

NO

X

**8M**

X

X

**DIA INTERNACIONAL  
DE LA MUJER**

NO



*Rompiendo brechas: Análisis  
del rol de las mujeres en el  
mundo laboral*

X

X

NO

X

X

NO

# 01.

## Análisis general

### Las mujeres **NO QUEREMOS** quedarnos en el hogar

De conformidad con los datos que proporciona la última actualización de la EPA, hay aproximadamente 230 mil mujeres más en desempleo que hombres. Algo similar sucede con la cifra de inactivos: el 57 % de los mismos son mujeres.

La diferencia entre mujeres y hombres empleados es, a su vez, abrumadora: frente a los más de 11 millones de hombres ocupados, las mujeres ocupadas no llegan si quiera a los 10 millones. Por cada 100 hombres ocupados, hay únicamente 87 empleadas.



Mercado laboral por sexo (miles de personas) T4/2023  
Fuente: EPA-INE

**13,36 %**  
Tasa de paro

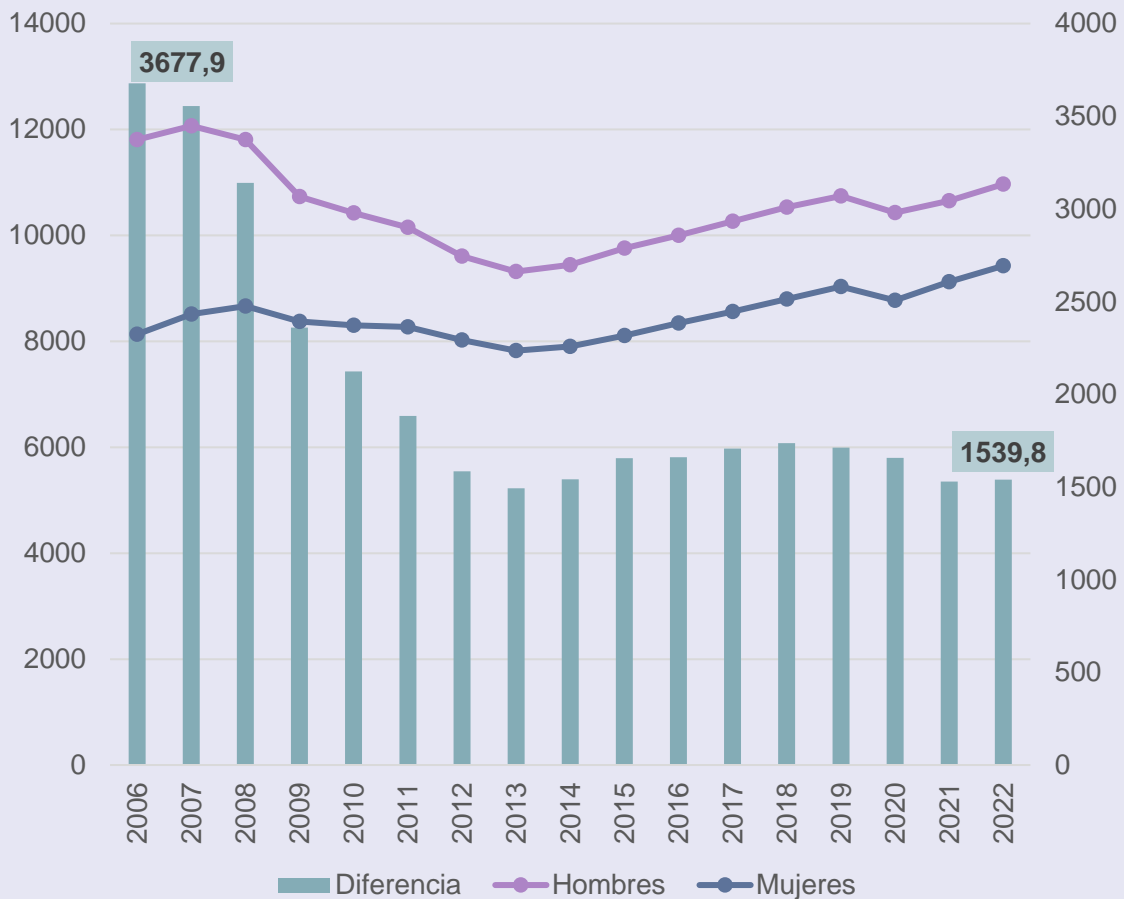
Por cada 100 mujeres en activo, hay 13 desempleadas; aproximadamente 3 personas más que para el caso de los hombres (10,30 %).

**86,64 %**  
Tasa de empleo

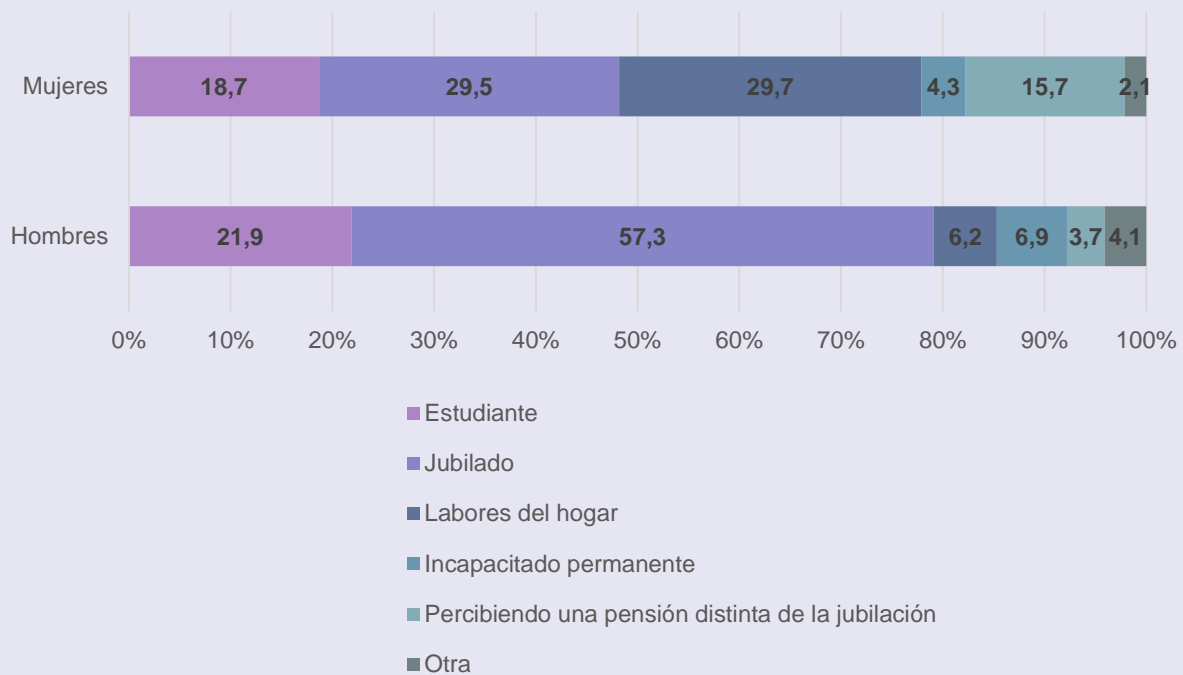
La proporción de mujeres empleadas es cercana al 87 %, tasa ligeramente inferior a la masculina, que ronda el 90 %.

