

Análisis de la brecha salarial de género por sectores productivos

Iguals capacidades,
iguales oportunidades



de
8 marzo
Día Internacional de la Mujer

Agencia de Estudios: Estudios USO. Equipo de Estudios: María José García y David Rodríguez. Fotografía: Pablo García y Juan Prieto

1.- Introducción

El presente informe tiene por objeto analizar la brecha salarial de género en España desde una doble perspectiva: sectorial y territorial. Estudiar qué sectores son los más ocupados, en cuáles existen mayores desigualdades de género en la distribución de asalariados, cuáles son los más valorados económicamente, de qué manera se comportan estas desigualdades en las diferentes CCAA y por qué o qué variables pueden explicar el origen de la brecha de género. Asimismo, debemos plantear la brecha salarial como un fenómeno complejo, fruto de múltiples variables o desigualdades, y no como una simple diferencia económica en los salarios.

Utilizaremos datos actualizados a fecha de 2018 y extraídos del estudio de la Agencia Tributaria “Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias”, que aborda la cuestión salarial teniendo en cuenta diferentes variables, como la distribución territorial, por sexo, por tramos de edad y por tramos de retribución establecidos en proporción al salario mínimo interprofesional. Nos centraremos, sobre todo, en el análisis de datos de la distribución en sectores productivos de hombres y mujeres, y sus retribuciones salariales.

Es preciso, antes de comenzar con el estudio de los sectores productivos, aclarar que, al ser los datos expuestos procedentes de la AEAT (declaraciones anuales), no reflejan toda la realidad, siendo esta difícil de medir teniendo en cuenta la existencia de buena parte de trabajos informales no inscritos en la Seguridad Social que existen (economía sumergida). Además, aunque sería importante tener en cuenta otros factores explicativos como la ocupación, el tipo de contrato o la jornada laboral, no los abordaremos en este estudio por haberlo tratado recientemente en un informe, que puede resultar complementario, para el pasado 22 de febrero.

2.- Análisis sectores productivos¹

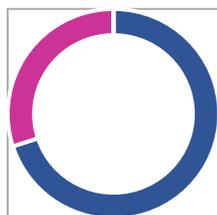
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca²

Este primer sector representa el 3% del total de asalariados. Siendo una actividad económica con gran capacidad y valor estratégico, las mujeres juegan un papel fundamental en su desarrollo. Aun así, sigue estando bastante masculinizado, siendo las mujeres, del total de asalariados, tan solo un 30% frente a los hombres con el 70%. Es un sector que se enfrenta a grandes desigualdades respecto a los demás, pues posee los niveles de renta más bajos, con un salario medio anual (SMA) de 7.726 euros. A pesar de tener la mujer, como es habitual, salarios más bajos, la brecha es menor en términos cuantitativos que en otros sectores (-3.345 euros, pero -43,30%). Quizá esto último tenga sentido si tenemos en cuenta que en la mayoría de explotaciones las mujeres trabajan a tiempo completo.

¹ La clasificación utilizada para los sectores de actividad es la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE - 2009. Dada la larga extensión del nombre cada actividad, para el gráfico se han utilizado abreviaturas de sus nombres.

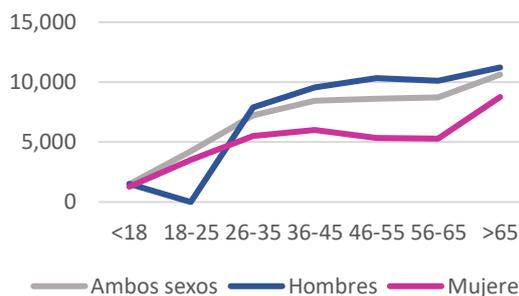
² Correspondiente a la sección A (Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca) de la CNAE 2009.

**Distribución por sexo
Agricultura**



■ Hombres ■ Mujeres

**Diferencia salarial
Agricultura por edades**



Si analizamos las diferencias salariales desde una perspectiva territorial, las comunidades que más brecha presentan son Cantabria, Galicia y Castilla y León. Con una brecha mucho más discreta, se encuentran Melilla, La Rioja y Cataluña. Lo que más llama la atención es que existen comunidades autónomas en las que se da la tendencia contraria, ganando más las mujeres que los hombres: Baleares, Comunidad de Madrid y, brecha completamente contraria, 6.537 euros más en Ceuta.

Asalariados y SMA Agricultura (sexo y CCAA)	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA
Total	653.742	7.726	457.465	8.730	196.277	5.385
Andalucía	318.534	5.290	197.755	6.222	120.779	3.763
Aragón	24.223	10.909	18.862	11.489	5.361	8.869
Asturias, Ppdo. de	3.425	12.680	2.929	13.021	495	10.659
Balears, Illes	4.601	12.844	3.672	12.787	928	13.071
Canarias	13.109	10.724	9.380	11.249	3.729	9.403
Cantabria	2.876	16.714	2.348	17.707	528	12.294
Castilla-La Mancha	55.887	7.656	43.908	8.273	11.979	5.392
Castilla y León	29.581	10.559	22.911	11.311	6.670	7.975
Cataluña	44.781	11.721	36.372	11.778	8.409	11.474
Extremadura	40.530	5.486	29.404	6.302	11.126	3.329
Galicia	24.521	15.991	19.848	16.891	4.673	12.170
Madrid, Cdad. de	11.654	11.845	8.444	11.832	3.209	11.879
Murcia, Región de	36.713	10.531	28.527	11.059	8.186	8.690
Rioja, La	6.613	8.586	4.958	8.726	1.654	8.166
Cdad. Valenciana	36.262	9.542	27.769	10.143	8.493	7.578
Ceuta	159	13.129	128	11.848	31	18.385
Melilla	275	4.400	249	4.487	27	3.592

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la AEAT

Los asalariados que se dedican a esta actividad sufren no solo la minusvaloración de su trabajo, sino también el progresivo envejecimiento de sus trabajadores y la despoblación rural. Si bien es verdad que existen cada vez más planes de promoción y desarrollo del sector agrario con transversalidad de género, y ayudas para la inserción laboral de las mujeres en administraciones locales, todavía hay que tratar muchos problemas que amenazan al sector: la escasez de servicios sociales para

ayudar a las familias o la atomización del tejido empresarial, que excluyen a la mujer de la tenencia de iguales oportunidades.

Las mujeres sufren en este ámbito la segregación horizontal, pues ya hemos visto que hay menos asalariadas, quizá por una tendencia a no valorar el trabajo habitual de las mujeres. Pero, además, vertical, habiendo más hombres en puestos de responsabilidad, con una formación generalmente menor. Por otro lado, la mayor antigüedad del hombre y la precariedad de las mujeres derivada del carácter temporal de las explotaciones hacen que ellas tengan menor conciencia colectiva e incluso desconozcan la normativa laboral, lo que les resta opciones de poder progresar laboralmente.

Las razones para acabar con estas desigualdades no son pocas. En primer lugar, es una cuestión de principios. Además, “las mujeres pueden convertirse en agentes de cambio fundamentales de la agricultura, la nutrición y el desarrollo rural” según un informe del Banco Mundial publicado en 2017. Representan casi la mitad de los agricultores del mundo y están ampliando cada vez más su participación en la agricultura. Aunque en nuestro país parezca, según los datos, no ser así, es importante mencionar la cantidad de trabajo realizado por estas que no se ha reconocido.³ Las mujeres sí han conservado un papel importante en el mantenimiento de la actividad económica, aun enfrentándose a una triple discriminación: incertidumbre, entorno masculinizado y poco apoyo social a las tareas familiares.

El Objetivo para el Desarrollo Sostenible (ODS) número 5 de la Agenda 2030, por su parte, hace especial mención a “reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales.” Las mujeres son clave para asegurar el relevo generacional en el medio rural y oportunidades no solo para ellas sino también para el resto.

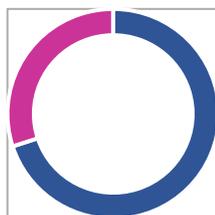
Industria⁴

El sector industrial (10% de asalariados) es uno de los más tradicionales y en él se dan grandes diferencias de género, tanto salarialmente como a nivel profesional. En primer lugar, la presencia de asalariadas femeninas es de tan solo un 29% del total, frente al 71% de hombres. Seguidamente, los salarios que ofrece la industria son competentes (SMA 24.112 euros). En muchas comunidades supone el principal motor económico de desarrollo y la ocupación que genera es la más estable del mercado. Sin embargo, las mujeres cobran 6.425 euros (-26,65%) menos que los hombres, existiendo una brecha de género considerable.

