



Sonoridad

INFORME 8 MARZO | 2025

**LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES
EN EL ÁMBITO LABORAL**

UGT 

1

INTRODUCCIÓN

Como cada año, desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, realizamos un balance de la situación de las mujeres en el ámbito laboral, en el que se recogen los principales datos sobre empleo que nos permiten valorar la evolución de la brecha de género en el mundo del trabajo y la necesidad de adoptar nuevas medidas para seguir avanzando en la eliminación de la desigualdad entre mujeres y hombres y la discriminación por razón de sexo en el marco de las relaciones laborales.

Desde UGT ponemos de manifiesto una vez más nuestro compromiso, trabajo y esfuerzo para lograr que la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en una realidad y alcanzar una sociedad más justa, inclusiva y solidaria. El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario y un principio irrenunciable para nuestra organización y para la democracia. La igualdad, además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y de nuestra economía. Es imprescindible para que las empresas en España sean competitivas. Un modelo de competitividad basado en la calidad de los productos y los servicios no es posible sin igualdad real entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

Reconocemos y valoramos positivamente las reformas legales llevadas a cabo en los últimos años, fruto del Diálogo Social, cuyo impacto en la igualdad de género en el ámbito laboral han sido muy importantes; hay más mujeres ocupadas y afiliadas a la Seguridad Social que nunca (148.279) y parte de la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha debido a las subidas del SMI que han tenido una repercusión positiva mayor en las mujeres.

Pese a todo ello, los datos actuales de brecha de género entre mujeres y hombres en el ámbito laboral siguen siendo muy preocupantes, confirmándose que, si bien la crisis económica se ha superado y hemos asistido a una mejora del empleo y de las

condiciones laborales, las brechas de género en el mundo del trabajo persisten y siguen sin experimentar avances significativos en su eliminación.

Teniendo en cuenta los datos anuales del INE/EPA 2024, la brecha de género sigue siendo muy importante en tasas de actividad, de empleo, de ocupación a tiempo completo y a tiempo parcial, de empleo indefinido y temporal y de desempleo. También los datos sobre retribuciones, asunción de las responsabilidades familiares de mujeres y hombres, o la violencia machista que sufren mayoritariamente las mujeres en el ámbito laboral, siguen poniendo de manifiesto la desigualdad que sufren las mujeres respecto a los hombres en el ámbito laboral.

- La brecha de género en la tasa de actividad se sitúa en 2024 en Navarra en 8,53 puntos porcentuales. Mientras la tasa de actividad de las mujeres alcanza el 55,06%, en los hombres supone el 63,59%.
- En la tasa de empleo, la brecha entre mujeres y hombres es de 8,73 puntos porcentuales de diferencia. En 2024, las mujeres se sitúan en una tasa de empleo del 50,43% frente al 59,16% de la de los hombres.
- En la ocupación, las mujeres siguen manteniendo grandes diferencias con los hombres. Del total de ocupación a jornada completa, con datos mejorados por efecto de la reforma laboral, fruto del Diálogo Social, 157.300 son hombres, frente a 114.900 mujeres, mientras que en la ocupación a tiempo parcial (con condiciones laborales más precarias), las mujeres son mayoría. Del total de ocupación a tiempo parcial, 31.025 son mujeres (76,94%), frente a 9.300 hombres (23,06%). Es decir, casi 8 de cada 10 empleos a tiempo parcial los desempeñan mujeres.
- En el tipo de duración de la contratación también existen importantes diferencias. En el último año la contratación indefinida ha ganado 14.400 personas más, casi la mitad, mujeres. Pero siguen siendo mayoría los hombres: 117.000, frente a 103.700 mujeres. En la contratación temporal, a pesar de la reducción de la tasa de la temporalidad, consecuencia también de la reforma laboral, son mayoría las mujeres: 23.500 mujeres frente a 19.900 hombres.
- En el desempleo las más afectadas siguen siendo las mujeres. En 2024, 13.400 mujeres se encontraban en paro, frente a 12.400 hombres. La tasa de paro femenina se sitúa en 8,40%, mientras que la tasa de paro masculina es de 6,95%.
- En las tareas de cuidados las mujeres siguen siendo mayoría en la asunción no retribuida de las mismas.

- La violencia machista se extiende a todas las esferas, incluida la laboral. Las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo siguen siendo mayoritariamente mujeres.

Y en materia de retribuciones, la brecha de género última que conocemos, con datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2022, es de 18,54%, según la metodología del INE.

Eliminar estas brechas, así como los desequilibrios en la asunción de cuidados familiares y labores domésticas, con un efecto claramente negativo para las mujeres en detrimento de su desarrollo profesional, personal y económico, así como la violencia que sufren mayoritariamente las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral, son objetivos ineludibles a conseguir, por los que luchamos y lucharemos sin descanso hasta conseguirlos.

Por ello, desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores reivindicamos que se sigan adoptando tanto medidas legislativas, como políticas públicas, planes y programas que corrijan las brechas de género en el empleo y la igualdad efectiva de hombres y mujeres sea una realidad.

Así mismo reivindicamos el fortalecimiento del papel de la negociación colectiva para alcanzar la igualdad real en las empresas, a través de los convenios y planes de igualdad, así como del Diálogo Social, para alcanzar el consenso de medidas que nos permitan lograr nuestro objetivo en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

2

ACTIVIDAD

La brecha de género en la tasa de actividad femenina aumenta en 2024 en Navarra hasta los 8,53 puntos porcentuales. La tasa de actividad de las mujeres asciende en 2024: se sitúa en el 55,06%, frente al 63,59% de los hombres. A pesar de la recuperación económica, la tasa de actividad femenina, después de 10 años, sigue estando por debajo de la masculina.

La tasa de actividad de las mujeres asciende en 2024 respecto a 2023, mientras que la de hombres aumenta ligeramente. La tasa de actividad femenina se sitúa en 2024 en 55,06%, manteniendo una importante brecha respecto a los hombres, cuya tasa de actividad se sitúa en el 63,59%.

La brecha de género en la tasa de actividad de mujeres y hombres se eleva a 8,53 puntos porcentuales, lo que supone un descenso de 0,73 puntos porcentuales respecto a 2023.

Es necesario que en Navarra se adopten medidas para favorecer el crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres y la eliminación de la brecha de género con los hombres, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea y de todos los Organismos Internacionales, que ven en el empleo de las mujeres la oportunidad para el crecimiento económico y la mejora de la eficiencia y de la productividad en el mundo laboral.

Tasa de actividad por sexo 2023/2024

	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia Brecha
Tasa actividad 2023	58,79%	63,49%	54,23%	9,26%
Tasa actividad 2024	59,26%	63,59%	55,06%	8,53%

Fuente: Elaboración propia a partir datos de EPA/INE2024/2023

La tasa de actividad de mujeres y hombres por Comunidades Autónomas

La tasa de actividad de las mujeres en 2024 desciende en 10 de las 19 Comunidades Autónomas respecto a la tasa del año 2023 y sigue siendo inferior a la de los hombres en todas las Comunidades Autónomas.

La **tasa de actividad de mujeres en 2024** desciende respecto a 2023 en 10 Comunidades y aumenta en 9. La tasa de actividad de las mujeres más alta, superando la media de la tasa de actividad femenina nacional en 2024 (53,91%), la encontramos en Baleares (59,70%), seguida de Madrid (59,07%), Cataluña (56,48%), Canarias (55,50%), Navarra (55,06%), Ceuta (54,45%), Melilla (54,07%) y Comunidad Valenciana (53,93%).

Las Comunidades Autónomas con tasas más bajas de actividad femenina y por debajo de la media nacional son Asturias (47,69%), Extremadura (49,38%), Galicia (49,45%), Castilla León (49,82%), Cantabria (50,90%), Andalucía (51,01%), Castilla-La Mancha (51,88%), País Vasco (52,13%), La Rioja (52,99%), Aragón (53,78%) y Murcia (53,88%).

