

La AGP-UGT reivindica acabar con la brecha salarial en los medios de comunicación y pide una regulación de cuotas para lograr la paridad en los puestos de dirección, donde solo accede el 1,3 % de las mujeres

Madrid, 7 de Febrero de 2024: La Agrupación de Periodistas de UGT (AGP-UGT) reclama acabar con la brecha salarial en el sector de medios de comunicación, en 2022 las mujeres trabajadoras del sector de medios de comunicación ganaron un 21,2 % menos que los hombres, una brecha superior a la media de todos los sectores económicos (19,9 %). También solicitamos una regulación de cuotas para lograr la paridad en los puestos de dirección, donde solo accedió en 2023 el 1,3% de las mujeres, frente al 3% del año 2022.

El empleo femenino ha experimentado un retroceso del 12,3 % en 2023 en el sector de medios de comunicación¹, alcanzando las mujeres un porcentaje de representatividad del 43 %. A pesar de los efectos positivos de la Reforma Laboral de 2021 sobre la estabilidad en el empleo, las mujeres siguen ostentando tasas de temporalidad y parcialidad más altas que sus compañeros y por encima de las registradas hace un año.

El Gabinete Técnico de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT, organismo del sindicato donde se encuentran ubicados las trabajadoras y trabajadores de los medios de comunicación, ha elaborado un informe que a continuación detallamos.

En el sector de medios de comunicación (prensa, radio, televisión y agencias de noticias) se encuentran empleadas 73.945 personas asalariadas, de las que un 57 % son hombres, frente a un 43 % de trabajadoras, según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa, referidos al cuarto trimestre de 2023.

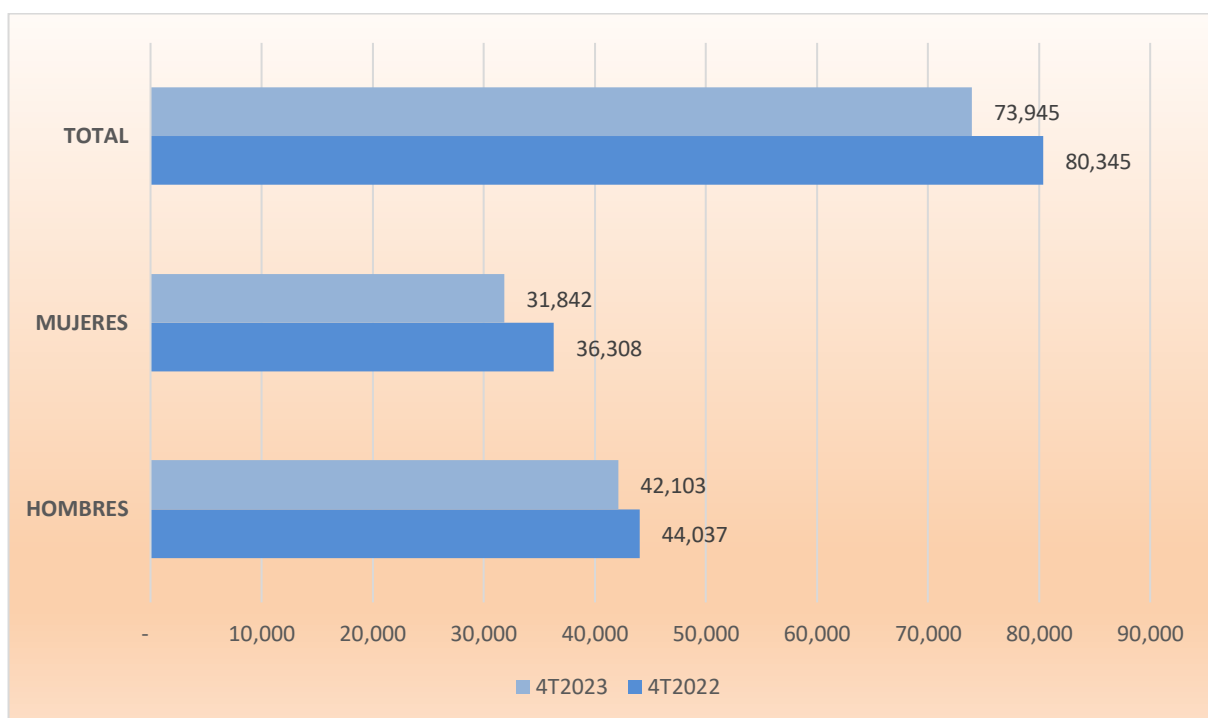
¹ Se han considerado las siguientes actividades: *Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales* (581); *Actividades de radiodifusión* (601), *Actividades de programación y emisión de televisión* (602) y *Otros servicios de Información- Agencias de noticias* (639).