³ En el año 2011 se publicó la Ley de Titularidad compartida, que tenía por objeto alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres en el medio rural, reconociendo a las mujeres jurídica y económicamente su participación en la actividad agraria. Esta ley fracasa al inscribirse muy pocas explotaciones a dicho régimen. Necesitamos nuevas medidas y poner un debate sobre la mesa que es fundamental. Tenemos la necesidad de afianzar el valor estratégico de las mujeres en el territorio.

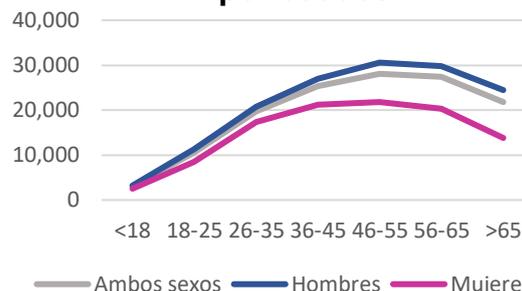
⁴ Correspondiente a las secciones B (Industrias extractivas), D (Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado) y E (Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación) de la CNAE 2009.

Distribución por sexo Industria



■ Hombres ■ Mujeres

Diferencia salarial Industria por edades



Las CCAA con más brecha son Cantabria, Asturias, Murcia y Andalucía, y con menos: Melilla, Canarias, Baleares y Madrid. Cabe destacar que, curiosamente, las primeras son aquellas en las que se asienta históricamente la industria con menos presencia de mujeres (metalúrgica, química, del carbón, agroalimentaria, etc.), mientras que con las segundas ocurre todo lo contrario. Los modelos industriales de Canarias y Baleares se especializaron en tabaco y alimentación, y en el modelo alicantino (cuero, calzado y confección), respectivamente. Además, en ambas se asentaron actividades industriales impulsadas por el turismo, como la cerámica, el vidrio, la madera o la construcción.

Asalariados y SMA Industria (sexo y CCAA)	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA
Total	1.879.106	24.112	1.338.239	25.961	540.867	19.536
Andalucía	236.836	19.288	174.926	21.275	61.910	13.672
Aragón	90.665	24.537	67.171	26.356	23.495	19.336
Asturias, Ppdo. de	43.413	28.144	34.986	29.654	8.426	21.876
Balears, Illes	24.297	18.995	16.647	20.564	7.650	15.582
Canarias	35.525	17.649	25.410	19.009	10.116	14.235
Cantabria	31.248	26.226	23.964	28.098	7.284	20.066
Castilla-La Mancha	105.538	19.551	77.117	21.370	28.421	14.617
Castilla y León	131.529	23.682	99.789	25.026	31.740	19.458
Cataluña	450.812	29.205	308.026	31.389	142.787	24.494
Extremadura	31.728	15.741	23.341	17.237	8.387	11.578
Galicia	134.874	21.783	93.224	23.832	41.650	17.198
Madrid, Cdad. de	180.534	30.896	124.920	32.479	55.614	27.342
Murcia, Región de	74.410	19.607	51.834	21.917	22.576	14.304
Rioja, La	31.157	23.320	22.153	25.319	9.004	18.400
Cdad. Valenciana	275.462	21.145	193.999	23.245	81.463	16.144
Ceuta	601	16.854	413	19.061	188	11.994
Melilla	476	12.789	319	13.753	156	10.822

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la AEAT

Las causas de dicha desigualdad son diversas. La primera, el legado histórico caracterizado por infinidad de estereotipos y representaciones ideológicas en torno al género, que ha dado lugar a una aceptación de los roles profunda y arraigada. El

trabajo en la industria se sigue asociando generalmente a cualidades “masculinas”, como la fuerza física, y la credibilidad de las mujeres en este ámbito es escasa. Adicionalmente, una incorporación tardía de las mujeres al sector o la dificultad para conciliar la vida laboral con la personal frente a duros turnos rotatorios podrían explicar tal discriminación.

Dentro del propio lugar de trabajo, las diferencias también son evidentes. La división sexual de las tareas ha construido un techo de cristal para las mujeres y favorecido un claro ejemplo de segregación vertical; esto es, una mayor concentración de hombres en los niveles jerárquicos más altos, lo que podría explicar la percepción salarial más baja. Muy relacionado con lo anterior es la “descualificación”, por la que se naturalizan las habilidades de los sexos y se extiende la creencia de que las labores desempeñadas por mujeres no requieren de una especial cualificación. Por último, según varias investigaciones, vemos cómo las mujeres están mayormente expuestas a la parcialidad y la informalidad⁵.

Nos encontramos ante una situación de desigualdad que se ha estancado. No parece que se esté produciendo ningún tipo de desarrollo en este sentido (histórico de encuestas de población activa y datos de la Agencia Tributaria), lo que se puede observar no solo en el mercado de trabajo, sino también desde la educación, en lo referido al número de estudiantes mujeres en carreras científicas, tecnológicas y matemáticas, y en la falta de referentes femeninos. Por ello, fomentar la educación temprana en estas materias -especialmente entre las mujeres-, revisar las áreas en las que se dan los datos más preocupantes o aprovechar los recursos tecnológicos son factores clave para avanzar en el camino de la igualdad.

Debemos frenar la pérdida de talento, capacidad y valor para un sector que fue y sigue siendo fundamental para el desarrollo de la economía española. En los últimos años, organizaciones de todas las industrias han intentado promover la igualdad de género en el trabajo, pero queda mucho por hacer y a la vista están los datos. La incorporación de las mujeres al trabajo se ha convertido para ellas, y aquí lo vemos, en una extensión de las desigualdades sufridas en otros ámbitos.

Industria extractiva, energía y aguas

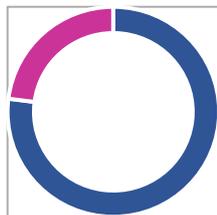
En un sector con apenas el 1% de asalariados y con un SMA especialmente alto (28.986 €), las mujeres tienen una presencia tan solo del 23% y los hombres, un 77%. A pesar de ser un sector mejor valorado económicamente, las mujeres cobran 6.466 euros menos que los hombres. Ahora bien, es importante tener en cuenta que existen divergencias importantes, tanto en presencia de mujeres como en salarios, entre las industrias extractivas, el control energético y los suministros de agua, actividades diferenciadas. A pesar de estas diferencias, podemos decir con seguridad que en este macrosector se dan los porcentajes más bajos de actividad femenina.

Mientras que en extractiva no hay prácticamente mujeres, según datos del INE en torno a 3.500, y las que trabajan cobran algo más que los hombres; en energía y agua hay algo más de presencia, así como brecha salarial en detrimento de las mujeres. Ello provoca que, presentado el total de sector de esta manera, se dé un mayor equilibrio salarial.

⁵ https://www.uso.es/wp-content/uploads/2019/07/USO_Estudio_Mujer_laboral_pensiones.pdf

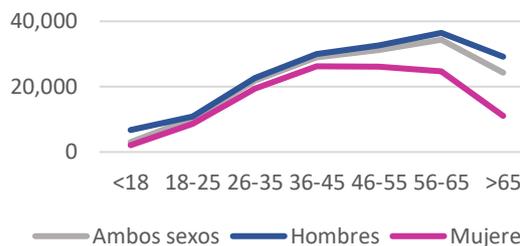
⁶ Correspondiente a la sección C (Industria manufacturera) de la CNAE 2009.

Distribución por sexo Industria extractiva



■ Hombres ■ Mujeres

Diferencia salarial Industria extractiva por edades



No obstante, según la comunidad autónoma, los resultados de la brecha salarial son muy dispares. Presentan una mayor brecha Murcia, Ceuta y Castilla-La Mancha; y las menores se localizan en Andalucía, La Rioja e Islas Baleares.

Asalariados y SMA Extractiva (sexo y CCAA)	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA
Total	199.846	28.986	154.147	30.465	45.699	23.999
Andalucía	40.124	26.470	32.963	27.266	7.160	22.808
Aragón	8.331	27.204	6.187	29.471	2.144	20.662
Asturias, Ppdo. de	6.919	33.734	5.674	35.099	1.245	27.518
Balears, Illes	5.774	34.966	4.767	35.927	1.007	30.413
Canarias	8.842	25.021	6.533	26.891	2.309	19.728
Cantabria	2.415	29.522	2.006	30.517	408	24.633
Castilla-La Mancha	9.251	26.042	7.419	27.932	1.832	18.390
Castilla y León	11.934	29.041	9.809	30.704	2.125	21.368
Cataluña	33.293	28.687	24.295	30.307	8.998	24.314
Extremadura	5.500	22.025	4.630	22.915	870	17.286
Galicia	10.836	28.923	8.905	30.226	1.931	22.911
Madrid, Cdad. de	23.536	42.348	16.680	44.142	6.856	37.983
Murcia, Región de	7.179	24.302	5.055	27.766	2.123	16.056
Rioja, La	1.331	23.379	1.123	24.207	208	18.906
Cdad. Valenciana	24.182	24.048	17.743	26.477	6.439	17.355
Ceuta	243	37.136	212	38.532	32	27.804
Melilla	155	40.127	143	40.687	12	33.673

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la AEAT

Al igual que otro tipo de industrias, las extractivas, así como la gestión de energía y agua, componen un sector dominado por los hombres. Ahora bien, diversos estudios internacionales hacen hincapié en que son las mujeres las que sufren una parte muy desproporcionada de los impactos sociales, económicos y ambientales negativos que dejan a su paso este tipo de actividades.