Tasas de población activa por sexo y Comunidades Autónomas 2023/20224

Comunidades Autónomas	Tasa de Actividad de hombres		Tasa de Actividad de mujeres		Brecha M/H		Diferencias brecha
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023/2024
Nacional	63,95	63,90%	54,04	53,91%	9,91	9,99	+0,08
Andalucía	62,82	62,89%	51,96	51,01%	10,86	11,88	+1,02
Aragón	63,38	63,86%	54,49	53,97%	8,89	10,08	+1,19
Asturias	53,50	55,55%	47,02	47,69%	5,81	7,86	+2,05
Baleares	68,21	68,27%	59,12	59,70%	9,09	8,57	0,52
Canarias	64,85	63,84%	54,95	55,50%	9,90	8,34	1,56
Cantabria	59,47	61,25%	50,50	50,90%	8,97	10,35	+1,38
Castilla y León	59,36	58,96%	48,86	49,82%	10,5	9,14	1,36
Castilla-La Mancha	65,17	64,46%	52,02	51,88%	13,15	12,58	0,57
Cataluña	66,38	66,94%	56,87	56,48%	9,51	10,46	+0,95
Comunidad Valenciana	64,52	64,07%	54,13	53,93%	10,39	10,14	0,25
Extremadura	61,75	60,30%	49,87	49,38%	11,82	10,92	0,96
Galicia	57,18	57,35%	49,18	49,45%	8,00	7,90	0,10
Madrid	67,72	67,68%	59,22	59,07%	8,50	8,61	+0,11
Murcia	66,14	65,68%	53,10	53,88%	13,04	11,80	1,24
Navarra	63,49	63,59%	54,23	55,06%	9,26	8,53	0,73
País Vasco	61,71	60,28%	52,34	52,13%	9,37	8,15	1,22
La Rioja	64,45	64,12%	53,68	52,99%	10,77	11,13	+0,36
Ceuta*	66,33	66,78%	57,43	54,45%	8,90	12,33	+3,43
Melilla*	61,57	63,59%	49,74	54,07%	11,83	9,52	2,31

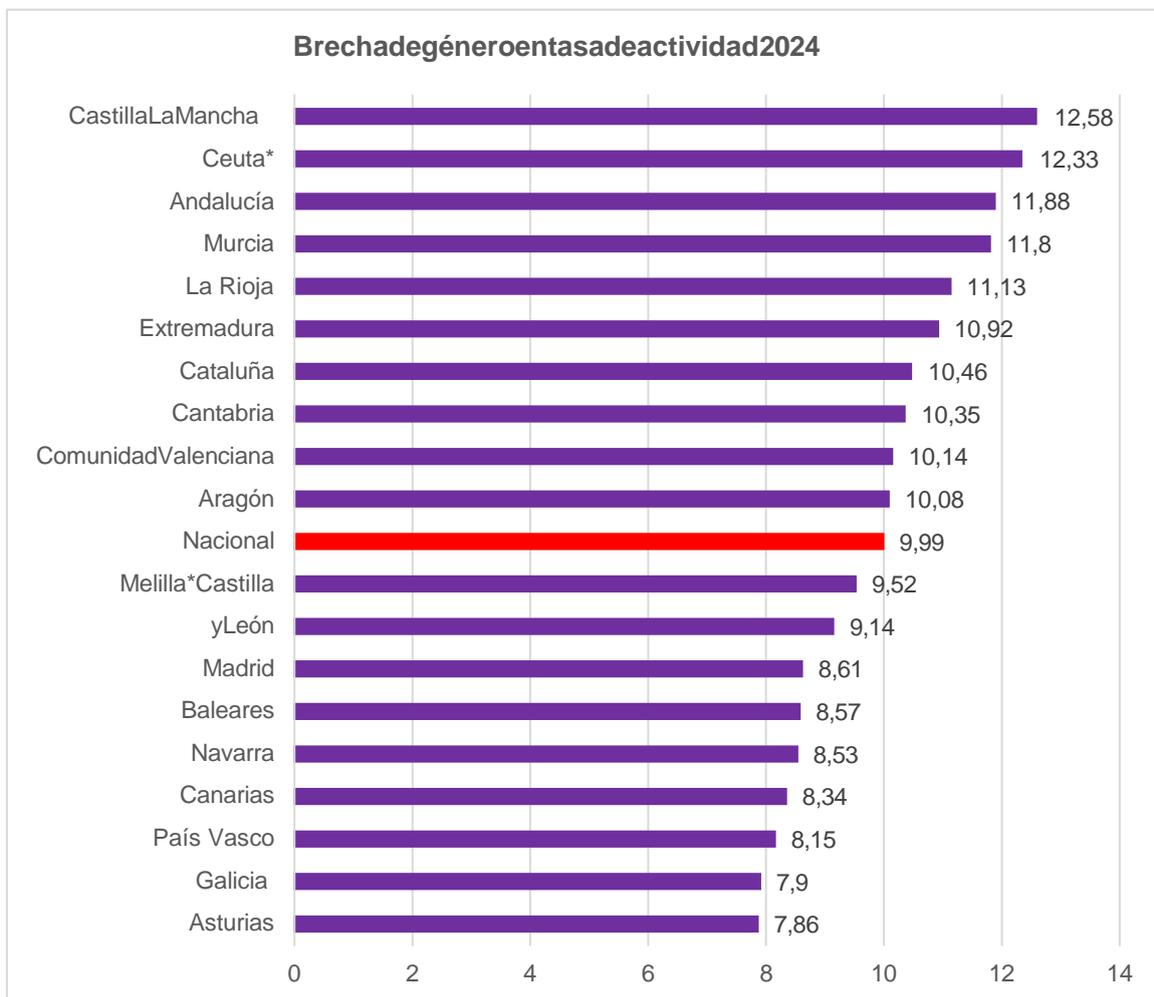
Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE2024

*Según el EPA/INE los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

La brecha de género en la tasa de actividad disminuye en 11 comunidades en 2024 respecto de 2023; Baleares, Canarias, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Murcia, Navarra, País Vasco y Melilla.

Por el contrario, crece en el resto de Comunidades; Andalucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Cataluña, Madrid, La Rioja y Ceuta.

El gráfico siguiente muestra la brecha de género o diferencia entre la tasa de actividad masculina y femenina, ordenadas de menor a mayor en cada una de las Comunidades Autónomas.



Fuente: elaboración propia a partir de EPA/INE datos 2024

3

OCUPACIÓN y EMPLEO

En 2024, la población ocupada femenina sigue siendo inferior a la masculina en Navarra. Hay 20.700 mujeres ocupadas menos que hombres.

En términos absolutos, en 2024, la diferencia entre hombres y mujeres en la ocupación es de 20.700 mujeres menos que hombres. En 2023, esta diferencia era ligeramente superior, con 21.700 mujeres menos.

Pese a que la diferencia ha disminuido ligeramente en 2024, la brecha entre mujeres y hombres en la ocupación sigue siendo muy alta.

POBLACIÓN OCUPADA 2024/2023 POR SEXO

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA H/M
2023	298.800	160.200	138.500	21.700
2024	312.500	166.600	145.900	20.700

Fuentes elaboración propia a partir de datos EPA/INE20024

La brecha en la tasa de empleo en 2024 desciende ligeramente en 0,59 puntos respecto a 2023 y se sitúa en 8,73 puntos porcentuales.

En el año 2024, la tasa de empleo aumenta tanto para hombres como para mujeres respecto a los años anteriores.

En 2024, la tasa de empleo en hombres asciende 1,49 puntos respecto al año 2023, situándose en un 59,16%, mientras que la tasa de empleo de mujeres experimenta un incremento de 2,08 puntos porcentuales, situándose en un 50,43%.

Pese al aumento de la tasa de empleo en hombres y mujeres, la brecha de género disminuye tan solo en 0,59 puntos porcentuales respecto al año anterior.