De la evolución en el número de ocupados se extrae la paulatina disminución de la brecha de género: mientras que en 2006 la diferencia rozaba casi los 4 millones, en 2022 fue, afortunadamente, sumamente inferior: 1.540.000 personas. Ello no quiere decir que no haya margen de mejora. Claro está que, pese a tener una evolución medianamente parecida, las mujeres llevan ya décadas e incluso siglos por debajo de las tasas de ocupación masculinas.

Sorprende, en especial, el pequeño pico experimentado en 2014. Si bien la tendencia general observada desde 2006 es descendente, es entre los años 2014 y 2018 cuando la diferencia entre sexos iba en aumento.



Evolución del número de ocupados por sexo (miles de personas)  
Fuente: EPA-INE



Distribución % de inactivos por sexo según causa principal de inactividad T4/2023  
Fuente: EPA-INE

Véase la imponente diferencia entre sexos entre el número de mujeres que no están en activo y se dedican a las **labores del hogar**: por cada 100 mujeres que dedican gran parte de su tiempo a este tipo de labores, solo hay 16 hombres que hacen lo mismo. Esta es una muestra clara de la desafortunada persistencia de roles de género tradicionales y expectativas sociales arraigadas. De hecho, los cuidados siguen teniendo rostro de mujer.

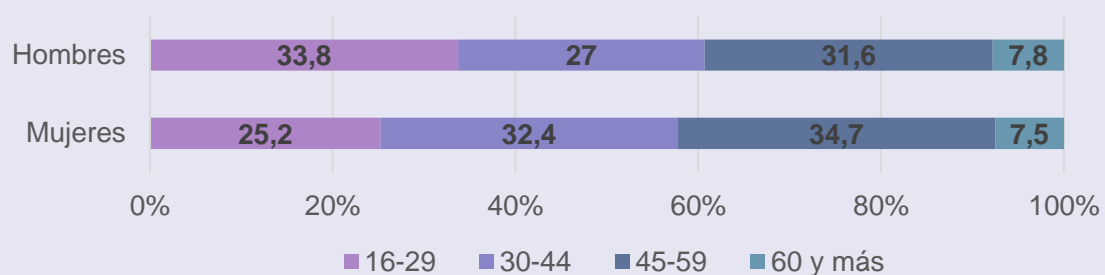
Otra de las disparidades más notables la constituye el número de **jubilados**. Frente a las 2.817.000 mujeres jubiladas, hay 4.123.000 jubilados. No es este un aspecto que sorprenda a la vista de los tan marcados roles de género. Gran parte de las mujeres han dedicado, y siguen incluso dedicando, más tiempo a las tareas domésticas y al cuidado de los hijos, lo cual disminuye su presencia en el mercado laboral. En ocasiones, la brecha es tal que muchas mujeres no tienen derecho si quiera a la prestación por jubilación; y, en caso de tenerla, los ingresos percibidos son sustancialmente menores a la de los hombres.

# 02.

## Perfil del desempleo

Las mujeres **NO QUEREMOS** liderar los datos del paro

■ Factores sociodemográficos:



Distribución % de parados por edad y sexo T4/2023  
Fuente: EPA-INE

Se advierte un mayor número de desempleadas en edades más avanzadas: un 32,4 % de las paradas tiene entre 30 y 44 años, y un 34,7 %, entre 45 y 59 años. La vulnerabilidad incrementa a medida que la edad avanza. Entre ambos grupos de edad se abarca el 67,1 % del total de mujeres desempleadas, frente al 58,6 % de los hombres.

Personas	Tasas de paro (%)	
	Mujeres	Hombres
Solteros	15,7	15,1
Casados	11,1	6,1
Viudos	14,6	10,2
Separados/Divorciados	15,1	10,4

Tasa de paro (%) por sexo y estado civil T4/2023  
Fuente: EPA-INE

La mayor tasa de paro se registra para las mujeres solteras (15,7 %) que, por lo general, tienden a ser más jóvenes: a la brecha de género se le suma el problema añadido de ser menor de 25 años. Una tasa similar se advierte para el caso de las separadas o divorciadas (15,1%), nuevamente bastante superior a la de los hombres.

Si bien la brecha entre solteros no es tan marcada, se advierte una diferencia de hasta 5 desempleadas más en la categoría de casados, interfiere aquí, pues, la posibilidad de tener hijos y el rechazo que ello supone para muchos empleadores de cara a la contratación. Lo mismo sucede entre los separados: muchas mujeres dejaron de lado el mundo laboral durante el matrimonio y ahora padecen una difícil reinserción.