En el último año, el empleo femenino ha retrocedido un 12,3 % en los medios de comunicación, por encima del descenso experimentado por sus compañeros (-4,4 %), dando como resultado una disminución del empleo total del 8 % respecto a 2022. Esto ha supuesto que las mujeres hayan pasado de representar un 45 % en 2022 a un 43 % en 2023.

Este porcentaje de trabajadoras se sitúa por debajo de la media del conjunto de los sectores de actividad (48,6 %), si bien en algunos subsectores el porcentaje es mayor, como es el caso de la *Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales*, que emplea a un 51,2 % de mujeres.

Sin embargo, en otros, como las *Actividades de radiodifusión* o las *Agencias de noticias*, el peso del empleo femenino se reduce al 23,6 y 24,4 % respectivamente.

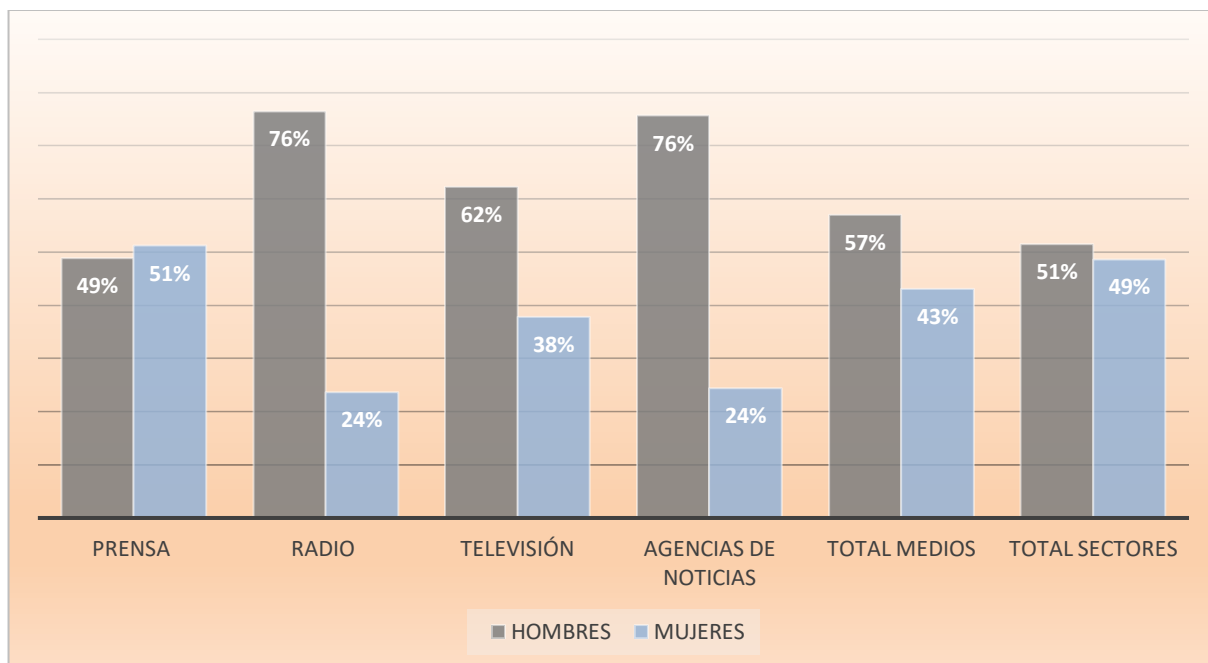
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO SEGÚN SEXO. 2022-2023



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

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO SEGÚN SUBSECTOR Y SEXO. 2023

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores
 Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100

