

## Brechas entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

### Actividad, empleo y paro

Las tasas de actividad, empleo y paro de las mujeres son significativamente peores que las de los hombres.

	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Tasa de actividad (%)	54,04	63,36	58,57
Tasa de empleo (%)	47,17	56,93	51,92
Tasa de paro (%)	12,72	10,14	11,36



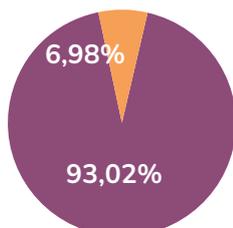
### Tipo de jornada y de contrato

En el primer trimestre de 2025...

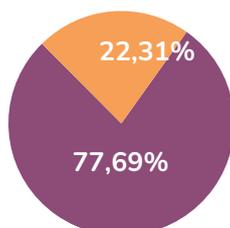
La parcialidad sigue afectando en mayor medida a las mujeres.

Del total de personas ocupadas a tiempo parcial, un **73,64%** son mujeres. Además:

Hombres ocupados según tipo de jornada



Mujeres ocupadas según tipo de jornada



■ Tiempo parcial ■ Tiempo completo

Los contratos temporales han descendido, tanto en hombres como en mujeres, en relación con los datos del primer trimestre de 2024.



No obstante, la temporalidad sigue afectando más a estas últimas. Del total de personas con un contrato temporal, un **56,03%** son mujeres.

## Segregación del mercado laboral

La distribución de mujeres y hombres por ramas de actividad, muestra la segregación horizontal que aún persiste en el mercado laboral. Las mujeres tienen una mayor presencia en servicios sanitarios, educativos y de cuidados.

### Ramas de actividad con mayor presencia de mujeres

Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio



Actividades sanitarias y de servicios sociales



Educación



Otros servicios



### Ramas de actividad con mayor presencia de hombres

Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación



Transporte y almacenamiento



Industrias extractivas



Construcción



Encontramos, asimismo, una segregación ocupacional con una presencia mayor de mujeres entre el personal de oficina, de los servicios de restauración, personales, protección y venta y en ocupaciones elementales.

### Distribución de mujeres y hombres por ocupaciones



Mujeres Hombres

## Paridad y representación equilibrada

También existe una segregación vertical que aleja a las mujeres de los puestos de toma de decisiones:



En los consejos de administración de las empresas del IBEX, el porcentaje de consejeras alcanzó en 2024 el **41,3%**, pero en la presidencia el porcentaje de mujeres es del **12,1%**.

En **puestos ejecutivos** de estas empresas, el porcentaje de mujeres se queda en el **21.8%**.



En la dirección ejecutiva, la presencia de las mujeres es solo del **3%**.



Un **97%** son hombres.

## Cuidados

Las mujeres siguen asumiendo una mayor carga de responsabilidades domésticas y de cuidados.



Un **16,37%** de las mujeres que trabajan a jornada parcial, lo hacen por el cuidado de niños/as o de personas adultas enfermas o con discapacidad. En el caso de los hombres, este porcentaje es del **3,54%**.

Del total de excedencias dadas de alta por el cuidado de hijo/a, menor acogido/a o familiar desde enero a marzo de 2025, un **83,16%** correspondieron a mujeres.

## Brecha salarial

La suma de los factores anteriores conduce a una situación de desigualdad retributiva.

En 2022, el salario medio anual de las mujeres fue de **24.359,82** euros y el de los hombres de **29.381,84**. Esto implica una brecha retributiva entre mujeres y hombres del **17,1%**.



El **24,2%** de las mujeres tuvo un salario anual menor o igual que el Salario Mínimo Interprofesional en 2022, frente al **10,3%** de los hombres.

Nota: los datos de esta infografía proceden de la Encuesta de Población Activa relativa al primer trimestre de 2025 elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, con la excepción del dato de paridad en las empresas del Ibex35 (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, diciembre 2024), el dato de excedencias (estadísticas de prestaciones de la Seguridad Social, Enero-Marzo 2025) y los datos de brechas retributivas (INE, Encuesta de Estructura Salarial 2022).