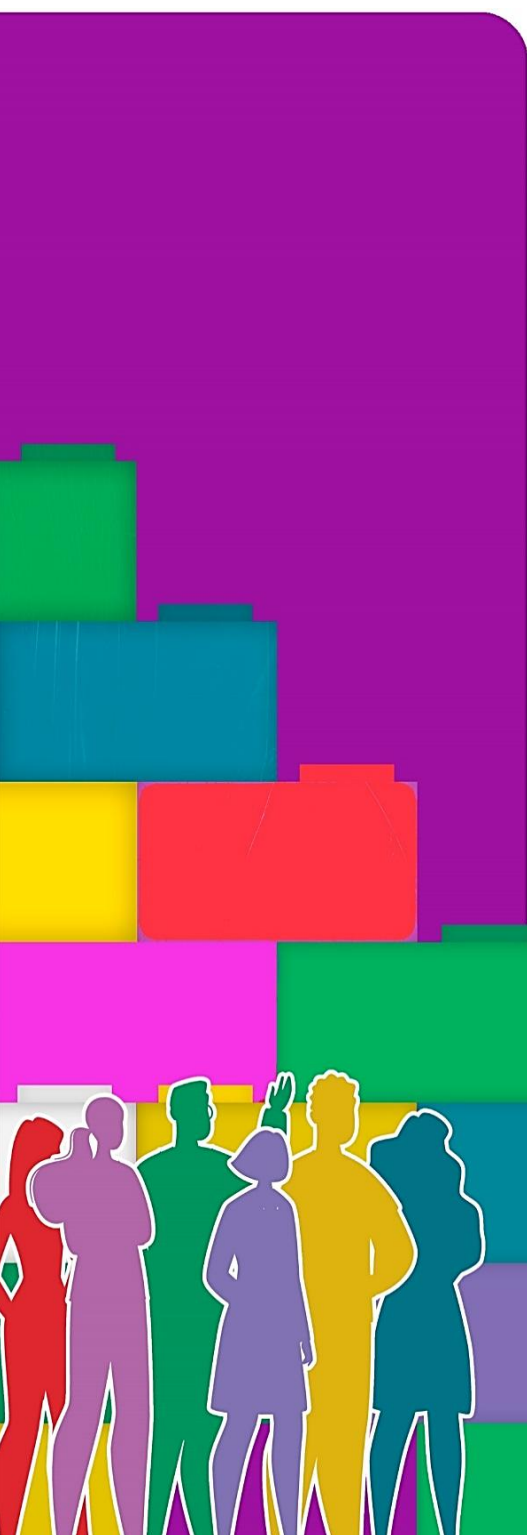


**INFORME DE**

# **BRECHA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL EN LOS SECTORES DE FeSMC- UGT 2025**

**ENCAJAMOS  
AVANZAMOS  
EN LA UNIÓN  
SOMOS  
ESENCIALES**



## ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	PANORAMA GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO POR SEXO.....	6
3.	SEGREGACIÓN SECTORIAL U HORIZONTAL.....	13
4.	ANÁLISIS DE LAS TASAS DE SALARIZACIÓN.....	20
5.	ANÁLISIS DE LAS TASAS DE TEMPORALIDAD.....	26
6.	ANÁLISIS DE LAS TASAS DE PARCIALIDAD.....	30
7.	SEGREGACIÓN OCUPACIONAL O VERTICAL.....	36
8.	ANÁLISIS DE LA BRECHA ENTRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.....	39
9.	ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL.....	42
10.	REPERCUSIÓN DE LA REFORMA LABORAL SOBRE LAS MUJERES.....	47
11.	PRINCIPALES CONCLUSIONES.....	49
12.	REIVINDICACIONES DE UGT.....	54

# 1. INTRODUCCIÓN

Como cada **8 de marzo**, FeSMC-UGT se suma a la reivindicación del **Día Internacional de las Mujeres y reitera su firme compromiso con la igualdad efectiva y plena entre mujeres y hombres.**

El 8 de marzo es una fecha destacada en el **calendario internacional** para recordar que la desigualdad de género es una realidad en todo el mundo y aunque hayan sido muchos los logros alcanzados, quedan muchas brechas de género por cerrar. Es un día para reconocer la historia de los derechos laborales, políticos, sociales y económicos de las mujeres y niñas y **seguir luchando por un mundo igualitario, libre de violencia y discriminación.**

Cada día, las mujeres de todos los países del mundo sufren desigualdad y discriminación. Se enfrentan a situaciones de violencia, abusos y trato desigualdad tanto en el hogar, como en su entorno de trabajo y sus comunidades solo por el hecho de ser mujeres. También se les niegan oportunidades para aprender, obtener ingresos, hacer oír su voz y liderar.

La mayor parte de las personas que viven en situación de pobreza son mujeres. En comparación con los hombres, tienen un menor acceso a recursos, poder e influencia, y pueden experimentar una mayor desigualdad debido a su clase, edad, etnia, discapacidad o creencias religiosas. **La desigualdad de género es un factor clave de la pobreza y menoscaba gravemente los derechos de las mujeres.**

Desde una perspectiva global, a nivel mundial, afrontamos tres enormes desafíos que amenazan el avance en igualdad de género y los derechos de las mujeres. Uno de ellos, que recordamos cada 8 de marzo, es el desafío que supone alcanzar la paz en los conflictos armados en activo.

## **Las guerras y las consecuencias para mujeres y niñas**

Vivimos un contexto internacional enormemente convulso. Puede resultar difícil de creer, pero el mundo se está volviendo un lugar más violento o, dicho de otro modo, dado que el mundo ha transitado por épocas terriblemente bélicas, no estamos siendo capaces de mantener una paz global duradera. Existen al menos 9 grandes guerras, además de las decenas de conflictos armados de menor intensidad. A la inaceptable invasión de Ucrania por Putín y la tragedia que está ocurriendo en Gaza, se suman conflictos armados a gran escala en Burkina Faso, Somalia, Sudán, Yemen, Myanmar, Nigeria y Siria.

El quebranto de la paz atenta directamente contra los trabajadores y trabajadoras de las zonas en conflicto; su seguridad, su supervivencia e incluso su vida se ven

amenazadas. Esto supone un atentado para toda la clase trabajadora del mundo. Mucho más en un mundo globalizado. Pero **las mujeres y las niñas, en tiempos de guerra, son tratadas como “botín”. La violación es una táctica utilizada como estrategia de terror y como forma de tortura.**

Los efectos de la guerra y los conflictos en las mujeres y niñas están empeorando. En 2023, la proporción de mujeres asesinadas en conflictos armados se duplicó con respecto a 2022. Cuatro de cada diez personas que murieron como resultado de conflictos en 2023 eran mujeres. Cada día, 500 mujeres y niñas en países afectados por conflictos mueren por complicaciones relacionadas con el embarazo y el parto

Estos aumentos en las muertes de mujeres durante la guerra y en la violencia contra las mujeres se producen en el contexto de un creciente y **descarado desprecio por el derecho internacional**. En palabras de Sima Bahous, Directora Ejecutiva de ONU Mujeres: **“Las mujeres siguen pagando el precio de las guerras de los hombres”**.

Los compromisos asumidos desde hace muchos años para garantizar la participación plena y significativa de las mujeres en cuestiones de paz y seguridad, el poder político y militar y la toma de decisiones en torno a los conflictos siguen estando dominados abrumadoramente por los hombres. En 2023, solo el 9,6% de las personas responsables de negociar en los procesos de paz fueron mujeres, a pesar de que **los estudios muestran que cuando estas participan, los acuerdos de paz duran más y se implementan mejor**.

En Yemen, por ejemplo, las negociaciones lideradas por mujeres dieron como resultado el acceso seguro a una fuente de agua para la población civil. En Sudán, 49 organizaciones lideradas por mujeres están presionando para lograr un proceso de paz más inclusivo. Por lo general, estos esfuerzos no reciben apoyo o no se reconocen en las negociaciones de paz formales.

Por todo esto, **resulta esencial garantizar la participación de las mujeres en los procesos de paz e instar el respeto del derecho internacional**, porque hasta las guerras tienen normas. Así, promover tanto la paz como la igualdad de género son dos cuestiones inexorablemente unidas si se quiere avanzar como humanidad.

Otro de los grandes desafíos que frena el avance en la igualdad de género es la rápida aceleración del calentamiento global.

### **Justicia climática feminista**

El cambio climático es, posiblemente, el problema más acuciante de nuestros tiempos, que se convertirá, en breve, en el contexto global dominante y en una amenaza para el continuo progreso en materia de igualdad de género y derechos humanos. **Debido al acceso desigual de las mujeres a los recursos naturales, los servicios públicos y la infraestructura y a su dependencia de ellos, se ven afectadas de manera desproporcionada por la degradación ambiental**. Esto, en combinación con otras crisis,

permite retrocesos rápidos en áreas como la pobreza extrema, el acceso a trabajo decente y recursos económicos y la violencia de género. **Las desigualdades de género intensifican la vulnerabilidad a los efectos del cambio climático**, lo que a su vez compromete los derechos de las mujeres obtenidos con tanto esfuerzo.

La Organización Internacional del Trabajo calcula que alrededor de 1.200 millones de puestos de trabajo, que representan el 40% de la mano de obra del mundo, están en peligro por el cambio climático. Y se prevé que las mujeres serían las más afectadas. **La crisis del clima que afecta a nuestro planeta puede provocar que 158 millones más de mujeres y niñas sean pobres, y que 236 millones más se enfrenten a la inseguridad alimentaria en 2050.** Así, la crisis climática está aumentando los conflictos y la migración, como también el discurso político de exclusión y antiderechos dirigido a las mujeres, las personas refugiadas y otros grupos vulnerables. Es, por tanto, necesario **garantizar procesos de transición justa con perspectiva de género que tengan presente que mujeres y hombres sufren de diferente forma las consecuencias del cambio climático y el deterioro ambiental.**

Uno tercer gran desafío que enfrentamos cuando hablamos de seguir cerrando las brechas de género es la involución que están sufriendo los derechos de las mujeres en el mundo.

**El estancamiento, incluso la involución, de los derechos de las mujeres y las niñas.**

**Por desgracia estamos asistiendo a un retroceso creciente de los derechos de las mujeres y niñas en el mundo.** Mientras unos estados tratan de seguir avanzando, como Francia blindando constitucionalmente el derecho al aborto, asistimos con conmoción a la anulación e invisibilización de las mujeres en otros, como Afganistán donde el régimen talibán somete a las mujeres a un nivel de restricciones que las anula como personas. Pese a los importantes avances que se han logrado, en 2024 **uno de cada cuatro países retrocede en los derechos de las mujeres.**

El auge de la extrema derecha, la inestabilidad a nivel internacional, la incertidumbre sumada a la creciente desigualdad social y a la polarización política se traduce en un retroceso de los derechos de las mujeres y las niñas. La polarización política, que premia las posiciones extremas y debilita las moderadas, contribuye al descrédito de las instituciones que socava los sistemas democráticos que creíamos consolidados. Así, asistimos con horror a la ofensiva emprendida por Donald Trump contra las políticas de igualdad y diversidad que tratan de combatir la discriminación. Por no hablar del retroceso en los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en Estados Unidos con ese fiero ataque al derecho al aborto. Pero también otros países como Argentina con Milei están asistiendo a esa degradación en las políticas que luchan contra la discriminación y la violencia hacia las mujeres.

Los sindicatos jugamos un papel fundamental en el fortalecimiento de las democracias y en la transformación social, así como en el avance en los derechos laborales y sociales. El sindicalismo es el mejor instrumento para luchar contra la desigualdad porque allí

donde hay organizaciones sindicales con poder y fuerza en la toma de decisiones, la vida de la clase trabajadora es mejor. Por eso debemos rearmarnos para luchar contra los discursos de odio que se dirigen contra las políticas de igualdad.

En 2025 se cumple el 30<sup>º</sup> aniversario de la **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing**. En 1995, 189 gobiernos adoptaron la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing durante la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing (China). Este documento sigue siendo el plan de acción más progresista y avalado para el avance de los derechos de las mujeres y niñas en todo el mundo.

**En este contexto de involución global de los derechos de las mujeres en el mundo, desde la Vicesecretaría General de FeSMC-UGT presentamos, para este 8 de marzo de 2025 el siguiente informe elaborado por el Gabinete Técnico de nuestra federación con el fin de poner de manifiesto la existencia de las desigualdades estructurales de género que aún persisten en el mercado laboral, concretando las de los sectores de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FeSMC-UGT).**

**Se hace indispensable una agenda sindicalista en FeSMC-UGT que cuente con la participación de las mujeres dentro del sindicato. Sentarnos en las mesas de decisión para formar parte de la adopción de acuerdos y poder trasladar nuestras influencias es clave para integrar la perspectiva de género de una manera real.**

La lucha contra los estereotipos y la violencia y el fortalecimiento del poder de acción y participación de las mujeres debe ser una prioridad para nuestros sectores.

Además, trabajar desde el sindicato para la eliminación de toda violencia machista ha de entenderse como una prioridad y un trabajo transversal, desde las negociaciones de planes de igualdad a la negociación de cláusulas en la negociación colectiva de los convenios y en la propia dinámica de la federación. **La consecución de la igualdad entre mujeres y hombres debe entenderse con el prisma de la eliminación de la violencia machista.**

**Cada 8 de marzo nos tiene que servir para consolidar lo ya alcanzado y poder seguir transitando caminos de igualdad entre mujeres y hombres, porque la igualdad de género no es una cuestión de un día, ni de un mes, debe ser un compromiso ineludible de la agenda de toda la federación.**

**Por la igualdad efectiva y real, hoy 8 de marzo, seguimos adelante para contribuir a una sociedad igualitaria, corresponsable y justa.**

## 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 2024, la población mayor de 16 años se cifra en 41,8 millones de personas, de las que el 51,4 % son mujeres.

La mayor parte, el 58,5 % del total, con 24,4 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 47,1 % son mujeres.

En cuanto al 41,5 % restante, son personas **inactivas**, es decir, que ni trabajan ni están desempleadas, de las que el 57,5 % son mujeres.

### PANORAMA DEL MERCADO DE TRABAJO SEGÚN SEXO (MILES). 2024

RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Activos/as	24.453,3	12.939,5	11.513,9	47,1%
- Ocupados/as	21.857,9	11.706,6	10.151,2	46,4%
Asalariados/as	18.589,2	9.596,7	8.992,5	48,4%
Indefinidos	15.712,5	8.329,8	7.382,7	47,0%
Temporales	2.876,7	1.266,9	1.609,8	56,0%
No asalariados/as	3.268,7	2.109,9	1.158,7	35,4%
- Parados/as	2.595,4	1.232,9	1.362,7	52,5%
Parados/as que buscan primer empleo	250,5	116,7	133,8	53,4%
Inactivos/as	17.356,7	7.383,0	9.973,7	57,5%
<b>TOTAL</b>	<b>41.810,0</b>	<b>20.322,5</b>	<b>21.487,6</b>	<b>51,4%</b>

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 46,4 % de las personas ocupadas son mujeres, mientras que este porcentaje se eleva al 52,5 % en el caso de las personas desempleadas.