Como pasaba con el resto de la industria, es necesario un cambio fundamentalmente cultural en la formación de los más jóvenes, principalmente en lo que respecta a las carreras de científico-tecnológicas y las ingenierías. Desde hace unos años, se requieren perfiles relacionados con recursos humanos y labores administrativas,

especialmente para el tratamiento de aguas. Ello ha permitido que las mujeres puedan asomar la cabeza. Sin embargo, y con el fin de fomentar la igualdad real en todos los sectores productivos, sería preciso realizar un seguimiento de cómo se va incorporando la mujer en la industria, pudiendo evitar así casos de segregación vertical.

Construcción y actividades inmobiliarias⁷

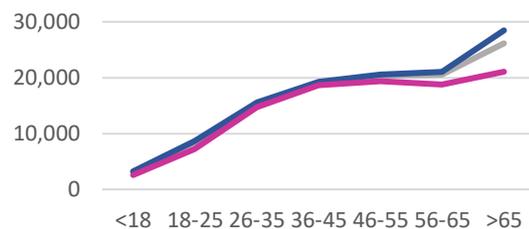
El sector de la construcción está especialmente masculinizado. En él se asientan el 8% de los asalariados, dentro de los cuales el 79% son hombres y el 21%, mujeres. Estos cobran de media, anualmente, 18.287 euros y destaca que, pese a la existencia de diferencias salariales por razón de género y una mayoritaria presencia de hombres, dicha brecha es la más discreta de todas. La brecha media se sitúa en -1.094 euros.

Distribución por sexo Construcción



■ Hombres ■ Mujeres

Diferencia salarial Construcción por edades



— Ambos sexos — Hombres — Mujeres

Aun así, en algunas comunidades la desigualdad es más evidente que en otras. La brecha de género es más elevada en Ceuta, La Rioja, Cantabria y Aragón; y menos en Islas Baleares, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana y Canarias. Pero, entre todos estos datos, el que merece especial atención es el de la diferencia en el SMA de hombres y mujeres en Extremadura, única comunidad en la que cobran más las mujeres que los hombres, concretamente un 21% más, lo que puede deberse a que hay muy pocas mujeres en el sector, pero en puestos estratégicos de salario superior a la media.

Por otro lado, la brecha es moderada hasta los 55, y se dispara hasta -7.409 euros a los 65 años. Las diferencias de formación de generaciones anteriores, para acceder a los puestos más altos del escalafón al final de su carrera pueden estar tras este cambio.

Como ocurría con el sector de la industria extractiva, cabe diferenciar en este entre la construcción y las actividades inmobiliarias. Es importante esta distinción, pues, aunque ambas actividades se encuentren estrechamente vinculadas, los hombres son mayoría en la primera y las mujeres, en la segunda. Las mujeres están muy presentes en las agencias y consultoras, mientras que, en promotoras y constructoras, observamos un claro perfil masculino.

⁷ Correspondiente a las secciones F (Construcción) y L (Actividades inmobiliarias) de la CNAE 2009.

Asalariados y SMA Construcción (sexo y CCAA)	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA
Total	1.485.256	18.287	1.169.267	18.520	315.989	17.426
Andalucía	270.433	14.509	221.021	14.934	49.412	12.611
Aragón	39.033	19.831	31.810	20.407	7.223	17.295
Asturias, Ppdo. de	27.766	20.283	23.356	20.703	4.410	18.056
Baleares, Illes	56.151	17.262	45.997	17.477	10.154	16.287
Canarias	88.687	14.262	66.760	14.733	21.927	12.827
Cantabria	17.993	19.217	14.711	19.823	3.281	16.499
Castilla-La Mancha	73.314	16.419	62.667	16.857	10.648	13.840
Castilla y León	64.799	18.351	54.778	18.813	10.021	15.824
Cataluña	252.886	20.541	195.180	21.053	57.706	18.808
Extremadura	64.527	21.123	37.482	18.954	27.045	24.130
Galicia	80.023	18.379	67.296	18.784	12.727	16.238
Madrid, Cdad. de	240.140	22.648	179.354	22.974	60.786	21.683
Murcia, Región de	44.671	15.700	37.250	16.145	7.422	13.469
Rioja, La	8.927	19.915	7.562	20.427	1.365	17.080
Cdad. Valenciana	151.631	16.558	120.520	16.879	31.111	15.312
Ceuta	2.093	20.031	1.772	20.692	321	16.380
Melilla	2.181	13.198	1.750	13.791	431	10.788

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la AEAT

La construcción ofrece el dato de ocupación femenina más bajo del mercado. Si bien es verdad que la tendencia actual se orienta hacia el crecimiento, las mujeres todavía se encuentran en exclusión y dicho crecimiento ha sido, por lo general, muy lento. Es el área de la economía que más crece una vez superados los estragos de la crisis económica, además de haber sido siempre la principal proveedora de puestos de trabajo en nuestro país.

Las barreras de entrada a las mujeres en este sector comienzan en el sistema educativo. Sin embargo, tras estas aparecen muchas otras que impiden un pleno desarrollo de la mujer en el ámbito laboral. Estereotipos y prejuicios en la contratación, comportamientos paternalistas o sexistas en el centro de trabajo, pero también, una vez más, la dificultad para conciliar derivada de una alta movilidad geográfica de las obras y la poca flexibilidad, impulsan la segregación vertical. La prueba es que ver a una mujer en la obra sigue causando asombro.

En cuanto a las inmobiliarias, la mitad de las mujeres están ocupadas en tareas administrativas, de atención al público, contables y financieras. También son jefas de obra, encargadas o topógrafas. El nivel de crecimiento de las mujeres en el sector ya es superior al de los hombres, aunque aún sean minoría en algunas empresas. La incorporación de la mujer en este mundo empezó a ser masiva en los años posteriores a la crisis, paralelamente a la reconstrucción del mercado inmobiliario.

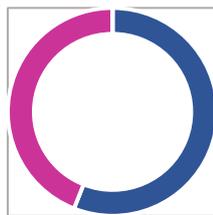
Por lo general, se ha producido un cambio de mentalidad dentro del sector y las empresas están actualmente más comprometidas con la paridad. No obstante, sigue dándose una importante segregación vertical, puesto que los hombres mantienen los puestos directivos y las mujeres van a puestos base fundamentalmente. El protagonismo de la mujer se ha estructurado en torno a los departamentos comerciales. El perfil de las mujeres ha cambiado, cada vez son más jóvenes y mejor

formadas. Las redes de apoyo, formación y contactos, han sido claves para darles visibilidad, pero la falta de estrategia para abordar esta situación es motivo de preocupación.

Comercio, reparaciones y transportes⁸

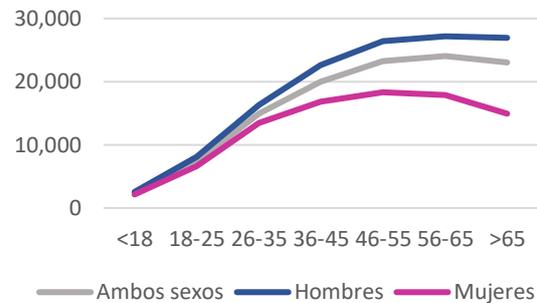
En este sector tan amplio (21% asalariados del total), que aglutina trabajadores de tres áreas diferenciadas como son comercio, reparaciones y transporte, las mujeres tienen una presencia del 44% frente al 56% de los hombres. Tras este aparente equilibrio, se esconde una brecha salarial de género importante. De un SMA total de 18.623 euros, el de las mujeres desciende hasta 15.022 euros, cobrando 6.381 euros menos de media que los hombres. Ello varía según el área estudiada y el territorio en el que nos encontremos, como veremos a continuación.

