



INFORME SOBRE BRECHA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT

2024

INDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. PANORAMA GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO POR SEXO	4
3. SEGREGACIÓN SECTORIAL U HORIZONTAL.....	11
4. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE SALARIZACIÓN.....	18
5. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE TEMPORALIDAD	24
6. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE PARCIALIDAD.....	28
7. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL O VERTICAL.....	32
8. ANÁLISIS DE LA BRECHA ENTRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	35
9. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL	37
10. REPERCUSIÓN DE LA REFORMA LABORAL SOBRE LAS MUJERES	42
11. PRINCIPALES CONCLUSIONES	44
12. REIVINDICACIONES DE UGT	49

1. INTRODUCCIÓN

El 8 de marzo, **Día Internacional de las Mujeres**, todas las personas y organizaciones que trabajamos por la igualdad real y efectiva nos unimos con una sola voz para reivindicar los derechos de todas las mujeres del mundo. El **8M** es una jornada para hacer balance de los avances conseguidos por el feminismo, pero también para reclamar medidas que aborden las innumerables cuestiones pendientes.

En la última legislatura se han producido grandes logros en materia legislativa, fruto del gobierno progresista PSOE-Podemos y del Diálogo Social, que han impactado de forma muy positiva en la calidad de vida de las mujeres y en la reducción de las brechas de género. La reforma laboral de 2021 ha multiplicado la contratación indefinida y reducido la temporalidad en el empleo femenino; se han producido avances en materia de igualdad retributiva, gracias a la obligatoriedad de negociar planes de igualdad en empresas de más de 50 personas en plantilla; y se ha desarrollado una mayor protección en cuanto a conciliación y corresponsabilidad como resultado de la ampliación de los permisos en 2023.

Si bien los datos de actividad laboral de las mujeres han mejorado en las últimas décadas, aún persiste una intolerable brecha de género en muchos ámbitos. En términos generales, las mujeres mantienen menores tasas de actividad y ocupación que los hombres, peores condiciones laborales, incluidas las salariales y una notable segregación horizontal y vertical. Nosotras también registramos mayores índices de paro, temporalidad y parcialidad, lo que supone una peor calidad de vida.

Desde la Secretaría de Formación y Políticas de Igualdad os presentamos el siguiente informe elaborado por el Gabinete Técnico de nuestra Federación con el fin de poner de manifiesto las desigualdades estructurales en el marco laboral de nuestros sectores.

En FeSMC-UGT nos comprometemos a emplear toda nuestra fuerza sindical para acabar con todas estas discriminaciones y hacer efectivos los derechos de las mujeres en el ámbito laboral. Nuestros sectores seguirán trabajando para exigir políticas retributivas transparentes que acaben con la brecha salarial, para demoler los techos de cristal que nos impiden acceder a posiciones de poder y decisión; para derribar los estereotipos de género y la división sexual del trabajo, etc. Consideramos que la lucha contra estas discriminaciones debe pasar, necesariamente, por abordar medidas que hagan efectiva la corresponsabilidad de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados.

La erradicación de la violencia machista es otra cuestión urgente que ha de entenderse como una prioridad y un trabajo transversal en el sindicato que debe reflejarse en las negociaciones de planes de igualdad y en las cláusulas en la negociación colectiva. También, ahora más que nunca, debemos movilizarnos frente a las ideologías de ultraderecha que niegan la violencia de género y que pretenden hacer retroceder los avances logrados por el feminismo. La consecución de la igualdad entre mujeres y hombres debe entenderse desde el prisma de la eliminación de la violencia machista.

Cada 8 de marzo, FeSMC-UGT seguirá levantando la voz para consolidar lo ya alcanzado y reivindicar que la igualdad de género no es una cuestión de un día, sino un compromiso ineludible de nuestra agenda sindical y de la sociedad en su conjunto.

8M
2024

Día Internacional de las Mujeres

**LIBRES Y UNIDAS,
CONQUISTANDO ♀
IGUALDAD**

UGT  **FeSMC**
Servicios, Movilidad
y Consumo



2. PANORAMA GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO POR SEXO

Según los últimos datos publicados de la Encuesta de Población Activa correspondientes al cuarto trimestre de 2023, la población mayor de 16 años se cifra en 40,8 millones de personas, de las que el 51,4 % son mujeres.

La mayor parte, el 59 % del total, con 24 millones, son personas **activas**, es decir, mayores de 16 años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista) o estaban trabajando o estaban en paro pero, disponibles y en condiciones de incorporarse a un puesto de trabajo. De estas, el 47,6 % son mujeres.

En cuanto al 41 % restante, son personas **inactivas**, es decir, que ni trabajan ni están desempleadas, de las que el 57 % son mujeres.

PANORAMA DEL MERCADO DE TRABAJO SEGÚN SEXO (MILES). 4T 2023

RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Activos/as	24.077,4	12.624,1	11.453,4	47,6%
- Ocupados/as	21.246,9	11.323,5	9.923,4	46,7%
Asalariados/as	18.035,5	9.274,0	8.761,5	48,6%
Indefinidos	15.061,1	7.955,5	7.105,6	47,2%
Temporales	2.974,4	1.318,5	1.655,9	55,7%
No asalariados/as	3.211,4	2.049,5	1.161,9	36,2%
- Parados/as	2.830,5	1.300,6	1.530,0	54,1%
Parados/as que buscan primer empleo	303,9	145,1	158,8	52,3%
Inactivos/as	16.741,5	7.198,1	9.543,4	57,0%
TOTAL	40.818,9	19.822,2	20.996,8	51,4%

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

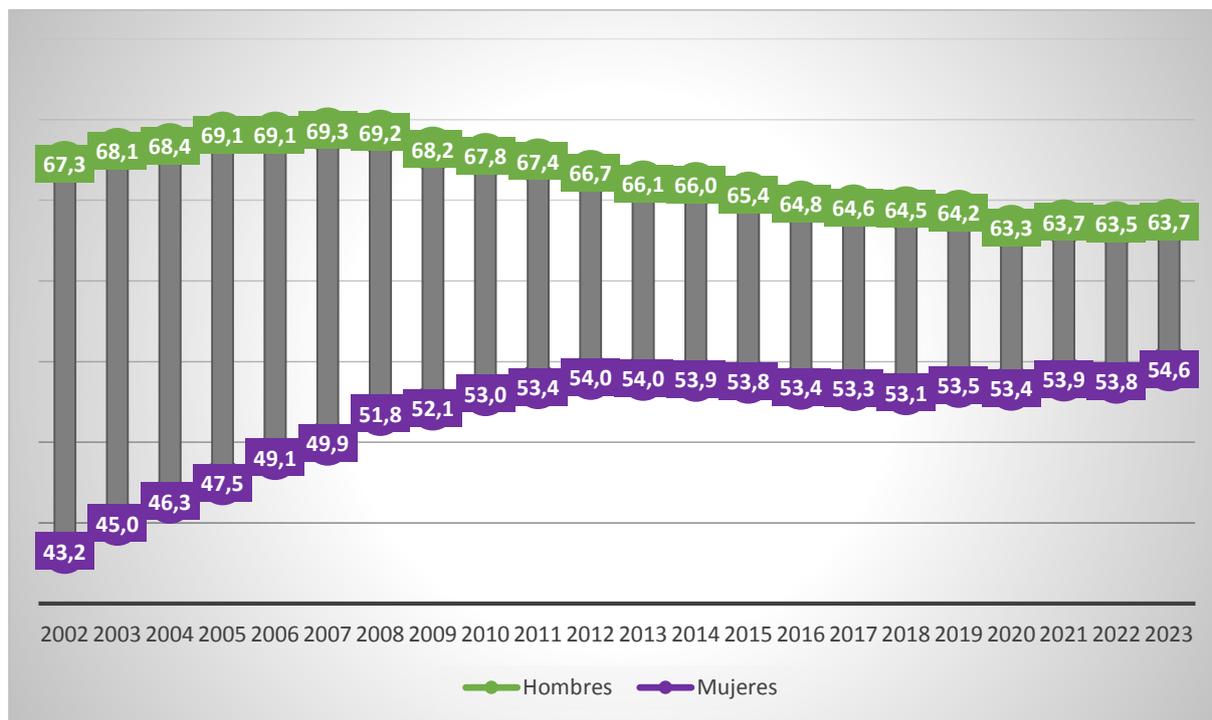
A su vez, **las personas activas se clasifican en ocupadas y paradas**: el 46,7 % de las personas ocupadas son mujeres, mientras que este porcentaje se eleva al 54,1 % en el caso de las personas desempleadas.

Es decir, podemos decir, en términos generales, que las mujeres presentan menos actividad laboral y están más desempleadas que los hombres.

Las **tasas de actividad femenina** se han ido aproximando a las masculinas en las últimas dos décadas si bien a un ritmo muy lento. Desde 2002, han ganado más de 11 puntos porcentuales, pasando de suponer el 43,2 al 54,6 % en la actualidad. Y la brecha en las tasas de actividad por sexo se ha reducido desde los 24 puntos de 2002 a los 9,1 puntos actuales.

En el último año, la brecha se ha vuelto a reducir desde 9,7 a 9,1 puntos, habiendo caído 6 décimas, a pesar de que la tasa de actividad masculina también se ha incrementado respecto a 2022 en 2 décimas, pero la femenina lo ha hecho en mayor proporción (8 décimas).

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO (%). 2002-2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuartos trimestres.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD Y BRECHA SEGÚN SEXO. 2002-2023

AÑO	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	BRECHA
2002	67,3	43,2	-24,0
2003	68,1	45,0	-23,1
2004	68,4	46,3	-22,0
2005	69,1	47,5	-21,6
2006	69,1	49,1	-20,0
2007	69,3	49,9	-19,4
2008	69,2	51,8	-17,4
2009	68,2	52,1	-16,0
2010	67,8	53,0	-14,8
2011	67,4	53,4	-14,0
2012	66,7	54,0	-12,7
2013	66,1	54,0	-12,1
2014	66,0	53,9	-12,1
2015	65,4	53,8	-11,6
2016	64,8	53,4	-11,4
2017	64,6	53,3	-11,2
2018	64,5	53,1	-11,4
2019	64,2	53,5	-10,7
2020	63,3	53,4	-10,0
2021	63,7	53,9	-9,7
2022	63,5	53,8	-9,7
2023	63,7	54,6	-9,1

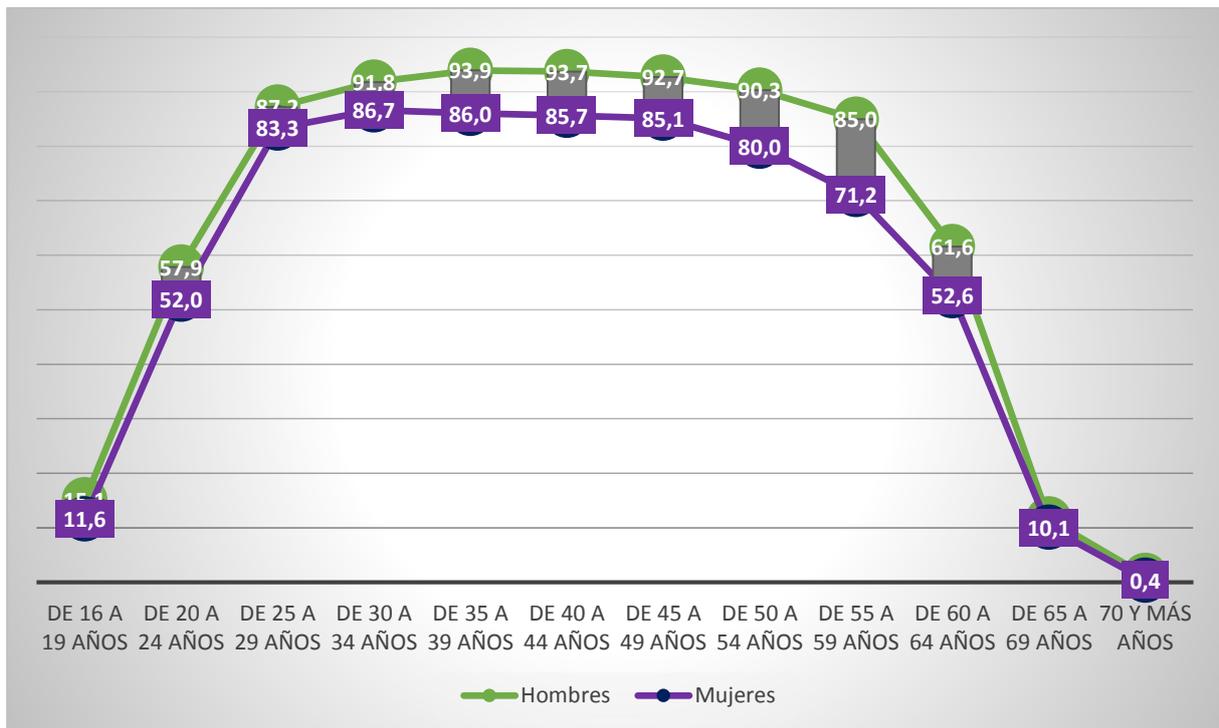
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuartos trimestres.

Teniendo en cuenta la **edad**, la brecha por sexo entre las tasas de actividad se va abriendo a medida que crece el intervalo de edad, llegando a su máximo (14 puntos de diferencia) de los 55 a los 59 años.

En cuanto al **nivel de formación alcanzado**, la brecha por sexo de las tasas de actividad es mayor en las etapas formativas más bajas y, a medida, que el nivel formativo crece, la brecha se va cerrando. De hecho, en educación superior, no existe brecha entre las tasas de actividad por sexo. Por tanto, a las mujeres con menor cualificación les cuesta más penetrar en el mercado laboral que a los hombres del mismo rango formativo.

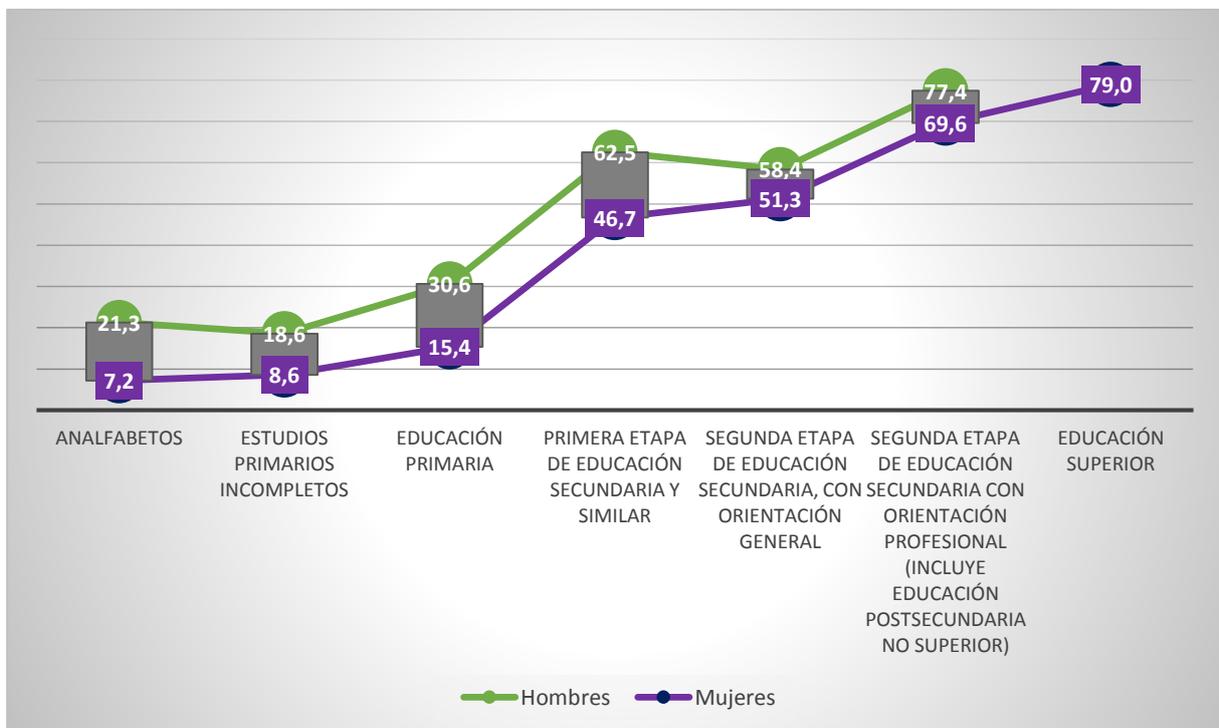
Las **comunidades autónomas** con mayor brecha en las tasas de actividad por sexo son Murcia, Castilla-La Mancha, Extremadura, Andalucía y Melilla (con más de 10 puntos). En el otro extremo, las que registran las menores brechas son Asturias, País Vasco, Galicia, Aragón y Navarra (con 8 puntos o menos).

TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN EDAD Y SEXO (%). 4T 2023



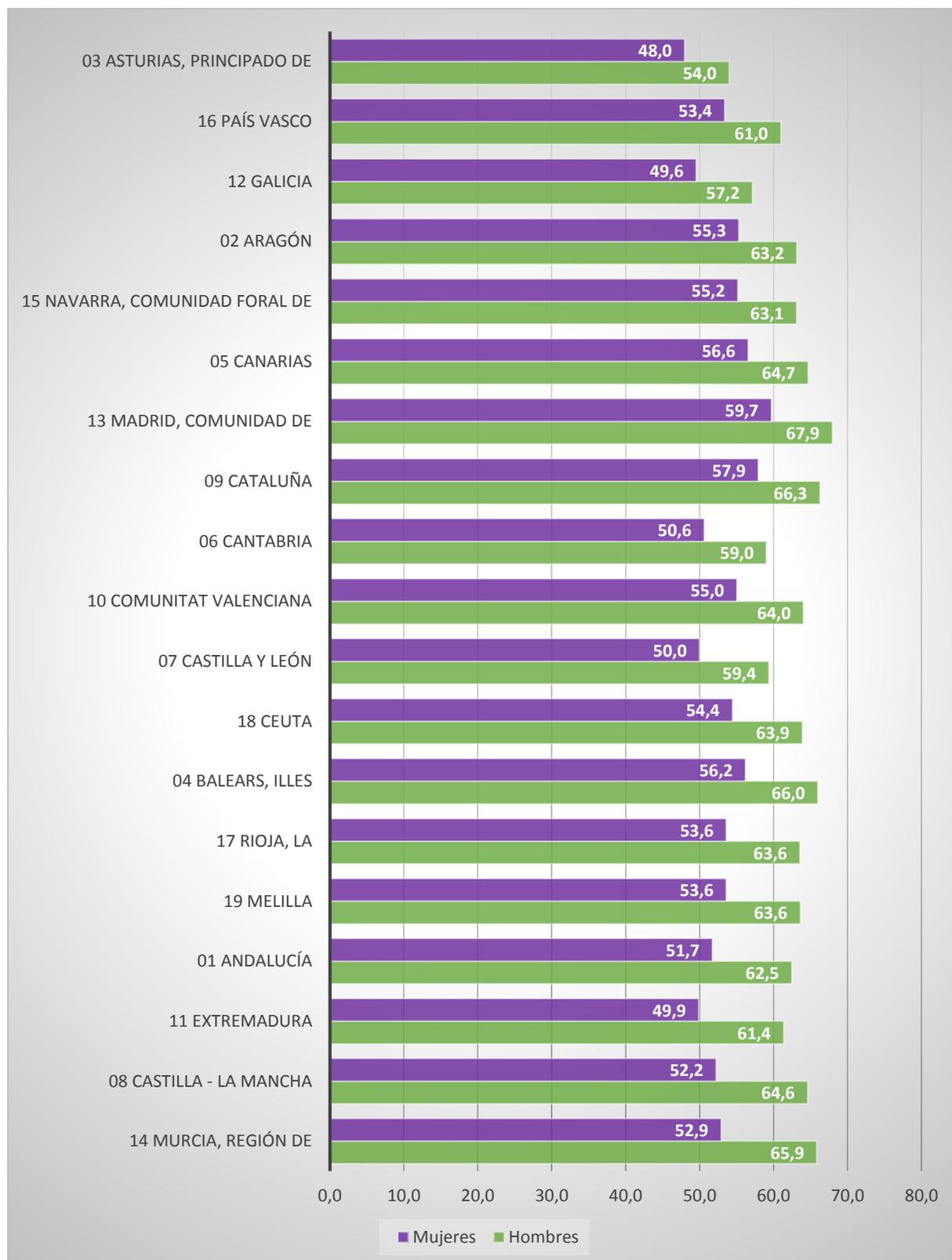
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN Y SEXO (%). 4T 2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN CC.AA. Y SEXO (%). 4T 2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

En cuanto a la **evolución de las tasas de paro**, más ligadas a la actividad económica de cada ciclo, se observa que, en los periodos de crisis, la brecha por sexo se cierra (entre 2009 y 2012 se redujo por debajo de un punto porcentual), mientras que en las etapas de expansión, la brecha se abre (la mayor diferencia se registró en 2002, con 7,3 puntos).

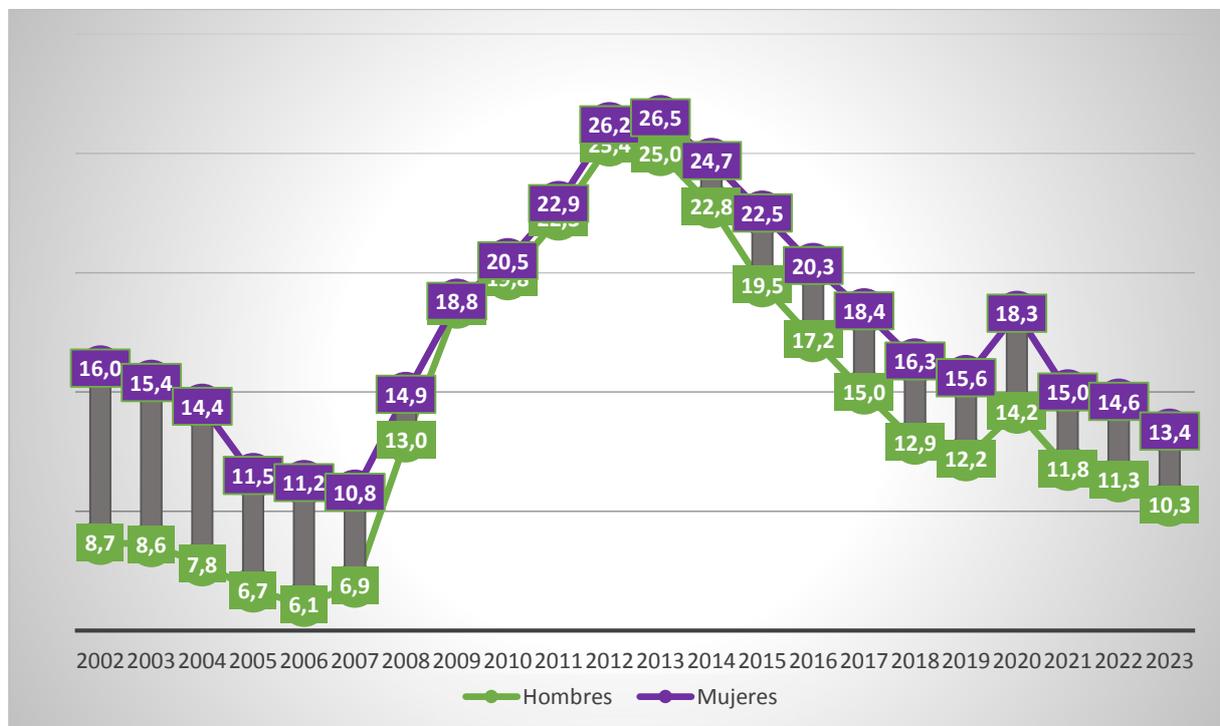
Es decir, las trabajadoras no se benefician tanto de los ciclos de crecimiento como los hombres y son más castigadas en época de crisis.

De hecho, con la crisis que provocó la pandemia de la COVID-19, en 2020 creció en mayor medida el número de mujeres paradas (18,1 %) que el de hombres (14,8 %), mientras que al año siguiente que fue de recuperación de la actividad económica, el paro se redujo casi en la misma proporción para ambos sexos (-16,9 % para las mujeres y -16,2 % para los hombres).

En 2023, la brecha en la tasa de paro por sexo se situó en 3,1 puntos porcentuales, después de los 4,1 puntos de diferencia de 2020, donde la tasa de paro femenina alcanzó el 18,3 % (14,2 % en el caso de los hombres).

En el último año, la tasa de paro femenina se ha reducido ligeramente por encima de la masculina lo que ha reducido la brecha en dos décimas.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARO POR SEXO (%). 2002-2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuartos Trimestres.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARO Y BRECHA SEGÚN SEXO. 2002-2023

AÑOS	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	BRECHA
2002	8,7	16,0	7,3
2003	8,6	15,4	6,8
2004	7,8	14,4	6,6
2005	6,7	11,5	4,8
2006	6,1	11,2	5,1
2007	6,9	10,8	3,9
2008	13,0	14,9	1,9
2009	18,6	18,8	0,2
2010	19,8	20,5	0,7
2011	22,3	22,9	0,6
2012	25,4	26,2	0,8
2013	25,0	26,5	1,5
2014	22,8	24,7	1,9
2015	19,5	22,5	3,0
2016	17,2	20,3	3,1
2017	15,0	18,4	3,4
2018	12,9	16,3	3,4
2019	12,2	15,6	3,4
2020	14,2	18,3	4,1
2021	11,8	15,0	3,2
2022	11,3	14,6	3,3
2023	10,3	13,4	3,1

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuartos trimestres.

3. SEGREGACIÓN SECTORIAL U HORIZONTAL

A pesar de los avances conseguidos en las últimas décadas, las diferencias de género se manifiestan en diversos ámbitos como en la diferente participación de mujeres y hombres en las actividades productivas, que ha dado lugar a un aumento de la segregación sectorial en España.

En este sentido, nos encontramos con **ramas de actividad muy feminizadas**, con un alto porcentaje de mujeres ocupadas, como es el caso de las *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico*, con un 88,5 % de mujeres ocupadas, seguidas de las *Actividades sanitarias y de servicios sociales* (75,8 %), *Otros Servicios* (68,5 %) o *Educación* (67,7 %).

Después, hay un segundo grupo de ramas de actividad con un porcentaje superior de mujeres que de hombres pero sin llegar a poder calificarlas como feminizadas: *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (56,7 %), *Hostelería* (54,5 %) y *Actividades financieras y de seguros* (52,7 %).

Por debajo del 50 % pero también con un alto porcentaje de mujeres ocupadas se ubican las ramas de *Comercio* (49,5 %), *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (49,2 %), *Actividades inmobiliarias* (47,7 %), *Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales* (47,5 %), *Administración pública* (45,4 %) y *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (43,1 %).

En cuanto al resto de ramas de actividad, ya con un porcentaje de mujeres ocupadas por debajo del 32,5 %, se pueden calificar como masculinizadas desde el punto de vista de la distribución de la ocupación. En el caso de las ramas correspondientes a nuestra Federación, sería el caso de *Información y comunicaciones* y *Transporte y almacenamiento* con un 29,7 y un 22,9 % de trabajadoras respectivamente.

DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO (MILES). 4T 2023

RAMAS DE ACTIVIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	67,3	515,7	583,0	88,5%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	493,8	1.544,1	2.037,9	75,8%
S Otros servicios	161,9	352,1	514,0	68,5%
P Educación	491,5	1.032,1	1.523,6	67,7%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	466,3	611,4	1.077,7	56,7%
I Hostelería	768,5	919,0	1.687,5	54,5%
K Actividades financieras y de seguros	230,4	256,6	487,0	52,7%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.573,0	1.542,9	3.115,9	49,5%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	641,5	621,8	1.263,3	49,2%
L Actividades inmobiliarias	90,3	82,3	172,6	47,7%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2,1	1,9	4,0	47,5%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	788,0	656,3	1.444,3	45,4%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	234,4	177,2	411,6	43,1%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	66,2	31,9	98,1	32,5%
J Información y comunicaciones	541,3	228,5	769,8	29,7%
C Industria manufacturera	1.830,2	723,3	2.553,5	28,3%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	568,1	202,6	770,7	26,3%
H Transporte y almacenamiento	882,9	262,0	1.144,9	22,9%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	112,5	29,5	142,0	20,8%
B Industrias extractivas	30,6	5,6	36,2	15,5%
F Construcción	1.282,7	126,4	1.409,1	9,0%
TOTAL SECTORES FeSMC	4.651,9	3.668,0	8.319,9	44,1%
TOTAL SECTORES	11.323,5	9.923,4	21.246,9	46,7%

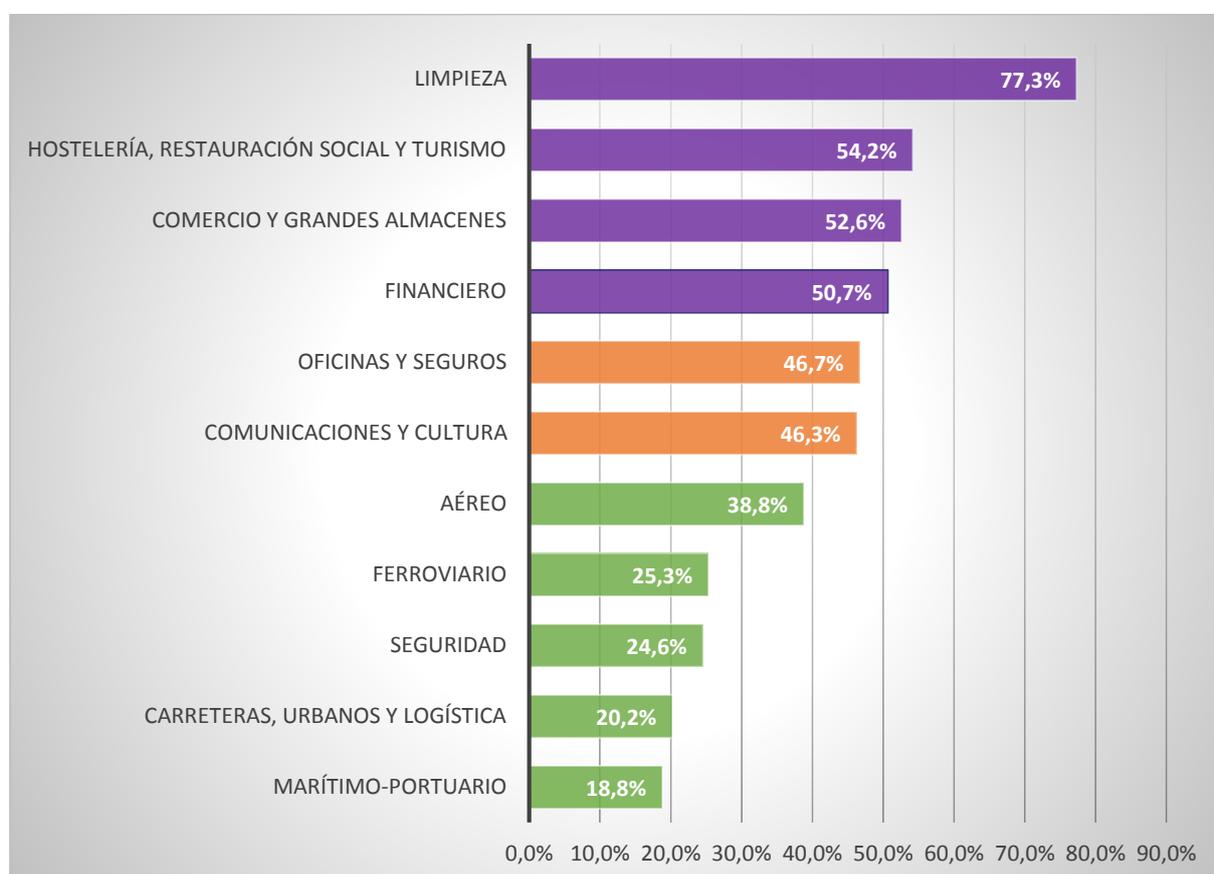
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

Si atendemos a la **clasificación sectorial de nuestra Federación**, claramente el sector de *Limpieza* es el más feminizado, con un 77,3 % de trabajadoras, seguido de lejos por el sector de *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (54,2 %), *Comercio y Grandes Almacenes* (52,6 %) y *Financiero* (50,7 %).

A continuación, dos sectores cuentan con un elevado porcentaje de mujeres ocupadas, pero por debajo del 50 %: *Oficinas y Seguros* (46,7 %) y *Comunicaciones y Cultura* (46,3 %).

Y, finalmente, el predominio de los hombres es indiscutible en los sectores *Marítimo-Portuario, Carreteras, Urbanos y Logística, Seguridad, Ferroviario y Aéreo*.

PORCENTAJE DE MUJERES OCUPADAS EN LOS SECTORES DE FeSMC. 4T 2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

Las ramas con mayor ocupación femenina obviamente coinciden con las ramas con **mayor porcentaje de mujeres asalariadas**: *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico*, con un 88,5 % de mujeres asalariadas, seguidas de las *Actividades sanitarias y de servicios sociales* (76,5 %), *Otros Servicios* (68,2 %) y *Educación* (68,1 %).

Igualmente, hay un segundo grupo de ramas de actividad con un porcentaje superior de mujeres que de hombres pero sin llegar a poder calificarlas como feminizadas que se amplía a más sectores en el caso del empleo asalariado: *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (57,9 %), *Hostelería* (56,9 %), *Actividades financieras y de seguros* (54,6 %), *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (53,5 %), *Actividades inmobiliarias* (52,6 %) y *Comercio* (51,4 %).

Por debajo del 50 % pero también con un alto porcentaje de mujeres asalariadas se ubican las *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (47,2 %) y la *Administración pública* (45,4 %).

En cuanto al resto de ramas de actividad, ya con un porcentaje de mujeres asalariadas por debajo del 33 %, se pueden calificar como masculinizadas desde el punto de vista de la distribución del empleo asalariado.

