



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

2023

INDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	2
2. PANORAMA GENERAL DEL MERCADO DE TRABAJO POR SEXO	3
3. SEGREGACIÓN SECTORIAL U HORIZONTAL.....	10
4. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE SALARIZACIÓN.....	17
5. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE TEMPORALIDAD	23
6. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE PARCIALIDAD.....	27
7. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL O VERTICAL.....	31
8. ANÁLISIS DE LA BRECHA ENTRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	32
9. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL	34
10. REPERCUSIÓN DE LA REFORMA LABORAL SOBRE LAS MUJERES	39
11. PRINCIPALES CONCLUSIONES	41

1. INTRODUCCIÓN

UNIDAS GANAMOS TODAS

Como cada **8 de marzo**, FeSMC-UGT se suma a la reivindicación del **Día Internacional de las Mujeres**, una fecha destacada en el calendario internacional para concienciar sobre la desigualdad de género como una realidad que afecta a todas las mujeres a nivel mundial.

Este año, bajo el lema **UNIDAS GANAMOS TODAS**, ponemos de manifiesto la fuerza del feminismo y su potencial transformador en el ámbito político y en el diálogo social, y alzamos nuestras voces junto al movimiento feminista nacional e internacional para exigir el fin de las desigualdades, las violencias machistas, la misoginia, el racismo, la LGTBIfobia y el sexismo que discrimina a las mujeres.

En el marco de las acciones reivindicativas en este día, desde la **Secretaría de Formación y Políticas de Igualdad de FeSMC-UGT** os presentamos 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.

Las principales conclusiones del informe indican que las trabajadoras de nuestros sectores siguen sufriendo **menores tasas de actividad, ocupación y peores condiciones laborales**, incluidas las salariales, frente a los trabajadores. Son también las mujeres quienes registran **mayores índices de paro, temporalidad y parcialidad**, y se produce una notable **segregación horizontal y vertical**.

Sin embargo, debemos resaltar los avances en materia de igualdad que se han producido en los últimos meses a raíz de la **reforma laboral de 2021**, que arroja un primer balance muy favorable en relación a la mejora de la calidad del empleo. También la **subida del SMI** ha permitido reducir el impacto económico que ha provocado la coyuntura internacional en los trabajadores y trabajadoras con situaciones más precarias, siendo la mayoría mujeres.

Aún queda mucho trabajo por hacer para alcanzar nuestros objetivos prioritarios: el logro de **la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**, especialmente en el ámbito laboral, y la **eliminación de toda violencia machista**. En este sentido, consideramos esencial seguir impulsando la igualdad de trato y oportunidades de forma transversal en todos los ámbitos y por supuesto, en la negociación colectiva; exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en las empresas y combatir la violencia machista desde los centros de trabajo mediante los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo. Destacar también que desde nuestra Federación debemos seguir trabajando por dignificar el sector de los cuidados y por la plena equiparación de los derechos de las trabajadoras del hogar.

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 2022, la población mayor de 16 años se cifra en 40,1 millones de personas, de las que el 51,5 % son mujeres.

La mayor parte, el 58,5 % del total, con 23,5 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 47,3 % son mujeres.

En cuanto al 41,5 % restante, son personas **inactivas**, es decir, que ni trabajan ni están desempleadas, de las que el 57,3 % son mujeres.

PANORAMA DEL MERCADO DE TRABAJO SEGÚN SEXO (MILES). 4T 2022

RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Activos/as	23.487,8	12.378,7	11.109,2	47,3%
- Ocupados/as	20.463,9	10.977,7	9.486,2	46,4%
Asalariados/as	17.371,5	8.984,7	8.386,9	48,3%
Indefinidos	14.256,8	7.594,2	6.662,6	46,7%
Temporales	3.114,7	1.390,5	1.724,3	55,4%
No asalariados/as	3.092,4	1.993,0	1.099,3	35,5%
- Parados/as	3.024,0	1.401,0	1.623,0	53,7%
- Parados/as que buscan primer empleo	322,9	152,0	171,0	53,0%
Inactivos/as	16.648,6	7.105,1	9.543,5	57,3%
TOTAL	40.136,4	19.483,8	20.652,7	51,5%

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

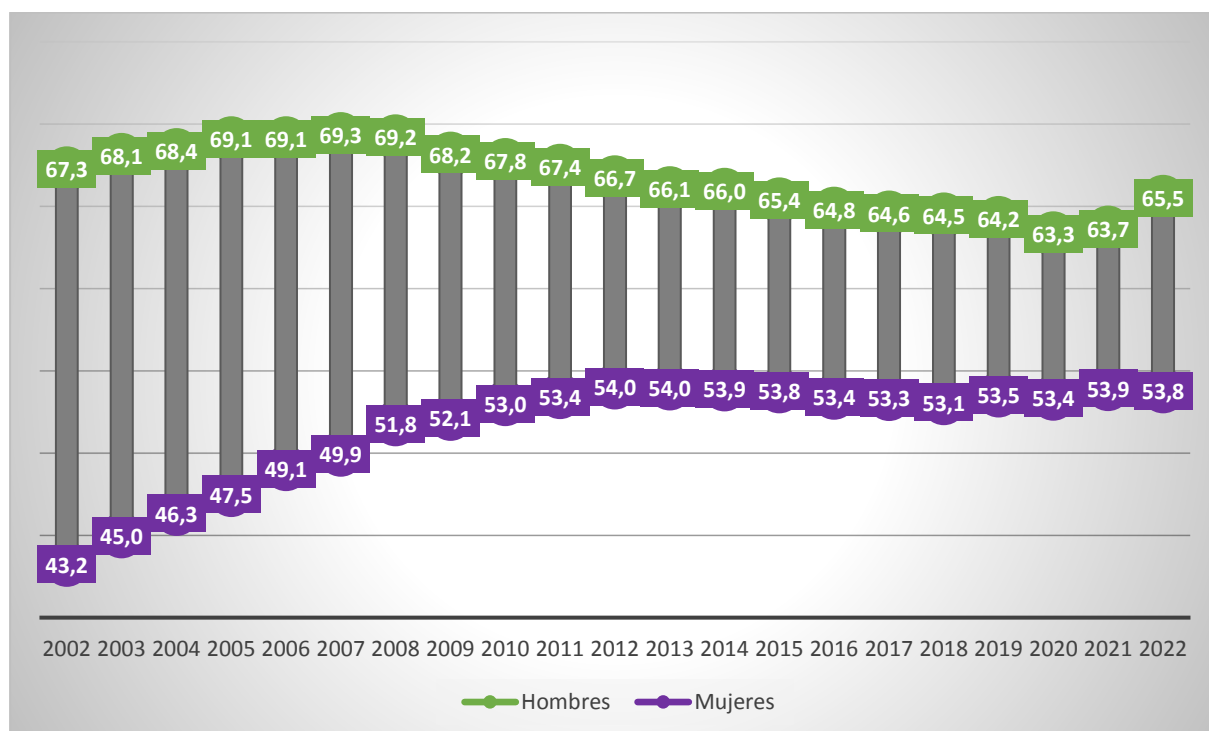
A su vez, **las personas activas se clasifican en ocupadas y paradas**: el 46,4 % de las personas ocupadas son mujeres, mientras que este porcentaje se eleva al 53,7 % en el caso de las personas desempleadas.

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 53,8 % en la actualidad. Y la brecha en las tasas de actividad por sexo se ha reducido desde los 24 puntos de 2002 a los 11,7 puntos actuales.

En el último año, se ha interrumpido la tendencia creciente de la tasa de actividad femenina, habiendo caído una décima. Como la tasa de actividad masculina se ha incrementado en 1,9 puntos porcentuales, el resultado combinado de ambos sucesos ha ensanchado la brecha de actividad por sexo en 2 puntos porcentuales.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN SEXO (%). 2002-2022



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. 2002-2022

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	65,5	53,8	-11,7

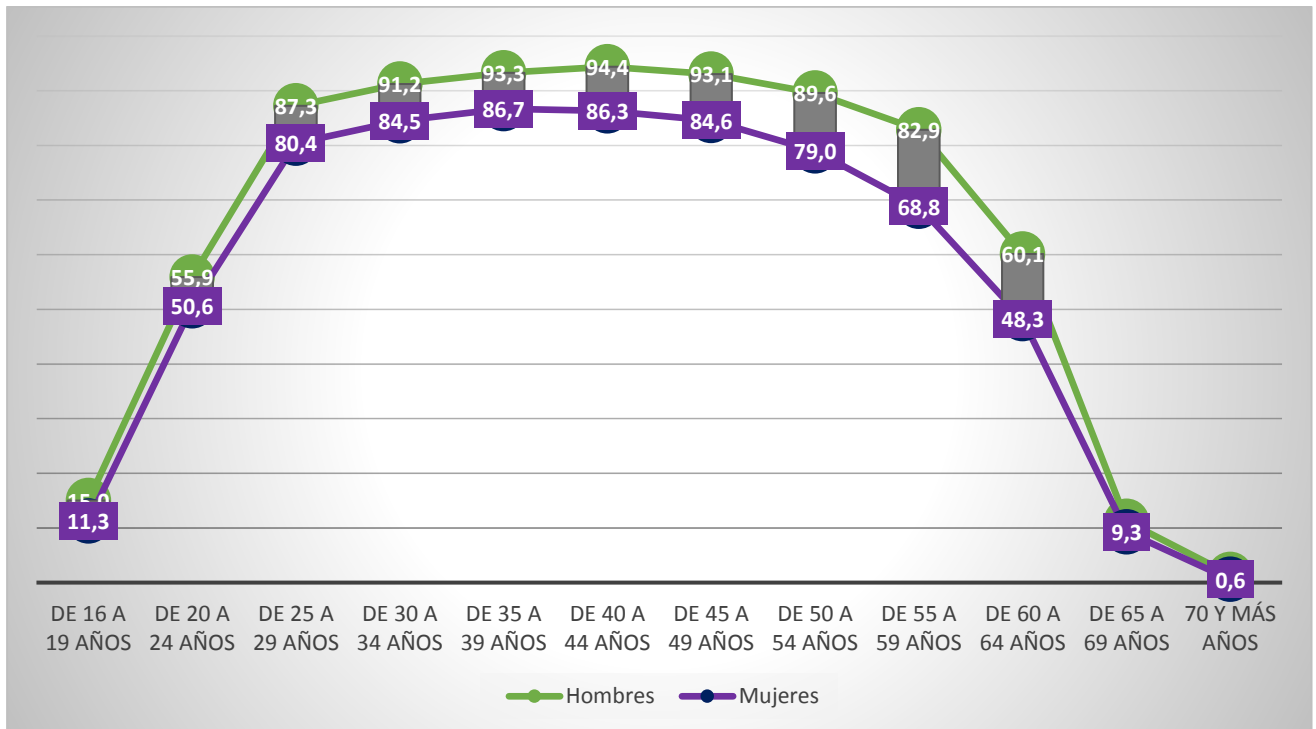
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE. Cuartos trimestres.

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

En cuanto al **nivel de formación alcanzado**, la brecha por sexo de las tasas de actividad es mayor en las etapas formativas más bajas y, a medida, que el nivel formativo crece, la brecha se va cerrando. De hecho, en educación superior, apenas hay dos décimas de diferencia entre las tasas de actividad. Por tanto, a las mujeres con menor cualificación les cuesta más penetrar en el mercado laboral que a los hombres del mismo rango formativo.

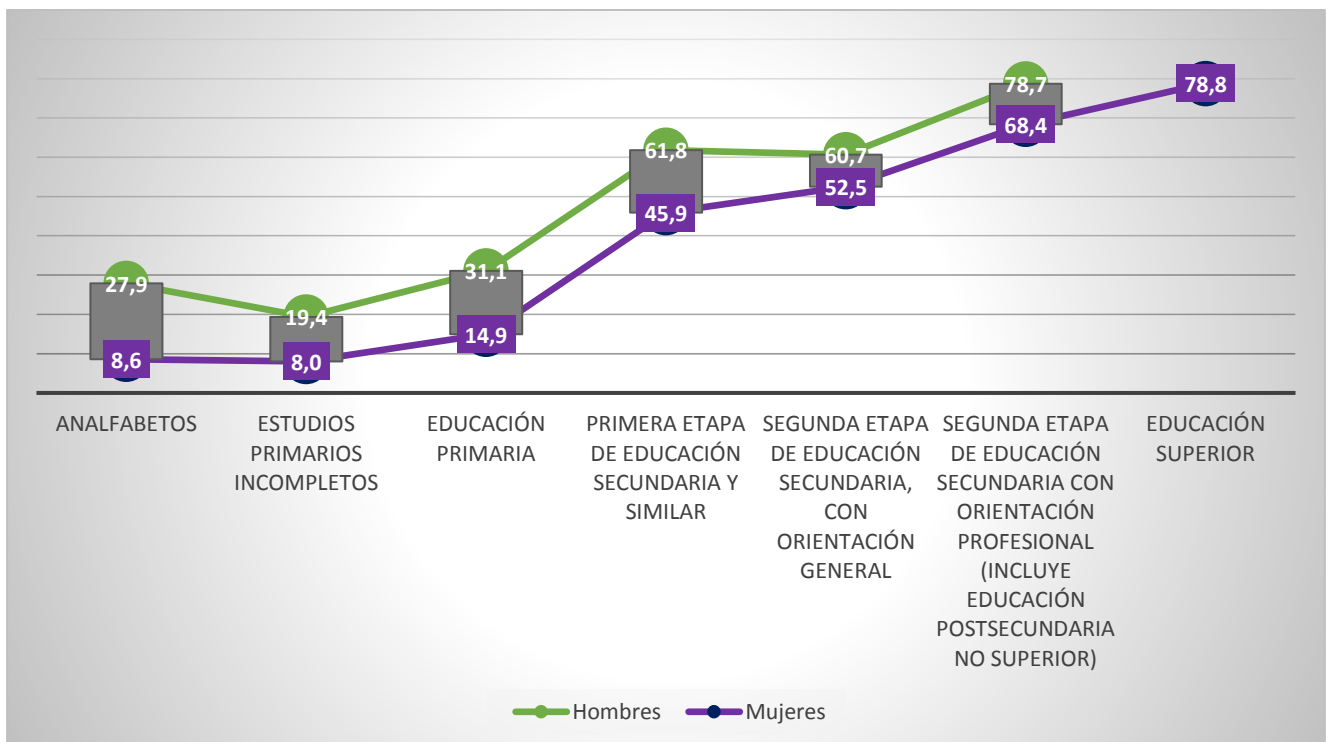
Las **comunidades autónomas** con mayor brecha en las tasas de actividad por sexo son Castilla-La Mancha, Ceuta y Murcia (con más de 13 puntos), Baleares, Extremadura y Andalucía (con más de 11 puntos). En el otro extremo, las que registran las menores brechas son Galicia, Asturias, Madrid, Cataluña, Cantabria y Castilla y León (con menos de 9 puntos).

TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN EDAD Y SEXO (%). 4T 2022



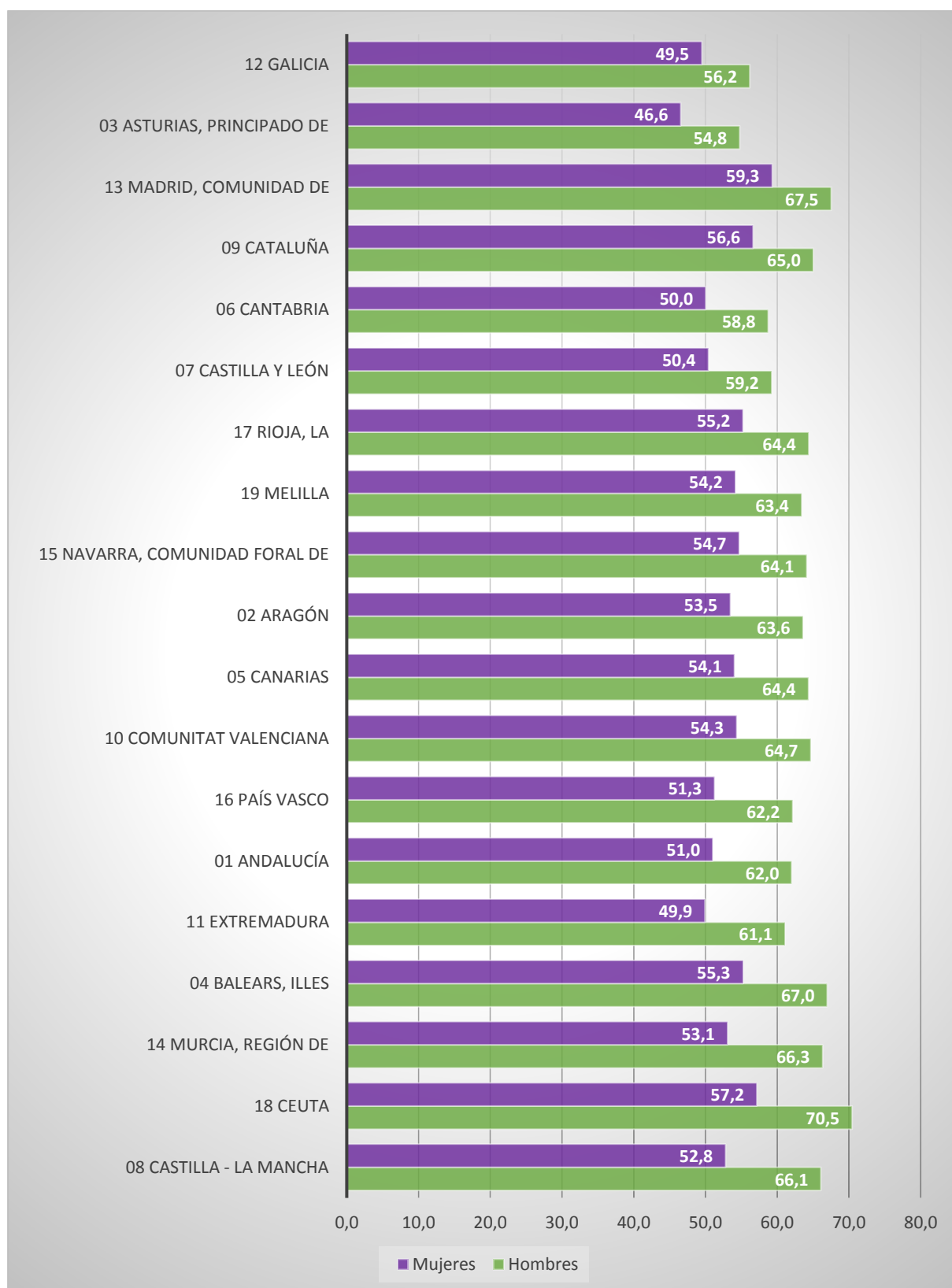
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN Y SEXO (%). 4T 2022



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

TASAS DE ACTIVIDAD SEGÚN CC.AA. Y SEXO (%). 4T 2022



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

En cuanto a la **evolución de las tasas de paro**, más ligadas a la actividad económica de cada ciclo, se observa que, en los periodos de crisis, la brecha por sexo se cierra (entre 2009 y 2012 se redujo por debajo de un punto porcentual), mientras que en las etapas de expansión, la brecha se abre (la mayor diferencia se registró en 2003, con 6,8 puntos).

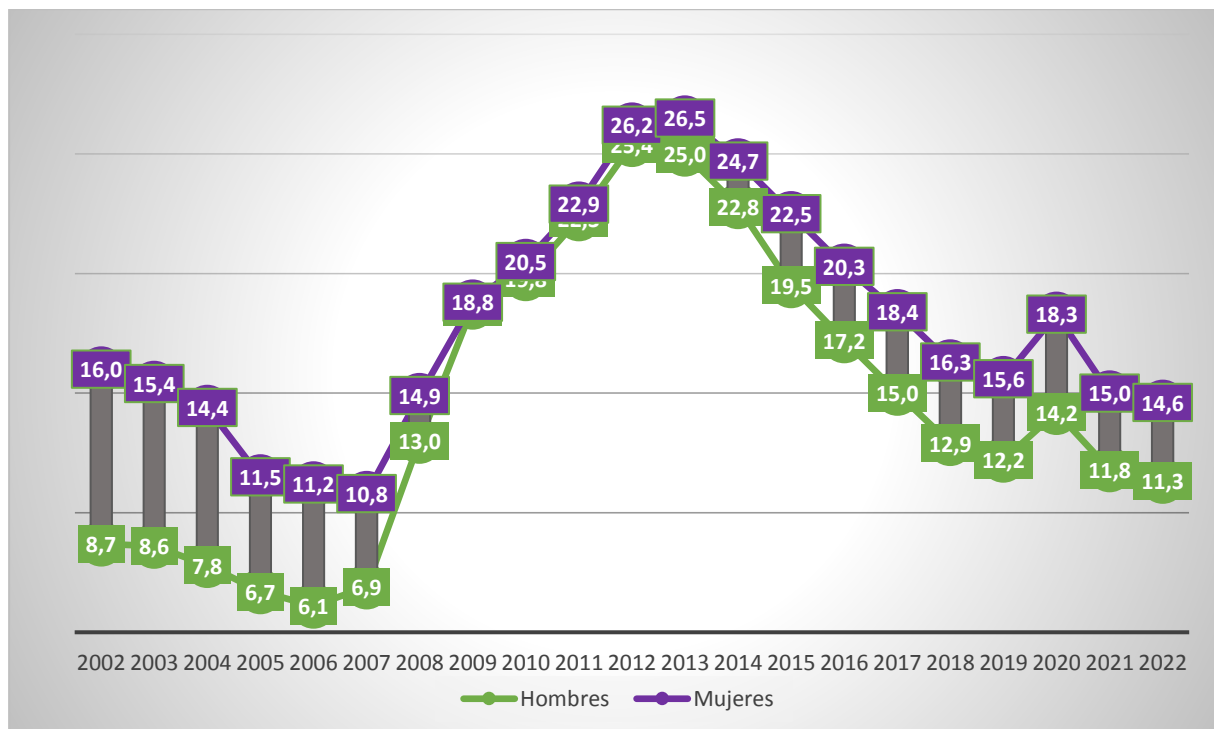
Es decir, las trabajadoras no se benefician tanto de los ciclos de crecimiento como los hombres y son más castigadas en época de crisis.

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

En 2022, la brecha en la tasa de paro por sexo se situó en 3,3 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 masculina se ha reducido ligeramente por encima de la femenina lo que ha ampliado la brecha en una décima.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARO POR SEXO (%). 2002-2022



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. 2002-2022

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

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 90,5 % de mujeres ocupadas, seguidas de las *Actividades sanitarias y de servicios sociales* (78,4 %), *Otros Servicios* (67,4 %) o *Educación* (66,8 %).

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 inmobiliarias* (56,3 %), *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (54,85 %), *Actividades financieras y de seguros* (53,8 %), *Hostelería* (52,9 %) y *Comercio* (50,6 %).

Por debajo del 50 % pero también con un alto porcentaje de mujeres ocupadas se ubican las ramas de *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (47 %), *Administración pública* (44,4 %) y *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (38,4 %).

En cuanto al resto de ramas de actividad, ya con un porcentaje de mujeres ocupadas por debajo del 32 %, 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 29,4 y un 21,7 % de trabajadoras respectivamente.

DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO (MILES). 4T 2022

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	51,8	492,2	544,0	90,5%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	410,4	1.488,9	1.899,3	78,4%
S Otros servicios	154,5	319,5	474,0	67,4%
P Educación	495,5	998,4	1.493,9	66,8%
L Actividades inmobiliarias	75,9	97,6	173,5	56,3%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	473,0	572,4	1.045,4	54,8%
K Actividades financieras y de seguros	224,9	261,4	486,3	53,8%
I Hostelería	757,5	849,4	1.606,9	52,9%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.502,4	1.538,2	3.040,6	50,6%
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	2,1	1,9	4,0	47,5%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	581,8	516,2	1.098,0	47,0%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	814,7	649,8	1.464,5	44,4%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	253,9	158,1	412,0	38,4%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	55,0	25,7	80,7	31,8%
J Información y comunicaciones	506,4	211,0	717,4	29,4%
C Industria manufacturera	1.806,1	738,5	2.544,6	29,0%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	574,0	179,3	753,3	23,8%
H Transporte y almacenamiento	899,3	248,7	1.148,0	21,7%
B Industrias extractivas	24,2	5,4	29,6	18,2%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	122,6	24,2	146,8	16,5%
F Construcción	1.191,5	109,3	1.300,8	8,4%
TOTAL FeSMC	5.238,4	4.279,0	9.517,4	45,0%
TOTAL SECTORES	10.977,7	9.486,2	20.463,9	46,4%

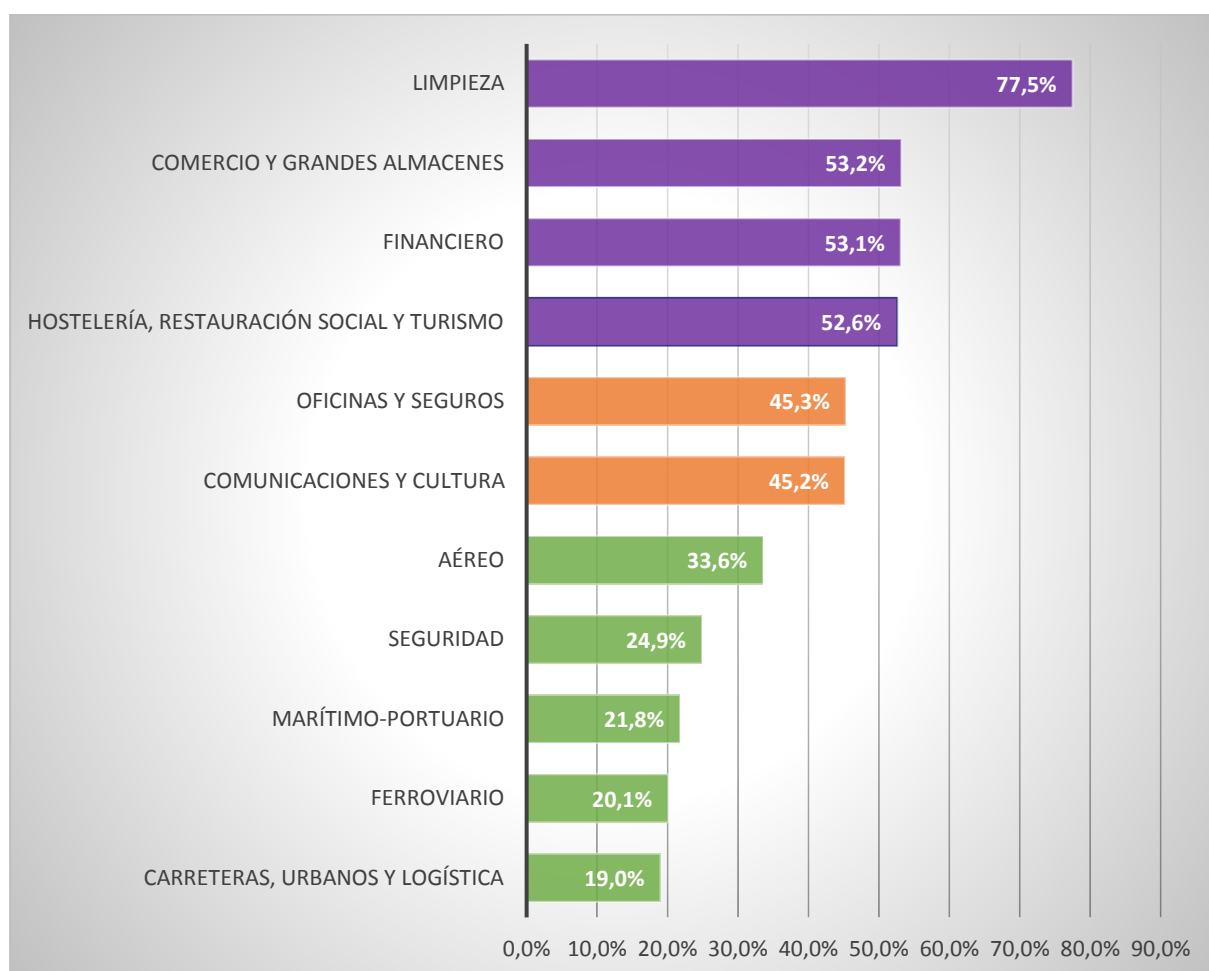
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

Si atendemos a la **clasificación sectorial de nuestra Federación**, claramente el *Sector de Limpieza* es el más feminizado, con un 77,5 % de trabajadoras, seguido de lejos por el *Sector de Comercio y Grandes Almacenes* (53,2 %), el *Sector Financiero* (53,1 %) y el *Sector de Hostelería, Restauración Social y Turismo* (52,6 %).

