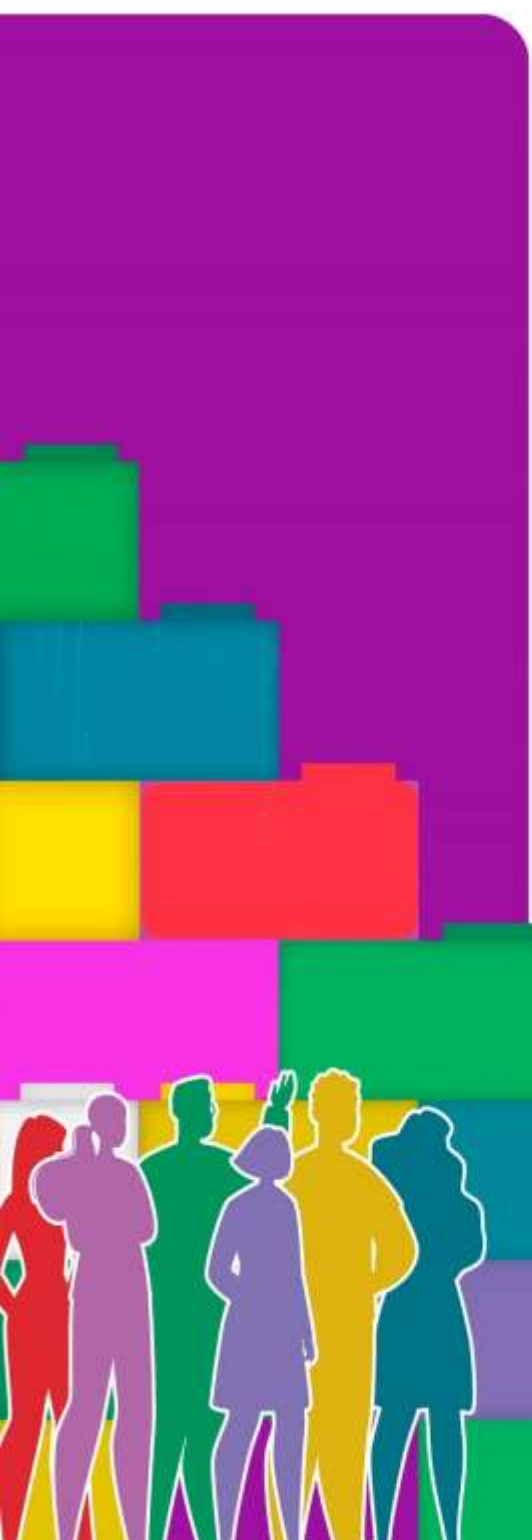


INFORME DE

**BRECHA DE GÉNERO EN EL MERCADO
LABORAL EN LOS SECTORES DE FeSMC-
UGT 2026**

**ENCAJAMOS
AVANZAMOS
EN LA UNIÓN
SOMOS
ESENCIALES**



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. PANORAMA GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO POR SEXO	5
3. SEGREGACIÓN SECTORIAL U HORIZONTAL	12
4. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE SALARIZACIÓN	19
5. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE TEMPORALIDAD	24
6. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE PARCIALIDAD.....	28
7. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL O VERTICAL.....	34
8. ANÁLISIS DE LA BRECHA ENTRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	37
9. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL.....	40
10. PRINCIPALES CONCLUSIONES	45
11. REIVINDICACIONES DE UGT.....	49

1. INTRODUCCIÓN

Cada 8 de marzo, FeSMC-UGT renueva su compromiso con el **Día Internacional de las Mujeres Trabajadoras, con la defensa de una igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres.**

Esta fecha sigue siendo un recordatorio imprescindible, pues **la desigualdad de género continúa presente en todos los continentes, atraviesa la vida de todas las mujeres y niñas del mundo**, y aunque se han conquistado derechos fundamentales, aún persisten brechas profundas que requieren la acción sostenida y contundente del sindicalismo feminista. **El 8M es también un homenaje a la lucha histórica de mujeres y niñas por sus derechos** laborales, sociales, políticos y económicos, un reconocimiento al legado de las que nos precedieron en la lucha y abrieron camino y **una llamada a seguir construyendo sociedades libres de violencia y discriminación.**

En 2026, millones de mujeres siguen enfrentándose a violencias, abusos y trato desigual tanto en sus hogares como en sus entornos laborales y comunitarios. La falta de oportunidades para formarse, acceder a ingresos dignos, participar en la vida pública o ejercer liderazgo continúa siendo una realidad. **La feminización de la pobreza se mantiene:** la mayoría de las personas en situación de pobreza en el mundo son mujeres, con menor acceso a recursos, poder e influencia. Además, factores como la clase social, la edad, la etnia, la discapacidad o las creencias religiosas agravan estas desigualdades, estos factores de discriminación múltiple se interrelacionan y tienen como también múltiples consecuencias que van desde la exclusión social hasta la violencia.

En un contexto de **creciente inestabilidad a nivel internacional, marcado por las locuras de un presidente que ha decidido solucionarlo todo a bombazos y saltándose el derecho internacional**, nos encontramos como el mantenimiento de la paz se ha convertido en un elemento crucial para gran parte de las mujeres en el mundo. En 2026, la ruptura de la paz golpea directamente a la clase trabajadora, poniendo en riesgo su seguridad, su sustento y su vida. Pero, golpea, especialmente, a las mujeres y las niñas que sufren un impacto aún más brutal en los conflictos armados, donde siguen siendo tratadas como botín de guerra, y la violencia sexual continúa utilizándose como arma de terror. Como afirmó Sima Bahous, directora ejecutiva de ONU Mujeres: **“Las mujeres siguen pagando el precio de las guerras de los hombres”.**

En estos días nuestro pensamiento sigue estando con las mujeres ucranianas, con las mujeres palestinas, con todas las mujeres que llevan años sufriendo la crueldad de la guerra, como no, nuestro pensamiento está con las mujeres iraníes, que viven en medio de un sistema político restrictivo y represivo, de una tiranía religioso que las discrimina y las oprime con la peor crueldad, en medio de la creciente tensión internacional que

ejercen Israel y EE.UU. Este sistema institucionalizado de discriminación y opresión basado en el género, que impone un Estado o estructuras de poder para perpetuar la dominación sobre las mujeres, se reproduce también en otros lugares del mundo, como Afganistán. **La falta de reconocimiento legal del apartheid de género como un crimen de derecho internacional es un vacío legal que debe ser abordado.**

Actualmente, el Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional contempla la persecución por motivos de género como un crimen de lesa humanidad, pero no recoge el carácter sistemático e institucionalizado de la opresión que define el apartheid de género, dejando sin una respuesta contundente a millones de mujeres y niñas que viven bajo sistemas de discriminación extrema y perpetúa la impunidad de los regímenes que los imponen.

Un reto este complicado en un contexto de avance de políticas antifeministas, de movimientos reaccionarios, de intento de retroceder en los derechos de las mujeres. En 2026 continúa el retroceso de derechos en numerosos países. El Foro Económico Mundial, en su informe *Global Gender Gap Report 2025*, advierte que **al ritmo actual tardaremos aún 123 años en alcanzar la paridad completa a nivel global**. El auge de la extrema derecha, la polarización política, los discursos negacionistas y de odio, la desigualdad creciente y la inestabilidad internacional están erosionando derechos que se consideraban consolidados. La ofensiva contra las políticas de igualdad y diversidad, así como el retroceso en derechos sexuales y reproductivos, son señales preocupantes.

Como lo son también los ataques y agresiones que reciben las mujeres que alzan la voz, que no se callan y que, por tanto, incomodan. **Ese acoso y la violencia machista que reciben, no solo vulneran derechos individuales, sino que minan los cimientos de sociedades justas, libres y democráticas.** Los movimientos reaccionarios de sectores de ultraderecha y de la derecha más rancia han alentado en los últimos tiempos una escalada de acoso digital, amenazas y violencia hacia las mujeres, y en especial hacia aquella que utilizan la comunicación para combatir sus bulos y sus mentiras, como son, especialmente, las mujeres periodistas. Es el reflejo de una **violencia estructural que nos afecta a todas y que se intensifica cuando se ejerce la libertad de expresión y el derecho a informar**. Pero su intención no solo es **silenciarlas a ellas como profesionales, sino también amedrentar a todas aquellas que defienden la igualdad y los derechos de las mujeres**. Como sociedad, nos urge posicionarnos para frenar esos discursos que deshumanizan a las personas y que alientan las violencias que terminan ejerciendo, que afectan a la vida diaria, la seguridad y el bienestar emocional de millones de mujeres.

Los sindicatos de clase somos una pieza clave para fortalecer las democracias, transformar la sociedad y avanzar en derechos laborales y sociales. Allí donde el sindicalismo tiene fuerza, la vida de la clase trabajadora mejora. Por eso es fundamental reforzar la acción sindical para combatir los discursos de odio y las ofensivas contra la

igualdad. En un sistema económico, como el nuestro, basado en relaciones laborales desiguales, un sistema económico clasista, machista, homófobo, racista, un sistema, además, que provoca enfrentamiento o al menos intenta provocar enfrentamientos entre las personas trabajadoras, entre las que tienen trabajo y las que no lo tienen, entre las mujeres y los hombres, entre las que están en activo y las que están jubiladas, entre los que vivimos aquí y los que viven de fuera. En FeSMC UGT sabemos que es necesario cambiar las causas que originan estas desigualdades. Pero debemos reconocerlas para combatir las porque la igualdad es un derecho esencial que forma parte consustancial de nuestra democracia. **Pero no puede haber igualdad social si no hay igualdad laboral, empezando por la equidad económica, no puede haber igualdad laboral sin igualdad salarial.**

En este contexto, la Vicesecretaría General de FeSMC-UGT presenta un informe que evidencia las desigualdades estructurales de género aún presentes en el mercado laboral, especialmente en los sectores de Servicios, Movilidad y Consumo.

Para avanzar, es imprescindible una agenda sindical feminista que garantice la participación activa de las mujeres en los espacios de decisión y liderazgo. Así, para integrar la perspectiva de género de forma real exige que las mujeres estén presentes en la negociación colectiva, en la adopción de acuerdos y en la definición de estrategias.

Combatir los estereotipos, la violencia y fortalecer el liderazgo de las mujeres debe ser una prioridad en todos los sectores. La erradicación de la violencia machista debe abordarse de manera transversal: en los planes de igualdad, en la negociación colectiva, en la acción sindical y en la dinámica interna de la federación. **La igualdad solo puede entenderse desde la eliminación de todas las violencias hacia las mujeres.**

El 8 de marzo debe servir para consolidar lo logrado y seguir avanzando hacia una sociedad igualitaria, corresponsable y justa. La igualdad no es un objetivo de un solo día, sino un compromiso permanente para toda la federación. **El cambio hacia una sociedad más justa, inclusiva y equitativa vendrá, no lo dudéis, de la mano de las mujeres y del sindicalismo feminista.**

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 2025, la población mayor de 16 años se cifra en 42,3 millones de personas, de las que el 51,3 % son mujeres.

La mayor parte, el 58,9 % del total, con 24,9 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 47,2 % son mujeres.

En cuanto al 41,1 % restante, son personas **inactivas**, es decir, que ni trabajan ni están desempleadas, de las que el 57,1 % son mujeres.

PANORAMA DEL MERCADO DE TRABAJO SEGÚN SEXO (MILES). 2025

RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Activos/as	24.940,4	13.159,1	11.781,3	47,2%
- Ocupados/as	22.463,3	12.005,8	10.457,5	46,6%
Asalariados/as	19.159,1	9.874,6	9.284,5	48,5%
Indefinidos/as	16.260,0	8.609,1	7.650,9	47,1%
Temporales	2.899,1	1.265,5	1.633,6	56,3%
- No asalariados/as	3.304,2	2.131,2	1.173,0	35,5%
- Parados/as	2.477,1	1.153,3	1.323,8	53,4%
Parados/as que buscan primer empleo	236,4	104,1	132,4	56,0%
Inactivos/as	17.374,9	7.453,6	9.921,3	57,1%
TOTAL	42.315,3	20.612,7	21.702,6	51,3%

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

A su vez, **las personas activas se clasifican en ocupadas y paradas**: el 46,6 % de las personas ocupadas son mujeres, mientras que este porcentaje se eleva al 53,4 % en el caso de las personas desempleadas.

