INFORME 8 MARZO | 2025

LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO LABORAL

UGT

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 3

2. ACTIVIDAD 6

3. OCUPACIÓN Y EMPLEO 11

4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL 18

5. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y A TIEMPO COMPLETO 22

6. PARO 30

7. DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LAS MODALIDADES DE CONTRATOS DE PERSONAS ASALARIADAS 35

8. RETRIBUCIONES 40

9. CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD 49

10. LA VIOLENCIA MACHISTA DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL 59

11. CONCLUSIONES 62

12. DESDE UGT REIVINDICAMOS 67

1

INTRODUCCIÓN

Como cada año, desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, realizamos un balance de la situación de las mujeres en el ámbito laboral, en el que se recogen los principales datos sobre empleo que nos permiten valorar la evolución de la brecha de género en el mundo del trabajo y la necesidad de adoptar nuevas medidas para seguir avanzando en la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres y la discriminación por razón de sexo en el marco de las relaciones laborales.

Desde UGT ponemos de manifiesto una vez más nuestro compromiso, trabajo y esfuerzo para lograr que la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en una realidad y alcanzar una sociedad más justa, inclusiva y solidaria. El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario y un principio irrenunciable para nuestra organización y para la democracia. La igualdad, además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y de nuestra economía. Es imprescindible para que las empresas en España sean competitivas. Un modelo de competitividad basado en la calidad de los productos y los servicios no es posible sin igualdad real entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

Reconocemos y valoramos positivamente las reformas legales llevadas a cabo en los últimos años, fruto del Diálogo Social, cuyo impacto en la igualdad de género en el ámbito laboral han sido muy importantes; hay más mujeres ocupadas y afiliadas a la Seguridad Social que nunca (10,1 millones) y parte de la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha debido a las subidas del SMI que han tenido una repercusión positiva mayor en las mujeres.

Pese a todo ello, los datos actuales de brecha de género entre mujeres y hombres en el ámbito laboral siguen siendo muy preocupantes, confirmándose que, si bien la crisis económica se ha superado y hemos asistido a una mejora del empleo y de las

condiciones laborales, las brechas de género en el mundo del trabajo persisten y singuen sin experimentar avances significativos en su eliminación.

Teniendo en cuenta los datos anuales del INE/EPA 2024, la brecha de género sigue siendo muy importante en tasas de actividad, de empleo, de ocupación a tiempo completo y a tiempo parcial, de empleo indefinido y temporal y de desempleo. También los datos sobre retribuciones, asunción de las responsabilidades familiares de mujeres y hombres, o la violencia machista que sufren mayoritariamente las mujeres en el ámbito laboral, siguen poniendo de manifiesto la desigualdad que sufren las mujeres respecto a los hombres en el ámbito laboral.

- La brecha de género en la tasa de actividad se sitúa en 2024 casi en 10 puntos porcentuales (9,99%). Mientras la tasa de actividad de las mujeres alcanza el 53,91%, en los hombres supone el 63,90%.

- En la tasa de empleo, la brecha entre mujeres y hombres es de 10,34 puntos porcentuales de diferencia. En 2024, las mujeres se sitúan en una tasa de empleo del 47,07% frente al 57,40% de la de los hombres.

- En la ocupación, las mujeres siguen manteniendo grandes diferencias con los hombres. Del total de ocupación a jornada completa, con datos mejorados por efecto de la reforma laboral, fruto del Diálogo Social, 10.816.475 son hombres, frente a 7.903.175 mujeres, mientras que en la ocupación a tiempo parcial (con condiciones laborales más precarias), las mujeres son mayoría. Del total de ocupación a tiempo parcial, 2.149.300 son mujeres (73,25%), frente a 784.975 hombres (26,75%). Es decir, 7 de cada 10 empleos a tiempo parcial los desempeñan mujeres.

- En el tipo de duración de la contratación también existen importantes diferencias. En el último año la contratación indefinida ha ganado 600.000 personas más, la mitad, mujeres. Pero siguen siendo mayoría los hombres: 8.235.800, frente a 7.274.100 mujeres. En la contratación temporal, a pesar de la reducción de la tasa de la temporalidad a la mitad, consecuencia también de la reforma laboral, son mayoría las mujeres: 1.638.600 mujeres frente a 1.291.300 hombres.

- En el desempleo las más afectadas siguen siendo las mujeres. En 2024, 1.459.525 mujeres se encontraban en paro, frente a 1.311.175 hombres. La tasa de paro femenina se sitúa en 12,68%, mientras que la tasa de paro masculina es de 10,16%.

- En las tareas de cuidados las mujeres siguen siendo mayoría en la asunción no retribuida de las mismas.

- La violencia machista se extiende a todas las esferas, incluida la laboral. Las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo siguen siendo mayoritariamente mujeres.

Y en materia de retribuciones, la brecha de género última que conocemos, con datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2022, es de 17,09%, según la metodología del INE.

Eliminar estas brechas, así como los desequilibrios en la asunción de cuidados familiares y labores domésticas, con un efecto claramente negativo para las mujeres en detrimento de su desarrollo profesional, personal y económico, así como la violencia que sufren mayoritariamente las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral, son objetivos ineludibles a conseguir, por los que luchamos y lucharemos sin descanso hasta conseguirlos.

Por ello, desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadoras reivindicamos que se sigan adoptando tanto medidas legislativas, como políticas públicas, planes y programas que corrijan las brechas de género en el empleo y la igualdad efectiva de hombres y mujeres sea una realidad.

Así mismo reivindicamos el fortalecimiento del papel de la negociación colectiva para alcanzar la igualdad real en las empresas, a través de los convenios y planes de igualdad, así como del Diálogo Social, para alcanzar el consenso de medidas que nos permitan lograr nuestro objetivo en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

2

ACTIVIDAD

La brecha de género en la tasa de actividad femenina aumenta en 2024 hasta los 9,99 puntos porcentuales. La tasa de actividad de las mujeres desciende en 2024: se sitúa en el 53,91%, frente al 63,90% de los hombres. A pesar de la recuperación económica, la tasa de actividad femenina, después de 10 años, no ha mejorado.

La tasa de actividad de las mujeres desciende en 2024 respecto a 2023, mientras que la de hombres aumenta. La tasa de actividad femenina se sitúa en 2024 en 53,91%, incrementando la importante brecha respecto a los hombres, cuya tasa de actividad se sitúa en el 63,90%.

La brecha de género en la tasa de actividad de mujeres y hombres se eleva a 9,99 puntos porcentuales, lo que supone un aumento de 0,08 puntos porcentuales respecto a 2023.

Es necesario que en España se adopten medidas para favorecer el crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres y la eliminación de la brecha de género con los hombres, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea y de todos los Organismos Internacionales, que ven en el empleo de las mujeres la oportunidad para el crecimiento económico y la mejora de la eficiencia y de la productividad en el mundo laboral.

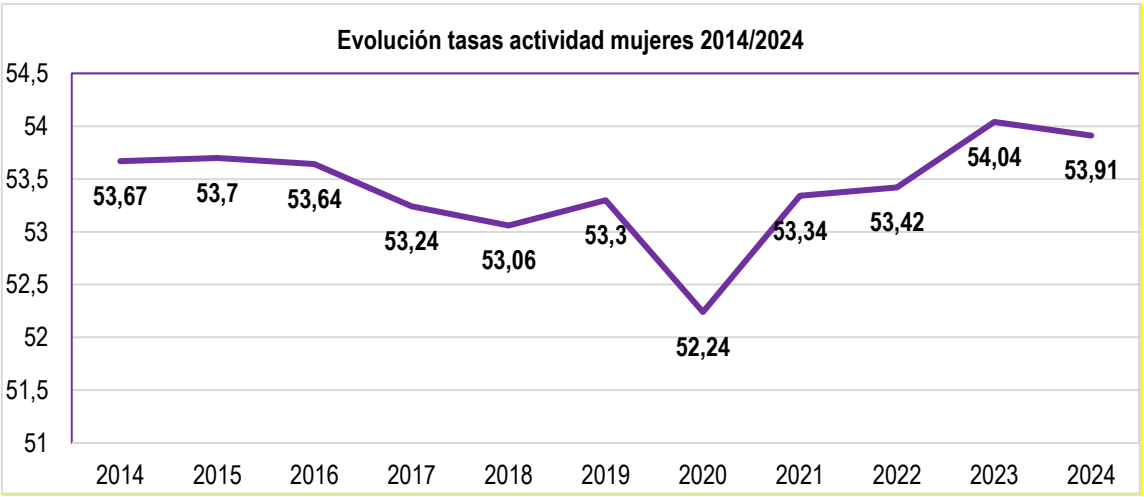
Tasa de actividad por sexo 2023/2024				
	Total	**Hombres**	**Mujeres**	**Diferencia Brecha**
Tasa actividad 2023	58,85%	63,95%	54,04%	9,91%
Tasa actividad 2024	58,77%	63,90%	53,91%	9,99%

Fuente: Elaboración propia a partir datos de EPA/INE 2024/2023

En cuanto a la **evolución de la tasa de actividad de las mujeres** en los últimos 10 años, se observa una tendencia a la baja desde el año 2014 al 2020, produciéndose el descenso más acusado en el año 2020, con una tasa de actividad femenina del 52,24%, fruto de la paralización de la economía como consecuencia de la crisis sanitaria producida por la COVID-19. A partir de 2021 comienza a incrementarse ligeramente hasta llegar a 2023 con una tasa de 54,04%, tendencia que se rompe en 2024 al producirse de nuevo un descenso.

En 2014 contábamos con una tasa de actividad femenina de 53,67%; en el año 2024 se sitúa en 53,91%.

Durante este periodo de 10 años, a pesar de la recuperación de la economía desde la crisis financiera y la posterior a la COVID-19, y de los avances legislativos en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de otras medidas sociales adoptadas por el Gobierno, la tasa de actividad de las mujeres no ha logrado registrar cambios significativos positivos.



Fuente: Elaboración propia a partir datos de EPA/INE 2014/2024

La tasa de actividad de mujeres y hombres por Comunidades Autónomas

La tasa de actividad de las mujeres en 2024 desciende en 10 de las 19 Comunidades Autónomas respecto a la tasa del año 2023 y sigue siendo inferior a la de los hombres en todas las Comunidades Autónomas.

La **tasa de actividad de mujeres en 2024** desciende respecto a 2023 en 10 Comunidades y aumenta en 9.

La tasa de actividad de las mujeres más alta, superando la media de la tasa de actividad femenina nacional en 2024 (53,91%), la encontramos en Baleares (59,70%), seguida de Madrid (59,07%), Cataluña (56,48%), Canarias (55,50%), Navarra (55,06%), Ceuta (54,45%), Melilla (54,07%) y Comunidad Valenciana (53,93%).

Las Comunidades Autónomas con tasas más bajas de actividad femenina y por debajo de la media nacional son Asturias (47,69%), Extremadura (49,38%), Galicia (49,45%), Castilla León (49,82%), Cantabria, (50,90%), Andalucía (51,01%), Castilla-La Mancha (51,88%), País Vasco (52,13%), La Rioja (52,99%), Aragón (53,78%), Murcia (53,88%)

Tasas de población activa por sexo y Comunidades Autónomas 2023 / 20224

Comunidades Autónomas	Tasa de actividad de hombres		Tasa de actividad de mujeres		Brecha M/H		Diferencias brecha
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023/2024
Nacional	63,95	63,90 %	54,04	53,91 %	9,91	9,99	+0,08
Andalucía	62,82	62,89 %	51,96	51,01 %	10,86	11,88	+1,02
Aragón	63,38	63,86 %	54,49	53,97 %	8,89	10,08	+1,19
Asturias	53,50	55,55 %	47,02	47,69 %	5,81	7,86	+2,05
Baleares	68,21	68,27 %	59,12	59,70 %	9,09	8,57	0,52
Canarias	64,85	63,84 %	54,95	55,50 %	9,90	8,34	1,56
Cantabria	59,47	61,25 %	50,50	50,90 %	8,97	10,35	+1,38
Castilla y León	59,36	58,96 %	48,86	49,82 %	10,5	9,14	1,36
Castilla-La Mancha	65,17	64,46 %	52,02	51,88 %	13,15	12,58	0,57
Cataluña	66,38	66,94 %	56,87	56,48 %	9,51	10,46	+0,95
Comunidad Valenciana	64,52	64,07 %	54,13	53,93 %	10,39	10,14	0,25
Extremadura	61,75	60,30 %	49,87	49,38 %	11,82	10,92	0,96
Galicia	57,18	57,35 %	49,18	49,45 %	8,00	7,90	0,10
Madrid	67,72	67,68 %	59,22	59,07 %	8,50	8,61	+0,11
Murcia	66,14	65,68 %	53,10	53,88 %	13,04	11,80	1,24
Navarra	63,49	63,59 %	54,23	55,06 %	9,26	8,53	0,73
País Vasco	61,71	60,28 %	52,34	52,13 %	9,37	8,15	1,22
La Rioja	64,45	64,12 %	53,68	52,99 %	10,77	11,13	+0,36
Ceuta*	66,33	66,78 %	57,43	54,45 %	8,90	12,33	+3,43
Melilla*	61,57	63,59 %	49,74	54,07 %	11,83	9,52	2,31

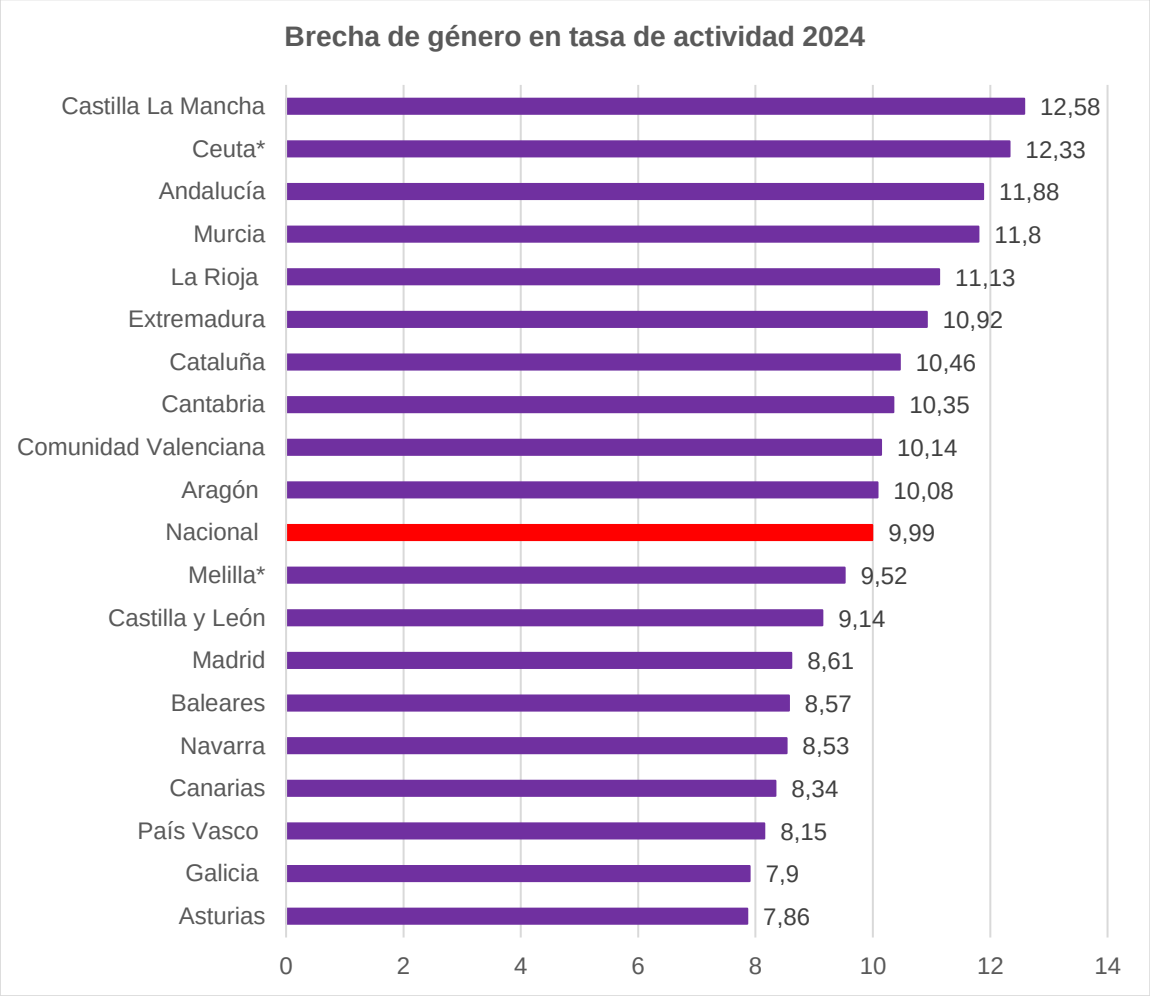
Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE 2024

** Según el EPA/INE los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.*

La brecha de género en la tasa de actividad disminuye en 11 comunidades en 2024 respecto de 2023; Baleares, Canarias, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Murcia, Navarra, País Vasco y Melilla.