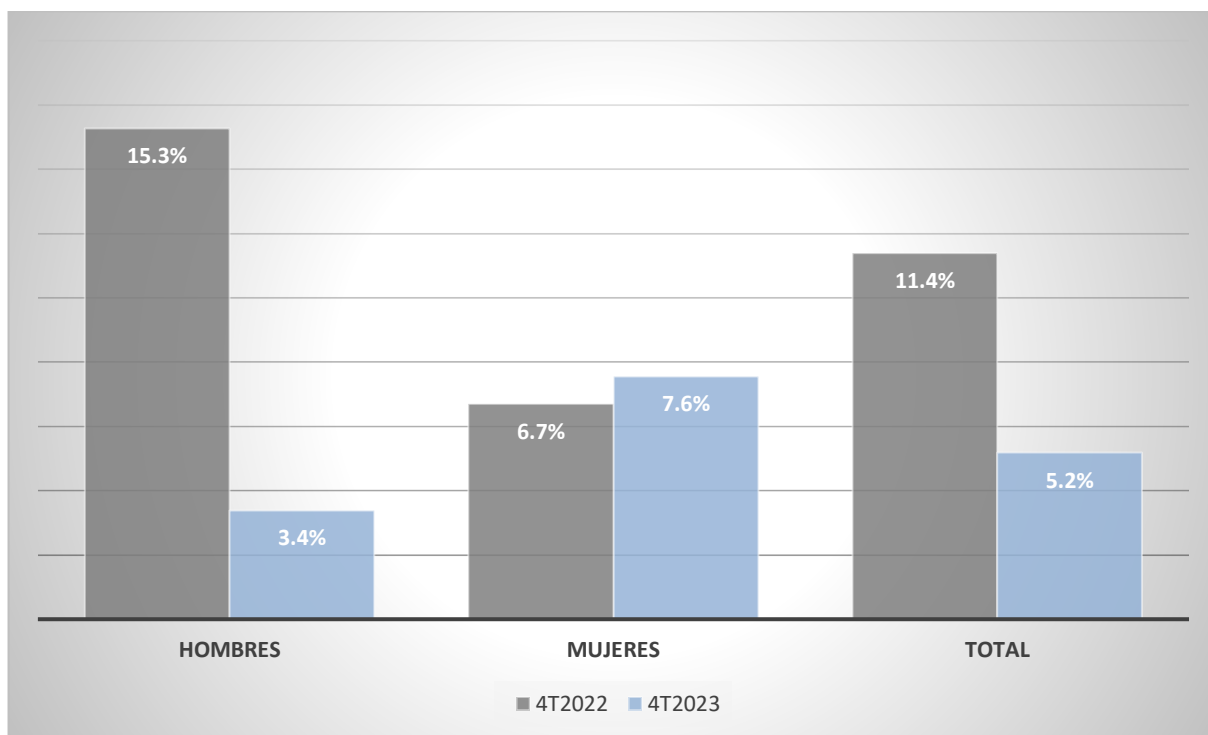


Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa. Cuarto Trimestre 2023. INE.

Como consecuencia de las medidas adoptadas con la Reforma Laboral de 2021, las tasas de temporalidad se han reducido de forma considerable: desde el 11,4 al 5,2 %.

Pero, en el caso de las mujeres trabajadoras, se ha registrado un incremento de la tasa de temporalidad de casi un punto porcentual, pasando del 6,7 al 7,6 %.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE TEMPORALIDAD SEGÚN SEXO. 2022-2023



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

La temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres (7,6 %) que a los hombres (3,4 %) en los medios de comunicación, al igual que en el conjunto de los sectores (18,9 % en el caso de las trabajadoras y 14,2 % para la población asalariada masculina), pero en el caso de los medios de comunicación, la brecha es ligeramente inferior (4,2 vs 4,7 puntos porcentuales).

Por sectores, hay que destacar las *Actividades de programación y emisión de televisión*, donde la tasa de temporalidad femenina alcanza el 14,4 %.

También en las **tasas de parcialidad**, las mujeres ostentan tasas más altas (13,4 %) que los hombres (6,9 %), de igual modo que en el mercado de trabajo nacional, donde las mujeres adolecen de tasas del 22,2 % frente a los hombres, con tan solo un 6,8 %.

Las tasas de parcialidad se han reducido en el último año en los medios de comunicación en 1,6 puntos porcentuales pero, en el caso de las mujeres, la tasa ha crecido 3,4 puntos.