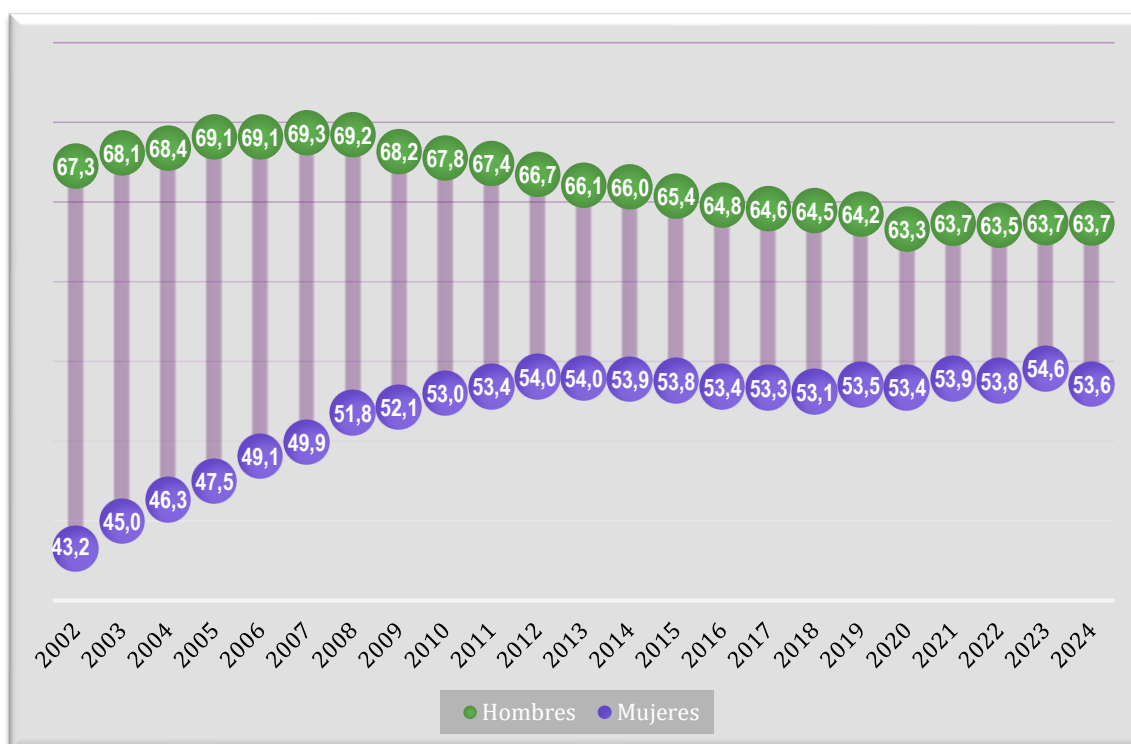
Es decir, podemos decir, en términos generales, que las mujeres presentan menos actividad laboral y están más desempleadas que los hombres.

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 10 puntos porcentuales, pasando de suponer el 43,2 al 53,6 % en la actualidad. Y la brecha en las

tasas de actividad por sexo se ha reducido desde los 24 puntos de 2002 a los 10,1 puntos actuales.

No obstante, en el último año, la brecha se ha incrementado en un punto porcentual desde 9,1 a 10,1 puntos, porque la tasa de actividad femenina se ha reducido en un punto mientras que la masculina se ha mantenido constante.

### EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO (%). 2002-2024



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. 2002-2024

AÑOS	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
2024	63,7	53,6	-10,1

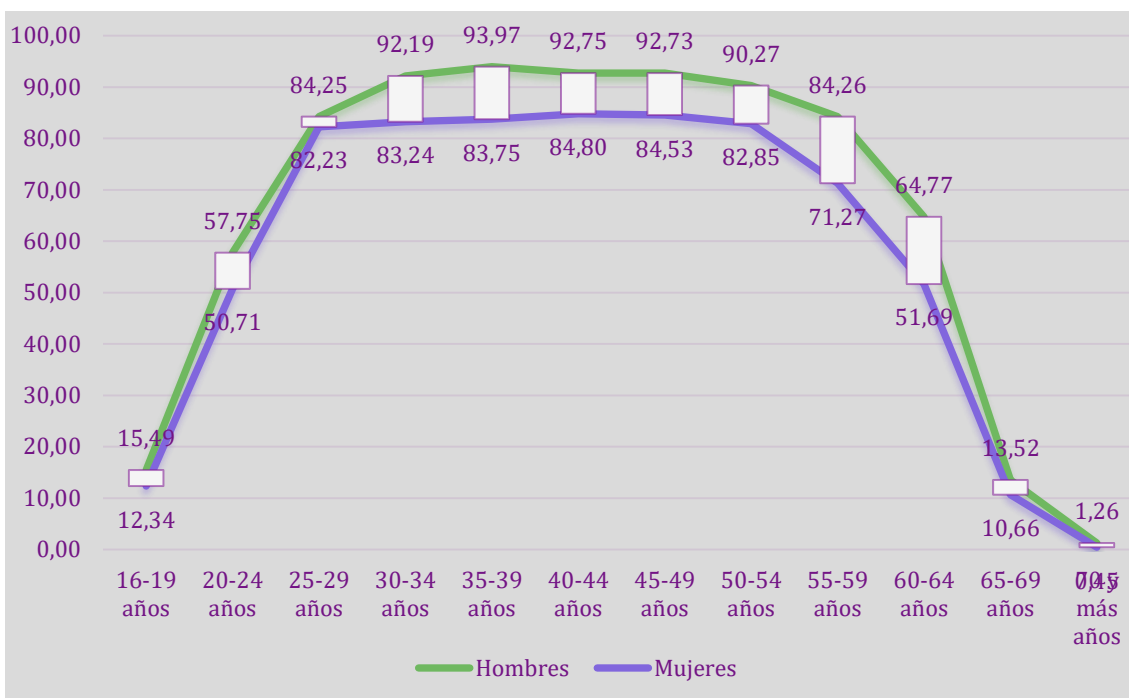
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuartos trimestres.

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 (13 puntos de diferencia) de los 55 a los 64 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.

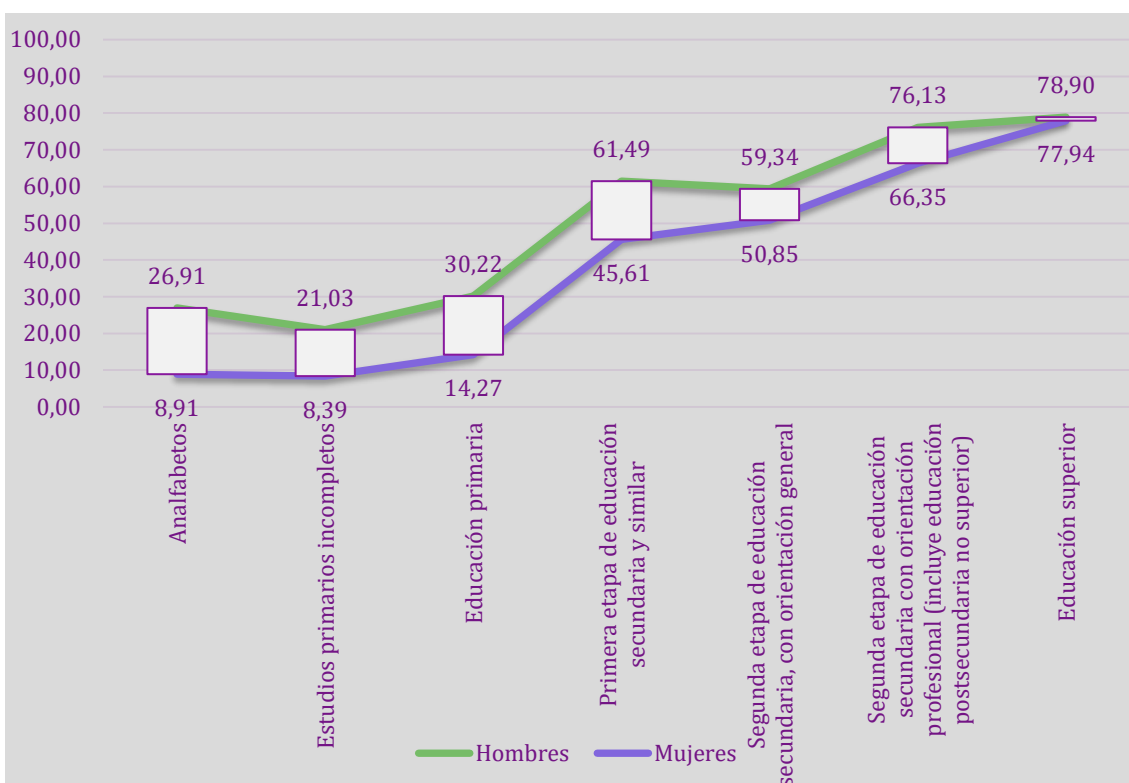
Las **comunidades autónomas** con mayor brecha en las tasas de actividad por sexo son Murcia, Ceuta, Andalucía, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cataluña, Extremadura, Andalucía, Cantabria y Comunidad Valenciana (con más de 10 puntos). En el otro extremo, las que registran las menores brechas son Melilla,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

**TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN EDAD Y SEXO (%). 2024**



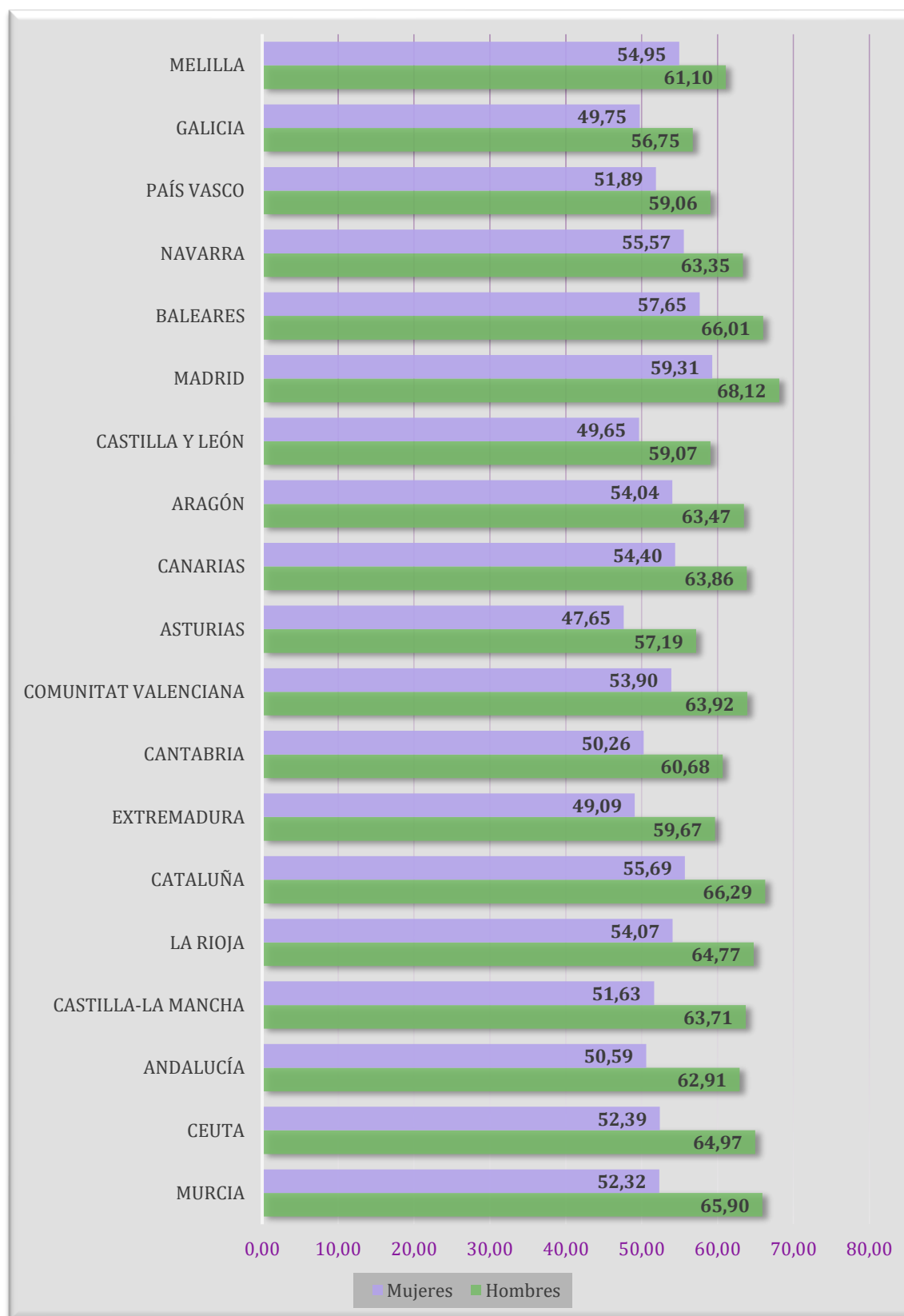
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

**TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN Y SEXO (%). 2024**



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

## TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN CC.AA. Y SEXO (%). 2024



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Ordenados de menor a mayor brecha por sexo.

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).

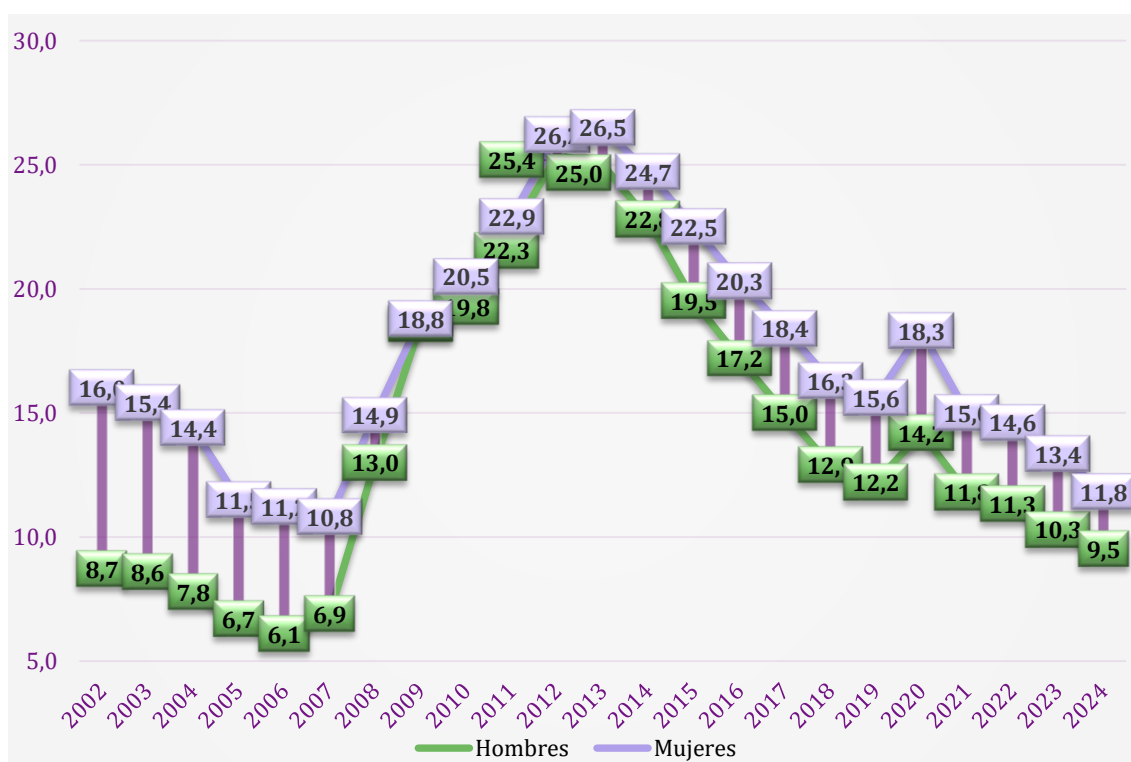
Es decir, las trabajadoras no se benefician tanto de los ciclos de crecimiento como los hombres y son más castigadas en época de crisis.