■ Nivel educativo:

	Tasas de paro (%)	
	Mujeres	Hombres
Analfabetos	53,4	26,6
Estudios primarios incompletos	31	19,2
Educación primaria	24	22
Primera etapa de educación secundaria y similar	20	12,8
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	14,4	11,1
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación profesional	16	11,4
Educación superior	8,7	6,2

Tasa de paro (%) por sexo y nivel de formación alcanzada T4/2023  
Fuente: EPA-INE

La diferencia entre sexos se hace especialmente notar entre aquellos que no saben ni leer ni escribir: mientras que por cada 100 activos hay casi 27 analfabetos en paro, para las mujeres esta última cifra llega hasta 53 desempleadas. Resultan también asombrosas las elevadas diferencias registradas para niveles de formación superiores, como puede ser la primera etapa de educación secundaria.

Llama la atención que la tasa de paro femenina para las que han alcanzado la segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional sea 1,6 PP superior a las de orientación general, cuando la disparidad para la categoría de hombres es únicamente de 0,3 PP.

Discrepancias aparte, la tónica general sigue siendo que, cuanto mayor sea el nivel de estudios, menor es la tasa de desempleo para ambos sexos. Pero, también en estas superiores, las mujeres superan en tasa de paro a los hombres.

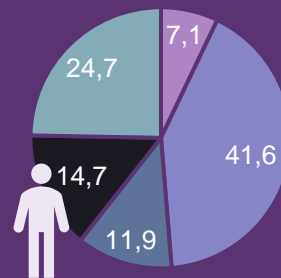
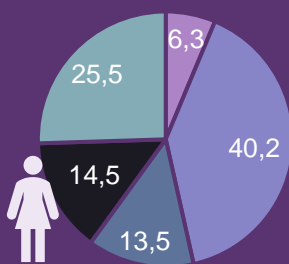
■ Otros factores:

Son casi 1.400.000 las mujeres paradas que han trabajado anteriormente. Entre ellas, a diferencia del 40 % que ha conseguido empleo en menos de medio año, el 25,5 % lleva ya 2 años o más en proceso de búsqueda activa.

El número de parados que buscan primer empleo es, a su vez, superior para las mujeres: casi 159 mil mujeres frente a 145 mil hombres. De esas 159 mil, el 27 % son paradas de larga duración, llevan pues 2 años o más en busca de trabajo. En cambio, el 35 % ha conseguido empleo en menos de 6 meses

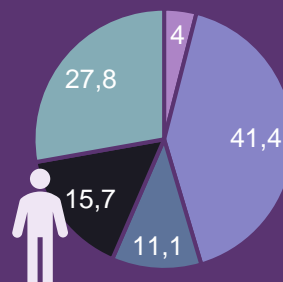
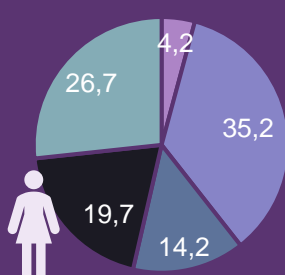
Si bien las diferencias observadas en tiempo de búsqueda de empleo no son tan notorias, claro queda que las mujeres se llevan la peor parte.

**PARADOS QUE HAN TRABAJADO ANTERIORMENTE**



Distribución % de parados que han trabajado anteriormente por sexo y tiempo de búsqueda de empleo T4/2023  
Fuente: EPA-INE

**PARADOS QUE BUSCAN PRIMER EMPLEO**



Distribución % de parados que buscan primer empleo por sexo y tiempo de búsqueda de empleo T4/2023  
Fuente: EPA-INE

- Ya han encontrado empleo
- Menos de 6 meses
- De 6 meses a menos de 1 año
- De 1 año a menos de 2 años
- 2 años o más

# 03.

## Perfil del ocupado



Mujeres Hombres

Distribución %  
trabajadores por sexo y  
sector económico  
T4/2023  
Fuente: EPA-INE

### Las mujeres **NO QUEREMOS** limitarnos a un único sector

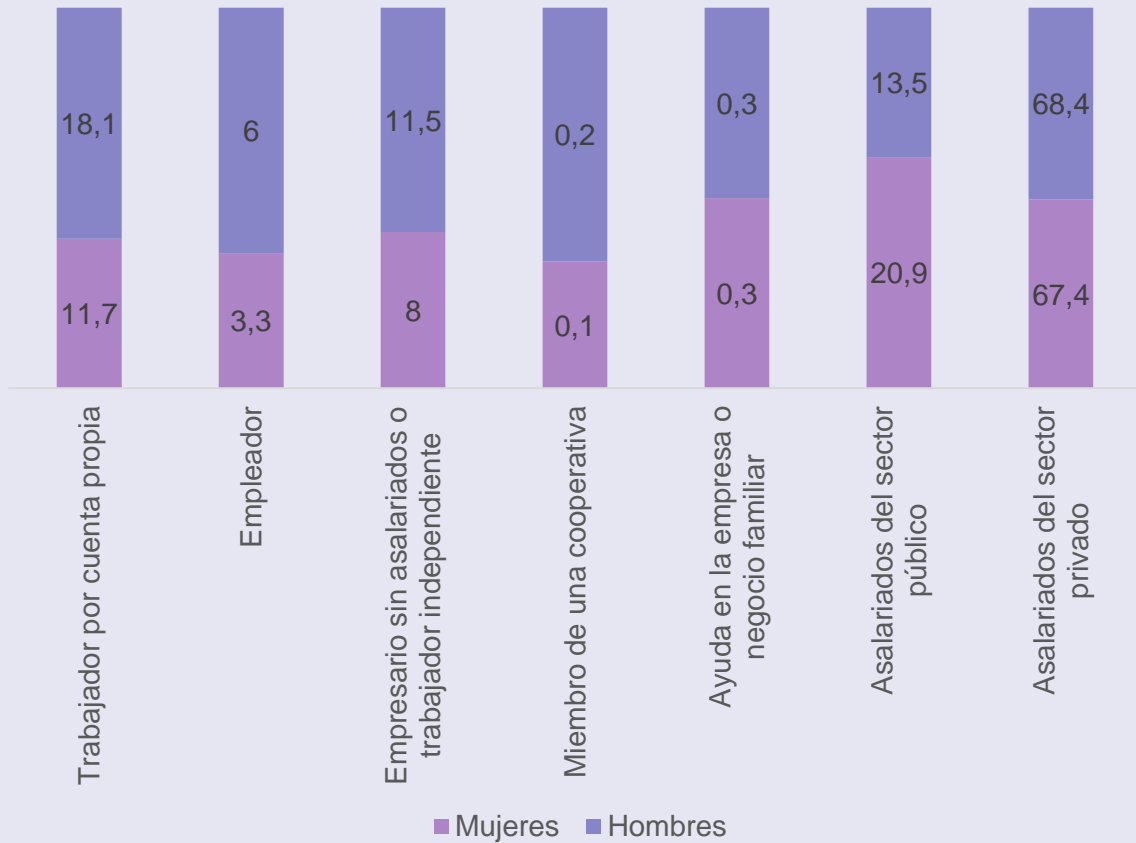
Por lo que al sector económico respecta, las mujeres destacan en el sector servicios; el 54 % de quienes trabajan en este sector son mujeres. De hecho, casi el 89 % de las mujeres empleadas se dedican al sector terciario. Las mayores diferencias se observan en los sectores tradicionalmente más “masculinizados”: construcción, industria y, en menor medida, agricultura.