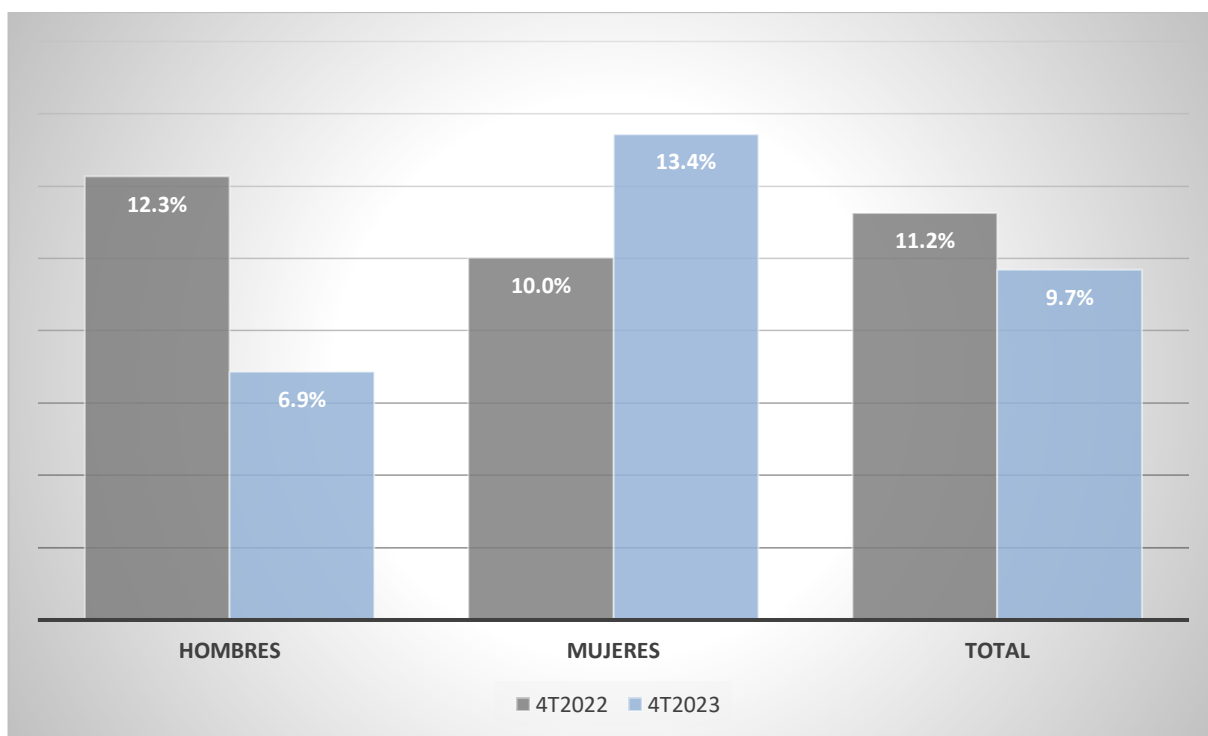
Sobresalen sobre el resto las *Agencias de noticias y Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales*, donde el 19,9 y el 18,9 % de las empleadas respectivamente tiene un contrato a tiempo parcial.

Estas altas de parcialidad penalizan a las mujeres durante su vida activa por los bajos ingresos y la dificultad para consolidar una trayectoria profesional y asegurar su independencia económica.

Detrás de las mayores tasas de parcialidad femenina se encuentra el mantenimiento de un **modelo de conciliación que sigue colocando a la mujer como responsable principal de los cuidados**. De hecho, **las responsabilidades familiares son la causa de elegir una jornada a tiempo parcial para un 18 % de las profesionales de los medios**, sin apenas alcance entre los hombres, lo que pone de manifiesto que siguen siendo las trabajadoras las que tienen que conciliar su vida familiar y laboral en mayor proporción que los hombres.

En este sentido, instamos a las empresas del sector para que se avance en una organización de la actividad y de las relaciones laborales que frene el uso del contrato a tiempo parcial, especialmente entre las mujeres, y en un modelo de conciliación que contribuya a una responsabilidad paritaria de los cuidados.

EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARCIALIDAD SEGÚN SEXO. 2022-2023