A continuación, dos sectores cuentan con un elevado porcentaje de mujeres ocupadas, pero por debajo del 50 %: *Oficinas y Seguros* (45,3 %) y *Comunicaciones y Cultura* (45,2 %).

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

PORCENTAJE DE MUJERES OCUPADAS EN LOS SECTORES DE FeSMC. 4T 2022



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 90,5 % de mujeres asalariadas, seguidas de las *Actividades sanitarias y de servicios sociales* (79,3 %), *Educación* (67,3 %) y *Otros Servicios* (65 %).

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* (64,8 %), *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (56,5 %), *Actividades financieras y de seguros* (55,6 %), *Hostelería* (54,5 %), *Comercio* (52,4 %) y *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (51,5 %).

Por debajo del 50 % pero también con un alto porcentaje de mujeres asalariadas se ubican la *Administración pública* (44,4 %) y las *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (39,9 %).

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

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO (MILES). 4T 2022

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	51,8	492,2	544,0	90,5%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	369,7	1.420,6	1.790,3	79,3%
P Educación	459,1	946,5	1.405,6	67,3%
S Otros servicios	106,7	198,0	304,7	65,0%
L Actividades inmobiliarias	34,1	62,8	96,9	64,8%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	414,5	538,3	952,8	56,5%
K Actividades financieras y de seguros	196,0	245,4	441,4	55,6%
I Hostelería	587,9	704,6	1.292,5	54,5%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.142,6	1.256,2	2.398,8	52,4%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	361,5	384,4	745,9	51,5%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	814,7	649,8	1.464,5	44,4%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	200,2	133,1	333,3	39,9%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	53,8	25,7	79,5	32,3%
J Información y comunicaciones	451,8	201,0	652,8	30,8%
C Industria manufacturera	1.631,5	688,2	2.319,7	29,7%
H Transporte y almacenamiento	744,8	224,6	969,4	23,2%
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	366,9	96,9	463,8	20,9%
B Industrias extractivas	23,3	5,0	28,3	17,7%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	116,2	23,6	139,8	16,9%
F Construcción	857,5	89,8	947,3	9,5%
TOTAL FeSMC	4.277,6	4.063,0	8.340,6	48,7%
TOTAL SECTORES	8.984,7	8.386,9	17.371,6	48,3%

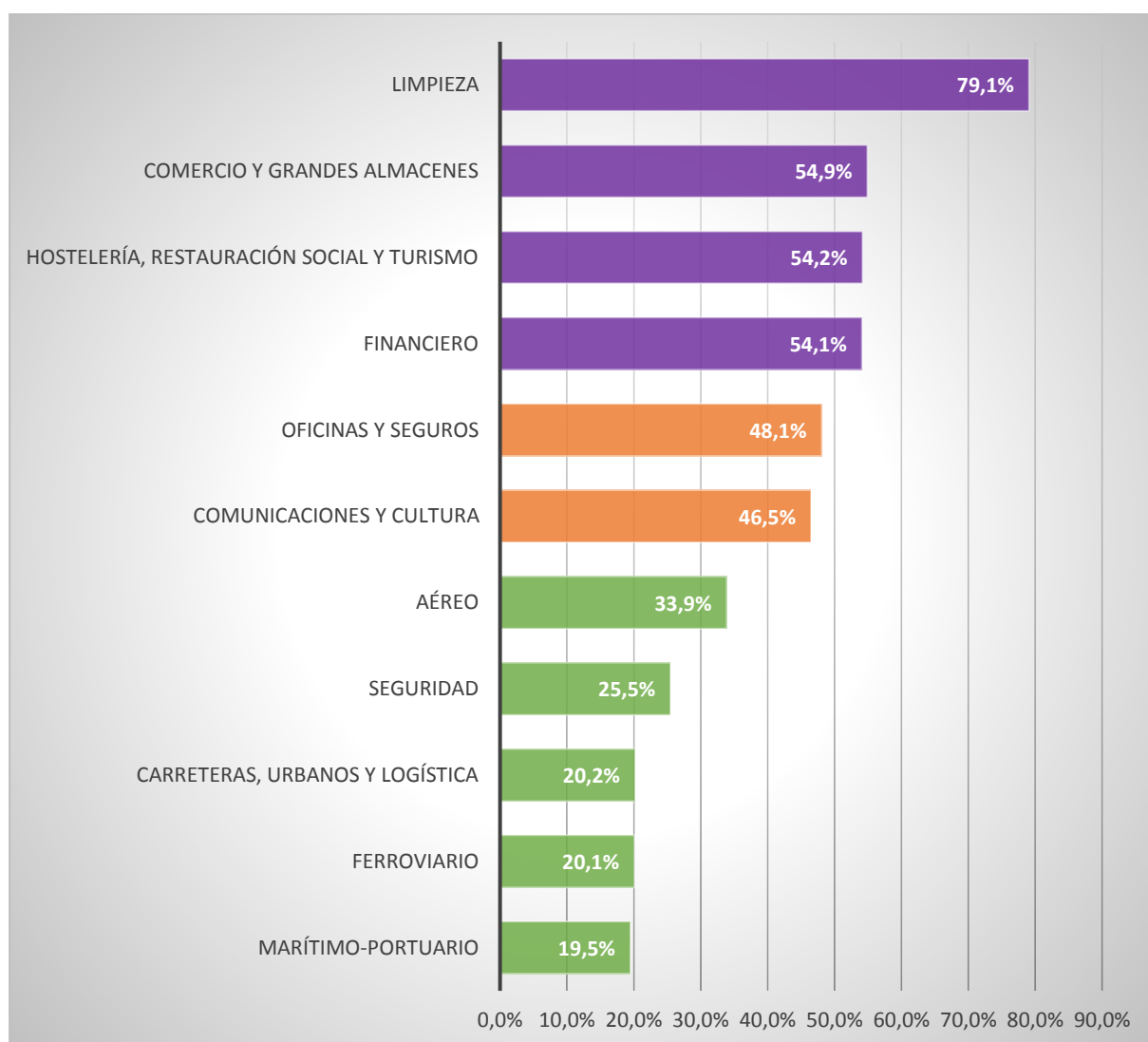
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

En nuestra Federación, el Sector de Limpieza es lógicamente el más feminizado también en términos de empleo asalariado, con un 79,1 % de empleadas, seguido de lejos por el Sector de Comercio y Grandes Almacenes (54,9 %), el Sector de Hostelería, Restauración Social y Turismo (54,2 %) y el Sector Financiero (54,1 %).

A continuación, dos sectores cuentan con un elevado porcentaje de mujeres asalariadas, pero por debajo del 50 %: Oficinas y Seguros (48,1 %) y Comunicaciones y Cultura (46,5 %).

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

PORCENTAJE DE MUJERES ASALARIADAS EN LOS SECTORES DE FeSMC. 4T 2022



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

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

- En primer lugar, la diferencia entre las tasas de paro entre mujeres y hombres es menor en los sectores de FeSMC (1,8 puntos) que para el conjunto de los sectores de nuestra economía (3,3 puntos).
- Las ramas de actividad con mayor brecha por sexo en las tasas de paro en 2022 no corresponden a nuestra Federación: *Agricultura, ganadería y pesca* (7,3 puntos) y *Administración Pública* (4,1 puntos).
- En cuanto a las ramas que sí se integran en FeSMC, *Información y comunicaciones* y *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* son las que registran la brecha más alta (3,3 puntos), seguida de las *Actividades administrativas y servicios auxiliares* y *Transporte y almacenamiento* (2,3 puntos), todas ellas por encima de nuestra media.
- Las ramas de actividad de nuestra Federación que registraron las tasas de paro femeninas más altas en 2022 fueron *Hostelería* (13,7 %), *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (12,9 %), *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico* (10,3 %) y *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (9,7 %).
- Como se puede observar, no existe una clara relación directa entre ramas de actividad con mayor tasa de paro femenino y ramas con mayor brecha en las tasas de paro por sexo, salvo en el caso de las *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* y en las *Actividades administrativas y servicios auxiliares*, que se caracterizan por una alta tasa de desempleo femenino (12,9 y 9,7 % respectivamente) y una brecha más alta que el resto respecto a la tasa de paro de los hombres (3,3 y 2,3 puntos respectivamente).

TASAS DE PARO Y BRECHA SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO. 4T 2022

RAMAS DE ACTIVIDAD	PERSONAS PARADAS (MILES)		PERSONAS ACTIVAS (MILES)		TASAS DE PARO		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Brecha
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	96,1	49,5	670,0	228,8	14,3%	21,6%	7,3%
C Industria manufacturera	89,4	48,3	1.895,5	786,8	4,7%	6,1%	1,4%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	2,2	0,4	57,2	26,2	3,8%	1,5%	-2,3%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	5,9	0,3	128,5	24,6	4,6%	1,2%	-3,4%
F Construcción	110,7	4,1	1.302,2	113,4	8,5%	3,6%	-4,9%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	84,6	105,2	1.587,0	1.643,4	5,3%	6,4%	1,1%
H Transporte y almacenamiento	53,8	21,6	953,2	270,3	5,6%	8,0%	2,3%
I Hostelería	113,2	135,1	870,7	984,5	13,0%	13,7%	0,7%
J Información y comunicaciones	23,2	17,6	529,6	228,6	4,4%	7,7%	3,3%
K Actividades financieras y de seguros	2,4	8,4	227,4	269,8	1,1%	3,1%	2,1%
L Actividades inmobiliarias	0,7	3,0	76,6	100,6	0,9%	3,0%	2,1%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	10,9	18,3	592,7	534,5	1,8%	3,4%	1,6%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	37,9	61,8	510,9	634,2	7,4%	9,7%	2,3%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	42,4	64,3	857,1	714,1	4,9%	9,0%	4,1%
P Educación	21,6	48,9	517,2	1.047,3	4,2%	4,7%	0,5%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	18,1	73,8	428,5	1.562,6	4,2%	4,7%	0,5%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	27,0	23,4	280,9	181,5	9,6%	12,9%	3,3%
S Otros servicios	8,5	17,7	163,0	337,3	5,2%	5,2%	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	8,7	56,5	60,5	548,7	14,4%	10,3%	-4,1%
TOTAL SECTORES FeSMC	370,9	468,6	5.852,5	5.733,4	6,3%	8,2%	1,8%
TOTAL SECTORES	1.401,0	1.623,0	12.378,7	11.109,2	11,3%	14,6%	3,3%

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 20 años en mayor proporción para las mujeres (50,5 %) que para los hombres (8,3 %).

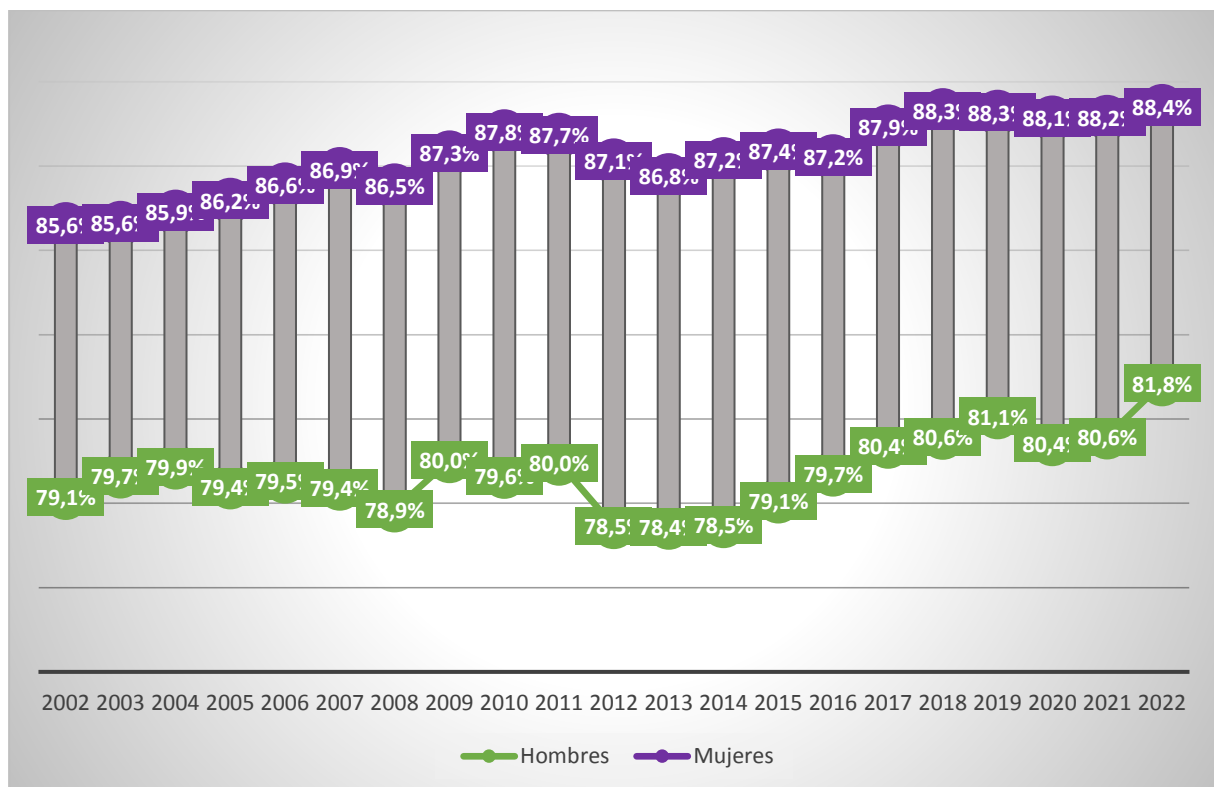
EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE SALARIZACIÓN Y BRECHA SEGÚN SEXO. 2002-2022

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

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

En el último año, la brecha se ha reducido en un punto porcentual debido a la reducción del empleo masculino por cuenta propia, que ha elevado la tasa de salarización masculina hasta el 81,8 %, el porcentaje más alto de las últimas dos décadas.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE SALARIZACIÓN Y BRECHA SEGÚN SEXO. 2002-2022



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

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

Respecto a las ramas correspondientes a FeSMC, hay que destacar las altas tasas de salarización femeninas registradas en *Información y Comunicaciones* (95,3 %), *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (94 %), *Actividades financieras y de seguros* (93,9 %), *Transporte y almacenamiento* (90,4 %).