La diferencia de sexos entre sectores económicos lleva ya siglos en el punto de mira. Son la tradición, las expectativas culturales y los estereotipos de género los que tienden a impulsar esta tendencia. La discriminación y las barreras de acceso son a su vez igual de importantes: el hecho de que existan prácticas de contratación discriminatorias, falta de oportunidades para el desarrollo profesional y prejuicios no hace más que dificultar la inclusión de la mujer en sectores determinados.

Las expectativas sociales juegan análogamente un papel determinante cuando el trabajador “elige” sector. La sociedad ha establecido durante años lo que es “adecuado” para cada género, y esto se ha terminado expandiendo al ámbito laboral. Visto lo visto, claro queda que la introducción de la mujer en sectores dominados casi al completo por hombres es verdaderamente compleja.



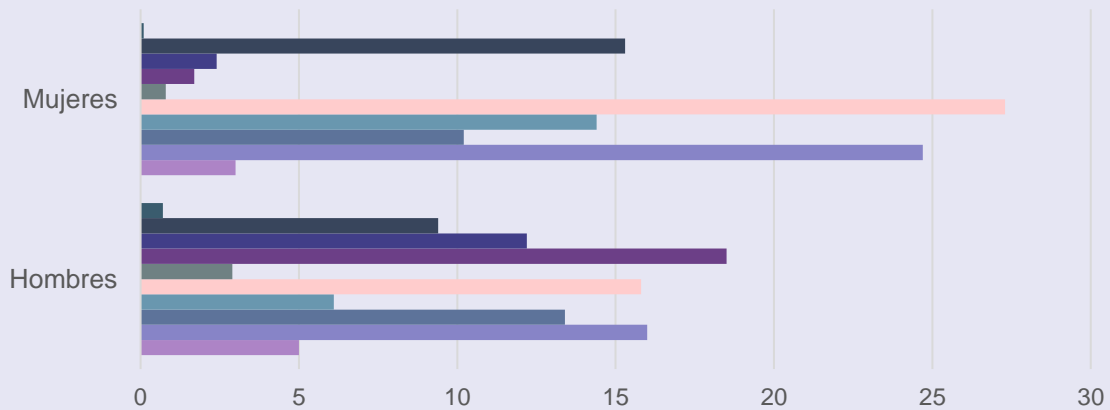
## Las mujeres **NO QUEREMOS** estar en un segundo plano



Distribución % trabajadores por situación profesional y sexo T4/2023  
Fuente: EPA-INE

En lo que a situación profesional se refiere, el rol de género vuelve a manifestarse nuevamente. Son solo 3,3 mil las mujeres que proveen trabajo frente a los 6 mil hombres que hacen lo mismo; 11,7 mil autónomas frente a 18 mil autónomos; 8 mil empresarias sin asalariados frente a los 11,5 mil de los hombres. En este caso, la supremacía de los hombres es evidente.

El único grupo donde las mujeres sobrepasan a los hombres, en términos meramente numéricos, es en el Sector Público: casi 21 mil son empleadas públicas ante los 13,5 mil funcionarios. Puede influir en esto que en los procesos de oposiciones el sesgo de género no adquiere tanta importancia que en un proceso selectivo de currículums y entrevistas.



- 0 Ocupaciones militares
- 9 Ocupaciones elementales
- 8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores
- 7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción
- 6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero
- 5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores
- 4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina
- 3 Técnicos: profesionales de apoyo
- 2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
- 1 Directores y gerentes

*Distribución % trabajadores por ocupación y sexo T4/2023  
Fuente: EPA-INE*

## Las mujeres **NO QUEREMOS** ser encasilladas en actividades tradicionalmente feminizadas

Centrando la mirada en el perfil de ocupación, aquel que hace hincapié en el puesto de trabajo en sí mismo, se sigue la senda marcada por las diferencias en los sectores económicos.

Las mujeres destacan en los siguientes grupos: empleados contables y administrativos; técnicos y profesionales científicos e intelectuales; ocupaciones elementales y servicios de restauración por excelencia.

Sucede justamente lo contrario con aquellos puestos orientados a la industria manufacturera, la construcción, instalación de maquinaria y el sector primario. La preeminencia de la figura masculina es igual de importante en las ocupaciones militares y en puestos directivos.