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 2024, la brecha en la tasa de paro por sexo se situó en 2,3 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 significativamente (1,5 puntos menos) por encima del descenso de la masculina lo que ha reducido la brecha en ocho décimas.

**EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARO POR SEXO (%). 2002-2024**



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. 2002-2024

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
2024	9,5	11,8	2,3

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 89 % de mujeres ocupadas, seguidas de las *Actividades sanitarias y de servicios sociales* (76,9 %), *Educación* (68,7 %) u *Otros Servicios* (66 %).

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* (55,1 %), *Hostelería* (54,3 %), *Actividades financieras y de seguros* (53,5 %) y *Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales* (51,2 %).

Por debajo del 50 % pero también con un alto porcentaje de mujeres ocupadas se ubican las ramas de *Comercio* (49,1 %), *Actividades inmobiliarias* (48,8 %), *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (48,6 %), *Administración pública* (44 %) y *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (42,1 %).

En cuanto al resto de ramas de actividad, ya con un porcentaje de mujeres ocupadas por debajo del 31 %, 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 29,5 y un 23,2 % de trabajadoras respectivamente.

## DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO (MILES). 2024

RAMAS DE ACTIVIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
<i>T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio</i>	62,5	505,4	567,9	89,0%
<i>Q Actividades sanitarias y de servicios sociales</i>	476,5	1.581,9	2.058,4	76,9%
<i>P Educación</i>	493,2	1.084,6	1.577,8	68,7%
<i>S Otros servicios</i>	180,8	350,5	531,3	66,0%
<i>N Actividades administrativas y servicios auxiliares</i>	507,8	623,9	1.131,7	55,1%
<i>I Hostelería</i>	841,4	1.001,4	1.842,8	54,3%
<i>K Actividades financieras y de seguros</i>	215,6	248,5	464,1	53,5%
<i>U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales</i>	4,2	4,4	8,6	51,2%
<i>G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</i>	1.613,2	1.553,5	3.166,7	49,1%
<i>L Actividades inmobiliarias</i>	89,6	85,3	174,9	48,8%
<i>M Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	638,8	603,7	1.242,5	48,6%
<i>O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</i>	806,4	634,8	1.441,2	44,0%
<i>R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</i>	253,8	184,7	438,5	42,1%
<i>D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</i>	79,3	35,6	114,9	31,0%
<i>J Información y comunicaciones</i>	595,0	249,3	844,3	29,5%
<i>C Industria manufacturera</i>	1.880,0	744,2	2.624,2	28,4%
<i>A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	537,2	199,7	736,9	27,1%
<i>H Transporte y almacenamiento</i>	945,6	285,4	1.231,0	23,2%
<i>E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</i>	117,1	35,3	152,4	23,2%
<i>B Industrias extractivas</i>	22,1	6,1	28,2	21,6%
<i>F Construcción</i>	1.346,7	133,2	1.479,9	9,0%
<b>FeSMC-UGT</b>	<b>5.944,1</b>	<b>5.691,6</b>	<b>11.635,7</b>	<b>48,9%</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>11.706,8</b>	<b>10.151,4</b>	<b>21.858,2</b>	<b>46,4%</b>

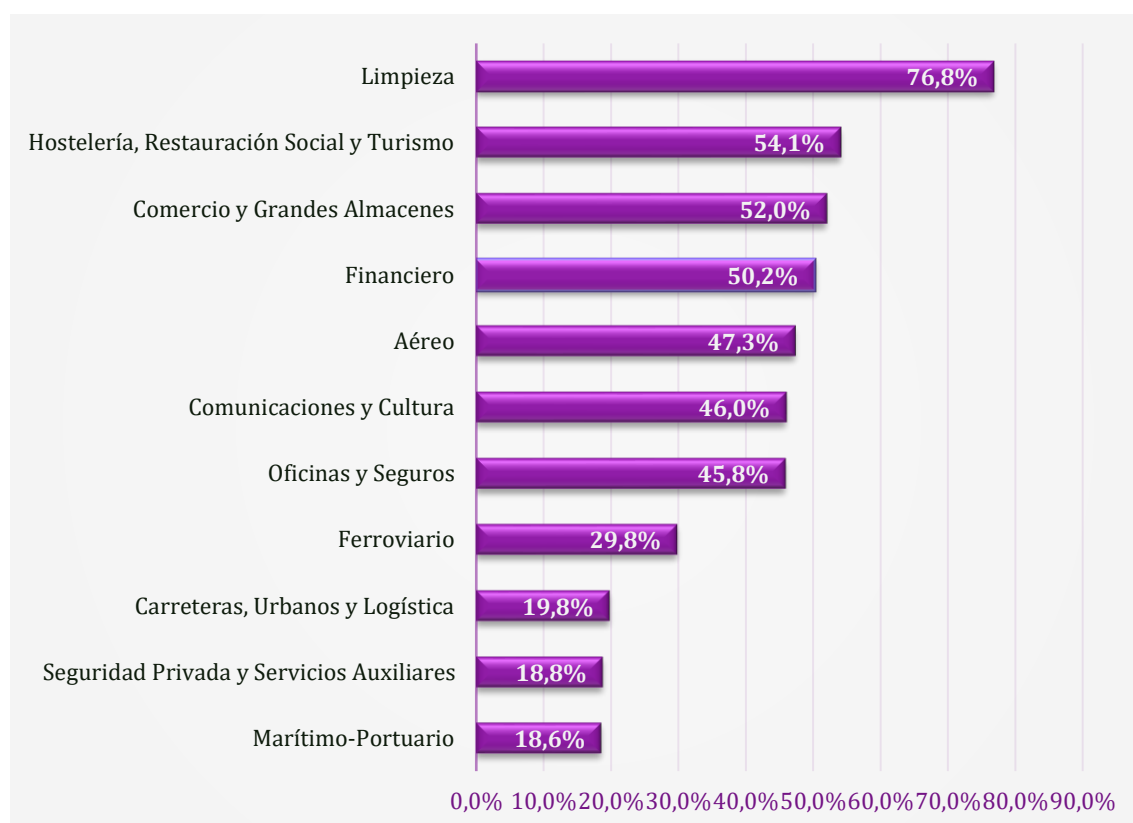
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

Si atendemos a la **clasificación sectorial de nuestra federación**, claramente el sector de *Limpieza* es el más feminizado, con un 76,8 % de trabajadoras, seguido de lejos por el sector de *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (54,1 %), *Comercio y Grandes Almacenes* (52 %) y *Financiero* (50,2 %).

A continuación, tres sectores cuentan con un elevado porcentaje de mujeres ocupadas, pero por debajo del 50 %: *Aéreo* (47,3 %), *Comunicaciones y Cultura* (46 %) y *Oficinas y Seguros* (45,8 %).

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

#### PORCENTAJE DE MUJERES OCUPADAS EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2024



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 89 % de mujeres asalariadas, seguidas de las *Actividades sanitarias y de servicios sociales* (77,8 %), *Educación* (69,1 %) y *Otros Servicios* (65,3 %).



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 inmobiliarias* (58,2 %), *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (57,2 %), *Hostelería* (56,6 %), *Actividades financieras y de seguros* (55,9 %), *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (53,1 %) y *Comercio* (51,1 %).

Por debajo del 50 % pero también con un alto porcentaje de mujeres asalariadas se ubica la *Administración pública* (44 %) y las *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (44 %). En cuanto al resto de ramas de actividad, ya con un porcentaje de mujeres asalariadas por debajo del 32 %, 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). 2024

RAMAS DE ACTIVIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
<i>T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio</i>	62,5	505,4	567,9	89,0%
<i>Q Actividades sanitarias y de servicios sociales</i>	424,1	1.489,4	1.913,5	77,8%
<i>P Educación</i>	461,0	1.030,9	1.491,9	69,1%
<i>S Otros servicios</i>	118,2	222,8	341,0	65,3%
<i>L Actividades inmobiliarias</i>	40,7	56,6	97,3	58,2%
<i>N Actividades administrativas y servicios auxiliares</i>	443,6	592,2	1.035,8	57,2%
<i>I Hostelería</i>	658,8	858,8	1.517,6	56,6%
<i>K Actividades financieras y de seguros</i>	185,3	235,1	420,4	55,9%
<i>M Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	396,6	449,0	845,6	53,1%
<i>G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</i>	1.213,2	1.269,8	2.483,0	51,1%
<i>O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</i>	806,4	634,8	1.441,2	44,0%
<i>R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</i>	208,0	163,1	371,1	44,0%
<i>D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</i>	75,2	35,4	110,6	32,0%
<i>J Información y comunicaciones</i>	506,8	226,3	733,1	30,9%
<i>C Industria manufacturera</i>	1.716,1	694,9	2.411,0	28,8%
<i>A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	349,2	120,2	469,4	25,6%
<i>H Transporte y almacenamiento</i>	791,8	259,6	1.051,4	24,7%
<i>E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</i>	113,6	35,0	148,6	23,6%
<i>B Industrias extractivas</i>	20,5	6,1	26,6	22,9%
<i>F Construcción</i>	1.005,0	107,0	1.112,0	9,6%
<i>FeSMC-UGT</i>	<b>4.625,5</b>	<b>4.838,7</b>	<b>9.464,2</b>	<b>51,1%</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>9.596,7</b>	<b>8.992,5</b>	<b>18.589,2</b>	<b>48,4%</b>

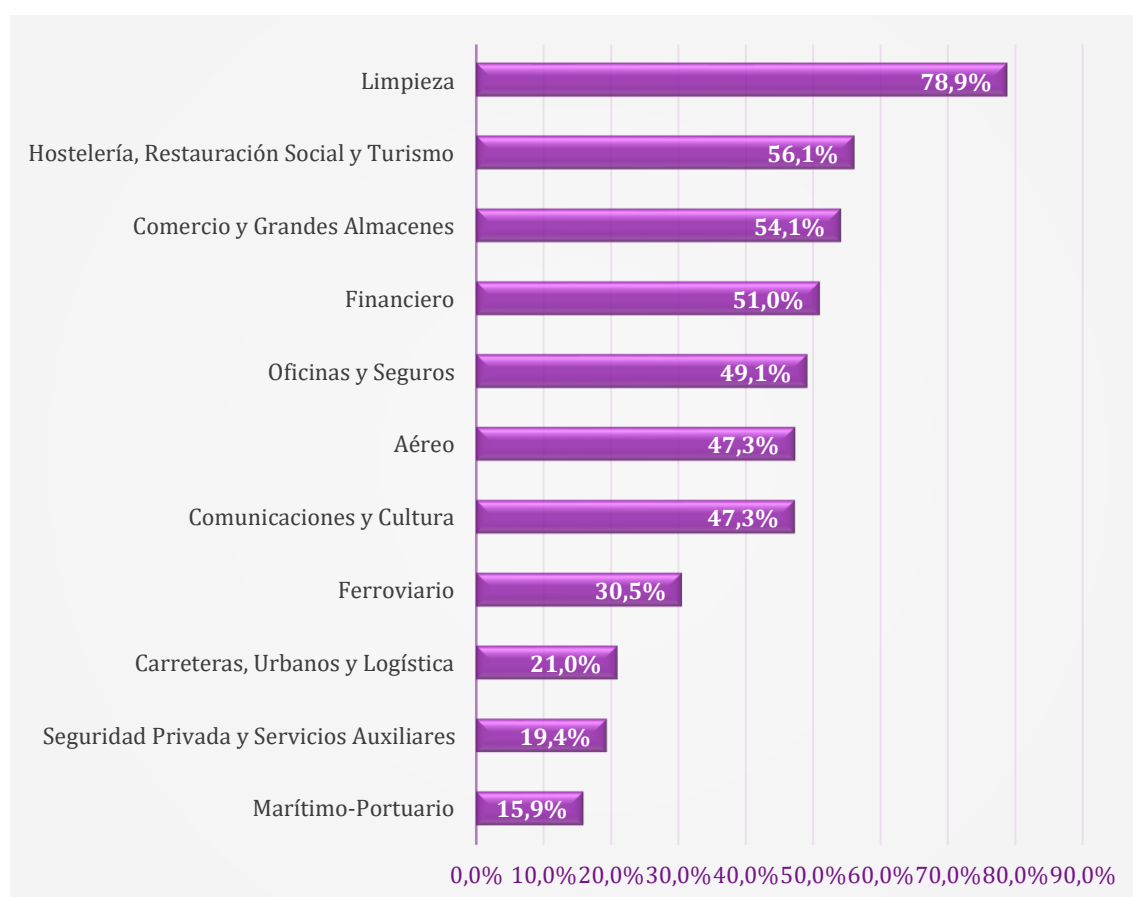
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

En nuestra federación, el sector de *Limpieza* es lógicamente el más feminizado también en términos de empleo asalariado, con un 78,9 % de empleadas, seguido de lejos por el sector de *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (56,1 %), *Comercio y Grandes Almacenes* (54,1 %) y *Financiero* (51 %).

A continuación, tres sectores cuentan con un elevado porcentaje de mujeres asalariadas, pero por debajo del 50 %: *Oficinas y Seguros* (49,1 %), *Aéreo* (47,3 %) y *Comunicaciones y Cultura* (47,3 %).

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

#### PORCENTAJE DE MUJERES ASALARIADAS EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2024



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-UGT (1 punto) que para el conjunto de los sectores de nuestra economía (2,3 puntos).
- Entre las ramas de actividad de nuestra federación con mayor brecha por sexo en las tasas de paro en 2024 se encuentran en primer lugar las *Actividades inmobiliarias* (5,5 puntos), seguida de *Otros servicios* (2,8 puntos) y *Actividades financieras y de seguros* (1,3 puntos).
- Las que registraron las tasas de paro femeninas más altas en 2024 fueron *Hostelería* (10,5 %), *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico* (9,7 %), *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (7,8 %) y *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (7,6 %).
- 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*, *Información y comunicaciones* y las *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* 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. 2024

RAMAS DE ACTIVIDAD	PERSONAS PARADAS (MILES)		PERSONAS ACTIVAS (MILES)		TASAS DE PARO		
	H	M	H	M	H	M	Brecha
L Actividades inmobiliarias	0,5	5,5	90,1	90,8	0,6%	6,1%	5,5
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	81,6	44,3	618,8	243,9	13,2%	18,2%	5,0
S Otros servicios	7,5	25,4	188,3	375,9	4,0%	6,8%	2,8
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	33,0	43,9	839,4	678,7	3,9%	6,5%	2,5
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	2,8	2,1	82,1	37,7	3,4%	5,6%	2,2
K Actividades financieras y de seguros	3,9	7,9	219,5	256,5	1,8%	3,1%	1,3
C Industria manufacturera	70,2	36,8	1.950,3	781,0	3,6%	4,7%	1,1
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	16,9	22,8	655,7	626,5	2,6%	3,6%	1,1
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	5,9	2,1	122,9	37,4	4,8%	5,6%	0,8
H Transporte y almacenamiento	46,1	15,2	991,7	300,6	4,6%	5,1%	0,4
I Hostelería	94,7	117,7	936,1	1.119,1	10,1%	10,5%	0,4
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	40,6	52,8	548,4	676,7	7,4%	7,8%	0,4
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	101,1	103,2	1.714,3	1.656,7	5,9%	6,2%	0,3
P Educación	14,9	32,4	508,0	1.117,0	2,9%	2,9%	0,0
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	24,3	60,9	500,8	1.642,8	4,9%	3,7%	-1,1
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	25,7	15,1	279,5	199,7	9,2%	7,6%	-1,6
J Información y comunicaciones	32,8	7,8	627,8	257,1	5,2%	3,0%	-2,2
F Construcción	98,6	4,7	1.445,2	137,9	6,8%	3,4%	-3,4
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	11,4	54,1	73,9	559,5	15,4%	9,7%	-5,8
FeSMC-UGT	<b>522,2</b>	<b>425,1</b>	<b>9.285,8</b>	<b>6.409,0</b>	<b>5,6%</b>	<b>6,6%</b>	<b>1,0</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>1.232,9</b>	<b>1.362,6</b>	<b>12.939,5</b>	<b>11.513,9</b>	<b>9,5%</b>	<b>11,8%</b>	<b>2,3</b>

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 22 años en mayor proporción para las mujeres (61,3 %) que para los hombres (15,7 %).