Por el contrario, crece en el resto de Comunidades; Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Cataluña, Madrid, La Rioja y Ceuta.

El gráfico siguiente muestra la brecha de género o diferencia entre la tasa de actividad masculina y femenina, ordenadas de menor a mayor en cada una de las Comunidades Autónomas.



Fuente: elaboración propia a partir de EPA/INE datos 2024

3

OCUPACIÓN Y EMPLEO

En 2024, la población ocupada femenina sigue siendo inferior a la masculina. Hay 1.548.950 mujeres ocupadas menos que hombres.

En términos absolutos, en 2024, la diferencia entre hombres y mujeres en la ocupación es de 1.548.950 mujeres menos que hombres. En 2023, esta diferencia era ligeramente superior, con 1.571.200 mujeres menos.

Pese a que la diferencia ha disminuido muy ligeramente en 2024, la brecha entre mujeres y hombres en la ocupación sigue siendo muy alta.

Población ocupada 2024/2023 por sexo

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M
2024	21.653.900	11.601.425	10.052.475	1.548.950
2023	21.182.200	11.376.700	9.805.500	1.571.200

Fuentes elaboración propia a partir de datos EPA /INE 20024

La brecha en la tasa de empleo en 2024 desciende ligeramente en 0,25 puntos respecto a 2023 y se sitúa en 10,34 puntos porcentuales.
La brecha de género desde 2014 (10,27 puntos), se mantiene e incluso es ligeramente más alta (en 10 años la brecha no ha conseguido reducirse).

En el año 2024, la tasa de empleo aumenta tanto para hombres como para mujeres respecto a los años anteriores.

En 2024, la tasa de empleo en hombres asciende 0,27 puntos respecto al año 2023, situándose en un 57,40%, mientras que la tasa de empleo de mujeres experimenta un incremento de 0,53 puntos porcentuales, situándose en un 47,07%.

Pese al aumento de la tasa de empleo en hombres y mujeres, la brecha de género disminuye tan solo en 0,25 puntos porcentuales respecto al año anterior.

Si observamos la tendencia de reducción en la brecha de género en la tasa de empleo desde 2019, vemos que dicha tendencia, con excepción de 2022 en el que la brecha aumentó, ha sido continua, aunque lenta. En el 2019, la brecha estaba situada en 11,5%, mientras que en 2024 es de 10,34%; es decir, que en 6 años la reducción de la brecha ha sido de 1,16 puntos porcentuales. Sin embargo, como veremos más adelante, la brecha después de 10 años permanece casi invariable.

Tasas de empleo por sexo 2019/2024

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha
2019	50,37	56,28	44,78	11,5
2020	48,52	54,2	43,14	11,06
2021	49,68	55,29	44,36	10,93

2022	50,9	56,65	45,47	11,18
2023	51,69	57,13	46,54	10,59
2024	52,10	57,40	47,07	10,34

Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA /INE 2019-2024

Hasta ahora y teniendo en cuenta la serie histórica, en el año 2020 y 2021 se producen ligeros descensos en la brecha coincidiendo paradójicamente con la etapa de la crisis provocada por la COVID-19 y sus consecuencias durante el año 2021, con la destrucción de empleo en las que el descenso de la tasa de empleo en los hombres solía ser más acusado que en el de las mujeres, pero también con posterioridad su recuperación es mayor y más rápida que la de ellas.

Así pues, históricamente, cuando el empleo ha ido bien, ha ido mucho mejor para los hombres que para las mujeres y la brecha en la tasa de empleo ha crecido, mientras que en periodos en los que el empleo va mal, la brecha de género ha disminuido (por la destrucción mayor también del empleo masculino), por lo que, lamentablemente, la mejora en la brecha de género de la tasa de empleo, no siempre y en todos los casos ha sido sinónimo de una mejora o un incremento en los niveles de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las siguientes tablas muestran la evolución general en la serie histórica desde 2014, en la que la tasa de empleo de las mujeres se recupera más lentamente que la de los hombres, y en la que la brecha de género no ha dejado de aumentar hasta 2018, siendo 2019 el primer año en el que por primera vez en mucho tiempo se reduce, aunque muy ligeramente, coincidiendo con un crecimiento más moderado de la tasa de empleo masculino que femenino.

En este periodo de 10 años, la tasa de actividad de los hombres ha aumentado en 7,1 puntos y la tasa de empleo de las mujeres en 7,04 puntos. Sin embargo, la brecha de género en las tasas de empleo de 2014 a 2024 no se ha reducido, siendo incluso ligeramente más elevada.

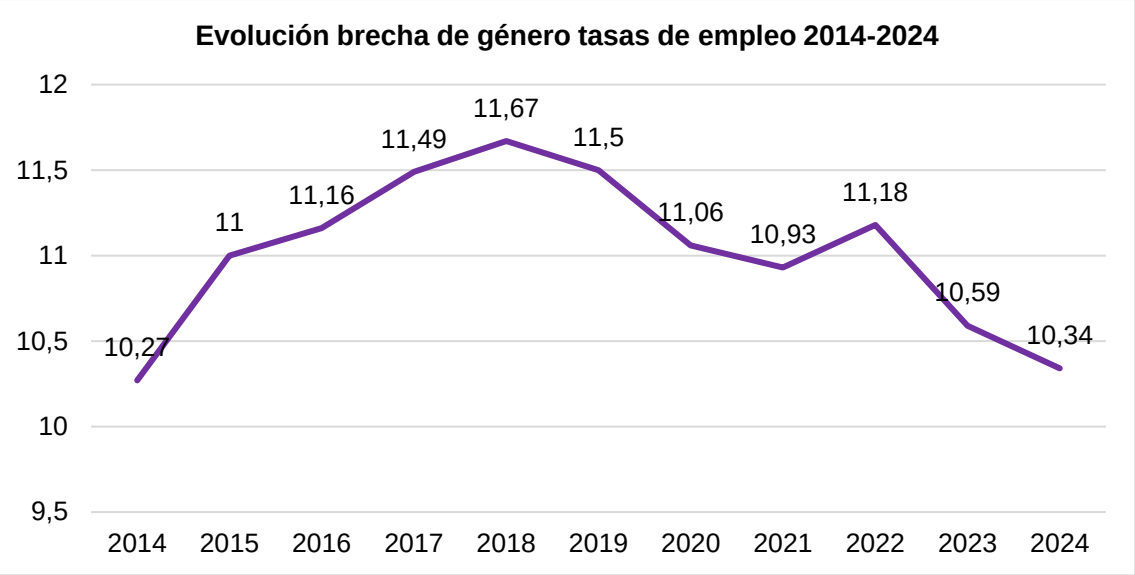
Evolución brecha de género en la tasa de empleo 2014-2024

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Hombres	50,3	52,05	53,33	54,6	55,7	56,28	54,2	55,29	56,65	57,13	57,40
Mujeres	40,03	41,05	42,17	43,11	44,03	44,78	43,14	44,36	45,47	46,54	47,07

Brecha	10,27	11	11,16	11,49	11,67	11,5	11.06	10,93	11,18	10,59	10,34

Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA /INE 2014-2024

El siguiente gráfico visualiza la evolución de la brecha de género en las tasas de empleo de hombres y mujeres desde 2014 hasta 2024:



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA /INE 2014-2024

Tasa de empleo por Comunidades Autónomas

En relación a **las tasas de empleo por Comunidades Autónomas**, solo siete de ellas presentan una tasa de empleo de mujeres superior a la tasa media de empleo femenino nacional (47,07%); siendo Madrid con 53,48%, Baleares con 53,27%, Cataluña con 51,13%, Navarra con 50,43%, las que presentan una tasa de empleo femenino más altas, seguidas de Aragón con 48,49%, País Vasco con 48,26%, y La Rioja con 47,57%.

Las Comunidades que registran la tasa de empleo de mujeres más baja, encontrándose por debajo de la media femenina nacional, son Ceuta con un 34,30%, Melilla con

38,09%, Extremadura 40,51%, Andalucía 41,22%, y Asturias con un 42,41%, seguidas de Castilla-La Mancha (42,79%), Castilla y León (44,20%) Galicia (44,50%), Murcia (46,17%), Cantabria (46,21%), Comunidad Valenciana (46,30%) y Canarias (46,93%).

TASAS DE EMPLEO
por sexo y Comunidad Autónoma 2024/2023 (%)

Comunidades Autónomas	Ambos sexos		Hombres		Mujeres		Brecha	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Nacional	52,10	51,69	57,40	57,13	47,07	46,54	10,34	10,59
Andalucía	47,45	46,82	54,00	53	41,22	40,92	12,78	12,08
Aragón	53,97	53,56	59,60	59,32	48,49	48,01	11,11	11,31
Asturias	46,20	44,02	50,44	47,41	42,41	40,96	8,03	6,45
Baleares	57,96	57,04	62,73	61,44	53,27	52,75	9,46	8,69
Canarias	51,38	50,19	56,02	55,75	46,93	44,84	9,09	10,91
Cantabria	51,50	50,35	57,20	55,63	46,21	45,46	10,99	10,17
Castilla y León	49,18	48,77	54,39	54,58	44,20	43,2	10,19	11,38
Castilla-La Mancha	50,41	50,84	58,04	58,53	42,79	43,18	15,25	15,35
Cataluña	56,11	55,76	61,32	60,46	51,13	51,3	10,19	9,16
Comunidad Valenciana	51,45	51,62	56,84	57,45	46,30	46,08	10,54	11,37
Extremadura	46,26	46,04	52,20	52,89	40,51	39,4	11,69	13,49
Galicia	48,23	47,84	52,32	52,07	44,50	43,99	7,82	8,08
Madrid	57,48	56,95	61,93	61,83	53,48	52,56	8,46	9,27
Murcia	52,13	51,98	58,19	58,9	46,17	45,11	12,03	13,79
Navarra	54,74	52,94	59,16	57,67	50,43	48,35	8,73	9,32
País Vasco	51,52	52,46	55,02	57,43	48,26	47,84	6,76	9,59
La Rioja	52,76	53,44	58,14	59,39	47,57	47,7	10,57	11,69
Ceuta*	43,86	43,35	53,92	50,05	34,30	36,59	19,62	13,46
Melilla*	42,19	40,80	46,23	45,18	38,09	36,49	8,14	8,69

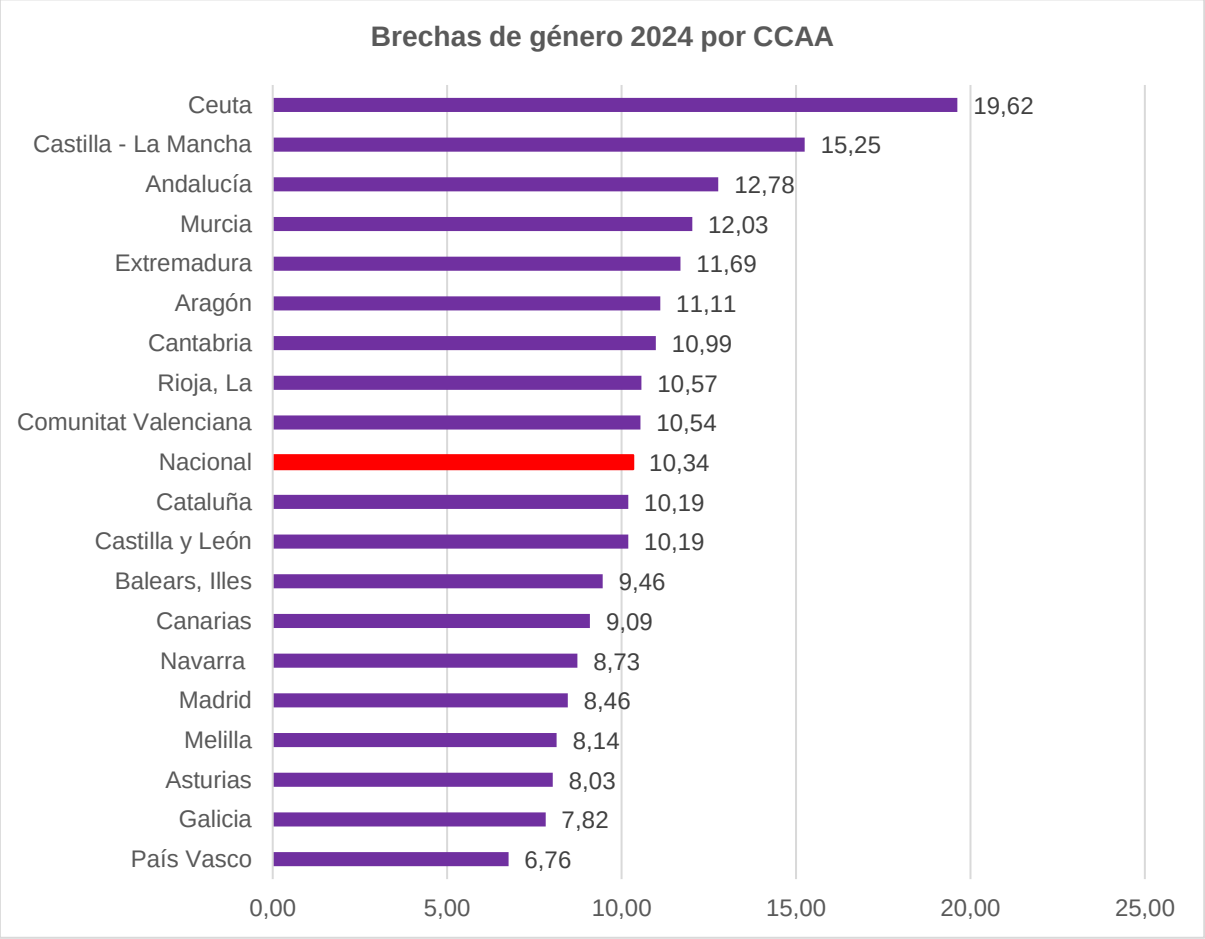
Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA /INE 2024-2023 Población ocupada

**Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo. Fuente: Instituto Nacional de Estadística*

En cuanto a la brecha de género, las comunidades autónomas que cuentan con las brechas más acusadas en las tasas de empleo en 2024, y por encima de la media en el empleo de mujeres nacional (10,34%), son Ceuta con 19,62 puntos de diferencia, Castilla-La Mancha con 15,25 puntos de diferencia, Andalucía con 12,78 puntos, Murcia con 12,03 puntos, Extremadura con 11,69 puntos, Aragón con 11,11 puntos, Cantabria con 10,99 puntos, La Rioja con 10,57 puntos, y Comunidad Valenciana con 10,54 puntos.

Las Comunidades con una **menor brecha y que se encuentran por debajo de la brecha media nacional**, son País Vasco con 6,76 puntos de diferencia, Galicia con 7,82 puntos, Asturias con 8,03 puntos, Melilla con 8,14 puntos, Madrid con 8,46 puntos, Navarra con 8,73 puntos, Canarias 9,09 puntos, Baleares con 9,46 puntos, Cataluña con 10,19 puntos y Castilla y León con 10,19 puntos porcentuales.