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO (MILES). 4T 2023

RAMAS DE ACTIVIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	67,3	515,7	583,0	88,5%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	445,2	1.446,2	1.891,4	76,5%
S Otros servicios	105,5	226,2	331,7	68,2%
P Educación	457,6	978,5	1.436,1	68,1%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	419,7	576,3	996,0	57,9%
I Hostelería	598,9	790,2	1.389,1	56,9%
K Actividades financieras y de seguros	201,0	241,9	442,9	54,6%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	407,1	469,2	876,3	53,5%
L Actividades inmobiliarias	40,5	45,0	85,5	52,6%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.186,7	1.256,7	2.443,4	51,4%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	171,0	152,8	323,8	47,2%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	788,0	656,3	1.444,3	45,4%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	63,1	31,0	94,1	32,9%
J Información y comunicaciones	475,1	209,3	684,4	30,6%
C Industria manufacturera	1.664,8	671,6	2.336,4	28,7%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	353,3	124,4	477,7	26,0%
H Transporte y almacenamiento	728,6	235,8	964,4	24,5%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	108,9	29,4	138,3	21,3%
B Industrias extractivas	29,3	5,6	34,9	16,0%
F Construcción	962,2	98,9	1.061,1	9,3%
TOTAL SECTORES FeSMC	4.323,1	3.913,9	8.237,0	47,5%
TOTAL SECTORES	9.274,0	8.761,5	18.035,5	48,6%

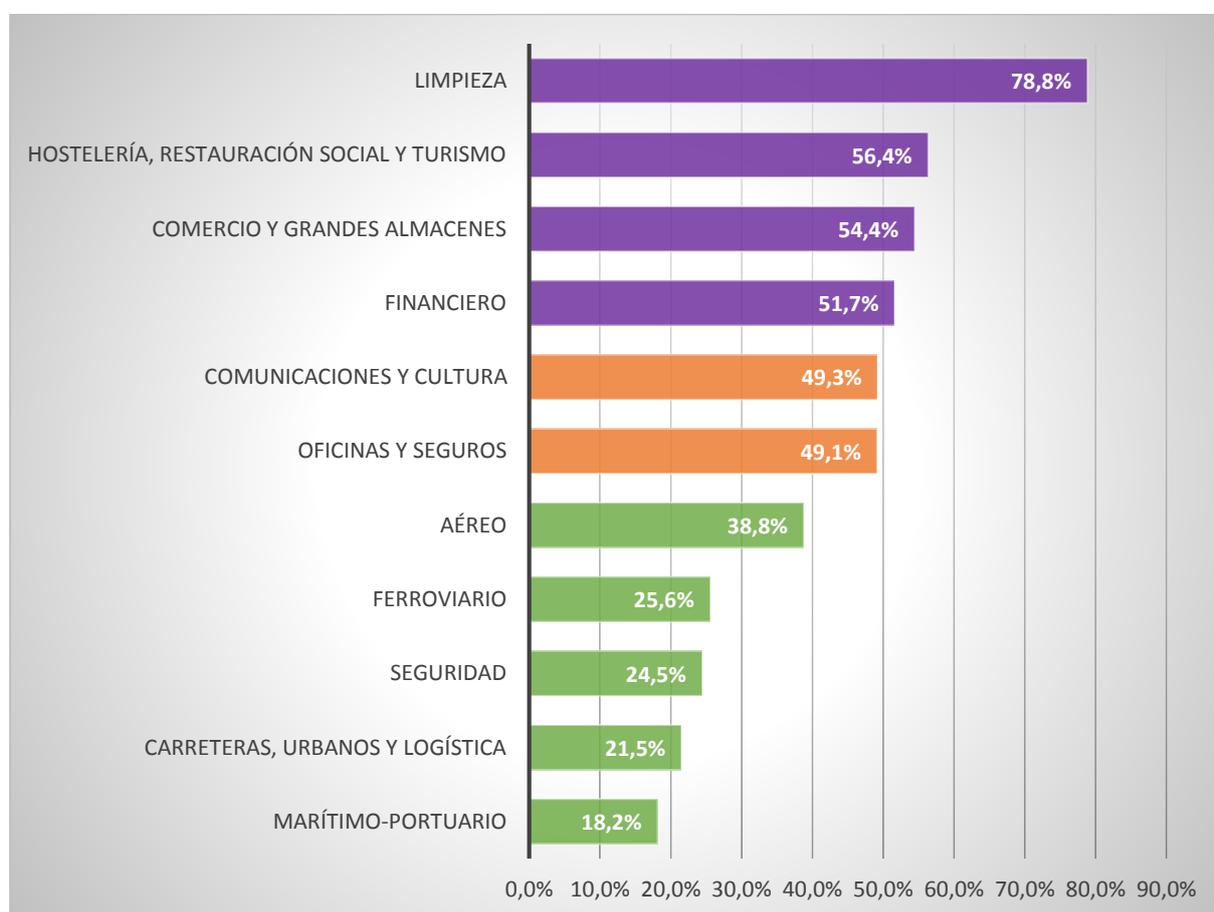
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

En nuestra Federación, el sector de *Limpieza* es lógicamente el más feminizado también en términos de empleo asalariado, con un 78,8 % de empleadas, seguido de lejos por el sector de *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (56,4 %), *Comercio y Grandes Almacenes* (54,4 %) y *Financiero* (51,7 %).

A continuación, dos sectores cuentan con un elevado porcentaje de mujeres asalariadas, pero por debajo del 50 %: *Comunicaciones y Cultura* (49,3 %) y *Oficinas y Seguros* (49,1 %).

Y, finalmente, el predominio de los hombres es indiscutible en los sectores *Marítimo-Portuario, Carreteras, Urbanos y Logística, Seguridad, Ferroviario y Aéreo*.

PORCENTAJE DE MUJERES ASALARIADAS EN LOS SECTORES DE FeSMC. 4T 2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

Del **análisis de las tasas de paro por ramas de actividad**, podemos extraer las siguientes conclusiones:

- En primer lugar, la diferencia entre las tasas de paro entre mujeres y hombres es menor en los sectores de FeSMC (1,8 puntos) que para el conjunto de los sectores de nuestra economía (3,1 puntos).
- La rama de actividad con mayor brecha por sexo en las tasas de paro en 2023 no corresponde a nuestra Federación: *Agricultura, ganadería y pesca* (8 puntos).
- En cuanto a las ramas que sí se integran en FeSMC, *Actividades inmobiliarias* es la que registra la brecha más alta (4,6 puntos), seguida de *Información y comunicaciones* (2,5 puntos) y *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (2,1 puntos).
- Las ramas de actividad de nuestra Federación que registraron las tasas de paro femeninas más altas en 2023 fueron *Hostelería* (13,6 %), *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (11,1 %), *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (9,2 %), *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico* (8,3 %) y *Comercio* (7 %).
- Como se puede observar, no existe una relación directa entre ramas de actividad con mayor tasa de paro femenino y ramas con mayor brecha en las tasas de paro por sexo.
- Finalmente, hay que destacar las *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico* y las *Actividades financieras y de seguros* por ser las tasas de paro masculinas superiores a las femeninas y, resultando la brecha, por tanto, negativa.

TASAS DE PARO Y BRECHA SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO. 4T 2023

RAMAS DE ACTIVIDAD	PERSONAS PARADAS (MILES)		PERSONAS ACTIVAS (MILES)		TASAS DE PARO		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Brecha
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	74,9	49,4	643,0	252,0	11,6%	19,6%	8,0
C Industria manufacturera	68,0	42,5	1.898,2	765,8	3,6%	5,5%	2,0
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	4,8	0,4	117,3	29,9	4,1%	1,3%	-2,8
F Construcción	89,8	5,9	1.372,4	132,4	6,5%	4,5%	-2,1
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	83,6	116,1	1.656,6	1.659,0	5,0%	7,0%	2,0
H Transporte y almacenamiento	41,7	15,7	924,6	277,8	4,5%	5,7%	1,1
I Hostelería	115,0	144,6	883,5	1.063,6	13,0%	13,6%	0,6
J Información y comunicaciones	22,8	16,0	564,1	244,5	4,0%	6,5%	2,5
K Actividades financieras y de seguros	1,7	1,1	232,1	257,7	0,7%	0,4%	-0,3
L Actividades inmobiliarias	1,5	5,5	91,8	87,8	1,6%	6,3%	4,6
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	14,6	27,9	656,1	649,8	2,2%	4,3%	2,1
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	40,1	61,6	506,4	673,0	7,9%	9,2%	1,2
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	49,6	51,4	837,6	707,6	5,9%	7,3%	1,3
P Educación	16,4	52,8	507,9	1.084,8	3,2%	4,9%	1,6
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	19,3	66,2	513,1	1.610,3	3,8%	4,1%	0,3
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	24,9	22,2	259,3	199,3	9,6%	11,1%	1,5
S Otros servicios	10,9	24,9	172,8	377,0	6,3%	6,6%	0,3
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	17,5	46,4	84,8	562,1	20,6%	8,3%	-12,4
TOTAL SECTORES FeSMC	374,3	482,0	6.032,1	6.051,6	6,2%	8,0%	1,8
TOTAL SECTORES	1.300,6	1.530,0	12.624,1	11.453,4	10,3%	13,4%	3,1

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

4. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE SALARIZACIÓN

Las personas ocupadas se clasifican atendiendo a la situación profesional en no asalariadas (empleadores/as, empresarios/as sin asalariados/as y trabajadores/as independientes, miembros de cooperativas,...) y en asalariadas (públicas o privadas).

Las mujeres históricamente han mantenido tasas de salarización (porcentaje de personas asalariadas sobre el total de personas ocupadas) mucho más altas que los hombres, manteniendo una brecha de entre 6 y 9 puntos porcentuales.

Y, además, el empleo asalariado femenino ha crecido en los últimos 21 años en mayor proporción para las mujeres (57,2 %) que para los hombres (11,8 %).

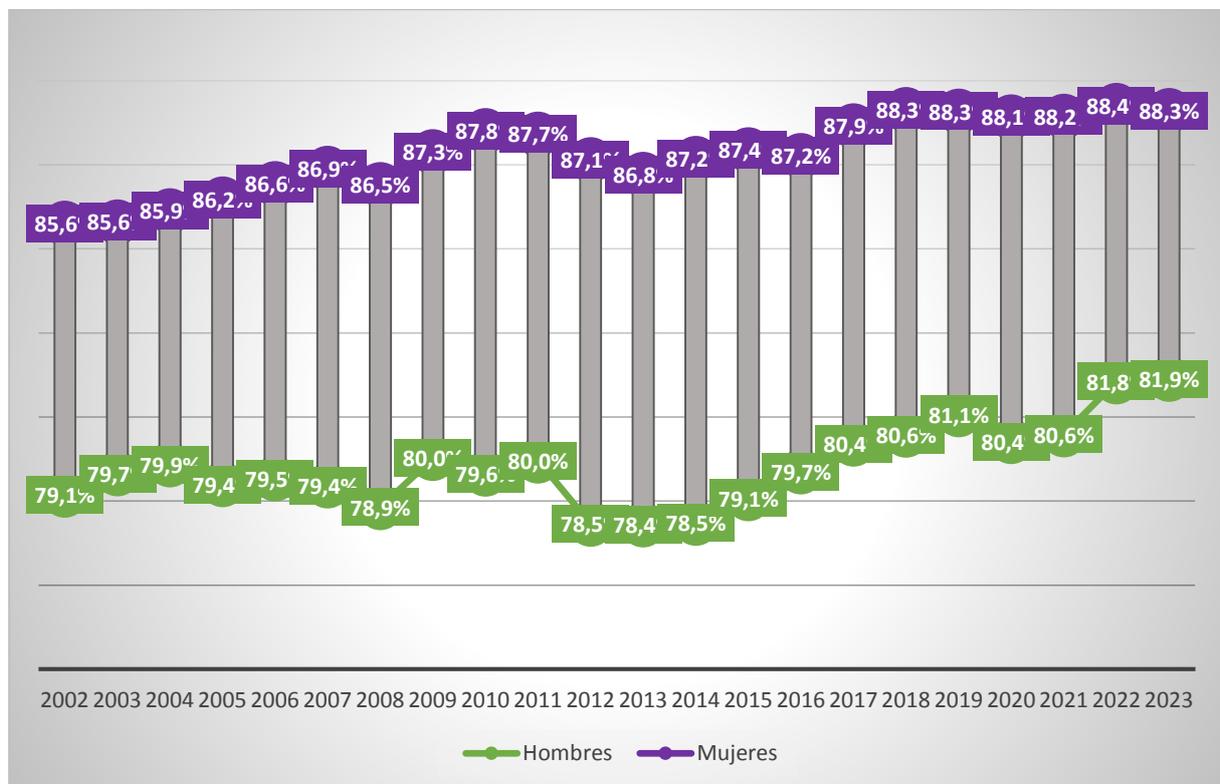
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE SALARIZACIÓN Y BRECHA SEGÚN SEXO. 2002-2023

AÑOS	PERSONAS ASALARIADAS (MILES)		PERSONAS OCUPADAS (MILES)		TASAS DE SALARIZACIÓN		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Brecha
2002	8.295,4	5.574,2	10.480,8	6.511,1	79,1%	85,6%	6,5
2003	8.612,5	5.933,9	10.811,8	6.928,6	79,7%	85,6%	6,0
2004	8.909,5	6.302,1	11.155,1	7.335,7	79,9%	85,9%	6,0
2005	9.227,6	6.797,6	11.622,0	7.887,2	79,4%	86,2%	6,8
2006	9.460,8	7.184,1	11.895,2	8.300,2	79,5%	86,6%	7,0
2007	9.593,0	7.502,0	12.086,6	8.631,3	79,4%	86,9%	7,5
2008	9.001,0	7.476,3	11.414,9	8.640,4	78,9%	86,5%	7,7
2009	8.442,7	7.281,8	10.550,8	8.339,7	80,0%	87,3%	7,3
2010	8.236,5	7.318,2	10.341,1	8.333,8	79,6%	87,8%	8,2
2011	7.980,4	7.170,1	9.980,3	8.172,8	80,0%	87,7%	7,8
2012	7.403,0	6.885,6	9.435,7	7.903,7	78,5%	87,1%	8,7
2013	7.300,6	6.792,8	9.306,8	7.828,4	78,4%	86,8%	8,3
2014	7.501,3	6.981,7	9.558,3	8.010,8	78,5%	87,2%	8,7
2015	7.798,4	7.190,4	9.863,3	8.230,8	79,1%	87,4%	8,3
2016	8.027,5	7.357,9	10.071,9	8.436,2	79,7%	87,2%	7,5
2017	8.308,9	7.613,6	10.339,2	8.659,1	80,4%	87,9%	7,6
2018	8.583,3	7.870,3	10.653,1	8.911,5	80,6%	88,3%	7,7
2019	8.761,6	8.084,5	10.808,6	9.158,3	81,1%	88,3%	7,2
2020	8.419,8	7.821,8	10.469,8	8.874,5	80,4%	88,1%	7,7
2021	8.728,1	8.246,1	10.830,9	9.354,1	80,6%	88,2%	7,6
2022	8.984,7	8.386,9	10.977,7	9.486,2	81,8%	88,4%	6,6
2023	9.274,0	8.761,5	11.323,50	9.923,40	81,9%	88,3%	6,4

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

En el último año, la brecha se ha reducido en dos décimas debido al incremento de la tasa de salarización masculina hasta el 81,9 %, el porcentaje más alto de las últimas dos décadas y al leve descenso de la tasa de salarización femenina.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE SALARIZACIÓN Y BRECHA SEGÚN SEXO. 2002-2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuartos trimestres.

Las ramas de actividad con la mayor tasa de salarización femenina (100 %) son, evidentemente, las ligadas a la *Administración Pública* y las *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico* (con idénticos porcentajes para los hombres).

Respecto a las ramas correspondientes a FeSMC, hay que destacar las altas tasas de salarización femeninas registradas en *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (94,3 %), *Actividades financieras y de seguros* (94,3 %), *Información y Comunicaciones* (91,6 %), *Transporte y almacenamiento* (90 %).

Por otro lado, las mayores brechas en las tasas de salarización entre mujeres y hombres las encontramos en nuestra Federación en las *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (13,3 de diferencia a favor de las mujeres), *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (12 puntos), *Actividades inmobiliarias* (9,8 puntos), *Hostelería* (8,1 puntos), *Transporte y almacenamiento* (7,5 puntos) y *Actividades financieras y de seguros* (7 puntos).

En *Otros servicios* se produce una brecha de 9 décimas pero a favor de los hombres, seguramente como consecuencia de todos los negocios de tintorerías, peluquerías y centros de belleza gestionados por mujeres autónomas.