**Distribución por sexo
Comercio**



■ Hombres ■ Mujeres

**Diferencia salarial
Comercio por edades**



Las mayores diferencias salariales se localizan en Cataluña, Aragón, Comunidad de Madrid y Principado de Asturias, mientras que se estrechan en Melilla, Extremadura, Canarias y Galicia. Por otro lado, la brecha aumenta progresivamente con la edad.

En las actividades comerciales, hay más presencia de mujeres que en reparaciones y transportes, donde es evidente la masculinización. Las mujeres emprendedoras y autónomas dedicadas al comercio lo tienen más fácil: suelen tener empleo estable, sus edades oscilan entre los 25 y los 54 años y, por lo general, tienen estudios universitarios. A pesar de ello, las barreras en el ámbito laboral son visibles. Sigue existiendo segregación vertical y un menor porcentaje de mujeres en el comercio internacional, principalmente debido a la infravaloración de las capacidades femeninas, cuyo origen se haya en los estereotipos.

Según un estudio del Centro de Comercio Internacional basado en entrevistas en diferentes países de la UE, entre ellos el nuestro, los principales desafíos para las empresas lideradas por mujeres tienen que ver con el acceso a las habilidades, la financiación y a las redes de negocio.

⁸ Correspondiente a las secciones G (Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos a motor y motocicletas) y H (Transporte y almacenamiento) de la CNAE 2009.

Asalariados y SMA Comercio (sexo y CCAA)	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA
Total	4.044.751	18.623	2.282.701	21.403	1.762.050	15.022
Andalucía	705.262	14.858	397.622	17.442	307.640	11.519
Aragón	123.777	18.936	69.611	22.167	54.167	14.783
Asturias, Ppdo. de	77.739	18.146	40.959	21.592	36.779	14.307
Baleares, Illes	113.128	18.137	61.056	20.798	52.073	15.018
Canarias	228.274	15.045	122.893	17.130	105.381	12.615
Cantabria	48.493	18.281	26.964	21.366	21.529	14.418
Castilla-La Mancha	171.797	16.668	103.935	18.833	67.862	13.353
Castilla y León	185.982	17.472	106.809	20.034	79.173	14.015
Cataluña	741.887	21.591	408.429	24.996	333.458	17.421
Extremadura	76.620	13.101	46.561	14.773	30.059	10.512
Galicia	227.638	18.092	127.178	20.529	100.460	15.008
Madrid, Cdad. de	632.288	24.675	364.764	27.794	267.525	20.423
Murcia, Región de	163.139	14.603	94.419	16.966	68.720	11.355
Rioja, La	25.541	18.483	13.740	21.567	11.801	14.892
Cdad. Valenciana	512.476	17.258	291.396	19.875	221.081	13.809
Ceuta	5.581	16.298	3.286	18.574	2.295	13.040
Melilla	5.129	14.419	3.079	15.686	2.050	12.517

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la AEAT

En el transporte, aún queda mucho por hacer. La escasa presencia de mujeres en este sector, sobre todo en logística, ha sido decisiva para el diseño y la implementación de los modelos de movilidad existentes. Se ha demostrado que las mujeres poseen patrones de movilidad propios y diferenciados a los de los hombres, por lo que la incorporación de más mujeres es positiva para empezar a hablar de perspectiva de género en este sentido. ¿Cómo abordamos esta situación? En primer lugar, incentivando la presencia de mujeres en los ámbitos formativos, tanto de FP como universitarios, que tengan relación con el transporte o incluso con la obra civil para la ejecución de infraestructuras, además de los de gestión que sí eligen las mujeres. Además, por supuesto, trabajar por una mejor conciliación y la mejora de las condiciones laborales en el sector (de horarios, jornadas de trabajo, etc.).

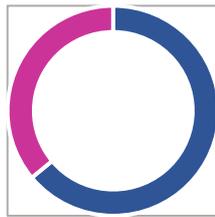
Por último, destacar que hablamos de una actividad económica que cada vez ofrece mayores oportunidades, pero en la que aún se dan muchos casos de precariedad laboral (en la mensajería, por ejemplo). El sector es uno de los pilares fundamentales de la recuperación económica, gracias en parte al *boom* de las compras por internet (comercio electrónico o *e-commerce*).

El sector de la paquetería crece a un ritmo abismal. Dejar de lado los prejuicios profesionales relacionados con el género (fuerza física, habilidades para la conducción, peligrosidad, etc.) es importante para que las mujeres se incorporen plenamente al sector, teniendo opciones reales más allá de tareas administrativas o de atención al cliente.

Información y comunicación⁹

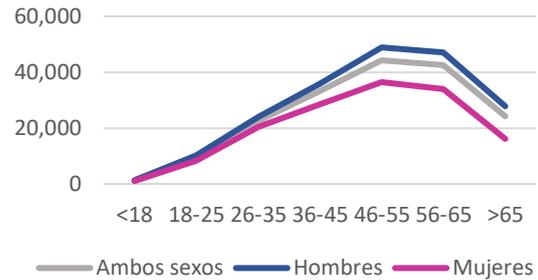
Representa un 3% del total de asalariados. Es un sector muy masculinizado, el quinto con menor presencia de mujeres, con un 36% frente a un 64% de hombres, y en el que se da una brecha salarial especialmente alta. De un SMA global de 30.796 euros, las mujeres cobran 7.279 euros menos que los hombres, con un salario medio de 26.169 euros frente a los 33.448 de sus compañeros. Asimismo, se trata de un sector muy valorado a nivel intelectual.

Distribución por sexo Información



■ Hombres ■ Mujeres

Diferencia salarial Información por edades



— Ambos sexos — Hombres — Mujeres

La diferencia salarial varía según la comunidad autónoma. Las mayores brechas se dan en Madrid, Cataluña, Principado de Asturias y Castilla-La Mancha. Con una brecha considerablemente menor a la media, se encuentran Ceuta, Melilla y Extremadura. Con respecto a la edad, podemos mencionar que, si bien desde los 18 años hasta la jubilación se mantiene la distribución de asalariados hombres y mujeres, se da una presencia muy equilibrada en los menores de 18 años (49,5 % mujeres), lo que podría ser un indicativo de transformación.

Este sector se encuentra estrechamente vinculado, y cada vez más, con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC). Estas serán probablemente uno de los motores de cambio más trascendentales del modelo productivo y de la sociedad en un futuro próximo. La mujer no se encuentra en igualdad de condiciones a la hora de operar en este sector. ¿Cómo se ha llegado a esta situación? ¿Qué implica que las mujeres se sitúen en una relación de inferioridad en prácticamente todos los ámbitos y trabajos relacionados con las nuevas tecnologías? ¿Y en este en particular?

No hay una sola causa. Pero, como bien sabemos, el origen reside en las tradiciones y estereotipos de género, en este caso visibles cuando no se ponen en valor las capacidades innovadoras y creativas de las mujeres para desarrollar las mismas tareas que los hombres. En este sentido, las mujeres se topan constantemente con la obligación de tener que demostrar sus capacidades en el trabajo. Un ejemplo de estos estereotipos culturales lo encontramos en los anuncios de los primeros ordenadores, que claramente se orientan hacia el público masculino.

⁹ Correspondiente a la sección J (Información y comunicaciones) de la CNAE 2009.

Asalariados y SMA Información (sexo y CCAA)	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA
Total	491.518	30.796	312.446	33.448	179.072	26.169
Andalucía	55.013	23.205	36.347	25.481	18.666	18.774
Aragón	10.650	26.723	6.687	29.388	3.963	22.225
Asturias, Ppdo. de	7.104	24.710	4.495	27.574	2.609	19.776
Balears, Illes	7.856	26.245	5.076	28.665	2.780	21.828
Canarias	11.916	20.277	7.470	22.456	4.446	16.616
Cantabria	3.870	25.061	2.600	27.095	1.270	20.897
Castilla-La Mancha	13.750	25.006	9.262	27.459	4.487	19.944
Castilla y León	15.232	25.780	9.998	28.203	5.234	21.152
Cataluña	104.125	31.601	67.328	34.528	36.798	26.244
Extremadura	4.871	21.022	3.282	22.455	1.589	18.062
Galicia	20.438	24.394	13.078	26.595	7.360	20.482
Madrid, Cdad. de	192.062	37.616	117.427	40.984	74.634	32.316
Murcia, Región de	6.832	20.674	4.645	22.871	2.187	16.008
Rioja, La	2.132	23.394	1.388	25.169	744	20.085
Cdad. Valenciana	35.144	22.759	23.035	25.022	12.109	18.453
Ceuta	230	24.222	151	24.738	79	23.240
Melilla	293	21.353	176	21.915	116	20.501

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la AEAT

En un entorno profesional caracterizado por largas y complicadas jornadas de trabajo, además de por un constante cambio que requiere inversión de tiempo por parte del trabajador, e incluso movilidad geográfica, las mujeres están en clara desventaja. La dificultad para conciliar es, de nuevo, una de las principales razones por las que las mujeres dejan su carrera profesional. Se produce entonces el llamado “efecto tijera”: las mujeres se desarrollan mucho menos en sus puestos cuando son madres. Adicionalmente, hay menos mujeres en las carreras científicas y técnicas, lo que también explica su poca presencia.