Por otro lado, las mayores brechas en las tasas de salarización entre mujeres y hombres las encontramos en nuestra Federación en las *Actividades inmobiliarias* (19,4 de diferencia a favor de las mujeres), *Actividades profesionales, científicas y técnicas* (12,3 puntos), *Transporte y almacenamiento* (7,5 puntos), *Actividades financieras y de seguros* (6,7 puntos) y *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (6,4 puntos).

En *Otros servicios* se produce una brecha de 7 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. 4T 2022

RAMAS DE ACTIVIDAD	HOMBRES (%)	MUJERES (%)	BRECHA
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	97,8	100,0	2,2
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	100,0	100,0	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	100,0	100,0	0,0
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	94,8	97,5	2,7
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	90,1	95,4	5,3
J Información y comunicaciones	89,2	95,3	6,1
P Educación	92,7	94,8	2,1
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	87,6	94,0	6,4
K Actividades financieras y de seguros	87,2	93,9	6,7
C Industria manufacturera	90,3	93,2	2,9
B Industrias extractivas	96,1	92,7	-3,3
H Transporte y almacenamiento	82,8	90,4	7,5
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	78,8	84,2	5,3
I Hostelería	77,6	83,0	5,3
F Construcción	72,0	82,2	10,2
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	76,1	81,7	5,6
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	62,1	74,5	12,3
L Actividades inmobiliarias	45,0	64,4	19,4
S Otros servicios	69,1	62,0	-7,1
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	63,9	54,1	-9,9
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0
TOTAL SECTORES	81,8	88,4	6,6

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

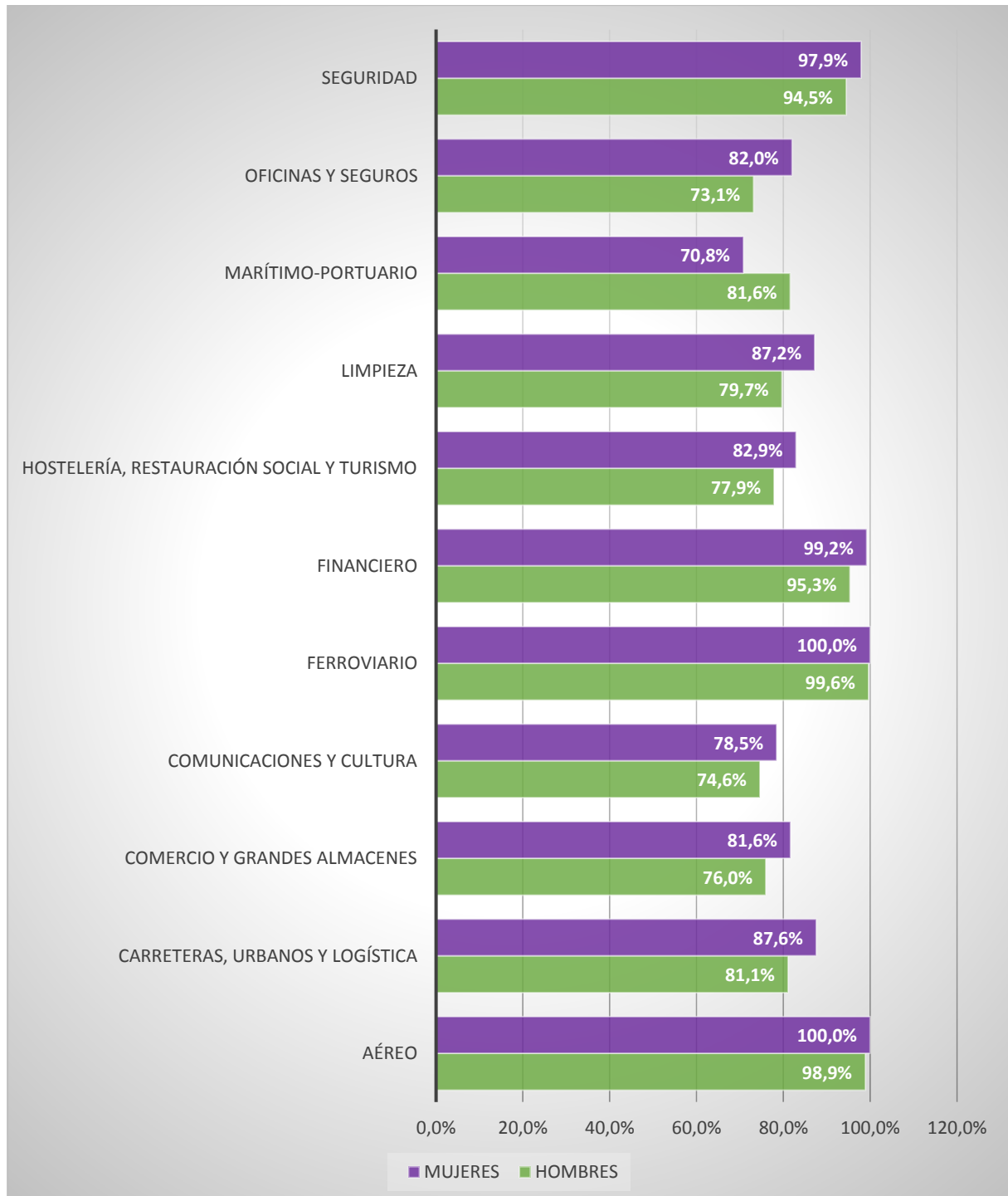
En nuestra Federación, *Ferroviario* (100 %), *Aéreo* (100 %), *Financiero* (99,2 %) y *Seguridad* (97,9 %) constituyen los sectores con mayor tasa de salarización femenina, todos ellos con tasas por encima del 90 %.

En cuanto a la brecha que se genera entre las tasas de salarización por sexo, para el conjunto de los sectores de FeSMC, la diferencia es menor (5,8 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* (8,8 puntos), *Limpieza* (7,5 puntos), *Carreteras, Urbanos y Logística* (6,5 puntos), *Comercio y Grandes Almacenes* (5,7 puntos) y *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (5 puntos).

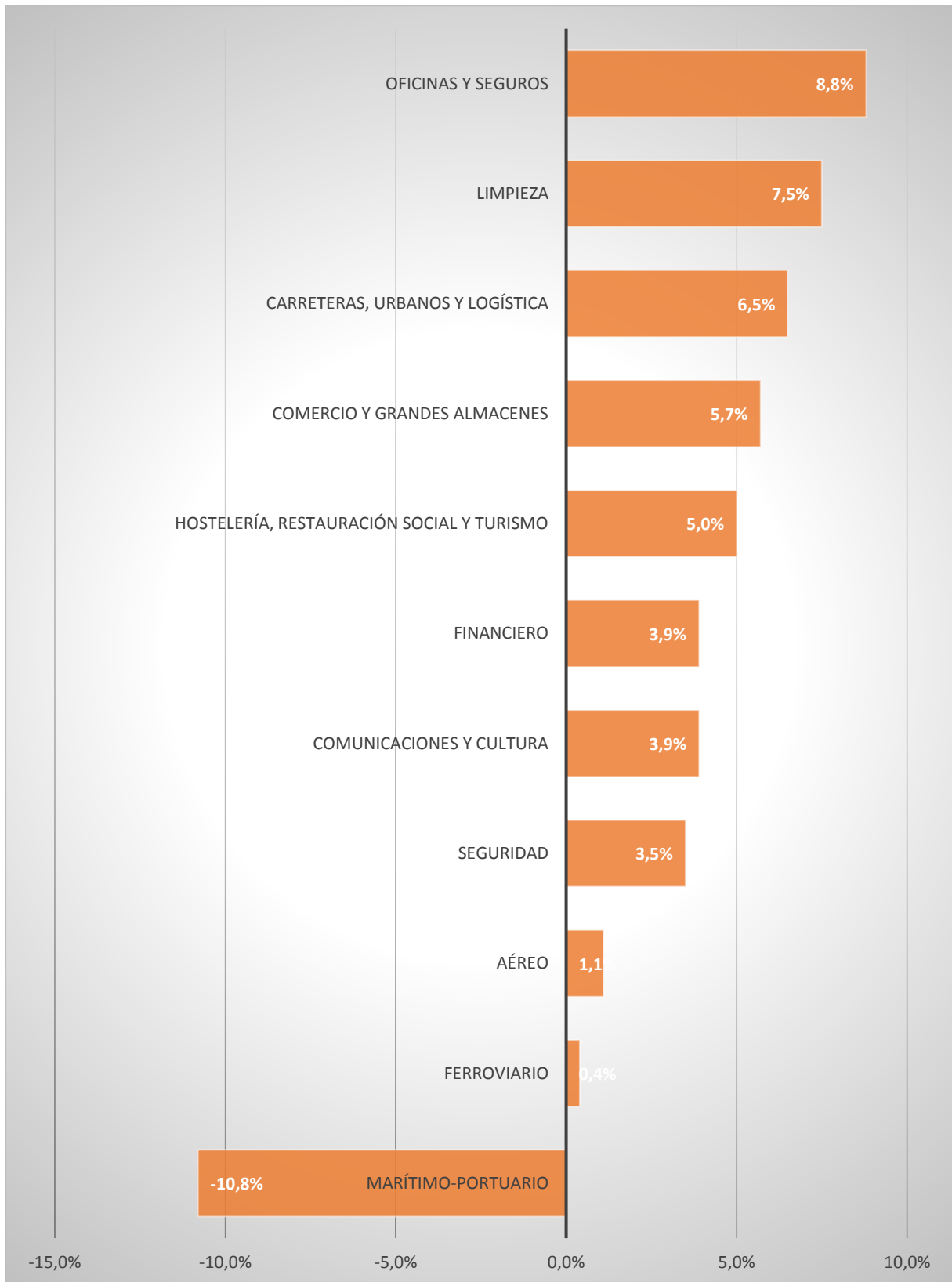
En cambio, la tasa de salarización masculina supera a la femenina en el *Sector Marítimo-Portuario* (10,8 puntos).

TASAS DE SALARIZACIÓN EN LOS SECTORES DE FeSMC SEGÚN SEXO. 4T 2022



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

BRECHA EN LAS TASAS DE SALARIZACIÓN EN LOS SECTORES DE FeSMC SEGÚN SEXO. 4T 2022



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 24,2 % de las mujeres trabajan en el sector público frente a tan solo el 16,7 % de los hombres, con una brecha de 7,6 puntos porcentuales. Y esta diferencia ha crecido respecto a 2002, cuando era de 6,7 puntos, aunque se ha reducido respecto al año anterior cuando alcanzó 8,5 puntos (la diferencia más alta de toda la serie).

Por el contrario, el sector privado da empleo al 83,3 % de los hombres y al 75,8 % de las mujeres. Evidentemente, esta diferencia, de 7,6 puntos, tan solo era de 6,7 hace dos décadas.

EVOLUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO PÚBLICO Y PRIVADO Y BRECHA SEGÚN SEXO. 2002-2022

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

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

5. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE TEMPORALIDAD

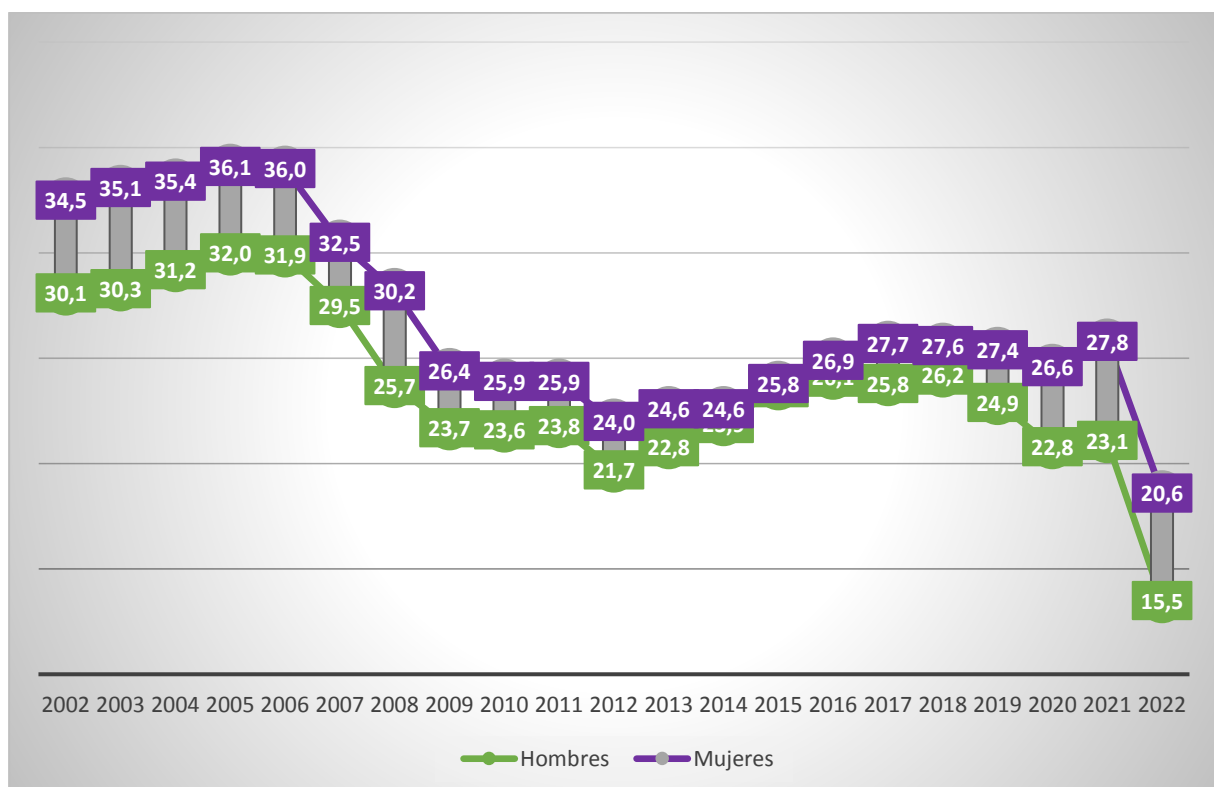
Otro de los indicadores que pone de manifiesto la existencia de desigualdades estructurales de género en el mercado laboral es la alta tasa de temporalidad (porcentaje de personas con contrato temporal sobre el total de personas asalariadas) que acompaña a las mujeres, así como la brecha que se genera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

En el último año, 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, la tasa de temporalidad masculina ha caído 7,6 puntos porcentuales (del 23,1 al 15,5 %) y la tasa de temporalidad femenina, 7,2 puntos (del 27,8 al 20,6 %).