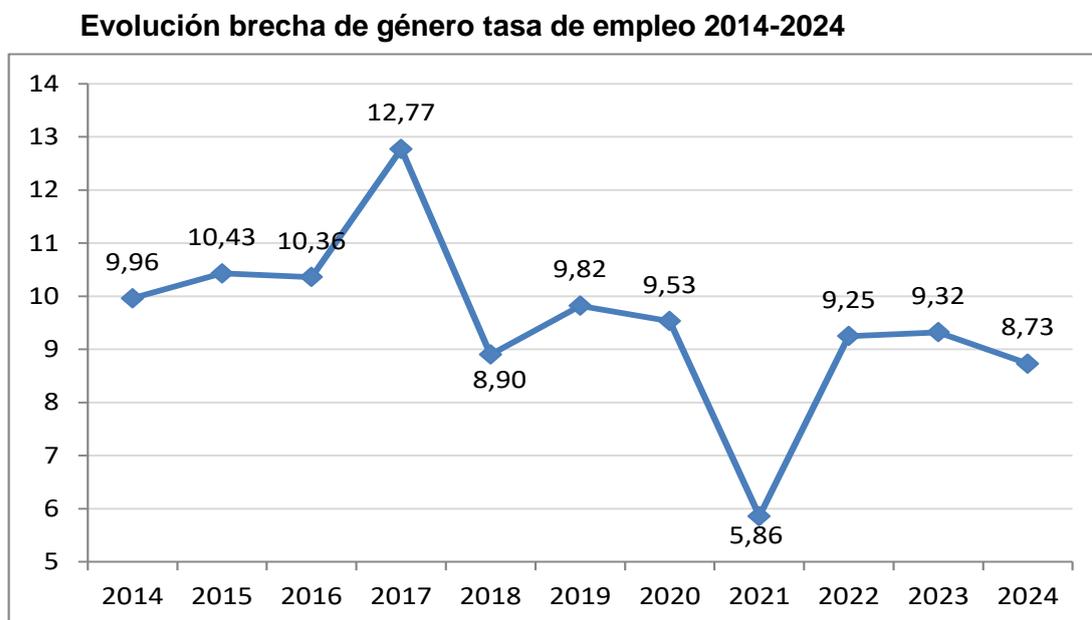
Si observamos la tendencia de reducción en la brecha de género en la tasa de empleo desde 2019, vemos que dicha tendencia, con excepción de 2022 en el que la brecha aumentó, ha sido continua, aunque lenta. En el 2019, la brecha estaba situada en 9,82%, mientras que en 2024 es de 8,73%; es decir, que en 6 años la reducción de la brecha ha sido de 1,09 puntos porcentuales. Sin embargo, como veremos más adelante, la brecha después de 10 años permanece casi invariable.

Tasa de empleo por sexo 2019/2024

AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA H/M
2019	53,80	58,79	48,97	9,82
2020	51,38	56,22	46,69	9,53
2021	51,94	54,91	49,05	5,86
2022	53,00	57,70	48,45	9,25
2023	52,94	57,67	48,35	9,32
2024	54,74	59,16	50,43	8,73

Fuentes elaboración propia a partir de datos EPA/INE 2024

El siguiente gráfico visualiza la evolución de la brecha de género en las tasas de empleo de hombres y mujeres desde 2014 hasta 2024:



Fuente: elaboración propia a partir de datos EPA/INE 2014-2024

4

EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y A TIEMPO COMPLETO

En todas las comunidades autónomas, las mujeres con empleo a tiempo parcial superan a los hombres, mientras que en el empleo a tiempo completo son los hombres los que superan en cifras a las mujeres en todas ellas.

Jornada a tiempo parcial en las Comunidades Autónomas

En todas las Comunidades Autónomas los porcentajes de mujeres superan a los hombres en el trabajo a tiempo parcial.

En 2024, los porcentajes más altos de mujeres con empleo a tiempo parcial, respecto del total de ambos sexos con este tipo de jornada, y superando la media nacional (73,25%), los encontramos en Aragón con 80,24%, Extremadura con 79,25%, Asturias con 78,63% y La Rioja con 78,41%., seguidas de Castilla y León con 77,34%, Navarra con 76,94%, País Vasco con 76,94%, Cantabria con 76,44%, Murcia con 75,44%, Galicia con 74,59%, Madrid con 74,30%, Castilla-La Mancha 74,01%, Baleares con 73,56% y Andalucía con 73,46%.

Con los porcentajes por debajo de la media nacional se encuentran Ceuta con 52%, Melilla con 58,87%, Cataluña con 68,60%, Comunidad Valenciana con 70,62%, y Canarias con 71,59%.

Ocupados por sexo, Comunidades Autónomas y jornada a tiempo parcial 2024/2023

Comunidades Autónomas		Totales	Total Hombres	Total Mujeres	Diferencia M-H	% de mujeres s/total ocupados tiempo parcial
Nacional	2024	2.934.275	784.975	2.149.300	1.364.325	73,25%
	2023	2.818.600	751.300	2.067.300	1.316.000	73,34%
Andalucía	2024	469.125	124.520	344.600	220.075	73,46%
	2023	473.400	122.300	351.100	228.800	74,17%
Aragón	2024	78.675	15.550	63.125	47.575	80,24%
	2023	78.100	18.500	59.600	41.100	76,31%
Asturias	2024	52.750	11.275	41.475	30.200	78,63%
	2023	53.600	14.000	39.600	25.600	73,88%
Baleares	2024	61.750	16.325	45.425	29.100	73,56%
	2023	61.400	17.500	43.900	26.400	71,50%
Canarias	2024	113.675	32.300	81.375	49.075	71,59%
	2023	110.200	36.600	73.600	37.000	66,79%
Cantabria	2024	35.975	8.475	27.500	19.025	76,44%
	2023	32.900	7.800	25.100	17.300	76,29%
Castilla y León	2024	141.025	31.950	109.075	77.125	77,34%
	2023	134.600	30.000	104.600	74.600	77,71%
Castilla-La Mancha	2024	123.200	32.025	91.175	59.150	74,01%
	2023	116.000	29.700	86.300	56.600	74,40%
Cataluña	2024	527.050	165.475	361.575	196.100	68,60%
	2023	462.700	128.700	334.000	205.300	72,19%
Comunidad Valenciana	2024	375.300	110.250	265.050	154.800	70,62%
	2023	357.700	95.900	261.800	165.900	73,19%
Extremadura	2024	52.525	10.900	41.625	30.725	79,25%
	2023	59.100	15.500	43.600	28.100	73,77%
Galicia	2024	154.100	39.150	114.950	75.800	74,59%

	2023	158.900	42.700	116.200	73.500	73,13%
Madrid	2024	432.250	111.100	321.150	210.050	74,30%
	2023	403.300	112.000	291.300	179.300	72,23%
Murcia	2024	89.900	22.075	67.825	45.750	75,44%
	2023	90.300	24.200	66.100	41.900	73,20%
Navarra	2024	40.325	9.300	31.025	21.725	76,94%
	2023	41.900	9.800	32.100	22.300	76,61%
País Vasco	2024	160.475	37.000	123.475	86.475	76,94%
	2023	160.000	39.600	120.400	80.800	75,25%
La Rioja	2024	19.450	4.200	15.250	11.050	78,41%
	2023	17.800	4.100	13.700	9.600	76,97%
Ceuta*	2024	3.125	1.500	1.625	125	52%
	2023	3.400	1.400	2.000	600	58,82%
Melilla*	2024	3.525	1.450	2.075	625	58,87%
	2023	3.400	1.100	2.300	1.200	67,65%

Fuente: elaboración UGT a partir EPAINE2024/2023

*Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

Jornada a tiempo completo en las Comunidades Autónomas

En 2024, el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo, en relación con los hombres, respecto de 2023, se ha elevado en casi todas las Comunidades Autónomas con excepción de Aragón, Asturias, Baleares, Cantabria, Castilla-La Mancha, Cataluña, La Rioja y Ceuta, en las que el porcentaje ha descendido.

Como es habitual, en todas las Comunidades, los hombres presentan porcentajes de trabajo a tiempo completo más elevados que las mujeres.

Las Comunidades con el porcentaje más elevado de mujeres con trabajo a tiempo completo en relación a la totalidad del trabajo a tiempo completo de hombres y mujeres y las que se encuentran por encima de la media (42,22%), son Madrid (45,30%), Galicia (44,18%), Asturias (43,99%), Canarias (43,46%), Baleares (43,25%), Cataluña (43,05%), País Vasco (43%), Melilla (42,96%), y Navarra (42,22%).

Las Comunidades con los porcentajes más bajos y/o por debajo de la media son Castilla-La Mancha (37,46%), Ceuta (38,61%), Extremadura (39,55%), Murcia (39,87%), Andalucía (39,99%), Aragón (40,51%), Castilla y León (40,88%), La Rioja (40,90%) Cantabria (41,85%), Comunidad Valenciana (41,35%).

