



INFORME 8 MARZO 2025  
LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO  
LABORAL

*Vicesecretaría general;*

*Secretaría de Comunicación de UGT Región de Murcia*

# 1 INTRODUCCIÓN

Un año más, ante la celebración del Día Internacional de la Mujer, desde UGT Región de Murcia, hacemos balance de la situación de las mujeres en el empleo regional, recogiendo los principales datos sobre empleo y analizando la evolución de las brechas de género que siguen apreciándose en los mismos.

Desde UGT Región de Murcia queremos visibilizar la necesidad de adoptar nuevas medidas para seguir avanzando en la eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres y la existencia de discriminaciones por razón de sexo que imposibilitan asegurar una igualdad real y efectiva. Una igualdad que, además de ser un derecho fundamental, es un elemento imprescindible para que nuestras empresas sean más competitivas y aprovechen por completo el talento de toda su fuerza de trabajo.

Reconocemos y valoramos las reformas legales llevadas a cabo en los últimos años, guiadas desde el Diálogo Social, cuyo impacto sobre la reducción de determinadas brechas es constatable. Hoy, hay más mujeres ocupadas que nunca y gran parte de la reducción de la brecha salarial cabe atribuirla a las subidas pactadas del salario mínimo interprofesional. No obstante, esta mejora del empleo y los salarios femeninos no ha sido suficiente para erradicar las tradicionales brechas de género en cuanto a la participación de las mujeres en el empleo, la calidad de sus contrataciones o la segregación vertical y horizontal que, en el mundo del trabajo, siguen padeciendo las mujeres. Tampoco para acabar con las asimetrías que existen entre hombres y mujeres, en cuanto a la asunción de las tareas de cuidados y los impactos que esta falta de corresponsabilidad acarrea para las carreras profesionales de las mujeres.

En atención a todo ello, desde UGT seguiremos reivindicando nuevas medidas, tanto en materia legal, como de políticas públicas, planes y programas que contribuyan a corregir las brechas de género en el empleo, así como el fortalecimiento del papel de la negociación colectiva, a través de los convenios y los planes de igualdad, para lograr una igualdad efectiva en los centros de trabajo.

## 2 ACTIVIDAD

La población activa femenina es inferior en un 16,7% a la masculina. La tasa de actividad femenina es, por su parte, 11,8 puntos inferior a la masculina. La brecha de género se reduce 1,24 puntos respecto a este último indicador aunque se sitúa como la cuarta más alta de todo el país.

En 2024 y en términos absolutos, los hombres considerados activos aumentan en 2.100 respecto al año pasado; las mujeres activas aumentan en mucha mayor medida, en 10.600, un 3,1% en términos relativos.

Si nos fijamos en la tasa de actividad y la comparamos con la de 2023, la de los hombres experimentan un leve descenso de esta tasa (-0,46 p.p.) mientras que la de las mujeres repunta 0,78 puntos. Como consecuencia de ello, la brecha de género en la tasa de actividad se reduce hasta los 11,80 puntos y es 1,24 puntos inferior a la registrada en 2023.

A pesar de ello, la Región de Murcia tiene una brecha de género en cuanto a tasa de actividad superior a la media española (10 puntos), que nos sitúa como la cuarta Comunidad Autónoma con una mayor brecha en este indicador, solo por detrás de Castilla La Mancha, Ceuta y Andalucía.

A continuación, se muestran, en la siguiente tabla, los datos de población activa y la tasa de actividad, desagregada por sexo, así como la brecha de género en las mismas, correspondientes a 2023 y 2024.

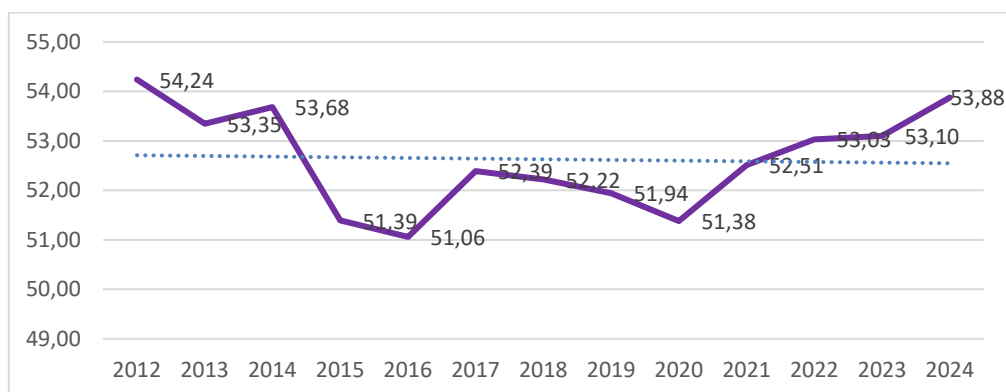
**Población activa y Tasas de activad por sexo 2023/2024**  
Unidades: miles de personas población activa y porcentajes en tasas

	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia Brecha
<b>Población activa 2023</b>	766.600	423.400	343.200	-80.200
<b>Población activa 2024</b>	779.200	425.500	353.800	-71.700
<b>Tasa actividad 2023</b>	59,59	66,14	53,10	-13,04
<b>Tasa actividad 2024</b>	59,74	65,68	53,88	-11,80

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

En el gráfico siguiente se recoge la evolución de la tasa de actividad femenina desde 2012, apreciándose cómo mostraba una preocupante tendencia descendente desde 2012. Con la sola excepción de 2014 y 2017, la tasa de actividad de las mujeres en la Región había ido disminuyendo y aumentando sus brechas con respecto a la de los hombres. A partir de 2021, esta tendencia se interrumpe, alcanzando en el último ejercicio su valor más alto desde 2012.