No obstante, a pesar de este descenso, la brecha de temporalidad por sexo se ha ensanchado hasta los 5,1 puntos porcentuales de diferencia, la más alta desde 2003.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE TEMPORALIDAD Y BRECHA SEGÚN SEXO (%). 2002-2022



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

Las ramas de actividad de nuestra Federación con mayor tasa de temporalidad femenina son *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (27,2 %), *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico* (25,3 %), *Hostelería* (20,3 %) y *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (18,5 %), todas ellas con porcentajes superiores a la media de FeSMC (15,3 %), que se encuentra por debajo de la media del total de sectores (20,6 %).

Por otro lado, las mayores brechas en las tasas de temporalidad entre mujeres y hombres las encontramos en nuestra Federación en las *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (4,4 puntos), *Actividades Inmobiliarias* (2,9 %) y *Hostelería* (2,7 puntos). La brecha de temporalidad por sexo en FeSMC también es inferior (4,1 puntos) a la registrada para el conjunto de los sectores (5,1 puntos).

TASAS DE TEMPORALIDAD SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO. 4T 2022

RAMAS DE ACTIVIDAD	TASAS DE TEMPORALIDAD		
	Hombres	Mujeres	Brecha
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	37,3%	43,3%	6,1%
B Industrias extractivas	5,2%	36,0%	30,8%
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	28,0%	31,3%	3,2%
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	18,3%	29,1%	10,8%
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	28,1%	27,2%	-0,9%
P Educación	25,6%	25,9%	0,3%
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	25,5%	25,3%	-0,1%
I Hostelería	17,6%	20,3%	2,7%
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	14,1%	18,5%	4,4%
S Otros servicios	18,5%	14,2%	-4,2%
C Industria manufacturera	8,8%	13,7%	5,0%
H Transporte y almacenamiento	11,4%	13,7%	2,3%
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	10,2%	12,6%	2,3%
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	12,0%	10,5%	-1,6%
F Construcción	20,8%	9,6%	-11,3%
J Información y comunicaciones	8,3%	8,0%	-0,4%
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	7,3%	7,2%	-0,1%
L Actividades inmobiliarias	4,1%	7,0%	2,9%
K Actividades financieras y de seguros	4,9%	6,1%	1,1%
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	11,0%	4,7%	-6,3%
TOTAL SECTORES FeSMC	11,3%	15,3%	4,1%
TOTAL SECTORES	15,5%	20,6%	5,1%

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

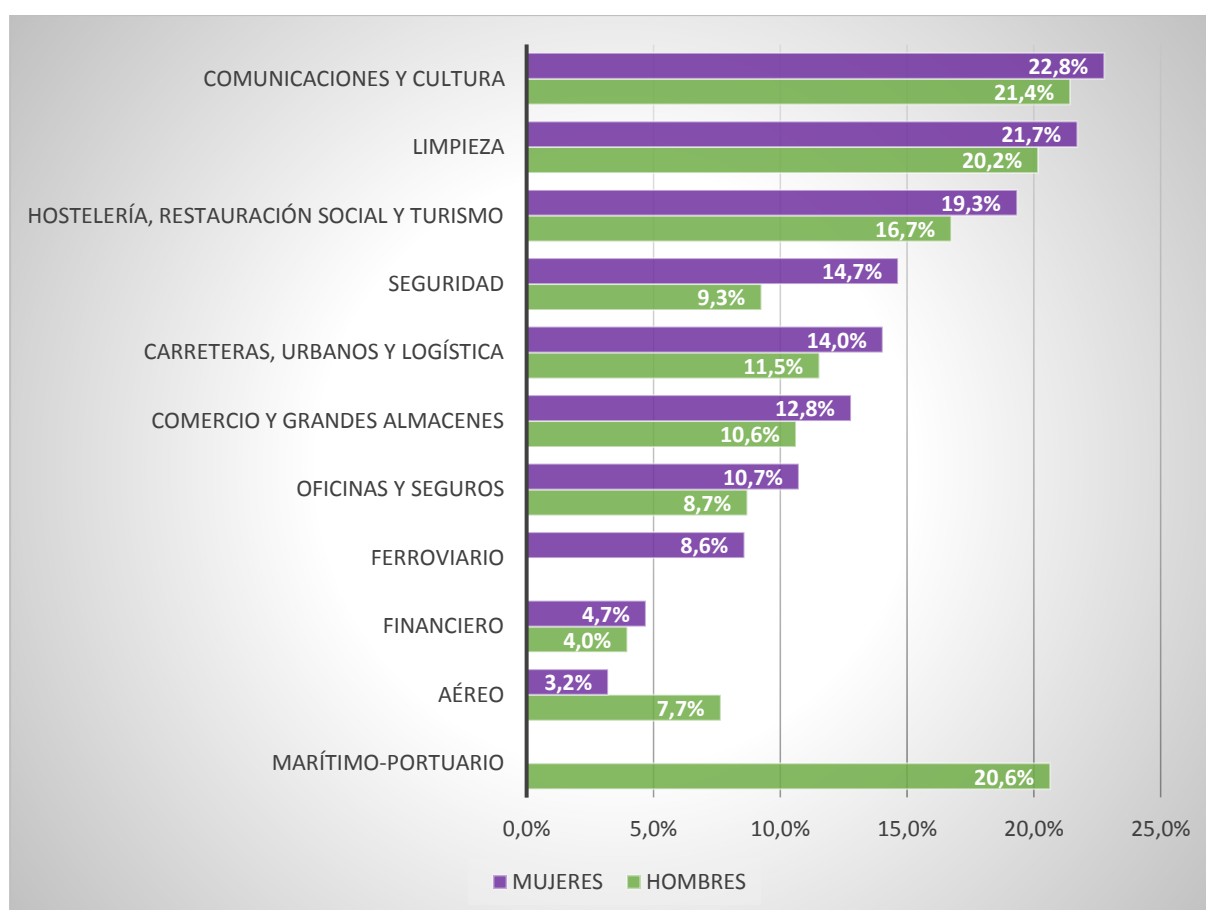
Por sectores de nuestra Federación, *Comunicaciones y Cultura* (22,8 %), *Limpieza* (21,7 %) y *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (19,3 %) constituyen los sectores con mayor tasa de temporalidad femenina, todos ellos con tasas por encima de la media de FeSMC (16 %) y de la media del conjunto de los sectores (20,6 %).

En cuanto a la brecha que se genera entre las tasas de temporalidad por sexo, para el conjunto de los sectores de FeSMC, la diferencia es inferior (3,3 puntos) a la registrada por todo el mercado laboral (5,1 puntos).

Las mayores brechas entre mujeres y hombres corresponden a los sectores *Ferrovionario* (8,6 puntos) y *Seguridad* (5,4 puntos).

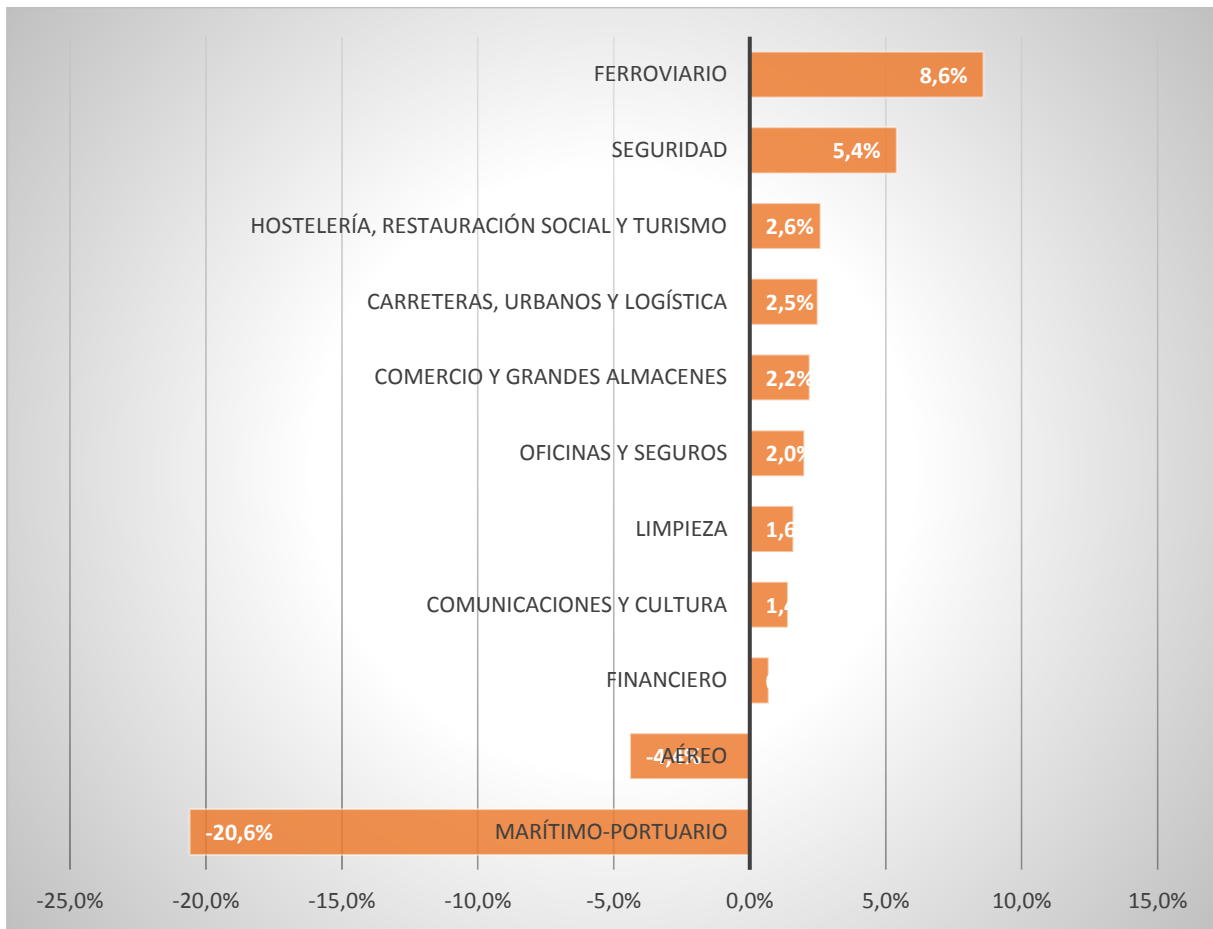
En cambio, las tasas de temporalidad masculinas superan a las femeninas solo en los sectores *Marítimo-Portuario* (20,6 puntos) y *Aéreo* (4,4 puntos).

TASAS DE TEMPORALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC SEGÚN SEXO. 4T 2022



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

BRECHA EN LAS TASAS DE TEMPORALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC SEGÚN SEXO. 4T 2022



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

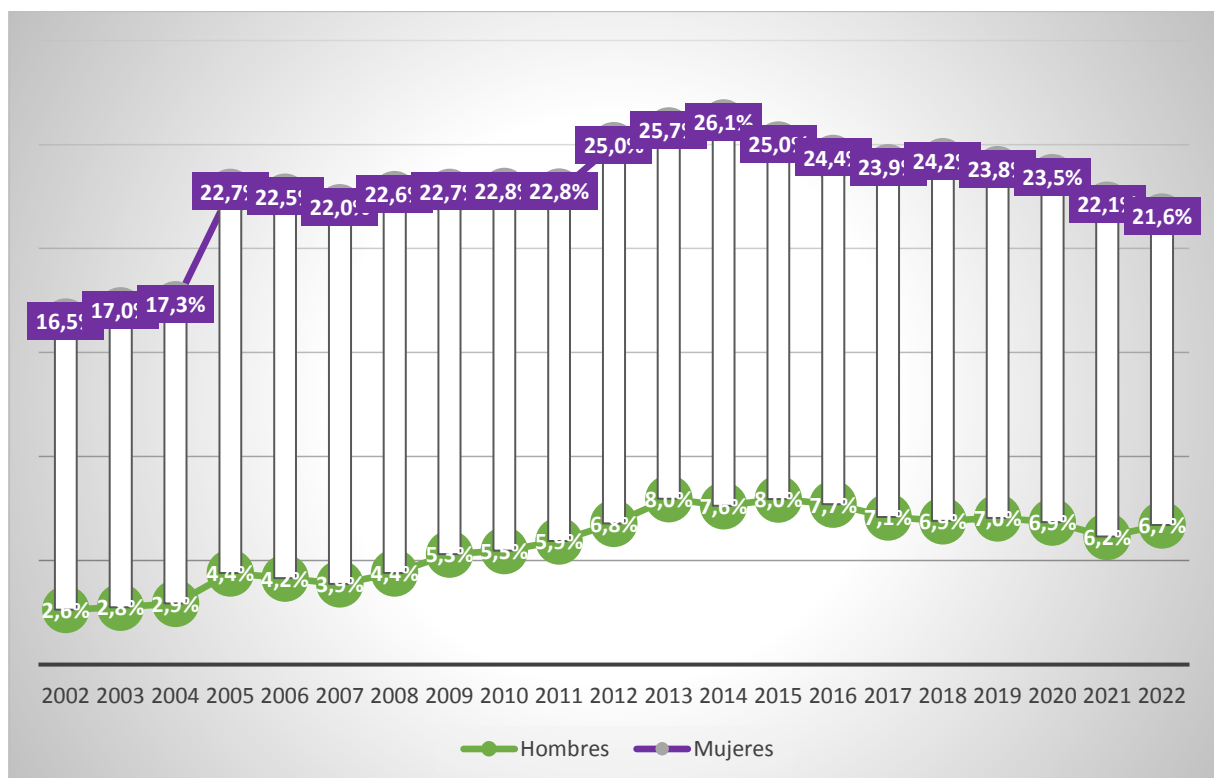
6. ANÁLISIS DE LAS TASAS DE PARCIALIDAD

La jornada a tiempo parcial adquiere una mayor magnitud en el caso de las trabajadoras, alcanzando casi el 22 % del empleo femenino para el conjunto de las actividades económicas, frente al 6,7 % en el caso de los hombres, y arrojando una brecha de casi 15 puntos porcentuales, sin apenas variaciones en las últimas dos décadas.

Durante el último año, la brecha de parcialidad por sexo se ha reducido en 1,1 puntos porcentuales porque la tasa de parcialidad masculina ha crecido medio punto, mientras que la tasa de parcialidad femenina ha disminuido en seis décimas.