Dentro del sector, se da una diferenciación de roles, entre los que son puramente técnicos -en los que hay menos mujeres formadas y empleadas- y los relacionados con tareas ejecutivas, comerciales, de *marketing* o de recursos humanos. La segregación vertical es una realidad, no solo en las jerarquías de cada empresa, sino también en el emprendimiento. Los datos de la Comisión Europea muestran que solo en torno al 30% de los fundadores de *start-up* es mujer.

Las consecuencias que se desprenden de la desigualdad en el sector de las comunicaciones pueden ser alarmantes. La tecnología es importante *per se*. Las mujeres que no se dediquen a este sector, que no sepan utilizarla, muchas de ellas por no tener acceso directo, van a encontrarse con mayores dificultades para controlar su futuro laboral. Es un medio para investigar, emprender y encontrar un trabajo cualificado. La realidad nos muestra que las mujeres no solo dejan el sector a mitad de su carrera con mayor frecuencia que los hombres y están afectadas por el techo de cristal, también la ausencia de referentes femeninos en el ámbito condiciona la decisión de las mujeres para empezar estudios en este campo.

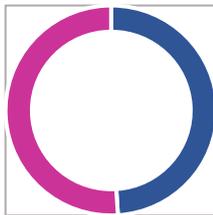
A partir de estos datos, debemos plantearnos de qué manera estrechar aún más la brecha de género. La tendencia no parece estar mejorando y, si esta se mantiene, la

mayor presencia y desarrollo científico y tecnológico, lejos de mejorar la situación de la mujer en este aspecto, la va a empeorar. En la medida en que siga habiendo escasez de mujeres en el sector, los aspectos culturales serán más difíciles de cambiar. Hablamos de una clara hegemonía sobre las decisiones de lo que se publica, lo que se emite, lo que se ve o se escucha, y los proyectos de innovación que salen adelante.

Entidades financieras y aseguradoras¹⁰

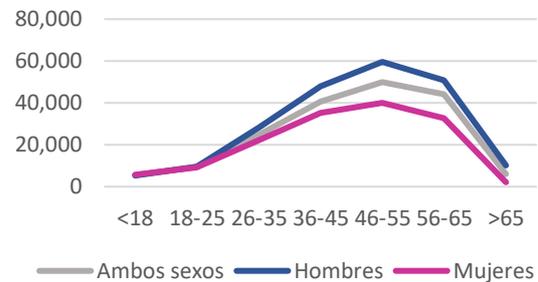
Aunque solo representa un 2% del total, es el sector más valorado económicamente, con un SMA de 38.758 euros. El número de hombres y mujeres (49% y 51%, respectivamente) que trabajan en este sector es equilibrado, no así sus salarios.

Distribución por sexo Información



■ Hombres ■ Mujeres

Diferencia salarial Información por edades



Asalariados y SMA Financieras (sexo y CCAA)	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA
Total	471.820	38.758	229.704	46.362	242.116	31.544
Andalucía	67.294	30.357	33.505	35.526	33.789	25.231
Aragón	13.962	33.048	6.968	38.570	6.994	27.548
Asturias, Ppdo. de	9.027	31.263	4.360	35.626	4.668	27.187
Balears, Illes	11.249	33.767	5.163	39.341	6.086	29.039
Canarias	17.144	31.168	7.567	34.923	9.578	28.202
Cantabria	4.653	35.774	2.285	41.430	2.368	30.317
Castilla-La Mancha	17.250	29.790	8.861	34.489	8.389	24.827
Castilla y León	24.035	31.367	11.813	36.599	12.223	26.310
Cataluña	86.727	38.933	41.199	45.788	45.528	32.730
Extremadura	8.086	28.099	4.288	32.698	3.797	22.905
Galicia	23.085	32.017	10.899	37.771	12.185	26.869
Madrid, Cdad. de	128.779	54.048	63.396	67.344	65.383	41.155
Murcia, Región de	12.510	27.697	6.299	31.963	6.211	23.370
Rioja, La	2.916	33.093	1.440	37.221	1.476	29.066
Cdad. Valenciana	44.147	31.136	21.196	35.546	22.951	27.064
Ceuta	565	32.913	275	42.397	289	23.874
Melilla	391	32.335	189	39.480	202	25.660

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la AEAT

¹⁰ Correspondiente a la sección K (Actividades financieras y de seguros) de la CNAE 2009.

Existe una diferencia de -14.818 euros en el SMA en detrimento de las mujeres, que llegan a cobrar 26.189 euros menos en la Comunidad de Madrid. En este caso, es posible que se dé un fenómeno de segregación vertical, dado que encontramos una concentración de hombres en los niveles jerárquicos más altos. Por tanto, no hablamos solo de diferencias salariales, sino también de carrera profesional.

Diversos estudios recientes han demostrado la discriminación que sufren las mujeres en los sectores financieros a nivel salarial y profesional. Sin embargo, y como se explica en un estudio elaborado por profesores del Departamento de Economía y Empresa de la Universitat Pompeu Fabra publicado en 2019, las mujeres poseen ciertas cualidades, por lo general, que las diferencian de los hombres como gestoras de créditos: una mayor aversión al riesgo, una confianza más moderada y una mayor tendencia o propensión a seguir las reglas establecidas. No quiere ello decir que estas capacidades sean innatas. De hecho, los autores hablan de un “sesgo de género” para explicar que las mujeres se enfrentan a sanciones mayores ante imprudencias económicas, siendo incluso despedidas antes que un hombre con un rendimiento similar.

“Ante una cartera de créditos con una morosidad del 4 %, una mujer gestora tiene un 16 % más de probabilidad de ser despedida o relegada a una categoría inferior que un hombre”, han calculado los autores.

Adicionalmente, llama la atención una mayor presencia de mujeres en las edades de entre 26 y 45 años, mientras que los hombres solo son mayoría en los 46 y los 65 años. Quizá se esté produciendo un cambio, lo cual no sería tan extraño si tenemos en cuenta que el sector analizado presenta un desarrollo muy reciente.

Servicios, una visión global

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha sido paralela a la expansión del sector Servicios, donde le ha sido más fácil entrar que en otros debido a los estereotipos de género todavía existentes, que han reducido sus opciones reales de inclusión. Podemos clasificar dicho sector en: servicios a las empresas (profesionales, científicas, técnicas y tareas administrativas y auxiliares); servicios sociales (sanidad, educación y administración pública); y otros servicios personales y de ocio (turismo, hostelería, actividades artísticas y recreativas).

Los servicios constituyen el sector económico que genera mayor ocupación en España y es, igualmente, donde las mujeres tienen mayor presencia. Actualmente, y según un informe del SEPE publicado en 2019, casi 9 de cada 10 mujeres trabajan en el sector terciario. Dentro del sector, están más representadas en comercio al por menor, hostelería, enfermería, enseñanza, servicios a las empresas, administración pública, servicios domésticos y servicios personales. Además de la presencia, es destacable un mayor nivel formativo entre las mujeres, incluso si lo comparamos con el de otros sectores mejor valorados económicamente.

Por todo ello, cabría esperar que las desigualdades entre hombres y mujeres en este caso fueran menores. Pero esta afirmación se aleja de la realidad. Las profesiones más feminizadas pueden ser perfectamente aquellas que destaquen por su brecha de género, como veremos a continuación. Empezando por los trabajos en los que la plantilla posee menor cualificación profesional, en los que las desigualdades son

mayores; siguiendo por la sobrerrepresentación de mujeres en las categorías laborales inferiores o menos reconocidas; y no olvidando datos tan alarmantes como que la mujer del sector Servicios es la principal afectada por el despido por baja médica o la que más riesgo posee de sufrir problemas de salud en el trabajo.

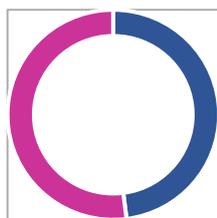
Las lesiones más habituales son las musculares, aunque también surgen problemas relacionados con el estrés laboral o la ansiedad. En octubre del año pasado, vimos cómo una sentencia del Tribunal Constitucional avalaba un despido por baja médica producido en aplicación del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores. El ponerle rostro a los atropellos de la Reforma Laboral, junto con la creación de un clima social y las reivindicaciones desde diferentes estamentos, entre ellos desde la USO, propició que se revirtiera este artículo.