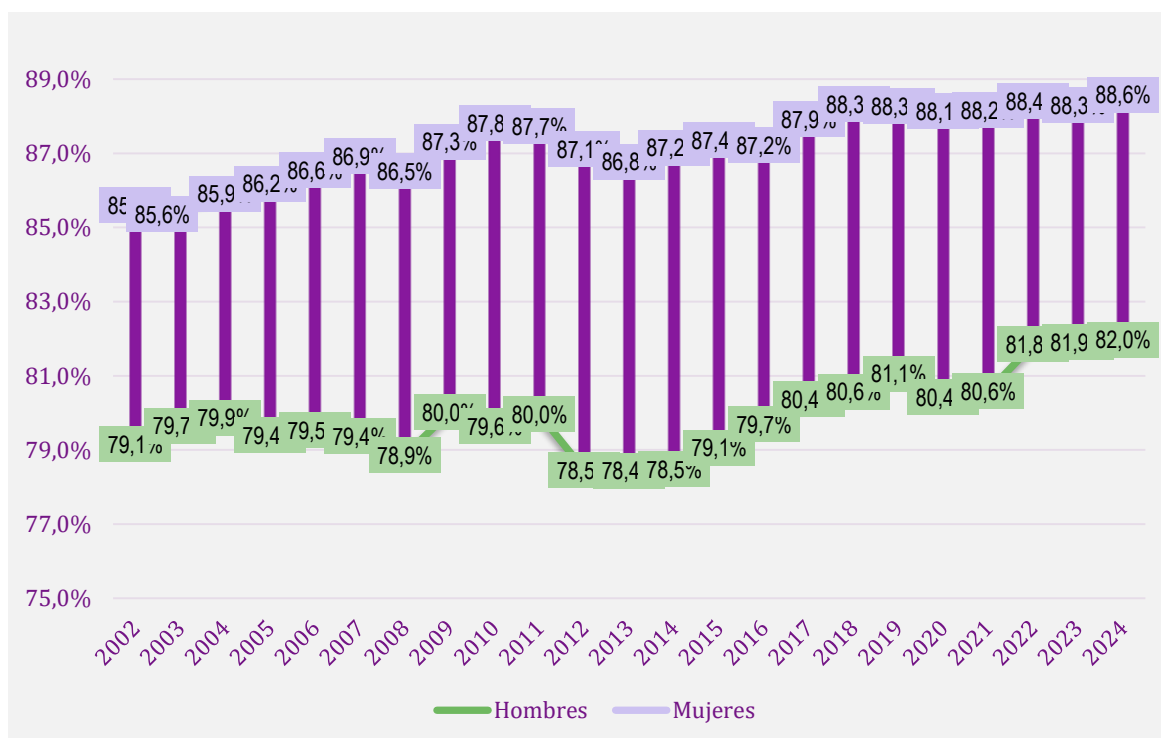
### EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE SALARIZACIÓN Y BRECHA SEGÚN SEXO. 2002-2024

AÑOS	PERSONAS ASALARIADAS (MILES)		PERSONAS OCUPADAS (MILES)		TASAS DE SALARIZACIÓN		
	H	M	H	M	H	M	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
2024	9.596,7	8.992,5	11.706,6	10.151,2	82,0%	88,6%	6,6

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

En el último año, la brecha se ha incrementado en dos décimas debido a que la subida de la tasa de salarización femenina ha sido mayor (3 décimas) que la experimentada por la tasa de salarización masculina (1 décima).

## EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE SALARIZACIÓN Y BRECHA SEGÚN SEXO. 2002-2024



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-UGT, hay que destacar las altas tasas de salarización femeninas registradas en *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (94,9 %), *Actividades financieras y de seguros* (94,6 %), *Transporte y almacenamiento* (91 %) e *Información y Comunicaciones* (90,8 %).

Por otro lado, las mayores brechas en las tasas de salarización entre mujeres y hombres las encontramos en nuestra federación en las *Actividades inmobiliarias* (20,9 puntos), en las *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (12,3 puntos) y en las *Actividades financieras y de seguros* (8,7 puntos).

En *Otros servicios* se produce una brecha de 1,8 puntos 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. 2024

RAMAS DE ACTIVIDAD	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	BRECHA
<i>L Actividades inmobiliarias</i>	45,5	66,4	20,9
<i>M Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	62,1	74,4	12,3
<i>K Actividades financieras y de seguros</i>	85,9	94,6	8,7
<i>N Actividades administrativas y servicios auxiliares</i>	87,4	94,9	7,6
<i>I Hostelería</i>	78,3	85,8	7,5
<i>H Transporte y almacenamiento</i>	83,7	91,0	7,2
<i>B Industrias extractivas</i>	92,8	100,0	7,2
<i>G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</i>	75,2	81,7	6,5
<i>R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</i>	82,0	88,3	6,4
<i>F Construcción</i>	74,6	80,4	5,7
<i>J Información y comunicaciones</i>	85,2	90,8	5,6
<i>Q Actividades sanitarias y de servicios sociales</i>	89,0	94,2	5,2
<i>D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</i>	94,8	99,3	4,4
<i>E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</i>	97,0	99,1	2,1
<i>C Industria manufacturera</i>	91,3	93,4	2,1
<i>P Educación</i>	93,5	95,1	1,6
<i>O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</i>	100,0	100,0	0,0
<i>T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio</i>	100,0	100,0	0,0
<i>S Otros servicios</i>	65,4	63,6	-1,8
<i>A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	65,0	60,2	-4,8
<b>FeSMC-UGT</b>	<b>77,82</b>	<b>85,01</b>	<b>7,2</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>81,98</b>	<b>88,59</b>	<b>6,6</b>

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

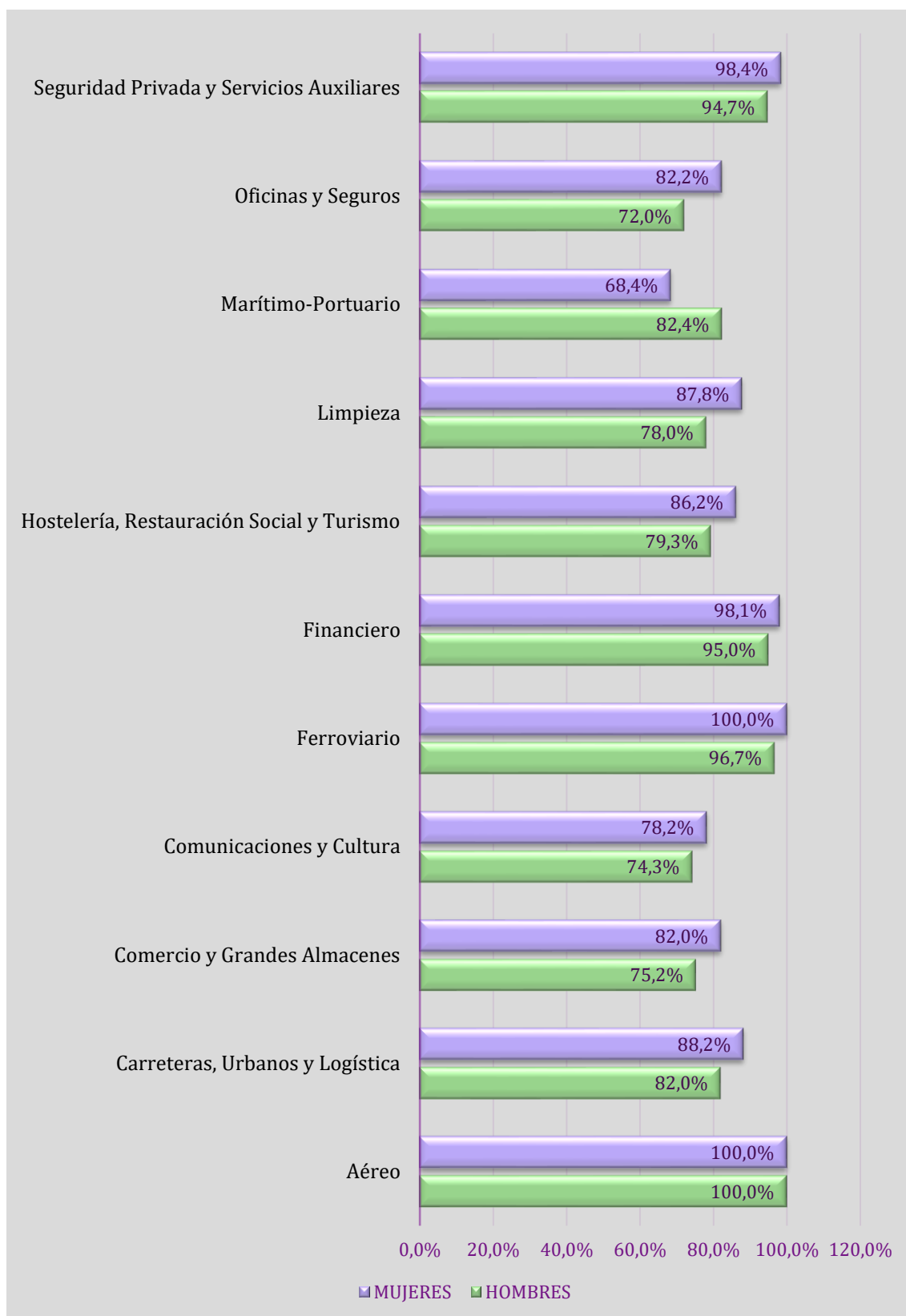
**En nuestra federación**, *Ferroviario* (100 %), *Aéreo* (100 %), *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (98,4 %) y *Financiero* (98,1 %) constituyen los sectores con mayor tasa de salarización femenina, todos ellos con tasas por encima del 98 %.

En cuanto a la brecha que se genera entre las tasas de salarización por sexo, para el conjunto de los sectores de FeSMC-UGT, la diferencia es mayor (6,8 puntos) que la registrada por todo el mercado laboral (6,6 puntos).

Las mayores brechas a favor de las mujeres corresponden a los sectores *Oficinas y Seguros* (10,2 puntos), *Limpieza* (9,7 puntos), *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (6,9 puntos), *Comercio y Grandes Almacenes* (6,8 puntos) y *Carreteras, Urbanos y Logística* (6,2 puntos).

En cambio, la tasa de salarización masculina supera a la femenina en el sector *Marítimo-Portuario* (14 puntos).

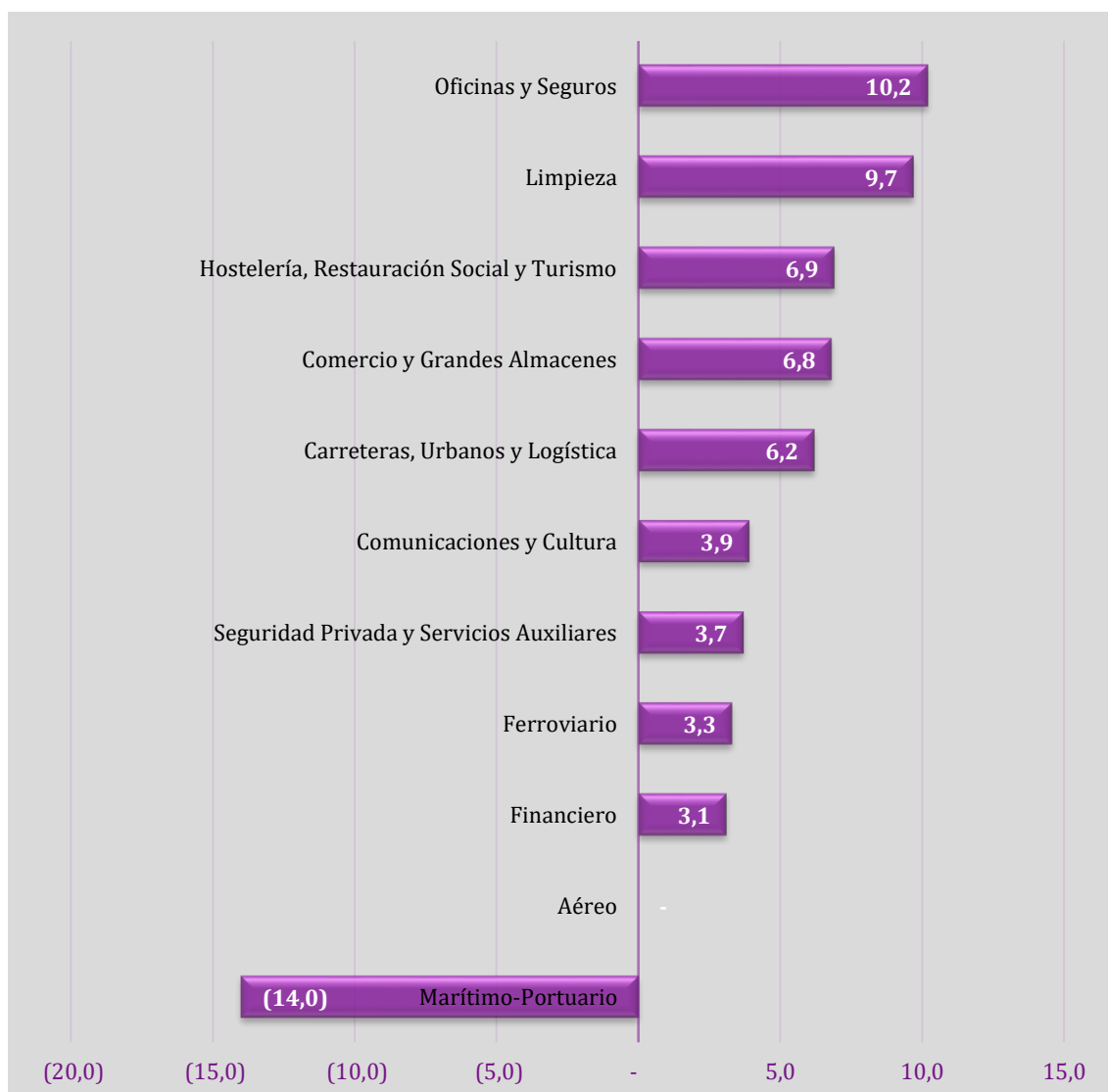
## TASAS DE SALARIZACIÓN EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN SEXO. 2024



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-UGT SEGÚN SEXO. 2024



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 22,9 % de las mujeres trabajan en el sector público frente a tan solo el 16 % de los hombres, con una brecha de 6,9 puntos porcentuales. Esta diferencia se ha reducido respecto a 2023, cuando era de 7,2 puntos, pero se mantiene prácticamente constante desde 2022.