El siguiente gráfico muestra las brechas de género en las tasas de empleo en las Comunidades Autónomas, ordenadas de mayor a menor.



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA 2024-Población ocupada

4

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Persiste la segregación ocupacional de las mujeres, que se concentran mayoritariamente en el sector servicios.

Las mujeres se siguen concentrando mayoritariamente en el sector servicios. Del total de la ocupación de las mujeres en los cuatro sectores económicos, (agricultura, industria, construcción y servicios), 8.910.200 mujeres, es decir el 88,64%, se encuentra en el sector servicios, frente al 65,86% del empleo de hombres con respecto del total de la ocupación de hombres en los cuatro sectores.

En el sector de la construcción, del total del empleo femenino, las mujeres ocupan tan solo el 1,30%, frente al 11,49% de los hombres respecto de la ocupación total masculina.

En la industria, las mujeres representan el 8,04% del empleo total femenino, mientras que los hombres representan el 17,91% del total de la ocupación masculina en los cuatro sectores.

En agricultura, las mujeres son el 2,02% del total de la ocupación femenina en los cuatro sectores, frente al 4,73% de los hombres respecto de la ocupación total masculina.

Las mujeres son, por tanto, mayoría en el sector servicios, mientras que se encuentran infrarrepresentadas en los otros tres sectores. Estas cifras ponen de manifiesto la gran segregación sexista ocupacional horizontal del mercado laboral y las diferencias de las mujeres con los hombres.

Distribución porcentual de las personas ocupadas por sector económico y sexo 2024

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ambos sexos	100	3,47%	13,33%	6,76%	76,43%
Hombres	100	4,73%	17,91%	11,49%	65,86%
Mujeres	100	2,02%	8,04%	1,30%	88,64%

Fuente: elaboración propia a partir datos EPA INE 2024

Población ocupada por sector económico y sexo 2024					
	Total	**Agricultura**	**Industria**	**Construcción**	**Servicios**
Ambos sexos	21.654.000	752.100	2.886.900	1.463.900	16.551.100
Hombres	11.601.500	549.100	2.078.400	1.333.100	7.640.900
Mujeres	10.052.500	203.000	808.500	130.800	8.910.200

Fuente: elaboración propia a partir datos EPA INE 2024

La siguiente tabla, muestra la **distribución por sexo y por rama de actividad** de acuerdo a Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), que permite visibilizar en qué ramas de actividad se concentra el empleo de las mujeres.

En la rama de actividad que las mujeres son mayoría destacan las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio, en las que las mujeres representan casi el 90%, (88,70%), de las personas ocupadas en dicha rama de actividad. Les siguen las actividades sanitarias y de servicios sociales donde las mujeres son el 76,27% y la rama de educación donde las mujeres son el 68,11%. En estas tres ramas económicas el número de mujeres ocupadas duplican y triplican la participación de los hombres.

Les siguen otras ramas donde la presencia de mujeres es mayoritaria, con porcentajes de participación superiores al cincuenta por ciento, como son las actividades administrativas y servicios auxiliares en las que el 54,80% son mujeres, la hostelería donde las mujeres representan un 54,67% de la población ocupada y en actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales donde son el 54,01%.

En la Administración Pública y Defensa, las mujeres representan casi la mitad de la población ocupada con el 49,82%. Al igual que en las actividades de comercio al por mayor y al por menor con un 49,28%, y actividades profesionales, científicas y técnicas, con un 48,45%. Aunque las mujeres son menos que los hombres ocupados en esas ramas, las diferencias son menores.

Población ocupados por sexo y rama de actividad 2024					
Rama de actividad	**Ambos sexos**	**Hombres**	**Mujeres**	**Diferencia H/M**	**% mujeres sobre total población ocupada en cada rama actividad**
Total	**21.653.900**	**11.601.425**	**10.052.475**	**1.548.950**	**46,42**
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	752.050	549.075	202.975	346.100	26,99

B Industrias extractivas	32.775	27.075	5.700	21.375	17,39
C Industria manufacturera	2.600.275	1.865.675	734.600	1.131.075	28,25
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	106.500	73.125	33.375	39.750	31,34
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	147.350	112.575	34.775	77.800	23,60
F Construcción	1.463.875	1.333.05	130.825	1.202.225	8,94
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	3.128.975	1.586.975	1.542	44.975	49,28
H Transporte y almacenamiento	1.206.550	934.175	272.375	661.800	22,57
I Hostelería	1.851.450	839.250	1.012.200	-172.950	54,67
J Información y comunicaciones	831.700	579.700	252.000	327.700	30,30
K Actividades financieras y de seguros	1.067.450	823.300	244.150	579.150	22,87
L Actividades inmobiliarias	164.475	84.375	80.100	4.275	48,70
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.241.15	639.800	601.350	38.450	48,45
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.122.875	507.550	615.325	-107.775	54,80
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1.264.925	634.800	630.125	4.675	49,82
P Educación	1.533.875	489.225	1.044.650	-555.425	68,11
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	2.061.050	489.125	1.571.925	-1.082.800	76,27
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	438.150	257.275	180.875	76.400	41,28
S Otros servicios	510.650	167.950	342.700	-174.750	67,11
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	583.175	65.875	517.300	-451.425	88,70
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	5.925	2.725	3.200	-475	54,01

Fuente: elaboración propia a partir datos EPA INE 2024

En el extremo opuesto, los menores porcentajes de mujeres ocupadas se encuentran en la construcción con un 8,94% y en las industrias extractivas, donde tan solo alcanzan el 17,39%.

Las mujeres están también infrarrepresentadas en agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, industria manufacturera, suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación transporte y almacenamiento, actividades financieras y de seguros con una subrepresentación que oscila entre el 22,57% y el 31,34%.

Todos estos datos ponen de manifiesto que persiste la segregación ocupacional de las mujeres que se concentran mayoritariamente en el sector servicios y en determinadas

ramas económicas, como educación, actividades sanitarias y de servicios sociales y en los hogares como empleadores de personal doméstico y en actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio.

Desde UGT reclamamos la adopción de medidas específicas en las políticas de empleo que favorezcan un empleo de calidad para las mujeres en las ramas económicas de actividad donde se encuentran subrepresentadas, así como la puesta en marcha de políticas y planes de empleo dirigidos a combatir la segregación que caracteriza el mercado de trabajo.

5

EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y A TIEMPO COMPLETO

Del total del empleo a tiempo parcial, (2.934.275 personas), más del 73%, (73,25%), es desempeñado por mujeres: un factor muy importante de la precariedad y la desigualdad de género en el empleo, mientras que los hombres representan tan solo el 26,75%.

Del total del empleo a tiempo completo, (18.719.650 personas), el 57,78%lo desempeñan hombres, frente a un 42,22% de mujeres.

Por otra parte, si tenemos en cuenta el total del empleo masculino (11.601.450 hombres), el 93,23% de ellos lo desempeñan a tiempo completo, y tan solo el 6,77% a tiempo parcial. Mientras, del total del empleo femenino (10.052.475 mujeres), el 78,62% de mujeres lo hacen a tiempo completo y el 21,38% a tiempo parcial.

Población ocupada por sexo y tipo de jornada en 2024

	Total población ocupada	Tiempo completo		Tiempo parcial	
		Valores absolutos	Porcentajes sobre total población ocupada mismo sexo	Valores	Porcentaje sobre total población ocupada mismo sexo
Hombres	11.601.450	10.816.475	93,23%	784.975	6,77%
Mujeres	10.052.475	7.903.175	78,62%	2.149.300	21,38%

Fuente: Elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2024

JORNADA A TIEMPO PARCIAL

La brecha de género en 2024 se sitúa en 46,50 puntos porcentuales y desciende muy ligeramente respecto a 2023 en 0,18 puntos, claramente de forma muy insuficiente.

En 2024, el 73,25% del trabajo a tiempo parcial lo desempeñaron mujeres, porcentaje ligeramente inferior al registrado en 2023 que fue del 73,34%. En términos absolutos, en 2024, 2.149.300 mujeres trabajaron a tiempo parcial frente a 784.975 hombres, siendo **1.364.325** mujeres más que de hombres las que ocuparon este tipo de empleo.

En cuanto a la brecha de género en el empleo a tiempo parcial, en 2024 desciende muy ligeramente (0,18 puntos) y se sitúa en 46,50 puntos porcentuales, mientras que en 2023 fue de 46,68 puntos.

Ocupación por tipo de jornada 2024/2023

Tipo jornada	Año	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia	% mujeres sobre total	Brecha
Tiempo completo	2024	18.719.650	10.816.475	7.903.175	2.913.300	42,22%	15,56
	2023	18.363.600	10.625.400	7.738.200	2.887.200	42,14%	15,72
Tiempo parcial	2024	2.934.275	784.975	2.149.300	+1.364.325	73,25%	46,50
	2023	2.818.600	751.300	2.067.300	+1316.000	73,34%	46,68

Fuente: Elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2024/2023

Los datos siguen poniendo de manifiesto la notable desigualdad que existe entre hombres y mujeres en el empleo y especialmente en el empleo a tiempo parcial.

El cuadro siguiente muestra los **motivos de la jornada a tiempo parcial**, donde al ser más mujeres las ocupadas con este tipo de contratación, lógicamente son mayoría en todas las causas de esta modalidad de jornada.

Personas ocupadas a tiempo parcial según motivo de la jornada parcial 2024

Motivos	Hombres	Mujeres	Diferencia M-H	Porcentaje mujeres
Total	784.975	2.149.300	1.364.325	73,25
Seguir cursos de enseñanza o formación	162.850	197.700	34.850	54,83
Enfermedad o incapacidad propia	19.750	39.825	20.075	66,85
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	31.475	365.450	333.975	92,07
Otras obligaciones familiares o personales	39.775	161.350	121.575	80,22
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	362.450	975.950	613.500	72,92
No querer trabajo de jornada completa	65.300	208.525	143.225	76,15
Otros motivos de tener jornada parcial	100.400	190.250	89.850	65,46
No sabe el motivo	2.975	10.275	7.300	77,55

Fuente: Elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2024

Del total de la población ocupada a tiempo parcial, el **motivo de no haber encontrado trabajo a tiempo completo es, en términos absolutos, el principal motivo** tanto para hombres (362.450) como para mujeres (975.950), aunque afecta mayoritariamente a mujeres (72,92%).

Estos datos resultan muy preocupantes si tenemos en cuenta que el **trabajo a tiempo parcial no es voluntariamente elegido por la mayoría de las personas trabajadoras** con este tipo de jornada, sino la única opción que han encontrado para poder trabajar.

Respecto al motivo de razones de cuidado como el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores u otras obligaciones familiares o personales, se observa una gran diferencia entre mujeres y hombres, datos que reflejan como los roles de cuidados se siguen reproduciendo y son asumidos por más mujeres que hombres. El porcentaje de mujeres respecto a hombres por esta causa es de un 92,07%, frente a tan solo un 7,3% de hombres.

El trabajo a tiempo parcial en su inmensa mayoría está desempeñado por mujeres, supone menores ingresos retributivos, una menor protección social y mayores dificultades de acceso para las prestaciones contributivas del Sistema de Seguridad Social. Todo ello, unido a la alta temporalidad en la contratación, hace del trabajo a tiempo parcial una modalidad de trabajo precario que recae de forma desigual, desproporcionada e injusta sobre las mujeres.

Jornada a tiempo completo

En 2024 del total del empleo a tiempo completo de ambos sexos, las mujeres representan solo el 42,22%, frente al 57,78% de hombres.

La brecha es de 15,56 puntos porcentuales y desciende solo 0,16 puntos respecto a 2023.

Del total del empleo de las mujeres (tanto a tiempo completo como a tiempo parcial), solo el 78,62% es empleo a tiempo completo, mientras que para los hombres el trabajo a

tiempo completo representa el 93,23% del empleo total masculino.

Si tenemos en cuenta **el total del empleo de ambos sexos a tiempo completo** en 2024, el porcentaje de mujeres con este tipo de jornada fue del 42,22%, frente al 57,78% de hombres, suponiendo una **diferencia de 15,56 puntos**. Esta **brecha** presenta un descenso en 2024 de 0,16 puntos respecto de 2023, en el que la diferencia fue de 15,72 puntos.

Teniendo en cuenta el **total del empleo femenino** (tanto a tiempo completo como a tiempo parcial) **el empleo a tiempo completo para las mujeres supone tan solo el 78,62%**, mientras que sobre el **total del empleo masculino** (a tiempo completo y a tiempo parcial), el empleo a **tiempo completo para los hombres representa el 93,23%.**

Así, en relación con el empleo total de las mujeres, el 21,38% lo es a tiempo parcial, mientras que, del total del empleo de los hombres, tan solo el 6,77% es empleo a tiempo parcial.

En todas las comunidades autónomas, las mujeres con empleo a tiempo parcial superan a los hombres, mientras que en el empleo a tiempo completo son los hombres los que superan en cifras a las mujeres en todas ellas.

Jornada a tiempo parcial en las Comunidades Autónomas

En todas las Comunidades Autónomas los porcentajes de mujeres superan a los hombres en el trabajo a tiempo parcial.

En 2024, los porcentajes más altos de mujeres con empleo a tiempo parcial, respecto del total de ambos sexos con este tipo de jornada, y superando la media nacional (73,25%), los encontramos en Aragón con 80,24%, Extremadura con 79,25%, Asturias con 78,63% y La Rioja con 78,41%., seguidas de Castilla y León con 77,34%, Navarra con 76,94%, País vasco con 76,94%, Cantabria con 76,44%, Murcia con 75,44%, Galicia

con 74,59%, Madrid con 74,30%, Castilla-La Mancha 74,01%, Baleares con 73,56% y Andalucía con 73,46%.

Con los porcentajes por debajo de la media nacional se encuentran Ceuta con 52%, Melilla con 58,87%, Cataluña con 68,60%, Comunidad Valenciana con 70,62%, y Canarias con 71,59%.

Ocupados por sexo, Comunidades Autónomas y jornada a tiempo parcial 2024/20223						
Comunidades Autónomas		**Totales**	**Total Hombres**	**Total Mujeres**	**Diferencia M-H**	**% de mujeres s/total ocupados tiempo parcial**
Nacional	2024	2.934.275	784.975	2.149.300	1.364.325	73,25%
	2023	2.818.600	751.300	2.067.300	1.316.000	73,34%
Andalucía	2024	469.125	124.520	344.600	220.075	73,46%
	2023	473.400	122.300	351.100	228.800	74,17%
Aragón	2024	78.675	15.550	63.125	47.575	80,24%
	2023	78.100	18.500	59.600	41.100	76,31%
Asturias	2024	52.750	11.275	41.475	30.200	78,63%
	2023	53.600	14.000	39.600	25.600	73,88%
Baleares	2024	61.750	16.325	45.425	29.100	73,56%
	2023	61.400	17.500	43.900	26.400	71,50%
Canarias	2024	113.675	32.300	81.375	49.075	71,59%
	2023	110.200	36.600	73.600	37.000	66,79%
Cantabria	2024	35.975	8.475	27.500	19.025	76,44%
	2023	32.900	7.800	25.100	17.300	76,29%
Castilla y León	2024	141.025	31.950	109.075	77.125	77,34%
	2023	134.600	30.000	104.600	74.600	77,71%
Castilla-La Mancha	2024	123.200	32.025	91.175	59.150	74,01%
	2023	116.000	29.700	86.300	56.600	74,40%
Cataluña	2024	527.050	165.475	361.575	196.100	68,60%
	2023	462.700	128.700	334.000	205.300	72,19%
Comunidad Valenciana	2024	375.300	110.250	265.050	154.800	70,62%
	2023	357.700	95.900	261.800	165.900	73,19%
Extremadura	2024	52.525	10.900	41.625	30.725	79,25%
	2023	59.100	15.500	43.600	28.100	73,77%

Ocupados por sexo, Comunidades Autónomas y jornada a tiempo parcial 2024/20223						
Galicia	2024	154.100	39.150	114.950	75.800	74,59%

	2023	158.900	42.700	116.200	73.500	73,13%
Madrid	2024	432.250	111.100	321.150	210.050	74,30%
	2023	403.300	112.000	291.300	179.300	72,23%
Murcia	2024	89.900	22.075	67.825	45.750	75,44%
	2023	90.300	24.200	66.100	41.900	73,20%
Navarra	2024	40.325	9.300	31.025	21.725	76,94%
	2023	41.900	9.800	32.100	22.300	76,61%
País Vasco	2024	160.475	37.000	123.475	86.475	76,94%
	2023	160.000	39.600	120.400	80.800	75,25%
La Rioja	2024	19.450	4.200	15.250	11.050	78,41%
	2023	17.800	4.100	13.700	9.600	76,97%
Ceuta*	2024	3.125	1.500	1.625	125	52%
	2023	3.400	1.400	2.000	600	58,82%
Melilla*	2024	3.525	1.450	2.075	625	58,87%
	2023	3.400	1.100	2.300	1.200	67,65%

Fuente: elaboración UGT a partir EPA INE 2024/2023
**Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.*

Jornada a tiempo completo en las Comunidades Autónomas

En 2024, el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo, en relación con los hombres, respecto de 2023, se ha elevado en casi todas las Comunidades Autónomas con excepción de Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla-La Mancha, Cataluña, La Rioja y Ceuta, en las que el porcentaje ha descendido.