No podemos terminar esta introducción sin mencionar la vulnerabilidad laboral de las mujeres, especialmente preocupante en los centros de atención al cliente o *call-center*, servicios de dependencia, limpieza o servicios de producción en línea. Son las más afectadas por el paro de larga duración, aún más si son mayores o con menos formación.

Servicios a las empresas¹¹

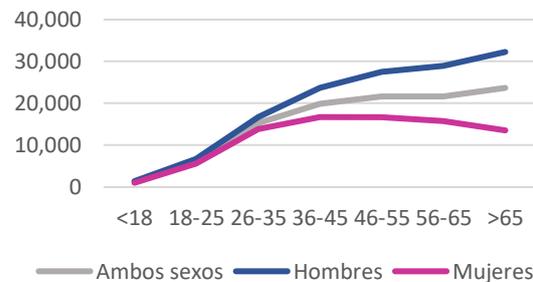
Los servicios a las empresas emplean a un 14% del total de los asalariados y, según la clasificación empleada, al 28,2% de los asalariados del sector servicios. Aunque hay más mujeres que hombres trabajando en este sector, los porcentajes parecen ser en este caso más equilibrados (52% y 48% respectivamente). El SMA es de 17.652 € y la brecha media, -6.276 euros.

Distribución por sexo Información



■ Hombres ■ Mujeres

Diferencia salarial Información por edades



— Ambos sexos — Hombres — Mujeres

Pero los datos de la brecha son muy dispares. En la Comunidad de Madrid, Principado de Asturias y Cataluña se observan las mayores diferencias. En contraste con estas, en Melilla, Canarias y Murcia la brecha se reduce a más de la mitad en algunos casos. El perfil mayoritario de este sector lo conforman mujeres de 36 a 65 años, mientras que una mayor cantidad de hombres se concentran en el tramo de edad de los 18 a los 35 años. Esto último se ajusta a la explicación propuesta en la introducción precedente: la mayoría de las mujeres que se incorporaron al mercado laboral en el último tercio del siglo XX lo hicieron en el sector Servicios, coincidiendo con su auge y expansión.

¹¹ Correspondiente a las secciones N (Actividades administrativas y servicios auxiliares) y M (Actividades profesionales, científicas y técnicas) de la CNAE 2009.

Asalariados y SMA S. Empresas (sexo y CCAA)	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA
Total	2.729.330	17.652	1.314.866	20.905	1.414.464	14.629
Andalucía	406.093	13.692	198.252	16.320	207.841	11.186
Aragón	81.435	15.413	37.396	18.319	44.039	12.945
Asturias, Ppdo. de	54.799	17.457	27.537	21.143	27.261	13.734
Balears, Illes	68.142	17.271	30.669	20.077	37.473	14.975
Canarias	109.451	13.537	51.726	15.430	57.725	11.841
Cantabria	34.411	15.417	17.282	18.224	17.129	12.586
Castilla-La Mancha	99.959	14.413	50.133	17.302	49.827	11.507
Castilla y León	129.272	14.980	60.491	18.091	68.781	12.244
Cataluña	580.985	19.402	278.975	22.728	302.010	16.330
Extremadura	40.658	13.476	20.098	16.546	20.560	10.474
Galicia	133.361	15.025	60.851	17.756	72.510	12.734
Madrid, Cdad. de	627.607	23.762	300.584	28.615	327.023	19.301
Murcia, Región de	82.050	12.646	44.206	14.528	37.844	10.449
Rioja, La	17.116	15.333	7.670	18.189	9.446	13.014
Cdad. Valenciana	256.253	14.368	125.118	16.689	131.136	12.154
Ceuta	2.971	16.428	1.518	19.526	1.453	13.193
Melilla	4.768	15.213	2.362	16.825	2.406	13.631

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la AEAT

Las actividades profesionales, científicas o técnicas han sido una salida para muchas mujeres que decidieron emprender carreras que en su momento fueron solo de hombres. Es evidente que hemos mejorado en este aspecto, pero no lo suficiente. A pesar de que un mayor número de mujeres respecto de hombres terminan estudios superiores -grado y posgrado-, las mujeres que continúan los estudios de doctorado son menores, lo que hace descender el porcentaje de mujeres investigadoras. Lo mismo ocurre con la abogacía: más licenciadas en Derecho, peores puestos y, por tanto, peores salarios para ellas. Un ejemplo de ello es la escasa representación de mujeres en la abogacía institucional o de mujeres a la cabeza de grandes despachos.

En las conocidas como actividades administrativas y de servicios auxiliares se amplía aún más la brecha; a saber, que el salario de las mujeres no supera el 66% del de los hombres. En ellas, los problemas de salud laboral son más frecuentes: ansiedad, estrés, trastornos del sueño, pero también lesiones físicas a causa de un ritmo de trabajo frenético en bastantes ocasiones. Los despidos por baja médica han supuesto una severa discriminación de género, puesto que el porcentaje de mujeres que sufren esta situación es mucho mayor.

Dos de los empleos más precarios que engloba esta categoría son los de teleoperadora y camarera de hotel (las *kellys*). Su nivel de exigencia y productividad no se corresponde en absoluto con las condiciones de trabajo, siendo ambas actividades fundamentales -si no las más importantes- para el desarrollo del lugar para el que trabajan. La segregación vertical construye una imagen en la que los coordinadores, supervisores y gerentes son hombres, mientras que las mujeres se adaptan a su configuración organizativa. No suele haber, además, presencia sindical,

con un comité de empresa que proteja a estas trabajadoras. Y subyace el peligro de que se produzcan contratos fraudulentos, ya que la mayoría son de obra y servicio.

Los *call-center* son conocidos por sus malas condiciones de trabajo, a pesar de ser un pilar tan clave en el sector Servicios, pues hablamos no solo de *telemarketing* sino de atención al cliente, soporte técnico y de emergencias. Y las mujeres son mayoría en este tipo de servicios.

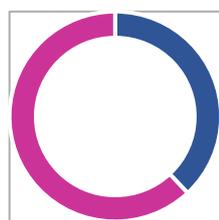
Las *kellys* (las que limpian) son trabajadoras que actualmente se enfrentan a la externalización, proceso por el cual sus condiciones de trabajo se ven aún más mermadas. Una vez más, ello se ve reflejado en el sueldo. Y es que las *kellys* no se rigen por el convenio colectivo de Hostelería y de Hospedaje (como sí los camareros de bar o sala), lo que supone directamente una pérdida de *status* laboral, con sueldo y condiciones peores. Además, la progresiva externalización de dicho servicio crea asimetrías salariales y, por tanto, desigualdades importantes entre unas trabajadoras y otras, dependiendo del lugar en el que trabajen y la empresa a la que se contrate.

Estas trabajadoras demandan un aumento de salario, una disminución de los riesgos laborales o un calendario laboral más estable. Esto último demuestra que la conciliación laboral es difícil para las mujeres en todo tipo de trabajos, especialmente en los más precarios, que traen consigo ciertos problemas de salud. Por ello, no debe servir de excusa, aunque sí de explicación, para justificar que las mujeres no llegan a puestos de responsabilidad.

Servicios sociales¹²

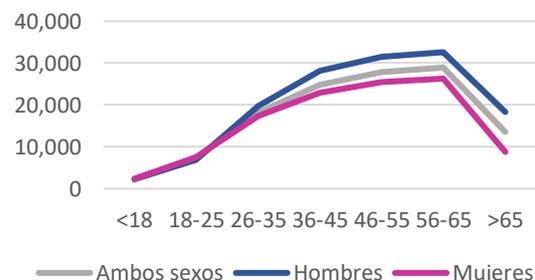
Los servicios sociales dan empleo al 23% del total de asalariados y al 45,8% del sector Servicios. Este dato da cuenta de la centralidad que posee en nuestra sociedad el Estado de Bienestar, con trabajadores en la Educación, la Sanidad y los Servicios Sociales, y en Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria. De este 23%, 38% son hombres y 62% mujeres, por lo que podría decirse, sin lugar a dudas, que es un sector feminizado. El SMA de 23.924 euros se encuentra en un término medio entre los sectores más valorados y los menos, pero la brecha es alta (-5.172 euros), más si cabe considerando que la mayoría de los empleos proceden de las Administraciones Públicas.