La parcialidad penaliza doblemente a las mujeres, durante su vida activa por los bajos ingresos, y después de la jubilación, por los requisitos exigidos para percibir una pensión. Se trata de una de las variables que genera mayor brecha salarial y de pensiones.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARCIALIDAD Y BRECHA SEGÚN SEXO (%). 2002-2022



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

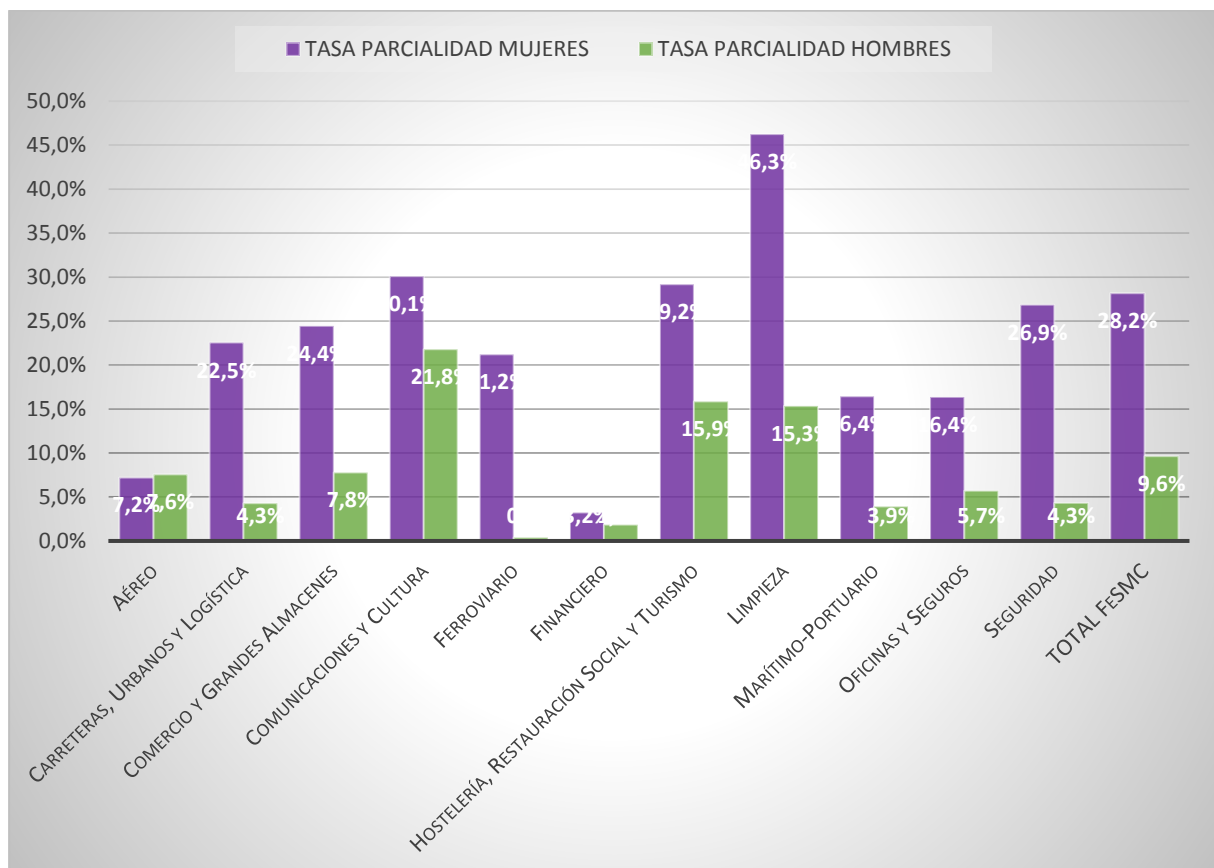
En el caso de los sectores de nuestra Federación, la tasa de parcialidad femenina se eleva hasta el 28,2 %, casi 7 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto de los sectores. Para los hombres, esta tasa también es superior en 3 puntos porcentuales más, alcanzando el 9,6 %.

Por **sectores**, sobresalen las tasas de parcialidad femeninas registradas en el *Sector de Limpieza* (46,3 %), en el *Sector de Comunicaciones y Cultura* (30,1 %) y en el *Sector de Hostelería, Restauración Social y Turismo* (29,2 %), todas ellas por encima de la media de FeSMC (28,2 %).

También los sectores de *Seguridad* (26,9 %) y *Comercio y Grandes Almacenes* (24,4 %) arrojaron tasas de parcialidad muy altas, superiores a la media del conjunto de los sectores.

Por debajo de esta media global, se encuentra el resto de sectores que, aunque con tasas de parcialidad femenina más bajas, siempre se sitúan por encima de las masculinas, excepto en el caso del *Sector Aéreo*, donde los hombres trabajan a tiempo parcial en mayor proporción que las mujeres.

TASAS DE PARCIALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC SEGÚN SEXO. 4T 2022

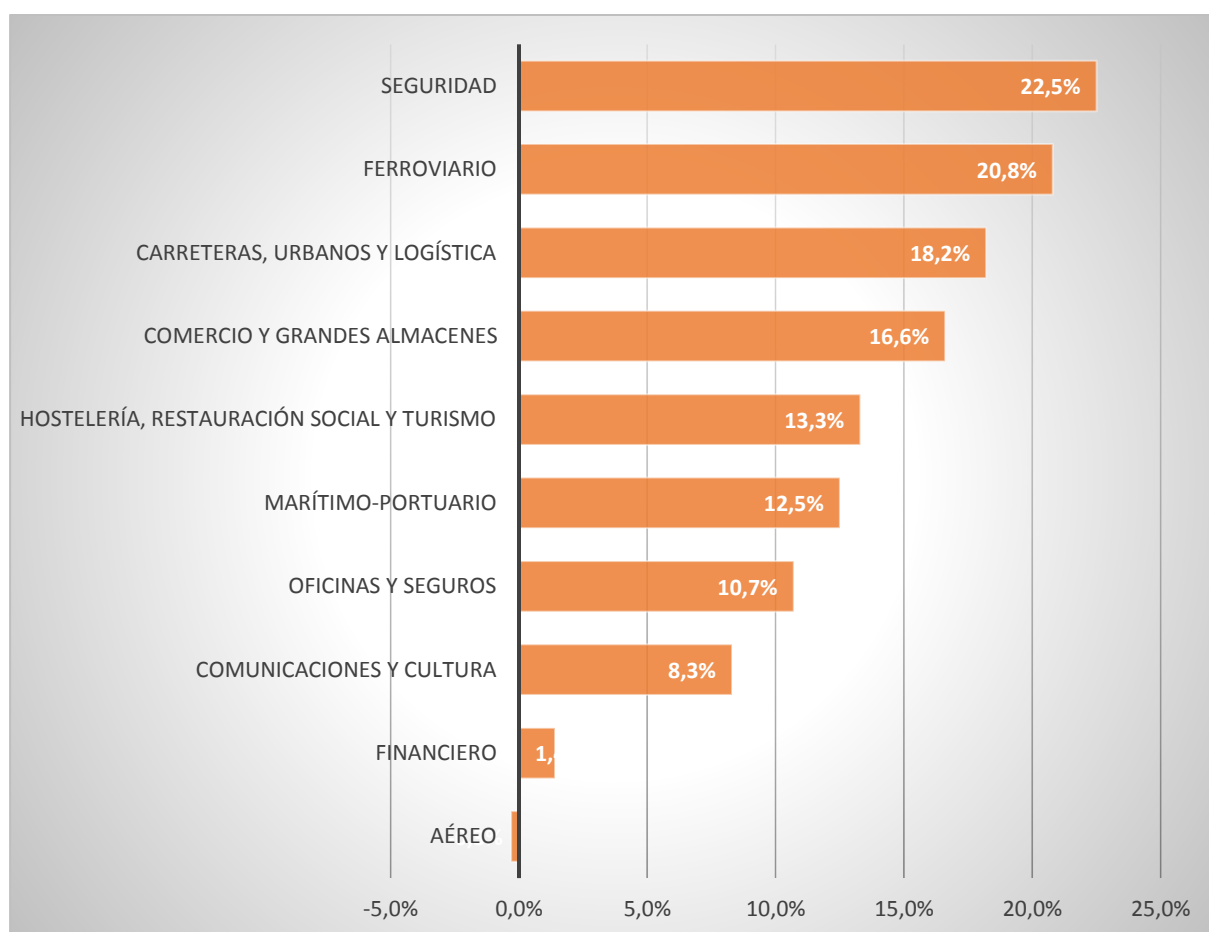


Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa-INE.

La brecha en las tasas de parcialidad por sexo en los sectores de FeSMC (18,5 puntos) es mucho más alta que la registrada por el conjunto de los sectores (14,9 puntos).

Las mayores diferencias se alcanzan en los sectores de *Seguridad* (22,5 puntos), *Ferrovionario* (20,8 puntos) y *Carreteras, Urbanos y Logística* (18,2 puntos).

BRECHA EN LAS TASAS DE PARCIALIDAD EN LOS SECTORES DE FeSMC SEGÚN SEXO. 4T 2022



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

Si atendemos a los **motivos** que llevan a una persona a trabajar a tiempo parcial, el primero, sin lugar a dudas, es no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa, para el 49 % de las mujeres y para el 51,3 % de los hombres, lo que se conoce como parcialidad involuntaria.

En segundo lugar, el 23,2 % de las mujeres elige trabajar a tiempo parcial para cuidar de niños, adultos enfermos, personas con discapacidad o mayores o atender otras obligaciones familiares o personales, porcentaje que desciende al 6,7 % en el caso de los hombres. Respecto a los datos de 2005, en que los porcentajes eran del 28,9 y 2,6 % respectivamente, se ha avanzado en la corresponsabilidad pero todavía la brecha sigue siendo de 16,5 puntos porcentuales.

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

DISTRIBUCIÓN DE LA OCUPACIÓN A TIEMPO PARCIAL SEGÚN MOTIVO. 2005-2022

MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL	HOMBRES		MUJERES	
	2005	2022	2005	2022
Seguir cursos de enseñanza o formación	26,8%	17,1%	9,5%	8,0%
Enfermedad o incapacidad propia	3,0%	2,9%	1,2%	1,6%
Cuidado de niños o de adultos enfermos, personas con discapacidad o mayores; otras obligaciones familiares o personales	2,6%	6,7%	28,9%	23,2%
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1,4%	3,2%	12,9%	6,9%
No querer trabajo de jornada completa	31,0%	51,3%	32,2%	49,0%
Otros motivos de tener jornada parcial	8,9%	6,0%	11,2%	8,9%
No sabe el motivo	26,0%	15,7%	16,1%	8,9%

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

7. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL O VERTICAL

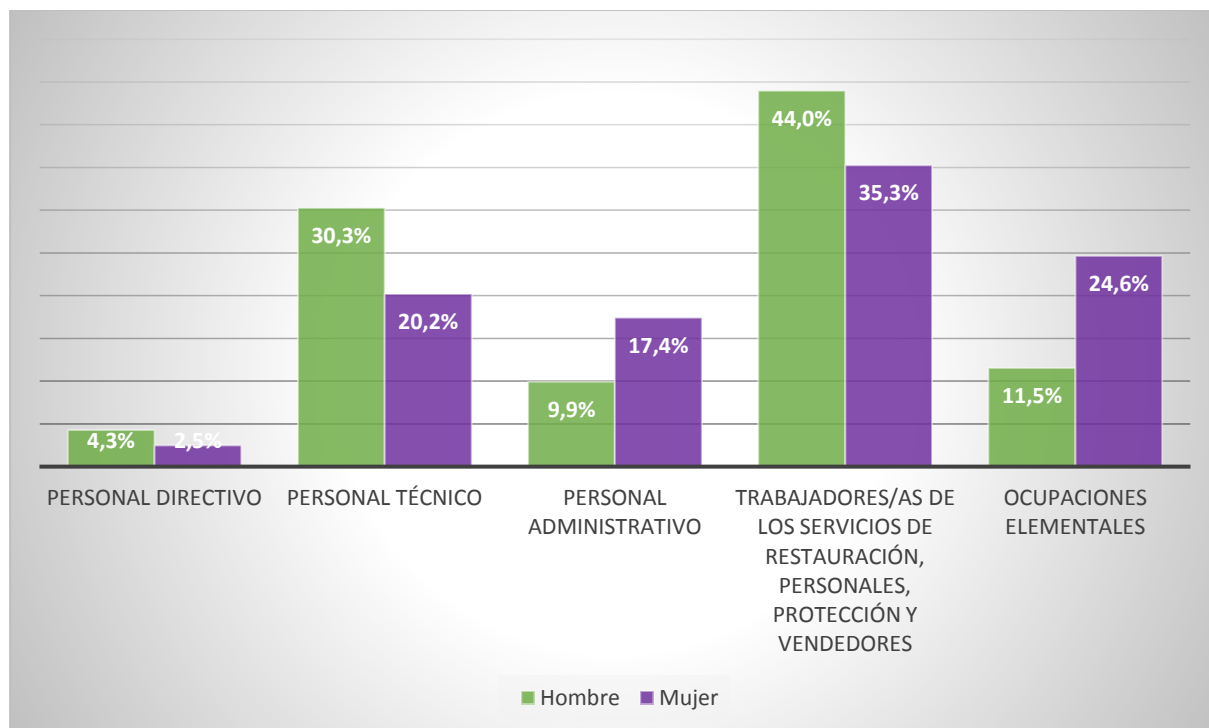
Al analizar las ocupaciones de las personas trabajadoras en sus empresas, se aprecia una clara segregación en los **puestos de dirección** a favor de los hombres (4,3 %) en detrimento de las mujeres que sólo acceden a esas posiciones en un 2,5 %.

En el caso de los **puestos técnicos**, se observa una diferencia también a favor de los hombres: mientras que estos ocupan el 30,3 % de las ocupaciones técnicas, el porcentaje asciende al 20,2 % entre las trabajadoras de nuestra Federación, con más de 10 puntos de diferencia.

Las mujeres, en cambio, adquieren mayor protagonismo entre el personal administrativo y en las ocupaciones elementales, con 7,5 y 13,1 puntos porcentuales de diferencia a su favor respecto a la proporción de hombres en ese tipo de puesto de trabajo respectivamente.