Como es habitual, en todas las Comunidades, los hombres presentan porcentajes de trabajo a tiempo completo más elevados que las mujeres.

Las Comunidades con el porcentaje más elevado de mujeres con trabajo a tiempo completo en relación a la totalidad del trabajo a tiempo completo de hombres y mujeres y las que se encuentran por encima de la media (42,22%), son Madrid (45,30%), Galicia (44,18%), Asturias (43,99%), Canarias (43,46%), Baleares (43,25%), Cataluña (43,05%), País Vasco (43%), Melilla (42,96%), y Navarra (42,22%).

Las Comunidades con los porcentajes más bajos y/o por debajo de la media son Castilla-La Mancha (37,46%), Ceuta (38,61%), Extremadura (39,55%), Murcia (39,87%), Andalucía (39,99%), Aragón (40,51%), Castilla y León (40,88%), La Rioja (40,90%) Cantabria (41,85%), Comunidad Valenciana (41,35%).

Ocupados por sexo, Comunidades Autónomas y jornada a tiempo completo 2024/2023

Comunidades Autónomas		Totales	Total Hombres	Total Mujeres	Diferencia M-H	% de mujeres s/total ocupados tiempo parcial
Nacional	2024	18.719.650	10.816.475	7.903.175	2.913.300	42,22
	2023	18.363.600	1.0625.400	7.738.200	2.887.200	42,14
Andalucía	2024	2.992.975	1.796.075	1.196.900	599.175	39,99
	2023	2.910.400	1.747.900	1.162.500	585.400	39,94
Aragón	2024	541.500	322.125	219.375	102.750	40,51
	2023	533.200	313.800	219.400	94.400	41,15
Asturias	2024	360.800	202.075	158.725	43.350	43,99
	2023	338.900	185.900	153.000	32.900	45,15
Baleares	2024	545.525	309.600	235.925	73.675	43,25
	2023	528.100	296.900	231.300	65.600	43,80
Canarias	2024	891.925	504.325	387.600	116.725	43,46
	2023	858.200	490.600	367.600	123.000	42,83
Cantabria	2024	227.500	132.300	95.200	37.100	41,85
	2023	222.000	127.700	94.300	33.400	42,48
Castilla y León	2024	883.950	522.600	361.350	161.250	40,88
	2023	876.800	524.000	352.800	171.200	40,24
Castilla-La Mancha	2024	775.975	485.300	290.675	194.625	37,46
	2023	779.100	484.400	294.700	189.700	37,83
Cataluña	2024	3.300.075	1.879.550	1.420.525	459.025	43,05
	2023	3.271.800	1.844.000	1.427.900	416.100	43,64
Comunidad Valenciana	2024	1.969.950	1.155.450	814.500	340.950	41,35
	2023	1.946.400	1.154.200	792.300	361.900	40,71
Extremadura	2024	365.600	221.000	144.600	76.400	39,55
	2023	356.200	219.200	137.000	82.200	38,46
Galicia	2024	989.825	552.550	437.275	115.275	44,18
	2023	969.700	542.900	426.800	116.100	44,01
Madrid	2024	3.007.300	1.645.025	1.362.275	282.750	45,30
	2023	2.924.900	1.600.200	1.324.700	275.500	45,29
Murcia	2024	590.150	354.850	235.300	119.550	39,87
	2023	578.400	352.900	225.500	127.400	38,99
Navarra	2024	272.175	157.275	114.900	42.375	42,22
	2023	256.800	150.400	106.400	44.000	41,43
País Vasco	2024	827.225	471.550	355.675	115.875	43
	2023	835.800	486.300	349.500	136.800	41,82
La Rioja	2024	126.775	74.925	51.850	23.075	40,90
	2023	128.900	75.900	53.000	22.900	41,12
Ceuta*	2024	25.900	15.900	10.000	5.900	38,61
	2023	24.500	14.800	9.700	5.100	39,59
Melilla*	2024	24.500	13.975	10.525	3.450	42,96
	2023	23.500	13.600	9.800	3.800	41,70

Fuente: elaboración UGT a partir EPA INE 2024/2023.

**Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo*

6

PARO

El paro de las mujeres sigue superando al de los hombres. La brecha de género en la tasa de paro en 2024 desciende en 0,69 puntos respecto a 2023, aunque sigue situándose en 2,52 puntos porcentuales de diferencia.

Durante 2024, hubo de media 148.325 mujeres más en paro que hombres. La tasa de desempleo femenino alcanzó en 2024 el 12,68%, descendiendo en 1,19 puntos respecto al año anterior (13,87%), frente a un 10,16% de tasa de paro en hombres, que también presenta un descenso de 0,50% respecto del año anterior 2023.

Población en paro por sexo 2019/2024

	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia M / H
2019	3.247.800	1.527.800	1.720.000	192.200
2020	3.530.900	1.679.300	1.851.600	172.300
2021	3.476.500	1.634.600	1.841.900	207.300
2022	2.006.5000	1.429.300	1.649.900	220.600
2023	**2.937.500**	**1.358.100**	**1.579.400**	**221.300**
2024	**2.270.675**	**1.311.175**	**1.459.500**	**148.325**

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2019/2024

La brecha de género en la tasa de paro femenino desciende en 0,69 puntos respecto a 2023, pasando de 3,21 puntos en 2023, a 2,52% puntos porcentuales en 2024.

Pese a la buena evolución del empleo femenino y el descenso en la brecha de la tasa de paro, lo cierto es que la brecha aún persiste y sigue siendo muy importante.

Tasa de paro por sexo 2019/2024

	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia M / H
2019	14,10%	12,45%	15,99%	3,54
2020	15,53%	13,87%	17,43%	3,56
2021	14,91%	13,22%	16,83%	3,61
2022	13,03%	11,39%	14,89%	3,50
2023	12,18%	10,66%	13,87%	3,21
2024	11,35%	10,16%	12,68%	2,52

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2019/2024

Evolución tasa de paro y brechas de genero 2013-2024

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023/	2024
Mujeres	26,67	25,43	23,55	21,38	19,03	17,02	15,99	17,43	16,83	14,89	13,87%	12,68%
Hombres	25,60	23,60	20,77	18,12	15,66	13,72	12,45	13,87	13,22	11,39	10,66%	10,16%
Brecha	1,07	1,83	2,78	3,26	3,37	3,30	3,54	3,56	3,61	3,50	3,21%	2,52

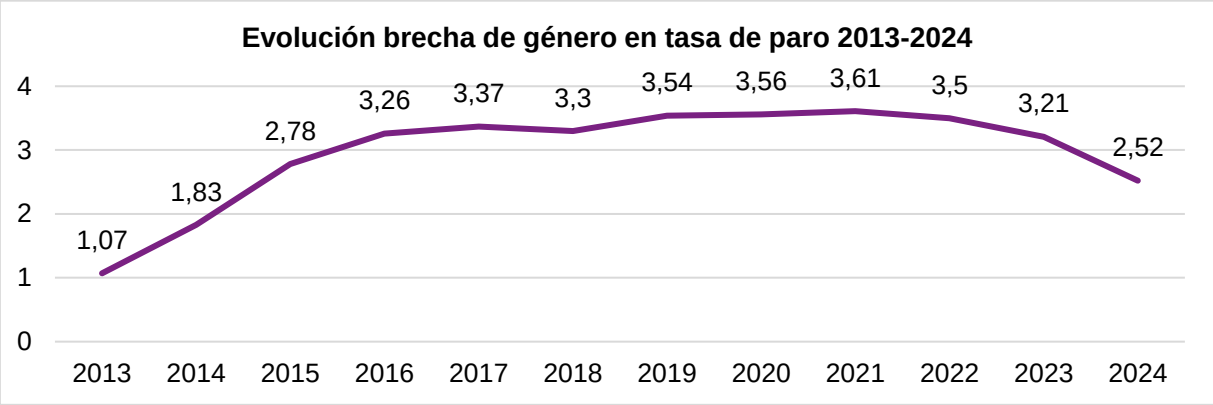
Fuente: elaboración propia a partir EPA 2021 INE Datos 2013-2024

En 2013, la tasa de paro de hombres era de un 25,6%, pasando en 2024 a un 10,16%, lo que supone un descenso en ese periodo de 15,44 puntos, mientras que la tasa de paro de las mujeres en 2013 fue un 26,67%, descendiendo en 2024 a un 12,68%, por lo que el descenso de la tasa de paro femenina durante ese mismo periodo fue de 13,99 puntos.

Así pues, pese a que ha habido un descenso de la tasa de paro tanto masculino como femenino durante el periodo 2013-2024, dicho descenso no se ha producido en la misma medida, ya que la tasa de paro masculino disminuyó en esos 11 años en mayor medida, (casi tres puntos más), que la tasa de paro femenino.

En cuanto a la **evolución de la brecha de género en la tasa de desempleo**, en 2024 vuelve a descender desde 2022, reduciéndose nuevamente, quedándose en 2,52 puntos, aunque lejos del 1,07 de 2013.

El siguiente gráfico muestra la evolución de la brecha en tasas de paro durante estos 11 años.



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2013-2024

El paro por Comunidades Autónomas

Si analizamos las tasas de paro de mujeres en las **Comunidades Autónomas**, **las tasas más altas en 2024** y por encima de la media nacional (12,68%), se encuentran en Ceuta con 36,88%, Melilla con 29,47%, Andalucía con 19,19%, Extremadura con 17,96%, Castilla-La Mancha con 17,52%, Canarias con 15,44%, Murcia con 14,31%, y Comunidad Valenciana con 14,16%.

Las **tasas de paro de mujeres más bajas en 2024 y por debajo de la media nacional,** se encuentran en País Vasco con 7,43%, Navarra con 8,40%, Cantabria con 9,21%, Cataluña con 9,46%, Madrid con 9,48%, Aragón con 9,85%, Galicia con 10,02%, La Rioja con 10,25%, Baleares con 10,89%, Asturias con 11,07% y Castilla León con 11,29%.

En todas las Comunidades la tasa de paro de mujeres es mayor que la de paro en hombres.

Respecto a 2023, **la tasa de paro femenino en 2024 desciende** en todas las comunidades autónomas con excepción de Baleares, Castilla-La Mancha, Ceuta y Melilla, en las que aumenta.

Tasas de paro por sexo y Comunidad Autónoma 2023/2024

Comunidades Autónomas	Tasa paro Hombres		Tasa paro mujeres		Brecha	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Nacional	10,16	10,66	12,68	13,87	2,52	3,21
Andalucía	14,14	15,63	19,19	21,25	5,05	5,62
Aragón	6,67	6,41	9,85	11,03	3,18	4,62
Asturias	9,23	11,39	11,07	12,89	1,84	1,50
Baleares	8,17	9,92	10,89	10,77	2,72	0,85
Canarias	12,25	14,03	15,44	18,40	3,19	4,37
Cantabria	6,62	6,45	9,21	9,97	2,59	3,52
Castilla y León	7,75	8,05	11,29	11,58	3,54	3,53
Castilla-La Mancha	9,97	10,18	17,52	16,99	7,55	6,81
Cataluña	8,39	8,92	9,46	9,79	1,07	0,87
C. Valenciana	11,28	10,97	14,16	14,87	2,88	3,90
Extremadura	13,44	14,34	17,96	20,99	4,52	6,65
Galicia	8,77	8,93	10,02	10,54	1,25	1,61
Madrid	8,49	8,70	9,48	11,25	0,99	2,55
Murcia	11,40	10,94	14,31	15,04	2,91	4,10
Navarra	6,96	9,16	8,40	10,83	1,44	0,87
País Vasco	8,73	6,94	7,43	8,59	1,30	1,65
La Rioja	9,32	7,86	10,25	11,13	0,93	3,27
Ceuta	19,22	24,55	36,88	36,28	17,66	11,73
Melilla	27,31	26,62	29,47	26,63	2,16	0,01

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2023-2024

En cuanto a la brecha de género en 2024, oscila entre los 0,93 puntos de La Rioja y los 17,66 puntos de Ceuta.

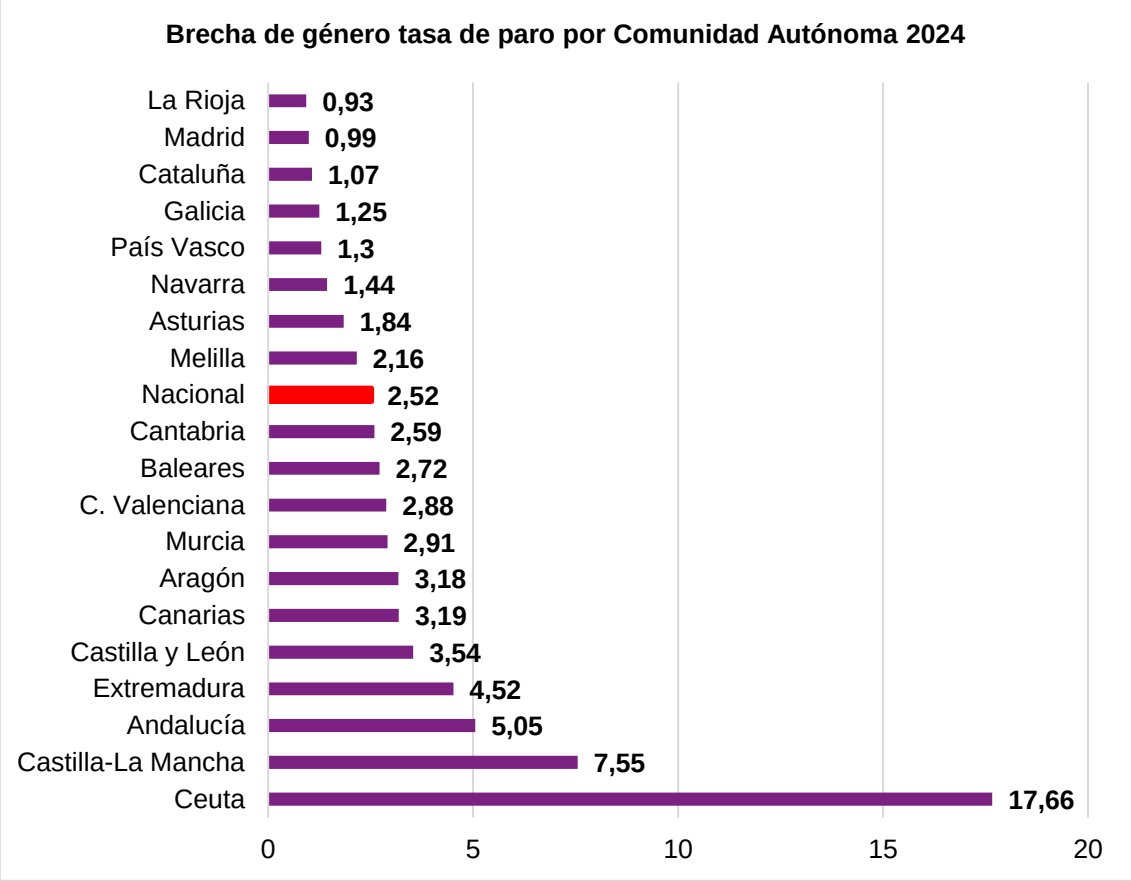
La **brecha de género** en la tasa de paro femenina **desciende respecto a 2023 en 11 Comunidades y aumenta en 8:** Asturias, Baleares, Castilla y León, Castilla-La mancha, Cataluña, Navarra, Ceuta y Melilla.