Comunidades Autónomas		Totales	Total Hombres	Total Mujeres	Diferencia M-H	% de mujeres s/total ocupados tiempo parcial
Nacional	2024	18.719.650	10.816.475	7.903.175	2.913.300	42,22
	2023	18.363.600	1.0625.400	7.738.200	2.887.200	42,14
Andalucía	2024	2.992.975	1.796.075	1.196.900	599.175	39,99
	2023	2.910.400	1.747.900	1.162.500	585.400	39,94
Aragón	2024	541.500	322.125	219.375	102.750	40,51
	2023	533.200	313.800	219.400	94.400	41,15
Asturias	2024	360.800	202.075	158.725	43.350	43,99
	2023	338.900	185.900	153.000	32.900	45,15
Balears	2024	545.525	309.600	235.925	73.675	43,25
	2023	528.100	296.900	231.300	65.600	43,80
Canarias	2024	891.925	504.325	387.600	116.725	43,46
	2023	858.200	490.600	367.600	123.000	42,83
Cantabria	2024	227.500	132.300	95.200	37.100	41,85
	2023	222.000	127.700	94.300	33.400	42,48
Castilla y León	2024	883.950	522.600	361.350	161.250	40,88
	2023	876.800	524.000	352.800	171.200	40,24
Castilla-La Mancha	2024	775.975	485.300	290.675	194.625	37,46
	2023	779.100	484.400	294.700	189.700	37,83
Cataluña	2024	3.300.075	1.879.550	1.420.525	459.025	43,05
	2023	3.271.800	1.844.000	1.427.900	416.100	43,64
Comunidad Valenciana	2024	1.969.950	1.155.450	814.500	340.950	41,35
	2023	1.946.400	1.154.200	792.300	361.900	40,71
Extremadura	2024	365.600	221.000	144.600	76.400	39,55
	2023	356.200	219.200	137.000	82.200	38,46
Galicia	2024	989.825	552.550	437.275	115.275	44,18
	2023	969.700	542.900	426.800	116.100	44,01
Madrid	2024	3.007.300	1.645.025	1.362.275	282.750	45,30
	2023	2.924.900	1.600.200	1.324.700	275.500	45,29
Murcia	2024	590.150	354.850	235.300	119.550	39,87
	2023	578.400	352.900	225.500	127.400	38,99
Navarra	2024	272.175	157.275	114.900	42.375	42,22
	2023	256.800	150.400	106.400	44.000	41,43
País Vasco	2024	827.225	471.550	355.675	115.875	43
	2023	835.800	486.300	349.500	136.800	41,82
La Rioja	2024	126.775	74.925	51.850	23.075	40,90
	2023	128.900	75.900	53.000	22.900	41,12
Ceuta*	2024	25.900	15.900	10.000	5.900	38,61
	2023	24.500	14.800	9.700	5.100	39,59
Melilla*	2024	24.500	13.975	10.525	3.450	42,96
	2023	23.500	13.600	9.800	3.800	41,70

Fuente: elaboración UGT a partir EPA-INE 2024/2023.

*Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo

5

PARO

Si analizamos las tasas de paro de mujeres en las **Comunidades Autónomas**, **las tasas más altas en 2024** y por encima de la media nacional (12,68%), se encuentran en Ceuta con 36,88%, Melilla con 29,47%, Andalucía con 19,19%, Extremadura con 17,96%, Castilla-La Mancha con 17,52%, Canarias con 15,44%, Murcia con 14,31%, y Comunidad Valenciana con 14,16%.

Las **tasas de paro de mujeres más bajas en 2024 y por debajo de la media nacional**, se encuentran en País Vasco con 7,43%, Navarra con 8,40%, Cantabria con 9,21%, Cataluña con 9,46%, Madrid con 9,48%, Aragón con 9,85%, Galicia con 10,02%, La Rioja con 10,25%, Baleares con 10,89%, Asturias con 11,07% y Castilla León con 11,29%.

En todas las Comunidades la tasa de paro de mujeres es mayor que la de paro en hombres.

Respecto a 2023, la **tasa de paro femenino en 2024** **desciende** en todas las comunidades autónomas con excepción de Baleares, Castilla-La Mancha, Ceuta y Melilla, en las que aumenta.

Tasas de paro por sexo y Comunidad Autónoma 2023/2024

Comunidades Autónomas	Tasa paro Hombres		Tasa paro mujeres		Brecha	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Nacional	10,16	10,66	12,68	13,87	2,52	3,21
Andalucía	14,14	15,63	19,19	21,25	5,05	5,62
Aragón	6,67	6,41	9,85	11,03	3,18	4,62
Asturias	9,23	11,39	11,07	12,89	1,84	1,50
Baleares	8,17	9,92	10,89	10,77	2,72	0,85
Canarias	12,25	14,03	15,44	18,40	3,19	4,37
Cantabria	6,62	6,45	9,21	9,97	2,59	3,52
Castilla y León	7,75	8,05	11,29	11,58	3,54	3,53
Castilla-La Mancha	9,97	10,18	17,52	16,99	7,55	6,81
Cataluña	8,39	8,92	9,46	9,79	1,07	0,87
C. Valenciana	11,28	10,97	14,16	14,87	2,88	3,90
Extremadura	13,44	14,34	17,96	20,99	4,52	6,65
Galicia	8,77	8,93	10,02	10,54	1,25	1,61
Madrid	8,49	8,70	9,48	11,25	0,99	2,55
Murcia	11,40	10,94	14,31	15,04	2,91	4,10
Navarra	6,96	9,16	8,40	10,83	1,44	0,87
País Vasco	8,73	6,94	7,43	8,59	1,30	1,65
La Rioja	9,32	7,86	10,25	11,13	0,93	3,27
Ceuta	19,22	24,55	36,88	36,28	17,66	11,73
Melilla	27,31	26,62	29,47	26,63	2,16	0,01

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2023-2024

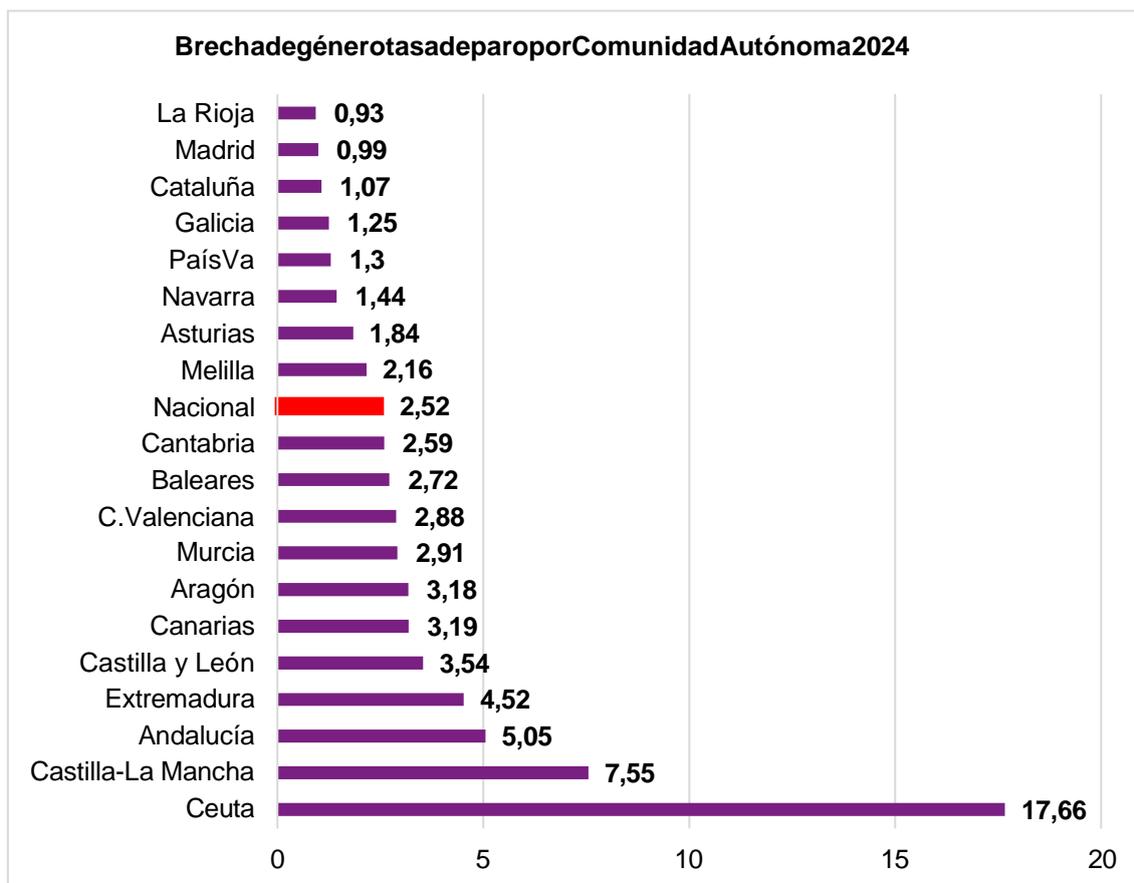
En cuanto a la brecha de género en 2024, oscila entre los 0,93 puntos de La Rioja y los 17,66 puntos de Ceuta. La **brecha de género** en la tasa de paro femenina **desciende respecto a 2023 en 11 Comunidades y aumenta en 8**: Asturias, Baleares, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Cataluña, Navarra, Ceuta y Melilla.