### Evolución tasa de actividad. Mujeres



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA/INE datos 2012-2024

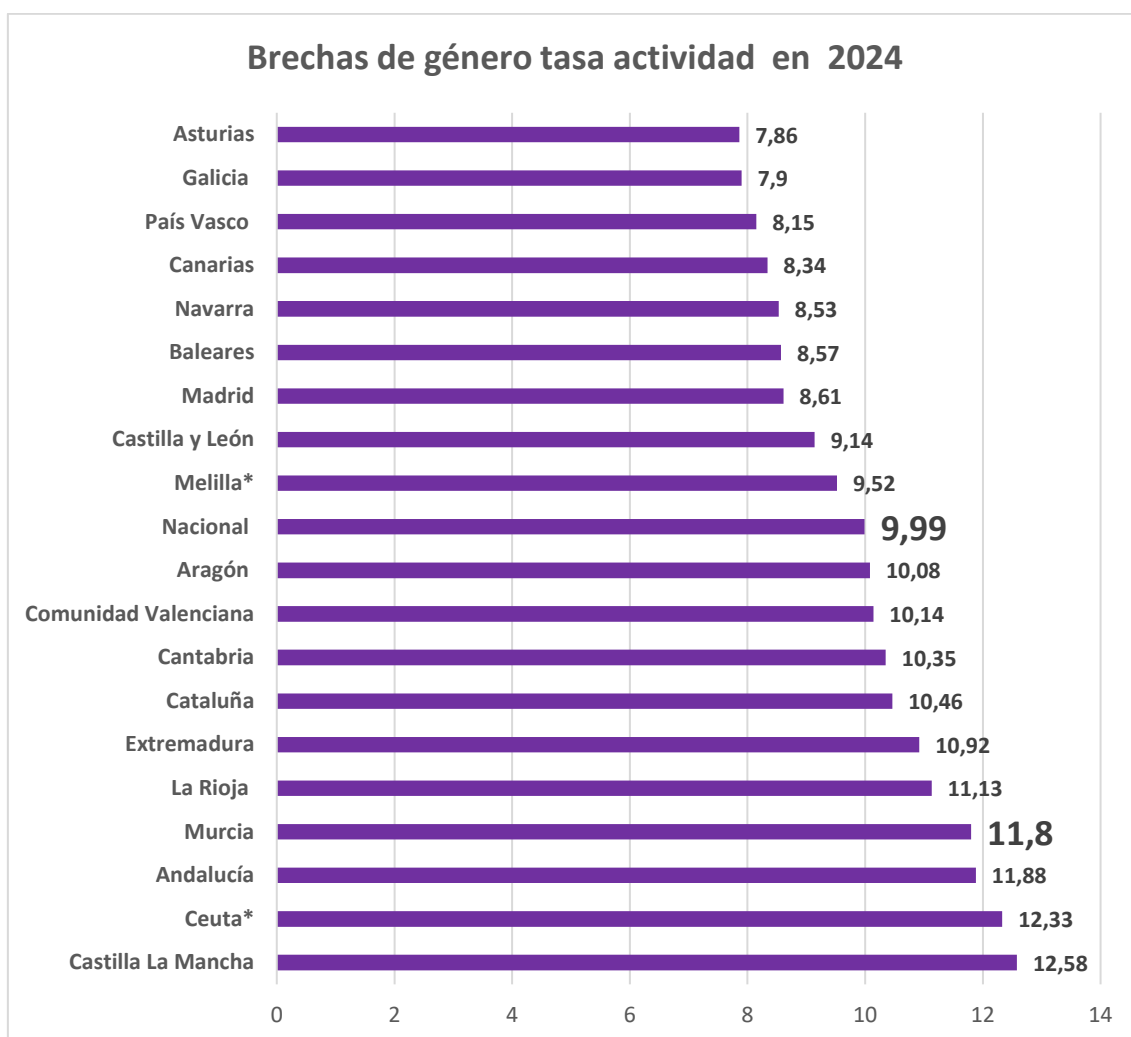
Por otro lado, cabe señalar que mientras los hombres de la Región presentan tasas de actividad significativamente superiores a la media nacional, las mujeres las presentan inferiores en 0,03 puntos. Además, la brecha de género en cuanto a tasa de actividad es aquí 1,81 puntos superior a la nacional y, como ya se ha mencionado, de las más altas del país.

### Tasa de población activa por sexo. 2023/ 2024

	Tasa de actividad hombres	Tasa de actividad mujeres	Brecha M/H
<b>Murcia</b>	65,68	53,88	11,80
<b>Nacional</b>	63,90	53,91	9,99

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

En efecto, el gráfico siguiente nos permite comprobar cómo la Región de Murcia se encuentra en cuarta posición respecto a la brecha de género existente entre la tasa de actividad masculina y la femenina.



Fuente: Elaboración UGT a partir de EPA 2024 INE

# 3 INACTIVIDAD

Las mujeres constituyen el 57,7% de la población inactiva en la Región de Murcia. La mayor presencia de mujeres en inactividad se encuentra entre la población a cargo de las labores del hogar, mientras que en los hombres se localiza en la jubilación. Las mujeres inactivas por dedicarse a labores del hogar representan el 86,9% del total de personas que se declaran inactivas por esta causa, porcentaje que disminuye 2,5 puntos respecto a 2023.

Los datos de 2024, muestran que las mujeres constituyen el 57,7% de las personas inactivas en la Región de Murcia.

Según la EPA correspondiente a ese ejercicio, de un total de población inactiva de 525.200 personas, hay 222.300 hombres inactivos, frente a 302.900 mujeres, es decir, hay 80.600 mujeres inactivas más que hombres. Sin embargo, las razones de esta inactividad son diferentes para ellos y ellas.

El principal motivo de la inactividad en los hombres está en la jubilación (por esta causa son inactivos el 51,7% del total de hombres inactivos), mientras que, en el caso de las mujeres, lo es el dedicarse a labores del hogar. 105.600 mujeres, el 34,9% del total de inactivas, se declaran en indisposición de trabajar por esta causa, frente a solo 15.900 hombres.

Destaca, en consecuencia, la fuerte feminización del colectivo de personas que se declara inactiva por dedicarse a labores del hogar: el 86,9% son mujeres, frente a solo el 13,1% que son hombres.

También las mujeres tienen una cualificada presencia entre las personas inactivas por percibir una pensión distinta a la de jubilación, donde representan el 81,8% del total.

Estos datos dejan claras las consecuencias de las discriminaciones que, en el ámbito familiar y laboral, pesan sobre las mujeres: con menos posibilidades de acceder y permanecer en el mercado de trabajo (en parte por tener que hacer frente a los cuidados familiares y del hogar), éstas pasan en mayor medida que los hombres a la inactividad, en concreto, al trabajo doméstico no remunerado o a depender de pensiones no relacionadas con la vida laboral propia.

**Población inactiva desagregada por sexo y clase principal de inactividad. 2024**

	Total hombres	Total mujeres	Diferencia H/M	% de mujeres s/ total población inactiva en cada clase
<b>Total</b>	222.300	302.900	80.600	57,7
<b>Estudiante</b>	55.100	61.900	6.800	52,9
<b>Jubilado</b>	114.900	75.800	-39.100	39,7
<b>Labores del hogar</b>	15.900	105.600	89.700	86,9
<b>Incapacitado permanente</b>	18.600	11.600	-7.000	38,4
<b>Perceptor pensión distinta de la de jubilación o prejubilación</b>	9.500	42.700	33.200	81,8
<b>*Otra situación</b>	8.200	5.100	-3.100	38,3

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2024 Población inactiva

\*La categoría 'Otra situación' incluye a los inactivos que no mencionan ninguna situación de inactividad y declaran estar buscando empleo o trabajar.

Por otra parte, en relación con la media española, la representación de las mujeres en la inactividad por labores del hogar es más elevada en la Región de Murcia: un 86,9% frente al 79,1% registrado en el conjunto del país.

**Población inactiva por motivos de Labores del Hogar 2024 y % mujeres. 2024**

	Totales	Total hombres	Total mujeres	Diferencias M/H	% mujeres población inactiva por labores hogar
<b>Nacional</b>	3.403.600	440.200	2.693.300	2.253.100	<b>79,1%</b>
<b>Murcia</b>	121.500	15.900	105.600	89.700	<b>86,9%</b>

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2024

## 4 OCUPACIÓN Y EMPLEO.

En 2024, las mujeres ocupadas son 73.800 menos que los hombres ocupados, un 19,6% menos en términos relativos.

En 2024, la ocupación femenina crece un 3,9% interanual mientras que la masculina decrece un 0,05%. Ello no impide que las mujeres ocupadas sigan siendo menos en número que los hombres ocupados, concretamente hay 73.800 ocupadas menos que ocupados, un 19,6% en términos relativos.