TASAS DE SALARIZACIÓN Y BRECHA SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO. 4T 2023

RAMAS DE ACTIVIDAD	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	BRECHA
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	62,2	61,4	-0,8
B Industrias extractivas	95,8	100,0	4,2
C Industria manufacturera	91,0	92,8	1,9
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	95,3	97,1	1,7
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	96,9	99,5	2,7
F Construcción	75,0	78,2	3,2
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	75,4	81,5	6,0
H Transporte y almacenamiento	82,5	90,0	7,5
I Hostelería	77,9	86,0	8,1
J Información y comunicaciones	87,8	91,6	3,9
K Actividades financieras y de seguros	87,2	94,3	7,0
L Actividades inmobiliarias	44,9	54,7	9,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	63,5	75,5	12,0
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	90,0	94,3	4,3
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	100,0	100,0	0,0
P Educación	93,1	94,8	1,7
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	90,2	93,7	3,5
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	72,9	86,2	13,3
S Otros servicios	65,2	64,2	-0,9
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	100,0	100,0	0,0
TOTAL SECTORES	81,9	88,3	6,4

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

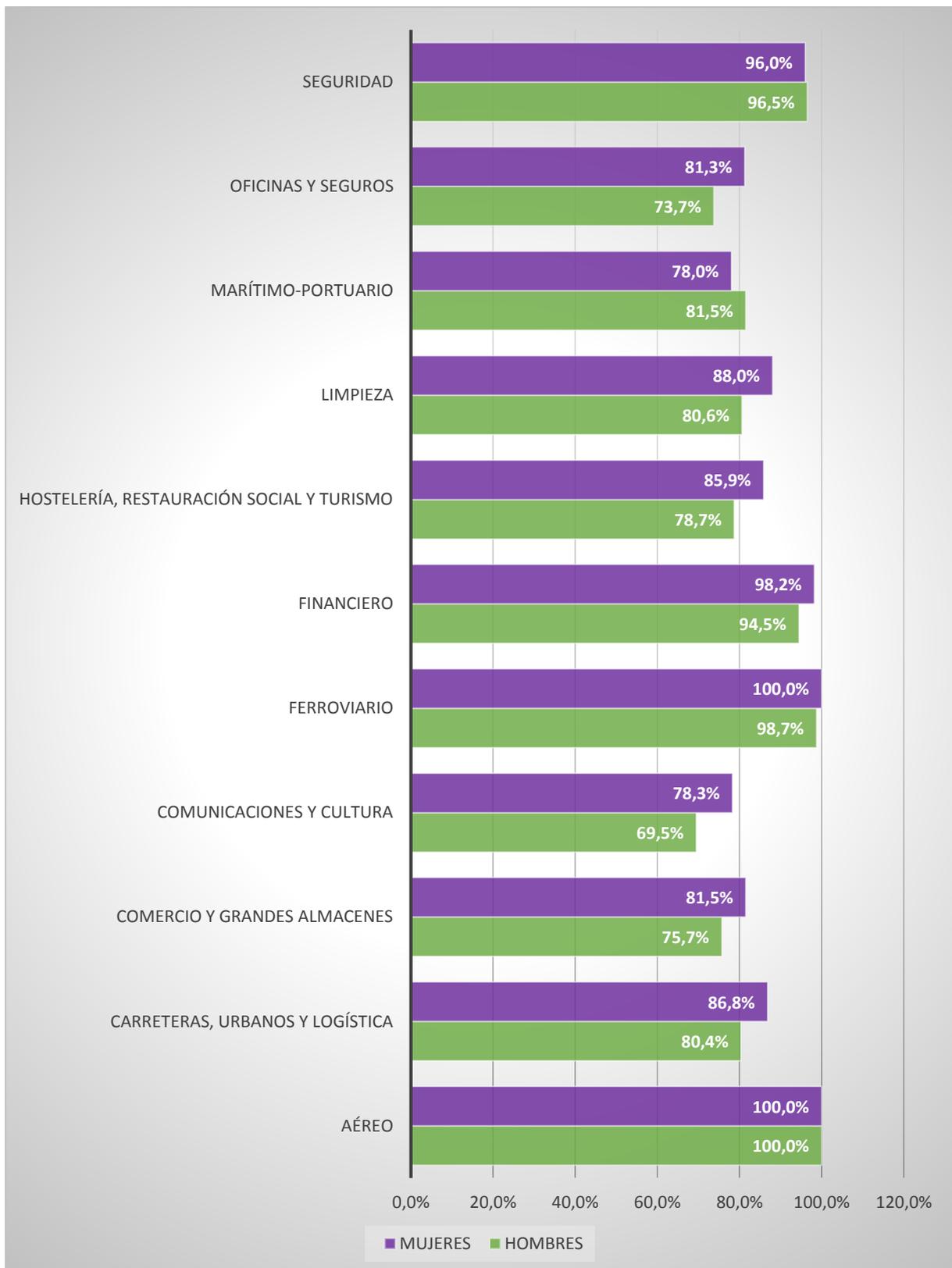
En nuestra Federación, *Ferrovionario* (100 %), *Aéreo* (100 %), *Financiero* (98,2 %) y *Seguridad* (96 %) constituyen los sectores con mayor tasa de salarización femenina, todos ellos con tasas por encima del 90 %.

En cuanto a la brecha que se genera entre las tasas de salarización por sexo, para el conjunto de los sectores de FeSMC, la diferencia es mayor (6,6 puntos) que la registrada por todo el mercado laboral (6,4 puntos).

Las mayores brechas a favor de las mujeres corresponden a los sectores *Comunicaciones y Cultura* (8,8 puntos), *Oficinas y Seguros* (7,5 puntos), *Limpieza* (7,4 puntos), *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (7,2 puntos), *Carreteras, Urbanos y Logística* (6,5 puntos) y *Comercio y Grandes Almacenes* (5,9 puntos).

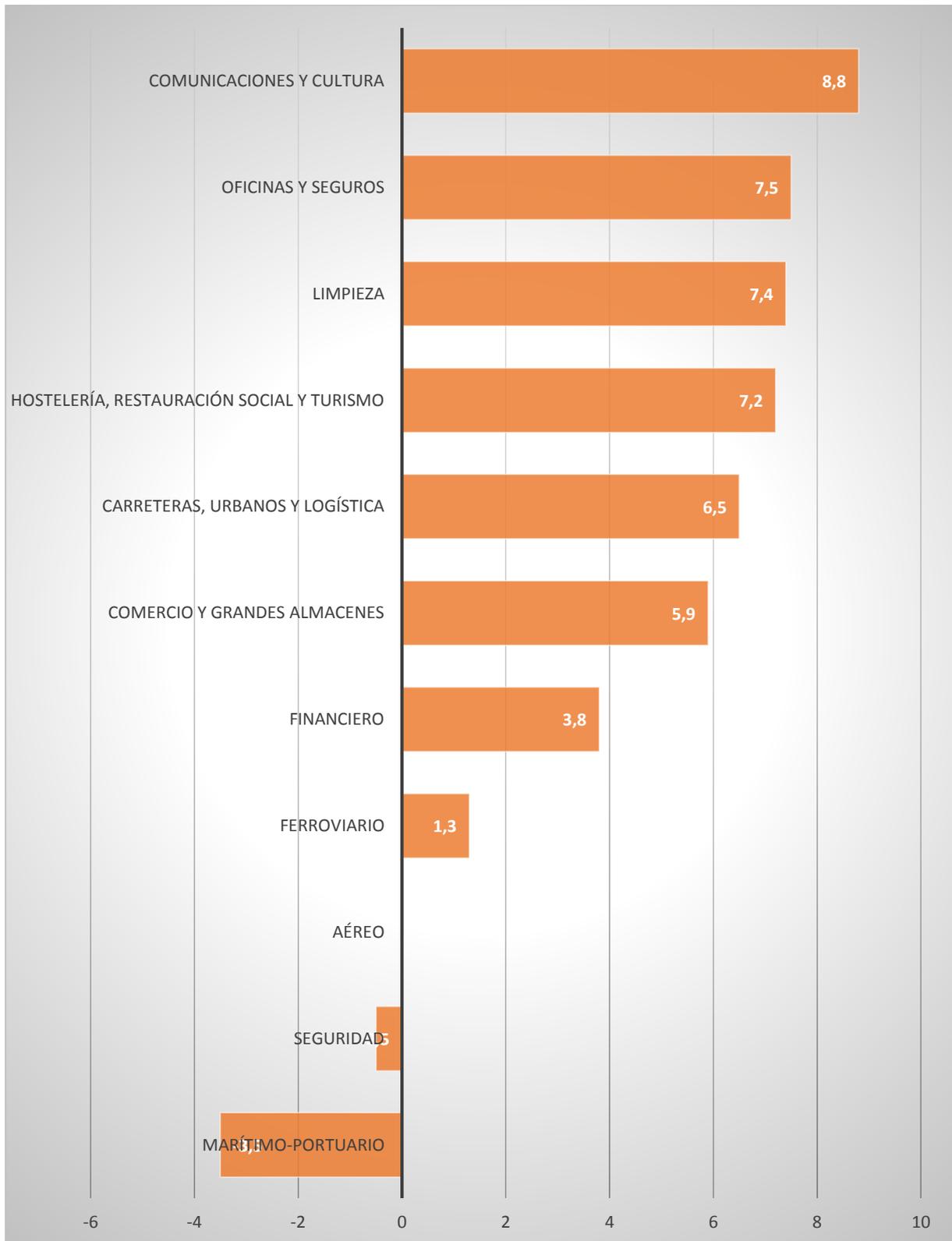
En cambio, la tasa de salarización masculina supera a la femenina en el sector *Marítimo-Portuario* (3,5 puntos) y *Seguridad* (0,5 puntos).

TASAS DE SALARIZACIÓN EN LOS SECTORES DE FeSMC SEGÚN SEXO. 4T 2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

BRECHA EN LAS TASAS DE SALARIZACIÓN EN LOS SECTORES DE FeSMC SEGÚN SEXO. 4T 2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

Dentro de las personas asalariadas, tanto los hombres como las mujeres trabajan mayoritariamente en el sector privado pero, el porcentaje de mujeres empleadas en el sector público respecto al total de mujeres asalariadas es mucho mayor que en el caso de los hombres.

Concretamente, el 23,6 % de las mujeres trabajan en el sector público frente a tan solo el 16,4 % de los hombres, con una brecha de 7,2 puntos porcentuales. Y esta diferencia ha crecido respecto a 2002, cuando era de 6,7 puntos, aunque se ha reducido respecto al año anterior cuando alcanzó 7,6 puntos.

Por el contrario, el sector privado da empleo al 83,6 % de los hombres y al 76,4 % de las mujeres.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO PÚBLICO Y PRIVADO Y BRECHA SEGÚN SEXO. 2002-2023

AÑOS	EMPLEO PÚBLICO (MILES)		EMPLEO PRIVADO (MILES)		EMPLEO PÚBLICO			EMPLEO PRIVADO		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
2002	1.375,1	1.297,6	6.920,3	4.276,6	16,6%	23,3%	6,7	83,4%	76,7%	-6,7
2003	1.353,3	1.411,5	7.259,2	4.522,4	15,7%	23,8%	8,1	84,3%	76,2%	-8,1
2004	1.419,9	1.498,7	7.489,6	4.803,4	15,9%	23,8%	7,8	84,1%	76,2%	-7,8
2005	1.408,6	1.507,8	7.819,0	5.289,8	15,3%	22,2%	6,9	84,7%	77,8%	-6,9
2006	1.407,5	1.551,7	8.053,3	5.632,4	14,9%	21,6%	6,7	85,1%	78,4%	-6,7
2007	1.396,0	1.573,5	8.197,0	5.928,5	14,6%	21,0%	6,4	85,4%	79,0%	-6,4
2008	1.442,8	1.638,8	7.558,2	5.837,5	16,0%	21,9%	5,9	84,0%	78,1%	-5,9
2009	1.453,4	1.674,1	6.989,3	5.607,7	17,2%	23,0%	5,8	82,8%	77,0%	-5,8
2010	1.472,5	1.777,8	6.764,0	5.540,4	17,9%	24,3%	6,4	82,1%	75,7%	-6,4
2011	1.466,3	1.768,4	6.514,1	5.401,7	18,4%	24,7%	6,3	81,6%	75,3%	-6,3
2012	1.367,2	1.653,9	6.035,8	5.231,7	18,5%	24,0%	5,6	81,5%	76,0%	-5,6
2013	1.326,9	1.582,5	5.973,7	5.210,3	18,2%	23,3%	5,1	81,8%	76,7%	-5,1
2014	1.357,9	1.569,5	6.143,4	5.412,2	18,1%	22,5%	4,4	81,9%	77,5%	-4,4
2015	1.362,4	1.638,3	6.436,0	5.552,1	17,5%	22,8%	5,3	82,5%	77,2%	-5,3
2016	1.350,4	1.635,7	6.677,1	5.722,2	16,8%	22,2%	5,4	83,2%	77,8%	-5,4
2017	1.355,4	1.719,3	6.953,5	5.894,3	16,3%	22,6%	6,3	83,7%	77,4%	-6,3
2018	1.427,5	1.783,5	7.155,8	6.086,8	16,6%	22,7%	6,0	83,4%	77,3%	-6,0
2019	1.411,3	1.842,0	7.350,3	6.242,5	16,1%	22,8%	6,7	83,9%	77,2%	-6,7
2020	1.458,8	1.920,4	6.961,0	5.901,4	17,3%	24,6%	7,2	82,7%	75,4%	-7,2
2021	1.428,5	2.046,9	7.299,6	6.199,2	16,4%	24,8%	8,5	83,6%	75,2%	-8,5
2022	1.496,0	2.030,2	7.488,6	6.356,7	16,7%	24,2%	7,6	83,3%	75,8%	-7,6
2023	1.523,1	2.070,2	7.750,9	6.691,3	16,4%	23,6%	7,2	83,6%	76,4%	-7,2

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuartos trimestres.

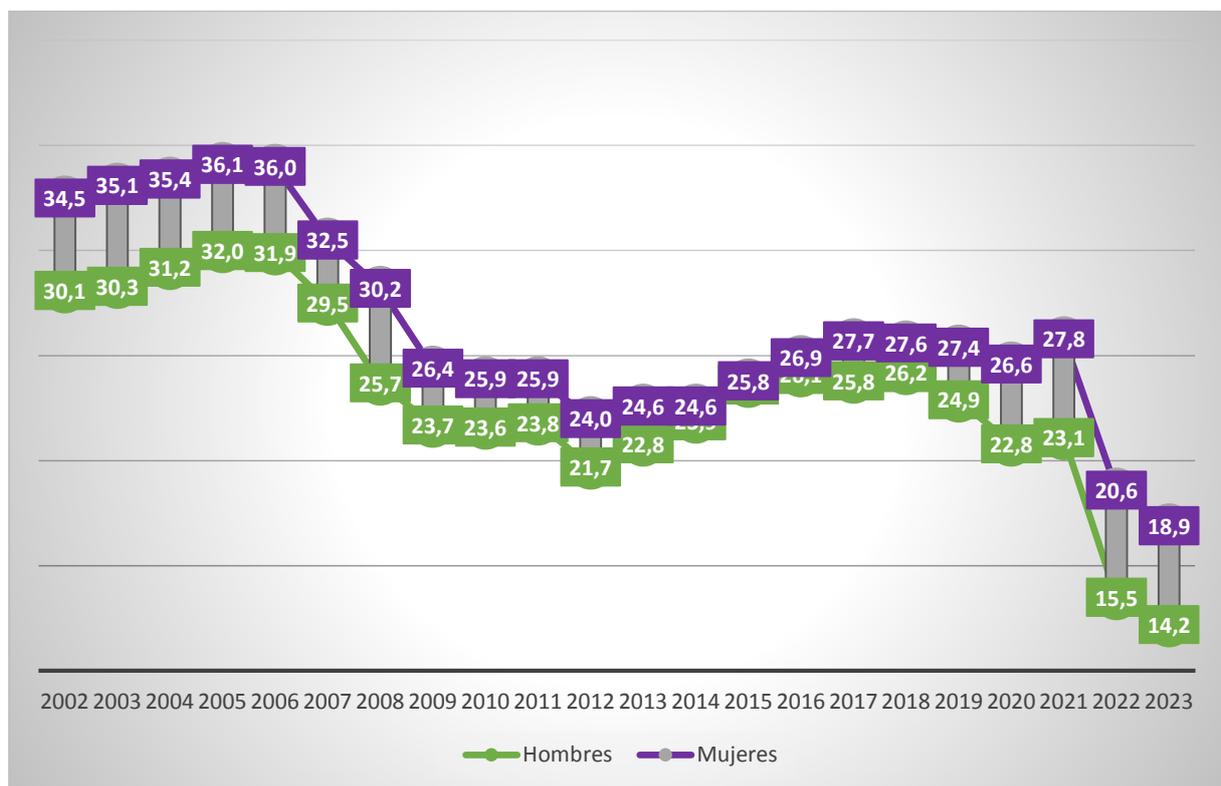
5. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE TEMPORALIDAD

Otro de los indicadores que pone de manifiesto la existencia de desigualdades estructurales de género en el mercado laboral es la alta tasa de temporalidad (porcentaje de personas con contrato temporal sobre el total de personas asalariadas) que acompaña a las mujeres, así como la brecha que se genera respecto a las tasas de temporalidad de los hombres.

En los dos últimos años, se ha producido un desplome de las tasas de temporalidad para ambos sexos como consecuencia de los efectos de la Reforma Laboral de 2021 que ha propiciado una mayor estabilidad en la contratación.

De hecho, ambas han caído 8,9 puntos porcentuales pero, a pesar de este descenso, la brecha de temporalidad por sexo se mantiene en 4,7 puntos porcentuales de diferencia.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE TEMPORALIDAD Y BRECHA SEGÚN SEXO (%). 2002-2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuartos trimestres.

Las ramas de actividad de nuestra Federación con mayor tasa de temporalidad femenina son Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (28,3 %), Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (21,8 %), Actividades administrativas y servicios auxiliares (17,9 %) y Hostelería (16,8 %), todas ellas con porcentajes superiores a la

media de FeSMC (14,3 %), que se encuentra por debajo de la media del total de sectores (18,9 %).