Desciende en Andalucía, Aragón, Canarias, Cantabria, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid, Murcia, País Vasco y La Rioja.

Destacan por una mayor brecha Ceuta con 17,66 puntos de diferencia, Castilla-La Mancha con 7,55 puntos, Andalucía con 5,05 puntos y Extremadura con 4,52 puntos.

Entre las comunidades autónomas con una menor brecha se encuentran La Rioja con 0,93 puntos porcentuales de diferencia, Madrid con 0,99 puntos, Cataluña con 1,07, Galicia con 1,25 puntos, País Vasco con 1,30 puntos, Navarra con 1,44 puntos y Asturias con 1,84.

El siguiente gráfico muestra las brechas de género en las tasas de paro, ordenadas de menor a mayor.



Fuente: elaboración propia a partir de EPA INE datos 2024

6

DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LAS MODALIDADES DE CONTRATOS DE PERSONAS ASALARIADAS

En 2024, en la contratación de **carácter indefinida**, las mujeres son minoría en todas las Comunidades Autónomas, como sucede a nivel nacional.

El porcentaje de mujeres en Melilla con un 50,57%, Madrid con un 49,69%, Baleares con un 48,08%, Galicia con un 47,85%, Asturias con un 47,63%, Cataluña con un 47,43%, Canarias con 47,41%, y Navarra con un 46,97%, es superior a la media nacional en la contratación indefinida de mujeres, que se sitúa en un 46,90%. En el resto de las Comunidades, la participación de mujeres en la contratación indefinida es inferior al porcentaje nacional.

Y en la contratación de **carácter temporal**, las mujeres representan la mayoría con porcentajes superiores al 50% en todas las Comunidades Autónomas. Si el porcentaje a nivel nacional de contratación temporal femenina es del 55,93%, el País Vasco con 62,35%, Asturias con 61,68%, Castilla y León con 60,61%, Galicia con 60,34%, Aragón con 60%, Cantabria con 59,72%, La Rioja con 58,42%, Madrid con 58,26%, Extremadura con 57,22%, Comunidad Valenciana con 56,94% son las comunidades que tienen los porcentajes más altos. En el resto de Comunidades, donde el porcentaje está por debajo de la media nacional, oscila entre el 55,49% de Cataluña y el 46,88% de Melilla.

Modalidad de contratación Población Asalariada 2024

Total Nacional	Duración Indefinida			Duración Temporal		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
	8.235,8	7.274,1	46,90	1.291,3	1.638,6	55,93
Andalucía	1.263,0	1.044,0	45,25	294,8	296,6	50,15
Aragón	244,7	202,6	45,29	34,4	51,6	60,00
Asturias, Principado de	147,2	133,9	47,63	22,8	36,7	61,68
Balears, Illes	231,2	214,1	48,08	29,1	29,8	50,59
Canarias	381,0	343,5	47,41	64,4	78,6	54,97
Cantabria	101,3	86,8	46,17	14,5	21,5	59,72
Castilla y León	382,6	327,9	46,15	55,1	84,8	60,61
Castilla-La Mancha	356,5	266,9	42,81	61,7	71,6	53,67
Cataluña	1.526,5	1.377,0	47,43	179,4	223,7	55,49
Comunitat Valenciana	873,2	754,0	46,34	145,9	193,1	56,94
Extremadura	148,2	120,4	44,81	33,2	44,4	57,22
Galicia	409,8	376,0	47,85	59,1	89,9	60,34
Madrid, Comunidad de	1.345,8	1.329,3	49,69	149,3	208,4	58,26
Murcia, Región de	268,3	211,7	44,11	49,2	60,4	55,16
Navarra, Comunidad Foral de	117,0	103,7	46,97	19,9	23,6	54,25
País Vasco	362,8	316,9	46,62	65,4	108,3	62,35
Rioja, La	54,8	48,1	46,74	7,9	11,1	58,42
Ceuta	13,3	8,6	39,27	1,8	1,9	51,35
Melilla	8,7	8,9	50,57	3,4	3,0	46,88

7

RETRIBUCIONES

La realidad de las trabajadoras en España refleja enormes diferencias dependiendo de la Comunidad Autónoma donde trabajen, desde los salarios de las mujeres en Extremadura que no llegan a los 21.000 euros brutos anuales a los más de 29.000 euros anuales de las mujeres en el País Vasco; cifra en la que se sitúa el salario medio de los hombres a nivel nacional. Las brechas salariales entre mujeres y hombres presentan una horquilla que va desde el 4,30% en Canarias al 20,14% en Murcia.

La diferencia salarial entre mujeres y hombres más elevada en euros se produce en Cataluña, donde los hombres cobran 6.219,39 euros más que las mujeres, seguida de Madrid, donde la diferencia es de 5.989,93 euros al año entre ambos sexos.

Las mujeres con salarios más bajos están en Extremadura donde reciben en salario bruto anual 20.637,14 euros de media. Los hombres en esta Comunidad Autónoma perciben 23.170,92 euros al año.

Las mujeres con salarios más altos trabajan en el País Vasco y su salario medio bruto anual es de 29.314,69 euros, mientras que los hombres en esta Comunidad reciben 5.780,98 euros más al año, con un salario medio de 35.095,67 euros.

Brecha salarial por Comunidad Autónoma en 2022

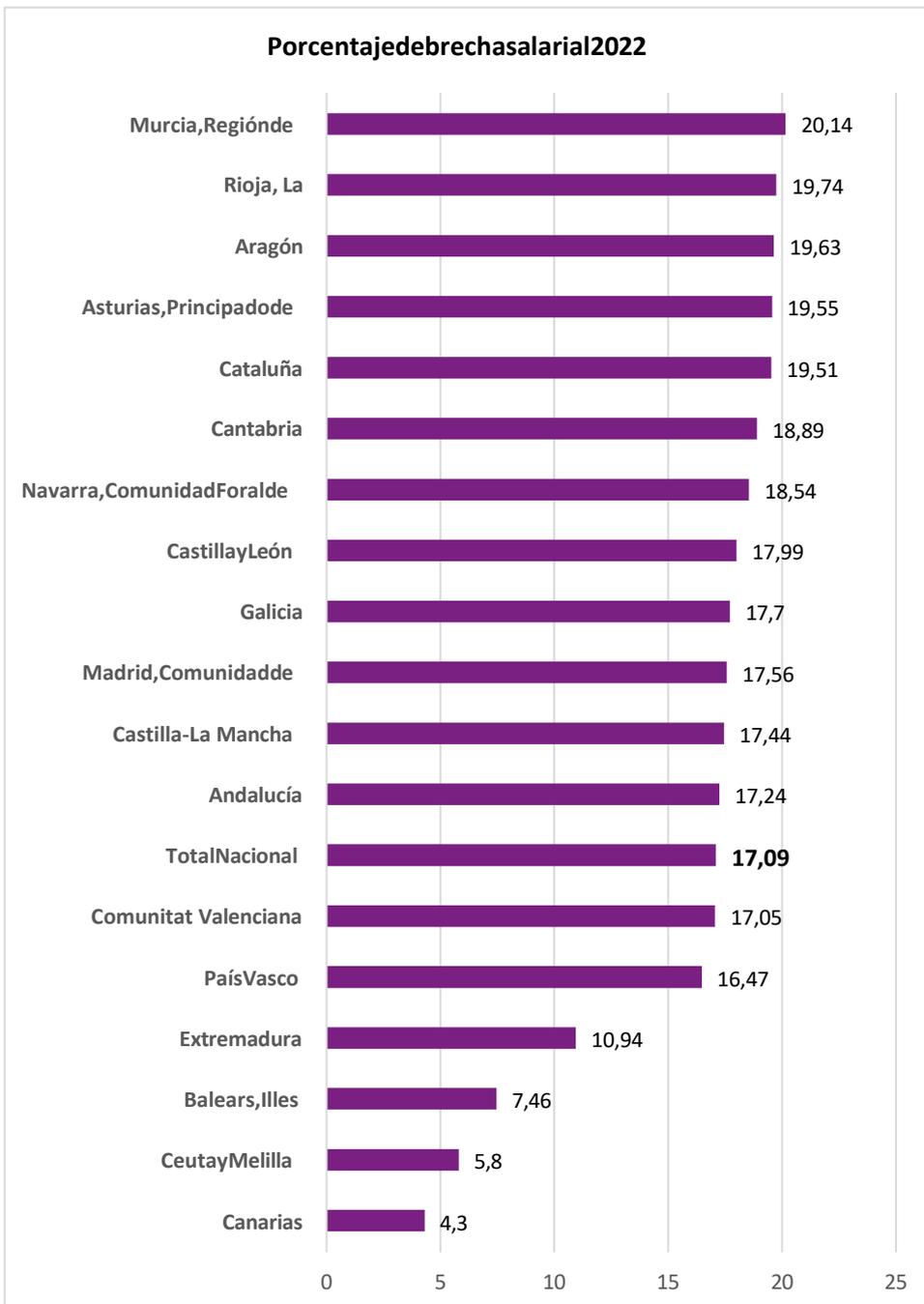
TOTAL	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha Salarial
Total Nacional	26.948,87	24.359,82	29.381,84	5.022,02	17,09
Andalucía	24.094,32	21.649,50	26.159,02	4.509,52	17,24
Aragón	26.012,71	23.138,72	28.789,96	5.651,24	19,63
Asturias, Principado de	26.745,93	23.792,42	29.573,74	5.781,32	19,55
Baleares, Illes	27.145,79	26.054,20	28.155,99	2.101,79	7,46
Canarias	23.096,92	22.574,98	23.588,70	1.013,72	4,30
Cantabria	25.291,14	22.564,11	27.820,83	5.256,72	18,89
Castilla y León	24.186,89	21.773,27	26.548,08	4.774,81	17,99
Castilla-La Mancha	23.751,71	21.312,65	25.813,23	4.500,58	17,44
Cataluña	28.774,55	25.659,03	31.878,42	6.219,39	19,51
Comunitat Valenciana	24.510,34	22.135,35	26.683,85	4.548,50	17,05
Extremadura	21.922,73	20.637,14	23.170,92	2.533,78	10,94
Galicia	24.169,68	21.912,75	26.626,89	4.714,14	17,70
Madrid, Comunidad de	31.230,73	28.123,47	34.113,40	5.989,93	17,56
Murcia, Región de	23.851,69	20.956,37	26.240,66	5.284,29	20,14
Navarra, Comunidad Foral de	29.189,52	26.033,30	31.959,85	5.926,55	18,54
País Vasco	32.313,73	29.314,69	35.095,67	5.780,98	16,47
Rioja, La	24.903,38	22.264,39	27.741,60	5.477,21	19,74
Ciudades de Ceuta y Melilla	27.370,56	26.535,81	28.168,62	1.632,81	5,80