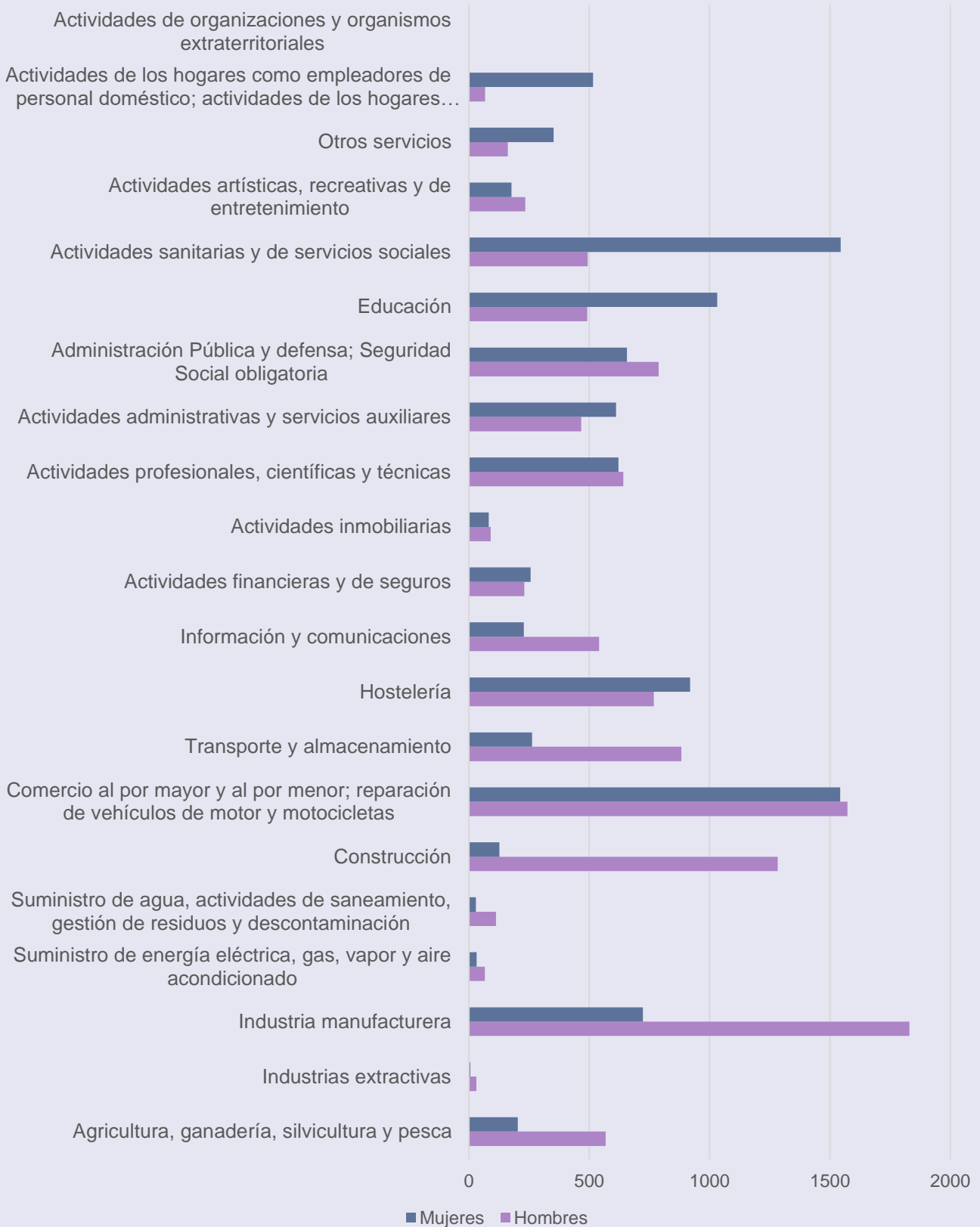
La remuneración correspondiente a cada perfil muestra a su vez la brecha existente. Dentro de los puestos considerados de nivel “alto”, las mujeres cobran, en media, 2,65 € menos por hora normal de trabajo (un 12 % menos). Para niveles de ocupación más “bajos” sucede algo similar: para el nivel medio cobran 2,24 € menos (un 19 % menos) y para el más bajo, 2,61 € (un 25 % menos).

Ganancia por hora normal de trabajo (€/h)	Mujeres	Hombres
Alta (1,2,3)	21,98	24,63
Media (4,5,6,7,0)	11,97	14,21
Baja (8,9)	10,47	13,08

Ganancia por hora normal de trabajo según ocupación y sexo T4/2023  
Fuente: EPA-INE

Las ramas donde se advierte una mayor presencia femenina son la hostelería, actividades administrativas, educación, actividades sanitarias y servicios sociales, y labores del hogar. La mayor de las brechas se percibe en el sector sanitario, con una diferencia superior al millón de mujeres; a esta le siguen las brechas en educación y las actividades del hogar.

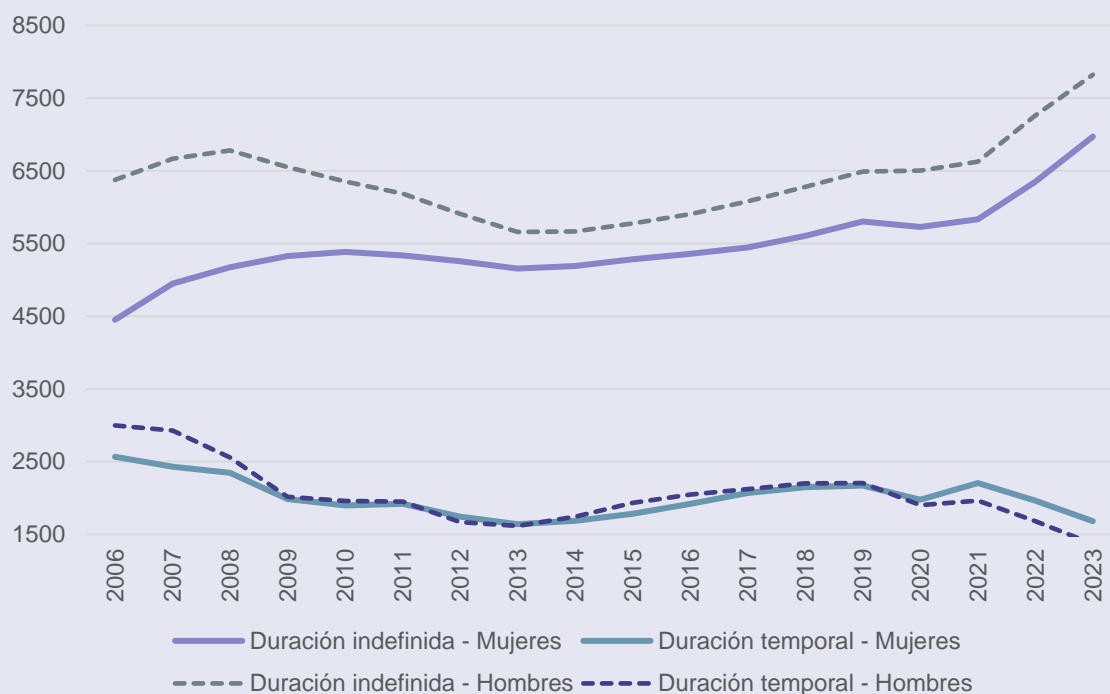
Precisamente en el otro extremo de la balanza/espectro se hallan los hombres. Son el sector primario, la industria (extractiva y manufacturera), suministros, transporte y almacenamiento, donde destacan muy excesivamente por encima de las mujeres. De hecho, la brecha registrada en esta última categoría supera sobremanera a la del sector sanitario: hay 1.156,3 hombres más que mujeres que se dedican a la construcción. La diferencia en la industria manufacturera tampoco se queda atrás, con 1.106,9 hombres más. En las extractivas, además, la presencia femenina es ínfima en comparación con el sexo masculino.