Población ocupada 2023/2024 por sexo				
Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M
<b>2024</b>	680.000	376.900	303.100	-73.800
<b>2023</b>	668.600	377.100	291.600	-85.500

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2023/2024

La brecha de la tasa de empleo desciende hasta los 12,03 puntos porcentuales

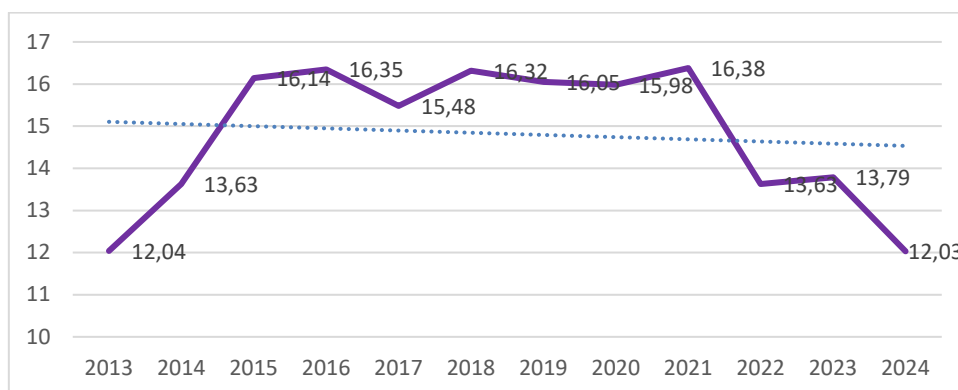
En 2024 la tasa de empleo ha mejorado para las mujeres y se reducido, aunque levemente, para los hombres. Por ello, la brecha de género en la tasa disminuye la diferencia desfavorable que implica para las mujeres hasta los 12,03 puntos porcentuales.

Tasas de empleo por sexo 2023/2024				
Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>2024</b>	<b>52,13</b>	<b>58,19</b>	<b>46,17</b>	<b>12,03</b>
2023	51,98	58,9	45,11	13,79

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2023/2024

El siguiente gráfico visualiza la evolución de la brecha de género en la tasa de empleo en la Región de Murcia, para el periodo 2013-2024. Conforme al mismo puede apreciarse, entre 2013 y 2021 una tendencia creciente de la brecha de género respecto a este indicador; tendencia que se interrumpe en el último cuatrienio (salvo un ligero repunte en 2023)

## Evolución brecha de género en la tasa de empleo



Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2013-2024

En relación con la media nacional, la tasa de empleo femenina regional es inferior en 0,9 puntos porcentuales, mientras que la masculina es incluso superior a nacional. Por otro lado, nuestra brecha de género en la tasa de empleo sigue situándose por encima de la nacional (12,03 en la Región y 10,34 en el conjunto nacional) aunque disminuye sus diferencias con ella, hasta situarse 1,69 puntos por encima.

Tasa de empleo por sexo. España y Región de Murcia. 2024			
	Tasa empleo hombres	Tasa empleo mujeres	Brecha M/H
	2024	2024	2024
<b>Nacional</b>	57,40	47,07	10,34
<b>Región de Murcia</b>	58,19	46,17	12,03

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2024 Población ocupada

Estos registros hacen que la Región de Murcia se mantenga entre las Comunidades Autónomas donde la participación relativa de las mujeres en el empleo es menor. Concretamente, somos la cuarta con una mayor brecha de género en la tasa de empleo, sólo por detrás de Ceuta (19,62), Castilla La Mancha (15,25) y Andalucía (12,78).



Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2024

# 5

## SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Persiste la segregación ocupacional de las mujeres que se concentran mayoritariamente en el sector servicios.

Por ramas de actividad CNAE, las mujeres se concentran mayoritariamente en determinadas ramas de actividad respecto del total de la población ocupada.

Así de las 10 agrupaciones de ramas de actividad para las que la EPA ofrece datos desagregados a nivel autonómico, las mujeres son mayoría respecto de los hombres sólo en cuatro:

- Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios, donde representan el 66,1% de la población ocupada.
- Administración Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales, donde representan el 61,5% de la población ocupada.
- Actividades financieras y de seguros, donde representan el 58,1% de la población ocupada.
- Actividades inmobiliarias, donde representan el 52,4% de la población ocupada.

En el resto, presentan significativas tasas de infrarrepresentación, destacando en este sentido la Construcción, la Industria y la Agricultura, donde las mujeres ocupadas apenas representan el 7,7%, el 24,7% y el 26,4% respectivamente.

Por ello, todos estos datos ponen de manifiesto que persiste la segregación ocupacional de las mujeres, que se concentran mayoritariamente en el sector servicios y en determinadas ramas económicas, como educación, actividades sanitarias y de servicios sociales y en los hogares como empleadores de personal empleado de hogar.

Desde UGT reclamamos la adopción de medidas específicas en las políticas de empleo que favorezca un empleo de calidad para las mujeres en las ramas económicas de actividad donde se encuentran subrepresentadas y la puesta en marcha de políticas, planes de empleo dirigidos a combatir la segregación que caracteriza el mercado de trabajo.

<b>POBLACION OCUPADA POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y DESAGREGADA POR SEXO 2024 (miles de personas)</b>				
	<b>Ambos sexos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres sobre total población ocupada en la rama de actividad</b>
<b>Total</b>	680,1	376,9	303,1	44,6
<b>Agricultura</b>	80,6	59,3	21,3	26,4
<b>Industria general</b>	79,2	59,6	19,6	24,7
<b>Construcción</b>	39,2	36,2	3,0	7,7
<b>Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería</b>	209,0	108,0	101,0	48,3
<b>Información y comunicaciones</b>	12,5	9,0	3,6	28,8
<b>Actividades financieras y de seguros</b>	7,4	3,1	4,3	58,1
<b>Actividades inmobiliarias</b>	2,1	1,0	1,1	52,4
<b>Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares</b>	53,7	27,4	26,2	48,8
<b>Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales</b>	149,2	57,4	91,8	61,5
<b>Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios</b>	47,2	16,0	31,2	66,1

Fuente: Elaboración UGT a partir datos INE EPA 2024

Asimismo, la segregación ocupacional se mantiene en los tipos de ocupación. Dentro de los 10 grandes grupos por ocupación que facilita la EPA de acuerdo al Código Nacional de Ocupación (CNO11), las mujeres son mayoría solo en 4 grupos de ocupación.

- Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (68,5%)
- Técnicos y profesionales científicos e intelectuales (57,2%)
- Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (56,6%)
- Y ocupaciones elementales (54,4%), donde se incluyen los trabajos al servicio del hogar familiar.

En puestos de Dirección y Gerencia las mujeres mantienen su infrarrepresentación, dado que solo el 28,6% son ocupados por mujeres.