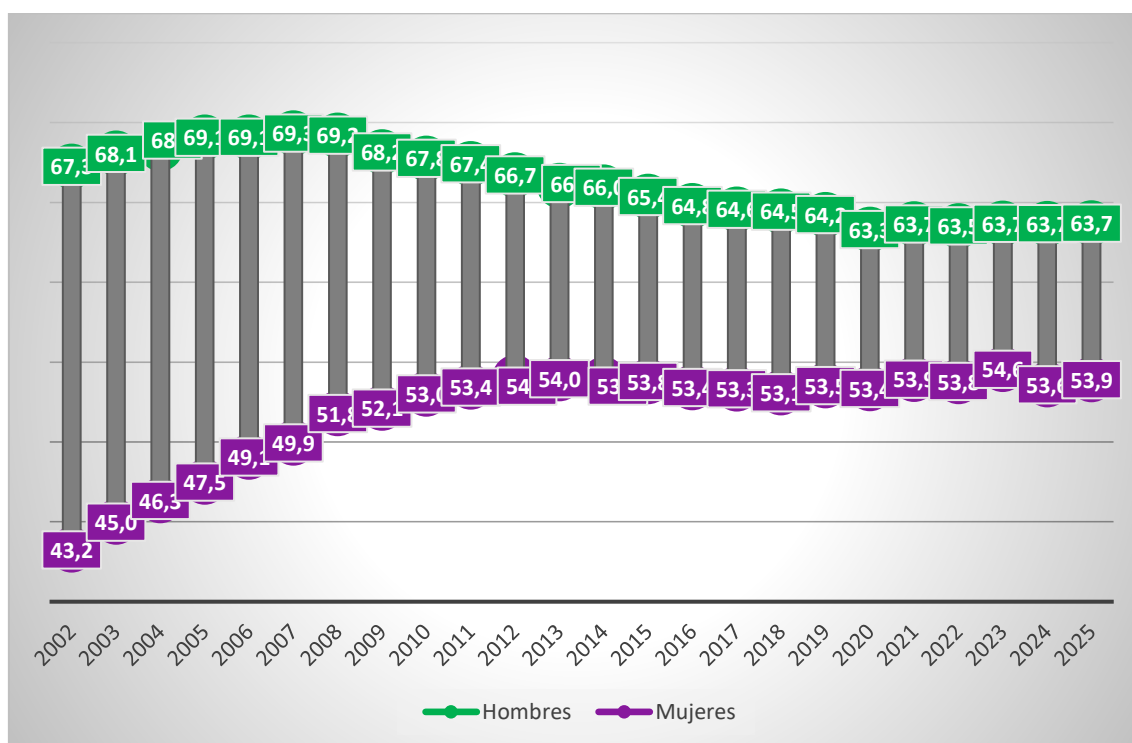
Es decir, podemos decir, en términos generales, que las mujeres presentan menos actividad laboral y están más desempleadas que los hombres.

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 casi 11 puntos porcentuales, pasando de suponer el 43,2 al 53,9 % en la actualidad. Y la brecha en las

tasas de actividad por sexo se ha reducido desde los 24 puntos de 2002 a los 9,8 puntos actuales.

En el último año, la brecha se ha reducido en 0,3 puntos porcentuales desde 10,1 a 9,8 puntos, porque la tasa de actividad femenina ha crecido en 3 décimas mientras que la masculina se ha mantenido constante.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO (%). 2002-2025



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. 2002-2025

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
2025	63,7	53,9	-9,8

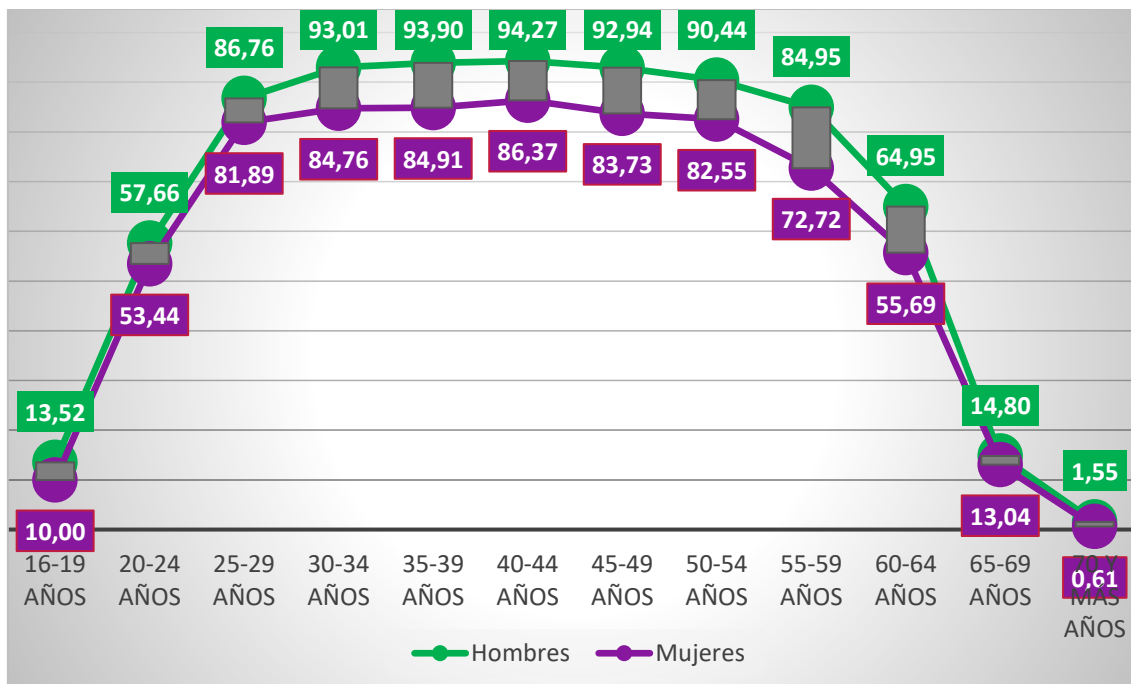
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuartos trimestres.

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 (12,2 puntos de diferencia) de los 55 a los 59 años.

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

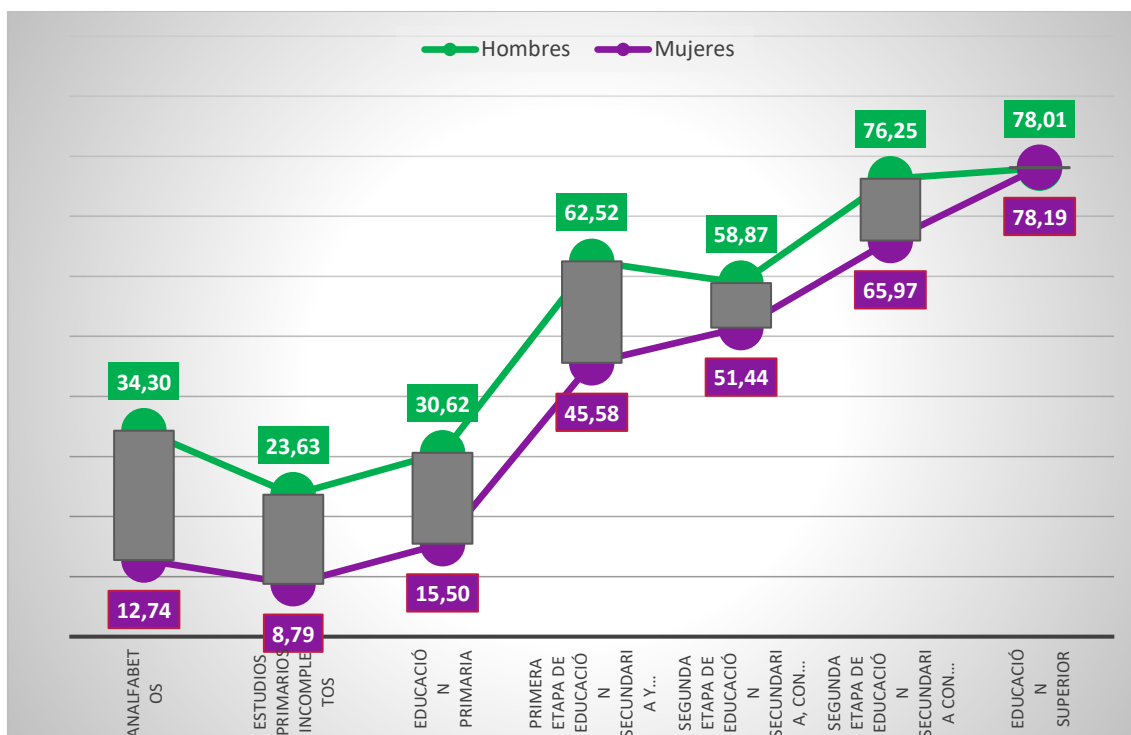
Las **comunidades autónomas** con mayor brecha en las tasas de actividad por sexo son Melilla, Murcia, Castilla-La Mancha, Ceuta, Andalucía, Comunitat Valenciana y Castilla y León (con más de 10 puntos). En el otro extremo, las que registran las menores brechas son Galicia, País Vasco, La Rioja, Asturias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

TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN EDAD Y SEXO (%). 2025



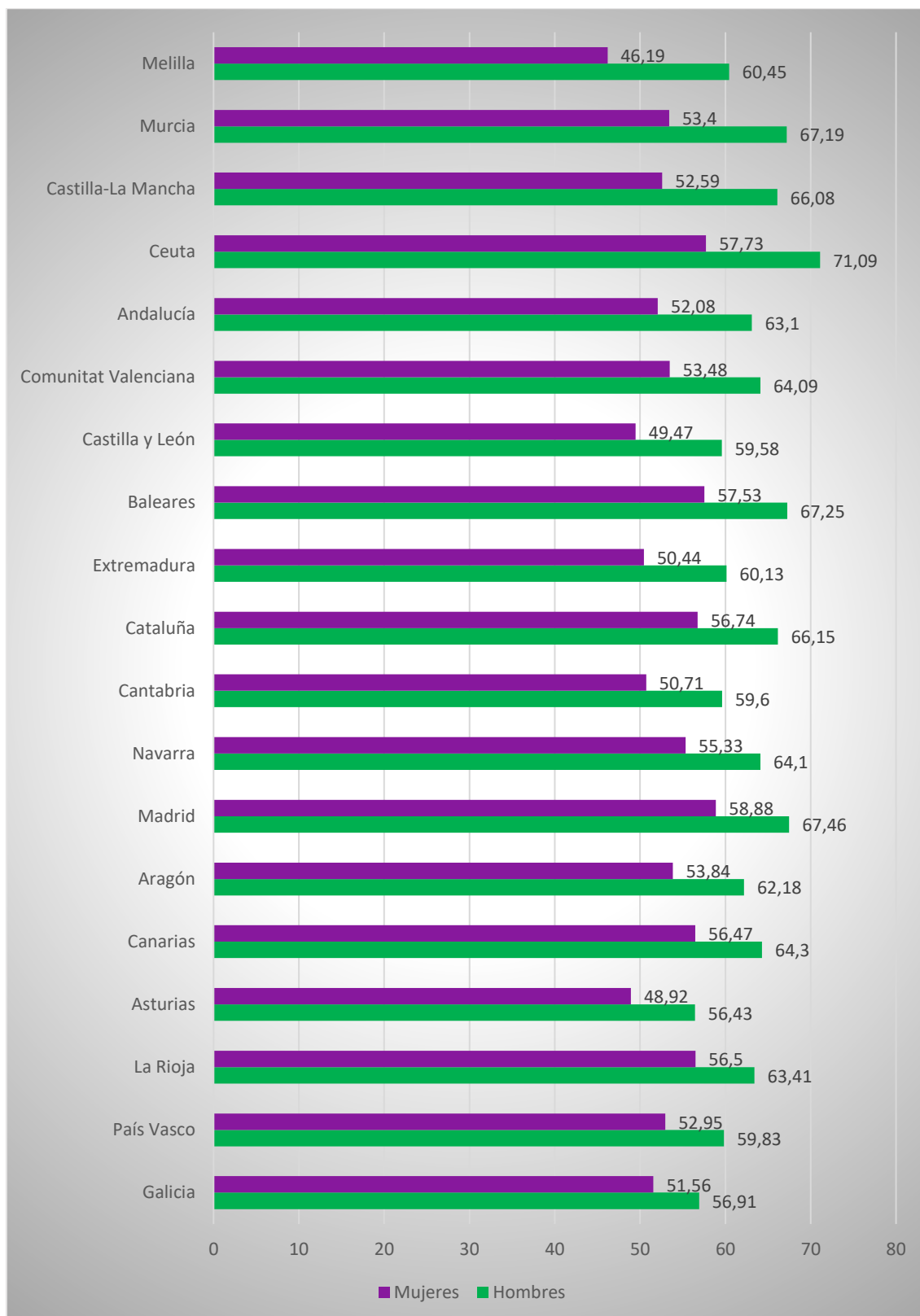
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuarto trimestre.

TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN Y SEXO (%). 2025



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

TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN CC.AA. Y SEXO (%). 2025



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

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).