Ocupados (miles de personas) por rama de actividad y sexo T4/2023  
 Fuente: EPA-INE

# 04. Evolución de las condiciones laborales

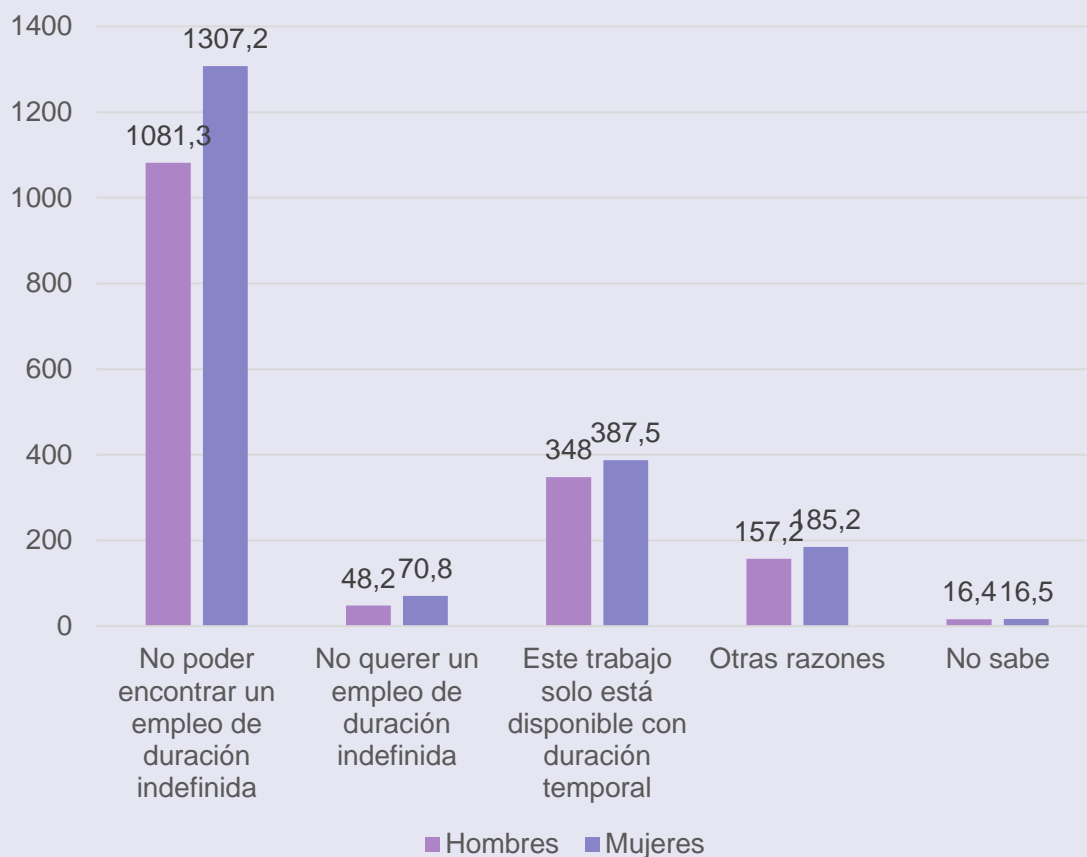
Las mujeres **NO QUEREMOS** empleos temporales con menos oportunidades de crecimiento



Evolución del nº de ocupados (miles de personas) por tipo de empleo y sexo  
Fuente: EPA-INE

Desde 2021, se advierte un alza considerable de la contratación indefinida en detrimento de la temporal; una muestra alentadora de progreso y estabilidad laboral. No obstante, la mujer sigue siendo el sexo perjudicado: hay más mujeres temporales y menos indefinidas que hombres.

Véase también que la diferencia entre géneros es mucho mayor en la contratación indefinida que en la temporal, indicando posiblemente la existencia de desigualdades estructurales en el acceso a oportunidades laborales a largo plazo.