Por eso, al igual que sucede en la segregación en las ramas de actividad, se deben adoptar políticas que fomenten el acceso a todos los grupos de ocupación y se eliminen todos los obstáculos y estereotipos de género que subsisten en el mercado de trabajo y en el ámbito de la educación para que las mujeres puedan acceder a tener un empleo en los sectores económicos y en las ocupaciones tradicionalmente masculinos

<b>PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2024 (miles de personas)</b>				
	<b>Ambos sexos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>% Mujeres</b>
<b>Total</b>	680,1	376,9	303,1	44,6
<b>Directores y gerentes</b>	21,3	15,2	6,1	28,6
<b>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</b>	117,4	50,2	67,2	57,2
<b>Técnicos; profesionales de apoyo</b>	65,7	42,1	23,6	35,9
<b>Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina</b>	65,4	20,6	44,8	68,5
<b>Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores</b>	122	52,9	69,1	56,6
<b>Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero</b>	15,9	12,8	3,2	20,1
<b>Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)</b>	64,9	59,8	5,2	8,0
<b>Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores</b>	56,1	51,8	4,3	7,7
<b>Ocupaciones elementales</b>	146,7	66,9	79,8	54,4
<b>Ocupaciones militares</b>	4,6	4,6	-	-

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

## 6 EMPLEO TEMPORAL Y A TIEMPO PARCIAL

En 2024, el 75,44% del empleo a tiempo parcial es femenino, existiendo 45.750 mujeres más que hombres ocupando este tipo de empleo.

En 2024, el 75,44% del trabajo a tiempo parcial lo desempeñaron mujeres, porcentaje 2,24 puntos superior al registrado en 2023. En términos absolutos, en 2024, 67.825 mujeres trabajaron a tiempo parcial frente a 22.075 hombres, existiendo 45.750 mujeres más que hombres ocupando este tipo de empleo.

Estos datos, empeoran los del año pasado en tanto que aumenta la participación de las mujeres en el empleo a tiempo parcial, y siguen reflejando una preocupante realidad: las mujeres siguen siendo una abrumadora mayoría en el trabajo a tiempo parcial, lo que supone para ellas menores ingresos, menor protección social frente al desempleo y mayores dificultades de acceso para las prestaciones contributivas del Sistema de Seguridad Social.

En relación con el empleo a tiempo completo, se invierte esta situación y son los hombres los que tienen una presencia mayoritaria: solo el 39,87% de los empleos a tiempo completo son ocupados por mujeres; el resto, un 60,13%, son ocupados por hombres. En comparación con las cifras de 2023, constatamos que la representación de las mujeres en este tipo de empleo, mejora en apenas nueve décimas.

Población ocupada por sexo y tipo de jornada 2023/2024					
		Hombres	Mujeres	Diferencia H/M	%Mujeres/total
<b>Tiempo completo</b>	<b>2024</b>	354.850	235.300	-119.550	39,87
	<b>2023</b>	352.900	225.500	-127.400	38,99
<b>Tiempo parcial</b>	<b>2024</b>	22.075	67.825	45.750	75,44
	<b>2023</b>	24.200	66.100	41.900	73,20

Fuente: Elaboración UGT a partir de EPA 2023/ 2024 INE

Por otra parte, la tasa de parcialidad del empleo femenino, aunque disminuye tres décimas respecto a 2023, lo hace en menor medida que la tasa de parcialidad masculina, de manera que la brecha de género en cuanto a este indicador crece hasta los 16,5 puntos porcentuales.

<b>Tasa de parcialidad por sexos 2023/2024</b>		
	<b>2024</b>	<b>2023</b>
<b>Hombres</b>	5,9	6,4
<b>Mujeres</b>	22,4	22,7
<b>Brecha</b>	16,5 p.p.	16,3 p.p.

Fuente: Elaboración UGT a partir de EPA 2023/ 2024 INE

En cualquier caso, conviene tener presente que el no haber encontrado un empleo a tiempo completo es, en términos absolutos, el principal motivo, tanto para hombres como para mujeres, por el que se trabaja a tiempo parcial. Por otra parte, las razones relacionadas con el cuidado de la familia siguen siendo aducidas mayoritariamente por las mujeres, lo que refleja cómo los roles sociales respecto a la atribución de estas responsabilidades se siguen reproduciendo, penalizando la inserción laboral a tiempo completo de las mujeres.

**Las mujeres asalariadas alcanzaron en 2024 una temporalidad media del 22,2%, tasa 6,7 puntos superior a la de los hombres.**

Pese al impacto positivo de la reforma laboral operada a través del RD Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, en el empleo indefinido éstas siguen estando en desventaja con los hombres y siguen siendo mayoría en la contratación temporal.

En 2024, hubo 60.400 mujeres asalariadas con contrato temporal, 11.200 más que hombres. En cambio, el número de asalariadas con contrato indefinido fue inferior en 56.600 al de los hombres.

<b>Población asalariada por sexo y tipo de contrato 2024</b>			
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Diferencia H/M</b>
<b>Contrato temporal</b>	49.200	60.400	11.200
<b>Contrato indefinido</b>	268.300	211.700	-56.600

Fuente: Elaboración UGT a partir de EPA 2024 INE

En el último año, ambos sexos han visto reducidas sus tasas de temporalidad, aunque los hombres, con mayor intensidad que las mujeres: los primeros 0,5 puntos porcentuales y las segundas 0,2 puntos. Como consecuencia de ello, ha aumentado la brecha de género en cuanto a tasa de temporalidad, siendo este indicador para las mujeres 6,7 puntos superior.

**Tasa de temporalidad entre población asalariada  
2023/2024**

	Hombres	Mujeres	Mujeres Brecha
<b>2024</b>	15,5	22,2	6,7 p.p.
<b>2023</b>	16	22,4	6,4 p.p.

*Fuente: Elaboración UGT a partir de EPA 2023/2024 INE*

Por otro lado, las asalariadas de la región soportan una tasa de temporalidad 3,8 superior a la que se registra, de media, para las asalariadas en el conjunto del país. En cambio, los asalariados de la región reducen esta diferencia a 1,9 puntos. Como consecuencia de ello, nuestra brecha de género en cuanto a temporalidad es también sensiblemente superior a la del resto del país.

**Tasa de temporalidad entre población asalariada 2024**

	Hombres	Mujeres	Mujeres Brecha
<b>Murcia</b>	15,5	22,2	6,7
<b>España</b>	13,6	18,4	4,8

*Fuente: Elaboración UGT a partir de EPA 2024 INE*

## 8

## PARO

Las mujeres representan el 51,1% de las personas desempleadas, existiendo 2.100 paradas más que parados. La tasa de paro femenina disminuye hasta el 14,31%, pero se mantienen por encima de la de los hombres, en concreto, 2,91 puntos por encima.

Durante 2024 hubo 2.100 mujeres más que hombres en el paro y la tasa de desempleo femenino alcanzó un 14,31, frente al 11,40% que registró la tasa de paro masculino.

Sin embargo, el hecho de que las cifras de paro femenino disminuyeran respecto a 2023 (-1,9%) y las masculinas aumentaran (4,8%), ha propiciado el descenso de la brecha de género en cuanto a número de personas desempleadas.

Población en paro por sexo 2023/2024				
Unidades: miles de personas				
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia M-H
<b>2024</b>	99.100	48.500	50.600	2.100
<b>2023</b>	97.900	46.300	51.600	5.300

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

La tasa de paro femenina disminuye de un 15,04% en 2023, a un 14,31% en 2024, lo que supone un descenso de 0,73 puntos porcentuales, y la tasa de paro masculina pasa de un 10,94% en 2023, a un 11,40% en 2024, experimentando un aumento de 0,46 puntos.