Por el contrario, el sector privado da empleo al 84 % de los hombres y al 77,1 % de las mujeres.

**EVOLUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO PÚBLICO Y PRIVADO Y BRECHA SEGÚN SEXO.  
2002-2024**

AÑOS	EMPLEO PÚBLICO (MILES)		EMPLEO PRIVADO (MILES)		EMPLEO PÚBLICO			EMPLEO PRIVADO		
	H	M	H	M	H	M	Brecha	H	M	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
2024	1.534,5	2.056,8	8062,2	6935,7	16,0%	22,9%	6,9	84,0%	77,1%	-6,9

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

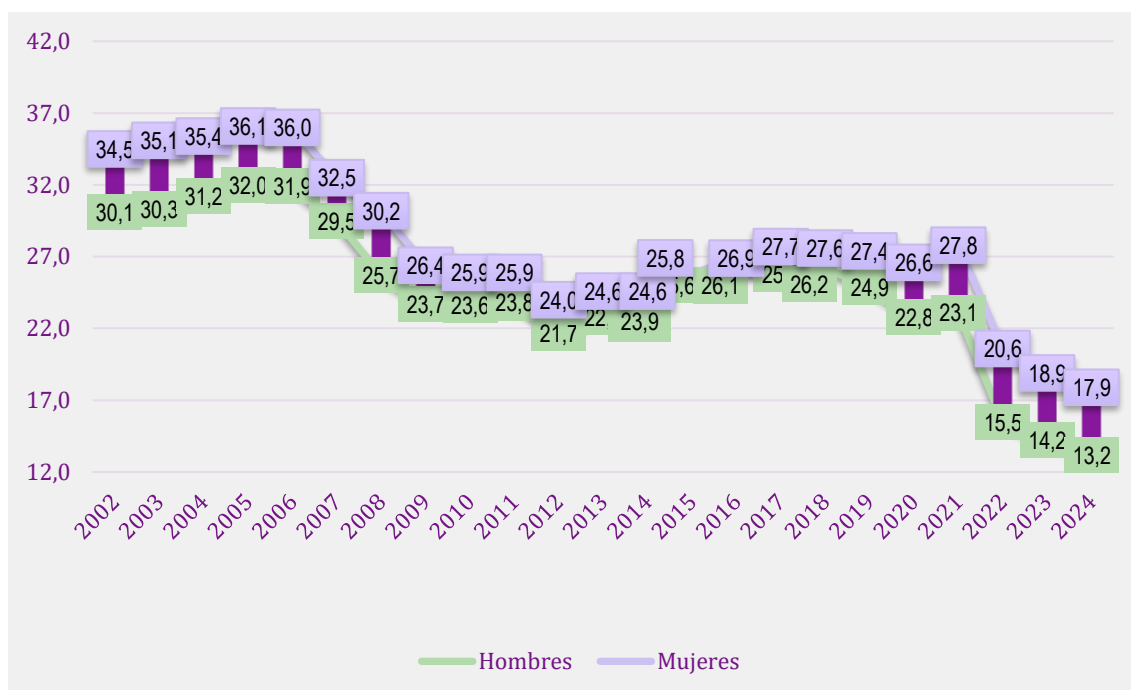
## 5. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE TEMPORALIDAD

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 tres 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 9,9 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 (%). 2002-2024



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 de los hogares como empleadores de personal doméstico* (24,6 %), *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (22,5 %), *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (15,8 %), *Hostelería* (15 %) y *Transporte y almacenamiento* (14,3 %), todas ellas con porcentajes superiores a la media de FeSMC-UGT (13,7 %), que se encuentra por debajo de la media del total de sectores (17,9 %).

Por otro lado, las mayores brechas en las tasas de temporalidad entre mujeres y hombres las encontramos en nuestra federación en las *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico* (9,7 puntos), *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (4,6 puntos), *Transporte y almacenamiento* (4,2 puntos) y *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (3,5 puntos). La brecha de temporalidad por sexo en FeSMC-UGT también es inferior (3,4 puntos) a la registrada para el conjunto de los sectores (4,7 puntos).

#### TASAS DE TEMPORALIDAD SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO. 2024

RAMAS DE ACTIVIDAD	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	BRECHA
<i>A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca</i>	33,7%	34,8%	1,0
<i>B Industrias extractivas</i>	3,9%	8,2%	4,3
<i>C Industria manufacturera</i>	7,7%	11,2%	3,5
<i>D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</i>	4,5%	9,9%	5,4
<i>E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</i>	12,3%	8,0%	-4,3
<i>F Construcción</i>	16,0%	4,5%	-11,5
<i>G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</i>	8,4%	11,4%	3,0
<i>H Transporte y almacenamiento</i>	10,1%	14,3%	4,2
<i>I Hostelería</i>	12,6%	15,0%	2,4
<i>J Información y comunicaciones</i>	7,5%	8,9%	1,4
<i>K Actividades financieras y de seguros</i>	4,0%	2,0%	-2,0
<i>L Actividades inmobiliarias</i>	1,2%	4,4%	3,2
<i>M Actividades profesionales, científicas y técnicas</i>	7,8%	11,2%	3,5
<i>N Actividades administrativas y servicios auxiliares</i>	11,2%	15,8%	4,6
<i>O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</i>	16,0%	25,3%	9,4
<i>P Educación</i>	27,4%	26,5%	-0,9
<i>Q Actividades sanitarias y de servicios sociales</i>	25,4%	25,5%	0,1
<i>R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</i>	27,2%	22,5%	-4,7
<i>S Otros servicios</i>	16,0%	10,1%	-5,8
<i>T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio</i>	14,9%	24,6%	9,7
<b>FeSMC-UGT</b>	<b>10,3%</b>	<b>13,7%</b>	<b>3,4</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>13,2%</b>	<b>17,9%</b>	<b>4,7</b>

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

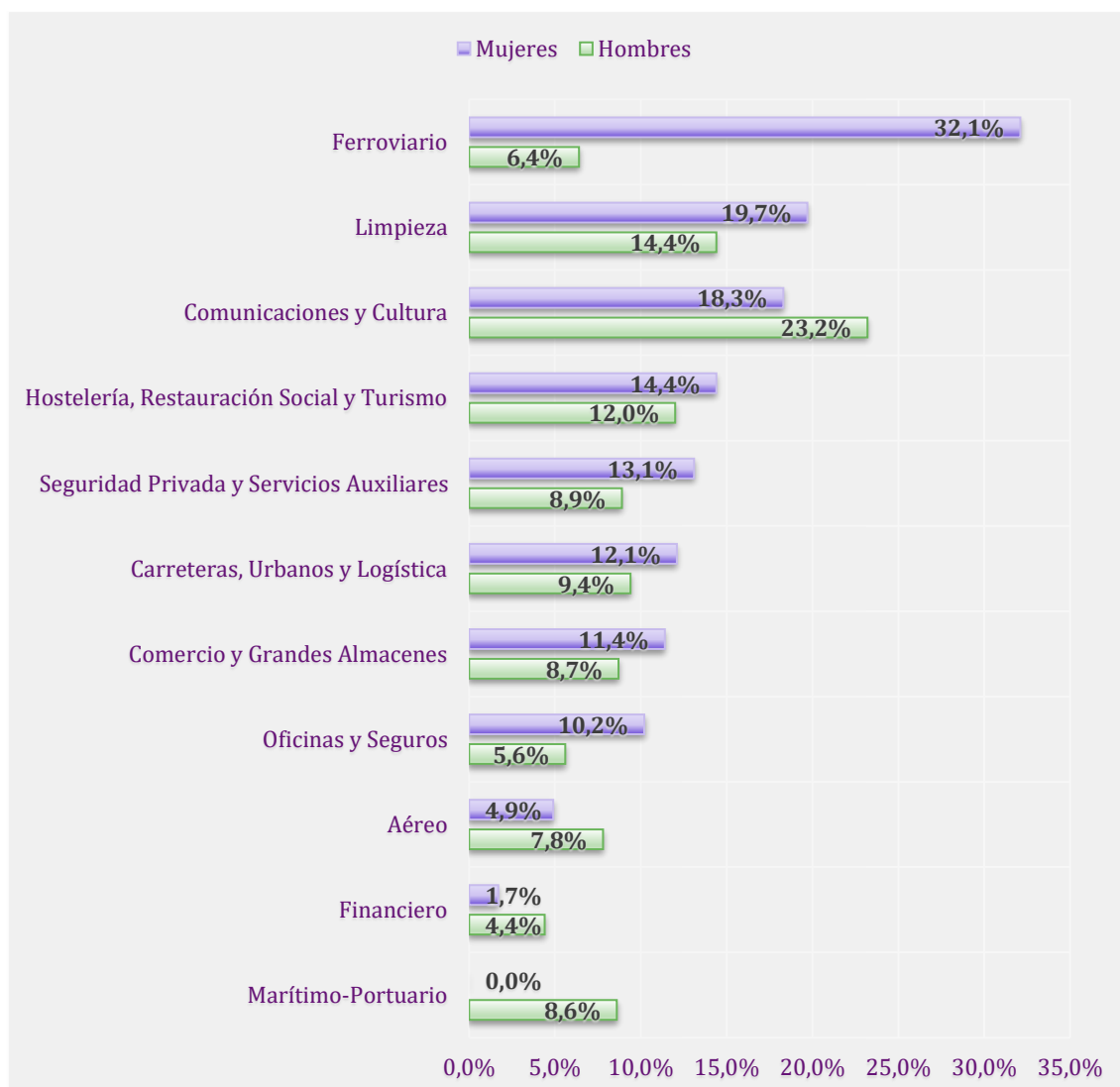
Por sectores de nuestra federación, *Ferrovionario* (32,1 %), *Limpieza* (19,7 %), *Comunicaciones y Cultura* (18,3 %), *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (14,4 %) y *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (13,1 %) constituyen los sectores con mayor tasa de temporalidad femenina, todos ellos con tasas por encima de la media de FeSMC-UGT (13,8 %) y de la media del conjunto de los sectores (17,9 %).

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

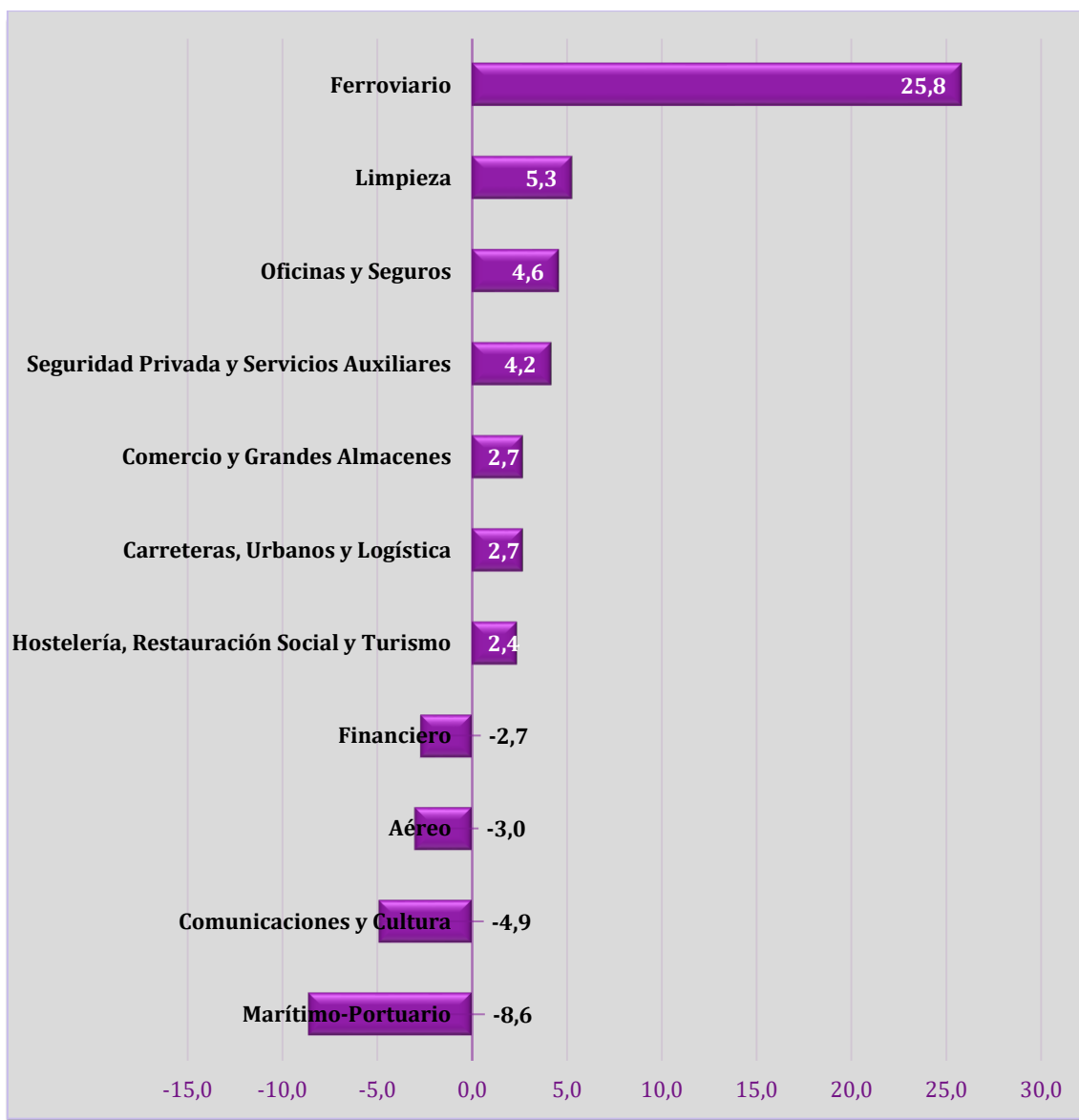
Las mayores brechas entre mujeres y hombres corresponden a los sectores *Ferrovionario* (25,8 puntos), *Limpieza* (5,3 puntos), *Oficinas y Seguros* (4,6 puntos) y *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (4,2 puntos).

