

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 (%)	54,16	63,90	58,90
Tasa de empleo (%)	47,33	57,46	52,26
Tasa de paro (%)	12,61	10,08	11,27



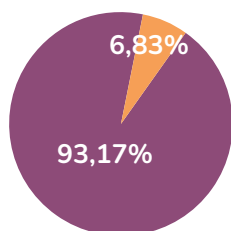
Tipo de jornada y de contrato

En el segundo trimestre de 2024...

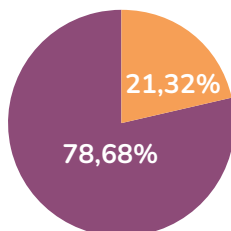
La parcialidad sigue afectando en mayor medida a las mujeres.

Del total de personas ocupadas a tiempo parcial, un **73,1%** son mujeres. Además:

Hombres ocupados según tipo de jornada



Mujeres ocupadas según tipo de jornada



■ Tiempo parcial ■ Tiempo completo

Los contratos temporales siguen descendiendo, tanto en hombres como en mujeres. No obstante, la temporalidad sigue afectando más a estas últimas.



Del total de personas con un contrato temporal, un **55,78%** 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

87,66% 12,34%

Actividades sanitarias y de servicios sociales

76,22% 23,78%

Educación

67,48% 32,52%

Ramas de actividad con mayor presencia de hombres

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

22,96% 77,04%

Transporte y almacenamiento

22,19% 77,81%

Industrias extractivas

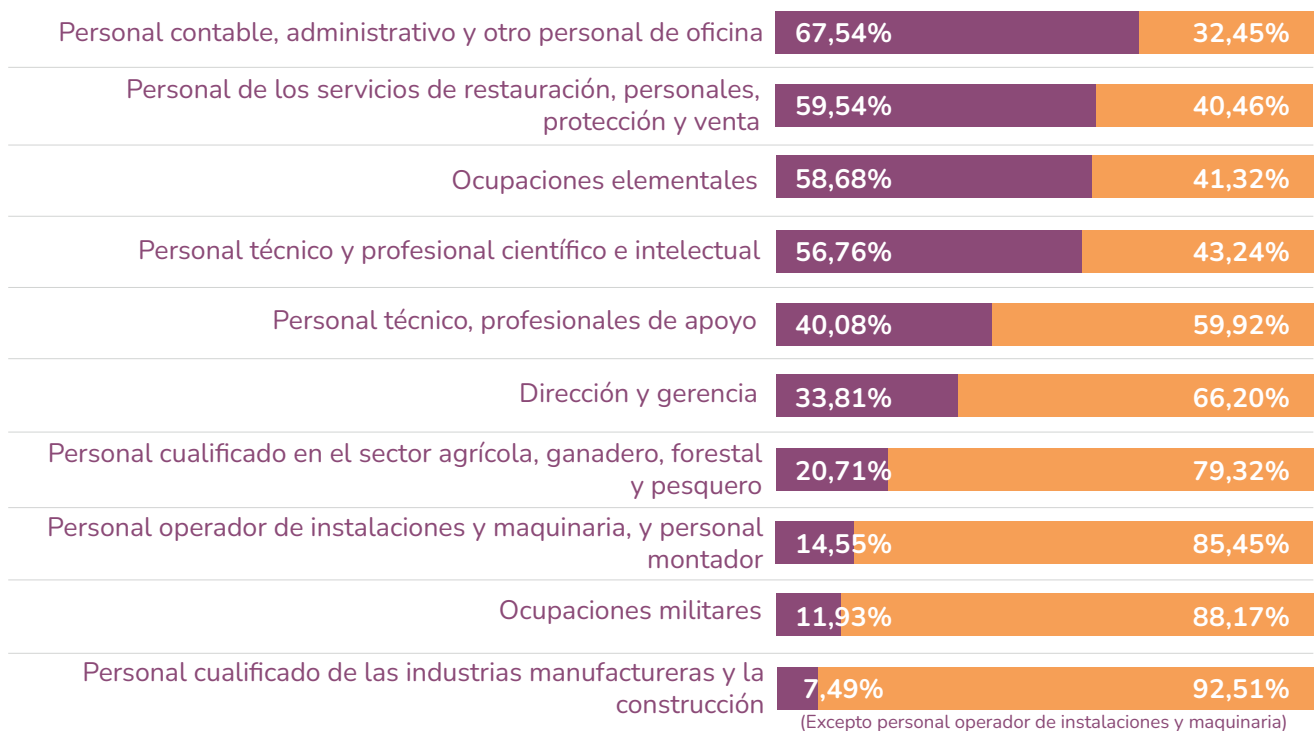
14,85% 85,15%

Construcción

8,75% 91,25%

Encontramos, asimismo, una segregación ocupacional con una presencia elevada de mujeres como empleadas contables, administrativas y otras empleadas de oficina, como trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras 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 las sociedades cotizadas...

El porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración en 2023 fue del **34,5%**.



En la alta dirección, este porcentaje se reduce al **23,4%**.



DIRECCIÓN

En las empresas del Ibex35...

El porcentaje de mujeres en Consejos de Administración ha alcanzado un **40,9%**, en los puestos de alta dirección el porcentaje es del **20,7%**.



En la **dirección ejecutiva** de estas empresas el porcentaje de mujeres es sólo del **3%**.



Un **97%** son hombres.

Cuidados

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



Un **16,53%** de las mujeres trabajan a jornada parcial debido al cuidado de niños/as o de personas adultas enfermas, incapacitadas o mayores. En el caso de los hombres, este porcentaje es del **4,28%**.

Del total de excedencias dadas de alta por el cuidado de hijo/a, menor acogido o familiar, un **83,93%** 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 segundo trimestre de 2024 elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, con la excepción del dato sobre paridad en sociedades cotizadas (Comisión Nacional del Mercado de Valores, 2023), el dato de paridad en las empresas del Ibex35 (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, junio 2024), el dato de excedencias (estadísticas de prestaciones de la Seguridad Social, 2T 2024) y los datos de brechas retributivas (INE, Encuesta de Estructura Salarial 2022).