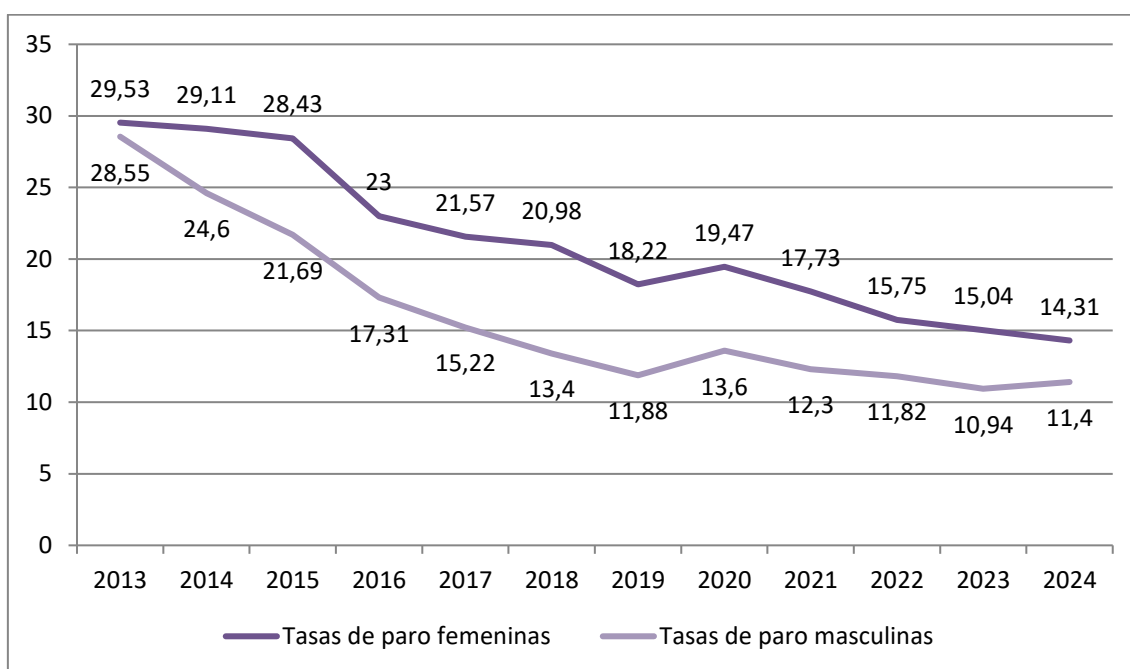
Como consecuencia de ello, la brecha de género en la tasa de paro, disminuye en 2024 respecto al año anterior, pasando de una diferencia de 4,10 puntos a una de 2,91 puntos.

Tasa de paro por sexo 2023/2024			
	Hombres	Mujeres	Diferencia M-H
<b>2024</b>	11,4	14,31	2,91
<b>2023</b>	10,94	15,04	4,10

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

En cuanto a la evolución de las tasas de paro de ambos sexos, se observa que, en la Región de Murcia, las tasas de paro masculinas se han mostrado más elásticas con respecto a los ciclos económicos que las femeninas, de modo que sufren más en periodos de crisis pero también se recuperan más y más rápido en periodos de expansión económica. Así, desde 2013, (ejercicio en el que tanto la tasa de paro masculina como femenina alcanzaron su valor más alto desde 2008 y cifras muy similares -apenas se distanciaban entonces en 0,98 puntos-), la de los hombres se ha ido reduciendo de forma mucho más constante y significativa que la de las mujeres, lo que ha ido incrementando progresivamente la brecha entre ambos sexos. La irrupción de la crisis provocada por la pandemia en 2020, supone, sin embargo, un progresivo acortamiento de estas diferencias, acortamiento que se intensifica en 2024, ejercicio en el que esta brecha anota su valor más bajo desde 2013.

### Evolución de las tasas de paro femeninas y masculinas en la Región de Murcia. 2013-2024



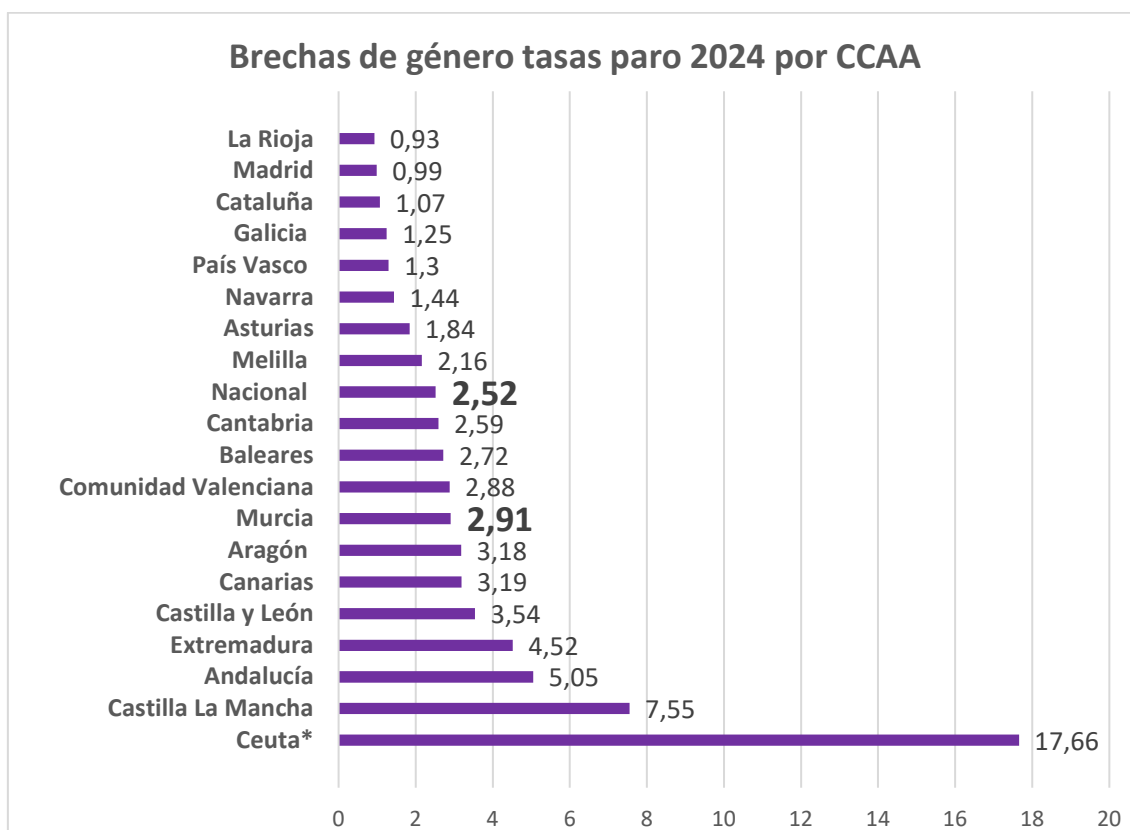
Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2013-2024

Si comparamos la tasa de paro femenina en la Región con la media estatal, constatamos que la nuestra es 1,63 puntos superior, mientras que la de los hombres de la Región lo es 1,25 puntos. También nuestra brecha de género en la tasa de paro es ligeramente superior a la nacional, concretamente, lo es 0,39 puntos porcentuales.