Desciende en Andalucía, Aragón, Canarias, Cantabria, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, País Vasco y La Rioja.

Destacan por una mayor brecha Ceuta con 17,66 puntos de diferencia, Castilla-La Mancha con 7,55 puntos, Andalucía con 5,05 puntos y Extremadura con 4,52 puntos.

Entre las comunidades autónomas con una menor brecha se encuentran La Rioja con 0,93 puntos porcentuales de diferencia, Madrid con 0,99 puntos, Cataluña con 1,07, Galicia con 1,25 puntos, País Vasco con 1,30 puntos, Navarra con 1,44 puntos y Asturias con 1, 84.

El siguiente gráfico muestra las brechas de género en las tasas de paro, ordenadas de menor a mayor.



Fuente: elaboración propia a partir de EPA INE datos 2024

7

DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LAS MODALIDADES DE CONTRATOS DE PERSONAS ASALARIADAS

Pese al impacto positivo de la reforma laboral del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, en el empleo indefinido de las mujeres, éstas siguen estando en desventaja con los hombres y siguen siendo mayoría en la contratación temporal.

Las mujeres representan solo el 46,9% de la contratación indefinida, teniendo un peso importante la contratación de fijos discontinuos, mientras que en la contratación temporal las mujeres

representan casi el 56% de esta modalidad de contratación.

En relación a las modalidades de contratos, la reforma laboral aprobada mediante el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, en materia de modalidades de contratación, ha tenido un impacto positivo para las mujeres, aunque su contratación indefinida sigue siendo menor que las de los hombres.

Modalidad de contratación por sexo 2024

Modalidad contratación 2024	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M	% Mujeres
Total	18.439,80	9.527,10	8.912,70	614,40	48,33
DE DURACIÓN INDEFINIDA:					
Total	15.509,90	8.235,80	7.274,10	961,70	46,90
Permanente a lo largo del tiempo	14.816,00	7.921,70	6.894,30	1.027,40	46,53
Discontinuo	693,9	314,1	379,8	-65,70	54,73
TEMPORAL:					
Total	2.929,90	1.291,30	1.638,60	-347,30	55,93
Eventual por circunstancias de la producción	603,1	292,2	310,9	-18,70	51,55
De aprendizaje, formación o práctica	194,8	94,5	100,3	-5,80	51,49
Estacional o de temporada	231,1	131,3	99,8	31,50	43,18
En periodo de prueba	46,1	29,1	17,1	12,00	37,09
Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	750,6	214,3	536,3	-322,00	71,45
Para obra o servicio determinado	470,9	261,9	209	52,90	44,38
Verbal, no incluido en las opciones anteriores	159,5	58,9	100,6	-41,70	63,07
Otro tipo	220,8	81,2	139,5	-58,30	63,18
No sabe	253,15	128	125,175	2,83	49,45

Fuente: elaboración propia a partir de EPA INE datos 2024

Durante 2024, las mujeres representan un 46,90% del total de la contratación indefinida.

A pesar del aumento de la contratación indefinida para las mujeres, esta modalidad de contratación sigue siendo mayoritaria para los hombres. Dentro de las modalidades de contratación indefinida, las mujeres son mayoría solo en los contratos fijos discontinuos, representando el 54,73% de este tipo de contratos.

En el año 2024, las mujeres siguen siendo mayoría en la contratación temporal. En esta, las mujeres representan el 55,93%.

En relación a las modalidades de contratación temporal las mujeres son mayoría en todas las modalidades de contratos temporales con excepción del contrato de obra o servicio y el estacional o de temporada.

Es decir, las mujeres son las que siguen sufriendo mayor precariedad en la contratación debido tanto a la temporalidad, como a la contratación de fijos discontinuos, como por la parcialidad.

Fuente: elaboración propia a partir de EPA INE datos 2024

Desde UGT reivindicamos políticas de empleo que impulsen la incorporación de las mujeres al trabajo en condiciones de calidad, con contratos a tiempo completo y de duración indefinida y en las mismas condiciones que los hombres para poder alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En las Comunidades Autónomas se repite el mismo patrón que a nivel nacional en las modalidades de contratación.

En 2024, en la contratación de **carácter indefinida**, las mujeres son minoría en todas las Comunidades Autónomas, como sucede a nivel nacional.

El porcentaje de mujeres en Melilla con un 50,57%, Madrid con un 49,69%, Baleares con un 48,08%, Galicia con un 47,85%, Asturias con un 47,63%, Cataluña con un 47,43%, Canarias con 47,41%, y Navarra con un 46,97%, es superior a la media nacional en la contratación indefinida de mujeres, que se sitúa en un 46,90%. En el resto de las Comunidades, la participación de mujeres en la contratación indefinida es inferior al porcentaje nacional.

Y en la contratación de **carácter temporal**, las mujeres representan la mayoría con porcentajes superiores al 50% en todas las Comunidades Autónomas. Si el porcentaje a nivel nacional de contratación temporal femenina es del 55,93%, el País Vasco con 62,35%, Asturias con 61,68%, Castilla y León con 60,61%, Galicia con 60,34%, Aragón con 60%, Cantabria con 59,72%, La Rioja con 58,42%, Madrid con 58,26%, Extremadura con 57,22%, Comunidad Valenciana con 56,94% son las comunidades que tienen los porcentajes más altos. En el resto de Comunidades, donde el porcentaje está por debajo de la media nacional, oscila entre el 55,49% de Cataluña y el 46,88% de Melilla.

Modalidad de contratación Población Asalariada 2024

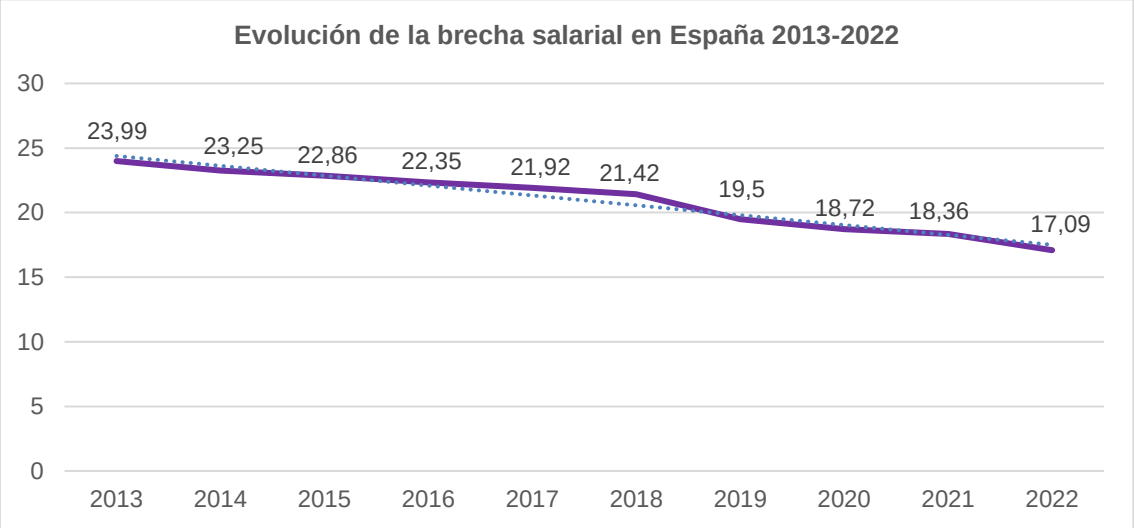
Total Nacional	Duración Indefinida			Duración Temporal		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
	8.235,8	7.274,1	46,90	1.291,3	1.638,6	55,93
Andalucía	1.263,0	1.044,0	45,25	294,8	296,6	50,15
Aragón	244,7	202,6	45,29	34,4	51,6	60,00
Asturias, Principado de	147,2	133,9	47,63	22,8	36,7	61,68
Balears, Illes	231,2	214,1	48,08	29,1	29,8	50,59
Canarias	381,0	343,5	47,41	64,4	78,6	54,97
Cantabria	101,3	86,8	46,17	14,5	21,5	59,72
Castilla y León	382,6	327,9	46,15	55,1	84,8	60,61
Castilla-La Mancha	356,5	266,9	42,81	61,7	71,6	53,67
Cataluña	1.526,5	1.377,0	47,43	179,4	223,7	55,49
Comunitat Valenciana	873,2	754,0	46,34	145,9	193,1	56,94
Extremadura	148,2	120,4	44,81	33,2	44,4	57,22
Galicia	409,8	376,0	47,85	59,1	89,9	60,34
Madrid, Comunidad de	1.345,8	1.329,3	49,69	149,3	208,4	58,26
Murcia, Región de	268,3	211,7	44,11	49,2	60,4	55,16
Navarra, Comunidad Foral de	117,0	103,7	46,97	19,9	23,6	54,25
País Vasco	362,8	316,9	46,62	65,4	108,3	62,35
Rioja, La	54,8	48,1	46,74	7,9	11,1	58,42
Ceuta	13,3	8,6	39,27	1,8	1,9	51,35
Melilla	8,7	8,9	50,57	3,4	3,0	46,88

8

RETRIBUCIONES

La brecha salarial ha pasado del 18,36% en 2021 al 17,09% de 2022. Pese a la tendencia al descenso de la brecha salarial en los últimos años, las mujeres siguen presentando una diferencia salarial con los hombres altísima.

Los datos que facilita el INE a través de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal con datos de 2022 reflejan que la brecha salarial en ese año (último dato desagregado por sexo) se sitúa en 17,09%, lo que supone 1,27 puntos más baja que en 2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

El salario medio anual fue de 26.948,87 euros por persona trabajadora en 2022, un 4,1% mayor que el del año anterior. El de las mujeres fue de 24.359,82 euros, 5,10% más que 2021 y el de los hombres de 29.381,84, subió una media del 3,49% respecto del año anterior.

Evolución de la Ganancia Media Anual Bruta desagregada por sexo y porcentajes de brecha salarial, en relación a la Población Asalariada

Año	MUJERES		% Brecha Salarial	HOMBRES	
	Ganancia Media Anual	Población Asalariada		Población Asalariada	Ganancia Media Anual
2013	19.514,58	6.795.400	23,99	7.273.800	25.675,17
2014	19.744,82	6.874.800	23,25	7.411.000	25.727,24
2015	20.051,58	7.065.200	22,86	7.708.300	25.992,76
2016	20.131,41	7.276.900	22,35	7.951.300	25.924,43
2017	20.607,85	7.512.900	21,92	8.202.100	26.391,84
2018	21.011,89	7.752.600	21,41	8.481.600	26.738,19
2019	21.682,02	7.972.000	19,50	8.698.600	26.934,38
2020	22.467,48	7.705.600	18,72	8.403.500	27.642,52
2021	23.175,95	8.040.000	18,36	8.585.600	28.388,69
2022	24.359,82	8.314.400	17,09	9.055.000	29.381,84

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

Brechas salariales y Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

El descenso de la brecha salarial se debe a dos factores fundamentales, el primero y de un peso constatado han sido las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) desde 2019, que respondían a las insistentes reivindicaciones de UGT. Las subidas continuadas del SMI han traído aparejados sucesivos descensos de las diferencias salariales.

El segundo factor más difícil de analizar, pero sin duda de gran trascendencia, es la aplicación de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tanto en lo referente a Planes de Igualdad como a Igualdad Retributiva, como en lo referente a los trabajos de igual valor recogido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN SMI Y BRECHA SALARIAL 2018-2022

AÑO	SMI (euros mensuales)	Subida en euros respecto al año anterior	Incremento sobre SMI anterior en %	% de brecha salarial entre mujeres y hombres en Salario medio anual (ine)	Descenso de la brecha salarial respecto del año anterior (puntos)
2018	735,9			21,42	
2019	900	164,10	22,3	19,50	1,92
2020	950	50	5,6	18,72	0,78
2021	965	15	1,6	18,36	0,36
2022	1.000	35	3,6	17,09	1,27
2023	1.080	80	8,0	-----	
2024	1.134	54	5,0		
2025 (pactado)	1.184	50	4,4		
Variación de 2018 a 2022	264,10	264,10	33,1	-20,22	4,33
Últimos 8 años	448,10	448,10	46,1	-----	-----

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

La brecha salarial entre mujeres y hombres en España ha descendido 6,9 puntos, o lo que es lo mismo, ha descendido un 28,76% en los últimos diez años. Pero la mayor parte de este descenso se ha producido a partir de 2019, en que la diferencia entre los salarios de ambos sexos bajó 4,33 puntos, lo que supuso un descenso del 20,21% de la distancia que separa los salarios brutos anuales de unas y otros.

En este cuadro podemos apreciar lo que ha sucedido en los últimos años relacionando subidas del SMI y descenso de la brecha salarial. Los últimos datos facilitados en junio de 2024 por el Instituto Nacional de Estadística con el avance de algunos datos de la Encuesta de Estructura Salarial Cuatrienal nos permiten comparar los salarios medios brutos anuales con los facilitados años anteriores en la Encuesta de Estructura Salarial Anual. Si bien conocemos los datos anuales con un año de retraso y ahora conocemos los de 2022.

Desde que se produce un cambio de Gobierno en 2018, en los años sucesivos la brecha salarial se sitúa por debajo de los veinte puntos y no para de descender. La subida salarial en estos años 2018-2022 es de 264,10 euros brutos, una subida del 29,5% que facilita que la discriminación salarial hacia las mujeres expresada en porcentajes de brecha salarial baje un 20,21%, para situarse en el 17,09%, en el período 2019-2022.

A pesar de este importante avance en la reducción de la brecha salarial, las mujeres siguen situándose como perceptoras de los salarios más bajos. El 24,28% de las mujeres con empleo, una de cada cuatro, recibieron como máximo el SMI, que en 2022 fue de 1.000 euros brutos mensuales. En el caso de los hombres, cobran como máximo al mes esa cuantía el 10,34%, uno de cada diez. La diferencia es importantísima.

Los porcentajes de mujeres y hombres con un salario de 1.000 euros brutos mensuales desciende al 4,30% y al 2,65% respectivamente cuando se trata de jornadas a tiempo completo.

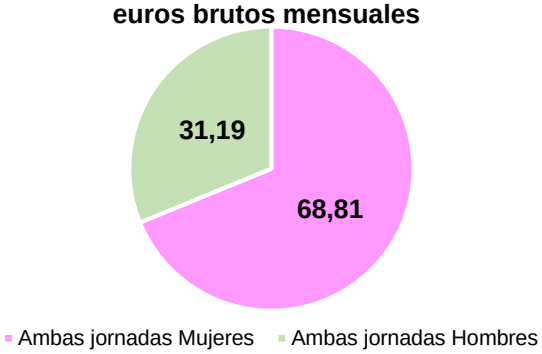
La subida del SMI sobre salario bruto y no sobre salario base lleva a la congelación salarial de la población trabajadora más pobre, mayoritariamente mujeres. UGT demanda que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI. En concreto, el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, y que esa modificación sea recogida en los sucesivos acuerdos de SMI.

Y así se ha recogido en el acuerdo firmado el pasado 10 de febrero por el Gobierno, CCOO y UGT.