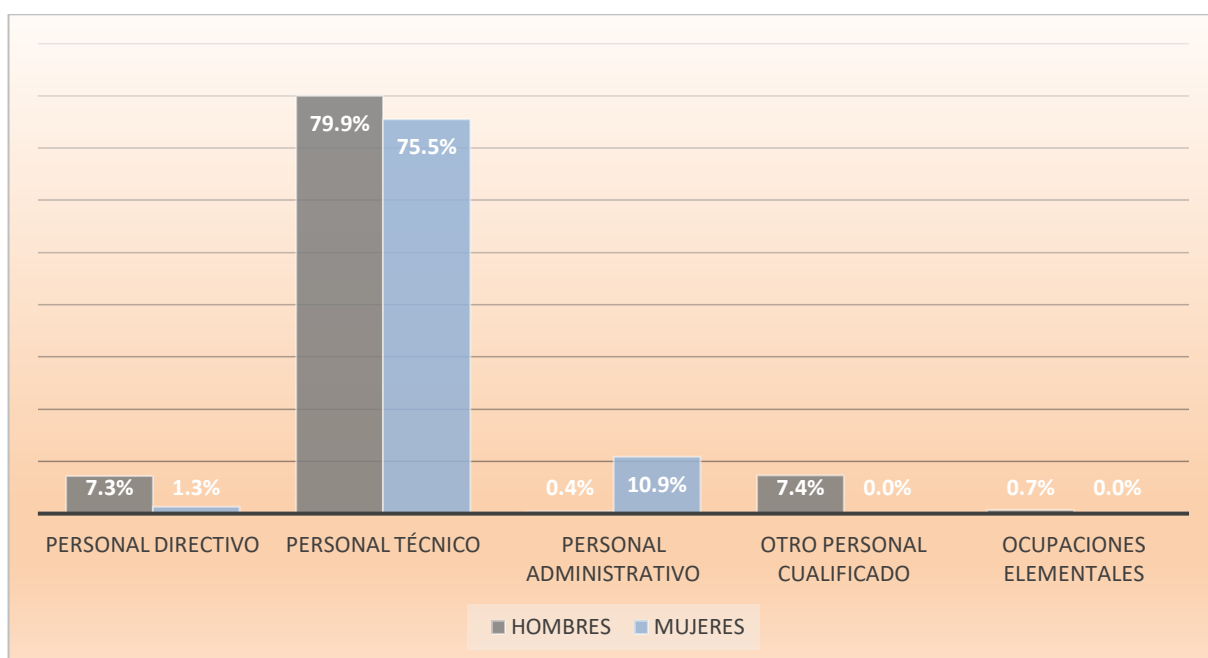
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa. Cuartos Trimestres. INE.

Al analizar la estructura ocupacional, se aprecia una **clara segregación en los puestos de dirección** a favor de los hombres (7,3 %) y en detrimento de las mujeres que sólo acceden a esas posiciones en un 1,3 %.

En el caso de los **puestos técnicos**, se observa muy poca diferencia: mientras que los hombres ocupan el 80 % de las ocupaciones técnicas, el porcentaje asciende al 75,5 % entre las trabajadoras de este sector.

En cambio, las mujeres son mayoritarias entre el **personal administrativo**, con 10,5 puntos de diferencia a su favor respecto a la proporción de hombres en ese tipo de puesto de trabajo.

DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR OCUPACIÓN Y GÉNERO. 4T 2023



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa. Cuarto Trimestre 2023. INE.

Esta desigualdad en el reparto de tareas tiene, como consecuencia lógica, una **desigualdad en materia de retribución**.

Atendiendo a los últimos datos de la Agencia Tributaria, la **brecha salarial entre mujeres y hombres en la rama de Información y comunicaciones**, donde se

engloban las personas trabajadoras de los medios de comunicación, alcanzó el 21,2 % en 2022.

Se trata de una brecha superior a la registrada para el conjunto de los sectores de actividad (19,9 %), y supone estar hablando de un salario medio de 30.135 euros que perciben las mujeres anualmente, frente a los 38.231 euros que cobran los hombres, con una diferencia de 8.096 euros anuales. Es decir, las mujeres ganan el 78,8 % de lo que ingresan los hombres.