Tasas de paro por sexo. España y Región de Murcia 2024			
	Hombres	Mujeres	Diferencia M-H
<b>España</b>	10,15	12,68	2,52
<b>Región de Murcia</b>	11,40	14,31	2,91

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2024

Con relación a este indicador nos encontramos, además, entre las CCAA con una brecha de género superior a la media nacional y muy lejos de las regiones donde se registra una menor diferencia entre la tasa de paro de mujeres y hombres, como La Rioja o Madrid, donde no rebasa un punto porcentual.



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2024

# 9 RETRIBUCIONES

La brecha salarial en la Región de Murcia se aminoró en 2022 respecto al año anterior en 1,22 puntos porcentuales hasta cifrarse en un 20,14%. A pesar de ello, la Región de Murcia se posiciona como la comunidad autónoma con la brecha salarial de género más alta del país.

En la Región de Murcia, según los últimos datos disponibles, correspondientes a 2022, la brecha salarial de género se sitúa en el 20,14%. Se trata de una tasa 1,22 puntos inferior a la de 2021; descenso que se debe a que el salario medio anual de las mujeres creció 766,54 euros (un 3,8%) entre 2021 y 2022, mientras que el de los hombres registró un aumento de 566 euros (un 2,2%), en ese mismo periodo.

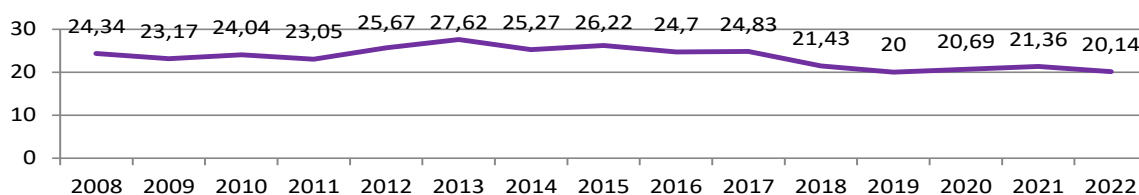
## Ganancia anual media 2021 y 2022, por sexos y brecha salarial. Región de Murcia

	Hombres	Mujeres	Brecha salarial (%)
<b>2022</b>	26.240,66	20.956,37	20,14
<b>2021</b>	25.674,66	20.189,83	21,36
<b>Variación 2021/2022</b>	566 (2,2%)	766,54 (3,8%)	-1,22 p.p.

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

En cuanto a su evolución en los últimos años, debe destacarse un repunte de esta brecha coincidente con los años más duros de la crisis financiera de 2008, hasta tocar su techo máximo en 2013, año en el que la ganancia anual media entre mujeres y hombres llegó a distanciarse un 27,62%. Desde 2014, año en que se inicia la recuperación económica, este indicador se ha ido manteniendo por encima de la media estatal y de los valores que registraba antes de la crisis de 2008. Sin embargo, esta tendencia se habría interrumpido en el año 2018 y habría seguido mejorando en 2019 hasta que, en 2020, coincidiendo con el estallido de la crisis pandémica, experimenta un repunte que se mantiene en 2021 para, finalmente, volver a retroceder en 2022.

## Evolución de la diferencia entre la ganancia anual de mujeres y hombres en la Región de Murcia (%)



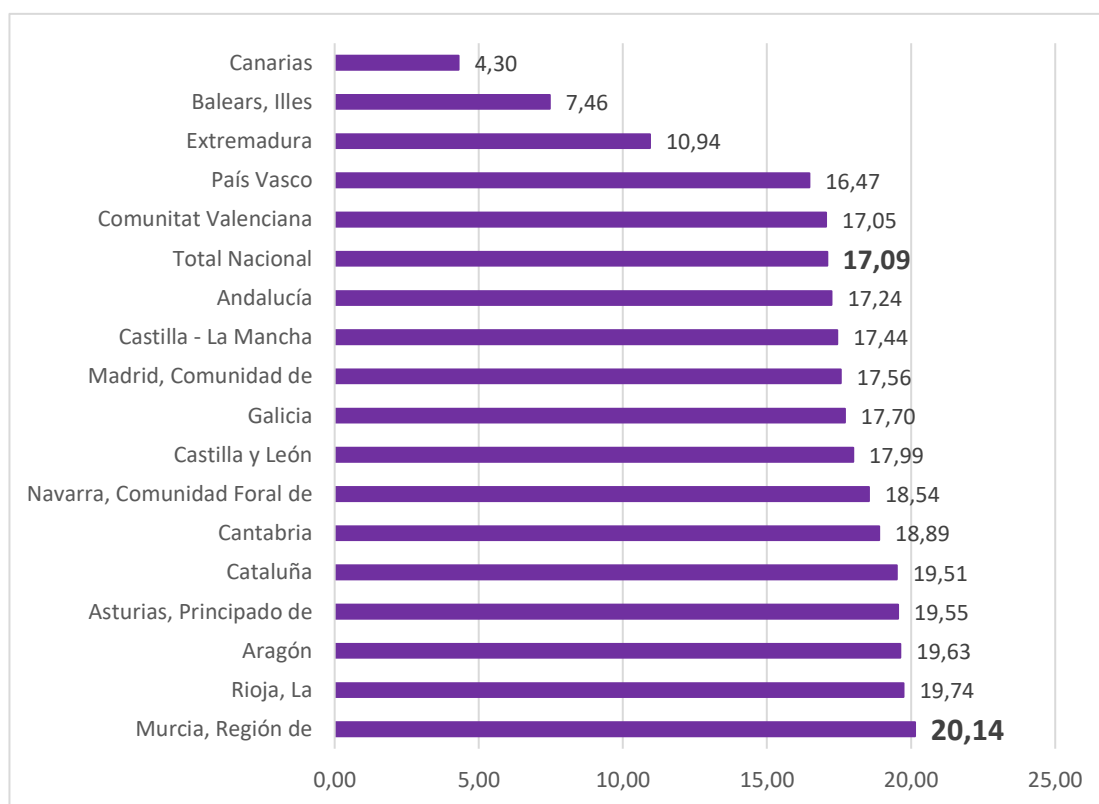
Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (INE)

Por otra parte, brecha salarial de género regional amplió sus diferencias con la estatal, situándose 3,05 puntos por encima de ésta.

Esto se debe a que, respecto al año anterior, la brecha salarial nacional se ha reducido en mayor medida que la regional, en concreto, 1,27 puntos la estatal frente a 1,22 puntos que se reduce la regional.

En consecuencia, la brecha salarial en la Región de Murcia, escala posiciones, pasando de ocupar la tercera posición en cuanto a regiones con mayor brecha salarial de género, a ocupar la primera posición. Es, además, la única brecha en toda España que supera el 20%

#### % de brecha salarial en salarios medios anuales. 2022



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

Si trasladamos el porcentaje de brecha a euros, constatamos que las mujeres de nuestra Región ganan, en media anual, 5.284,29 euros menos que los hombres. En el conjunto del país, esta diferencia es inferior, reduciéndose hasta los 5.022,02 euros.