Por otro lado, las mayores brechas en las tasas de temporalidad entre mujeres y hombres las encontramos en nuestra Federación en las *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (4,7 puntos), *Transporte y almacenamiento* (3,4 puntos), *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (3 puntos), *Otros servicios* (2,4 puntos) y *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (2,2 puntos). La brecha de temporalidad por sexo en FeSMC también es inferior (3,1 puntos) a la registrada para el conjunto de los sectores (4,7 puntos).

TASAS DE TEMPORALIDAD SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO. 4T 2023

RAMAS DE ACTIVIDAD	TASAS DE TEMPORALIDAD		
	Hombres	Mujeres	Brecha
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	35,3%	44,3%	9,0
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	23,6%	28,3%	4,7
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	16,4%	27,8%	11,4
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	27,8%	27,4%	-0,4
P Educación	26,6%	26,7%	0,0
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	23,8%	21,8%	-2,0
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	14,9%	17,9%	3,0
I Hostelería	15,6%	16,8%	1,2
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	10,2%	14,3%	4,1
H Transporte y almacenamiento	9,2%	12,6%	3,4
S Otros servicios	10,2%	12,6%	2,4
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	9,6%	11,8%	2,2
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	9,4%	11,5%	2,1
C Industria manufacturera	8,5%	11,3%	2,8
J Información y comunicaciones	7,5%	7,6%	0,1
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	10,0%	7,4%	-2,6
F Construcción	17,3%	4,7%	-12,7
K Actividades financieras y de seguros	5,6%	3,7%	-1,9
B Industrias extractivas	8,9%	3,6%	-5,3
L Actividades inmobiliarias	7,7%	1,6%	-6,1
TOTAL SECTORES FeSMC	11,1%	14,3%	3,1
TOTAL SECTORES	14,2%	18,9%	4,7

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

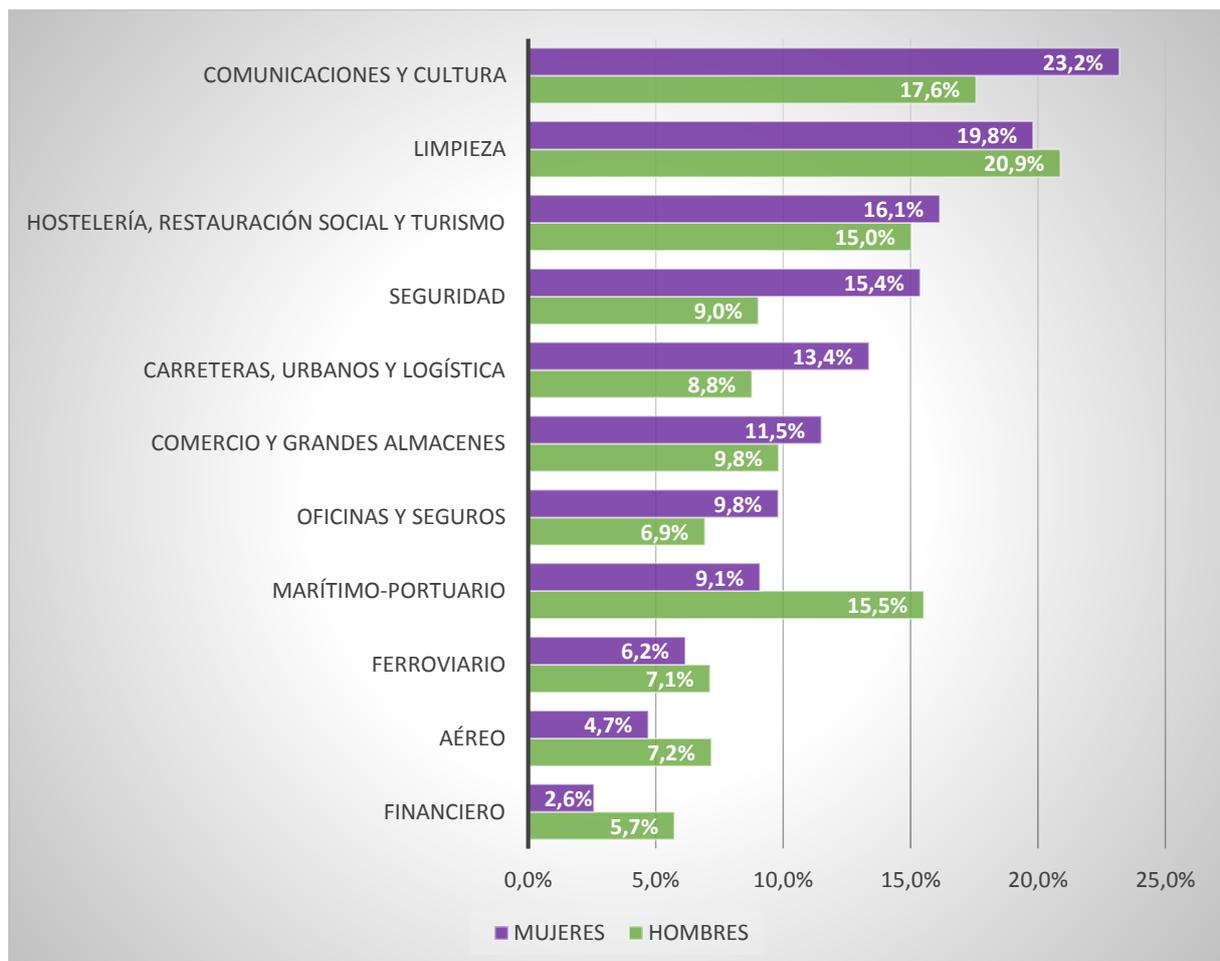
Por sectores de nuestra Federación, *Comunicaciones y Cultura* (23,2 %), *Limpieza* (19,8 %), *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (16,1 %) y *Seguridad* (15,4 %) constituyen los sectores con mayor tasa de temporalidad femenina, todos ellos con tasas por encima de la media de FeSMC (14,6 %) y de la media del conjunto de los sectores (18,9 %).

En cuanto a la brecha que se genera entre las tasas de temporalidad por sexo, para el conjunto de los sectores de FeSMC, la diferencia es inferior (3,4 puntos) a la registrada por todo el mercado laboral (4,7 puntos).

Las mayores brechas entre mujeres y hombres corresponden a los sectores *Seguridad* (6,3 puntos), *Comunicaciones y Cultura* (5,6 puntos) y *Carreteras, Urbanos y Logística* (4,6 puntos).

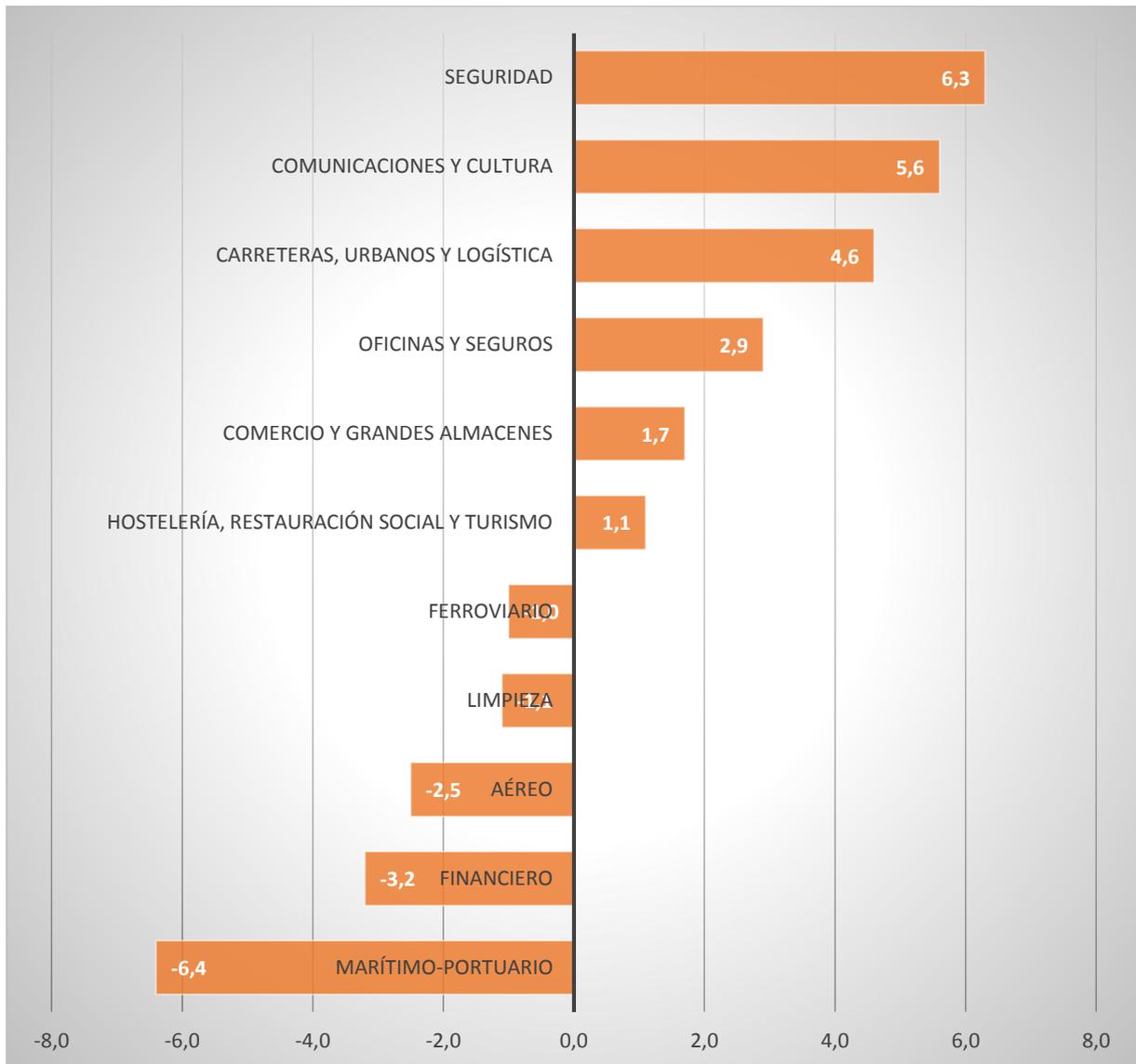
En cambio, las tasas de temporalidad masculinas superan a las femeninas solo en los sectores *Marítimo-Portuario, Financiero, Aéreo, Limpieza y Ferroviario*.

TASAS DE TEMPORALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC SEGÚN SEXO. 4T 2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

BRECHA EN LAS TASAS DE TEMPORALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC SEGÚN SEXO. 4T 2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

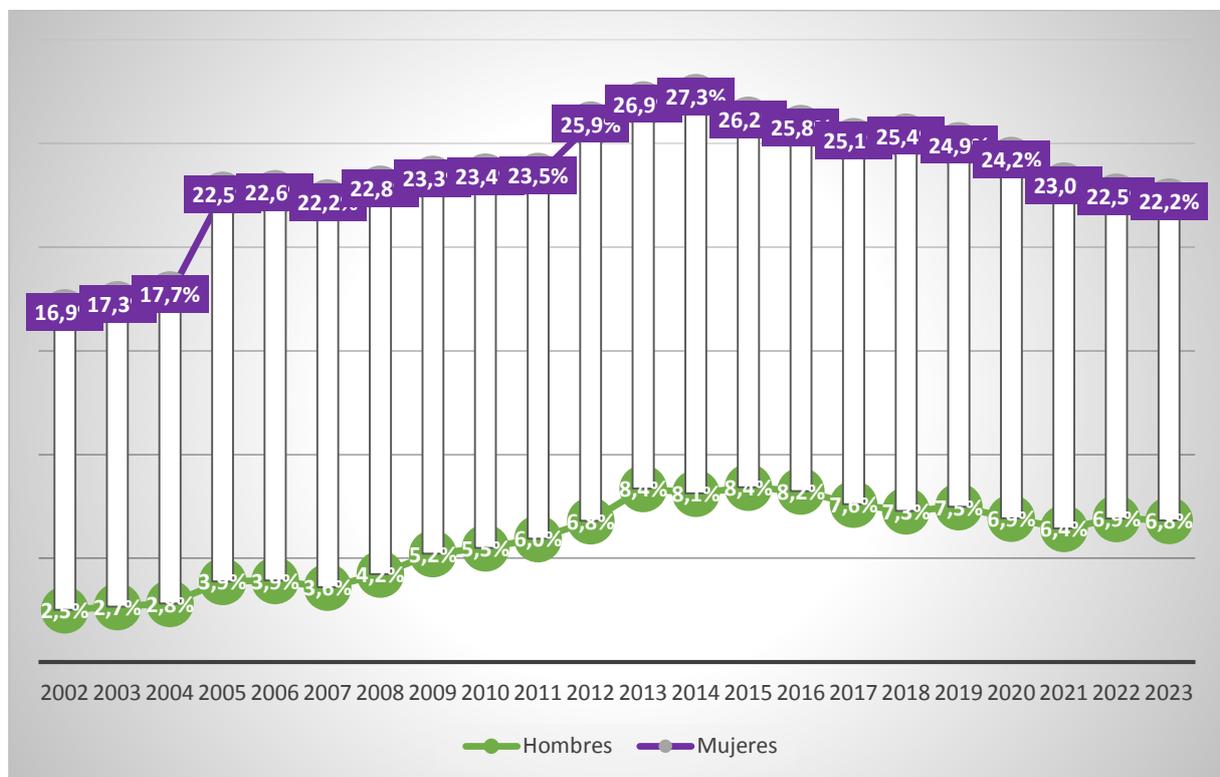
6. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE PARCIALIDAD

La jornada a tiempo parcial penaliza a las mujeres durante su vida activa por los bajos ingresos y, tras la jubilación, se convierte en un factor determinante de la brecha de pensiones. La eliminación del coeficiente de parcialidad introducida en la última reforma del sistema de pensiones supone la equiparación del trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los periodos cotizados para el reconocimiento de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, ya que se tienen en cuenta los periodos cotizados cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. Esta modificación ha supuesto un claro impulso en la lucha contra la brecha de género en las pensiones.

Y es que es un hecho incuestionable que la jornada a tiempo parcial **adquiere una mayor magnitud en el caso de las trabajadoras**, alcanzando el 22,2 % del empleo femenino para el conjunto de las actividades económicas, frente al 6,8 % en el caso de los hombres.

Pero la tasa de parcialidad lejos de reducirse en los últimos años, alcanza un punto más que hace 21 años alcanzando los 15,4 puntos porcentuales. Y, durante el último año, apenas se ha reducido en una décima.

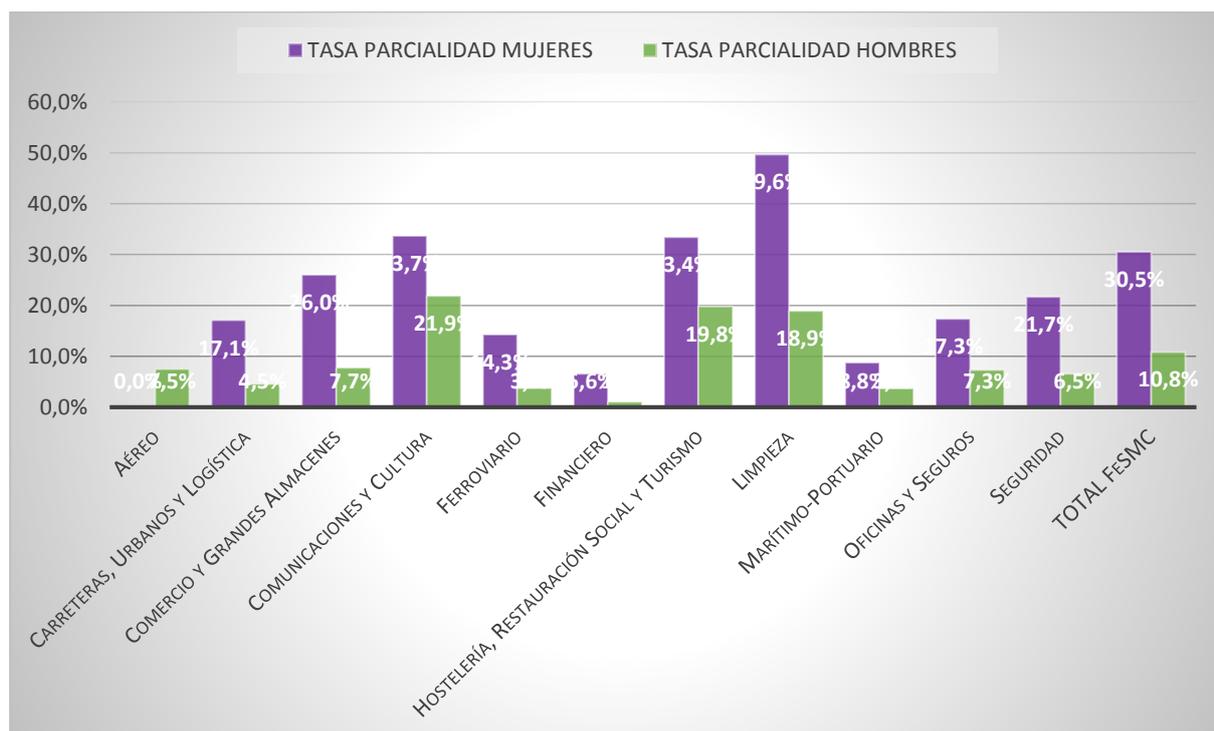
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARCIALIDAD Y BRECHA SEGÚN SEXO (%). 2002-2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuartos trimestres.