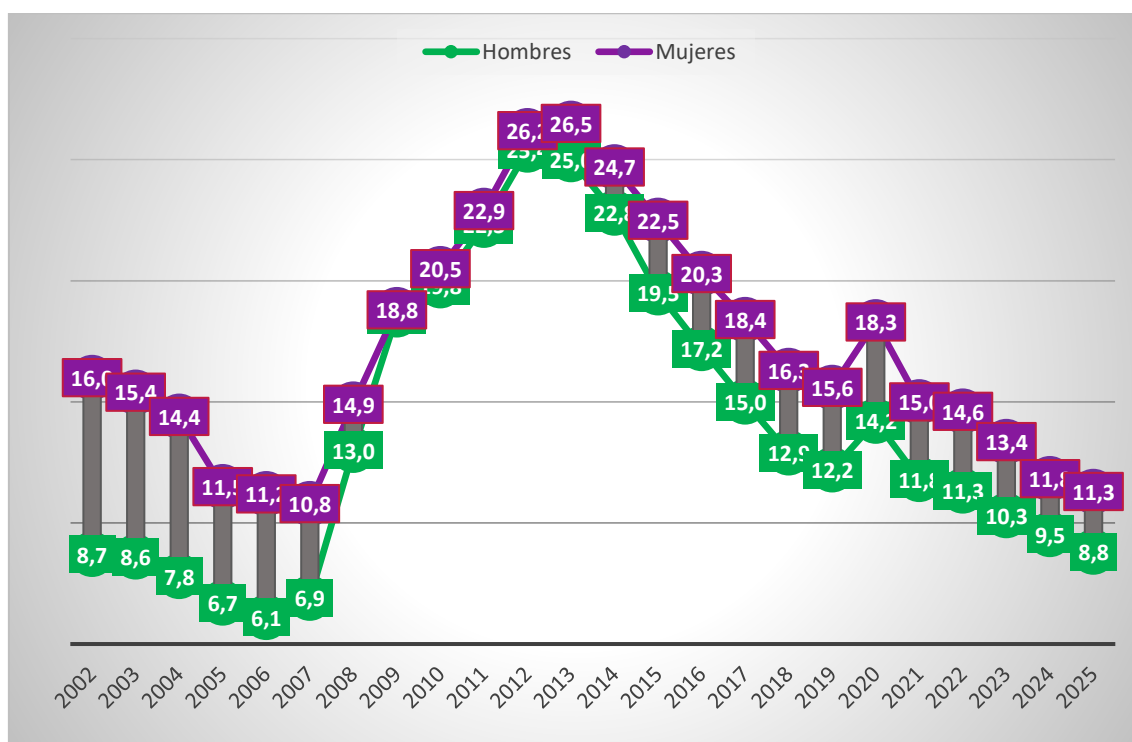
Es decir, las trabajadoras no se benefician tanto de los ciclos de crecimiento como los hombres y son más castigadas en época de crisis.

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 2025, la brecha en la tasa de paro por sexo se situó en 2,5 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 en 0,5 puntos porcentuales, por debajo del descenso de la masculina (-0,7 puntos porcentuales).

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARO POR SEXO (%). 2002-2025



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. 2002-2025

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
2025	8,8	11,3	2,5

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

3. SEGREGACIÓN SECTORIAL U HORIZONTAL

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

En este sentido, nos encontramos con **ramas de actividad muy feminizadas**, con un alto porcentaje de mujeres ocupadas, como es el caso de las *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico*, con un 88 % de mujeres ocupadas, seguidas de las *Actividades sanitarias y de servicios sociales* (78,4 %), *Educación* (70,5 %), *Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales* (69 %) u *Otros Servicios* (65,5 %).

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 %), *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (51,1 %) y *Actividades financieras y de seguros* (50,8 %).

Por debajo del 50 % pero también con un alto porcentaje de mujeres ocupadas se ubican las ramas de *Comercio* (48,7 %), *Actividades inmobiliarias* (46,2 %), *Administración pública* (44,4 %) y *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (40,8 %).

En cuanto al resto de ramas de actividad, ya con un porcentaje de mujeres ocupadas por debajo del 30 %, 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 28,6 y un 23,3 % de trabajadoras respectivamente.

DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO (MILES). 2025

RAMAS DE ACTIVIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	70,0	501,6	571,6	87,8%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	456,2	1.655,1	2.111,3	78,4%
P Educación	479,0	1.144,0	1.623,0	70,5%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2,6	5,8	8,4	69,0%
S Otros servicios	172,5	327,8	500,3	65,5%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	543,5	667,9	1.211,4	55,1%
I Hostelería	836,2	982,3	1.818,5	54,0%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	636,3	665,5	1.301,8	51,1%
K Actividades financieras y de seguros	242,6	250,2	492,8	50,8%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.667,7	1.582,7	3.250,4	48,7%
L Actividades inmobiliarias	89,8	77,1	166,9	46,2%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	806,7	643,1	1.449,8	44,4%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	267,9	185,0	452,9	40,8%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	72,7	30,9	103,6	29,8%
C Industria manufacturera	1.922,7	798,0	2.720,7	29,3%
J Información y comunicaciones	595,1	238,9	834,0	28,6%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	583,4	197,4	780,8	25,3%
H Transporte y almacenamiento	995,5	302,7	1.298,2	23,3%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	136,1	37,6	173,7	21,6%
F Construcción	1.398,5	160,9	1.559,4	10,3%
B Industrias extractivas	30,7	3,1	33,8	9,2%
FeSMC-UGT	6.117,1	5.781,7	12.068,0	47,9%
TOTAL SECTORES	12.005,8	10.457,5	22.463,3	46,6%

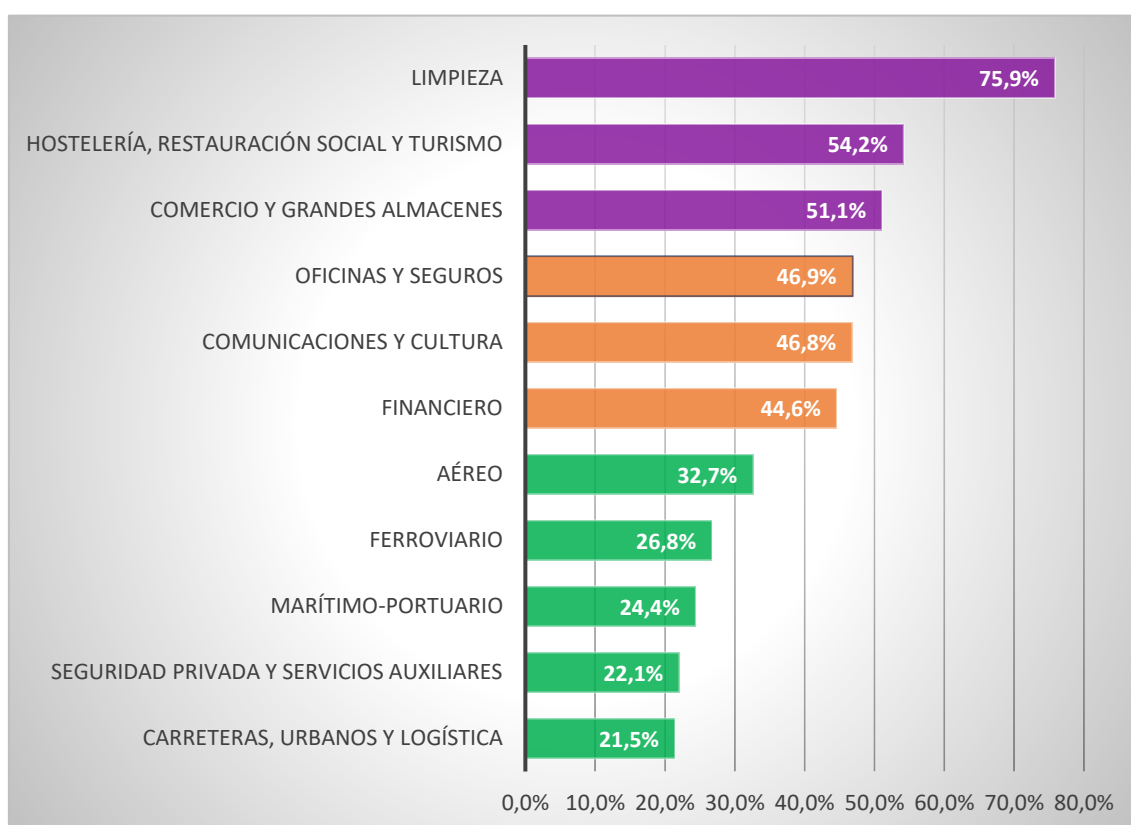
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuarto trimestre.

Si atendemos a la **clasificación sectorial de nuestra federación**, claramente el sector de *Limpieza* es el más feminizado, con un 75,9 % de trabajadoras, seguido de lejos por el sector de *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (54,2 %) y *Comercio y Grandes Almacenes* (51,1 %).

A continuación, tres sectores cuentan con un elevado porcentaje de mujeres ocupadas, pero por debajo del 50 %: *Oficinas y Seguros* (46,9 %), *Comunicaciones y Cultura* (46,8 %) y *Financiero* (44,6 %).

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

PORCENTAJE DE MUJERES OCUPADAS EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2025



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

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 87,8 % de mujeres asalariadas, seguidas de las *Actividades sanitarias y de servicios sociales* (79,9 %), *Educación* (70,8 %) y *Otros Servicios* (66,3 %).

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 administrativas y servicios auxiliares* (57 %), *Hostelería* (56 %), *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (55,6 %), *Actividades financieras y de seguros* (53,3 %), *Comercio* (50,4 %) y *Actividades inmobiliarias* (50,1 %).

Por debajo del 50 % pero también con un alto porcentaje de mujeres asalariadas se ubica la *Administración pública* (44,4 %) y las *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (41,6 %). En cuanto al resto de ramas de actividad, ya con un porcentaje de mujeres asalariadas por debajo del 31 %, 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). 2025

RAMAS DE ACTIVIDAD	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% MUJERES
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	70,0	501,6	571,6	87,8%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	393,9	1.566,8	1.960,7	79,9%
P Educación	448,5	1.088,1	1.536,6	70,8%
S Otros servicios	110,9	218,3	329,2	66,3%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	470,0	622,9	1.092,9	57,0%
I Hostelería	678,1	863,4	1.541,5	56,0%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	391,1	488,9	880,0	55,6%
K Actividades financieras y de seguros	205,9	235,1	441,0	53,3%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.271,0	1.289,8	2.560,8	50,4%
L Actividades inmobiliarias	48,2	48,3	96,5	50,1%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	806,7	643,1	1.449,8	44,4%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	215,9	153,7	369,6	41,6%
J Información y comunicaciones	502,0	219,9	721,9	30,5%
C Industria manufacturera	1.763,1	736,5	2.499,6	29,5%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	67,5	27,4	94,9	28,9%
H Transporte y almacenamiento	847,3	283,9	1.131,2	25,1%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	389,7	124,5	514,2	24,2%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	130,6	37,3	167,9	22,2%
F Construcción	1.033,5	132,1	1.165,6	11,3%
B Industrias extractivas	30,2	3,1	33,3	9,3%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,3	0	0,3	0,0%
FeSMC-UGT	4.810,4	4.925,8	10.386,0	47,4%
TOTAL SECTORES	9.874,6	9.284,5	19.159,1	48,5%

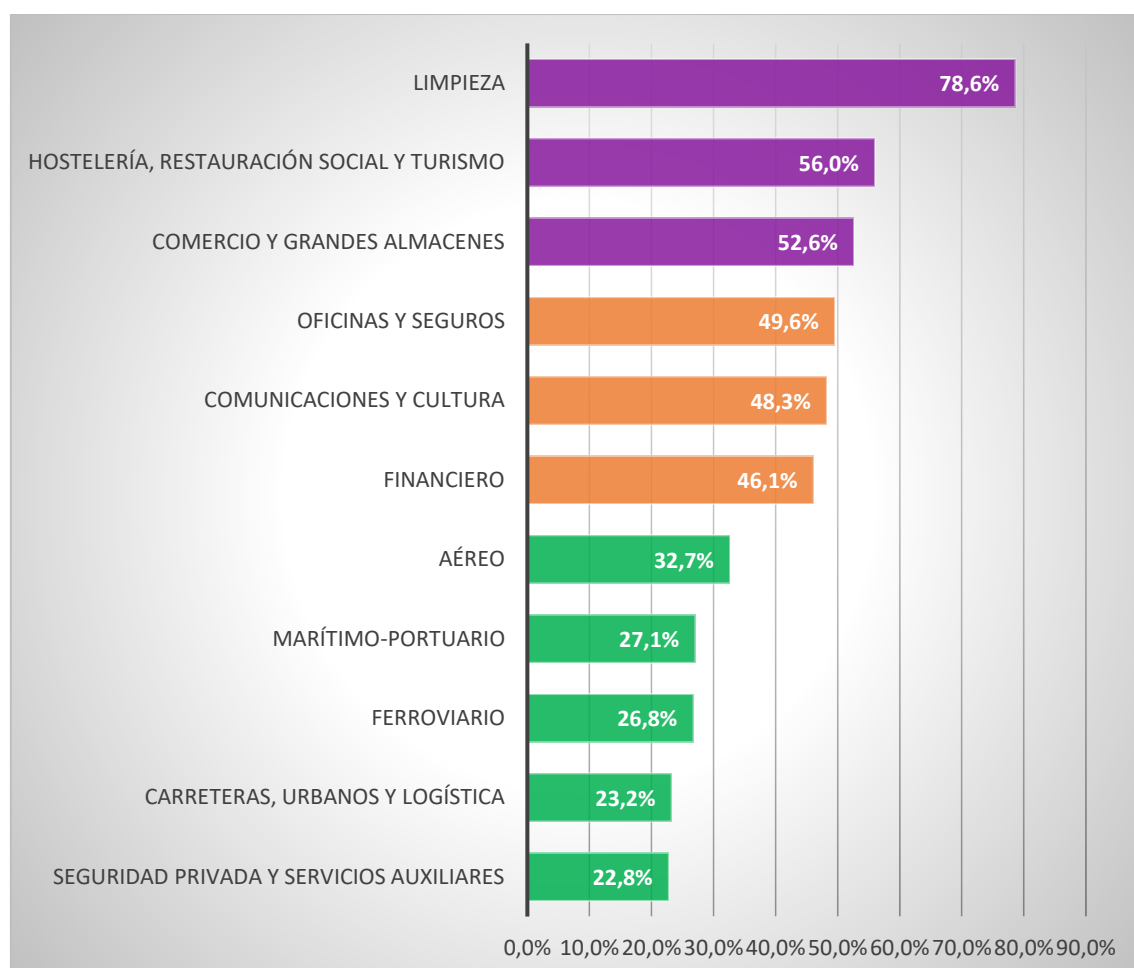
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuarto trimestre.