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

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO POR OCUPACIONES EN FeSMC. 4 T 2022



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

8. ANÁLISIS DE LA BRECHA ENTRE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En España, actualmente son 1.929.400 las personas con discapacidad en edad de trabajar, esto es, con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años, lo que representa el 6,3 % del total. Para dicho cómputo, se consideran personas con discapacidad oficialmente reconocida a aquellas con un grado de discapacidad superior o igual al 33 %, más pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad (en virtud del Real Decreto Legislativo 1/2013).

Del total de personas de 16 a 64 años con discapacidad, el 43,2 % son mujeres. Las mujeres representan el 44 % de las personas activas y el 42,8 % 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 34,6 %. Dicha tasa dista significativamente de la de la población sin discapacidad, que se sitúa en el 77,7 %, estableciéndose una diferencia de más de 43 puntos porcentuales.

Precisamente por sus bajas tasas de actividad, resultan muy similares independientemente del sexo (35,3 % para las mujeres y 34,2 % para los hombres), al contrario de lo que sucede para las personas sin discapacidad, para las que la brecha de actividad por sexo supera con creces los 9 puntos porcentuales.

PANORAMA DEL MERCADO DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO (MILES). 2021

RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	% MUJERES
Activos/as	668,2	374,3	293,9	44,0%
- Ocupados/as	518,1	291,9	226,2	43,7%
- Parados/as	150,1	82,4	67,7	45,1%
Inactivos/as	1.261,1	721,6	539,5	42,8%
TOTAL	1.929,4	1.096,0	833,4	43,2%

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de El empleo de las personas con discapacidad 2021-INE.

PRINCIPALES TASAS DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD SEGÚN SEXO Y BRECHA. 2021

TASAS	AMBOS SEXOS	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
Tasa de actividad	34,6%	34,2%	35,3%	1,1%
Tasa de paro	22,5%	12,9%	16,7%	3,8%
Tasa de temporalidad	22,5%	20,8%	24,8%	4,0%
Tasa de parcialidad	18,4%	6,1%	26,7%	20,6%

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de El empleo de las personas con discapacidad 2021-INE.

La **tasa de paro** para la población con discapacidad se cifra en el 22,5 %, mientras que para la población sin discapacidad, en el 14,7 %, estableciéndose así una diferencia entre ambos colectivos, de 7,8 puntos porcentuales.

Tampoco hay prácticamente diferencia entre las tasas de paro de las personas con discapacidad por sexo (23 % en el caso de las mujeres y 22 % para los hombres), con un punto de brecha (3,8 puntos en el caso de las personas sin discapacidad).

BRECHA DE LAS PRINCIPALES TASAS SEGÚN DISCAPACIDAD Y SEXO. 2021

TASAS	AMBOS SEXOS			HOMBRES			MUJERES		
	CD	SD	BRECHA	CD	SD	BRECHA	CD	SD	BRECHA
Tasa de actividad	34,6	77,7	43,1	34,2	82,6	48,4	35,3	72,8	37,5
Tasa de paro	22,5	14,7	-7,8	22,0	12,9	-9,1	23,0	16,7	-6,3
Tasa de temporalidad	22,5	21,2	-1,3	20,8	18,5	-2,2	24,8	24,3	-0,4
Tasa de parcialidad	18,4	13,6	-4,9	12,0	6,1	-5,9	26,7	24,3	-2,4

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de El empleo de las personas con discapacidad 2021-INE.

Las **tasas de temporalidad** son más altas para las personas con discapacidad (22,5 %) que para las personas sin discapacidad (21,2 %), con 1,3 puntos de diferencia, que supera los 2 puntos en el caso de los hombres.

Y, entre las personas con discapacidad, las mujeres mantienen una brecha de 4 puntos respecto a los hombres (5,8 puntos en el caso de las personas sin discapacidad).

Finalmente, en las **tasas de parcialidad encontramos grandes brechas**: respecto a las personas con discapacidad (casi 5 puntos, que se convierten en 5,9 puntos para los hombres), y entre las mujeres y los hombres con discapacidad que llega casi a los 20,6 puntos (26,7 % para las mujeres vs 6,1 % para los hombres).

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

9. ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL

La brecha salarial entre mujeres y hombres se situó en el 19,9 % en 2021, la más baja de las últimas dos décadas.

A pesar de este descenso, las mujeres cobraron de media al año 4.713 euros menos que los hombres.

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

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA TODOS LOS SECTORES. 1999-2021

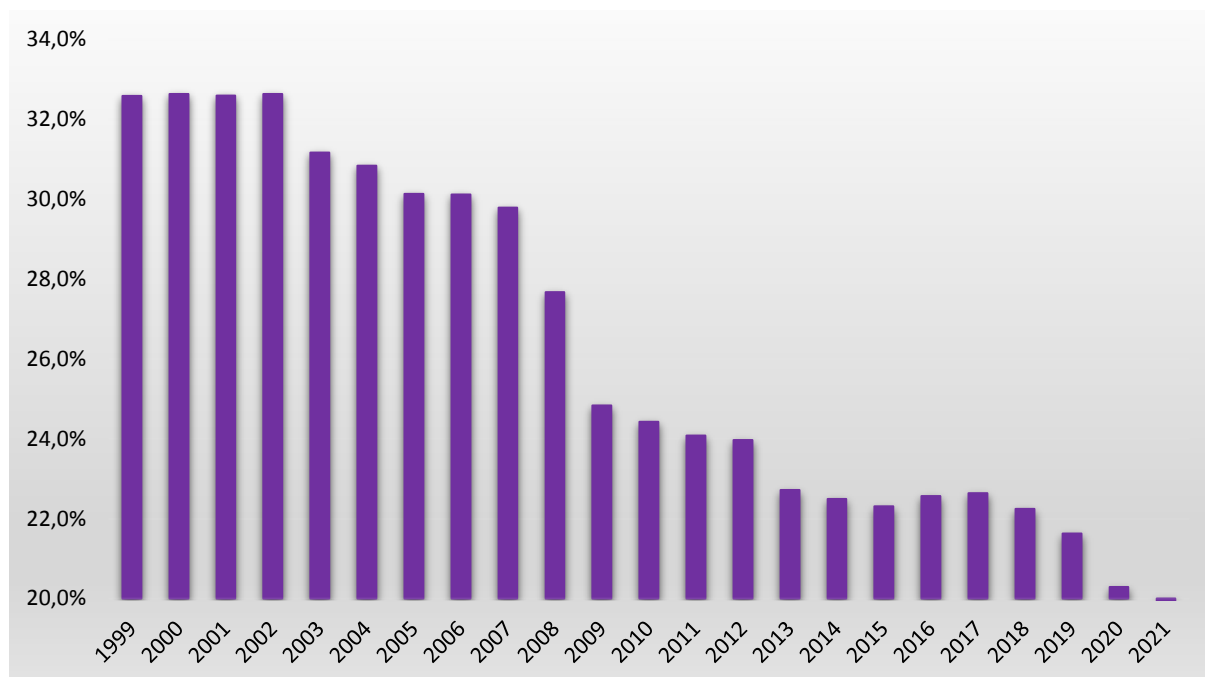
AÑO	SALARIO MEDIO ANUAL (€)			BRECHA SALARIAL	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
1999	12.719	9.806	14.547	32,6%	-4.741,00
2000	13.279	10.266	15.239	32,6%	-4.973,00
2001	13.932	10.811	16.038	32,6%	-5.227,00
2002	14.370	11.175	16.588	32,6%	-5.413,00
2003	14.963	11.838	17.198	31,2%	-5.360,00
2004	15.658	12.424	17.964	30,8%	-5.540,00
2005	16.018	12.800	18.321	30,1%	-5.521,00
2006	16.849	13.497	19.314	30,1%	-5.817,00
2007	18.087	14.568	20.750	29,8%	-6.182,00
2008	18.996	15.620	21.596	27,7%	-5.976,00
2009	19.085	16.110	21.433	24,8%	-5.323,00
2010	19.113	16.209	21.449	24,4%	-5.240,00
2011	19.102	16.264	21.422	24,1%	-5.158,00
2012	18.601	15.872	20.876	24,0%	-5.004,00
2013	18.505	15.956	20.647	22,7%	-4.691,00
2014	18.420	15.917	20.537	22,5%	-4.620,00
2015	18.645	16.143	20.779	22,3%	-4.636,00
2016	18.835	16.281	21.026	22,6%	-4.745,00
2017	19.172	16.568	21.417	22,6%	-4.849,00
2018	19.809	17.180	22.095	22,2%	-4.915,00
2019	20.566	17.927	22.875	21,6%	-4.948,00
2020	20.503	18.047	22.640	20,3%	-4.593,00
2021	21.519	19.011	23.724	19,9%	-4.713,00

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

La brecha salarial se ha reducido en 4 décimas porcentuales respecto a 2020 porque el salario de las trabajadoras ha crecido en mayor proporción que el de sus compañeros (5,3 vs 4,8 %). Sin embargo, en términos absolutos, la diferencia se ha ensanchado en 120 euros anuales.

El ritmo al que se corrige la brecha salarial ni es constante ni es significativo. Podríamos decir que si este se mantuviera constante en el tiempo, con el mismo nivel de caída de 0,4 puntos anuales, se necesitarían casi 50 años para que la brecha salarial entre ambos sexos desapareciera en España. Si el ritmo fuera mayor, como el registrado el año pasado, de 1,3 puntos porcentuales, el número de años necesarios para acabar con la brecha sería de 15.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA TODOS LOS SECTORES. 1999-2021



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

Atendiendo a los datos sectoriales, lo que más llama la atención en primer lugar es que **todos los sectores de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT) registraron una brecha salarial muy superior a la media del conjunto de los sectores para 2021 (19,9 %).**

Hasta el sector con la menor brecha salarial, *Información y comunicaciones*, superó la media del conjunto de la economía con un 21,5 %. Se trata del sector con el segundo salario medio más alto (33.566 euros) y el porcentaje más bajo de mujeres asalariadas (36,5 %).

La mayor brecha salarial en términos absolutos correspondió al sector con los salarios medios más altos (43.982 euros): las *Actividades financieras y aseguradoras*, donde las mujeres percibieron 36.710 euros anuales de media y los hombres, 43.982 euros. Les separan 15.215 euros al año que perciben de menos las mujeres, arrojando una brecha salarial del 29,3 %.

En cambio, la mayor brecha salarial en términos porcentuales se registró en el sector más precario: *Otros servicios personales y de ocio*, con salarios que apenas alcanzaron los 11.000 euros anuales y una brecha salarial del 29,9 %. Recordemos que en este sector se engloban las personas trabajadoras de la *Hostelería, Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento y Otros Servicios*.

Servicios a las empresas y Comercio, reparaciones y transporte, con salarios medios que apenas superaron los 19.000 euros también albergaron brechas salariales muy elevadas, del 29,1 y del 28 % respectivamente.

El conjunto de los sectores de FeSMC sumó una brecha salarial del 30,1 %, con una diferencia retributiva de más de 6.800 euros anuales de media entre mujeres y hombres.

BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2021

SECTORES	SALARIO MEDIO ANUAL (€)			BRECHA SALARIAL	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Comercio, reparaciones y transporte	19.695	16.152	22.444	28,0%	-6.292,00
Información y comunicaciones	33.566	28.603	36.423	21,5%	-7.820,00
Entidades financieras y aseguradoras	43.982	36.710	51.925	29,3%	-15.215,00
Servicios a las empresas	19.285	16.095	22.693	29,1%	-6.598,00
Otros servicios personales y de ocio	10.844	9.037	12.890	29,9%	-3.853,00
TOTAL SECTORES FeSMC	19.319	15.776	22.582	30,1%	-6.806,00
TOTAL SECTORES	21.519	19.011	23.724	19,9%	-4.713,00

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

Respecto al año anterior, en el caso de los sectores de FeSMC, la reducción de la brecha ha sido ligeramente superior (9 décimas) en comparación con el conjunto de los sectores de actividad (4 décimas).

La caída de la brecha alcanza a todos los sectores, destacando *Otros servicios personales y de ocio*, con 2,1 puntos porcentuales menos que hace un año.

En *Información y Comunicaciones* y en las *Entidades financieras y aseguradoras*, la brecha se ha reducido también de forma considerable: en 1,4 puntos porcentuales.

Pero la menor disminución se registró en *Comercio, reparaciones y transporte* (apenas 4 décimas menos) que es el sector con mayor número de personas asalariadas (4,1 millones) y que, por tanto, ha condicionado la menor reducción de la brecha total.

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT. 2020-2021

SECTORES	2020	2021	VARIACIÓN 2020/2021
Comercio, reparaciones y transporte	28,4%	28,0%	-0,4%
Información y comunicaciones	22,9%	21,5%	-1,4%
Entidades financieras y aseguradoras	30,7%	29,3%	-1,4%
Servicios a las empresas	30,0%	29,1%	-0,9%
Otros servicios personales y de ocio	32,0%	29,9%	-2,1%
TOTAL SECTORES FeSMC	31,1%	30,1%	-0,9%
TOTAL SECTORES	20,3%	19,9%	-0,4%

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

Las trabajadoras de nuestra Federación inician su vida laboral con una brecha muy elevada, del 33,2 % (30,4 % para el conjunto de las actividades económicas), que desciende en los siguientes años.

El mejor periodo para las mujeres es el que se extiende de los 26 a los 35 años, donde la diferencia de salarios medios con los hombres se reduce hasta el 21 % (11,6 % para el conjunto de los sectores).

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

Finalmente, gran parte de las mujeres permanecen en el empleo pasados los 65 años para completar su carrera profesional y acceder a una pensión digna, viéndose afectadas por una brecha salarial mucho más alta, del 50,7 % (44,7 % 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.