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

### TASAS DE TEMPORALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN SEXO. 2024



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-UGT SEGÚN SEXO.  
2024**

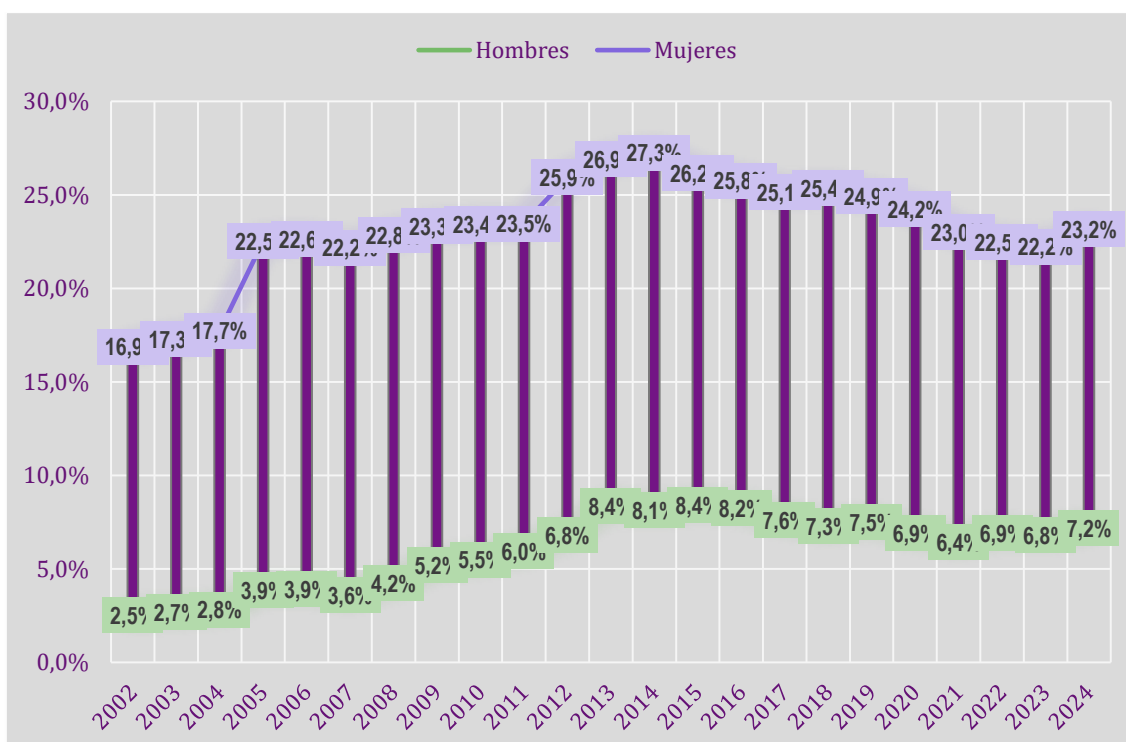
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

## 6. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE PARCIALIDAD

Es un hecho incuestionable que la jornada a tiempo parcial **adquiere una mayor magnitud en el caso de las trabajadoras**, alcanzando el 23,2 % del empleo femenino para el conjunto de las actividades económicas, frente al 7,2 % en el caso de los hombres.

La tasa de parcialidad femenina, lejos de reducirse en los últimos años, suma 6,3 puntos a la de hace 22 años (16,9 %) y casi un punto más respecto al año anterior.

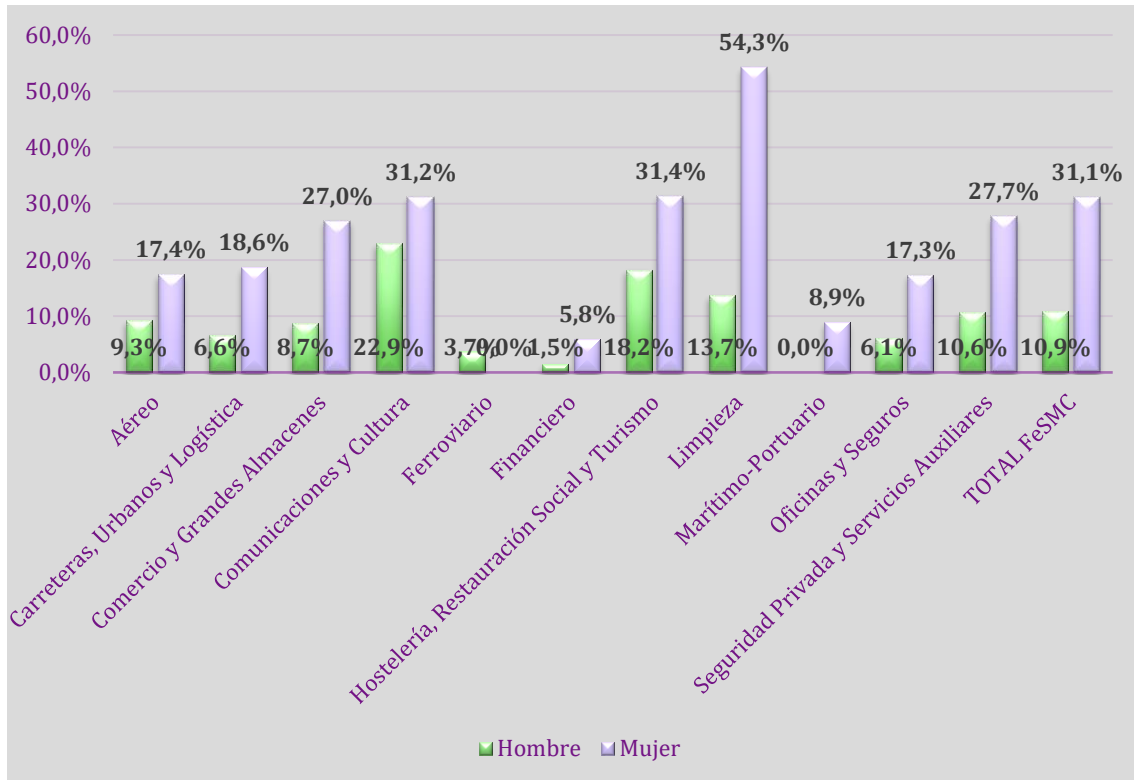
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARCIALIDAD Y BRECHA SEGÚN SEXO (%). 2002-2024



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

**En el caso de los sectores de nuestra federación, la tasa de parcialidad femenina se eleva hasta el 31,1 %**, casi 8 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto de los sectores. Para los hombres, esta tasa también es superior en 3,7 puntos porcentuales más, alcanzando el 10,9 %.

## TASAS DE PARCIALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN SEXO. 2024



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 los sectores de *Limpieza* (54,3 %), *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (31,4 %) y *Comunicaciones y Cultura* (31,2 %), todas ellas por encima de la media de FeSMC-UGT (31,1 %).

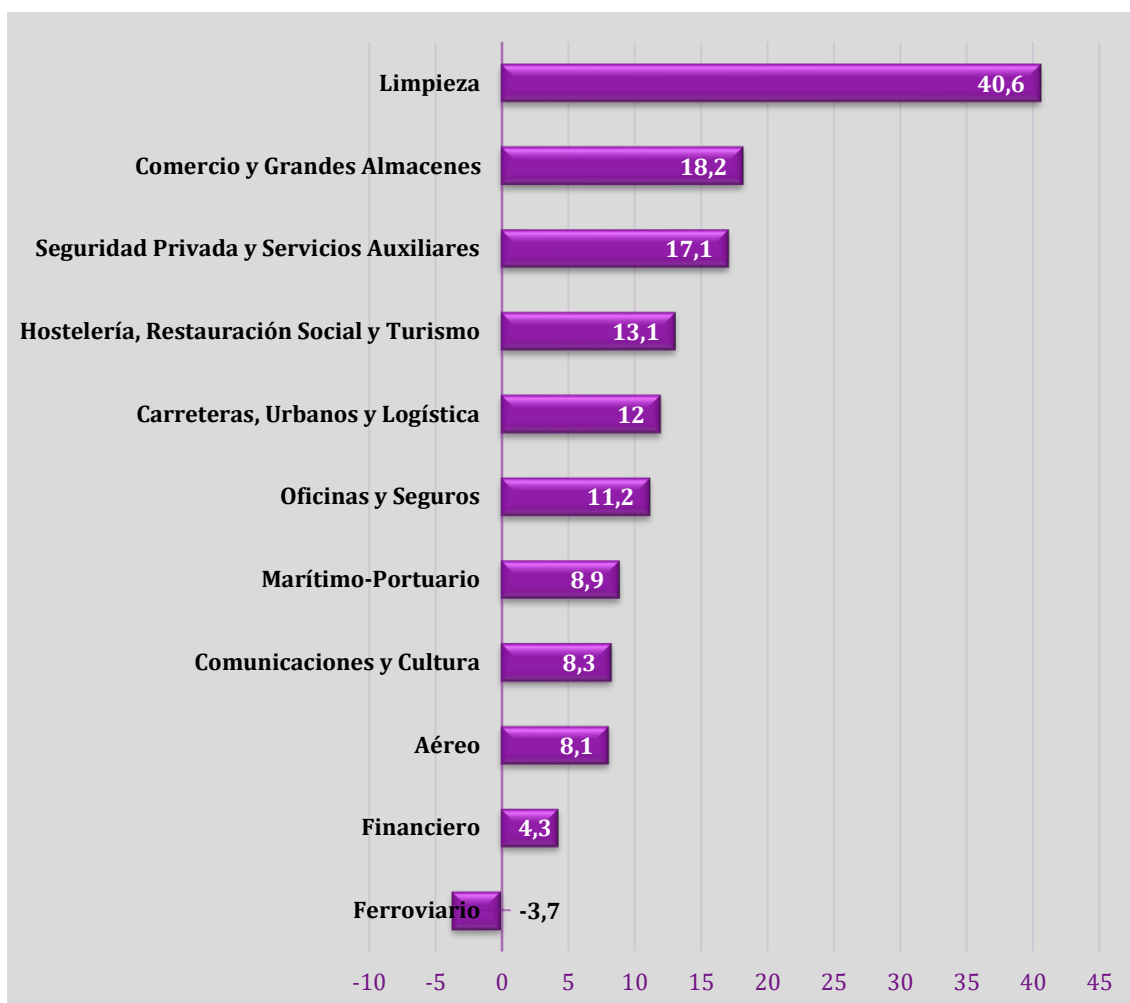
También los sectores de *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (27,7 %) y *Comercio y Grandes Almacenes* (27 %) arrojaron tasas de parcialidad muy altas.

La **brecha en las tasas de parcialidad por sexo** en los sectores de FeSMC-UGT (18,5 puntos) es mucho más alta que la registrada por el conjunto de los sectores (16 puntos).

Las mayores diferencias se alcanzan en los sectores de *Limpieza* (40,6 puntos), *Comercio y Grandes Almacenes* (18,2 puntos) y *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (17,1 puntos).



**BRECHA EN LAS TASAS DE PARCIALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN SEXO.  
2024**



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

**Respecto al año anterior**, los cambios han sido muy leves a nivel general: se ha incrementado la tasa de parcialidad para las mujeres en el conjunto de los sectores en 0,9 puntos porcentuales (del 22,3, al 23,2 %).

La subida de la tasa de parcialidad ha sido ligeramente inferior en los sectores de FeSMC-UGT, de 0,5 puntos porcentuales, desde el 30,6 % de 2023 al 31,1 % de 2024.

La mayor variación se ha producido en los sectores *Ferroviario* (caída de casi 14 puntos porcentuales) y *Aéreo* (14,4 puntos más).

**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARCIALIDAD FEMENINA EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT.  
2023-2024**

SECTORES	2023	2024	VARIACIÓN 2023/2024
Aéreo	3,0%	17,4%	14,4
Carreteras, Urbanos y Logística	17,0%	18,6%	1,7
Comercio y Grandes Almacenes	25,7%	27,0%	1,2
Comunicaciones y Cultura	33,4%	31,2%	-2,2
Ferrovionario	13,9%	0,0%	-13,9
Financiero	6,9%	5,8%	-1,1
Hostelería, Restauración Social y Turismo	33,4%	31,4%	-2,1
Limpieza	49,8%	54,3%	4,5
Marítimo-Portuario	8,6%	8,9%	0,3
Oficinas y Seguros	17,5%	17,3%	-0,2
Seguridad Privada y Servicios Auxiliares	21,8%	27,7%	5,9
FeSMC-UGT	<b>30,6%</b>	<b>31,1%</b>	<b>0,5</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>22,3%</b>	<b>23,2%</b>	<b>0,9</b>

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

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 47,2 % de las mujeres y para el 45,2 % de los hombres, lo que se conoce como **parcialidad involuntaria**. El 76,4 % de las personas de nuestra federación que acceden a este tipo de jornada por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa son mujeres.

En segundo lugar, el 18,1 % de las mujeres elige trabajar a tiempo parcial para ocuparse de **responsabilidades familiares**, porcentaje que desciende al 3,1 % 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 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 DEL EMPLEO ASALARIADO A TIEMPO PARCIAL SEGÚN MOTIVO EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2024

MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
Desconoce el motivo	0,7%	0,5%	-0,2
Seguir cursos de enseñanza o formación	28,9%	11,4%	-17,5
Enfermedad o incapacidad propia	2,8%	2,3%	-0,5
Responsabilidades familiares	3,1%	18,1%	15,0
Otras razones personales	3,5%	4,9%	1,4
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	45,2%	47,2%	2,0
No querer trabajo de jornada completa	8,3%	8,9%	0,6
Otras razones	7,5%	6,7%	-0,8

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

**El tiempo parcial penaliza doblemente.** Por un lado, se percibe una retribución inferior por realizar una **menor jornada**. Pero, en segundo lugar, la retribución de las personas que trabajan a tiempo parcial **no es totalmente proporcional al tiempo trabajado**.

Por ejemplo, en los sectores de FeSMC-UGT se observa que las personas que han trabajado a tiempo parcial lo han hecho, de media, con una jornada que representa el 60 % de la jornada completa, pero han recibido el 52,5 % del salario base y sólo el 22,9 % de los complementos salariales<sup>1</sup>.

Es decir, la penalización salarial de las personas que trabajan a tiempo parcial tiene que ver con la propia naturaleza y regulación del contrato y, sobre todo, con el modo en que se asignan los complementos salariales.

Pero es que, además, la jornada a tiempo parcial no solo penaliza a las mujeres durante su **vida activa** por los bajos ingresos, sino también **tras la jubilación**, convirtiéndose en un factor determinante de la brecha de pensiones.

La eliminación del coeficiente de parcialidad introducida en reforma del sistema de pensiones de 2023 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

<sup>1</sup> Gabinete Técnico de FeSMC-UGT a partir de la Encuesta cuatrienal de estructura salarial. 2022. Ficheros anonimizados. INE.

supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, ya que se tienen en cuenta los períodos 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.

**En definitiva, el trabajo a tiempo parcial penaliza de forma significativa la remuneración de las trabajadoras.**

En este sentido, la **reducción de jornada supondrá un beneficio muy significativo para todas aquellas personas que trabajan a tiempo parcial** y que verán incrementarse su salario en términos proporcionales a la nueva jornada máxima, además de las que pasarán, de mantener las horas realizadas, a jornada completa.