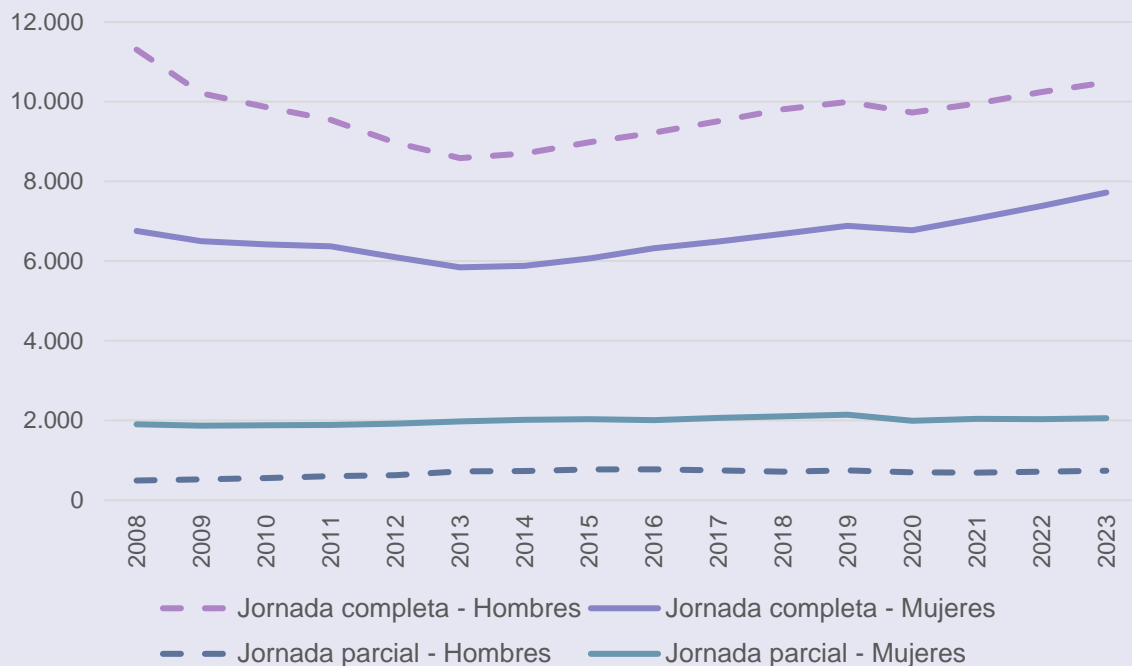


Ocupados temporales (miles de personas) por sexo y causa de temporalidad T4/2023  
Fuente: EPA-INE

Entre las principales razones que justifican la temporalidad de las mujeres, está la imposibilidad de encontrar un trabajo indefinido; son aproximadamente 1.307.000 las que hacen frente a esta dificultad. Es también la causa donde mayor es la diferencia entre sexos: casi 226 mil personas. La segunda de las razones más comunes es que el trabajo solo esté disponible con duración temporal.

Los números caen en picado al atender a la causa de no querer un empleo indefinido. Por tanto, claro queda que la mayoría de las mujeres **quiere, pero no puede**.

Las mujeres **NO QUEREMOS** que la falta de políticas de conciliación dificulte nuestra participación plena en el mundo laboral

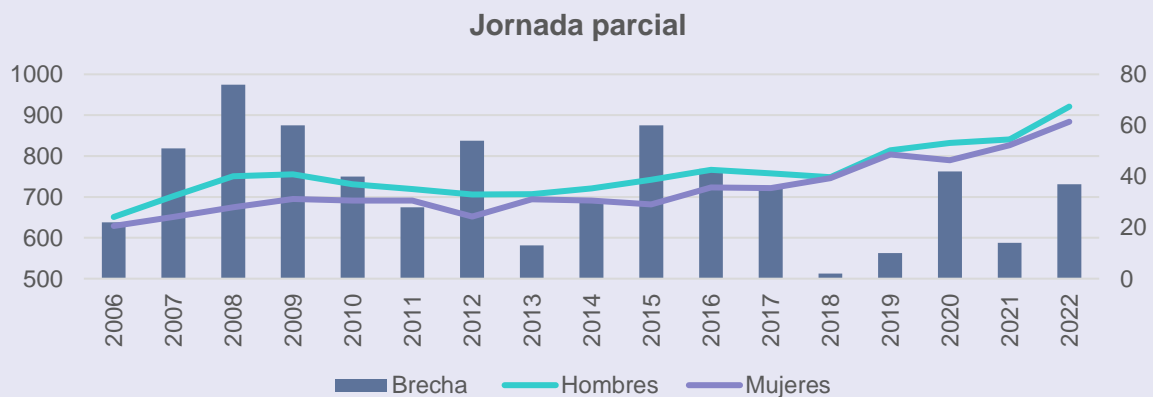
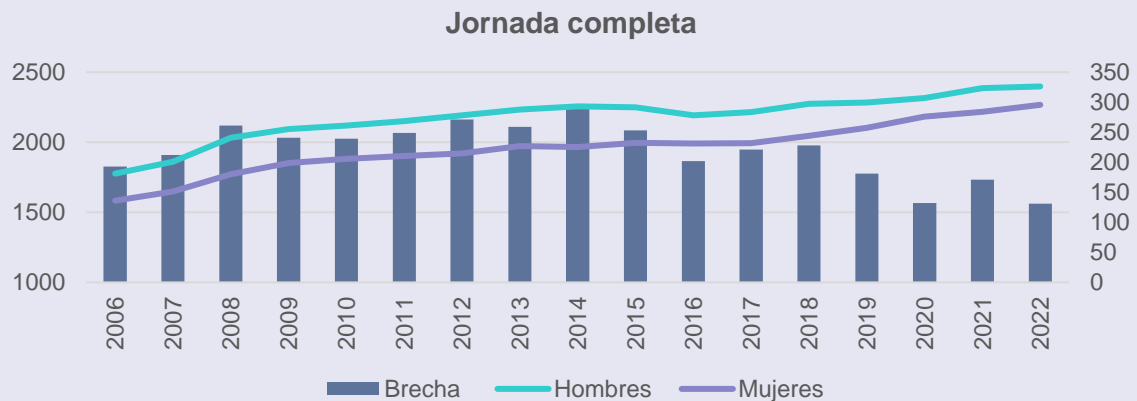


Evolución del nº de ocupados (miles de personas) por tipo de jornada y sexo  
Fuente: EPA-INE

Las mujeres lideran en lo que a jornada parcial respecta: frente a las más de 2 millones de mujeres, hay únicamente 740.000 hombres. La diferencia es superior al atender a los ocupados por jornada completa; ahora bien, sucede justamente lo contrario, porque los hombres pasan a tomar la delantera. Mientras que hay casi 10.500.000 hombres trabajando a jornada completa, la cifra se precipita para las mujeres: alrededor de 7.700.000 mujeres.

Son las responsabilidades de cuidado las que justifican, en gran parte, que haya más mujeres que hombres trabajando a tiempo parcial. El tener que conciliar responsabilidades familiares con profesionales hace que las mujeres se vean forzadas a optar por este tipo de trabajos. Las mujeres siguen, a día de hoy, teniendo que enfrentar la expectativa de cumplir con el papel principal en el cuidado de la familia.