En el caso de los sectores de nuestra Federación, la tasa de parcialidad femenina se eleva hasta el 30,5 %, más de 8 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto de los sectores. Para los hombres, esta tasa también es superior en 4 puntos porcentuales más, alcanzando el 10,8 %.

TASAS DE PARCIALIDAD SEGÚN SECTOR DE FeSMC Y SEXO. 4T 2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa- INE. Tasas de parcialidad de las personas asalariadas.

Por **sectores**, sobresalen las tasas de parcialidad femeninas registradas en el sector de *Limpieza* (49,6 %), en *Comunicaciones y Cultura* (33,7 %) y en *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (33,4 %), todas ellas por encima de la media de FeSMC (30,5 %).

También los sectores de *Comercio y Grandes Almacenes* (26 %) y *Seguridad* (21,7 %) arrojaron tasas de parcialidad muy altas.

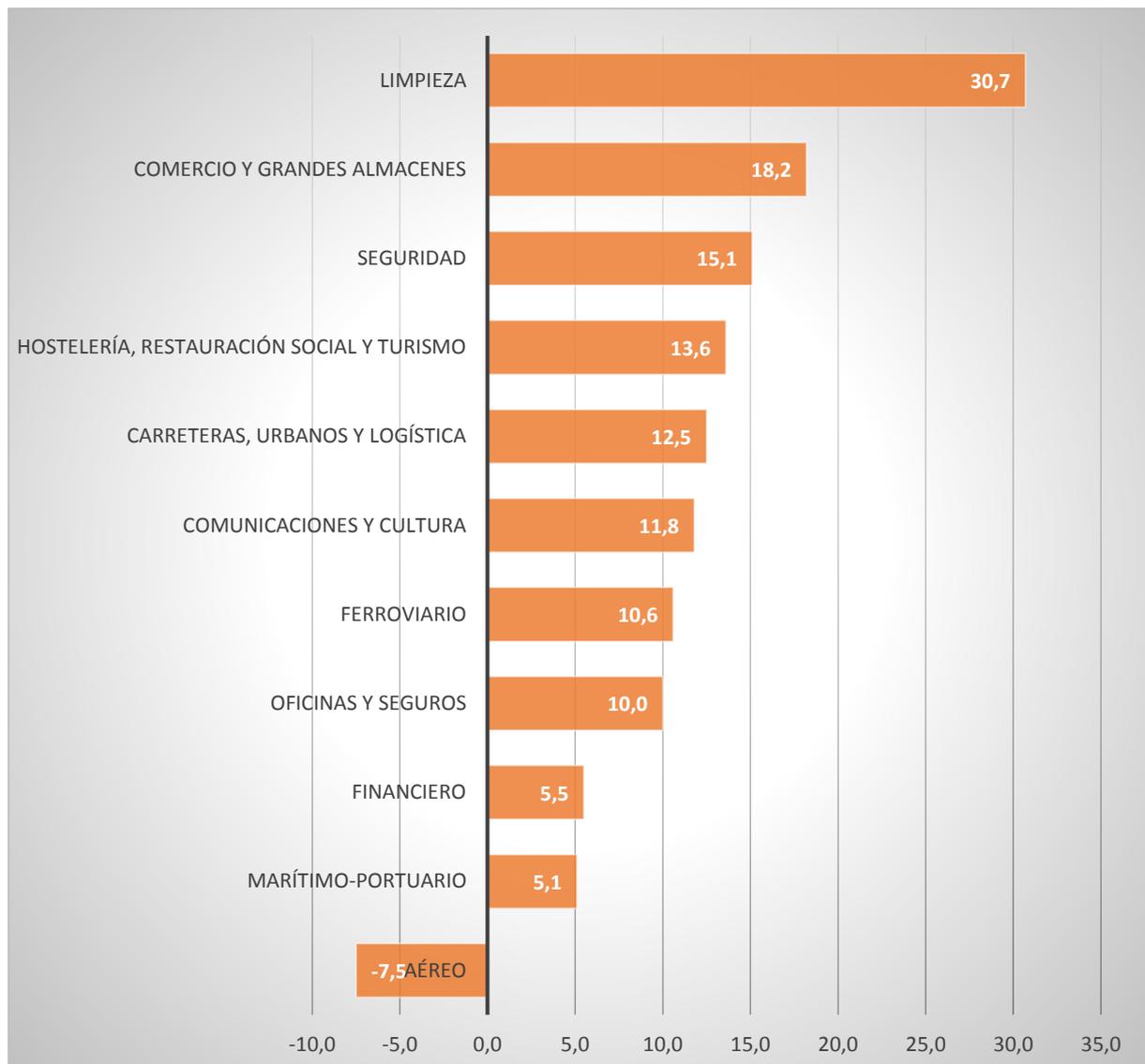
Respecto al año anterior, los cambios han sido muy leves a nivel general: se ha reducido la tasa de parcialidad para las mujeres en el conjunto de los sectores en 0,3 puntos porcentuales (del 22,5, al 22,2 %).

Pero en lo concerniente a los sectores de FeSMC, la caída de la tasa de parcialidad ha sido ligeramente superior, de 0,5 puntos porcentuales, desde el 31 % de 2022 al 30,5 % de 2023.

La brecha en las tasas de parcialidad por sexo en los sectores de FeSMC (19,7 puntos) es mucho más alta que la registrada por el conjunto de los sectores (15,4 puntos).

Las mayores diferencias se alcanzan en los sectores de *Limpieza* (30,7 puntos), *Comercio y Grandes Almacenes* (18,2 puntos) y *Seguridad* (15,1 puntos). Solo en el sector *Aéreo*, la tasa de parcialidad masculina supera a la femenina.

BRECHA EN LAS TASAS DE PARCIALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC SEGÚN SEXO. 4T 2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

Si atendemos a los **motivos** que llevan a una persona a trabajar a tiempo parcial, el primero, sin lugar a dudas, es no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa, para el 50 % de las mujeres y para el 50,3 % de los hombres, lo que se conoce como parcialidad involuntaria.

En segundo lugar, el 22,6 % de las mujeres elige trabajar a tiempo parcial para ocuparse de responsabilidades de cuidado de hijos/as u otros familiares, porcentaje que desciende al 7,5 % en el caso de los hombres. Es decir, a pesar de los avances que se han producido en la corresponsabilidad de los cuidados, todavía la brecha sigue siendo de 15,1 puntos porcentuales.

En definitiva, siguen siendo las mujeres las que mayoritariamente atienden las responsabilidades familiares. Para ello, necesitan trabajar a tiempo parcial y, precisamente por ello, son castigadas con retribuciones inferiores.

DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN A TIEMPO PARCIAL SEGÚN MOTIVO. 4T 2023

MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
Desconoce el motivo	0,5%	0,3%	-0,1
Seguir cursos de enseñanza o formación	25,8%	10,2%	-15,6
Enfermedad o incapacidad propia	1,6%	1,9%	0,3
Responsabilidades familiares/personales	7,5%	22,6%	15,1
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	50,3%	49,9%	-0,4
No querer trabajo de jornada completa	5,5%	8,6%	3,0
Otras razones	8,8%	6,5%	-2,3

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuartos trimestres.

7. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL O VERTICAL

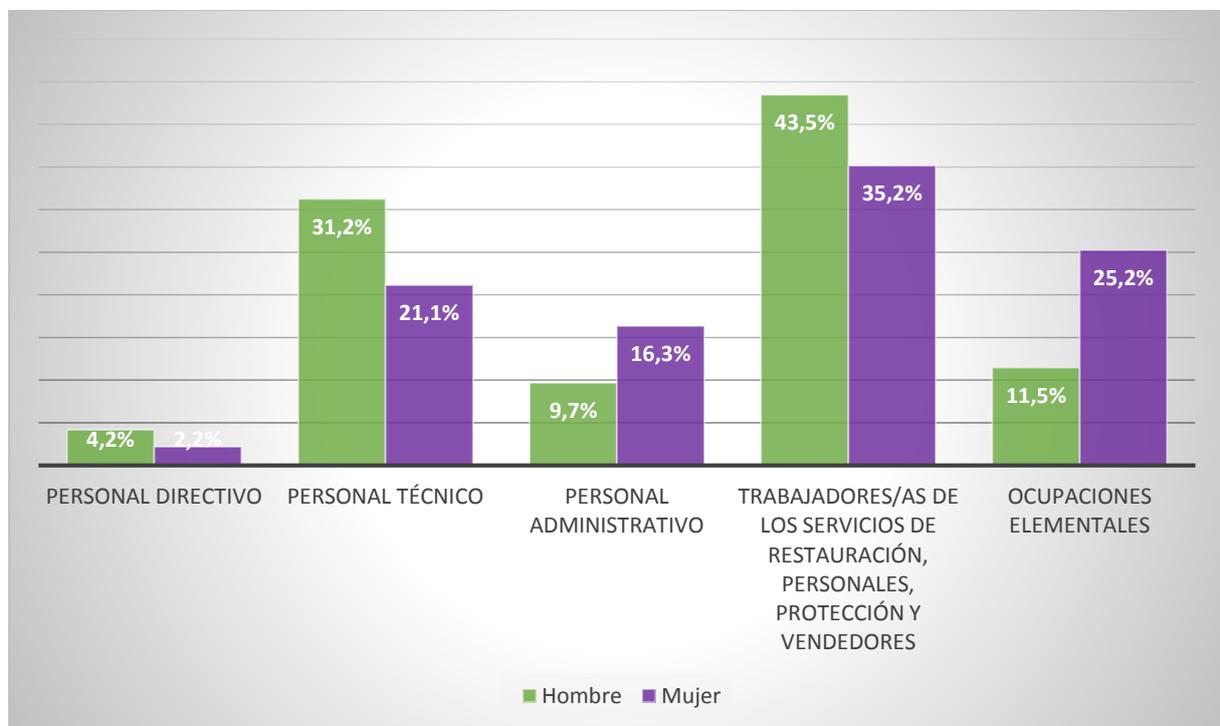
Al analizar las ocupaciones de las personas trabajadoras en sus empresas, se aprecia una clara segregación en los **puestos de dirección** a favor de los hombres (4,2 %) en detrimento de las mujeres que sólo acceden a esas posiciones en un 2,2 %.

En el caso de los **puestos técnicos**, se observa una diferencia también a favor de los hombres: mientras que estos ocupan el 31,2 % de las ocupaciones técnicas, el porcentaje asciende al 21,1 % entre las trabajadoras de nuestra Federación, con más de 10 puntos de diferencia.

Las mujeres, en cambio, adquieren mayor protagonismo entre el personal administrativo y en las ocupaciones elementales, con 6,6 y 13,7 puntos porcentuales de diferencia a su favor respecto a la proporción de hombres en ese tipo de puesto de trabajo respectivamente.

Los hombres, por lo tanto, son mayoritarios en las ocupaciones con mayor cualificación, responsabilidad y retribución, mientras que las mujeres destacan en las ocupaciones administrativas, comerciales o de restauración. Esta desigualdad en el reparto de tareas tiene, como consecuencia lógica, una **desigualdad en materia de retribución**.

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO POR OCUPACIONES EN FeSMC. 4T 2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa- INE.

Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género¹, la proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas de la Unión Europea alcanzó el 34,7 % en 2023, la proporción más alta hasta el momento.

Obviamente hay diferencias significativas según países. En Francia, más del 46 % de los miembros de los consejos de administración son mujeres, seguida de Italia (43 %), Dinamarca (41,4 %), Holanda (41 %), Bélgica (38,8 %), Alemania (38,7 %), Finlandia (38,3 %) o Irlanda (37,4 %). En España, este porcentaje es del 39,4 %.

Se constata que el sistema de cuotas aumenta la proporción de mujeres en los consejos de administración y acelera el progreso. Es el caso de países que tienen este tipo de cuotas legislativas sobre la proporción mínima de mujeres y hombres en los consejos de administración, como Bélgica, Alemania, Francia, Italia, Austria y Portugal. En estos seis **países con cuotas, la proporción media de mujeres en los consejos de administración es del 39,2%.**

En España, según los datos publicados por el Instituto de las mujeres referidos a las empresas del IBEX 35² para el segundo semestre de 2023, la proporción de mujeres en los **órganos de dirección de las empresas del IBEX-35** mejora respecto al año anterior en los puestos ejecutivos (del 18,77 al 19,06 %) y en los puestos no ejecutivos (del 41,60 al 44,59 %), mientras que se mantiene estable para los CEO en el 2,94 %. Por lo que se refiere a los consejos de administración de las empresas del IBEX-35, la participación de las mujeres también avanza en la buena dirección: 11,76 % en los puestos de presidencia (8,82 % en 2022) y 39,35 % en los puestos de consejería (35,75 % en 2022).

El pasado 7 de diciembre se publicó la **Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas**³. Esta Directiva tiene por finalidad lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas mediante el establecimiento de medidas eficaces dirigidas a acelerar el progreso hacia el equilibrio de género, al tiempo que concede a las sociedades cotizadas un plazo suficiente para adoptar las disposiciones necesarias a tal efecto.

Antes del 30 de junio de 2026, las sociedades cotizadas estarán sujetas a uno u otro de los siguientes objetivos:

a) que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 40 % de los puestos de administrador no ejecutivo;

b) que los miembros del sexo menos representado ocupen como mínimo el 33 % del total de puestos de administrador, incluidos los de administrador tanto ejecutivo como no ejecutivo.

¹ [Instituto Europeo de la Igualdad de Género | Unión Europea \(europa.eu\)](https://www.europa.eu)

² [Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Poder y Toma de Decisiones - Poder Económico \(inmujeres.gob.es\)](https://www.inmujeres.gob.es)

³ [BOE.es - DOUE-L-2022-81801 Directiva \(UE\) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.](https://boe.es/boe/BOE-L-2022-81801)

El plazo de transposición para dar cumplimiento a esta Directiva finaliza el próximo 28 de diciembre de 2024.

En esta línea, el Consejo de ministros aprobó la conocida como **Ley de Paridad** el 5 de diciembre de 2023, que tiene como objetivo la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todas las actividades políticas, sociales y económicas.

La ley actuará en tres ámbitos. Se impondrán las listas cremalleras en todas las elecciones que se celebren en España. Asimismo, entrará en vigor de forma obligatoria el “principio de presencia equilibrada 60 % - 40 %” en todos los órganos de la Administración pública así como en el espacio público-privado de las sociedades de interés público o los consejos de los colegios profesionales. Y, en cuanto a las empresas del sector privado, dependiendo de su volumen de cotización tendrán que adaptarse también a este principio desde el 30 de junio de 2024, en el caso del IBEX, y hasta el 30 de junio de 2026 en el caso de las sociedades cotizadas de menor volumen de negocio. La Comisión Nacional del Mercado de Valores será la encargada de velar por el cumplimiento de este principio de representación paritaria.

En este sentido, es urgente **avanzar en una regulación de cuotas** que logre la participación paritaria en los puestos directivos y de máxima responsabilidad **y esperamos que la Ley de Paridad otorgue el impulso necesario para lograrlo.**

8. ANÁLISIS DE LA BRECHA ENTRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En España, actualmente son 1.941.900 las personas con discapacidad en edad de trabajar, esto es, con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años, lo que representa el 10 % del total. Para dicho cómputo, se consideran personas con discapacidad oficialmente reconocida a aquellas con un grado de discapacidad superior o igual al 33 %, más pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad (en virtud del Real Decreto Legislativo 1/2013).

Del total de personas de 16 a 64 años con discapacidad, el 43,6 % son mujeres. Las mujeres representan el 42 % de las personas activas y el 44,5 % de las inactivas.

El aspecto más significativo para el colectivo de las personas con discapacidad legalmente reconocida es su **baja participación en el mercado de trabajo**. Así, la **tasa de actividad** de las personas con discapacidad es del 35,3 %. Dicha tasa dista significativamente de la de la población sin discapacidad, que se sitúa en el 78 %, estableciéndose una diferencia de casi 43 puntos porcentuales.

Precisamente por sus bajas tasas de actividad, resultan muy similares independientemente del sexo (33,9 % para las mujeres y 36,3 % para los hombres), al contrario de lo que sucede para las personas sin discapacidad, para las que la brecha de actividad por sexo supera con creces los 9 puntos porcentuales.

PANORAMA DEL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO (MILES). 2022

RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Activos/as	685,3	398,1	287,1	41,9%
- Ocupados/as	538,9	311,1	227,8	42,3%
- Parados/as	146,4	87,0	59,3	40,5%
Inactivos/as	1.256,6	698,0	558,6	44,5%
TOTAL	1.941,9	1.096,1	845,8	43,6%

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de El empleo de las personas con discapacidad 2022-INE.

PRINCIPALES TASAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO Y BRECHA. 2022

TASAS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
Tasa de actividad	35,3%	36,3%	33,9%	-2,4
Tasa de paro	21,4%	21,9%	20,7%	-1,2
Tasa de temporalidad	22,2%	20,9%	23,9%	3,1
Tasa de parcialidad	18,1%	13,2%	24,7%	11,5

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de El empleo de las personas con discapacidad 2022-INE.