Distribución por sexo
Información



■ Hombres ■ Mujeres

Diferencia salarial
Información por edades



— Ambos sexos — Hombres — Mujeres

¹² Correspondiente a las secciones P (Educación), Q (Actividades sanitarias y servicios sociales) y O (Administración Pública y Defensa Seguridad Social obligatoria) de la CNAE 2009.

Las CCAA con más brecha son Ceuta, Comunidad de Madrid, Melilla y La Rioja; y con menos, Cantabria, Canarias, Principado de Asturias y Castilla y León. Echando un vistazo a los tramos de edad de los asalariados, podríamos inferir un crecimiento del porcentaje de hombres dedicados a estas profesiones. Los asalariados se concentran en los tramos de entre 26 a 65 años.

Asalariados y SMA S. Sociales (sexo y CCAA)	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA
Total	4.423.639	23.924	1.662.588	27.152	2.761.051	21.980
Andalucía	906.348	21.322	366.531	24.671	539.817	19.049
Aragón	147.268	23.902	54.469	27.238	92.799	21.944
Asturias, Ppdo. de	98.277	24.938	34.567	27.742	63.710	23.417
Balears, Illes	96.829	27.638	34.659	31.193	62.170	25.656
Canarias	202.922	25.026	80.910	27.586	122.012	23.328
Cantabria	60.046	24.235	22.288	26.910	37.758	22.656
Castilla-La Mancha	229.242	22.367	88.312	25.746	140.930	20.249
Castilla y León	282.478	23.436	108.867	26.137	173.612	21.742
Cataluña	721.016	24.938	239.189	28.067	481.828	23.385
Extremadura	125.814	16.176	51.121	19.383	74.693	13.981
Galicia	264.736	23.959	96.576	26.765	168.160	22.347
Madrid, Cdad. de	654.358	26.481	237.489	30.919	416.869	23.952
Murcia, Región de	138.256	25.376	55.256	28.879	83.000	23.044
Rioja, La	30.188	24.994	10.523	28.912	19.665	22.897
Cdad. Valenciana	435.579	24.717	164.290	27.635	271.288	22.950
Ceuta	15.464	28.099	8.884	31.375	6.580	23.677
Melilla	14.818	28.813	8.657	31.631	6.160	24.853

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la AEAT

Educación y Sanidad son los pilares de nuestro Estado de Bienestar y, por ende, de nuestro sistema productivo. El hecho de que las mujeres sean mayoría no implica mejores salarios o condiciones de trabajo. Las mujeres siguen cobrando menos debido, entre otras cosas, a su incorporación tardía (más antigüedad de los hombres), a los permisos especiales de conciliación y cuidados familiares; menos responsabilidades asignadas, y, en consecuencia, menos complementos salariales.

La segregación vertical existe en ambas. En el supuesto de la Enseñanza, la presencia de mujeres disminuye según avanzan los niveles superiores de educación, habiendo muchas más en educación primaria o infantil que en educación superior. Esos escalafones están ciertamente peor valorados. La presencia de profesoras en los cargos directivos de colegios e institutos (directoras, subdirectoras, secretarías, jefas de estudios) muestra una gran desproporción respecto a la plantilla. Por otro lado, dentro de la propia enseñanza superior, en teoría con una mayor reputación social, el número de catedráticos, rectores y demás puestos de la línea media que son hombres supera con creces al de mujeres.

Un dato muy concreto de las diferencias laborales en la enseñanza superior en España lo aporta un estudio reciente de la Universidad de Valencia, que constata la existencia de la brecha salarial de género de su profesorado y pone de manifiesto la persistencia del techo de cristal como principal factor. Ello va en consonancia con los

datos generales. Esta es también una de las razones por las que las mujeres sufrieron más directamente el efecto de los recortes en Educación, Sanidad y Servicios Sociales.

En Sanidad, la brecha salarial es muy pronunciada. Según el último informe del INE, las mujeres pueden ver mermadas sus retribuciones en hasta en 5 nóminas menos. En este caso, tanto hombres como mujeres presentan un nivel educativo superior y una preparación normalmente muy específica. No obstante, la división sexual del trabajo no permite a día de hoy extinguir las desigualdades. Con un mayor porcentaje de formadas, las médicas especialistas con plaza en propiedad en el sistema sanitario español no llegan al 40%, según un estudio sobre la situación de los médicos en España publicado en 2014 por la OMC (Organización Médica Colegial).

Las especialidades escogidas por hombres están mejor pagadas y contienen más complementos salariales. Estas son, por ejemplo, la cirugía o la traumatología. Adicionalmente, y no por ello menos importante, las desigualdades entre Medicina y Enfermería permiten la reproducción de los estereotipos más clásicos. La enfermería, a la que se dedican más mujeres, pone el cuidado en el centro: una tarea femenina según la concepción tradicional. El género sí determina la posición social y económica de los profesionales sanitarios y el principal peligro que acarrea esta situación tiene que ver con la salud de las propias enfermeras y sus riesgos laborales. Cualquier acción estratégica que trabaje la igualdad debe tener en cuenta este condicionante estructural.

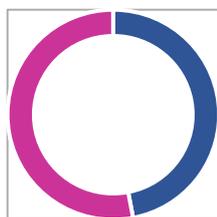
La mayor presencia de mujeres en Sanidad, Servicios Sociales y Educación nos ofrece un paisaje del sector Servicios bastante desigual, en el que hombres y mujeres tienen un perfil asignado a sus supuestas capacidades. En las Administraciones Públicas, también existen complementos vinculados a una serie de factores, como la peligrosidad y uso de maquinarias, antigüedad y horas extra. También se valoran unos puestos determinados sobre otros, sin tener en cuenta el género como variable. En este contexto que hemos planteado, se hace visible una cultura organizativa propia de la Administración Pública Española de carácter burocrático y discriminatorio difícil de cambiar.

Otros servicios personales y de ocio¹³

Los asalariados en este tipo de servicios, que incluyen por un lado la hostelería y, por otro, las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, significan el 13% del total de asalariados y un 26% en el marco del sector Servicios. En consonancia con los servicios sociales y para empresas, las mujeres son mayoría, con un 53% de asalariadas, mientras que los hombres son el 47%. Es un sector con gran cabida para los muy jóvenes, aunque existe un gran número de trabajadores entre los que tienen 18 y 55 años. Tiene el SMA más bajo después del sector agrícola: 11.194 euros, y una brecha media de -3.712 euros. Sería conveniente señalar a este respecto que la brecha bruta es menor frente a otros sectores, pues la remuneración de por sí ya es bastante baja, pero porcentualmente representa términos parecidos.

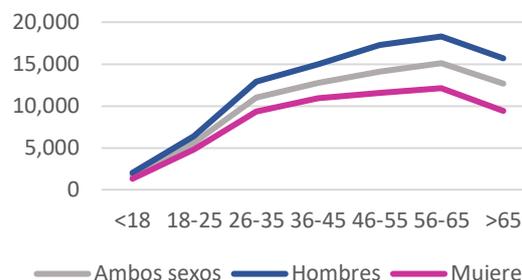
¹³ Correspondiente a las secciones I (Hostelería), R (Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento) y S (Otros servicios) de la CNAE 2009.

Distribución por sexo Información



■ Hombres ■ Mujeres

Diferencia salarial Información por edades



Las mayores diferencias se concentran en la Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana y Cataluña, y las menores, en Melilla, Ceuta y Canarias.

Asalariados y SMA Otros servicios (sexo y CCAA)	Ambos sexos		Hombres		Mujeres	
	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA	Asalariados	SMA
Total	2.510.508	11.194	1.180.895	13.160	1.329.613	9.448
Andalucía	473.622	9.698	235.368	11.454	238.254	7.964
Aragón	64.723	10.976	26.291	13.099	38.433	9.524
Asturias, Ppdo. de	52.349	10.053	21.110	12.237	31.238	8.576
Balears, Illes	146.804	14.039	70.170	15.544	76.634	12.661
Canarias	189.600	12.600	96.983	13.772	92.617	11.373
Cantabria	34.553	10.548	14.564	12.459	19.989	9.155
Castilla-La Mancha	89.884	9.022	39.362	10.894	50.523	7.565
Castilla y León	109.723	9.790	44.039	11.525	65.684	8.627
Cataluña	444.395	12.719	216.527	14.618	227.868	10.913
Extremadura	43.942	8.132	21.184	9.416	22.759	6.937
Galicia	126.011	9.632	51.816	11.518	74.195	8.314
Madrid, Cdad. de	358.058	13.417	176.888	16.065	181.169	10.831
Murcia, Región de	68.379	7.807	29.862	9.455	38.517	6.530
Rioja, La	15.041	10.369	5.756	12.412	9.285	9.102
Cdad. Valenciana	286.921	9.735	127.445	11.796	159.476	8.088
Ceuta	3.195	9.869	1.668	10.873	1.527	8.770
Melilla	3.307	9.715	1.861	10.523	1.447	8.676

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la AEAT

La hostelería forma parte de un sector muy dinámico. Es una actividad en auge que proporciona gran cantidad de empleos y contrataciones dentro del sector Servicios. Pero también es uno de los más afectados por la temporalidad y la parcialidad, y este es el punto en el que es necesario hablar de mujeres. Como ya sabemos por otros estudios¹⁴, las mujeres son más vulnerables en este sentido. El trabajador hostelero también lleva a hombros el peso de la segregación vertical: en la gastronomía, una profesión que se ha convertido en una seña de nuestra identidad y se ha colocado a

¹⁴ https://www.uso.es/wp-content/uploads/2019/07/USO_Estudio_Mujer_laboral_pensiones.pdf

la vanguardia de las más reconocidas a nivel mundial, los hombres son los que están en los puestos más altos y mejor valorados, a pesar incluso de que siempre se ha asociado este tipo de trabajo a las mujeres; por supuesto, sin reconocimiento para estas.