Las mujeres **NO QUEREMOS** aceptar salarios inferiores por el mismo esfuerzo y competencia



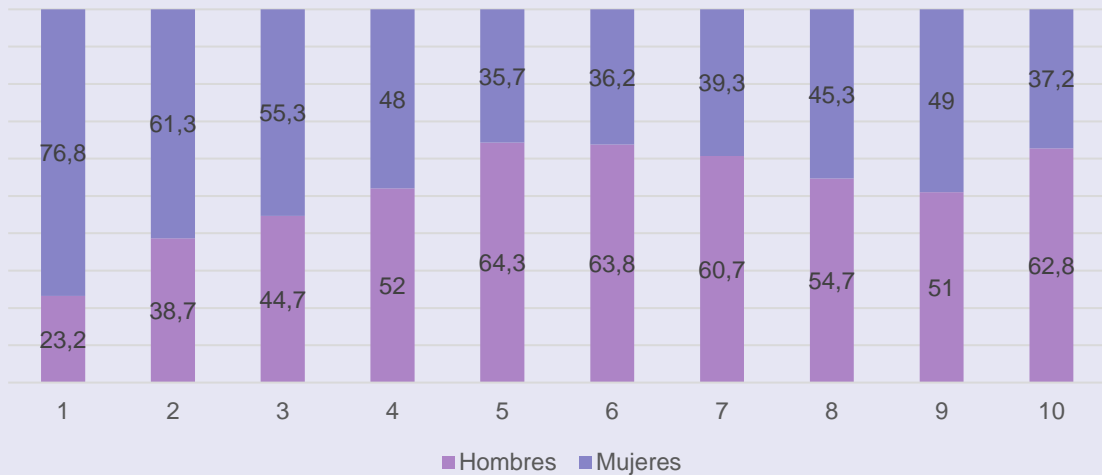
Evolución del salario medio bruto mensual (€) por tipo de jornada y sexo  
Fuente: EPA-INE

Actualmente, la diferencia salarial entre sexos es superior en los trabajos a jornada completa; unos 130€ de diferencia al mes. De la evolución histórica se desprende que la brecha se ha ido cerrando; en especial, desde el 2017 en adelante.

Con la jornada parcial, la situación cambia. Si bien la brecha no es tan notoria, los hombres siguen estando ligeramente por encima de las mujeres: mientras que el salario medio bruto mensual del hombre que trabajó a tiempo parcial es de 921€, el de la mujer no llega si quiera a los 900€.



### 2022



### 2010



Distribución % de los asalariados por sexo y decil del salario en 2022 y 2010  
Fuente: EPA-INE

Se observan aquí los porcentajes respecto al total de cada decil del salario del empleo principal por sexo. Según los datos correspondientes al año 2022, del 10 % que percibe los salarios más bajos, el 76,8 % son mujeres, frente al escaso 23,2 % de hombres. En el extremo opuesto sucede lo contrario: del 10 % más rico el 37,2 % son mujeres y el 62,8 % hombres. Es evidente que la balanza sigue sin estar para nada equilibrada a día de hoy. Sin embargo, al compararlo con el gráfico de 2010, se advierte una brecha más profunda, dado que, del 10% que recibe los sueldos más elevados, solo el 32,1 % eran mujeres; un porcentaje ínfimo comparado con el casi 70 % de los hombres.

# 05.

## Conclusiones

Las brechas de género en el trabajo han quedado sobradamente evidenciadas en este informe. Las constantes en el empleo de las mujeres son:

- Mayor tasa de paro.
- Más parcialidad y más temporalidad.
- Salario inferior, incluso a igual jornada.
- Trabajo en sectores feminizados, con peores condiciones laborales.
- Mucha menor presencia de mujeres en altos cargos, puestos directivos o como empleadoras.
- Y, por todo ello, también menos mujeres con pensiones de jubilación e inferiores en cuantía a los hombres.

A pesar de que en los últimos años estas diferentes brechas de género han evolucionado favorablemente hacia la igualdad, lo han hecho a paso lento. Se ha rebajado notablemente el número de mujeres ajenas al mercado laboral o en paro, ha aumentado ligeramente su presencia en sectores masculinizados y en puestos directivos, y hemos avanzado en otros aspectos. Por ejemplo, en atención al acoso sexual y por razón de género, o en haber puesto el foco en la corresponsabilidad, aunque las medidas de conciliación se sigan pensando para las mujeres.

USO cree que los esfuerzos aún no dan los resultados esperados y han resultado insuficientes. Para poder mirar hacia un futuro en igualdad positiva, es fundamental contar con una agenda política que impulse un empoderamiento femenino ya desde las edades tempranas. Por ejemplo, en las vocaciones: alejar a las niñas de las ciencias y las matemáticas por una cuestión de roles las alejará también en el futuro de las profesiones más demandadas y mejor remuneradas hoy.

Estos roles se trasvasan a la vida adulta y la mujer sigue encajada en ciertos trabajos “apropiados” para ella, que se suma a que también sigue siendo la persona más “apropiada” para ejercer los cuidados y el trabajo extra del hogar. Como sociedad, debemos desterrar estos estereotipos y roles tradicionales de género, avanzar en corresponsabilidad y repartir las cargas de cuidados.

En USO tenemos claro que la acción sindical con perspectiva de género es fundamental para conseguir más y mejores derechos para las mujeres trabajadoras. Negociar un plan de igualdad o un plan de prevención con perspectiva de género es mejorar en igualdad gracias al sindicalismo. Porque, si bien se ha creado un marco normativo más avanzado en los últimos años, la labor de las instituciones y la Administración no puede quedarse en promulgar leyes, sino en hacerlas cumplir.

Por eso, desde USO pedimos una mayor vigilancia de la obligación de contar con un plan de igualdad. Consideramos que, al igual que se hizo muy acertadamente con Seguridad y Salud Laboral, la igualdad debería contar con una Unidad Especializada de Inspección de Trabajo, que vigile específicamente la firma y cumplimientos de los planes, así como las auditorías retributivas.

---

**LAS MUJERES**  
  **NO**  
**QUEREMOS**

---

[www.uso.es](http://www.uso.es)



**LAS MUJERES**  
  **NO**  
**QUEREMOS**