La **tasa de paro** para la población con discapacidad se cifra en el 21,4 %, mientras que para la población sin discapacidad, en el 12,8 %, estableciéndose así una diferencia entre ambos colectivos, de 8,6 puntos porcentuales.

Tampoco hay prácticamente diferencia entre las tasas de paro de las personas con discapacidad por sexo (20,7 % en el caso de las mujeres y 20,9 % para los hombres), con 1,2 puntos de brecha (3,7 puntos en el caso de las personas sin discapacidad).

BRECHA DE LAS PRINCIPALES TASAS SEGÚN DISCAPACIDAD Y SEXO. 2022

TASAS	AMBOS SEXOS			HOMBRES			MUJERES		
	CD	SD	BRECHA	CD	SD	BRECHA	CD	SD	BRECHA
Tasa de actividad	35,3%	78,0%	42,7	36,3%	82,9%	46,6	33,9%	73,2%	39,3
Tasa de paro	21,4%	12,8%	-8,6	21,9%	11,0%	-10,9	20,7%	14,7%	-5,9
Tasa de temporalidad	22,2%	21,1%	-1,1	20,9%	18,8%	-2,1	23,9%	23,7%	-0,2
Tasa de parcialidad	18,1%	13,2%	-4,9	13,2%	6,1%	-7,1	24,7%	21,4%	-3,3

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de El empleo de las personas con discapacidad 2022-INE.

Las **tasas de temporalidad** son más altas para las personas con discapacidad (22,5 %) que para las personas sin discapacidad (21,1 %), con 1,1 puntos de diferencia, que supera los 2 puntos en el caso de los hombres.

Y, entre las personas con discapacidad, las mujeres mantienen una brecha de 3,1 puntos respecto a los hombres (5 puntos en el caso de las personas sin discapacidad).

Finalmente, en las **tasas de parcialidad encontramos grandes brechas**: respecto a las personas con discapacidad (casi 5 puntos, que se convierten en 7,1 puntos para los hombres), y entre las mujeres y los hombres con discapacidad que llega casi a los 11,5 puntos (24,7 % para las mujeres vs 13,2 % para los hombres).

Por tanto, para las personas con discapacidad, la mayor brecha se registra en las tasas de parcialidad, ya que en el resto ostentan porcentajes más próximos.

9. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL

La brecha salarial entre mujeres y hombres se situó en el 19,9 % en 2022, sin variaciones respecto al año anterior.

No obstante, las mujeres cobraron de media al año casi 5.000 euros menos que los hombres, incrementando la diferencia en 286 euros más que hace un año, porque el salario medio de los hombres ha crecido en mayor proporción que el de sus compañeras (6,0 vs 5,9 %).

El pico más alto de toda la evolución histórica se alcanzó en el periodo 1999-2002, cuando la brecha salarial llegó a suponer el 32,6 %, aunque la mayor diferencia salarial en términos absolutos se registró en 2007, superando los 6.100 euros anuales entre ambos sexos.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA TODOS LOS SECTORES. 1999-2022

AÑO	SALARIO MEDIO ANUAL (€)			BRECHA SALARIAL	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
1999	12.719	9.806	14.547	32,6%	-4.741,0
2000	13.279	10.266	15.239	32,6%	-4.973,0
2001	13.932	10.811	16.038	32,6%	-5.227,0
2002	14.370	11.175	16.588	32,6%	-5.413,0
2003	14.963	11.838	17.198	31,2%	-5.360,0
2004	15.658	12.424	17.964	30,8%	-5.540,0
2005	16.018	12.800	18.321	30,1%	-5.521,0
2006	16.849	13.497	19.314	30,1%	-5.817,0
2007	18.087	14.568	20.750	29,8%	-6.182,0
2008	18.996	15.620	21.596	27,7%	-5.976,0
2009	19.085	16.110	21.433	24,8%	-5.323,0
2010	19.113	16.209	21.449	24,4%	-5.240,0
2011	19.102	16.264	21.422	24,1%	-5.158,0
2012	18.601	15.872	20.876	24,0%	-5.004,0
2013	18.505	15.956	20.647	22,7%	-4.691,0
2014	18.420	15.917	20.537	22,5%	-4.620,0
2015	18.645	16.143	20.779	22,3%	-4.636,0
2016	18.835	16.281	21.026	22,6%	-4.745,0
2017	19.172	16.568	21.417	22,6%	-4.849,0
2018	19.809	17.180	22.095	22,2%	-4.915,0
2019	20.566	17.927	22.875	21,6%	-4.948,0
2020	20.503	18.047	22.640	20,3%	-4.593,0
2021	21.519	19.011	23.724	19,9%	-4.713,0
2022	22.781	20.138	25.137	19,9%	-4.999,0

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

El ritmo al que se corrige la brecha salarial ni es constante ni es significativo. Si se mantuviera el ritmo de caída media de los últimos 23 años, de 0,6 puntos porcentuales, se necesitarían más de 33 años para que la brecha salarial entre ambos sexos desapareciera en España.

El conjunto de los sectores FeSMC registró una brecha salarial del 29,5 %, con una diferencia retributiva de 7.047 euros anuales de media entre mujeres y hombres.

Si bien la brecha salarial se redujo en 6 décimas porcentuales respecto al año anterior al pasar del 30,1 al 29,5 %, en términos absolutos la diferencia retributiva ha crecido en 247 euros anuales, desde los 6.800 de 2021 a los 7.047 euros de 2022.

Atendiendo a los datos sectoriales, lo que más llama la atención en primer lugar es que **todos los sectores de FeSMC registraron una brecha salarial muy superior a la media del conjunto de los sectores para 2022 (19,9 %).**

Hasta el sector con la menor brecha salarial, *Información y comunicaciones*, superó la media del conjunto de la economía con un 21,2 %. Se trata del sector con el segundo salario medio más alto (35.253 euros) y el porcentaje más bajo de mujeres asalariadas (36,8 %).

La mayor brecha salarial correspondió al sector con los salarios medios más altos (45.431 euros): las *Actividades financieras y aseguradoras*, donde las mujeres percibieron 37.897 euros anuales de media y los hombres, 53.810 euros. Les separan casi 16.000 euros al año que perciben de menos las mujeres, arrojando una brecha salarial del 29,6 % (29,3 % en 2021).

Servicios a las empresas y Comercio, reparaciones y transporte también registraron brechas salariales muy altas, del 29,2 y 27,5 % respectivamente.

BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2022

SECTORES	SALARIO MEDIO ANUAL (€)			BRECHA SALARIAL	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Comercio, reparaciones y transporte	21.094	17.405	23.997	27,5%	-6.592,00
Información y comunicaciones	35.253	30.135	38.231	21,2%	-8.096,00
Entidades financieras y aseguradoras	45.431	37.897	53.810	29,6%	-15.913,00
Servicios a las empresas	20.206	16.852	23.792	29,2%	-6.940,00
Otros servicios personales y de ocio	12.718	10.881	14.810	26,5%	-3.929,00
TOTAL SECTORES FeSMC	20.530	16.880	23.927	29,5%	-7.047,00
TOTAL SECTORES	22.781	20.138	25.137	19,9%	-4.999,00

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

Respecto al año anterior, en el caso de los sectores de FeSMC, la reducción de la brecha ha sido superior (6 décimas) en comparación con el conjunto de los sectores de actividad en los que ha permanecido constante.

Sin embargo, la caída de la brecha no alcanza a todos los sectores: se reduce significativamente en *Otros servicios personales y de ocio*, con 3,4 puntos porcentuales menos que hace un año, que es el que ha condicionado la reducción de la brecha total.

También *Comercio, reparaciones y transporte e Información y Comunicaciones* experimentan un avance en materia de igualdad retributiva aunque de menor peso (6 y 3 décimas menos respectivamente).

Y, en cambio, se incrementa en las *Entidades financieras y aseguradoras y en los Servicios a las empresas*.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2021-2022

SECTORES	2021	2022	VARIACIÓN 2021/2022
Comercio, reparaciones y transporte	28,0%	27,5%	-0,5
Información y comunicaciones	21,5%	21,2%	-0,3
Entidades financieras y aseguradoras	29,3%	29,6%	0,3
Servicios a las empresas	29,1%	29,2%	0,1
Otros servicios personales y de ocio	29,9%	26,5%	-3,4
TOTAL SECTORES FeSMC	30,1%	29,5%	-0,6
TOTAL SECTORES	19,9%	19,9%	0,0

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

Las trabajadoras de nuestra Federación inician su vida laboral con una brecha bastante elevada, del 26,1 % (27,1 % para el conjunto de las actividades económicas), que desciende en los siguientes años.

El mejor periodo para las mujeres es el que se extiende de los 26 a los 35 años, donde la diferencia de salarios medios con los hombres se reduce hasta el 19,7 % (11,6 % para el conjunto de los sectores).

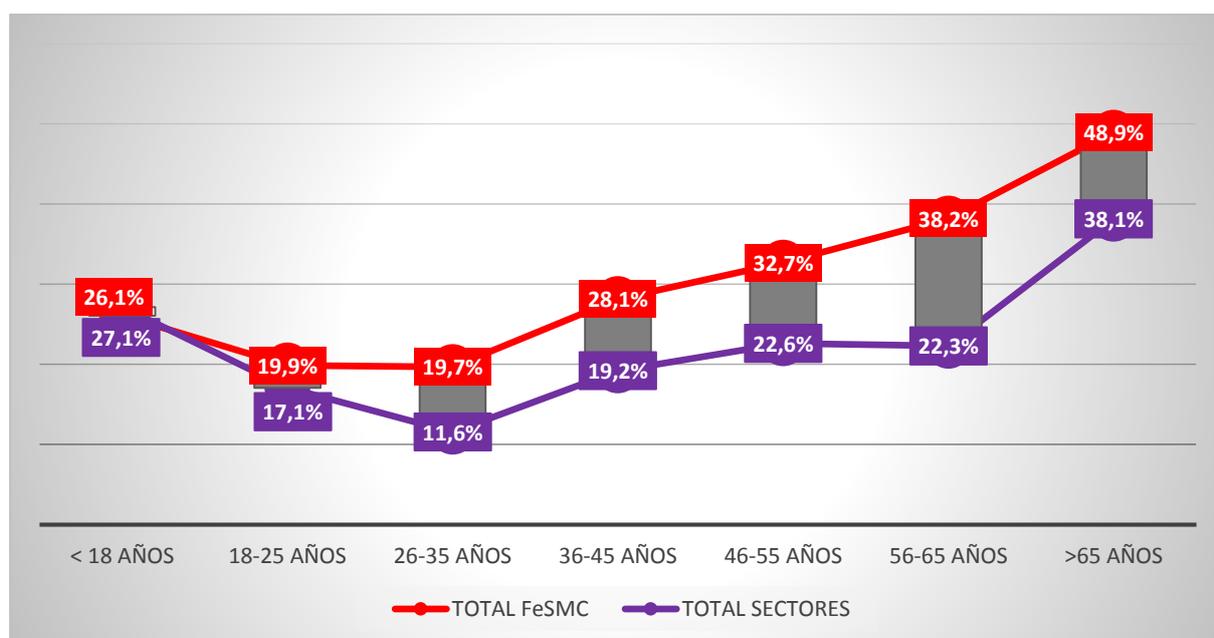
A partir de los 36 años comienza a crecer de nuevo, pero es tras cumplir los 46 años cuando la brecha se sitúa por encima del 30 %.

Finalmente, gran parte de las mujeres permanecen en el empleo pasados los 65 años para completar su carrera profesional y acceder a una pensión digna, viéndose afectadas por una brecha salarial mucho más alta, del 48,9 % (38,1 % para el conjunto de los sectores).

No hay tramo de edad en el que las mujeres sean reconocidas en sus trabajos económicamente en la misma medida que los hombres.

La mayor divergencia entre las brechas del conjunto de los sectores y las que registran los sectores de nuestra Federación se produce en los intervalos de 56-65 años, mayores de 65 años y entre 46-55 años, con 15,9, 10,8 y 10,1 puntos porcentuales de diferencia.

DISTRIBUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA EL CONJUNTO DE LOS SECTORES Y PARA FeSMC-UGT SEGÚN GRUPOS DE EDAD. 2022



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

Por sectores, llama la atención que en el grupo de edad más joven (menores de 18 años), las mujeres ganan más que los hombres en las *Entidades financieras y aseguradoras*, generándose una brecha positiva (117 %). Se trata del único caso para todos los sectores y grupos de edad.

En el lado negativo, además de que **la brecha salarial en nuestra Federación es superior a la que corresponde al conjunto de los sectores en todos los tramos de edad**, hay que destacar brechas muy significativas, por encima del 35 %, para *Servicios a las empresas* en los grupos de 46-55 años (38 %) y de 56-65 años (44,6 %). Y, dentro del grupo de mayor edad (mayores de 65 años) para las *Entidades financieras y aseguradoras* (66,3 %), en *Servicios a las empresas* (58,9 %) y en *Información y Comunicaciones* (47,1 %).

BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN GRUPOS DE EDAD. 2022

SECTORES	< 18 AÑOS	18-25 AÑOS	26-35 AÑOS	36-45 AÑOS	46-55 AÑOS	56-65 AÑOS	>65 AÑOS
Comercio, reparaciones y transporte	21,5%	20,1%	16,2%	24,6%	27,9%	30,8%	36,5%
Información y comunicaciones	14,5%	20,1%	13,4%	23,7%	24,3%	24,8%	47,1%
Entidades financieras y aseguradoras	-116,9%	7,8%	22,0%	28,4%	32,8%	33,7%	66,3%
Servicios a las empresas	27,6%	12,7%	14,4%	30,5%	38,0%	44,6%	58,9%
Otros servicios personales y de ocio	28,0%	21,2%	27,6%	26,9%	30,2%	32,5%	35,4%
TOTAL FeSMC	26,1%	19,9%	19,7%	28,1%	32,7%	38,2%	48,9%
TOTAL SECTORES	27,1%	17,1%	11,6%	19,2%	22,6%	22,3%	38,1%

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir del Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias-Agencia Tributaria.

10. REPERCUSIÓN DE LA REFORMA LABORAL SOBRE LAS MUJERES

La Reforma Laboral de 2021 está beneficiando a todas las personas trabajadoras puesto que está combatiendo dos de los más graves problemas de nuestro mercado de trabajo que arrastramos desde hace décadas: los altos niveles de desempleo y las altas tasas de temporalidad.

La combinación de ambos ha dado lugar a que el trabajo en nuestro país esté especialmente afectado por la precariedad, como inquietante realidad que da lugar a malas condiciones de empleo, priva a nuestro sistema productivo de desplegar toda su capacidad y dificulta una ciudadanía plena en el trabajo.

En la medida en que las trabajadoras y las personas jóvenes son las que más han sufrido esta lacra, con mayores tasas de paro y temporalidad, la reforma las está beneficiando especialmente.

La reforma pretende corregir esta temporalidad excesiva y, además, que en cada crisis se destruya sistemáticamente empleo. Precisamente es el empleo femenino el que se ve afectado en mayor medida en los periodos de crisis cuando, sin embargo, no se beneficia de la misma manera que el masculino en las etapas de expansión.

Más de dos años después, la Reforma Laboral ha revolucionado la estructura del mercado laboral:

- Las **tasas de temporalidad** han experimentado una significativa caída desde el 25,4 % registrado en el cuarto trimestre de 2021 al 16,5 % del cuarto trimestre de 2023, con casi 9 puntos porcentuales de diferencia, en un proceso de clara convergencia hacia los niveles de temporalidad de la Unión Europea. Las mujeres también están resultando beneficiadas: las tasas de temporalidad femeninas han pasado del 27,8 al 18,9 %, aunque siguen manteniendo una brecha de 4,7 puntos respecto a los hombres.
- El número de **mujeres afiliadas a la Seguridad Social** se ha incrementado en los dos últimos años (diciembre 2021-diciembre 2023) un 6,1 %, por encima del crecimiento masculino (4,2 %). Si atendemos al tipo de contrato, observamos cómo las mujeres afiliadas a la Seguridad Social con contrato indefinido a jornada completa han crecido un 21 %, las afiliadas con contrato indefinido a tiempo parcial, un 38,3 % y las afiliadas con contrato fijo-discontinuo, un 102,9 %. En cambio, las mujeres afiliadas a la Seguridad Social con contrato temporal a tiempo completo y a tiempo parcial han sufrido una notable disminución en el último año: 29,6 % y 55,9 %, respectivamente.
- La **contratación fija** se ha triplicado en el último año, pasando de 2,1 millones de contratos indefinidos firmados en 2021 (10,9 % del total) a 6,6 millones en 2023 (42,9 % del total). En el caso de las mujeres, el número de contratos indefinidos se ha multiplicado por cuatro respecto a 2021, pasando de 933.607 en 2021 (un 10,8 % del total) a más de 3,8 millones en 2023 (un 38,8 % del total).

- Además, están resultando beneficiados en mayor medida algunos de los grupos poblacionales (los más jóvenes) y ramas de actividad (como la hostelería o el comercio) que tradicionalmente tenían condiciones contractuales más precarias.