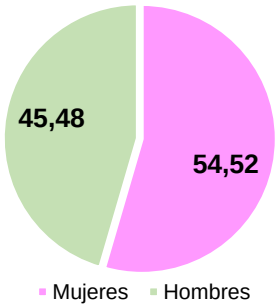
Porcentajes de perceptores y perceptoras en tramos de SMI en relación a la modalidad de jornada 2022				
Total	**Ambas jornadas**		**Jornada a tiempo completo**	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total de trabajadoras y trabajadores	48,45	51,55	42,46	57,54
De 0 a 1 SMI	68,81	31,19	54,52	45,48
De 1 a 2 SMI	46,22	53,78	42,80	57,20
De 2 a 3 SMI	43,31	56,69	42,83	57,17
De 3 a 4 SMI	40,94	59,06	40,70	59,30
De 4 a 5 SMI	38,12	61,88	37,95	62,05
De 5 a 6 SMI	36,56	63,44	36,32	63,68
De 6 a 7 SMI	35,81	64,19	35,73	64,27
De 7 a 8 SMI	31,25	68,75	31,23	68,77
Más de 8 SMI	23,39	76,61	22,11	77,89

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

Total de población asalariada que en 2022 percibió como máximo 1.000 euros brutos mensuales



Población asalariada que en 2022 percibió como máximo 1.000 euros brutos mensuales con jornada completa



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

En los gráficos podemos observar que el 68,81% de las personas que sus salarios se limitan al SMI son mujeres cuando se incluyen tanto el trabajo a tiempo parcial como a tiempo completo. Si analizamos solo a quienes trabajan a tiempo completo, las mujeres son el 54,52%.

La brecha salarial en las Comunidades Autónomas

La realidad de las trabajadoras en España refleja enormes diferencias dependiendo de la Comunidad Autónoma donde trabajen, desde los salarios de las mujeres en Extremadura que no llegan a los 21.000 euros brutos anuales a los más de 29.000 euros anuales de las mujeres en el País Vasco; cifra en la que se sitúa el salario medio de los hombres a nivel nacional. Las brechas salariales entre mujeres y hombres presentan una horquilla que va desde el 4,30% en Canarias al 20,14% en Murcia.

La diferencia salarial entre mujeres y hombres más elevada en euros se produce en Cataluña, donde los hombres cobran 6.219,39 euros más que las mujeres, seguida de Madrid, donde la diferencia es de 5.989,93 euros al año entre ambos sexos.

Las mujeres con salarios más bajos están en Extremadura donde reciben en salario bruto anual 20.637,14 euros de media. Los hombres en esta Comunidad Autónoma perciben 23.170,92 euros al año.

Las mujeres con salarios más altos trabajan en el País Vasco y su salario medio bruto anual es de 29.314,69 euros, mientras que los hombres en esta Comunidad reciben 5.780,98 euros más al año, con un salario medio de 35.095,67 euros.

Brechas salariales por Comunidad Autónoma en 2022

TOTAL	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha Salarial
Total Nacional	26.948,87	24.359,82	29.381,84	5.022,02	17,09
Andalucía	24.094,32	21.649,50	26.159,02	4.509,52	17,24
Aragón	26.012,71	23.138,72	28.789,96	5.651,24	19,63
Asturias, Principado de	26.745,93	23.792,42	29.573,74	5.781,32	19,55
Balears, Illes	27.145,79	26.054,20	28.155,99	2.101,79	7,46
Canarias	23.096,92	22.574,98	23.588,70	1.013,72	4,30
Cantabria	25.291,14	22.564,11	27.820,83	5.256,72	18,89
Castilla y León	24.186,89	21.773,27	26.548,08	4.774,81	17,99
Castilla - La Mancha	23.751,71	21.312,65	25.813,23	4.500,58	17,44
Cataluña	28.774,55	25.659,03	31.878,42	6.219,39	19,51
Comunitat Valenciana	24.510,34	22.135,35	26.683,85	4.548,50	17,05
Extremadura	21.922,73	20.637,14	23.170,92	2.533,78	10,94
Galicia	24.169,68	21.912,75	26.626,89	4.714,14	17,70

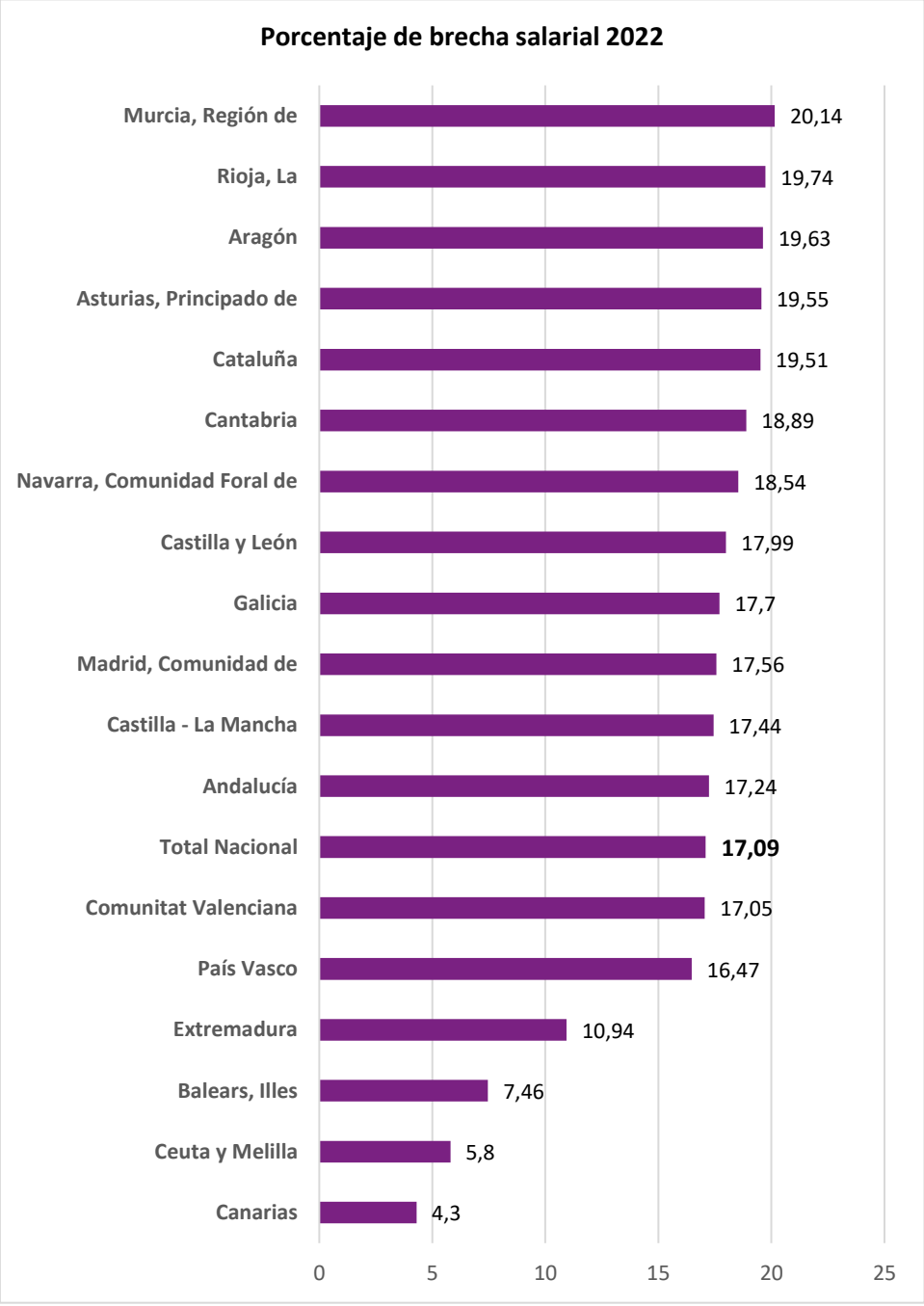
Madrid, Comunidad de	31.230,73	28.123,47	34.113,40	5.989,93	17,56
Murcia, Región de	23.851,69	20.956,37	26.240,66	5.284,29	20,14
Navarra, Comunidad Foral de	29.189,52	26.033,30	31.959,85	5.926,55	18,54
País Vasco	32.313,73	29.314,69	35.095,67	5.780,98	16,47
Rioja, La	24.903,38	22.264,39	27.741,60	5.477,21	19,74
Ciudades de Ceuta y Melilla	27.370,56	26.535,81	28.168,62	1.632,81	5,80

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

Los salarios más elevados en 2022 correspondieron a País Vasco (32.313,73 euros por trabajador), Comunidad de Madrid (31.230,73) y Comunidad Foral de Navarra (29.189,52). Por su parte, Extremadura (21.922,73 euros), Canarias (23.096,92) y Castilla-La Mancha (23.751,71) presentaron los más bajos. Atendiendo al crecimiento anual de la ganancia, Illes Balears, Principado de Asturias y Comunidad de Madrid presentaron las tasas más elevadas, mientras que Castilla-La Mancha, Cataluña y Región de Murcia registraron las más bajas.

La brecha salarial más elevada la padecen las mujeres en Murcia, donde alcanza un 20,14%, la única brecha en toda España que supera el 20%.

Seguida de La Rioja, Aragón, Asturias y Cataluña, autonomías que superan el 19%, muy por encima de la media nacional que ha descendido hasta el 17,09%.

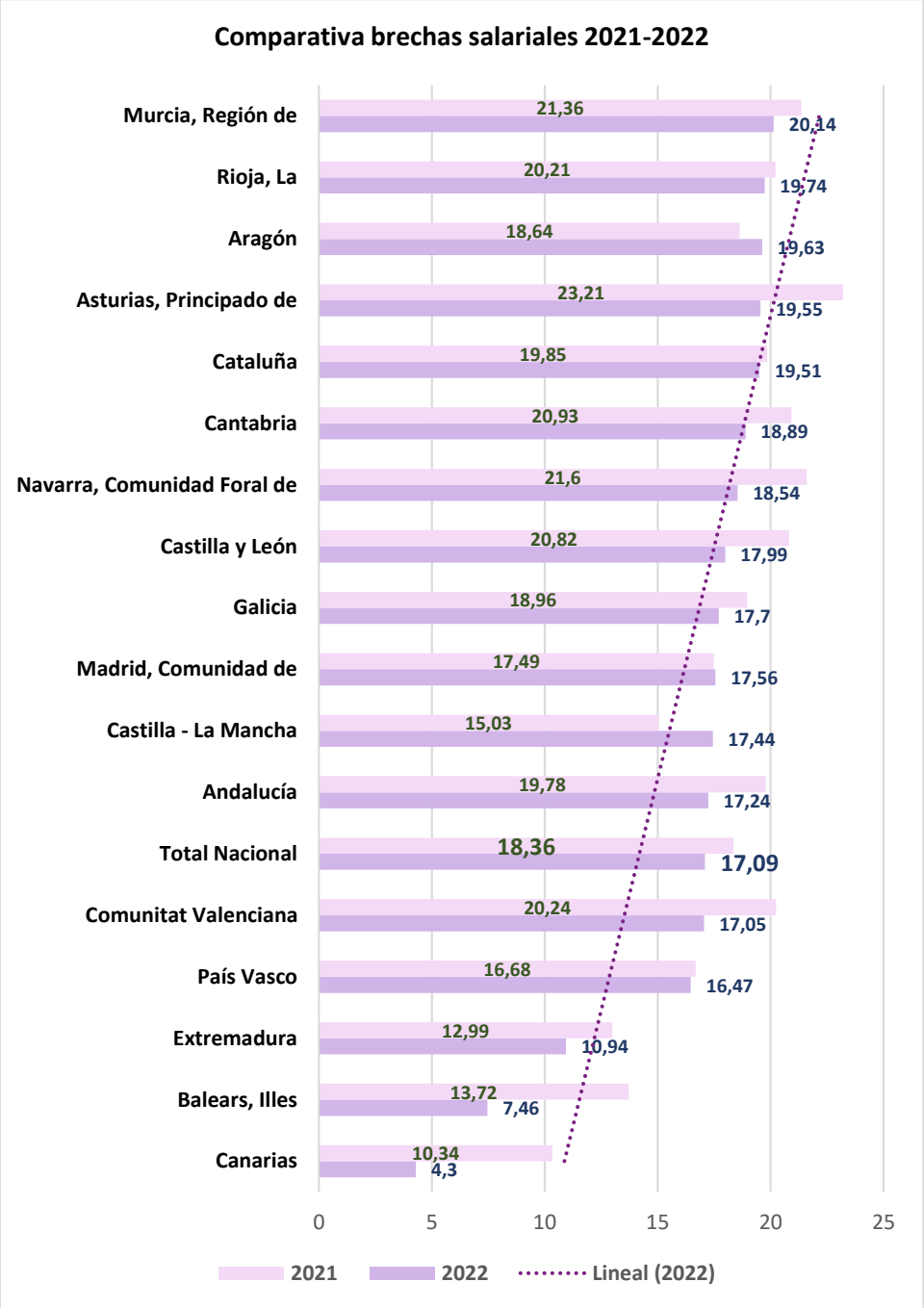


Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

La Encuesta de este año nos ofrece datos de las Ciudades de Ceuta y Melilla, donde la brecha salarial es del 5,80%. Una de las más bajas junto a Canarias, donde la brecha desciende hasta el 4,30%.

En Castilla-La Mancha y Aragón, las brechas han ascendido respecto al año anterior. En el caso de Aragón ha subido un punto porcentual y en el caso de Castilla-La Mancha

se produce un aumento llamativo de 2,4 puntos porcentuales. Habría que analizar más en profundidad a qué es debido este fenómeno de un aumento tal marcado en ambas Comunidades.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

9

CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD

EL carácter retribuido de los permisos es fundamental para la consecución de la corresponsabilidad, así lo evidencian un año más los datos relativos al ejercicio del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento.

Desde el 1 de enero de 2021, fruto del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, tanto hombres como mujeres disponen de 16 semanas de forma individual e intransferible por el nacimiento y cuidado del menor de 12 meses.

La individualización de los derechos supone, tal y como es constatado por los datos estadísticos desde 2021, un paso importante para avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la consecución de la asunción corresponsable de los cuidados.

El número total de **prestaciones por nacimiento y cuidado del menor reconocidas por el INSS en 2024** fue de 471.644, lo que supone un aumento del 0,84% respecto al año 2023, aunque no supone la recuperación del descenso producido el año anterior. De ese total, **220.367 prestaciones** fueron percibidas por el **1er progenitor,** habitualmente la madre biológica (la antigua prestación de maternidad) es decir, el **46,72%** del total de las prestaciones, **y 251.277 prestaciones** fueron percibidas por el **2º progenitor** (en la mayoría de los casos el padre), es decir, hubo 26.020 prestaciones

más reconocidas a favor del 2º progenitor, que representan el **53,28%** del total de las prestaciones.

Estos datos son prestaciones reconocidas por INSS y no se incluyen las reconocidas por el Instituto Social de la Marina, ni tampoco se incluyen los procesos de adopción y acogimiento.

El análisis de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Seguridad Social permite observar que esta diferencia a favor del segundo progenitor (habitualmente, el padre) se repite desde 2019 alcanzando casi el 56% del total de las prestaciones reconocidas en dicho año (del 1 de abril a 31 de diciembre, coincidiendo con la entrada en vigor del mismo). Esta diferencia entre personas progenitoras disminuye en 2020 respecto a 2019, pasando de casi 12 puntos porcentuales de diferencia en el 2019 (11,98 puntos) a 2,7 puntos en el año 2020, alcanza su máximo hasta 16,22 puntos de diferencia en 2021 (49.589 prestaciones más a favor del 2º progenitor). En 2022, la diferencia se reduce a 5,28 puntos porcentuales y de nuevo. En 2023, asciende a 5,56 puntos porcentuales, para, en 2024 agudizarse superando los 7 puntos de diferencia.

La explicación a lo que ponen de manifiesto los datos estadísticos y la brecha señalada en las prestaciones por nacimiento tramitadas apunta al impacto que las mayores tasas de empleo y ocupación de los hombres facilitan el cumplimiento de los requisitos exigidos para el acceso a la prestación de la Seguridad Social. De este modo, se evidencia que cuando el ejercicio de derechos en materia de conciliación no supone una merma de ingresos y existen garantías respecto al puesto de trabajo, los hombres ejercen sus derechos en la materia.