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

Los salarios más elevados en 2022 correspondieron a País Vasco (32.313,73 euros por trabajador), Comunidad de Madrid (31.230,73) y Comunidad Foral de Navarra (29.189,52). Por su parte, Extremadura (21.922,73 euros), Canarias (23.096,92) y Castilla-La Mancha (23.751,71) presentaron los más bajos. Atendiendo al crecimiento anual de la ganancia, Illes Balears, Principado de Asturias y Comunidad de Madrid presentaron las tasas más elevadas, mientras que Castilla-La Mancha, Cataluña y Región de Murcia registraron las más bajas.

La brecha salarial más elevada la padecen las mujeres en Murcia, donde alcanza un 20,14%, la única brecha en toda España que supera el 20%.

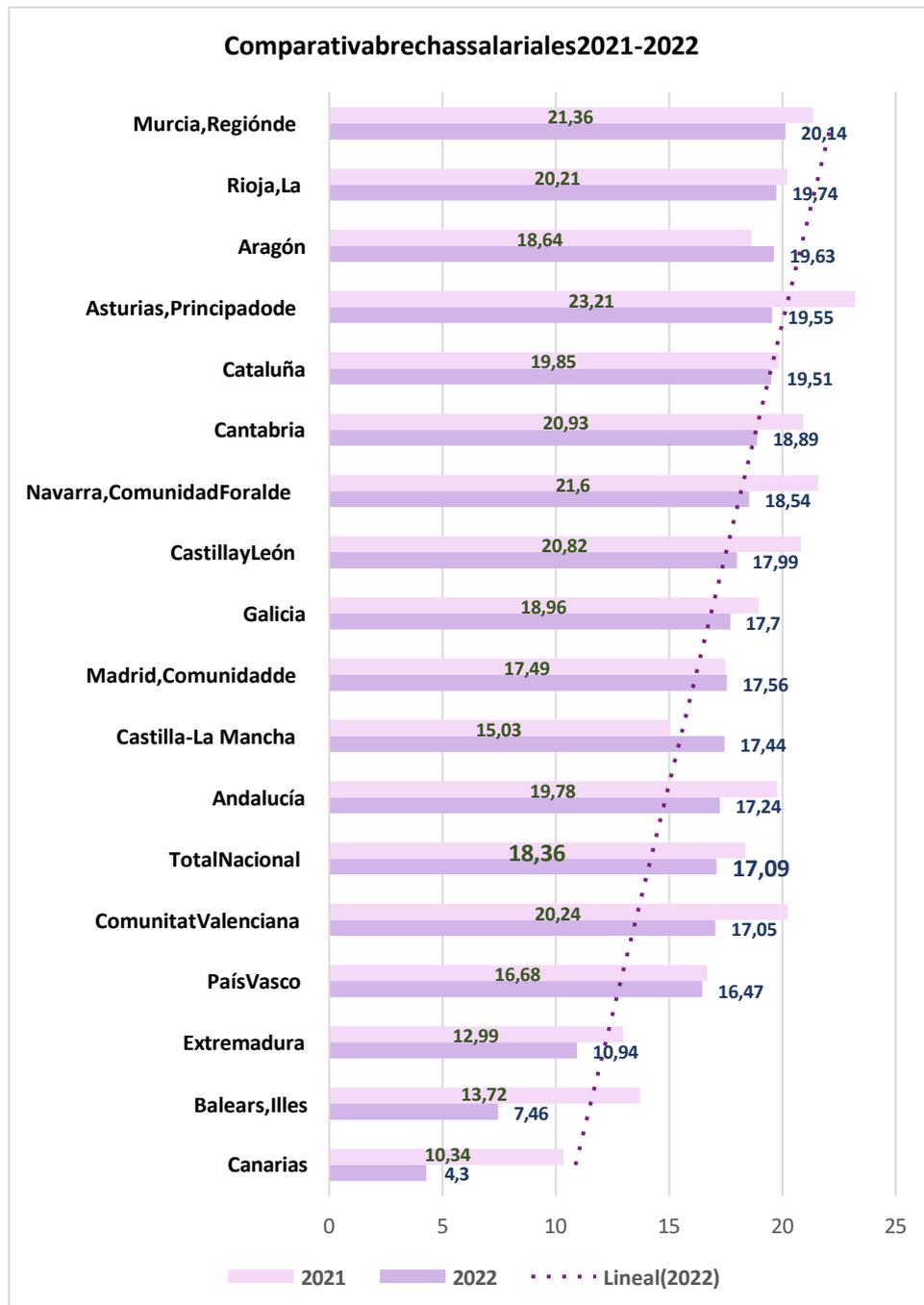
Seguida de La Rioja, Aragón, Asturias y Cataluña, autonomías que superan el 19%, muy por encima de la media nacional que ha descendido hasta el 17,09%.



Fuente :Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

La Encuesta de este año nos ofrece datos de las Ciudades de Ceuta y Melilla, donde la brecha salarial es del 5,80%. Una de las más bajas junto a Canarias, donde la brecha desciende hasta el 4,30%.

En Castilla-La Mancha y Aragón, las brechas han ascendido respecto al año anterior. En el caso de Aragón ha subido un punto porcentual y en el caso de Castilla-La Mancha se produce un aumento llamativo de 2,4 puntos porcentuales. Habría que analizar más en profundidad a qué es debido este fenómeno de un aumento tal marcado en ambas Comunidades.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial. INE

8

CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD

El carácter retribuido de los permisos es fundamental para la consecución de la corresponsabilidad, así lo evidencian un año más los datos relativos al ejercicio del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento.

Desde el 1 de enero de 2021, fruto del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, tanto hombres como mujeres disponen de 16 semanas de forma individual e intransferible por el nacimiento y cuidado del menor de 12 meses.