En nuestra federación, el sector de *Limpieza* es lógicamente el más feminizado también en términos de empleo asalariado, con un 78,6 % de empleadas, seguido de lejos por el sector de *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (56 %) y *Comercio y Grandes Almacenes* (52,6 %).

A continuación, tres sectores cuentan con un elevado porcentaje de mujeres asalariadas, pero por debajo del 50 %: *Oficinas y Seguros* (49,6 %), *Comunicaciones y Cultura* (48,3 %) y *Financiero* (46,1 %).

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

PORCENTAJE DE MUJERES ASALARIADAS EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2025



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

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 (1,2 puntos porcentuales) que para el conjunto de los sectores de nuestra economía (2,5 puntos).
- Entre las ramas de actividad de nuestra federación con mayor brecha por sexo en las tasas de paro en 2025 se encuentran en primer lugar *Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas* (2,1 puntos), seguida de *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (1,3 puntos) y *Actividades inmobiliarias* (1,1 puntos).
- Las que registraron las tasas de paro femeninas más altas en 2025 fueron *Hostelería* (10,6 %), *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (10,1 %), *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico* (7,9 %), *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (6,5 %) y *Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas* (6,4 %).
- 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. Solo coinciden en el caso *Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas* y *Actividades administrativas y servicios auxiliares*.
- Finalmente, hay que destacar las *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico*, *Actividades financieras y de seguros*, *Otros servicios*, *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* y *Hostelería* 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. 2025

RAMAS DE ACTIVIDAD	PERSONAS PARADAS (MILES)		PERSONAS ACTIVAS (MILES)		TASAS DE PARO		
	H	M	H	M	H	M	Brecha
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	71,4	49,9	654,7	247,2	10,9%	20,2%	9,3
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	75,2	107,9	1.742,90	1.690,70	4,3%	6,4%	2,1
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	40,5	47,8	847,3	690,8	4,8%	6,9%	2,1
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	3,4	1,6	139,5	39,2	2,4%	4,1%	1,6
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	2,5	1,5	75,2	32,4	3,3%	4,6%	1,3
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	29,5	46,3	573	714,2	5,1%	6,5%	1,3
C Industria manufacturera	74,9	40,4	1.997,60	838,4	3,7%	4,8%	1,1
L Actividades inmobiliarias	2,4	3	92,2	80,1	2,6%	3,7%	1,1
J Información y comunicaciones	24,2	12,1	619,2	251	3,9%	4,8%	0,9
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	12,3	59,8	468,5	1.715,00	2,6%	3,5%	0,9
H Transporte y almacenamiento	45,7	16,3	1.041,30	319	4,4%	5,1%	0,7
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	19,2	24,7	655,5	690,2	2,9%	3,6%	0,6
P Educación	11,3	29,1	490,2	1.173,00	2,3%	2,5%	0,2
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2,6	5,8	0,0%	0,0%	0,0
I Hostelería	103,5	117	939,8	1.099,30	11,0%	10,6%	-0,4
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	31,5	20,7	299,4	205,7	10,5%	10,1%	-0,5
S Otros servicios	10,1	17,3	182,7	345	5,5%	5,0%	-0,5
K Actividades financieras y de seguros	8,2	6,9	250,8	257,1	3,3%	2,7%	-0,6
B Industrias extractivas	0,3	0	31	3,1	1,0%	0,0%	-1,0
F Construcción	97,9	8	1.496,40	168,8	6,5%	4,7%	-1,8
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	9,4	43	79,3	544,6	11,9%	7,9%	-4,0
FeSMC-UGT	358,9	415,2	6.476,10	6.196,90	5,5%	6,7%	1,2%
TOTAL SECTORES	1.153,30	1.323,80	13.159,10	11.781,30	8,8%	11,2%	2,5%

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

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.

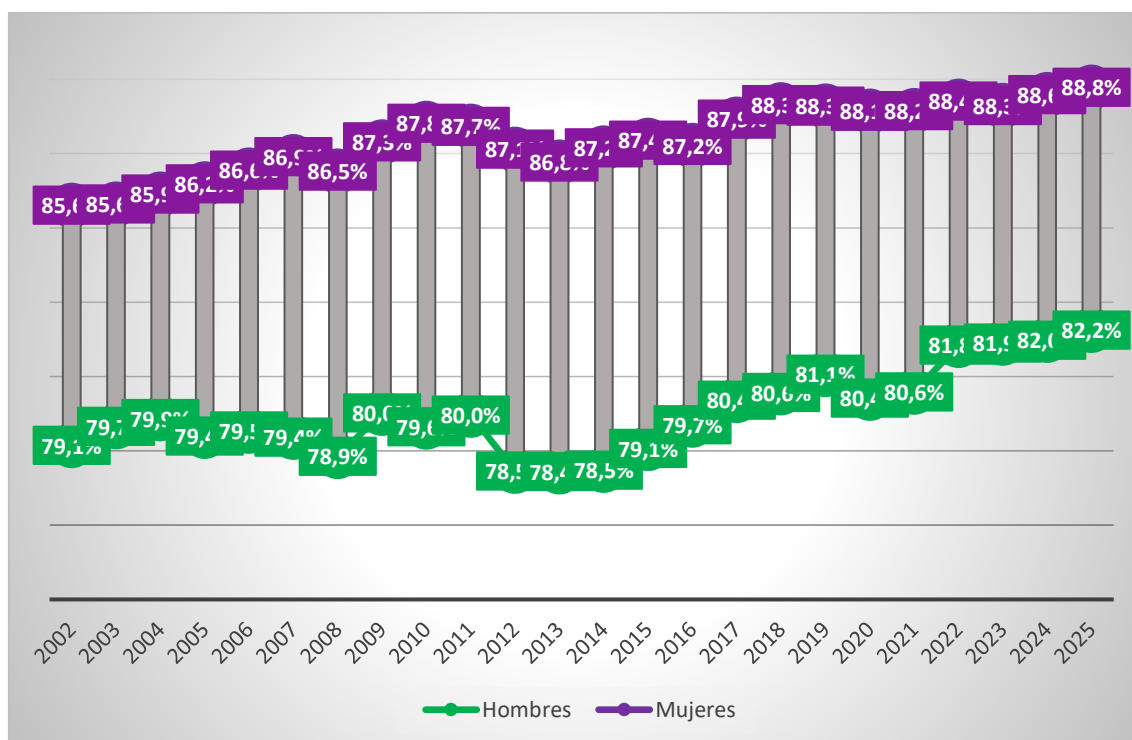
Y, además, el empleo asalariado femenino ha crecido en los últimos 23 años en mayor proporción (66,6 %) que el masculino (19 %). En el último año la brecha se ha reducido en una décima, pasando de 6,6 a 6,5 puntos.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE SALARIZACIÓN Y BRECHA SEGÚN SEXO. 2002-2025

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
2025	9.874,6	9.284,5	12.005,8	10.457,5	82,2%	88,8%	6,5

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

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE SALARIZACIÓN Y BRECHA SEGÚN SEXO. 2002-2025



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 financieras y de seguros* (93,9 %), *Transporte y almacenamiento* (93,8 %), *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (93,3 %) e *Información y Comunicaciones* (92 %).

Por otro lado, las mayores brechas en las tasas de salarización entre mujeres y hombres las encontramos en nuestra federación en las *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (12 puntos), *Actividades financieras y de seguros* (9,1 puntos), en las *Actividades inmobiliarias* (8,9 puntos) y en *Transporte y almacenamiento* (8,7 puntos).

TASAS DE SALARIZACIÓN Y BRECHA SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO. 2025

RAMAS DE ACTIVIDAD	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	BRECHA
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	61,46	73,47	12,0
K Actividades financieras y de seguros	84,88	93,94	9,1
L Actividades inmobiliarias	53,72	62,59	8,9
H Transporte y almacenamiento	85,11	93,78	8,7
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	86,35	94,66	8,3
F Construcción	73,90	82,15	8,3
J Información y comunicaciones	84,36	92,04	7,7
I Hostelería	81,09	87,89	6,8
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	86,48	93,26	6,8
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	76,22	81,49	5,3
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	95,96	99,36	3,4
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	80,58	83,10	2,5
S Otros servicios	64,26	66,59	2,3
B Industrias extractivas	98,47	100,00	1,5
P Educación	93,65	95,12	1,5
C Industria manufacturera	91,70	92,30	0,6
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	100,00	100,00	0,0
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	100,00	100,00	0,0
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	66,80	63,07	-3,7
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	92,85	88,61	-4,2
FeSMC-UGT	78,60	85,20	6,6
TOTAL SECTORES	82,25	88,78	6,5

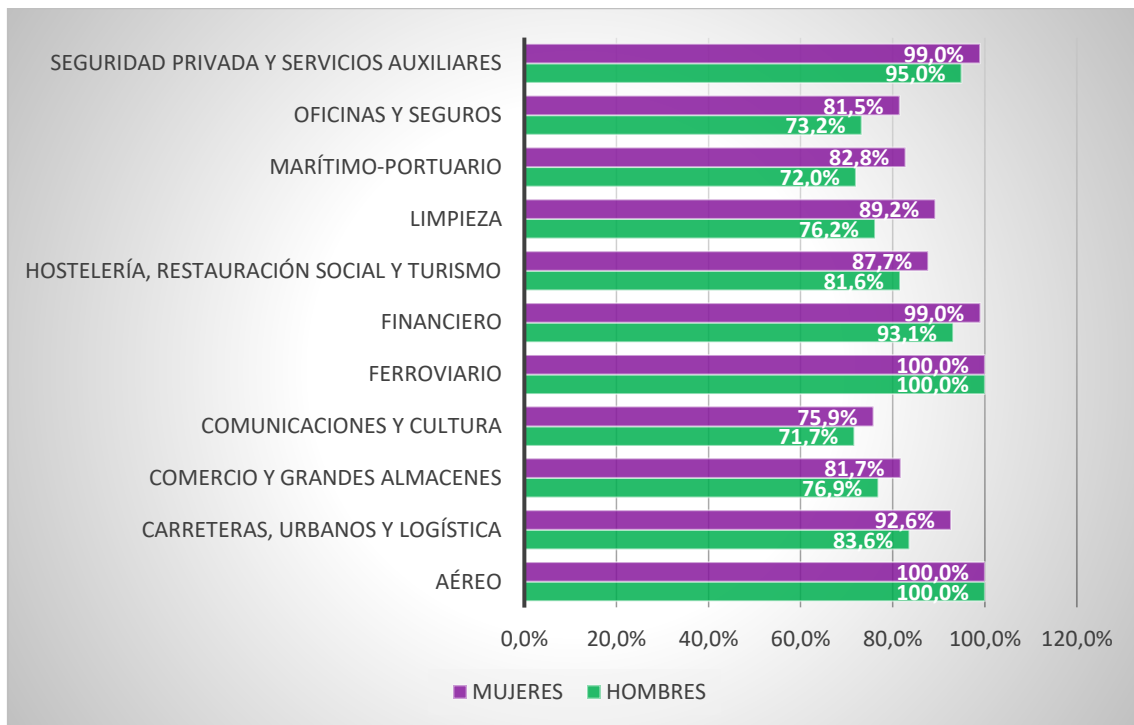
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuarto trimestre.

En nuestra federación, Ferroviario (100 %), Aéreo (100 %), Seguridad Privada y Servicios Auxiliares (95 %) y Financiero (93,1 %) constituyen los sectores con mayor tasa de salarización femenina.

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 ligeramente superior (6,6 puntos) que la registrada por todo el mercado laboral (6,5 puntos).

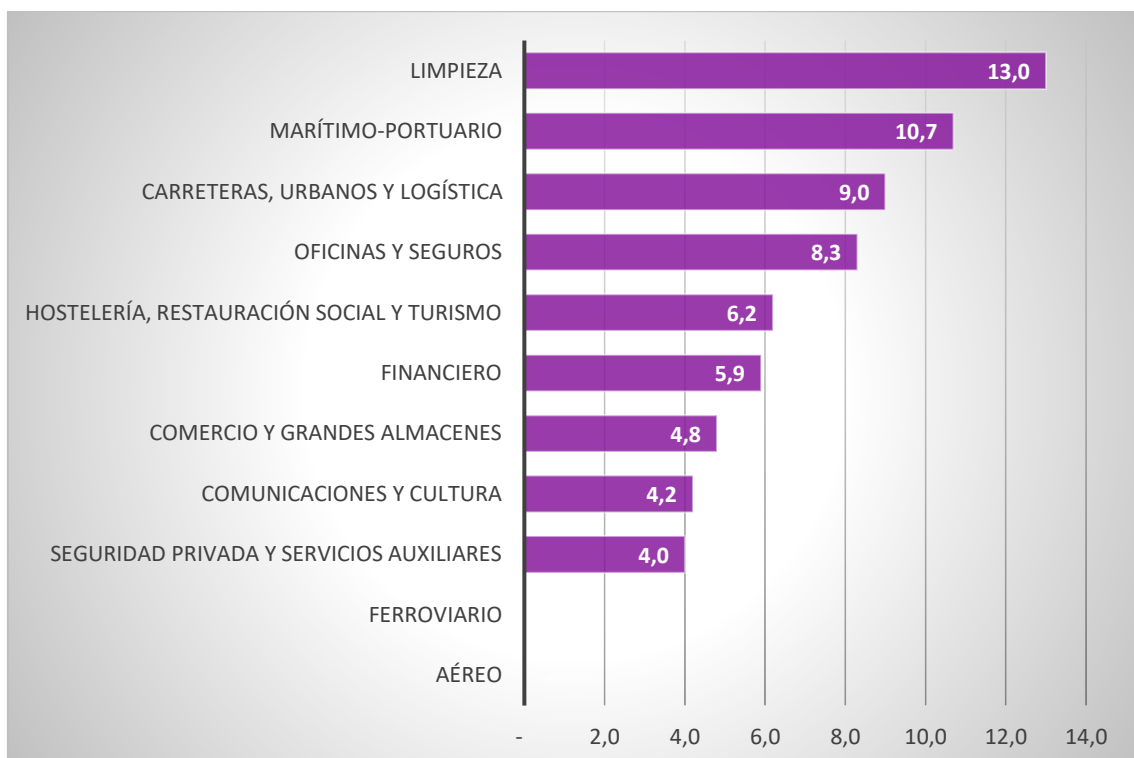
Las mayores brechas a favor de las mujeres corresponden a los sectores de Limpieza (13 puntos), Marítimo-Portuario (10,7 puntos), Carreteras, Urbanos y Logística (9 puntos) y Oficinas y Seguros (8,3 puntos).