En definitiva, la reducción de jornada contribuirá a **dignificar los salarios de las personas con contrato a tiempo parcial, entre las que son mayoría las mujeres.**

## 7. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL O VERTICAL

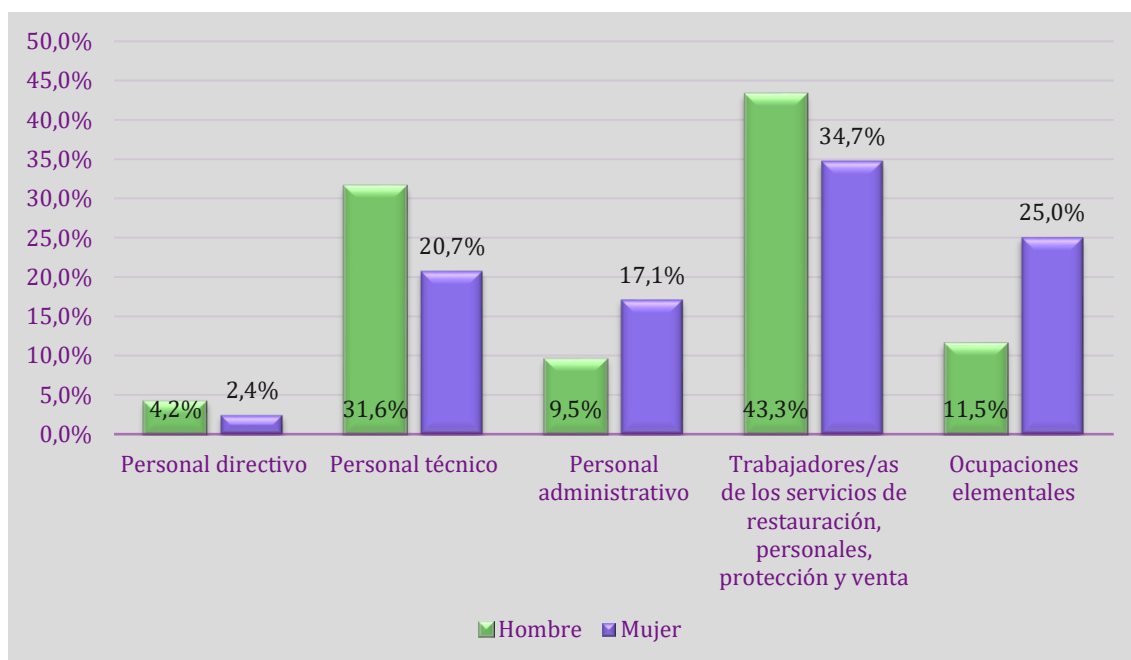
Al analizar las ocupaciones de las personas trabajadoras en sus empresas, se aprecia una clara segregación en los **puestos de dirección** a favor de los hombres (4,2 %) en detrimento de las mujeres que sólo acceden a esas posiciones en un 2,4 %.

En el caso de los **puestos técnicos**, se observa una diferencia también a favor de los hombres: mientras que estos ocupan el 31,6 % de las ocupaciones técnicas, el porcentaje asciende al 20,7 % entre las trabajadoras de nuestra federación, con casi 11 puntos de diferencia.

Las mujeres, en cambio, adquieren mayor protagonismo entre el personal administrativo y en las ocupaciones elementales, con 7,6 y 13,5 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 LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2024



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

Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género<sup>2</sup>, la proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas de la Unión Europea alcanzó el 35,6 % en 2024 (34,7 % en 2023), la proporción más alta hasta el momento.

Obviamente hay diferencias significativas según países. En Francia, más del 47,5 % de los miembros de los consejos de administración son mujeres, seguida de Italia (44,6 %), Dinamarca (42,8 %), Países Bajos (41,8 %) o Irlanda (40,1 %). En España, este porcentaje es del 41,3 % (39,4 % en 2023).

**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 39,7%.**

En España, según los datos publicados por el Instituto de las Mujeres referidos a las empresas del IBEX 35<sup>3</sup> para el segundo semestre de 2024, 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 19,4 al 21,8 %) y en los puestos no ejecutivos (del 44,3 al 46,2 %), mientras que se mantiene estable para los CEO en el 3 %. 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: 12,1 % en los puestos de presidencia (igual que en 2023) y 41,3 % en los puestos de consejería (39,5 % en 2023).

El 7 de diciembre de 2022 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**<sup>4</sup>. 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.

Esta directiva se transpuso a nuestro ordenamiento jurídico con la publicación el 2 de agosto de 2024 de la **Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres**<sup>5</sup>, que va más allá al introducir sustanciales modificaciones a fin de ahondar en la realización efectiva de la igualdad de

---

<sup>2</sup> [Instituto Europeo de la Igualdad de Género | Unión Europea \(europa.eu\)](https://european-council.europa.eu/media/en/press-operations/infographic-116336.jpg)

<sup>3</sup> [Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Poder y Toma de Decisiones - Poder Económico \(inmujeres.gob.es\)](https://inmujeres.gob.es/)

<sup>4</sup> [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://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj)

<sup>5</sup> <https://www.boe.es/buscar/pdf/2024/BOE-A-2024-15936-consolidado.pdf>

mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica.

En cuanto a la participación de las mujeres en los órganos de dirección de las empresas, la Ley impone de forma obligatoria que ningún sexo puede superar el 60 % ni ser inferior al 40 % de la representación en los órganos superiores y directivos y en el personal de alta dirección de las entidades del sector público institucional estatal.

Respecto a las empresas del **sector privado**, tendrán que adaptarse también a este principio las empresas del IBEX hasta el 30 de junio de 2026 y, para el resto de sociedades cotizadas, hasta el 30 de junio de 2027.

Los consejos de administración de las entidades de interés público (sociedades no cotizadas a partir del ejercicio siguiente al que concurren los siguientes requisitos: a) número medio de personas trabajadoras superior a 250, y b) importe neto de la cifra anual de negocios superior a 50 millones de euros o total de las partidas del activo superior a 43 millones de euros) tendrán de plazo hasta el 30 de junio de 2026 para alcanzar un porcentaje del 33 % de representación femenina. Estas mismas entidades tendrán de plazo hasta el 30 junio de 2029 para alcanzar el 40 % que indica la Ley.

Para lograrlo, deberán adaptarse los procesos de selección para asegurar el cumplimiento de esta disposición, debiendo, en caso de empate entre varios candidatos, elegir al del sexo menos representado en el consejo.

En definitiva, la Ley de Paridad supone un avance legal importante hacia una mayor presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad y altos cargos en el camino hacia la consecución de la igualdad efectiva de género. Tendremos que estar atentos a su cumplimiento.

## 8. ANÁLISIS DE LA BRECHA ENTRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En España, actualmente son 1.946.800 las personas con discapacidad en edad de trabajar, esto es, con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años, lo que representa el 6,2 % 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 44 % son mujeres. Las mujeres representan el 43,5 % de las personas activas y el 44,3 % 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 35,5 %. Dicha tasa dista significativamente de la de la población sin discapacidad, que se sitúa en el 78,5 %, estableciéndose una diferencia de 43 puntos porcentuales.

Precisamente por sus bajas tasas de actividad, resultan muy similares independientemente del sexo (35,1 % para las mujeres y 35,8 % para los hombres), al contrario de lo que sucede para las personas sin discapacidad, para las que la brecha de actividad por sexo supera los 9 puntos porcentuales.

### PANORAMA DEL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO (MILES). 2023

RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Activos/as	690,6	390,1	300,5	43,5%
- Ocupados/as	554,5	312,3	242,2	43,7%
Asalariados/as	501,8	277,1	224,6	44,8%
Indefinidos	408,4	230,2	178,1	43,6%
Temporales	93,4	46,9	46,5	49,8%
No asalariados/as	52,7	35,2	17,6	33,4%
- Parados/as	136,1	77,8	58,3	42,8%
Inactivos/as	1.256,2	700,0	556,2	44,3%
<b>TOTAL</b>	<b>1.946,8</b>	<b>1.090,1</b>	<b>856,7</b>	<b>44,0%</b>

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de El empleo de las personas con discapacidad 2023-INE.



## PRINCIPALES TASAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO Y BRECHA. 2023

TASAS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
Tasa de actividad	35,5%	35,8%	35,1%	-0,7
Tasa de paro	19,7%	19,9%	19,4%	-0,5
Tasa de temporalidad	18,6%	16,9%	20,7%	3,8
Tasa de parcialidad	16,7%	12,6%	21,9%	9,3

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de El empleo de las personas con discapacidad 2023-INE.

La **tasa de paro** para la población con discapacidad se cifra en el 19,7 %, mientras que para la población sin discapacidad, en el 12 %, estableciéndose así una diferencia entre ambos colectivos, de 7,7 puntos porcentuales.

Tampoco hay prácticamente diferencia entre las tasas de paro de las personas con discapacidad por sexo (19,4 % en el caso de las mujeres y 19,9 % para los hombres), con 5 décimas de brecha (3,3 puntos en el caso de las personas sin discapacidad).

## BRECHA DE LAS PRINCIPALES TASAS SEGÚN DISCAPACIDAD Y SEXO. 2023

TASAS	AMBOS SEXOS			HOMBRES			MUJERES		
	CD	SD	BRECHA	CD	SD	BRECHA	CD	SD	BRECHA
Tasa de actividad	35,5%	78,5%	-43,0	35,8%	83,1%	-47,4	35,1%	73,9%	-38,8
Tasa de paro	19,7%	12,0%	7,7	19,9%	10,5%	9,5	19,4%	13,8%	5,6
Tasa de temporalidad	18,6%	17,2%	1,4	16,9%	15,0%	2,0	20,7%	19,6%	1,1
Tasa de parcialidad	16,7%	13,0%	3,7	12,6%	6,1%	6,5	21,9%	20,9%	1,0

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de El empleo de las personas con discapacidad 2023-INE.

Las **tasas de temporalidad** son más altas para las personas con discapacidad (18,6 %) que para las personas sin discapacidad (17,2 %), con 1,4 puntos de diferencia, que llega a 2 puntos en el caso de los hombres.

Y, entre las personas con discapacidad, las mujeres mantienen una brecha de 3,8 puntos respecto a los hombres (4,6 puntos en el caso de las personas sin discapacidad).

Finalmente, en las **tasas de parcialidad encontramos grandes brechas**: respecto a las personas con discapacidad (3,7 puntos, que se convierten en 6,5 puntos para los hombres), y entre las mujeres y los hombres con discapacidad que llega casi a los 9,3 puntos (21,9 % para las mujeres vs 12,6 % para los hombres).

En definitiva, en el caso de las mujeres con discapacidad, confluyen dos brechas, la que les separa de los hombres con discapacidad y la que mantienen con las mujeres sin discapacidad.

La mayor brecha para las mujeres con discapacidad respecto de los hombres se registra en las tasas de parcialidad y en las de temporalidad, con 9,3 y 3,8 puntos por encima de diferencia, ya que en el resto ostentan porcentajes más próximos.

Y, respecto a las mujeres sin discapacidad, presentan claramente una menor tasa de actividad y mayores tasas de paro y un punto por encima en las tasas de temporalidad y parcialidad.

## 9. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL

La brecha salarial entre mujeres y hombres se situó en el 19,3 % en 2023, seis décimas por debajo del año anterior<sup>6</sup>.

No obstante, las mujeres cobraron de media al año más de 5.000 euros menos que los hombres, incrementando la diferencia en 93 euros más que hace un año, a pesar de que el salario medio de las mujeres ha crecido en mayor proporción que el de sus compañeros (5,8 vs 5,0 %).

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. TOTAL SECTORES. 1999-2023

AÑO	SALARIO MEDIO ANUAL (€)			BRECHA SALARIAL	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
1999	12.719	9.806	14.547	32,6%	-4.741
2000	13.279	10.266	15.239	32,6%	-4.973
2001	13.932	10.811	16.038	32,6%	-5.227
2002	14.370	11.175	16.588	32,6%	-5.413
2003	14.963	11.838	17.198	31,2%	-5.360
2004	15.658	12.424	17.964	30,8%	-5.540
2005	16.018	12.800	18.321	30,1%	-5.521
2006	16.849	13.497	19.314	30,1%	-5.817
2007	18.087	14.568	20.750	29,8%	-6.182
2008	18.996	15.620	21.596	27,7%	-5.976
2009	19.085	16.110	21.433	24,8%	-5.323
2010	19.113	16.209	21.449	24,4%	-5.240
2011	19.102	16.264	21.422	24,1%	-5.158
2012	18.601	15.872	20.876	24,0%	-5.004
2013	18.505	15.956	20.647	22,7%	-4.691
2014	18.420	15.917	20.537	22,5%	-4.620
2015	18.645	16.143	20.779	22,3%	-4.636
2016	18.835	16.281	21.026	22,6%	-4.745
2017	19.172	16.568	21.417	22,6%	-4.849
2018	19.809	17.180	22.095	22,2%	-4.915
2019	20.566	17.927	22.875	21,6%	-4.948
2020	20.503	18.047	22.640	20,3%	-4.593
2021	21.519	19.011	23.724	19,9%	-4.713
2022	22.781	20.138	25.137	19,9%	-4.999
2023	<b>23.981</b>	<b>21.298</b>	<b>26.390</b>	<b>19,3%</b>	<b>-5.092</b>

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

<sup>6</sup> Ver Informe de brecha salarial en los sectores de FeSMC-UGT 2025.

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 24 años, de 0,6 puntos porcentuales, se necesitarían más de 32 años para que la brecha salarial entre ambos sexos desapareciera en España.

**El conjunto de los sectores de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) sumó una brecha salarial del 28,4 %, con una diferencia retributiva de 7.158 euros anuales de media entre mujeres y hombres.**

Si bien la brecha salarial se redujo en 1,1 puntos porcentuales respecto al año anterior al pasar del 29,5 al 28,4 %, en términos absolutos la diferencia retributiva ha crecido en 111 euros anuales, desde los 7.047 euros de 2022 a los 7.158 euros de 2023.

Atendiendo a los datos sectoriales, lo que más llama la atención en primer lugar es que **todos los sectores de FeSMC-UGT registraron una brecha salarial muy superior a la media del conjunto de los sectores para 2023 (19,3 %).**

Hasta el sector con la menor brecha salarial, *Información y comunicaciones*, superó la media del conjunto de la economía con un 20,6 %. Se trata del sector con el segundo salario medio más alto (37.114 euros) y el porcentaje más bajo de mujeres asalariadas (36,9 %).

La mayor brecha salarial correspondió al sector con los salarios medios más altos (48.300 euros): las *Actividades financieras y aseguradoras*, donde las mujeres percibieron 40.535 euros anuales de media y los hombres, 57.072 euros. Les separan más de 16.500 euros al año que perciben de menos las mujeres, arrojando una brecha salarial del 29 %.

*Servicios a las empresas y Comercio, reparaciones y transporte* también registraron brechas salariales muy altas, del 28,3 y 26,3 % respectivamente.

#### BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2023

SECTORES	SALARIO MEDIO ANUAL (€)			BRECHA SALARIAL	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
<i>Comercio, reparaciones y transporte</i>	22.288	18.580	25.223	26,3%	-6.643,00
<i>Información y comunicaciones</i>	37.114	31.876	40.170	20,6%	-8.294,00
<i>Entidades financieras y aseguradoras</i>	48.300	40.535	57.072	29,0%	-16.537,00
<i>Servicios a las empresas</i>	21.614	18.153	25.322	28,3%	-7.169,00
<i>Otros servicios personales y de ocio</i>	13.589	11.754	15.682	25,0%	-3.928,00
<b>FeSMC-UGT</b>	<b>21.740</b>	<b>18.041</b>	<b>25.198</b>	<b>28,4%</b>	<b>-7.157,63</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>23.981</b>	<b>21.298</b>	<b>26.390</b>	<b>19,3%</b>	<b>-5.092,31</b>

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-UGT, la reducción de la brecha ha sido superior (1,1 puntos porcentuales) en comparación con el conjunto de los sectores de actividad en los que solo se ha recortado 6 décimas.