La individualización de los derechos supone, tal y como es constatado por los datos estadísticos desde 2021, un paso importante para avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la consecución de la asunción corresponsable de los cuidados.

El patrón de distribución de prestaciones por nacimiento reconocidas se observa de igual modo en las Comunidades Autónomas, de modo que las prestaciones reconocidas a favor del 2º progenitor, normalmente el padre, son mayores que las prestaciones reconocidas para el primer progenitor, habitualmente la madre.

Cuadro resumen prestaciones por nacimiento y cuidado del menor por Comunidades Autónomas 2024

Comunidades Autónomas	Total prestaciones	1º progenitor	2º progenitor	Diferencia a favor 2º progenitor	% 1º progenitor sobre total prestaciones
Andalucía	87.592	41.135	46.457	5.322	46,96
Aragón	13.251	5.821	7.430	1.609	43,92
Asturias	6.734	3.268	3.466	198	48,52
Baleares	13.691	6.441	7.250	809	47,04
Canarias	16.492	8.015	8.477	462	48,59
Cantabria	4.685	2.256	2.429	173	48,15
Castilla y León	18.963	8.956	10.007	1.051	47,22
Castilla-La Mancha	20.802	9.178	11.624	2.446	44,12
Cataluña	83.566	37.430	46.136	8.706	44,79
Extremadura	10.159	4.889	5.270	381	48,12
Galicia	20.238	9.956	10.282	326	49,19
Madrid	76.631	37.657	38.974	1.317	49,14
Murcia	18.313	7.833	10.480	2.647	42,77
Navarra	7.076	3.218	3.858	640	45,47
La Rioja	3.130	1.383	1.747	364	44,18
Com. Valenciana	48.255	22.398	25.857	3.459	46,41
País Vasco	20.515	9.848	10.667	819	48,00
Ceuta	635	283	352	69	44,56
Melilla	916	402	514	112	43,88
Total	471.644	220.367	251.277	30.910	46,72

Fuente: elaboración propia a partir de datos Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.

Un año más, la tabla elaborada muestra que en ninguna Comunidad Autónoma la primera persona progenitora alcanza el 50% del total de prestaciones por nacimiento cuidado del menor de 12 meses. No obstante, entre las Comunidades Autónomas que más se aproximan al 50% se encuentran Galicia (con el 49,19%) y Madrid (con el 49,14%).

Respecto al número de prestaciones absolutas tramitadas, el territorio donde se reconocieron el mayor número fue, de nuevo, Andalucía con 87.592 prestaciones, seguida de Cataluña con 83.566 y Madrid con 76.631.

Las excedencias por cuidado de menores y otros familiares se erigen en la mayoría de ocasiones como el último recurso para las personas trabajadoras cuando la atención a las necesidades de cuidados resulta incompatible con el mantenimiento del empleo. Es fundamental para el análisis de las excedencias recordar el carácter no retribuido de las mismas, que a pesar de las diferentes garantías previstas legal y convencionalmente (reserva de puesto de trabajo durante el primer año de ejercicio, antigüedad, consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad...) suponen la pérdida de ingresos económicos con el impacto en la autonomía que ello puede conllevar.

A pesar de su configuración como derecho individual de las personas trabajadoras, año tras año las cifras constatan el ejercicio mayoritario de forma abrumadora por mujeres. En 2024, el 84,4% de las excedencias correspondieron a mujeres (45.118) frente al 15,6% que correspondieron a hombres (8.353). Se evidencia, de este modo, la ausencia de corresponsabilidad en el ejercicio de las excedencias, a pesar de que incluso el último párrafo del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores establezca que se tendrá en cuenta el fomento de ésta, así como la perpetuación de roles y estereotipos de género.

Así también, las excedencias por cuidado de familiar ponen de manifiesto que son necesarios servicios públicos accesibles y de calidad que garanticen el cuidado, que permitan la incorporación o el mantenimiento en el mercado laboral de las personas cuidadoras y a su vez, garanticen las condiciones laborales dignas de las personas que se dedican de manera remunerada a los cuidados.

**Evolución variación sobre los incrementos
 excedencias por cuidado de familiar 2014-2024**

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIÓN MUJERES		VARIACIÓN HOMBRES	
	Mujeres	Hombres	Absolutos	Porcentaje	Absolutos	Porcentaje
2014	36.477	3.134				
2015	41.703	3.861	+5.226	12,53%	+727	18,83%
2016	45.952	4.585	+4.249	9,25%	+724	15,79%
2017	49.934	5.199	+3.982	7,97%	+614	11,81%
2018	51.036	6.021	+1.102	2,16%	+822	13,65%
2019	52.889	6.557	+1.853	3,50%	+536	8,17%
2020	47.706	7.017	-5.183	-10,86%	+460	6,56%
2021	35.696	12.259	-12.010	-33,65%	+5.242	+42,73%
2022	33.290	14.165	-2.406	-7,22%	+1.906	+13,46%
2023	46.052	8.744	+12.762	+27,71%	-5.421	-61,99%
2024	45.118	8.353	-934	-2,07%	-391	-4,68%

Fuente: elaboración propia a partir datos Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2014-2024

Tal y como se puede observar en la tabla, en 2019 se alcanzó el máximo en términos absolutos de excedencias ejercidas por mujeres. Los años 2020 y 2021 supusieron un descenso importante respecto al número de excedencias disfrutadas por mujeres, con un descenso de 5.183 y 12.010, respectivamente. En dicho periodo, paralelamente se registraron ascensos de las excedencias ejercidas por hombres, destacando el aumento de 5.242 en 2021 y 1.906 en 2022. Sin embargo, en 2023, de nuevo la cifra para las mujeres presenta un importante incremento de 12.762 que dificulta la lectura que apuesta por una tendencia hacia la corresponsabilidad en el ejercicio de las excedencias. En 2024, las cifras de ambos sexos descienden, pero la dinámica porcentual constata que las excedencias por cuidados continúan teniendo cara de mujer.

La perpetuación de roles y estereotipos de género, así como la ausencia de remuneración de las excedencias, apuntada en líneas anteriores, pueden explicar en gran medida el motivo por el que los hombres ejercen en menor medida las excedencias.

Por Comunidades Autónomas, en el año 2024 también son las mujeres las que mayoritariamente hacen uso de las excedencias. En todas las Comunidades el porcentaje de mujeres está situado por encima del 75%. Melilla con el 94,87% y Murcia con el 88,09% presentan los porcentajes más elevados, frente al porcentaje más bajo que se registra en Canarias con el 76,62%.

Excedencias por cuidado de familiares por Comunidades Autónomas 2024				
Comunidades Autónomas	Mujeres	Hombres	Total	% de mujeres
Andalucía	5.190	960	6.150	84,39%
Aragón	1.744	280	2.024	86,17%
Asturias	605	98	703	86,06%
Baleares	1.247	301	1.548	80,56%
Canarias	734	224	958	76,62%
Cantabria	342	73	415	82,41%
Castilla y León	2.517	351	2.868	87,76%
Castilla-La Mancha	1.819	324	2.143	84,88%
Cataluña	6.783	1.170	7.953	85,29%
C. Valenciana	4.721	757	5.478	86,18%
Extremadura	507	85	592	85,64%
Galicia	1.363	249	1.612	84,55%
C. Madrid	8.879	1.868	10.747	82,62%
Murcia	1.775	240	2.015	88,09%
Navarra	1.829	357	2.186	83,67%
País Vasco	4.540	946	5.486	82,76%
La Rioja	451	63	514	87,74%
Ceuta	35	5	40	87,5%
Melilla	37	2	39	94,87%
Total	45.118	8.353	53.471	84,38%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones

Desde UGT, una vez más insistimos en la necesidad de contar con permisos retribuidos para el cuidado familiar, de carácter individual e intransferibles, para eliminar los obstáculos en el acceso al empleo por esta causa, así como evitar el abandono temporal del empleo o la renuncia involuntaria a una promoción profesional por parte de las mujeres, por dedicarse al cuidado de familiares, ya sean hijos, ascendientes u otros familiares.

9

LA VIOLENCIA MACHISTA DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL

Una de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres se produce en el ámbito laboral. El **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** son las expresiones más frecuentes de esta violencia que sufren de una forma abrumadoramente mayoritaria las mujeres en el mundo laboral.

Todas las trabajadoras son susceptibles de sufrir acoso sexual y acoso por razón de sexo, pero las más expuestas son las mujeres con peores condiciones laborales. Factores de riesgo como la precariedad o la realización del trabajo en condiciones de aislamiento son determinantes cuando se analizan los perfiles de las víctimas.