TASAS DE SALARIZACIÓN EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN SEXO. 2025



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

BRECHA EN LAS TASAS DE SALARIZACIÓN EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN SEXO. 2025



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

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

Concretamente, el 23 % de las mujeres trabajan en el sector público frente a tan solo el 15,3 % de los hombres, con una brecha de 7,7 puntos porcentuales. Esta diferencia se ha incrementado respecto a 2024, cuando fue de 6,9 puntos, pero se mantiene prácticamente constante desde 2022.

Por el contrario, el sector privado da empleo al 84,7 % de los hombres y al 77 % de las mujeres, con una brecha de 7,7 puntos, también superior a la registrada el año anterior.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO PÚBLICO Y PRIVADO Y BRECHA SEGÚN SEXO. 2002-2025

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
2025	1.507,6	2.133,7	8.367,0	7150,8	15,3%	23,0%	7,7	84,7%	77,0%	-7,7

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

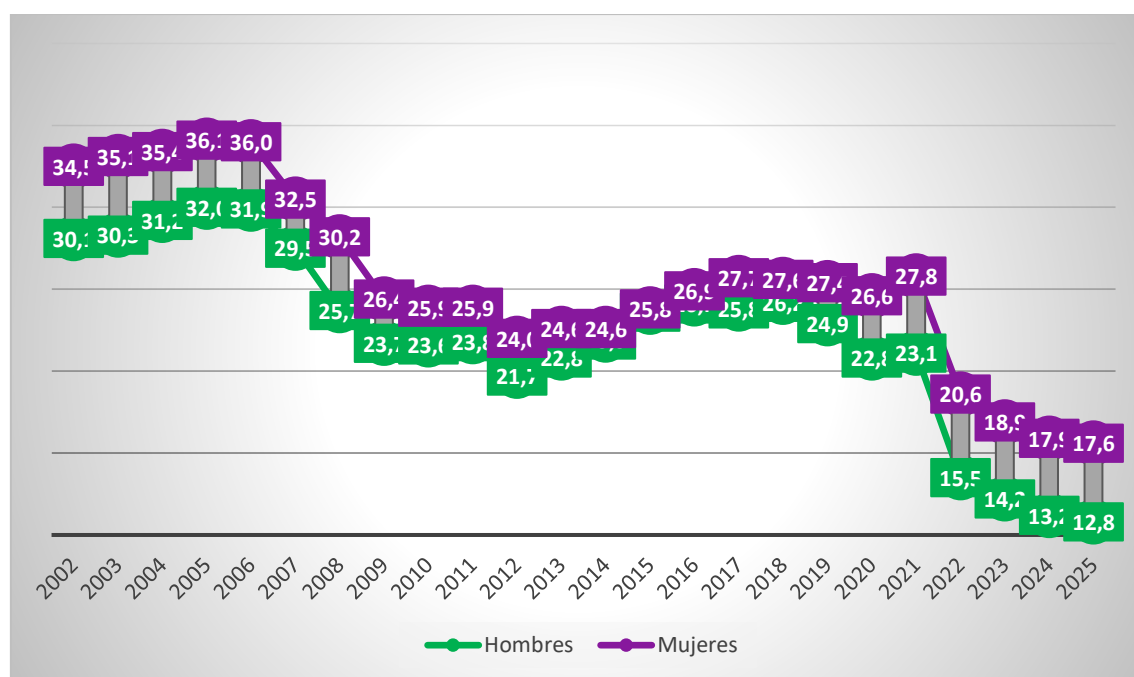
5. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE TEMPORALIDAD

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 cuatro 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 en más de 10 puntos porcentuales pero, a pesar de este descenso, la brecha de temporalidad por sexo se mantiene en 4,8 puntos porcentuales de diferencia, una décima más que el año anterior.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE TEMPORALIDAD Y BRECHA SEGÚN SEXO (%). 2002-2025



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 (27,5 %), Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (20,9 %), Hostelería (15,6 %), Actividades administrativas y servicios auxiliares (14,2 %) y Transporte y almacenamiento (13,8 %), todas ellas con porcentajes superiores a la media de FeSMC-UGT (13,6 %), que se encuentra por debajo de la media del total de sectores (17,6 %).

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* (7 puntos), *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (5,2 puntos), *Transporte y almacenamiento* (3,5 puntos) y *Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas* (2,6 puntos). La brecha de temporalidad por sexo en FeSMC-UGT también es inferior (3,5 puntos) a la registrada para el conjunto de los sectores (4,8 puntos).

TASAS DE TEMPORALIDAD SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO. 2025

RAMAS DE ACTIVIDAD	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	BRECHA
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	29,7%	43,2%	13,5
B Industrias extractivas	9,9%	16,1%	6,2
C Industria manufacturera	8,4%	9,7%	1,2
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	7,0%	4,4%	-2,6
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	11,6%	9,4%	-2,2
F Construcción	14,7%	4,1%	-10,6
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	8,5%	11,1%	2,6
H Transporte y almacenamiento	10,4%	13,8%	3,5
I Hostelería	14,7%	15,6%	0,9
J Información y comunicaciones	5,6%	7,2%	1,6
K Actividades financieras y de seguros	6,7%	3,9%	-2,7
L Actividades inmobiliarias	4,1%	3,7%	-0,4
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	7,8%	9,4%	1,6
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	9,0%	14,2%	5,2
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	16,1%	25,2%	9,1
P Educación	23,4%	25,0%	1,5
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	26,8%	25,1%	-1,7
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	22,5%	20,9%	-1,5
S Otros servicios	11,1%	10,7%	-0,4
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	20,4%	27,5%	7,0
FeSMC-UGT	10,1%	13,6%	3,5
TOTAL SECTORES	12,8%	17,6%	4,8

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

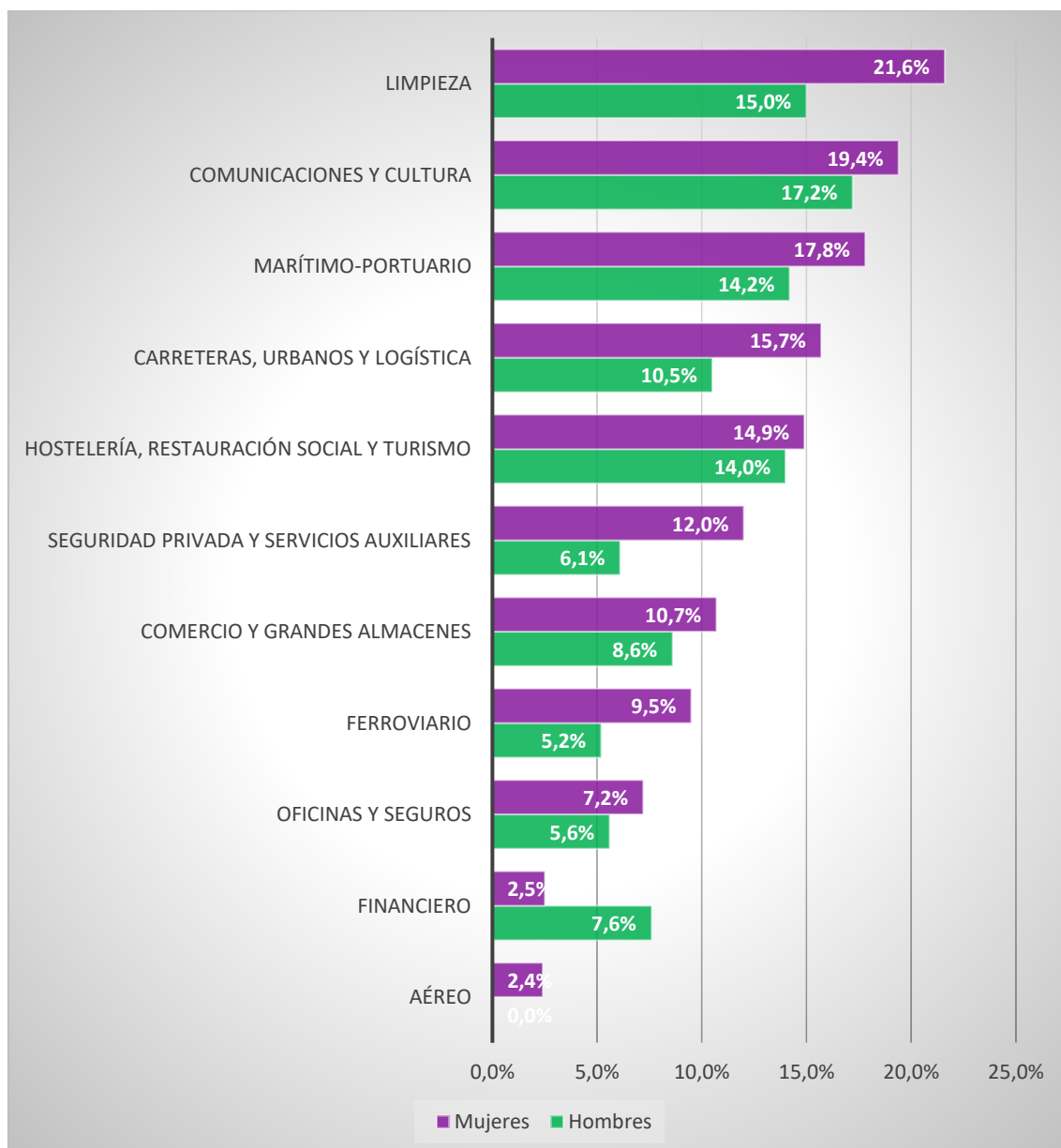
Por sectores de nuestra federación, *Limpieza* (21,6 %), *Comunicaciones y Cultura* (19,4 %), *Marítimo-Portuario* (17,8 %), *Carreteras, Urbanos y Logística* (15,7 %) y *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (14,9 %) constituyen los sectores con mayor tasa de temporalidad femenina, todos ellos con tasas por encima de la media de FeSMC-UGT (13,6 %) y de la media del conjunto de los sectores (17,6 %).

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 (3,5 puntos) a la registrada por todo el mercado laboral (4,8 puntos).

Las mayores brechas entre mujeres y hombres corresponden a los sectores *Limpieza* (6,6 puntos), *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (5,9 puntos), *Carreteras, Urbanos y Logística* (5,2 puntos), *Ferrovionario* (4,3 puntos) y *Marítimo-Portuario* (3,6 puntos).