Todos los sectores han experimentado una mejora en términos de igualdad salarial. No obstante, la mayor reducción se ha registrado en *Otros servicios personales y de ocio*, con 1,5 puntos porcentuales menos que hace un año, que es el que ha condicionado la reducción de la brecha total.

También *Comercio, reparaciones y transporte* y *Servicios a las empresas* experimentan un avance en materia de igualdad retributiva aunque de menor peso (1,2 y 0,9 puntos porcentuales menos respectivamente).

#### EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2022-2023

SECTORES	2022	2023	VARIACIÓN 2022/2023
<i>Comercio, reparaciones y transporte</i>	27,5%	26,3%	-1,2%
<i>Información y comunicaciones</i>	21,2%	20,6%	-0,6%
<i>Entidades financieras y aseguradoras</i>	29,6%	29,0%	-0,6%
<i>Servicios a las empresas</i>	29,2%	28,3%	-0,9%
<i>Otros servicios personales y de ocio</i>	26,5%	25,0%	-1,5%
<b>FeSMC-UGT</b>	<b>29,5%</b>	<b>28,4%</b>	<b>-1,1%</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>19,9%</b>	<b>19,3%</b>	<b>-0,6%</b>

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 26,9 %, aunque se trata del único caso que se sitúa por debajo del conjunto de las actividades económicas (28,5 %).

En los dos siguientes tramos de edad, la brecha se reduce. De hecho, 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 18,6 % (10,7 % 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 48,5 % (36,1 % para el conjunto de los sectores).

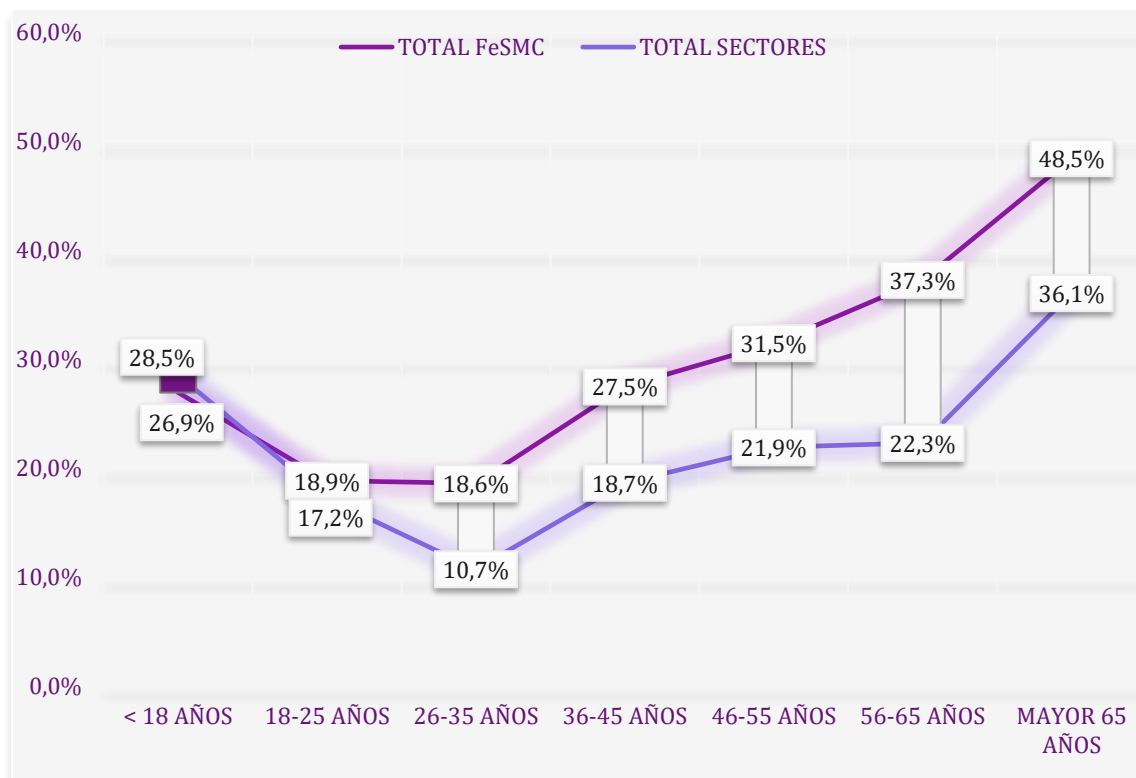
**No hay tramo de edad en el que las mujeres sean reconocidas en sus trabajos económicamente en la misma medida que los hombres.**

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, 12,4 y 9,6 puntos porcentuales de diferencia.

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. 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**, con la excepción del grupo menor de 18 años, hay que destacar brechas muy significativas, por encima del 35 %, para *Servicios a las empresas* en los grupos de 46-55 años (36,8 %) y de 56-65 años (43,6 %). Y, dentro del grupo de mayor edad (mayores de 65 años) para las *Entidades financieras y aseguradoras* (63,5 %), en *Servicios a las empresas* (58,5 %) y en *Información y Comunicaciones* (52,1 %).

#### DISTRIBUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL SEGÚN GRUPOS DE EDAD. FeSMC-UGT Y TOTAL SECTORES 2023



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

## BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN GRUPOS DE EDAD. 2023

SECTORES	< 18 AÑOS	18-25 AÑOS	26-35 AÑOS	36-45 AÑOS	46-55 AÑOS	56-65 AÑOS	>65 AÑOS
<i>Comercio, reparaciones y transporte</i>	19,1%	19,4%	14,9%	23,4%	26,5%	30,0%	37,5%
<i>Información y comunicaciones</i>	14,0%	19,8%	12,7%	23,5%	23,8%	25,1%	52,1%
<i>Entidades financieras y aseguradoras</i>	-2,5%	6,8%	21,9%	28,3%	32,8%	33,0%	63,5%
<i>Servicios a las empresas</i>	27,5%	12,4%	13,9%	29,8%	36,8%	43,6%	58,5%
<i>Otros servicios personales y de ocio</i>	30,1%	18,9%	25,5%	26,2%	29,3%	31,9%	34,3%
<b>FeSMC-UGT</b>	<b>26,9%</b>	<b>18,9%</b>	<b>18,6%</b>	<b>27,5%</b>	<b>31,5%</b>	<b>37,3%</b>	<b>48,5%</b>
<b>TOTAL SECTORES</b>	<b>28,5%</b>	<b>17,2%</b>	<b>10,7%</b>	<b>18,7%</b>	<b>21,9%</b>	<b>22,3%</b>	<b>36,1%</b>

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 tres años después, la reforma laboral ha revolucionado la estructura del mercado laboral:

- Las **tasas de temporalidad** han experimentado una significativa caída desde el 25,6 % registrado en el cuarto trimestre de 2021 al 15,5 % del cuarto trimestre de 2024, con más de 10 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 27,9 al 17,9 %, 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 tres últimos años (diciembre 2021-diciembre 2024) un 11,1 %, por encima del crecimiento masculino (9,2 %). Si atendemos al tipo de contrato, observamos cómo las mujeres afiliadas a la Seguridad Social con contrato indefinido a jornada completa han crecido un 26 %, las afiliadas con contrato indefinido a tiempo parcial, un 43,6 % y las afiliadas con contrato fijo-discontinuo, un 97,8 %. 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: 33,5 % y 56,5 %, respectivamente.
- La **contratación fija** se ha triplicado, pasando de 2,1 millones de contratos indefinidos firmados en 2021 (10,9 % del total) a 6,5 millones en 2024 (42 % del total). En el caso de las mujeres, el número de contratos indefinidos se ha



multiplicado también por tres respecto a 2021, pasando de 933.607 en 2021 (un 10,8 %) del total) a más de 2,7 millones en 2024 (un 38 % 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 está permitiendo 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 10 puntos porcentuales, pasando de suponer el 43,2 al 53,6 % en la actualidad. Y la brecha en las tasas de actividad por sexo se ha reducido desde los 24 puntos de 2002 a los 10,1 puntos actuales.

No obstante, en el último año, la brecha se ha incrementado en un punto porcentual desde 9,1 a 10,1 puntos, porque la tasa de actividad femenina se ha reducido en un punto mientras que la masculina se ha mantenido constante.

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 (13 puntos de diferencia) de los 55 a los 64 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, Ceuta, Andalucía, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cataluña, Extremadura, Andalucía, Cantabria y Comunidad Valenciana (con más de 10 puntos). En el otro extremo, las que registran las menores brechas son Melilla, Galicia, País Vasco y Navarra (con menos de 8 puntos).

- ✓ 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 2024, la brecha en la tasa de paro por sexo se situó en 2,3 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 significativamente (1,5 puntos menos) por encima del descenso de la masculina lo que ha reducido la brecha en ocho décimas.

La diferencia entre las tasas de paro entre mujeres y hombres es menor en los sectores de FeSMC-UGT (1 punto) que para el conjunto de los sectores de nuestra economía (2,3 puntos). Entre las ramas de actividad que corresponden a nuestra federación, *Actividades inmobiliarias* es la que registra la brecha más alta (5,5 puntos), seguida de *Otros servicios* (2,8 puntos) y *Actividades financieras y de seguros* (1,3 puntos).

- ✓ 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 22 años en mayor proporción para las mujeres (61,3 %) que para los hombres (15,7 %).

En el último año, la brecha se ha incrementado en dos décimas debido a que la subida de la tasa de salarización femenina ha sido mayor (3 décimas) que la experimentada por la tasa de salarización masculina (1 décima).

*Ferroviario, Aéreo, Seguridad Privada y Servicios Auxiliares y Financiero* constituyen los sectores con mayor tasa de salarización femenina, todos ellos con tasas por encima del 98 %. En cuanto a la brecha que se genera entre las tasas de salarización por sexo, para el conjunto de los sectores de FeSMC-UGT, la diferencia es mayor (6,8 puntos) que la registrada por todo el mercado laboral (6,6 puntos). Las mayores brechas a favor de las mujeres corresponden a los sectores *Oficinas y Seguros, Limpieza, Hostelería, Restauración Social y Turismo, Comercio y Grandes Almacenes y Carreteras, Urbanos y Logística*.

- ✓ 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.

*Ferroviario, Limpieza, Comunicaciones y Cultura, Hostelería, Restauración Social y Turismo y Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* constituyen los sectores con mayor tasa de temporalidad femenina, todos ellos con tasas por encima de la media de FeSMC-UGT (13,8 %) y de la media del conjunto de los sectores (17,9 %).

En los tres 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 9,9 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-UGT, 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 *Ferroviario, Limpieza, Oficinas y Seguros y Seguridad Privada y Servicios Auxiliares*.

- ✓ La **jornada a tiempo parcial** adquiere una mayor magnitud en el caso de las trabajadoras, alcanzando el 23,2 % del empleo femenino para el conjunto de las actividades económicas, frente al 7,2 % en el caso de los hombres. Pero la tasa de parcialidad lejos de reducirse en los últimos años, suma 6,3 puntos a la de hace 22 años (16,9 %) y casi un punto más respecto al año anterior.

En el caso de los sectores de nuestra federación, la tasa de parcialidad femenina se eleva hasta el 31,1 %, casi 8 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto de los sectores. Sobresalen las tasas de parcialidad femeninas registradas en los sectores de *Limpieza, Hostelería, Restauración Social y Turismo y Comunicaciones y Cultura*, todas ellas por encima de la media de FeSMC-UGT (31,1 %).

La brecha en las tasas de parcialidad por sexo en los sectores de FeSMC-UGT (18,5 puntos) es mucho más alta que la registrada por el conjunto de los sectores (16 puntos). Las mayores diferencias se alcanzan en los sectores de *Limpieza* (40,6 puntos), *Comercio y Grandes Almacenes* (18,2 puntos) y *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (17,1 puntos).

El 76,4 % de las personas de nuestra federación que acceden a este tipo de jornada por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa son mujeres. Asimismo, el 18,1 % de las mujeres elige trabajar a tiempo parcial para ocuparse de responsabilidades familiares (el 3,1 % en el caso de los hombres), lo que evidencia que siguen siendo las mujeres las que mayoritariamente concilian. Es decir, tanto involuntaria como voluntariamente son las mujeres que las que más trabajan a tiempo parcial y, por ello, son castigadas con retribuciones inferiores.

- ✓ En cuanto a la **segregación sectorial u horizontal**, claramente el sector de *Limpieza* es el más feminizado, con un 76,8 % de trabajadoras, seguido de lejos por el sector de *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (54,1 %), *Comercio y Grandes Almacenes* (52 %) y *Financiero* (50,2 %). A continuación, tres sectores cuentan con un elevado porcentaje de mujeres ocupadas, pero por debajo del 50 %: *Aéreo* (47,3 %), *Comunicaciones y Cultura* (46 %) y *Oficinas y Seguros* (45,8 %). Y, finalmente, el predominio de los hombres es indiscutible en los sectores *Marítimo-Portuario, Seguridad Privada y Servicios Auxiliares, Carreteras, Urbanos y Logística y Ferroviario*.

- ✓ 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**.
- ✓ En el caso de las **mujeres con discapacidad**, confluyen dos brechas, la que les separa de los hombres con discapacidad y la que mantienen con las mujeres sin discapacidad.

La mayor brecha para las mujeres con discapacidad respecto de los hombres se registra en las tasas de parcialidad y en las de temporalidad, con 9,3 y 3,8 puntos por encima de diferencia, ya que en el resto ostentan porcentajes más próximos.

Y, respecto a las mujeres sin discapacidad, presentan claramente una menor tasa de actividad (35,1 % vs 73,9 %) y mayores tasas de paro (19,4 % vs 13,8 %), temporalidad (20,7 % vs 19,6 %) y parcialidad (21,9 % vs 20,9 %).

- ✓ El conjunto de los sectores de FeSMC-UGT registró una **brecha salarial entre mujeres y hombres** del 28,4 % en 2023 (más de 9 puntos por encima de la media del conjunto de todos los sectores), con una diferencia retributiva de 7.158 euros anuales de media entre mujeres y hombres. Si bien la brecha salarial se redujo en 1,1 puntos porcentuales respecto al año anterior, en términos absolutos la diferencia retributiva ha crecido en 111 euros anuales.

Todos los sectores de FeSMC-UGT registraron una brecha salarial muy superior a la media del conjunto de los sectores para 2023 (19,3 %), desde *Información y comunicaciones* (20,2 %) a las *Actividades financieras y aseguradoras* (29 %).

**No hay tramo de edad en el que las mujeres sean reconocidas en sus trabajos económicamente en la misma medida que los hombres.** Las mujeres de nuestra federación inician su vida laboral con una brecha bastante elevada, del 26,9 %, 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 18,6 %. A partir de los 36 años comienza a crecer de nuevo, pero es a partir de 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 48,5 %.

- ✓ 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

lacia, 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 tres años después, los resultados son indiscutibles: caída muy significativa de las tasas de temporalidad femenina (del 27,9 al 17,9 %, aunque siguen manteniendo una brecha de 4,7 puntos respecto a los hombres), la contratación indefinida se ha triplicado y el número de mujeres afiliadas a la Seguridad Social se ha incrementado en un 11,1 % registrando una mayor estabilidad.

## 12. REIVINDICACIONES DE UGT

- **UGT seguirá reivindicando el incremento del 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.
- **Demandamos 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.
- **Es imprescindible 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.**