Por otra parte, tanto los hombres como las mujeres de la Región, ganan menos que sus homólogos a nivel nacional, aunque en el caso de ellas esta diferencia es superior. Concretamente, los hombres de la Región ganan un 10,6% menos que la media nacional, frente al 15% que distancia la ganancia media anual de las mujeres de la Región con respecto a la de las mujeres a nivel nacional.

**Salarios medios anuales por sexos**

	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Diferencia entre hombres y mujeres (euros/año)</b>
<b>Región de Murcia</b>	26.240,66	20.956,37	-5.284,29
<b>España</b>	29.381,84	24.359,82	-5.022,02
<b>Diferencia entre R. Murcia/España (euros y %)</b>	-3.141,18 (-10,7%)	-3.403,45 (-14,97%)	

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

# 10 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.

Con la aprobación del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para 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 asunción corresponsable de los cuidados.

El número total de **prestaciones por nacimiento y cuidado del menor reconocidas por el INSS en 2024, en la Región de Murcia**, fue de 18.313, lo que supone un aumento del 0,84% respecto al año 2023. De ese total, **7.833 prestaciones** fueron percibidas por el **1<sup>er</sup> progenitor**, habitualmente la madre biológica (la antigua prestación de maternidad) es decir, el **42,77%** del total de las prestaciones, **y 10.480 prestaciones** fueron percibidas por el **2<sup>o</sup> progenitor** (en la mayoría de los casos el padre), es decir, hubo 2.647 prestaciones más reconocidas a favor del 2<sup>o</sup> progenitor.

Conviene advertir que estos datos vienen referidos a prestaciones reconocidas por INSS y no se incluyen las reconocidas por el Instituto Social de la Marina, ni tampoco se incluyen los procesos de adopción y acogimiento.

No obstante, el análisis de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Seguridad Social permite observar que esta diferencia a favor del segundo progenitor (habitualmente, el padre) se viene repitiendo desde 2019, año en el que se produce la equiparación, y que posiblemente para los hombres trabajadores, al tener mayores tasas de empleo y ocupación, sea más fácil poder cumplir los requisitos para acceder a la prestación de la Seguridad Social y que cuando no ven mermados sus ingresos y tienen garantías de no perder el puesto de trabajo, es cuando solicitan los permisos de cuidados.

**Prestaciones por nacimiento y cuidado del menor por CC AA. España y Región de Murcia. 2024**

Comunidades Autónomas	Total prestaciones	1º progenitor	2º progenitor	Diferencia a favor 2º progenitor	% 1º progenitor sobre total prestaciones
Región de Murcia	471.644	220.367	251.277	30.910	46,72
<b>España</b>	<b>18.313</b>	<b>7.833</b>	<b>10.480</b>	<b>2.647</b>	<b>42,77</b>

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

En las excedencias para el cuidado de menores y otros familiares siguen siendo abrumadoramente mayoría las mujeres. 1.775 mujeres en la Región se acogieron a este tipo de excedencias frente a solo 240 hombres.

Las excedencias por cuidado de familiar constatan la necesidad de reforzar los servicios públicos accesibles y de calidad que garanticen el cuidado, permitiendo la incorporación o mantenimiento en el mercado laboral de las personas cuidadoras y a su vez velen por el trabajo en condiciones dignas de las personas que se dedican de manera remunerada a los cuidados.

Las carencias persistentes en el sistema de cuidados obligan a que muchas mujeres (y algunos hombres) ejerzan su derecho a la excedencia por cuidado de hijos/as y otros familiares. El carácter no retribuido de estas licencias es un elemento fundamental a considerar en nuestro análisis de las excedencias, que en ocasiones suponen la antesala al abandono definitivo del mercado laboral para las personas trabajadoras que se acogen a las mismas.

En la Región de Murcia, en el año 2024, casi 9 de cada 10 excedencias por cuidado de familiares fueron solicitadas por mujeres.

**Excedencias por cuidado de familiares. España y Región de Murcia 2024**

	Mujeres	Hombres	Total	% de mujeres
<b>Murcia</b>	1.775	240	2.015	88,09
<b>Total Nacional</b>	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, ante esta situación, 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.

**En materia de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral, familiar y personal, destacamos, del año 2024:**

- El **R.D. -Ley 2/2024** de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y cuidadores y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, convalidado en sesión plenaria del Congreso de los Diputados del 20 de junio de 2024.

Esta norma ha supuesto en materia de conciliación dos novedades:

- **La modificación del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores que regula el permiso para el cuidado del lactante.** Esta modificación, que celebramos, ha supuesto la eliminación de la supeditación de la posibilidad de disfrute de este permiso en su modalidad acumulada en jornadas completas a que el convenio de aplicación así lo contemplara o al acuerdo que la persona trabajadora y la empresa pudiera alcanzar. De este modo, por fin, se universaliza para todas las personas la posibilidad de poder optar a este disfrute.
- **La modificación del art. 47 del EBEP,** que regula la jornada de trabajo de los funcionarios públicos. Incorpora el apartado segundo en el que se incluyen de manera expresa las fórmulas flexibles de empleo como ejercicio efectivo del derecho de conciliación respecto de las personas cuidadoras, en términos similares al derecho a la adaptación de jornada del ET.

Por otra parte, este R. D. -Ley 2/2024, asevera, tanto en su título como en su Exposición de motivos que, “modificando/asimilando” el permiso de lactancia al permiso parental que impone la Directiva, ésta que da transpuesta. Sin embargo, desde UGT seguimos considerando que una correcta y completa transposición está pendiente, porque el nuevo permiso parental debe ser remunerado y no entenderse dentro del cómputo del permiso de lactancia.

- El **R. D.-Ley 5/2023, de 28 de junio,** por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, que introdujo modificaciones y nuevos permisos y derechos en materia de conciliación tanto en el ET como en el EBEP y supuso la ampliación de derechos desde un concepto superador de la organización tradicional de familia (contemplando su ejercicio para el cuidado de la persona

conviviente) no ha estado exenta de dificultades para su ejercicio. Entre otras destacamos:

- **El disfrute de los permisos retribuidos en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario**, ha sido controvertido respecto al día desde el que se debe interpretar que comienza su cómputo y si son naturales o laborables. Y ello a pesar de que el Tribunal Supremo ya ha dejado claro que éste ha de ser el primer día laborable y que los cinco días de permiso son, así mismo, laborables, no naturales.
  - El **nuevo derecho de ausencia por causa de fuerza mayor**, establecido en el 37.9 ET ha sido también objeto de interpretaciones erróneas, a nuestro juicio. En primer lugar, respecto al momento en el que ha de ocurrir el accidente o enfermedad de familiares o convivientes que hagan indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora. Desde UGT consideramos que el hecho causante no ha de suceder obligatoriamente dentro de la jornada laboral, pues limitaría sustancialmente la utilidad de su ejercicio y sostenemos, frente a ciertas empresas, que ha de ser retribuido, aunque el convenio no lo prevea. En este mismo sentido se ha pronunciado la Audiencia Nacional, entendiendo que su ejercicio, mayoritariamente ejercido por quienes vienen asumiendo las tareas de cuidado, de no estar retribuido, “perpetuaría” la brecha laboral de género y desincentivaría que los hombres asuman su deber de corresponsabilidad.
  - Respecto al **nuevo permiso parental de 8 semanas**, desde UGT exigimos que se convoque la mesa de Diálogo Social para **negociar su desarrollo reglamentario, posibilitando su ejercicio a tiempo parcial y dejando claro su carácter remunerado**.
- Asimismo, debemos destacar de este 2024, **la Sentencia del Tribunal Constitucional STC 140/2024** que, en relación con el permiso por nacimiento y cuidado del menor de 12 meses, en los casos de familias monoparentales, declara inconstitucionales los arts. 48.4 ET y 177 de la LGSS, obligando al legislador a hacer las adaptaciones necesarias para que la ley recoja el derecho de estas familias, principalmente encabezadas por mujeres, a adicionar al permiso de 16 semanas, otras 10 semanas más. Desde UGT celebramos esta esperada sentencia y apostamos por continuar avanzando en la adaptación de nuestro marco de derechos en materia de conciliación a las necesidades de la realidad social actual.

Por otra parte, desde UGT consideramos que esta mejora en los permisos debe ir acompañada de un incremento de la inversión pública suficiente, es decir, una previsión del gasto social en protección a la familia, para que se pueda garantizar la eficacia de cualquier política destinada a mejorar su situación.

Es fundamental ofrecer unos servicios y prestaciones sociales suficientes, públicos y de calidad, para todas las familias y a la infancia, sin dilaciones administrativas, ofreciendo una respuesta

inmediata a las situaciones de necesidad que se presenten, de forma que tengan un impacto positivo en la reducción en la intensidad de la pobreza de las familias y que ayuden a combatir su exclusión social.

# 10 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 con el 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”.

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

Más recientemente, la Encuesta Europea de Violencia de Género de 2022, estimaba que del total de mujeres 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. De ellas, el 88,5% refería que el agresor había sido un hombre.

En relación a las acciones de contenido o carácter sexual recibidos por las mujeres, los porcentajes más elevados se corresponden con comentarios y chistes de índole sexista, gestos

o miradas insinuantes, contacto físico no deseado o peticiones de índole sexual. Pese a la gravedad de este tipo de comportamientos, su denuncia continúa siendo muy baja, por el miedo a perder el puesto de trabajo, la dificultad de prueba, el miedo al juicio paralelo o sentimientos de culpa.

La gran mayoría de mujeres que han sufrido alguna de estas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo no solicitó ningún tipo de baja.

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 de éste por parte de la víctima.

Para combatirlo, desde UGT consideramos imprescindible trabajar en las causas estructurales de la violencia de género, en la educación y en la sensibilización, así como el desarrollo de protocolos de acoso eficaces en las empresas, a través de la negociación colectiva.

Así mismo 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.

## CONCLUSIONES

- \* La **tasa de actividad** femenina es **11,8 puntos inferior** a la masculina en 2024. Esta diferencia se reduce 1,24 puntos respecto a 2023 pero continúa entre **las más elevadas de España, concretamente, la cuarta más alta, sólo por detrás de Castilla La Mancha, Ceuta y Andalucía.**
  
- \* Las mujeres constituyen el **57,7%** de la **población inactiva** de la Región de Murcia en 2024. La mayor presencia de mujeres en inactividad se encuentra entre la población a cargo de las labores del hogar, mientras que en los hombres se localiza en la jubilación.
  - El **86,9%** de las personas que se declaran inactivas por **dedicarse a labores del hogar** son mujeres. 105.600 mujeres, frente a tan solo 15.900 hombres, se declaran inactivas por esta causa.
  
- \* La **población ocupada** femenina, pese a que crece en mayor medida que la masculina, sigue siendo inferior a ésta. **Hay 73.800 menos mujeres ocupadas que hombres ocupados.**
  - La **brecha en la tasa de empleo** se sitúa en 2024 en **12,03** puntos (la cuarta más alta por Comunidades Autónomas), aunque mejora ligeramente respecto a la existente en 2023 (13,79 puntos)
  
- \* Persiste la **segregación ocupacional** de las mujeres que se concentran mayoritariamente en el sector servicios, y de forma muy significativa en empleo doméstico, actividades sanitarias y educación. Por el contrario, las tasas de infrarrepresentación femenina más significativas se dan en la Industria, la Construcción, Agricultura, Información y comunicaciones. En ocupaciones de Dirección y Gerencia las mujeres mantienen su infrarrepresentación, dado que solo 3 de cada 10 son ocupadas por mujeres.
  
- \* El **empleo a tiempo parcial y el empleo temporal** son factores muy importantes de la precariedad y la desigualdad de género. El **75,44% del empleo a tiempo parcial es femenino y la tasa de parcialidad femenina supera en 16,5 puntos la masculina.** Asimismo, **la tasa de temporalidad de las asalariadas es 6,7 puntos superior** a la de los asalariados. Estas brechas aumentan en 2024 respecto a las existentes en 2023, pese a que se reduce la temporalidad y la parcialidad para las mujeres, porque se reducen en menor medida que para los hombres. Ello podría sugerir que la reforma laboral pactada a finales de 2021 ha tenido un impacto positivo en la calidad del empleo de las mujeres, aunque de forma aún insuficiente para erradicar la mayor precariedad que siguen soportando las mujeres.

- \* Hay **2.100** más paradas que parados. La tasa de **paro** de las mujeres supera la de los hombres en 2,91 puntos, una brecha que desciende respecto al año pasado 1,19 puntos y es la más baja que registramos desde 2013. No obstante, la brecha de género regional en cuanto a tasa de paro sigue siendo superior a la nacional.
- \* La **brecha retributiva** entre mujeres y hombres es del **20,14%** conforme a los últimos datos con los que contamos, correspondientes a 2022.
  - La ganancia media anual de las mujeres en 2022 (20.956,37 euros) se encuentra a **5.284,29** euros de distancia de la ganancia media anual de los hombres (26.240,66 euros)
  - Aunque esta brecha salarial de género se reduce respecto a 2021, lo hace en menor medida que en el resto de España, de manera que nos situamos como **la primera comunidad autónoma con un mayor porcentaje de discriminación retributiva** entre mujeres y hombres y la única que supera el 20%.
- \* Se mantiene la **corresponsabilidad** en el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento pero persisten registros abrumadoramente desfavorables para las mujeres en los permisos no retribuidos
  - En 2024, el **46,72%** de las solicitudes de la prestación por nacimiento y cuidado del menor correspondió al primer progenitor (habitualmente la madre) y el **53,28%** al segundo progenitor (habitualmente el padre)
  - Por el contrario, en las excedencias para el cuidado de menores y otros familiares, las mujeres siguen siendo la inmensa mayoría: en 2024, el **88,09% de estas excedencias fueron solicitadas por mujeres.**
- \* El **acoso sexual y por razón de sexo** son formas de violencias de género que se dan en el ámbito laboral de las que no existe una estadística oficial y que permanecen en muchos casos invisibilizadas al no ser objeto de denuncia por la inexistencia de protocolos eficaces en las empresas.

## UGT EXIGE

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.**

**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.**