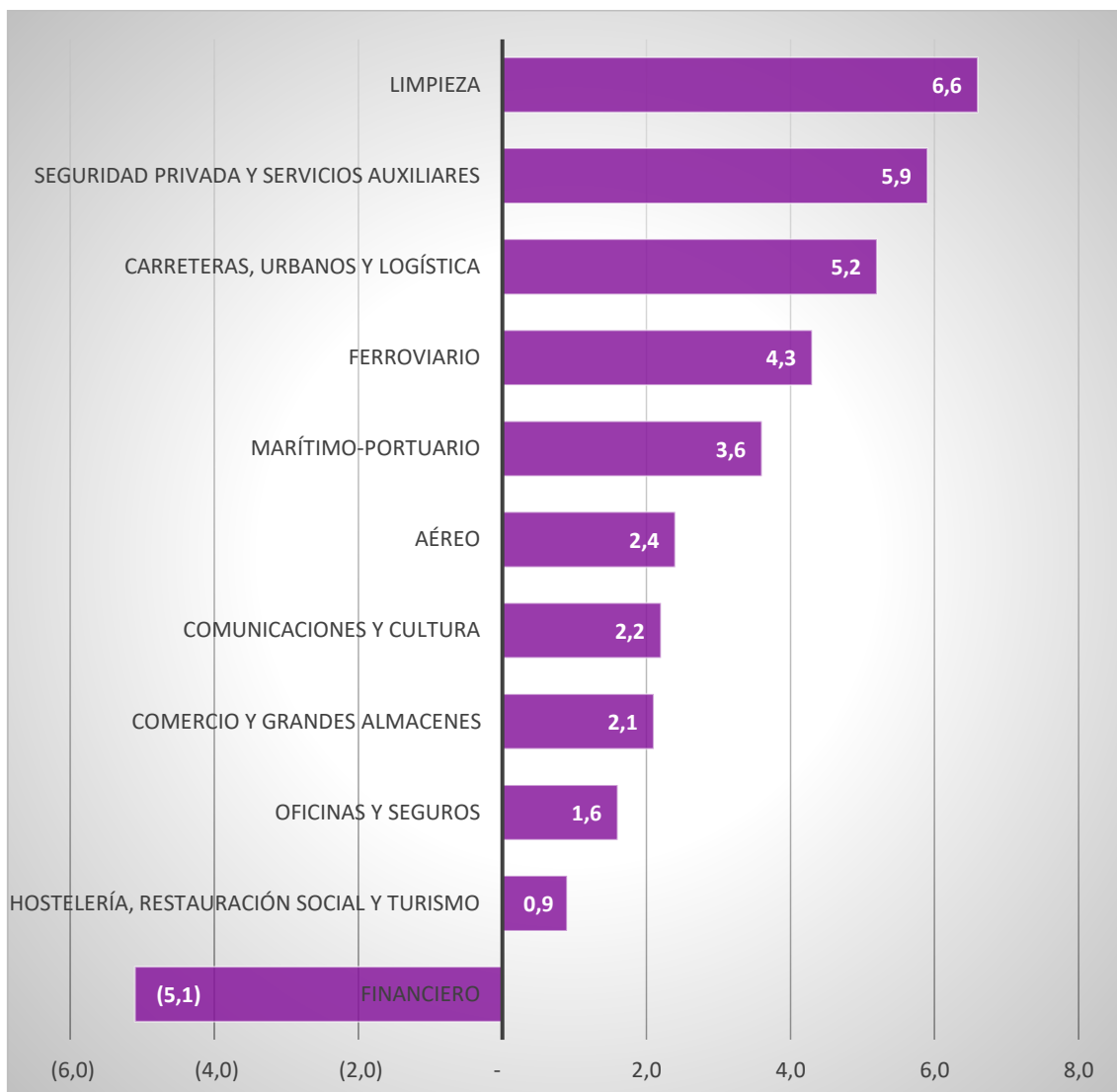
En cambio, las tasas de temporalidad masculinas superan a las femeninas solo en el sector *Financiero*.

TASAS DE TEMPORALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN SEXO. 2025



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

BRECHA EN LAS TASAS DE TEMPORALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN SEXO. 2025



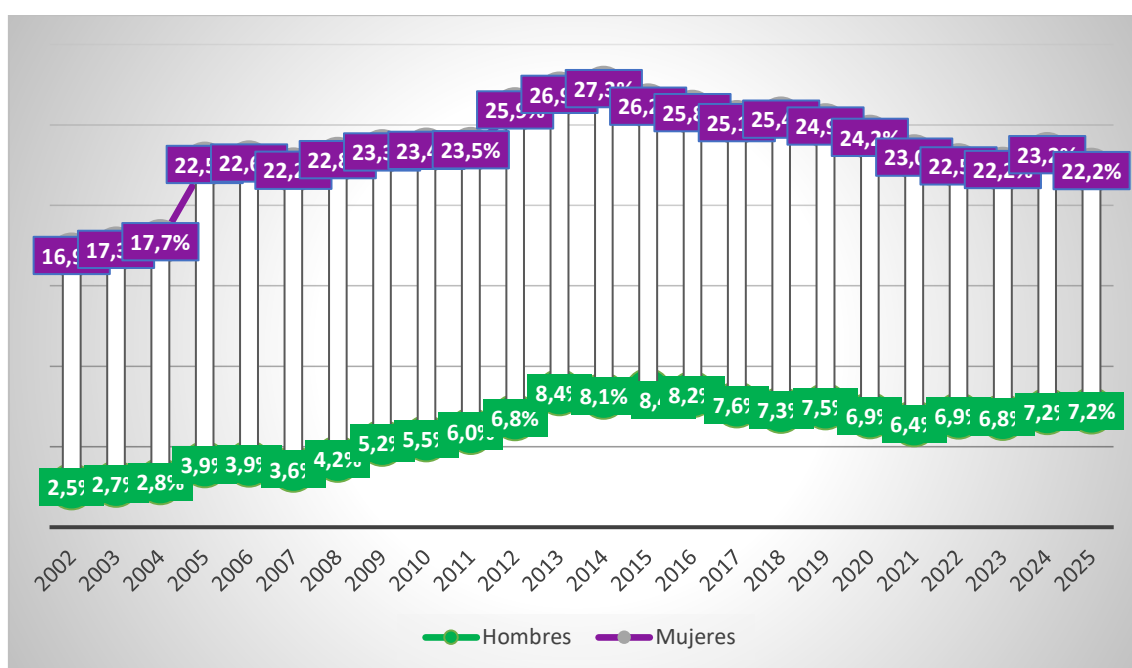
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuarto trimestre.

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 22,2 % 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 5,3 puntos a la de hace 23 años (16,9 %), aunque baja un punto respecto al año anterior.

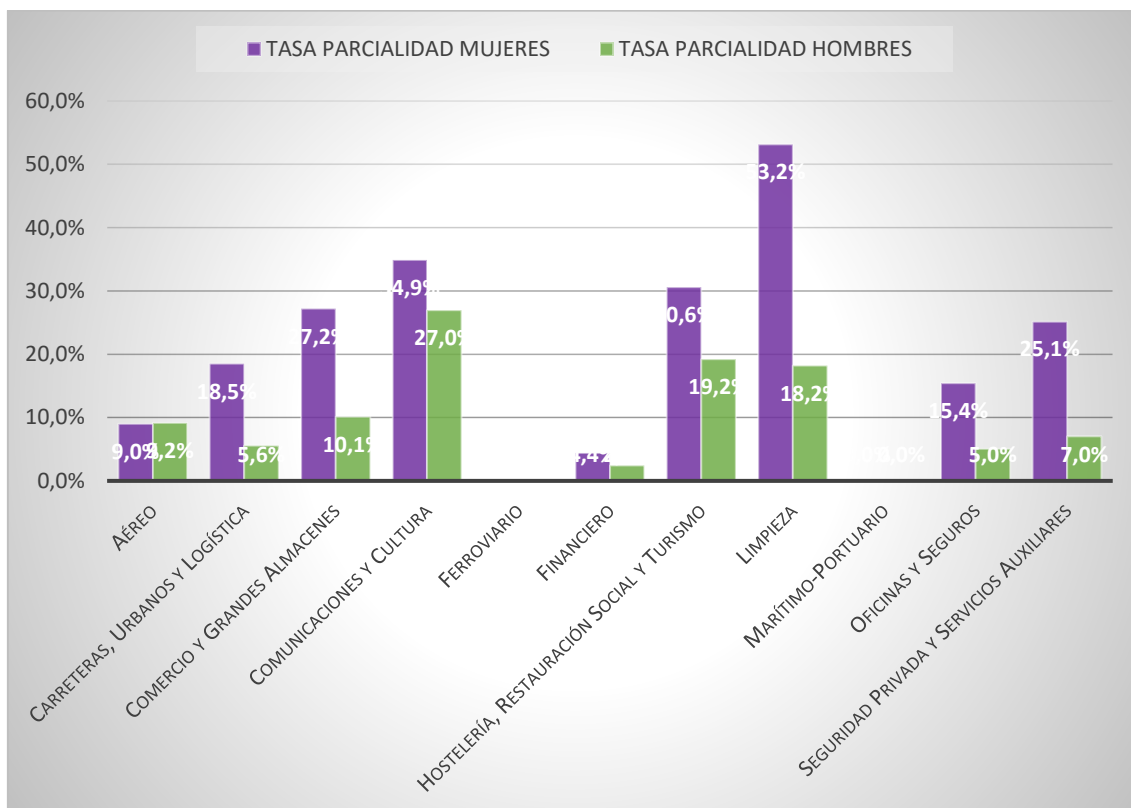
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARCIALIDAD Y BRECHA SEGÚN SEXO (%). 2002-2025



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

En el caso de los sectores de nuestra federación, la tasa de parcialidad femenina se eleva hasta el 30,6 %, 8,4 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto de los sectores. Para los hombres, esta tasa también es superior en 4,2 puntos porcentuales más, alcanzando el 11,4 %.

TASAS DE PARCIALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN SEXO. 2025



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

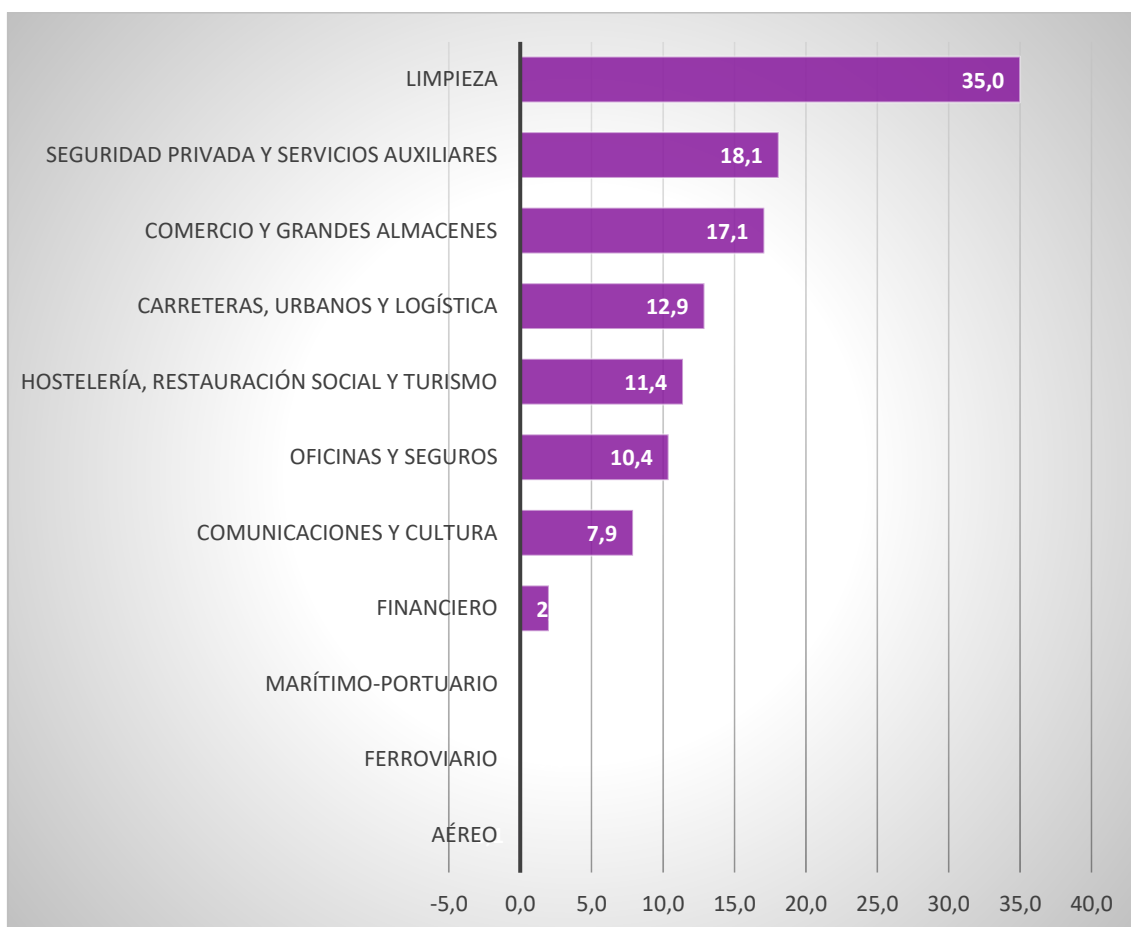
Por **sectores**, sobresalen las tasas de parcialidad femeninas registradas en los sectores de *Limpieza* (53,2%), *Comunicaciones y Cultura* (34,9%) y *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (30,6%), todas ellas por encima de la media de FeSMC-UGT (30,6%).

También los sectores de *Comercio y Grandes Almacenes* (27,2%) y *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (25,1%) arrojaron tasas de parcialidad muy altas.

La **brecha en las tasas de parcialidad por sexo** en los sectores de FeSMC-UGT (19,2 puntos) es mucho más alta que la registrada por el conjunto de los sectores (15 puntos).

Las mayores diferencias se alcanzan en los sectores de *Limpieza* (35 puntos), *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (18,1 puntos) y *Comercio y Grandes Almacenes* (17,1 puntos).

BRECHA EN LAS TASAS DE PARCIALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN SEXO. 2025



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

Respecto al año anterior, se ha reducido la tasa de parcialidad para las mujeres en el conjunto de los sectores en 1 punto porcentual (del 23,2 % al 22,2 %).

La disminución de la tasa de parcialidad ha resultado inferior en los sectores de FeSMC-UGT, de 0,5 puntos porcentuales, desde el 31,1 % de 2024 al 30,6 % de 2025.

La mayor reducción se ha registrado en los sectores *Marítimo-Portuario* (caída de casi 9 puntos porcentuales) y *Aéreo* (8,4 puntos menos), mientras que hay que destacar el incremento producido en *Comunicaciones y Cultura* (3,7 puntos más).

**EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARCIALIDAD FEMENINA EN LOS SECTORES DE FeSMC-UGT.
2024-2025**

SECTORES	2024	2025	VARIACIÓN 2024/2025
Aéreo	17,4%	9,0%	-8,4
Carreteras, Urbanos y Logística	18,6%	18,5%	-0,1
Comercio y Grandes Almacenes	27,0%	27,2%	0,2
Comunicaciones y Cultura	31,2%	34,9%	3,7
Ferrovionario	0,0%	0,0%	0,0
Financiero	5,8%	4,4%	-1,4
Hostelería, Restauración Social y Turismo	31,4%	30,6%	-0,8
Limpieza	54,3%	53,2%	-1,1
Marítimo-Portuario	8,9%	0,0%	-8,9
Oficinas y Seguros	17,3%	15,4%	-1,9
Seguridad Privada y Servicios Auxiliares	27,7%	25,1%	-2,6
FeSMC-UGT	31,1%	30,6%	-0,5
TOTAL SECTORES	23,2%	22,2%	-1,0

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

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 48,3 % de las mujeres y para el 46 % de los hombres, lo que se conoce como **parcialidad involuntaria**. El 75 % 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 17,6 % de las mujeres elige trabajar a tiempo parcial para ocuparse de **responsabilidades familiares**, porcentaje que desciende al 4 % 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 casi 14 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. 2025

MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
Desconoce el motivo	0,9%	0,5%	-0,4%
Seguir cursos de enseñanza o formación	28,7%	11,8%	-16,9%
Enfermedad o incapacidad propia	2,2%	1,1%	-1,0%
Responsabilidades familiares	4,0%	17,6%	13,6%
Otras razones personales	3,6%	4,1%	0,5%
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	46,0%	48,3%	2,3%
No querer trabajo de jornada completa	6,8%	10,5%	3,7%
Otras razones	7,8%	5,9%	-1,9%

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

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**.

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 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

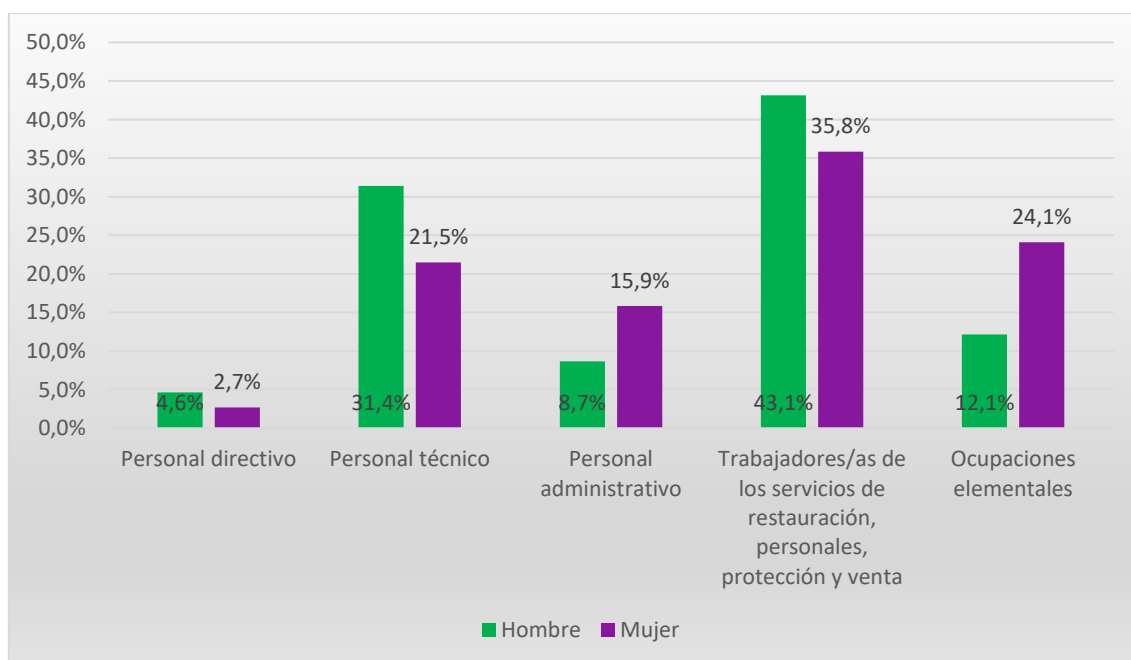
Al analizar las ocupaciones de las personas trabajadoras en sus empresas, se aprecia una clara segregación en los **puestos de dirección** a favor de los hombres (4,6 %) en detrimento de las mujeres que sólo acceden a esas posiciones en un 2,7 %.

En el caso de los **puestos técnicos**, se observa una diferencia también a favor de los hombres: mientras que estos ocupan el 31,4 % de las ocupaciones técnicas, el porcentaje asciende al 21,5 % entre las trabajadoras de nuestra federación, con casi 10 puntos de diferencia.

Las mujeres, en cambio, adquieren mayor protagonismo entre el personal administrativo y en las ocupaciones elementales, con 7,2 y 12 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. 2025



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

Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género¹, la proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas de la Unión Europea alcanzó el 35,8 % en 2025 (35,6 % en 2024), la proporción más alta hasta el momento.

Obviamente hay diferencias significativas según países. En Francia, más del 46,9 % de los miembros de los consejos de administración son mujeres, seguida de Italia (45 %), Dinamarca (43,3 %), Países Bajos (43,3 %), Irlanda (40,3 %) o Alemania (40 %). En España, este porcentaje es del 41,9 % (41,3 % en 2024).

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 40,8 %.

En España, según los datos publicados por el Instituto de las Mujeres referidos a las empresas del IBEX 35² para el segundo semestre de 2025, 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 21,8 % al 23,5 %), en los puestos no ejecutivos (del 46,2 % al 46,4 %) y para los CEO (del 3 al 6 %). 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: 15,1 % en los puestos de presidencia (12,1 % en 2024) y 41,9 % en los puestos de consejería (41,3 % en 2024).

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**³. Esta Directiva tiene por finalidad lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas mediante el establecimiento de medidas eficaces dirigidas a acelerar el progreso hacia el equilibrio de género, al tiempo que concede a las sociedades cotizadas un plazo suficiente para adoptar las disposiciones necesarias a tal efecto.

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**⁴, que va más allá al introducir sustanciales modificaciones a fin de ahondar en la realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica.

¹ [Instituto Europeo de la Igualdad de Género.](#)

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

³ [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.](#)

⁴ [Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.](#)

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 concurran 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 1.941.500 las personas con discapacidad en edad de trabajar, esto es, con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años, lo que representa el 6,1 % 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 44,2 % son mujeres. Las mujeres representan el 45,2 % de las personas activas y el 43,6 % 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 35,4 %. Dicha tasa dista significativamente de la de la población sin discapacidad, que se sitúa en el 78,5 %, estableciéndose una diferencia de más de 43 puntos porcentuales.

Precisamente por sus bajas tasas de actividad, resultan muy similares independientemente del sexo (36,3 % para las mujeres y 34,8 % 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 a favor de los hombres.

PANORAMA DEL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO (MILES). 2024

RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Activos/as	687,5	376,7	310,9	45,2%
- Ocupados/as	560,4	305,2	255,2	45,5%
Asalariados/as	508,3	271,1	237,2	46,7%
Indefinidos	426,0	228,7	197,2	46,3%
Temporales	82,3	42,4	40,0	48,6%
No asalariados/as	52,1	34,1	18,0	34,5%
- Parados/as	127,1	71,5	55,7	43,8%
Inactivos/as	1.254,0	707,3	546,6	43,6%
TOTAL	1.941,5	1.084,0	857,5	44,2%

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de El empleo de las personas con discapacidad 2024-INE.

PRINCIPALES TASAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO Y BRECHA. 2024

TASAS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
Tasa de actividad	35,4%	34,8%	36,3%	1,5
Tasa de paro	18,5%	19,0%	17,9%	-1,1
Tasa de temporalidad	16,2%	15,6%	16,9%	1,2
Tasa de parcialidad	17,5%	12,4%	23,7%	11,3

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de El empleo de las personas con discapacidad 2024-INE.

La **tasa de paro** para la población con discapacidad se cifra en el 18,5 %, mientras que para la población sin discapacidad, en el 11,2 %, estableciéndose así una diferencia entre ambos colectivos, de 7,3 puntos porcentuales.

También existe menos diferencia entre las tasas de paro de las personas con discapacidad por sexo (17,9 % en el caso de las mujeres y 19 % para los hombres), en comparación con las personas sin discapacidad (2,6 puntos superando las tasas de paro femeninas a las masculinas).

BRECHA DE LAS PRINCIPALES TASAS SEGÚN DISCAPACIDAD Y SEXO. 2024

TASAS	AMBOS SEXOS			HOMBRES			MUJERES		
	CD	SD	BRECHA	CD	SD	BRECHA	CD	SD	BRECHA
Tasa de actividad	35,4%	78,5%	-43,1%	34,8%	83,3%	-48,5%	36,3%	73,8%	-37,5%
Tasa de paro	18,5%	11,2%	7,3%	19,0%	10,0%	9,0%	17,9%	12,6%	5,3%
Tasa de temporalidad	16,2%	15,8%	0,3%	15,6%	13,4%	2,3%	16,9%	18,5%	-1,6%
Tasa de parcialidad	17,5%	13,2%	4,4%	12,4%	6,3%	6,1%	23,7%	21,1%	2,6%

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de El empleo de las personas con discapacidad 2024-INE.

Las **tasas de temporalidad** son ligeramente más altas para las personas con discapacidad (16,2 %) que para las personas sin discapacidad (15,8 %), con 3 décimas de diferencia, que supera los 2 puntos en el caso de los hombres.

Y, entre las personas con discapacidad, las mujeres mantienen una brecha de 5,1 puntos respecto a los hombres (1,2 puntos en el caso de las personas sin discapacidad).

Finalmente, en las **tasas de parcialidad encontramos grandes brechas**: respecto a las personas con discapacidad (4,4 puntos, que se convierten en 6,1 puntos para los hombres), y entre las mujeres y los hombres con discapacidad que supera los 11 puntos (23,7 % para las mujeres vs 12,4 % 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.

Las mujeres con discapacidad respecto de los hombres con discapacidad registran mayores tasas de actividad, temporalidad y parcialidad, mientras que sufren una menor tasa de paro.

Y, respecto a las mujeres sin discapacidad, presentan claramente una menor tasa de actividad y temporalidad, frente a mayores tasas de paro y parcialidad.

9. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL

La brecha salarial entre mujeres y hombres se situó en el 18,8 % en 2024, cinco décimas por debajo del año anterior⁵. Las mujeres cobraron de media al año 5.156 euros menos que los hombres, incrementando la diferencia en términos absolutos en 64 euros respecto a 2023, a pesar de que el salario medio de las mujeres ha crecido en mayor proporción que el de sus compañeros en el último año (4,5 vs 3,9 %). El salario medio anual de las mujeres fue de 22.255 euros mientras que el salario medio anual de los hombres fue de 27.411 euros.

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. 1999-2024

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	23.981	21.298	26.390	19,3%	-5.092
2024	24.962	22.255	27.411	18,8%	-5.156

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

⁵ Ver Informe de brecha salarial en los sectores de FeSMC-UGT 2026.

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 25 años, de 0,6 puntos porcentuales, **se necesitarían más de 31 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 27,6 %, con una diferencia retributiva de 7.234 euros anuales de media entre mujeres y hombres.

Si bien la brecha salarial se redujo en 0,8 puntos porcentuales respecto al año anterior al pasar del 28,4 al 27,6 %, en términos absolutos la diferencia retributiva ha crecido en 76 euros anuales, desde los 7.158 euros de 2023 a los 7.234 euros de 2024.

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 (18,8 %).**

Hasta el sector con la menor brecha salarial, *Información y comunicaciones*, superó la media del conjunto de la economía con un 19,6 %. Se trata del sector con el segundo salario medio más alto (38.548 euros) y el porcentaje más bajo de mujeres asalariadas (36,7 %).

La mayor brecha salarial correspondió al sector con los salarios medios más altos (50.614 euros): *Entidades financieras y aseguradoras*, donde las mujeres percibieron 42.845 euros anuales de media y los hombres, 59.459 euros. Les separan más de 16.600 euros al año que perciben de menos las mujeres, arrojando una brecha salarial del 27,9 %.

Servicios a las empresas y Comercio, reparaciones y transporte registraron también brechas salariales muy altas, del 27,8 y 25,4 % respectivamente.

BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2024

SECTORES	SALARIO MEDIO ANUAL (€)			BRECHA SALARIAL	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Comercio, reparaciones y transporte	23.250	19.536	26.195	25,4%	6.659
Información y comunicaciones	38.548	33.393	41.531	19,6%	8.138
Entidades financieras y aseguradoras	50.614	42.845	59.459	27,9%	16.614
Servicios a las empresas	22.660	19.103	26.456	27,8%	7.353
Otros servicios personales y de ocio	14.277	12.412	16.401	24,3%	3.989
FeSMC-UGT	22.715	18.976	26.209	27,6%	7.234
TOTAL SECTORES	24.962	22.255	27.411	18,8%	5.156

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 ligeramente superior (0,8 puntos porcentuales) en comparación con el conjunto de los sectores de actividad en los que solo se ha recortado 5 décimas.