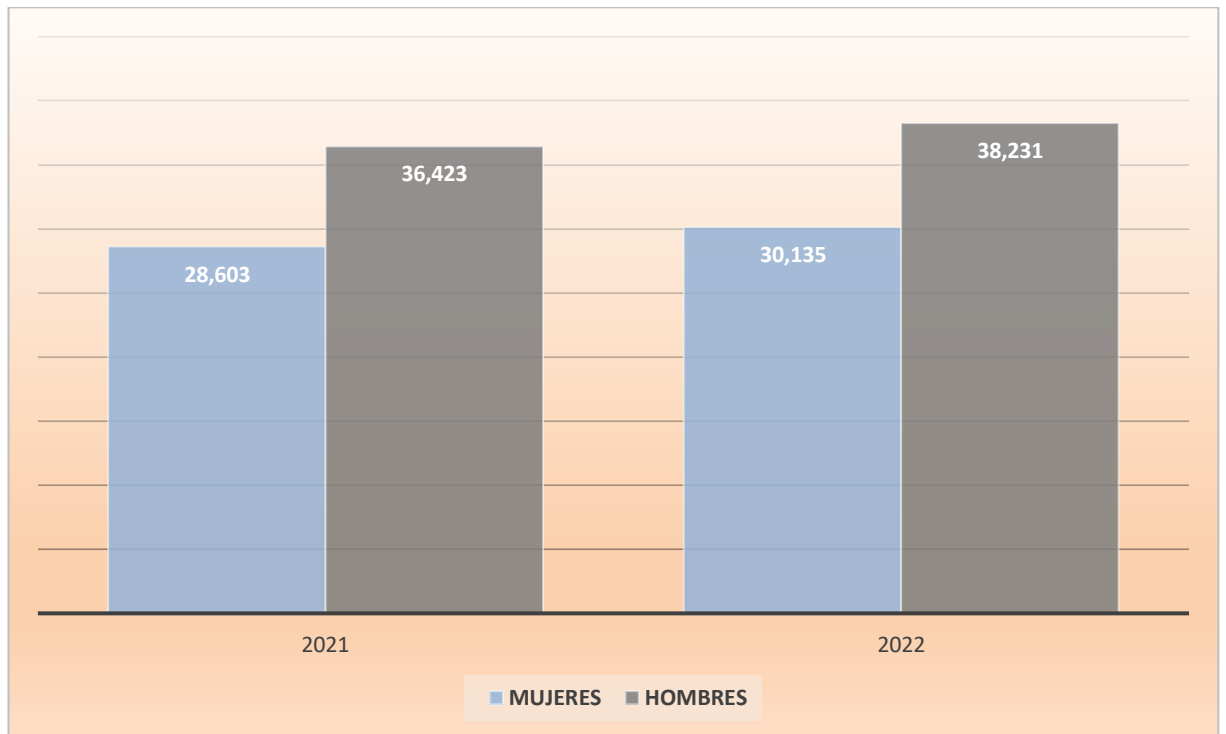
No obstante, aunque la brecha se ha reducido levemente en 2022 respecto al año anterior en este sector (21,5 % en 2021), la diferencia en términos absolutos ha crecido en 276 euros, por lo que sigue siendo necesaria la aplicación de forma urgente de medidas concretas y eficaces en este sentido: el registro salarial, la auditoría salarial y la revisión de los sistemas de valoración de puestos de trabajo, que deben integrarse en todos los convenios colectivos, contribuirán a eliminar esta lacra económica y social.

SALARIO MEDIO ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN SEXO. 2022

SECTORES	SALARIO MEDIO ANUAL (€)			BRECHA SALARIAL	
	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	%	EUROS
Información y comunicaciones	35.253	30.135	38.231	21,2%	-8.096
TOTAL SECTORES	21.519	19.011	23.724	19,9%	-4.713

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

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MEDIO ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN SEXO. 2021-2022



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

Por otra parte, es necesario **avanzar en una regulación de las cuotas** que impulse la participación paritaria en los puestos directivos y de máxima responsabilidad.

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

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

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

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores
Avda. de América, 25 - 28002 Madrid - Tel.: +34 915 897 100

 www.ugt.es

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

Y, descendiendo al **ámbito sectorial**, resulta demoledora la falta de equilibrio en la representación de las mujeres en la dirección de los medios de comunicación españoles. En una recopilación de datos realizada para el Informe Anual de la Profesión Periodística 2023 de la Asociación de la Prensa de Madrid, en el que ha colaborado la AGP-UGT, y por este gabinete técnico, de los 100 medios más relevantes del país en términos de audiencia, solo 23 están dirigidos por mujeres. Y debe reseñarse que 10 se localizan en los servicios informativos de radio y televisión, principalmente públicos.

La presencia de las mujeres en puestos directivos es, por tanto, meramente simbólica y se encuentra muy alejada de la distribución real (prácticamente paritaria) y del alto nivel de cualificación de las mujeres en las plantillas de los diarios y las empresas de radiotelevisión, por lo que **resulta necesaria la imposición de cuotas que permitan compensar esta situación de desigualdad.**

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

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

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



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

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

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

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

En este sentido, un año más reivindicamos **el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas de medios de comunicación para garantizar la representación paritaria en dichos ámbitos y esperamos que la Ley de Paridad otorgue el impulso necesario para lograrlo.**