La Reforma Laboral constituye además una oportunidad para revertir aquellos instrumentos que han dificultado que la negociación colectiva contribuya a la mejora de las condiciones de trabajo. Al recuperar la hegemonía del convenio sectorial sobre el de empresa en materia salarial y que en las subcontratas solo prevalezca el convenio de empresa si tiene mejores condiciones salariales que el sectorial, las mujeres que tienen salarios menores y trabajan en sectores más precarizados, se verán más beneficiadas.

Se trata de un primer paso, que permitirá devolver el equilibrio a la negociación colectiva y favorecer a las personas trabajadoras, adoptando medidas serias frente a la precariedad.

Sin embargo, el diálogo social tripartito debe proseguir porque hay otras muchas cuestiones que no resuelve, como la elevada tasa de parcialidad femenina por ejemplo, que supone una merma de salarios muy significativa para las mujeres a lo largo de toda su carrera profesional.

11. PRINCIPALES CONCLUSIONES

- ✓ En términos generales, las mujeres cuentan con tasas de actividad, ocupación y condiciones laborales, incluidas las salariales, inferiores a los hombres. Por el contrario, registran mayores índices de paro, temporalidad y parcialidad. A esto hay que añadir una notable segregación horizontal y vertical. Estos datos, aunque han mejorado a lo largo de las últimas dos décadas de análisis, siguen arrojando importantes diferencias respecto a los hombres, consolidando significativas desigualdades de género en el mercado laboral.
- ✓ Las **tasas de actividad femenina** se han ido aproximando a las masculinas en las últimas dos décadas si bien a un ritmo muy lento. Desde 2002, han ganado más de 11 puntos porcentuales, pasando de suponer el 43,2 al 54,6 % en la actualidad. Y la brecha en las tasas de actividad por sexo se ha reducido desde los 24 puntos de 2002 a los 9,1 puntos actuales.

En el último año, la brecha se ha vuelto a reducir desde 9,7 a 9,1 puntos, habiendo caído 6 décimas, a pesar de que la tasa de actividad masculina también se ha incrementado respecto a 2022 en 2 décimas, pero la femenina lo ha hecho en mayor proporción (8 décimas).

Teniendo en cuenta la **edad**, la brecha por sexo entre las tasas de actividad se va abriendo a medida que crece el intervalo de edad, llegando a su máximo (14 puntos de diferencia) de los 55 a los 59 años.

En cuanto al **nivel de formación alcanzado**, la brecha por sexo de las tasas de actividad es mayor en las etapas formativas más bajas y, a medida, que el nivel formativo crece, la brecha se va cerrando. De hecho, en educación superior, no existe brecha entre las tasas de actividad por sexo. Por tanto, a las mujeres con menor cualificación les cuesta más penetrar en el mercado laboral que a los hombres del mismo rango formativo.

Las **comunidades autónomas** con mayor brecha en las tasas de actividad por sexo son Murcia, Castilla-La Mancha, Extremadura, Andalucía y Melilla (con más de 10 puntos). En el otro extremo, las que registran las menores brechas son Asturias, País Vasco, Galicia, Aragón y Navarra (con 8 puntos o menos).

- ✓ En cuanto a la **evolución de las tasas de paro**, más ligadas a la actividad económica de cada ciclo, se observa que, en los periodos de crisis, la brecha por sexo se cierra (entre 2009 y 2012 se redujo por debajo de un punto porcentual), mientras que en las etapas de expansión, la brecha se abre (la mayor diferencia se registró en 2002, con 7,3 puntos). Es decir, las trabajadoras no se benefician tanto de los ciclos de crecimiento como los hombres y son más castigadas en época de crisis.

En 2023, la brecha en la tasa de paro por sexo se situó en 3,1 puntos porcentuales, después de los 4,1 puntos de diferencia de 2020, donde la tasa de paro femenina

alcanzó el 18,3 % (14,2 % en el caso de los hombres). En el último año, la tasa de paro femenina se ha reducido ligeramente por encima de la masculina lo que ha reducido la brecha en dos décimas.

La diferencia entre las tasas de paro entre mujeres y hombres es menor en los sectores de FeSMC (1,8 puntos) que para el conjunto de los sectores de nuestra economía (3,1 puntos). Entre las ramas de actividad que corresponden a nuestra Federación, *Actividades inmobiliarias* es la que registra la brecha más alta (4,6 puntos), seguida de *Información y comunicaciones* (2,5 puntos) y *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (2,1 puntos).

Las ramas de actividad de FeSMC que registraron las tasas de paro femeninas más altas en 2023 fueron *Hostelería* (13,6 %), *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (11,1 %), *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (9,2 %), *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico* (8,3 %) y *Comercio* (7 %).

- ✓ Las mujeres históricamente han mantenido **tasas de salarización** mucho más altas que los hombres, manteniendo una brecha de entre 6 y 9 puntos porcentuales. Y, además, el empleo asalariado femenino ha crecido en los últimos 21 años en mayor proporción para las mujeres (57,2 %) que para los hombres (11,8 %).

En el último año, la brecha se ha reducido en dos décimas debido al incremento de la tasa de salarización masculina hasta el 81,9 %, el porcentaje más alto de las últimas dos décadas y al leve descenso de la tasa de salarización femenina.

Ferroviario, Aéreo, Financiero y Seguridad constituyen los sectores con mayor tasa de salarización femenina, todos ellos con tasas por encima del 90 %. En cuanto a la brecha que se genera entre las tasas de salarización por sexo, para el conjunto de los sectores de FeSMC, la diferencia es mayor (6,6 puntos) que la registrada por todo el mercado laboral (6,4 puntos). Las mayores brechas a favor de las mujeres corresponden a los sectores *Comunicaciones y Cultura* (8,8 puntos), *Oficinas y Seguros* (7,5 puntos), *Limpieza* (7,4 puntos), *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (7,2 puntos), *Carreteras, Urbanos y Logística* (6,5 puntos) y *Comercio y Grandes Almacenes* (5,9 puntos).

- ✓ Otro de los indicadores que pone de manifiesto la existencia de desigualdades estructurales de género en el mercado laboral es la alta **tasa de temporalidad** que acompaña a las mujeres, así como la brecha que se genera respecto a las tasas de temporalidad de los hombres.

Comunicaciones y Cultura, Limpieza, Hostelería, Restauración Social y Turismo y Seguridad constituyen los sectores con mayor tasa de temporalidad femenina, todos ellos con tasas por encima de la media de FeSMC (14,6 %) y de la media del conjunto de los sectores (18,9 %).

En los dos últimos años, se ha producido un desplome de las tasas de temporalidad para ambos sexos como consecuencia de los efectos de la Reforma Laboral de 2021 que ha propiciado una mayor estabilidad en la contratación. De hecho, ambas han caído 8,9 puntos porcentuales pero, a pesar de este descenso, la brecha de temporalidad por sexo se mantiene en 4,7 puntos porcentuales de diferencia.

En cuanto a la brecha que se genera entre las tasas de temporalidad por sexo, para el conjunto de los sectores de FeSMC, la diferencia es inferior (3,4 puntos) a la registrada por todo el mercado laboral (4,7 puntos). Las mayores brechas entre mujeres y hombres corresponden a los sectores *Seguridad* (6,3 puntos), *Comunicaciones y Cultura* (5,6 puntos) y *Carreteras, Urbanos y Logística* (4,6 puntos). En cambio, las tasas de temporalidad masculinas superan a las femeninas solo en los sectores *Marítimo-Portuario, Financiero, Aéreo, Limpieza y Ferroviario*.

- ✓ La **jornada a tiempo parcial** adquiere una mayor magnitud en el caso de las trabajadoras, alcanzando el 22,2 % del empleo femenino para el conjunto de las actividades económicas, frente al 6,8 % en el caso de los hombres. Pero la tasa de parcialidad lejos de reducirse en los últimos años, alcanza un punto más que hace 21 años alcanzando los 15,4 puntos porcentuales. Y, durante el último año, apenas se ha reducido en una décima.

En el caso de los sectores de nuestra Federación, la tasa de parcialidad femenina se eleva hasta el 30,5 %, más de 8 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto de los sectores. Sobresalen las tasas de parcialidad femeninas registradas en el sector de *Limpieza*, en *Comunicaciones y Cultura* y en *Hostelería, Restauración Social y Turismo*, todas ellas por encima de la media de FeSMC.

La brecha en las tasas de parcialidad por sexo en los sectores de FeSMC (19,7 puntos) es mucho más alta que la registrada por el conjunto de los sectores (15,4 puntos). Las mayores diferencias se alcanzan en los sectores de *Limpieza* (30,7 puntos), *Comercio y Grandes Almacenes* (18,2 puntos) y *Seguridad* (15,1 puntos). Solo en el sector *Aéreo*, la tasa de parcialidad masculina supera a la femenina.

- ✓ En cuanto a la **segregación sectorial u horizontal**, claramente el sector de *Limpieza* es el más feminizado, con un 77,3 % de trabajadoras, seguido de lejos por el sector de *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (54,2 %), *Comercio y Grandes Almacenes* (52,6 %) y *Financiero* (50,7 %). A continuación, dos sectores cuentan con un elevado porcentaje de mujeres ocupadas, pero por debajo del 50 %: *Oficinas y Seguros* (46,7 %) y *Comunicaciones y Cultura* (46,3 %). Y, finalmente, el predominio de los hombres es indiscutible en los sectores *Marítimo-Portuario, Carreteras, Urbanos y Logística, Seguridad, Ferroviario y Aéreo*.

- ✓ Al analizar las ocupaciones de las personas trabajadoras en sus empresas, se aprecia una clara **segregación vertical**, de forma que los hombres son mayoritarios en las ocupaciones con mayor cualificación, responsabilidad y retribución, mientras que las mujeres destacan en las ocupaciones administrativas, comerciales o de restauración. Esta desigualdad en el reparto de tareas tiene, como consecuencia lógica, una **desigualdad en materia de retribución**.
- ✓ Las **mujeres con discapacidad** se caracterizan por su baja participación en el mercado laboral (33,9 % vs 73,2 % de las mujeres sin discapacidad), mayores tasas de paro (20,7 % vs 14,7 %) y parcialidad (24,7 % vs 21,4 %) y prácticamente los mismos niveles de temporalidad (23,9 % vs 23,7 %).

Respecto a los hombres con discapacidad, las diferencias no son notables, salvo en el caso de la jornada a tiempo parcial, en que se abre una brecha de más de 11 puntos (24,7 % para las mujeres y 13,2 % para los hombres).

- ✓ El conjunto de los sectores de FeSMC registró una **brecha salarial entre mujeres y hombres** del 29,5 % en 2022, con una diferencia retributiva de 7.047 euros anuales de media entre mujeres y hombres. Si bien la brecha salarial se redujo en 6 décimas porcentuales respecto al año anterior al pasar del 30,1 al 29,5 %, en términos absolutos la diferencia retributiva ha crecido en 247 euros anuales, desde los 6.800 de 2021 a los 7.047 euros de 2022.

Todos los sectores de FeSMC registraron una brecha salarial muy superior a la media del conjunto de los sectores para 2022 (19,9 %), desde *Información y comunicaciones* (21,2 %) a las *Actividades financieras y aseguradoras* (29,6 %).

No hay tramo de edad en el que las mujeres sean reconocidas en sus trabajos económicamente en la misma medida que los hombres. Las trabajadoras de nuestra Federación inician su vida laboral con una brecha bastante elevada, del 26,1 % que desciende en los siguientes años. El mejor periodo para las mujeres es el que se extiende de los 26 a los 35 años, donde la diferencia de salarios medios con los hombres se reduce hasta el 19,7 %. A partir de los 36 años comienza a crecer de nuevo, pero es tras cumplir los 46 años cuando la brecha se sitúa por encima del 30 %. Finalmente, gran parte de las mujeres permanecen en el empleo pasados los 65 años para completar su carrera profesional y acceder a una pensión digna, viéndose afectadas por una brecha salarial mucho más alta, del 48,9 %.

- ✓ La **Reforma Laboral de 2021** está beneficiando a todas las personas trabajadoras puesto que está combatiendo dos de los más graves problemas de nuestro mercado de trabajo que arrastramos desde hace décadas: los altos niveles de desempleo y las altas tasas de temporalidad. En la medida en que las trabajadoras y las personas jóvenes son las que más han sufrido esta lacra, con mayores tasas de paro y temporalidad, la reforma las está beneficiando especialmente.

La reforma pretende corregir esta temporalidad excesiva y, además, que en cada crisis se destruya sistemáticamente empleo (en mayor proporción el femenino). Además, al recuperar la hegemonía del convenio sectorial sobre el de empresa en materia salarial y que en las subcontratas solo prevalezca el convenio de empresa si tiene mejores condiciones salariales que el sectorial, las mujeres que tienen salarios menores y trabajan en sectores más precarizados, se verán más beneficiadas.

Más de dos años después, los resultados son indiscutibles: caída muy significativa de las tasas de temporalidad femenina, crecimiento de la contratación indefinida también para las mujeres y mayor afiliación y de mayor calidad a la Seguridad Social.

12. REIVINDICACIONES DE UGT

- ✓ 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.
- ✓ Impulsar la **negociación colectiva de medidas de igualdad en los convenios colectivos y en los planes de igualdad**, adaptando dicha negociación a la normativa reglamentaria de planes de igualdad y de igualdad retributiva y dotar de recursos públicos necesarios para el cumplimiento de este objetivo.
- ✓ Exigir el **cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación**.
- ✓ Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo, con perspectiva de género. **Adoptar medidas de acción positiva en las políticas generales dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo**.
- ✓ Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la **Autoridad Laboral** para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.
- ✓ Adoptar políticas con perspectiva de género en todos los ámbitos y especialmente en materia de cuidados. **Dignificar el sector de cuidados, acometer la plena equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar y adoptar políticas de corresponsabilidad efectiva**.
- ✓ En materia de corresponsabilidad, **desde UGT instamos al Gobierno a transponer de forma completa sin más demoras la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y vida profesional de los progenitores y los cuidadores y corregir las lagunas del Real Decreto 5/2023** en cuanto a:
 - El permiso parental debe ser retribuido totalmente (las ocho semanas) y proceder al desarrollo reglamentario de su ejercicio de forma que las semanas puedan ser continuas o discontinuas o en régimen de jornada completa o en régimen de jornada a tiempo parcial. También la normativa debe precisar la obligación de cotizar por parte de las empresas.
 - El permiso para cuidadores debe modificarse en la legislación laboral, el Estatuto de los Trabajadores y Estatuto Básico del Empleado Público y los cinco días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, deben reconocerse como laborales de acuerdo a la Directiva comunitaria y la doctrina del Tribunal Supremo.

- Debe concretarse el concepto de ausencia del trabajo por fuerza mayor por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o convivientes, para garantizar su ejercicio por parte de las personas trabajadoras.
- ✓ Aumentar la **inversión para conseguir servicios públicos de calidad, gratuitos y accesibles para el cuidado de menores, personas mayores, personas dependientes o personas con discapacidad.**
- ✓ **Reducir la jornada de trabajo y ordenación del tiempo de trabajo con participación de la representación de las personas trabajadoras.** Mayor flexibilidad en la gestión del tiempo para las personas trabajadoras, modificando el derecho a las adaptaciones de jornada y reducciones para incluir también expresamente derecho a bolsa de horas flexibles.
- ✓ Con la entrada en vigor el día 29 de febrero de 2024 del **Convenio 189 de la OIT sobre Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, aún está pendiente garantizar:**
 - el **derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable**, desarrollando reglamentariamente las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - La **intervención y actuación de las agencias de colocación y plataformas digitales en este sector.**
 - La **adopción de medidas relativas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia en esta actividad.**
- ✓ La subida del SMI desde el año 2018 a junto con el aumento de los salarios en convenios pactado en el V AENC ha tenido un impacto directo en los salarios de millones de mujeres y en la disminución de brecha salarial entre mujeres y hombres. **Convocar una mesa de diálogo social para trasponer la Directiva Europea de Transparencia Salarial a la legislación española**, sin agotar el plazo máximo para su transposición (junio de 2026) **para reforzar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor**; y establecer estadísticas desagregadas por sexo, que analicen la ocupación y el nivel de estudios.
- ✓ Dado que, en el año 2023, el 25 de mayo, entró en vigor el Convenio 190 de la OIT sobre la **Eliminación de la Violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, consideramos que se adopten las medidas necesarias para trasladar a nuestra legislación aquellos contenidos que no estén contemplados en la actualidad.
- ✓ **Combatir la violencia machista** desde los centros de trabajo, adoptando protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, e introduciendo en estos protocolos las novedades introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

- ✓ Invertir en **educación en igualdad** para lograr una cultura libre de violencias machistas a través de una educación transformadora e igualitaria desde edades tempranas. Que se eduque en la corresponsabilidad, la equidad, la autonomía y la libertad. Que se garanticen unas condiciones de trabajo y empleo decentes para todo el profesorado y personas trabajadoras del ámbito educativo, siendo este sector uno de los más feminizados.
- ✓ Que se garantice el derecho al **aborto** sin ningún tipo de coacción frente a su la libre decisión de las mujeres en la sanidad pública de todo el territorio nacional sin excepción, acabar con la violencia obstétrica y garantizar todos los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres como una prioridad en las políticas públicas del territorio nacional.