Uno de los problemas con el que nos enfrentamos para poder hacer un seguimiento y valoración del acoso sexual y por razón de sexo, así como de la eficacia o no de las medidas adoptadas frente al mismo, es que **no contamos con datos y estadísticas oficiales** sobre esta materia, pese a nuestra reiterada reivindicación al respecto.

Otro de los problemas al que nos enfrentamos en esta materia es la falta de visibilidad y la escasez de denuncias que, por distintos motivos, desincentivan a las víctimas para denunciar los hechos.

Tal y como puso de manifiesto la **Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018**, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo: “El acoso sexual y el acoso sexista es un fenómeno habitual, normalizado, muy extendido, y muy invisibilizado”. “En los espacios públicos y en la vida política de la Unión, un gran número de casos de acoso sexual no llega a denunciarse como consecuencia de la escasa sensibilización social al respecto, el miedo al despido la dificultad para conseguir pruebas, unos insuficientes canales de denuncia, seguimiento y protección de las víctimas y la normalización de la violencia.

La «**Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019**», recogía que el 40,4% de las mujeres mayores de 16 años en España ha sufrido acoso sexual en algún momento de su vida, que el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral.

Según dicha Macroencuesta, el acoso reiterado (o *stalking*) revela que el 15,2% de las mujeres españolas ha sufrido *stalking* en algún momento de su vida, «y el 4,1% señala a su jefe o supervisor como el agresor, mientras que el 7,3% indica que fue otra persona del trabajo (hombre)».

En relación a las acciones de carácter o contenido sexual recibidos por las mujeres, los porcentajes más elevados corresponden a comentarios y chistes de carácter sexista, gestos o miradas insinuantes, contacto físico y peticiones e invitaciones de naturaleza sexual.

Más recientemente, la **Encuesta Europea de Violencia de Género de 2022**, recoge que, del total de mujeres de entre 16 y 74 años residentes en España que han trabajado alguna vez, el 28,4% ha sufrido acoso sexual en el trabajo en algún momento de su vida.

El acoso sexual o por razón de sexo tiene repercusiones muy graves para las víctimas que lo sufren, produciendo serias consecuencias en su salud emocional y psicológica que acaban repercutiendo negativamente en su vida personal y laboral, y que con cierta frecuencia acaban suponiendo la pérdida del empleo o incluso el abandono del mismo por parte de la víctima.

Para combatir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo contamos con un importante instrumento en la Negociación Colectiva, como son los protocolos de acoso dirigidos específicamente a eliminar esta forma de violencia machista, que es la más frecuente en el ámbito laboral, junto con los planes de igualdad en las empresas.

Desde UGT consideramos imprescindible trabajar en las causas estructurales de la violencia de género, en la educación y en la sensibilización.

Asimismo, consideramos imprescindible que en las estadísticas oficiales se recojan los datos e indicadores relacionados con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, imprescindibles para poder evaluar la situación y la evolución de esta forma de violencia machista que sufren mayoritariamente las mujeres trabajadoras.

9

CONCLUSIONES Y REIVINDICACIONES

Las políticas de igualdad puestas en marcha en los últimos años, así como las reformas legales y el aumento del SMI, entre otras medidas fruto del Diálogo Social, están contribuyendo a luchar en mayor medida contra la desigualdad de género en el mundo laboral de nuestro país.

Pese a ello, los avances son demasiado lentos e incluso en ocasiones experimentamos pequeños retrocesos, manteniéndose aún unas brechas de género muy elevadas.

Ante los datos reflejados en el informe, desde UGT reivindicamos:

Seguir incrementando el SMI hasta situarlo en el 60% de la media salarial, **(en cumplimiento de la Carta Social Europea), para reducir la brecha de género en los salarios** que beneficiaría en mayor medida a las mujeres. Destacamos la subida del SMI a 1.184 euros mensuales (14 pagas) para 2025, lograda en el Diálogo Social, con un impacto directo en casi 3 millones de personas, el 57% mujeres.

UGT demanda que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI. En concreto el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y que esa modificación sea recogida en los sucesivos acuerdos de SMI, para evitar la congelación salarial de la población trabajadora más pobre, mayoritariamente mujeres.

Avanzar en la senda de las mejoras de la reforma laboral **para evitar que las personas trabajadoras, (y en concreto las mujeres), paguen las consecuencias de una coyuntura económica forzada por la situación internacional de desaceleración de la economía. Reclamamos que las políticas públicas, también las laborales, tengan perspectiva de género, para que las mujeres no sean quienes sufren desproporcionadamente las consecuencias de ninguna crisis que pueda sobrevenir.**

Desde UGT reivindicamos políticas de empleo que impulsen la incorporación de las mujeres al trabajo, y en condiciones de calidad, con contratos a tiempo completo y de duración indefinida y en las mismas condiciones que los hombres para poder alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación, negociados y acordados con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, **impulsándolos como aspecto prioritario en la negociación colectiva, dotando de los recursos públicos necesarios para el cumplimiento de dicho objetivo.**

Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de género entre mujeres y hombres, y llevar a cabo la transposición de las Directivas de transparencia salarial y violencia contra las mujeres, así como las adecuaciones legislativas que garanticen el pleno cumplimiento del Convenio 190 de la OIT.

Combatir la segregación ocupacional, estableciendo valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género, **que pongan en valor las profesiones mayoritariamente feminizadas.**

Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo con perspectiva de género **de manera transversal, impulsando el acceso y cualificación de las mujeres a sectores productivos emergentes derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica.**

Adoptar medidas de acción positiva en las políticas generales dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo, **que permitan dar respuesta** a la brecha salarial y a la infrarrepresentación femenina **en determinados sectores productivos.**

Erradicar la violencia machista en los centros de trabajo, con una política de Tolerancia Cero. Recordar la obligación de que todas las empresas, independientemente de su tamaño, cuenten con un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. **Además,** incorporar en los protocolos existentes **las novedades introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, con la normativa introducida en 2024 para el reconocimiento de derechos sociolaborales** a las víctimas de violencias sexuales.

Dignificar el sector de los cuidados como un paso imprescindible para garantizar la equidad de género, garantizando la incorporación o el mantenimiento en el mercado laboral de las personas cuidadoras y a su vez, dotando de **condiciones laborales dignas de las personas que se dedican de manera remunerada a los cuidados. Una labor que en España siguen realizando en la mayoría de los casos las mujeres, sobre todo aquellas en situación de mayor vulnerabilidad.**

Resulta imprescindible el abordaje de los cuidados desde la corresponsabilidad social, superando la lógica que asume su atención como un tema privado que deben resolver de manera individual las personas trabajadoras o las familias. **Siguiendo la Estrategia Europea de Cuidados, desde UGT consideramos que es fundamental** el incremento de la inversión pública que garantice unos servicios y prestaciones sociales suficientes, públicos, asequibles, de calidad y accesibles para el cuidado de menores, personas mayores, personas dependientes o personas con discapacidad, que aseguren la respuesta inmediata a situaciones de necesidad, generando un impacto positivo en la reducción en la intensidad de la pobreza de las familias y ayudando a combatir su exclusión social.

Avanzar hacia la corresponsabilidad real y efectiva, **a través de medidas que impulsen la concienciación, especialmente de los hombres, a nivel social y de las empresas, priorizando los permisos retribuidos.** Reclamamos la retribución completa del permiso parental de 8 semanas **hasta que el/la menor tenga 8 años, contemplado en la Directiva 2019/1158, que se incumple en este aspecto en la actualidad, así como el** desarrollo reglamentario necesario para su disfrute a tiempo parcial a través del Diálogo Social.

Insistimos una vez más en la necesidad de contar con permisos retribuidos para el cuidado familiar, de carácter individual e intransferibles, para eliminar los obstáculos en el acceso al empleo por esta causa, así como evitar el abandono temporal del empleo o la renuncia involuntaria a una promoción profesional por parte de las mujeres, por dedicarse al cuidado de familiares, ya sean hijos, ascendientes u otros familiares.

Invertir en educación en igualdad, **establecer que la coeducación sea la norma y no la excepción, para conseguir una sociedad libre de estereotipos de género, revisando los libros de texto y material divulgativo, incorporando referentes plurales y diversos, con especial hincapié en mujeres de profesiones STEM.**

Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción **de la Autoridad Laboral competente para el cumplimiento efectivo de la legalidad en igualdad de género y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.**