Existe un techo de cristal y solo hay que fijarnos en los nombres de los chefs más prestigiosos de nuestro país, que reciben infinidad de premios, para constatarlo. El crecimiento de la hostelería ha venido acompañado del desarrollo turístico, que ha tenido repercusiones muy positivas y que las mujeres han percibido en menor medida, aun habiéndose incorporado a este ámbito profesional. De hecho, gran parte del capital humano de las empresas turísticas lo forman mujeres.

En un trabajo publicado por la Universidad de Alicante, sus autores hablan de una “cultura organizacional segregadora”, que condiciona a las mujeres en el desarrollo de su profesión. Aunque parezca lógico estudiar los tipos de segregación que en este y en otros sectores laborales se producen, es necesaria una aclaración: no hay justificación para que, por ejemplo, las camareras de hotel adscritas a servicios auxiliares o para que las mujeres que sí se acogen al convenio colectivo de hostelería tengan estas condiciones. Comprobando en este trabajo que hasta los sectores más feminizados y en los que las mujeres llegan a ciertos puestos de responsabilidad las diferencias salariales están presentes, podemos afirmar que la desigualdad se ataca desde abajo.

Por último, y no por ello menos importante, la brecha salarial en las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, se materializa en una menor visibilidad en exposiciones, ferias y galerías; precios inferiores en obras vendidas por mujeres; en un menor tiempo de cotización a la Seguridad Social; e inseguridad ante las futuras prestaciones, la dependencia de ingresos ajenos, su propia estabilidad o la de su familia. Lo más curioso de todo ello es que las facultades de Bellas Artes y otras carreras relacionadas están repletas de mujeres por mayoría abrumadora. Aunque comienza a observarse un cambio, todavía el desequilibrio sigue siendo un problema generalizado. En el deporte también vemos desigualdades y, si no se da visibilidad a las mujeres de una forma extendida, poco cambiará la situación.

3.- Conclusiones

Más allá de las conclusiones que por cada uno de los sectores económicos puedan hacerse, en el global de la situación de la mujer en el mundo laboral podemos concluir y proponer:

- En todos los sectores, **la mujer recibe por encima de los 5.000 euros de SMA menos** que los hombres, salvo en Agricultura y Construcción, que tienen unos SMA bastante inferiores al resto.
- También en todos los sectores, y a pesar de que las mujeres están cada vez más formadas, **se sigue dando la segregación vertical**: los hombres siguen cobrando salarios superiores por acceder a puestos mejor remunerados. Esto ocurre tanto en sectores feminizados como masculinizados.
- Las **brechas salariales más considerables no se dan solo en sectores masculinizados** como en Industria, y el de Información y Comunicación, con una brecha superior al 25%, sino que también se dan en Servicios, sector mayoritariamente feminizado.

- Las **principales causas de esta brecha salarial** son múltiples; en muchos casos creadas por el legado histórico y por infinidad de estereotipos e ideologías de género que han dado lugar a unos roles de género muy arraigados en cada sector; por ejemplo, en Industria y Construcción, donde la fuerza sigue asociándose generalmente a cualidades “masculinas”, y esto se traduce en un techo de cristal real, en el que los hombres se encuentran en los puestos jerárquicos más altos y las mujeres en puestos de base.
- Es común también a todos los sectores el **efecto tijera**; es decir, que una vez que son madres, se frenan sus carreras profesionales, y en muchos sectores ya no las continúan por la dificultad para conciliar el trabajo con la vida familiar, con turnos rotatorios o por las complicadas jornadas de trabajo.
- La mayoría de la no incorporación de mujeres a determinados sectores masculinizados reside en las **tradiciones y estereotipos de género**, topándose ellas, constantemente, con la obligación de tener que demostrar más sus capacidades en el trabajo.
- Sobre todo en esos sectores masculinizados, la realidad demuestra que las mujeres no solo dejan su carrera a mitad con más frecuencia que los hombres y que están afectadas por **el techo de cristal**, sino que, además, **la falta de mujeres referentes** en ese ámbito condiciona a otras mujeres a no empezar estudios en ese campo. Pasa en sectores como Industria, Comunicación e Información, Construcción, etc.
- Incluso en los sectores feminizados, como Servicios, Comercio, Educación, Sanidad... la brecha salarial es bastante acusada. **Ellas siguen realizando trabajos de inferiores categorías** y ellos, trabajos mejor remunerados y con menos complementos salariales. Esto es debido, entre otras cosas, a la incorporación más tardía a la profesión que los hombres, a los cuidados de hijos o familiares, o a la preferencia de realizar trabajos con menos responsabilidad para poder compaginarlo con la conciliación de la vida familiar.
- Causa de la brecha salarial, tanto durante la vida laboral como en la jubilación, es también la vulnerabilidad de las mujeres en el entorno laboral: son **las más afectadas por el paro de larga duración**. Además, tienen más probabilidad de ser despedida o relegada a una categoría inferior antes que un hombre con un rendimiento similar.

Según estos datos, hay que seguir trabajando para eliminar esta brecha salarial, pues, a pesar de los esfuerzos que se están haciendo en materia de igualdad, la escasez de mujeres en diferentes sectores hace que culturalmente sea más difícil que se vayan incorporando a ellos. Desde el sindicato USO proponemos actuar en dos vertientes, formativa y legislativa:

- En cuanto a **legislación**, no basta con haber aprobado medidas urgentes en marzo de 2019, sino que hay que llevarlas a cabo:
 - Aún no se ha implantado el registro de planes de igualdad que permite controlar que, efectivamente, todas las empresas obligadas (y las de más de 250 trabajadores ya lo estaban desde 2007) tiene un plan de igualdad aprobado y en vigor.
 - Se obliga a que el plan de igualdad cuente con una auditoría salarial, pero no existe un modelo a seguir ni unas pautas de control de que efectivamente se está cumpliendo.

- Con la progresiva entrada en vigor de los permisos parentales igualitarios e intransferibles, se ha puesto la primera piedra para la corresponsabilidad, pero esta no se limita al primer año de vida del menor. La corresponsabilidad en el cuidado de los hijos debe facilitarse en la adaptación de horarios y las reducciones de jornada voluntaria para ambos progenitores. Fomentar la corresponsabilidad en los planes de igualdad mejora la carrera profesional de las mujeres, pero también favorece el derecho de los hombres a compartir la vida de sus hijos sin estigmas “masculinos”.
- En el **plano formativo**:
 - Establecer itinerarios y acciones de orientación profesional desde etapas educativas tempranas para fomentar que las niñas no caigan en el prototipo de estudios y profesiones “femeninas”, sino que se inclinen por las ramas científico-tecnológicas, necesarias para los empleos de calidad del futuro.
 - Trabajar con las mujeres que ya sufren esa brecha digital actualmente y fomentar la educación continua a través de la formación para el empleo de colectivos vulnerables, como son aquellas que se encuentran en paro de larga duración. Esta formación para el empleo debe ser convocada y gestionada por las Administraciones Públicas, y no externalizada a través de fondos a organizaciones externas, ni sindicales ni patronales.
 - Elaborar compendios de mujeres referentes en ámbitos “masculinizados” para trabajar con ellos en el ámbito educativo o en talleres de orientación profesional. Las mujeres se sentirán más identificadas con sectores que están marcados por características que tradicionalmente se les atribuyen a los hombres.

de
8marzo
Día Internacional de la Mujer

USO
UNIÓN SINDICAL OBRERA
www.uso.es
Twitter: @USOConfie