Cuadro resumen prestaciones por nacimiento y cuidado del menor 2019-2024

	Total prestaciones	1º progenitor	% sobre total prestaciones	2º progenitor	% sobre total prestaciones
2019 (1 abril a 31 diciembre)	420.549	185.077	44,01	235.472	55,99
2020	465.723	226.566	48,65	239.157	51,35
2021	472.015	224.713	41,89	274.302	58,11
2022	473.720	224.359	47,36	249.361	52,64
2023	467.678	220.829	47,22	246.849	52,78
2024	471.644	220.367	46,72	251.277	53,28

Fuente: elaboración propia a partir de datos Secretaria de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2019-2024

Este patrón de distribución de prestaciones por nacimiento reconocidas se observa de igual modo en las Comunidades Autónomas, de modo que las prestaciones reconocidas

a favor del 2º progenitor, normalmente el padre, son mayores que las prestaciones reconocidas para el primer progenitor, habitualmente la madre.

Cuadro resumen prestaciones por nacimiento y cuidado del menor por Comunidades Autónomas 2024

Comunidades Autónomas	Total prestaciones	1º progenitor	2º progenitor	Diferencia a favor 2º progenitor	% 1º progenitor sobre total prestaciones
Andalucía	87.592	41.135	46.457	5.322	46,96
Aragón	13.251	5.821	7.430	1.609	43,92
Asturias	6.734	3.268	3.466	198	48,52
Baleares	13.691	6.441	7.250	809	47,04
Canarias	16.492	8.015	8.477	462	48,59
Cantabria	4.685	2.256	2.429	173	48,15
Castilla y León	18.963	8.956	10.007	1.051	47,22
Castilla-La Mancha	20.802	9.178	11.624	2.446	44,12
Cataluña	83.566	37.430	46.136	8.706	44,79
Extremadura	10.159	4.889	5.270	381	48,12
Galicia	20.238	9.956	10.282	326	49,19
Madrid	76.631	37.657	38.974	1.317	49,14
Murcia	18.313	7.833	10.480	2.647	42,77
Navarra	7.076	3.218	3.858	640	45,47
La Rioja	3.130	1.383	1.747	364	44,18
Com. Valenciana	48.255	22.398	25.857	3.459	46,41
País Vasco	20.515	9.848	10.667	819	48,00
Ceuta	635	283	352	69	44,56
Melilla	916	402	514	112	43,88
Total	471.644	220.367	251.277	30.910	46,72

Fuente: elaboración propia a partir de datos Secretaria de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.

Un año más, la tabla elaborada muestra que en ninguna Comunidad Autónoma la primera persona progenitora alcanza el 50% del total de prestaciones por nacimiento y

cuidado del menor de 12 meses. No obstante, entre las Comunidades Autónomas que más se aproximan al 50% se encuentran Galicia (con el 49,19%) y Madrid (con el 49,14%).

Respecto al número de prestaciones absolutas tramitadas, el territorio donde se reconocieron el mayor número fue, de nuevo, Andalucía con 87.592 prestaciones, seguida de Cataluña con 83.566 y Madrid con 76.631.

Un año más, en las excedencias para el cuidado de menores y otros familiares siguen siendo abrumadoramente mayoría las mujeres.

El número de excedencias por cuidado de menores y otros familiares en 2024 fue de 53.471, registrando un descenso del 2,42% en relación con el total alcanzado en 2023.

Las excedencias por cuidado de menores y otros familiares se erigen en la mayoría de ocasiones como el último recurso para las personas trabajadoras cuando la atención a las necesidades de cuidados resulta incompatible con el mantenimiento del empleo. Es fundamental para el análisis de las excedencias recordar el carácter no retribuido de las mismas, que a pesar de las diferentes garantías previstas legal y convencionalmente (reserva de puesto de trabajo durante el primer año de ejercicio, antigüedad, consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad…) suponen la pérdida de ingresos económicos con el impacto en la autonomía que ello puede conllevar.

A pesar de su configuración como derecho individual de las personas trabajadoras, año tras año las cifras constatan el ejercicio mayoritario de forma abrumadora por mujeres. En 2024, el 84,4% de las excedencias correspondieron a mujeres (45.118) frente al 15,6% que correspondieron a hombres (8.353). Se evidencia, de este modo, la ausencia de corresponsabilidad en el ejercicio de las excedencias, a pesar de que incluso el último párrafo del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores establezca que se tendrá en cuenta el fomento de ésta, así como la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Así también, las excedencias por cuidado de familiar ponen de manifiesto que son necesarios servicios públicos accesibles y de calidad que garanticen el cuidado, que permitan la incorporación o el mantenimiento en el mercado laboral de las personas cuidadoras y a su vez, garanticen las condiciones laborales dignas de las personas que se dedican de manera remunerada a los cuidados.

Evolución variación sobre los incrementos excedencias por cuidado de familiar 2014 -2024						
	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIÓN MUJERES		VARIACIÓN HOMBRES	
	Mujeres	Hombres	Absolutos	Porcentaje	Absolutos	Porcentaje
2014	36.477	3.134				
2015	41.703	3.861	+5.226	12,53%	+727	18,83%
2016	45.952	4.585	+4.249	9,25%	+724	15,79%
2017	49.934	5.199	+3.982	7,97%	+614	11,81%
2018	51.036	6.021	+1.102	2,16%	+822	13,65%
2019	52.889	6.557	+1.853	3,50%	+536	8,17%
2020	47.706	7.017	-5.183	-10,86%	+460	6,56%
2021	35.696	12.259	-12.010	-33.65%	+5.242	+42,73%
2022	33.290	14.165	-2.406	-7,22%	+1.906	+13,46%
2023	46.052	8.744	+12.762	+27,71%	-5.421	-61,99%
2024	45.118	8.353	-934	-2,07%	-391	-4,68%

Fuente: elaboración propia a partir datos Secretaria de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2014-2024

Tal y como se puede observar en la tabla, en 2019 se alcanzó el máximo en términos absolutos de excedencias ejercidas por mujeres. Los años 2020 y 2021 supusieron un descenso importante respecto al número de excedencias disfrutadas por mujeres, con un descenso de 5.183 y 12.010, respectivamente. En dicho periodo, paralelamente se registraron ascensos de las excedencias ejercidas por hombres, destacando el aumento de 5.242 en 2021 y 1.906 en 2022. Sin embargo, en 2023, de nuevo la cifra para las mujeres presenta un importante incremento de 12.762 que dificulta la lectura que apuesta por una tendencia hacia la corresponsabilidad en el ejercicio de las excedencias. En 2024, las cifras de ambos sexos descienden, pero la dinámica porcentual constata que las excedencias por cuidados continúan teniendo cara de mujer.

La perpetuación de roles y estereotipos de género, así como la ausencia de remuneración de las excedencias, apuntada en líneas anteriores, pueden explicar en gran medida el motivo por el que los hombres ejercen en menor medida las excedencias.

Por Comunidades Autónomas, en el año 2024 también son las mujeres las que mayoritariamente hacen uso de las excedencias. En todas las Comunidades el porcentaje de mujeres está situado por encima del 75%. Melilla con el 94,87% y Murcia con el 88,09% presentan los porcentajes más elevados, frente al porcentaje más bajo que se registra en Canarias con el 76,62%.

Excedencias por cuidado de familiares por Comunidades Autónomas 2024

Comunidades Autónomas	Mujeres	Hombres	Total	% de mujeres
Andalucía	5.190	960	6.150	84,39%
Aragón	1.744	280	2.024	86,17%
Asturias	605	98	703	86,06%
Baleares	1.247	301	1.548	80,56%
Canarias	734	224	958	76,62%
Cantabria	342	73	415	82,41%
Castilla y León	2.517	351	2.868	87,76%
Castilla-La Mancha	1.819	324	2.143	84,88%
Cataluña	6.783	1.170	7.953	85,29%
C. Valenciana	4.721	757	5.478	86,18%
Extremadura	507	85	592	85,64%
Galicia	1.363	249	1.612	84,55%
C. Madrid	8.879	1.868	10.747	82,62%
Murcia	1.775	240	2.015	88,09%
Navarra	1.829	357	2.186	83,67%
País Vasco	4.540	946	5.486	82,76%
La Rioja	451	63	514	87,74%
Ceuta	35	5	40	87,5%
Melilla	37	2	39	94,87%
Total	45.118	8.353	53.471	84,38%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Secretaria de Estado de la Seguridad Social y Pensiones

Desde UGT, una vez más insistimos en la necesidad de contar con permisos retribuidos para el cuidado familiar, de carácter individual e intransferibles, para eliminar los obstáculos en el acceso al empleo por esta causa, así como evitar el abandono temporal del empleo o la renuncia involuntaria a una promoción profesional por parte de las

mujeres, por dedicarse al cuidado de familiares, ya sean hijos, ascendientes u otros familiares.

En materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal, destacamos, del año 2024:

- **El Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo**, convalidado en sesión plenaria del Congreso de los Diputados el 20 de junio de 2024.

  Este Real Decreto-Ley ha supuesto en materia de conciliación dos novedades:

  - **La modificación del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores que regula el permiso para el cuidado del lactante**. Esta modificación, que celebramos, ha supuesto la eliminación de la supeditación de la posibilidad de disfrute de este permiso en su modalidad acumulada en jornadas completas a que el convenio de aplicación así lo contemplara o al acuerdo que la persona trabajadora y la empresa pudieran alcanzar. De este modo, por fin, se universaliza para todas las personas trabajadoras la posibilidad de poder optar por este tipo de disfrute.

  - **La modificación del artículo 47 del Estatuto Básico del Empleado Público**, que regula la jornada de trabajo de los funcionarios públicos. Incorpora el apartado segundo en el que se incluyen de manera expresa las fórmulas flexibles de empleo como ejercicio efectivo del derecho a la conciliación respecto de las personas cuidadoras, en términos similares al derecho a la adaptación de jornada en el Estatuto de los Trabajadores. Este cambio se produce a efectos de la acomodación total a las previsiones del artículo 9 de la Directiva 2019/1158.

    Las fórmulas de trabajo flexible, junto con el resto de las medidas en materia de jornada, derivan de la potestad auto-organizativa de las Administraciones Públicas y se encuentran previstas en los instrumentos de regulación de la jornada en cada Administración.

Este Real Decreto-Ley 2/2024, tanto en su título como en la exposición de motivos asevera que, de este modo, se completa la transposición de la Directiva europea de

Conciliación de 2019 con la "modificación/asimilación" del permiso de lactancia al permiso parental. Sin embargo, desde UGT reivindicamos que la correcta y completa transposición aún está pendiente. **El permiso parental debe ser remunerado y debe salir del cómputo del permiso de lactancia**.

- **El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea**; que introdujo modificaciones y nuevos permisos y derechos en materia de conciliación tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público y supuso la **ampliación de derechos desde un concepto superador de la organización tradicional de la familia** (contemplando el ejercicio para el cuidado a la persona conviviente) **no ha estado exento de dificultades para su ejercicio**. Entre otras, destacamos:

  - El disfrute de los **permisos retribuidos en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario**. El Estatuto de los Trabajadores establece por cada hecho causante de los mencionados un permiso retribuido de cinco días. A pesar que el Tribunal Supremo, en lo que considera consolidada doctrina jurisprudencial, ha dejado claro que el "dies a quo" o inicio del permiso ha de realizarse en día laborable, y que los cinco días previstos de disfrute son también días laborables; este asunto continúa configurándose como motivo de conflicto por parte de algunas empresas que defienden que se trata de días naturales.

    Cabe a este respecto, mencionar, la sentencia de la Audiencia Nacional de enero de 2024 (SAN 54/2024) que en el marco de un procedimiento de impugnación de convenios falló que: "*El mandato de la Directiva resulta claro e incondicionado, los Estados deben garantizar un permiso de cinco días laborables"*, no pudiendo éstos obviar ésta clara obligación".

  - El nuevo **derecho a la ausencia por causa de fuerza mayor**, establecido en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores también ha sido objeto de interpretaciones a nuestro juicio erróneas por algunas empresas.

En primer lugar**, en relación con el momento en el que ha de ocurrir el accidente o enfermedad de familiares o convivientes** de la persona trabajadora que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora. Nuestra postura defiende que para el ejercicio de este nuevo derecho no es necesario que el hecho causante suceda estrictamente dentro de la jornada laboral del trabajador o trabajadora, pues limita de forma sustancial la posibilidad de ejercicio además de dificultar la atención a las necesidades de cuidado propias de estas situaciones.

Por otro lado, en relación con el carácter retribuido de este permiso, hay empresas cuya interpretación sostiene que en la medida que no se contemple su retribución en el convenio colectivo de aplicación, se trata de un permiso no remunerado.

Desde UGT defendemos que se trata de un permiso retribuido, pues, tal y como la Audiencia Nacional en sentencia de 13 de febrero de 2024 (SAN 19/2024) en procedimiento de conflicto colectivo sostuvo cualquier duda interpretativa debe resolverse efectuando un enjuiciamiento con perspectiva de género, a la luz de la Directiva europea. De ese modo, la no retribución del permiso *"resulta contrario al referido principio de igualdad real, pues no hace sino perpetuar la denominada "brecha laboral de género", ya que implica que el colectivo que tradicionalmente asume los cuidados vea mermada su retribución por esta causa, a la par, que supone un desincentivo para que los hombres asuman el deber de corresponsabilidad en las cargas familiares"*.

- Entre los permisos de nueva creación, el permiso parental, tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público, consiste en un "permiso para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en el que el menor cumpla ocho años, con una duración de ocho semanas, continuas o discontinuas que podrán disfrutarse a tiempo completo o a tiempo parcial, conforme a lo establecido reglamentariamente".

  Desde UGT exigimos que se convoque la mesa de Diálogo Social para negociar el desarrollo reglamentario necesario para su disfrute a tiempo parcial para posibilitar dicha modalidad de ejercicio para aquellas personas trabajadoras cuyas necesidades de cuidados se vean mejor atendidas de esta forma.

- Además, insistimos que a pesar que la Directiva establecía que el plazo de transposición del carácter remunerado del permiso parental finalizaba el 2 de

agosto de 2024, en nuestro ordenamiento no se contempla expresamente que sea un permiso retribuido, ni por las empresas ni por las Administraciones Públicas, ni mediante qué tipo de prestación económica. Por dicho motivo, en septiembre de 2024 la Comisión Europea presentó recurso ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) por la incompleta transposición de la Directiva. Incidimos en que la no retribución de los derechos y permisos supone que sean mayoritariamente disfrutados por mujeres y dificulta la consecución del ejercicio corresponsable del permiso parental.

Resulta imprescindible el abordaje de los cuidados desde la corresponsabilidad social, superando la lógica que asume su atención como un tema privado que deben resolver de manera individual las personas trabajadoras o las familias. Este abordaje, tal y como señala la Estrategia Europea de Cuidados, apuesta por sistemas integrales de cuidados que mejoren el acceso a los servicios de cuidado, defendiendo que éstos deben responder a las necesidades de cuidados actuales y futuras garantizando la calidad, asequibilidad y accesibilidad tanto para la atención a la infancia como para los denominados cuidados de larga duración. Para ello, es fundamental un incremento de la inversión pública que garantice unos servicios y prestaciones sociales suficientes, públicos y de calidad, que aseguren la respuesta inmediata a situaciones de necesidad, generando un impacto positivo en la reducción en la intensidad de la pobreza de las familias y ayudando a combatir su exclusión social.

- Por último, debemos destacar de 2024 **la sentencia de 6 de noviembre del Tribunal Constitucional (STC 140/2024)**, que en relación con el permiso por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses para las familias monoparentales (mayoritariamente en un 81,4% monomarentales), declara inconstitucional los arts. 48.4 ET y 177 de la LGSS y obliga al legislador a hacer las adaptaciones necesarias para que la Ley recoja el derecho a las familias monoparentales, en su mayoría encabezadas por mujeres a adicionar al permiso por nacimiento y cuidado del menor de 16 semanas, otras 10 semanas más. Desde UGT celebramos esta tan esperada sentencia y apostamos por continuar avanzando en la adaptación del marco de derechos de las personas trabajadoras a las necesidades propias de la realidad social actual.