Todos los sectores han experimentado una mejora en términos de igualdad salarial. No obstante, la mayor reducción se ha registrado en *Entidades financieras y aseguradoras* y en *Información y comunicaciones*, con 1,1 y 1 puntos porcentuales menos que hace un año respectivamente.

También *Comercio, reparaciones y transporte* y *Servicios a las empresas* experimentan un avance en materia de igualdad retributiva aunque de menor peso (0,9 y 0,7 puntos porcentuales menos respectivamente).

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2023-2024

SECTORES	2023	2024	VARIACIÓN 2023/2024
Comercio, reparaciones y transporte	26,3%	25,4%	-0,9%
Información y comunicaciones	20,6%	19,6%	-1,0%
Entidades financieras y aseguradoras	29,0%	27,9%	-1,1%
Servicios a las empresas	28,3%	27,8%	-0,5%
Otros servicios personales y de ocio	25,0%	24,3%	-0,7%
FeSMC-UGT	28,4%	27,6%	-0,8%
TOTAL SECTORES	19,3%	18,8%	-0,5%

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 31,3 %, aunque se trata del único caso que se sitúa por debajo del conjunto de las actividades económicas (32 %).

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 17,9 % (10,1 % 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 45,7 % (35,7 % 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.

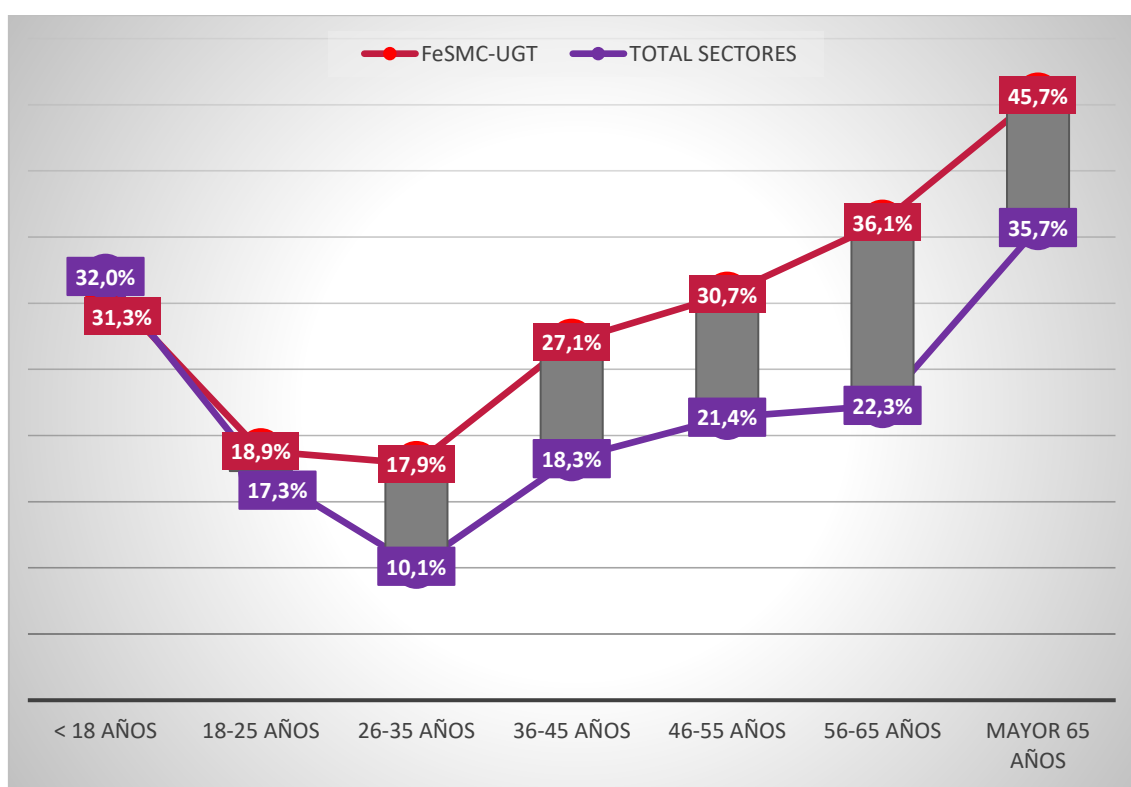
La mayor divergencia entre las brechas del conjunto de los sectores y las que registran los sectores de nuestra federación se produce en los intervalos

de 56-65 años (13,8 puntos porcentuales de diferencia), mayores de 65 años (10 pp), entre 46-55 años (9,3 pp) y entre 36-45 años (8,9 pp).

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 (36,4 %) y de 56-65 años (43 %). También en *Otros servicios personales y de ocio*, entre las personas menores de 18 años (36 %). Y, dentro del grupo de mayor edad (mayores de 65 años) para las *Entidades financieras y aseguradoras* (62,5 %), en *Servicios a las empresas* (55,3 %) y en *Información y Comunicaciones* (44,4 %).

DISTRIBUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL SEGÚN GRUPOS DE EDAD. FeSMC-UGT Y TOTAL SECTORES 2024



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. 2024

SECTORES	< 18 AÑOS	18-25 AÑOS	26-35 AÑOS	36-45 AÑOS	46-55 AÑOS	56-65 AÑOS	>65 AÑOS
Comercio, reparaciones y transporte	18,2%	19,1%	14,4%	22,7%	25,7%	28,6%	35,9%
Información y comunicaciones	13,5%	18,6%	11,8%	22,3%	22,9%	23,8%	44,4%
Entidades financieras y aseguradoras	-2,4%	7,2%	20,7%	28,6%	31,1%	31,9%	62,5%
Servicios a las empresas	33,4%	13,1%	13,4%	29,5%	36,4%	43,0%	55,3%
Otros servicios personales y de ocio	36,0%	19,3%	24,0%	25,5%	28,8%	31,6%	33,6%
FeSMC-UGT	31,3%	18,9%	17,9%	27,1%	30,7%	36,1%	45,7%
TOTAL SECTORES	32,0%	17,3%	10,1%	18,3%	21,4%	22,3%	35,7%

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

10. 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 casi 11 puntos porcentuales, pasando de suponer el 43,2 al 53,9 % en la actualidad. Y la brecha en las tasas de actividad por sexo se ha reducido desde los 24 puntos de 2002 a los 9,8 puntos actuales.

En el último año, la brecha se ha reducido en 0,3 puntos porcentuales desde 10,1 a 9,8 puntos, porque la tasa de actividad femenina ha crecido en 3 décimas 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 (12,2 puntos de diferencia) de los 55 a los 59 años.

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

Las **comunidades autónomas** con mayor brecha en las tasas de actividad por sexo son Melilla, Murcia, Castilla-La Mancha, Ceuta, Andalucía, Comunitat Valenciana y Castilla y León (con más de 10 puntos). En el otro extremo, las que registran las menores brechas son Galicia, País Vasco, La Rioja, Asturias y Canarias (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 2025, la brecha en la tasa de paro por sexo se situó en 2,5 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 en 0,5 puntos porcentuales, por debajo del descenso de la masculina (-0,7 puntos porcentuales).

La diferencia entre las tasas de paro entre mujeres y hombres es menor en los sectores de FeSMC-UGT (1,2 puntos porcentuales) que para el conjunto de los sectores de nuestra economía (2,5 puntos). Entre las ramas de actividad de nuestra federación con mayor brecha por sexo en las tasas de paro en 2025 se encuentran en primer lugar *Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas* (2,1 puntos), seguida de *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (1,3 puntos) y *Actividades inmobiliarias* (1,1 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 23 años en mayor proporción (66,6 %) que el masculino (19 %). En el último año la brecha se ha reducido en una décima, pasando de 6,6 a 6,5 puntos.

Ferroviario (100 %), *Aéreo* (100 %), *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (95 %) y *Financiero* (93,1 %) constituyen los sectores con mayor tasa de salarización femenina. 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 ligeramente superior (6,6 puntos) que la registrada por todo el mercado laboral (6,5 puntos). Las mayores brechas a favor de las mujeres corresponden a los sectores de *Limpieza* (13 puntos), *Marítimo-Portuario* (10,7 puntos), *Carreteras, Urbanos y Logística* (9 puntos) y *Oficinas y Seguros* (8,3 puntos).

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

En los cuatro 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 en más de 10 puntos porcentuales pero, a pesar de este descenso, la brecha de temporalidad por sexo se mantiene en 4,8 puntos porcentuales de diferencia, una décima más que el año anterior.

Limpieza (21,6 %), *Comunicaciones y Cultura* (19,4 %), *Marítimo-Portuario* (17,8 %), *Carreteras, Urbanos y Logística* (15,7 %) y *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (14,9 %) constituyen los sectores con mayor tasa de temporalidad femenina, todos ellos con tasas por encima de la media de FeSMC-UGT (13,6 %) y de la media del conjunto de los sectores (17,6 %).

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 (3,5 puntos) a la registrada por todo el mercado laboral (4,8 puntos). Las mayores brechas entre mujeres y hombres corresponden a los sectores *Limpieza* (6,6 puntos), *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (5,9 puntos), *Carreteras, Urbanos y Logística* (5,2 puntos), *Ferroviario* (4,3 puntos) y *Marítimo-Portuario* (3,6 puntos). En cambio, las tasas de temporalidad masculinas superan a las femeninas solo en el sector *Financiero*.

- ✓ La **jornada a tiempo parcial** adquiere una mayor magnitud en el caso de las trabajadoras, alcanzando el 22,2 % del empleo femenino para el conjunto de las actividades económicas, frente al 7,2 % en el caso de los hombres. Pero la tasa de parcialidad lejos de reducirse en los últimos años, suma 5,3 puntos a la de hace 23 años (16,9 %), aunque baja un punto respecto al año anterior.

En el caso de los sectores de nuestra federación, la tasa de parcialidad femenina se eleva hasta el 30,6 %, 8,4 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto de los sectores. Sobresalen las tasas de parcialidad femeninas registradas en los sectores de *Limpieza* (53,2 %), *Comunicaciones y Cultura* (34,9 %) y *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (30,6 %), todas ellas por encima de la media de FeSMC-UGT (30,6 %). También los sectores de *Comercio y Grandes Almacenes* (27,2 %) y *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (25,1 %) arrojaron tasas de parcialidad muy altas.

La brecha en las tasas de parcialidad por sexo en los sectores de FeSMC-UGT (19,2 puntos) es mucho más alta que la registrada por el conjunto de los sectores (15 puntos). Las mayores diferencias se alcanzan en los sectores de *Limpieza* (35 puntos), *Seguridad Privada y Servicios Auxiliares* (18,1 puntos) y *Comercio y Grandes Almacenes* (17,1 puntos).

El 75 % 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 17,6 % de las mujeres elige trabajar a tiempo parcial para ocuparse de responsabilidades familiares (el 4 % 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 75,9 % de trabajadoras, seguido de lejos por el sector de *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (54,2 %) y *Comercio y Grandes Almacenes* (51,1 %). A continuación, tres sectores cuentan con un elevado porcentaje de mujeres ocupadas, pero por debajo del 50 %: *Oficinas y Seguros* (46,9 %), *Comunicaciones y Cultura* (46,8 %) y *Financiero* (44,6 %). Y, finalmente, el predominio de los hombres es indiscutible en los sectores *Aéreo, Ferroviario, Marítimo-Portuario, Seguridad Privada y Servicios Auxiliares y Carreteras, Urbanos y Logística*.

- ✓ 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.

Las mujeres con discapacidad respecto de los hombres con discapacidad registran mayores tasas de actividad, temporalidad y parcialidad, mientras que sufren una menor tasa de paro.

Y, respecto a las mujeres sin discapacidad, presentan claramente una menor tasa de actividad y temporalidad, frente a mayores tasas de paro y parcialidad.

- ✓ El conjunto de los sectores de FeSMC-UGT registró una **brecha salarial entre mujeres y hombres** del 27,6 % en 2024 (casi 9 puntos por encima de la media del conjunto de todos los sectores), con una diferencia retributiva de 7.234 euros anuales de media entre mujeres y hombres. Si bien la brecha salarial se redujo en 0,8 puntos porcentuales respecto al año anterior al pasar del 28,4 al 27,6 %, en términos absolutos la diferencia retributiva ha crecido en 76 euros anuales.

Todos los sectores de FeSMC-UGT registraron una brecha salarial muy superior a la media del conjunto de los sectores para 2024 (18,8 %), desde *Información y comunicaciones* (19,6 %) a las *Actividades financieras y aseguradoras* (27,9 %).

11. 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 1.221 euros mensuales (14 pagas) para 2026, lograda en el Diálogo Social, con un impacto directo en casi 2,5 millones de personas, el 66% mujeres.
- **Exigimos que se convoque una mesa de diálogo social** para transponer a nuestra normativa nacional todas las novedades introducidas por la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 y poder así subsanar los vacíos legales evidenciados tras la práctica con la implementación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Para una transparencia salarial real**, debe quedar recogido en la Directiva (UE) 2023/970, que las empresas han de facilitar **todos los datos del registro retributivo a la RLPT, independientemente de las personas que haya en un Grupo o Nivel**. Además, debe recoger también que **las Valoraciones de Puestos de Trabajo han de ser negociadas con la parte social**.
- Que no se permita a las empresas que registren **Planes de Igualdad “no acordados” el acceso ni a subvenciones ni a la contratación con la administración** siempre que la empresa tenga más de 50 personas en plantilla u obligación por convenio o normativa aplicable de tener un Plan de Igualdad.
- **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.**