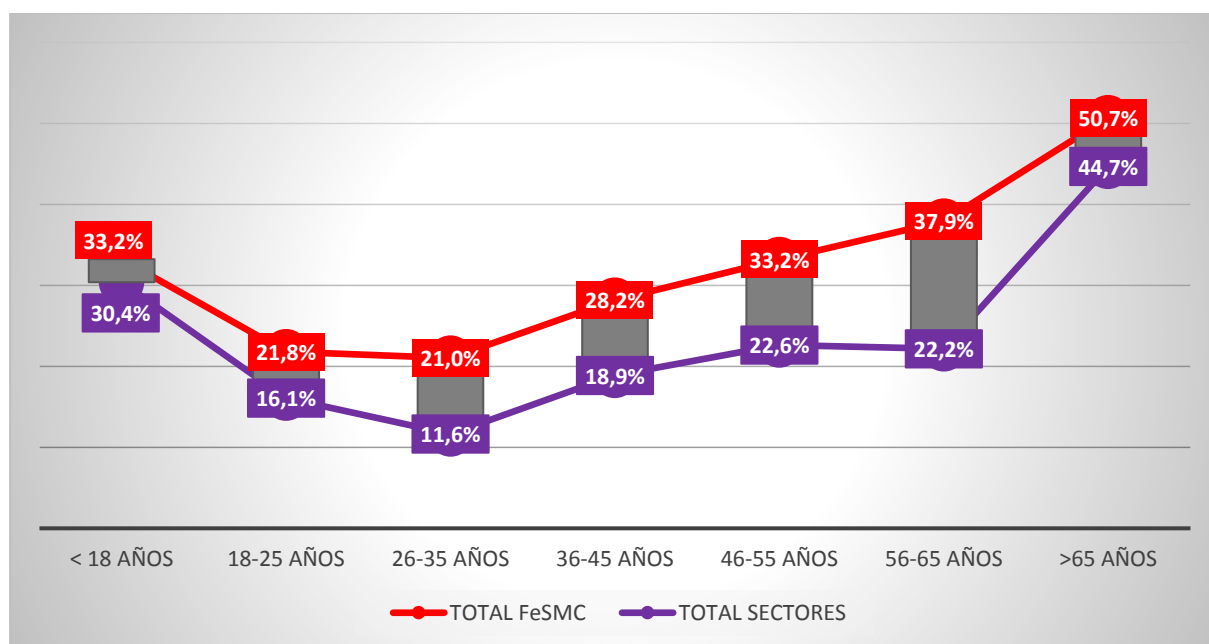
La mayor divergencia entre las brechas del conjunto de los sectores y las que registran los sectores de nuestra Federación se produce en los intervalos de 56-65 años y de 46-55 años, con 15,8 y 10,6 puntos porcentuales de diferencia.

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 (17 %). Se trata del único caso para todos los sectores y grupos de edad.

En el lado negativo, además de que **la brecha salarial en nuestra Federación es superior a la que corresponde al conjunto de los sectores en todos los tramos de edad**, hay que destacar brechas muy significativas, por encima del 35 %, en el grupo de edad más joven para *Otros*

servicios personales y de ocio (36,4 %); en el grupo de 56 a 65 años para Servicios a las empresas (42,6 %) y en el grupo de mayor edad (mayores de 65 años) para las Entidades financieras y aseguradoras (68,5 %) y en Servicios a las empresas (57,7 %).

EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL PARA EL CONJUNTO DE LOS SECTORES Y PARA FeSMC-UGT SEGÚN EDAD. 2021



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

BRECHA SALARIAL PARA LOS SECTORES DE FeSMC-UGT SEGÚN EDAD. 2021

SECTORES	< 18 AÑOS	18-25 AÑOS	26-35 AÑOS	36-45 AÑOS	46-55 AÑOS	56-65 AÑOS	> 65 AÑOS
Comercio, reparaciones y transporte	20,3%	20,5%	17,3%	24,9%	28,4%	31,3%	41,1%
Información y comunicaciones	26,7%	22,6%	14,8%	23,3%	23,6%	25,3%	50,6%
Entidades financieras y aseguradoras	-17,0%	10,2%	21,9%	27,6%	32,1%	29,8%	68,5%
Servicios a las empresas	22,6%	13,3%	15,0%	30,4%	37,8%	42,6%	57,7%
Otros servicios personales y de ocio	36,4%	26,4%	31,9%	28,5%	32,6%	34,0%	40,3%
TOTAL FeSMC	33,2%	21,8%	21,0%	28,2%	33,2%	37,9%	50,7%
TOTAL SECTORES	30,4%	16,1%	11,6%	18,9%	22,6%	22,2%	44,7%

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

10. REPERCUSIÓN DE LA REFORMA LABORAL SOBRE LAS MUJERES

La reciente reforma laboral beneficia a todas las personas trabajadoras puesto que tiene por objetivo combatir dos de los más graves problemas de nuestro mercado de trabajo que arrastramos desde hace décadas: los altos niveles de desempleo y 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 beneficiará 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 un año después, la reforma laboral ha revolucionado la estructura del mercado laboral:

- Las **tasas de temporalidad** han experimentado una significativa caída desde el 26 % registrado en el tercer trimestre de 2021 al 17,9 % del cuarto trimestre de 2022, con más de 8 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 28,5 al 20,6 %.
- El número de **mujeres afiliadas a la Seguridad Social** se ha incrementado en el último año (diciembre 2022-diciembre 2021) un 3,8 %. Si atendemos al tipo de contrato, observamos cómo las mujeres afiliadas a la Seguridad Social con contrato indefinido han crecido un 14,2 %, las afiliadas con contrato indefinido a tiempo parcial, un 31,8 % y las afiliadas con contrato fijo discontinuo, un 95,5 %. 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: 25 % y 53,7%, respectivamente.
- La **contratación fija** se ha triplicado en el último año, pasando de 2,1 millones de contratos indefinidos firmados en 2021 (10,9 % del total) a 7 millones en 2022 (38,4 % del total). En el caso de las mujeres, el número de contratos indefinidos también se ha triplicado respecto a 2021, pasando de 933.607 en 2021 a más de 3 millones en 2022, un 36,3 % del total.

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

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

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

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

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 casi 11 puntos porcentuales, pasando de suponer el 43,2 al 53,8 % en la actualidad. Y la brecha en las tasas de actividad por sexo se ha reducido desde los 24 puntos de 2002 a los 11,7 puntos actuales.

En el último año, se ha interrumpido la tendencia creciente de la tasa de actividad femenina, habiendo caído una décima. Como la tasa de actividad masculina se ha incrementado en 1,9 puntos porcentuales, el resultado combinado de ambos sucesos ha ensanchado la brecha de actividad por sexo en 2 puntos porcentuales.

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

En cuanto al **nivel de formación alcanzado**, la brecha por sexo de las tasas de actividad es mayor en las etapas formativas más bajas y, a medida, que el nivel formativo crece, la brecha se va cerrando. De hecho, en educación superior, apenas hay dos décimas de diferencia entre las tasas de actividad. 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 Castilla-La Mancha, Ceuta y Murcia (con más de 13 puntos), Baleares, Extremadura y Andalucía (con más de 11 puntos). En el otro extremo, las que registran las menores brechas son Galicia, Asturias, Madrid, Cataluña, Cantabria y Castilla y León (con menos de 9 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, mientras que en las etapas de expansión, la brecha se abre. 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 2022, la brecha en la tasa de paro por sexo se situó en 3,3 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 masculina se ha reducido ligeramente por encima de la femenina lo que ha ampliado la brecha en una décima.

La diferencia entre las tasas de paro entre mujeres y hombres es menor en los sectores de FeSMC (1,8 puntos) que para el conjunto de los sectores de nuestra economía (3,3 puntos). Entre las ramas de actividad que corresponden a nuestra Federación, *Información y comunicaciones* y *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* son las que registran la brecha más alta (3,3 puntos), seguida de las *Actividades administrativas y servicios auxiliares* y *Transporte y almacenamiento* (2,3 puntos), todas ellas por encima de nuestra media.

Las ramas de actividad de FeSMC que registraron las tasas de paro femeninas más altas en 2022 fueron *Hostelería* (13,7 %), *Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento* (12,9 %), *Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico* (10,3 %) y *Actividades administrativas y servicios auxiliares* (9,7 %).

- ✓ Las mujeres históricamente han mantenido **tasas de salarización** mucho más altas que los hombres, manteniendo una brecha de entre 6 y 9 puntos porcentuales. Y, además, el empleo asalariado femenino ha crecido en los últimos 20 años en mayor proporción para las mujeres (50,5 %) que para los hombres (8,3 %).

En el último año, la brecha se ha reducido en un punto porcentual debido a la reducción del empleo masculino por cuenta propia, que ha elevado la tasa de salarización masculina hasta el 81,8 %, el porcentaje más alto de las últimas dos décadas.

Ferroviario, Aéreo, Financiero y Seguridad constituyen los sectores con mayor tasa de salarización femenina, todos ellos con tasas por encima del 90 %. En cuanto a la brecha que se genera entre las tasas de salarización por sexo, para el conjunto de los sectores de FeSMC, la diferencia es menor (5,8 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* (8,8 puntos), *Limpieza* (7,5 puntos), *Carreteras, Urbanos y Logística* (6,5 puntos), *Comercio y Grandes Almacenes* (5,7 puntos) y *Hostelería, Restauración Social y Turismo* (5 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.

Marítimo-Portuario, Hostelería, Restauración Social y Turismo, Comunicaciones y Cultura y Limpieza constituyen los sectores con mayor tasa de temporalidad femenina, todos ellos con tasas por encima de la media de FeSMC (24,4 %) y de la media del conjunto de los sectores (27,8 %).

En el último año, 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, la tasa de temporalidad masculina ha caído 7,6 puntos porcentuales (del 23,1 al 15,5 %) y la tasa de temporalidad femenina, 7,2 puntos (del 27,8 al 20,6 %). No obstante, a pesar de este descenso, la brecha de temporalidad por sexo se ha ensanchado hasta los 5,1 puntos porcentuales de diferencia, la más alta desde 2003.

En cuanto a la brecha que se genera entre las tasas de temporalidad por sexo, para el conjunto de los sectores de FeSMC, la diferencia es inferior (3,3 puntos) a la registrada por todo el mercado laboral (5,1 puntos). Las mayores brechas entre mujeres y hombres corresponden a los sectores *Ferroviario* (8,6 puntos) y *Seguridad* (5,4 puntos). En cambio, las tasas de temporalidad masculinas superan a las femeninas solo en los sectores *Marítimo-Portuario* (20,6 puntos) y *Aéreo* (4,4 puntos).

- ✓ La **jornada a tiempo parcial** adquiere una mayor magnitud en el caso de las trabajadoras, alcanzando casi el 22 % del empleo femenino para el conjunto de las actividades económicas, frente al 6,7 % en el caso de los hombres, y arrojando una brecha de casi 15 puntos porcentuales, sin apenas variaciones en las últimas dos décadas.

En el caso de los sectores de nuestra Federación, la tasa de parcialidad femenina se eleva hasta el 28,2 %, casi 7 puntos porcentuales por encima de la media del conjunto de los sectores, destacando las tasas de parcialidad femeninas registradas en el *Sector de Limpieza* (46,3 %), en el *Sector de Comunicaciones y Cultura* (30,1 %) y en el *Sector de Hostelería, Restauración Social y Turismo* (29,2 %), todas ellas por encima de la media de FeSMC.

La brecha en las tasas de parcialidad por sexo en los sectores de FeSMC (18,5 puntos) es mucho más alta que la registrada por el conjunto de los sectores (14,9 puntos). Las mayores diferencias se alcanzan en los sectores de *Seguridad* (22,5 puntos), *Ferroviario* (20,8 puntos) y *Carreteras, Urbanos y Logística* (18,2 puntos).

Las mujeres siguen siendo las que mayoritariamente atienden las responsabilidades familiares (el 23,2 % de las mujeres elige trabajar a tiempo parcial para cuidar de niños, adultos enfermos, personas con discapacidad o mayores o atender otras obligaciones familiares o personales, frente al 6,7 % de los hombres). Para ello, necesitan trabajar a tiempo parcial y, precisamente 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 77,5 % de trabajadoras, seguido de lejos por el *Sector de Comercio y Grandes Almacenes* (53,2 %), el *Sector Financiero* (53,1 %) y el *Sector de Hostelería, Restauración Social y Turismo* (52,6 %). A continuación, dos sectores cuentan con un elevado porcentaje de mujeres ocupadas, pero por debajo del 50 %: *Oficinas y Seguros* (45,3 %) y *Comunicaciones y Cultura* (45,2 %). Y, finalmente, el predominio de los hombres es indiscutible en los sectores de *Carreteras, Urbanos y Logística, Ferroviario, Marítimo-Portuario, Seguridad y Aéreo*.
- ✓ Al analizar las ocupaciones de las personas trabajadoras en sus empresas, se aprecia una clara **segregación vertical**, de forma que los hombres son mayoritarios en las ocupaciones con mayor cualificación, responsabilidad y retribución, mientras que las mujeres destacan en las ocupaciones administrativas, comerciales o de restauración. Esta desigualdad en el reparto de tareas tiene, como consecuencia lógica, una **desigualdad en materia de retribución**.
- ✓ Las **mujeres con discapacidad** se caracterizan por su baja participación en el mercado laboral (35,3 % vs 72,8 % de las mujeres sin discapacidad), mayores tasas de paro (23 % vs 16,7 %) y parcialidad (26,7 % vs 24,3 %) y prácticamente los mismos niveles de temporalidad (24,8 % vs 24,3 %).

Respecto a los hombres con discapacidad, las diferencias no son notables, salvo en el caso de la jornada a tiempo parcial, en que se abre una brecha de más de 20 puntos (26,7 % para las mujeres y 6,1 % para los hombres).

- ✓ **La brecha salarial entre mujeres y hombres se situó en el 19,9 % en 2021 para el conjunto de las actividades económicas**, la más baja de las últimas dos décadas. Respecto al año pasado, se ha reducido en 4 décimas porcentuales pero, a pesar de este descenso, las mujeres cobraron de media al año 4.713 euros menos que los hombres.

El conjunto de los sectores de FeSMC sumó una brecha salarial del 30,1 % (más de 10 puntos por encima de la media del conjunto de todos los sectores), con una diferencia salarial de más de 6.800 euros anuales de media entre mujeres y hombres. Y todos los sectores de nuestra Federación sin excepción registraron una brecha salarial muy superior a la media del conjunto de los sectores para 2021, desde *Información y comunicaciones* con un 21,5 % hasta *Otros servicios personales y de ocio* con un 29,9 %.

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 muy elevada, del 33,2 %, 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 21 %. 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 50,7 %.

- ✓ La reciente **reforma laboral** beneficia a todas las personas trabajadoras puesto que tiene por objetivo combatir dos de los más graves problemas de nuestro mercado de trabajo que arrastramos desde hace décadas: los altos niveles de desempleo y temporalidad. En la medida en que las trabajadoras y las personas jóvenes son las que más han sufrido esta lacra, con mayores tasas de paro y temporalidad, la reforma las beneficiará 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.

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