10

LA VIOLENCIA MACHISTA DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL

Una de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres se produce en el ámbito laboral. El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son las expresiones más frecuentes de esta violencia que sufren de una forma abrumadoramente mayoritaria las mujeres en el mundo laboral.

Todas las trabajadoras son susceptibles de sufrir acoso sexual y acoso por razón de sexo, pero las más expuestas son las mujeres con peores condiciones laborales. Factores de riesgo como la precariedad o la realización del trabajo en condiciones de aislamiento son determinantes cuando se analizan los perfiles de las víctimas.

Uno de los problemas con el que nos enfrentamos para poder hacer un seguimiento y valoración del acoso sexual y por razón de sexo, así como de la eficacia o no de las medidas adoptadas frente al mismo, es que **no contamos con datos y estadísticas oficiales** sobre esta materia, pese a nuestra reiterada reivindicación al respecto.

Otro de los problemas al que nos enfrentamos en esta materia es la falta de visibilidad y la escasez de denuncias que, por distintos motivos, desincentivan a las víctimas para denunciar los hechos.

Tal y como puso de manifiesto la **Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018,** sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo: “El acoso sexual y el acoso sexista es un fenómeno habitual, normalizado, muy extendido, y muy invisibilizado”. “En los espacios públicos y en la vida política de la Unión, un gran número de casos de acoso sexual no llega a denunciarse como consecuencia de la escasa sensibilización social al respecto, el

miedo al despido, la dificultad para conseguir pruebas, unos insuficientes canales de denuncia, seguimiento y protección de las víctimas y la normalización de la violencia".

La «**Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019»**, recogía que el 40,4% de las mujeres mayores de 16 años en España ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, que el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral.

Según dicha Macroencuesta, el acoso reiterado (o *stalking*) revela que el 15,2% de las mujeres españolas ha sufrido *stalking* en algún momento de su vida, «y el 4,1% señala a su jefe o supervisor como el agresor, mientras que el 7,3% indica que fue otra persona del trabajo (hombre)».

En relación a las acciones de carácter o contenido sexual recibidos por las mujeres, los porcentajes más elevados corresponden a comentarios y chistes de carácter sexista, gestos o miradas insinuantes, contacto físico y peticiones e invitaciones de naturaleza sexual.

Más recientemente, la **Encuesta Europea de Violencia de Género de 2022**, recoge que, del total de mujeres de entre 16 y 74 años residentes en España que han trabajado alguna vez, el 28,4% ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida. El 88,5% de las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo señalaron que el agresor había sido un hombre, siendo este porcentaje 8 veces superior al de agresoras mujeres. Además, atendiendo al tipo de persona agresora, del total del 25,1% cometido por hombres en el ámbito laboral, el 13,1% fue cometido por un compañero de trabajo, el 9,3% por un cliente y el 9% por un jefe.

Aunque este tipo de comportamientos son de especial gravedad, su denuncia continúa siendo baja, por el miedo a perder el puesto de trabajo, la dificultad de la prueba, el juicio del entorno o el sentimiento de culpa.

La gran mayoría de mujeres que han sufrido alguna de estas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo no solicitó ningún tipo de baja.

El acoso sexual o por razón de sexo tiene repercusiones muy graves para las víctimas que lo sufren, produciendo serias consecuencias en su salud emocional y psicológica que acaban repercutiendo negativamente en su vida personal y laboral, y que con cierta frecuencia acaban suponiendo la pérdida del empleo o incluso el abandono del mismo por parte de la víctima.

Para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo contamos con un importante instrumento en la Negociación Colectiva, como son los protocolos de acoso dirigidos

específicamente a eliminar esta forma de violencia machista, que es la más frecuente en el ámbito laboral, junto con los planes de igualdad en las empresas.

Desde UGT consideramos imprescindible trabajar en las causas estructurales de la violencia de género, en la educación y en la sensibilización.

Así mismo consideramos imprescindible que en las estadísticas oficiales se recojan los datos e indicadores relacionados con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, imprescindibles para poder evaluar la situación y la evolución de esta forma de violencia machista que sufren mayoritariamente las mujeres trabajadoras.

11

CONCLUSIONES

Las políticas de igualdad puestas en marcha en los últimos años, así como las reformas legales y el aumento del SMI, entre otras medidas fruto del Diálogo Social, están contribuyendo a luchar en mayor medida contra la desigualdad de género en el mundo laboral de nuestro país.

Pese a ello, los avances son demasiado lentos e incluso en ocasiones experimentamos pequeños retrocesos, manteniéndose aún unas brechas de género muy elevadas.

Según datos de INE/EPA 2024:

LA BRECHA DE GÉNERO EN LA TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA AUMENTA EN 2024 HASTA LOS 9,99 PUNTOS PORCENTUALES RESPECTO DE 2023 (9,91%).

- La tasa de actividad de las mujeres desciende en 2024 respecto a 2023, situándose en el 53,91%, frente al 63,90% de los hombres.
- A pesar de la recuperación económica, la tasa de actividad femenina después de 10 años no ha variado sustancialmente; (a penas 24 décimas). En 2014 contábamos con una tasa de actividad femenina de 53,67%, en el año 2024 se sitúa en 53,91%.
- Por comunidades autónomas, la brecha más alta en la tasa de actividad se encuentra en Castilla-La Mancha (12,58%), y la más baja en Asturias (7,86%).

LA BRECHA DE GÉNERO EN LA TASA DE EMPLEO EN 2024 DESCIENDE LIGERAMENTE EN 0,25 PUNTOS RESPECTO A 2023 Y SE SITÚA EN 10,34 PUNTOS PORCENTUALES.

- La brecha de genero desde 2014 no se ha reducido y en 2024 es incluso ligeramente más elevada. En 2014 la brecha era del 10,27%.
- La población ocupada femenina sigue siendo inferior a la masculina. En 2024, de un total de más de 21,5 millones de personas ocupadas, había más de 1,5 millones de mujeres menos que de hombres ocupadas.
- La brecha más elevada por Comunidades Autónomas, se encuentra en Ceuta con un 19,62%, y la más baja en País Vasco, con un 6,76%.

PERSISTE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DE LAS MUJERES QUE SE CONCENTRAN MAYORITARIAMENTE EN EL SECTOR SERVICIOS.

- Del total de la ocupación femenina, el 88,64% se encuentra en el sector servicios, frente al 65,86% de los hombres. Las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en agricultura, industria y construcción.

EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL ESTÁ DESEMPEÑADO MAYORITARIAMENTE POR MUJERES, constituyendo un factor muy importante de la precariedad y la desigualdad de género en el empleo.

- El 73,25% del empleo a tiempo parcial en 2024 lo han desempeñado mujeres, frente al 26,75% de los hombres.
- La brecha en el empleo a tiempo parcial se sitúa en 2024 en 46,50 puntos y desciende tan solo 0,18 puntos respecto de 2023.

DEL TOTAL DEL EMPLEO FEMENINO, TAN SOLO EL 78,62% ES EMPLEO A TIEMPO COMPLETO, MIENTRAS QUE PARA LOS HOMBRES, EL TRABAJO A TIEMPO COMPLETO REPRESENTA EL 93,23%.

- La brecha en el empleo a tiempo completo se sitúa en 2024 en 15,56 puntos y desciende tan solo 0,16 puntos respecto de 2023.

LA BRECHA DE GÉNERO EN LA TASA DE PARO FEMENINO PERSISTE. SE SITÚA EN 2024 EN 2,52 PUNTOS PORCENTUALES, 0,69 PUNTOS MENOS QUE EN 2023 (3,21%), PERO 1,45 PUNTOS MÁS ALTA QUE EN 2013.

- Durante 2024 la tasa de desempleo en mujeres alcanzó el 12,68%, frente a un 10,16% de tasa de paro masculina.
- Por Comunidades Autónomas, la brecha más alta la encontramos en Ceuta (17,66 puntos) y la más baja en La Rioja (0,93 puntos).

Pese al impacto positivo de la reforma laboral del Real Decreto –Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, en el EMPLEO INDEFINIDO DE LAS MUJERES, ÉSTAS SIGUEN ESTANDO EN DESVENTAJA CON LOS HOMBRES Y SIGUEN SIENDO MAYORÍA EN LA CONTRATACIÓN TEMPORAL.

- Las mujeres representan el 46,9% de la contratación indefinida, teniendo un peso importante la contratación de fijos discontinuos, mientras que en la contratación temporal las mujeres representan casi el 60% de esta modalidad de contratación.

LAS MUJERES SIGUEN SIENDO MAYORÍA EN LA ASUNCIÓN DE RESPONSABILIDADES FAMILIARES NO RETRIBUIDAS.

- Del total de **prestaciones por nacimiento y cuidado del menor reconocidas por el INSS en 2024** que fue de 471.644, **220.367 prestaciones** fueron percibidas por el **primer progenitor**, habitualmente la madre biológica (la antigua prestación de maternidad) es decir, el **46,72%** del total de las prestaciones, **y 251.277 prestaciones** fueron percibidas por el **segundo progenitor** (en la mayoría de los casos el padre), que representan el **53,28%** del total de las prestaciones, mientras que en las excedencias por cuidados de familiares en 2024, el 84,38% correspondieron a mujeres (45.118) frente al 15,62% que correspondieron a hombres (8.353).
- Se evidencia, de este modo que son más los hombres en prestaciones de nacimiento que las mujeres, por las mayores tasas de empleo y ocupación de los hombres, que el ejercicio de este derecho no supone una merma de ingresos y tiene una especial protección respecto al mantenimiento del puesto de trabajo, mientras que en las excedencias, que no son retribuidas, ocurre lo contrario.

En materia de RETRIBUCIONES, LA BRECHA DE GÉNERO ÚLTIMA que conocemos, con datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2022, ES DE 17,09%, según la metodología del INE, lo que supone 1,27 puntos más baja que la de 2021.

- **Por comunidades autónomas, las brechas salariales entre mujeres y hombres presentan una horquilla que va desde el 4,3% en Canarias, a los 20,14% de Murcia**.

Una de las manifestaciones de la VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES se produce en el ámbito laboral. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son las expresiones más frecuentes de esta violencia que sufren de una forma abrumadoramente mayoritaria las mujeres en el mundo laboral.

- La «Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019», recogía que el 40,4% de las mujeres mayores de 16 años en España ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, que el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral.
- La Encuesta Europea de Violencia de Género de 2022 recoge que del total de mujeres de entre 16 y 74 años residentes en España que han trabajado alguna vez, el 28,4% ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida. El 88,5% de las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo señalaron que el agresor había sido un hombre, siendo este porcentaje 8 veces superior al de agresoras mujeres. Además, atendiendo al tipo de persona agresora, del total del 25,1% cometido por hombres en el ámbito laboral, el 13,1% fue cometido por un compañero de trabajo, el 9,3% por un cliente y el 9% por un jefe.

12

DESDE UGT REIVINDICAMOS:

Seguir incrementando el SMI hasta situarlo en el 60% de la media salarial**, (en cumplimiento de la Carta Social Europea), para reducir la brecha de género en los salarios** que beneficiaría en mayor medida a las mujeres. Destacamos la subida del SMI a 1.184 euros mensuales (14 pagas) para 2025, lograda en el Diálogo Social, con un impacto directo en casi 3 millones de personas, el 57% mujeres**.**

UGT demanda que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI. En concreto el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores **y que esa modificación sea recogida en los sucesivos acuerdos de SMI, para evitar la congelación salarial de la población trabajadora más pobre, mayoritariamente mujeres.**

Avanzar en la senda de las mejoras de la reforma laboral **para evitar que las personas trabajadoras, (y en concreto las mujeres), paguen las consecuencias de una coyuntura económica forzada por la situación internacional de desaceleración de la economía. Reclamamos que las políticas públicas, también las laborales, tengan perspectiva de género, para que las mujeres no sean quienes sufren desproporcionadamente las consecuencias de ninguna crisis que pueda sobrevenir.**

Desde UGT reivindicamos políticas de empleo que impulsen la incorporación de las mujeres al trabajo, y en condiciones de calidad, con contratos a tiempo completo y de duración indefinida y en las mismas condiciones que los hombres para poder alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.**

Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación, negociados y acordados con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras**, impulsándolos como aspecto prioritario en la negociación colectiva, dotando de los recursos públicos necesarios para el cumplimiento de dicho objetivo.**

Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de género entre mujeres y hombres, y llevar a cabo la transposición de las Directivas de transparencia salarial y violencia contra las mujeres**, así como las adecuaciones legislativas que garanticen el pleno cumplimiento del** Convenio 190 de la OIT**.**

Combatir la segregación ocupacional, estableciendo valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género**, que pongan en valor las profesiones mayoritariamente feminizadas.**

Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo con perspectiva de género **de manera transversal,** impulsando el acceso y cualificación de las mujeres a sectores productivos emergentes derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica**.**

Adoptar medidas de acción positiva en las políticas generales dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo**, que permitan dar respuesta** a la brecha salarial y a la infrarrepresentación femenina **en determinados sectores productivos.**

Erradicar la violencia machista en los centros de trabajo, con una política de Tolerancia Cero. Recordar la obligación de que todas las empresas, independientemente de su tamaño, cuenten con un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo**. Además,** incorporar en los protocolos existentes **las novedades introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, con la normativa introducida en 2024 para el reconocimiento de derechos sociolaborales a las** víctimas de violencias sexuales**.**

Dignificar el sector de los cuidados **como un paso imprescindible para garantizar la equidad de género, garantizando la incorporación o el mantenimiento en el mercado laboral de las personas cuidadoras y a su vez, dotando de**

condiciones laborales dignas de las personas que se dedican de manera remunerada a los cuidados. Una labor que en España siguen realizando en la mayoría de los casos las mujeres, sobre todo aquellas en situación de mayor vulnerabilidad.

Resulta imprescindible el abordaje de los cuidados desde la corresponsabilidad social, superando la lógica que asume su atención como un tema privado que deben resolver de manera individual las personas trabajadoras o las familias**. Siguiendo la Estrategia Europea de Cuidados, desde UGT consideramos que es fundamental el** incremento de la inversión pública que garantice unos servicios y prestaciones sociales suficientes, públicos, asequibles, de calidad y accesibles para el cuidado de menores, personas mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, que aseguren la respuesta inmediata a situaciones de necesidad, generando un impacto positivo en la reducción en la intensidad de la pobreza de las familias y ayudando a combatir su exclusión social**.**

Avanzar hacia la corresponsabilidad real y efectiva**, a través de medidas que impulsen la concienciación, especialmente de los hombres, a nivel social y de las empresas, priorizando los permisos retribuidos.** Reclamamos la retribución completa del permiso parental de 8 semanas **hasta que el/la menor tenga 8 años, contemplado en la Directiva 2019/1158, que se incumple en este aspecto en la actualidad, así como el** desarrollo reglamentario necesario para su disfrute a tiempo parcial a través del Diálogo Social**.**

Insistimos una vez más en la necesidad de contar con permisos retribuidos para el cuidado familiar, de carácter individual e intransferibles**, para eliminar los obstáculos en el acceso al empleo por esta causa, así como evitar el abandono temporal del empleo o la renuncia involuntaria a una promoción profesional por parte de las mujeres, por dedicarse al cuidado de familiares, ya sean hijos, ascendientes u otros familiares.**

Invertir en educación en igualdad**, establecer que la coeducación sea la norma y no la excepción, para conseguir una sociedad libre de estereotipos de género, revisando los libros de texto y material divulgativo, incorporando referentes plurales y diversos, con especial hincapié en mujeres de profesiones STEM.**

Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción **de la Autoridad Laboral competente para el cumplimiento efectivo de la legalidad en igualdad de género y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.**