

Más empleo. Mismas brechas.

Carolina Vidal López / Eva Antón Fernández



Tenemos casi un millón de mujeres más empleadas, pero se mantienen las brechas en actividad, paro o parcialidad.

Foto: Julián Rebollo

EN EL PERÍODO comprendido desde el inicio del 12 mandato confederal, en octubre de 2021, hasta estos días, la evolución del empleo ha sido positiva, y lo ha sido también para el empleo de las mujeres, como evidencian los datos. En buena parte gracias a políticas laborales acordadas en el marco del Diálogo Social, como la reforma laboral o las sucesivas subidas salariales del SMI y de los salarios de convenios, subidas de pensiones, etc., que, junto a otras medidas del escudo social, han mejorado el consumo interno y con ello han empujado a la creación de empleo.

El saldo es positivo, como veremos. Pero la parte agri dulce de estos datos es que muestran que las políticas laborales con impacto de género positivo, aun siendo imprescindibles, necesarias y urgentes, no llegan a solucionar definitivamente la peor situación laboral de partida de las mujeres, anclada en desigualdades estructurales.

ACTIVIDAD. En este tiempo, hemos ganado medio millón de mujeres para la actividad (con datos de la EPA 4T 2024 estamos en más de 11,5 millones de mujeres activas, 500 mil más que en 2021). Aunque no cabe echar las campanas al vuelo porque la tasa de actividad ha tenido poca oscilación en mujeres y hombres y persiste una brecha en la actividad en torno a los 10 puntos porcentuales (de 10,61 a 10,09 pp.), lo que significa que hay un agujero de 1,4 millones

de mujeres activas menos que hombres activos, indicador de una primera barrera de partida en el acceso al mercado laboral como es la actividad.

OCUPACIÓN/EMPLEO. El balance en empleo es espectacular: casi un millón de mujeres más empleadas en este tiempo (921,2 mil), superando por primera vez en la historia de la estadística laboral los 10 millones de trabajadoras afiliadas a la Seguridad Social (10.151,2 mil). Sin embargo, sigue la brecha de género de 10,4 pp. en tasa de empleo (16 años y más). Y la brecha de género en la tasa de empleo (16 a 64 años) aunque ha mejorado, sigue en los 9 puntos, habiéndose reducido sólo unas décimas.

En **PARO EPA**, la evolución en este período ha sido positiva: ha descendido en más de medio millón de personas en paro, descenso más acusado en las mujeres (306 mil), que ha supuesto que las mujeres hayan sido la avanzadilla del descenso del paro (55,31%). Pero el desempleo continúa siendo la realidad laboral para 2,5 millones de personas, de las que 1.362,6 mil son mujeres. La estadística mensual de paro del SEPE muestra cómo no ha variado en este tiempo la tendencia de que sean mujeres 6 de cada 10 personas registradas como paradas.

PARCIALIDAD. Poco se ha avanzado en este período en cuanto a parcialidad, que sigue siendo una asignatura pendiente para abordar con políticas laborales en el marco del Diálogo Social.

Si en 2021 la tasa de parcialidad estaba en 21,1% del empleo total (13,6% en mujeres y 6,2% en hombres), hemos acabado 2024 con una tasa de parcialidad (14% en mujeres y 6,9% en hombres), que responde a un aumento de 355,3 mil empleos más en esta modalidad.

La feminización del tiempo parcial es una constante inalterable: 7 de cada 10 son desempeñados por mujeres. Apenas se ha reducido en medio punto el porcentaje de los trabajos a tiempo parcial desempeñados por mujeres (de 74,09% a 73,63%).

TEMPORALIDAD. Los efectos positivos de la reforma laboral, fruto del Diálogo Social, se reflejan sobre todo en la caída de los contratos a tiempo parcial, que antes de diciembre de 2021 suponían la norma en 9 de cada 10 nuevos contratos. Desde entonces se ha reducido el contrato temporal para 725,6 mil trabajadoras. En términos de tasa de temporalidad, ha caído 10 puntos (del 25,6% al 15,5%). En el caso de las mujeres, se ha reducido también en 10 puntos porcentuales (del 27,9% al 17,9%), aunque sigue 4 puntos por encima que la de los hombres.

BRECHA SALARIAL. Todas las políticas laborales de este período han reducido la brecha salarial, pero hasta un tope, como se destaca en el [Informe de Brecha de CCOO de 2025](#).



Utilizando los datos de la Encuesta de Estructura Salarial: bajada de 6,4 puntos en el mandato. Con datos Salarios EPA: desde 2021 hasta 2023 -últimos datos disponibles- la brecha se habría recortado apenas 1 punto, mostrando signos del estancamiento. Pero es destacable la reducción producida en la brecha desde 2008, entonces de 30 puntos, al 2023, con la brecha de 19,6 puntos.

CUIDADOS. A pesar de las nuevas prestaciones por cuidados, derivadas de la transposición de la directiva 2019/1158, la asignación patriarcal de las necesidades de cuidados de menores y dependientes siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres, interfiriendo en sus carreras laborales, con pocos avances en este período.

Respecto a 2021 ha aumentado el número de personas que recurren al tiempo parcial por motivos de cuidados, lo que quiere decir que se ven abocadas a esta pérdida salarial porque no disponen de servicios accesibles que resuelvan esas necesidades. Ha aumentado el número en casi 75 mil personas más (el 90,5%, mujeres), situándose en más de 400 mil las personas con esta reducción. Apenas ha aumentado en 0,8 puntos la reducción

por estos motivos en los hombres; siguen siendo 9 de cada 10 mujeres quienes lo solicitan. En cuanto a las excedencias por cuidados, continúan solicitándolas en 8 de cada 10 casos las mujeres.

El **TRABAJO SINDICAL** de estos años ha sido fundamental para los avances conseguidos, que no han sido menores y que valoramos positivamente porque han salido de la inteligencia colectiva y el esfuerzo movilizador de las CCOO y el logro de avances constantes a través del Diálogo Social.

Sindicalmente, contamos con la gran herramienta igualadora que es la negociación colectiva y su instrumento principal para corregir las discriminaciones laborales hacia las mujeres, los planes de igualdad. Y contamos también con la fuerza movilizadora que nos caracteriza, recurriendo cuando es necesario a la conflictividad laboral y las huelgas, como se ha visto en 2022 y 2023, con el protagonismo mayoritario de las mujeres en las huelgas.

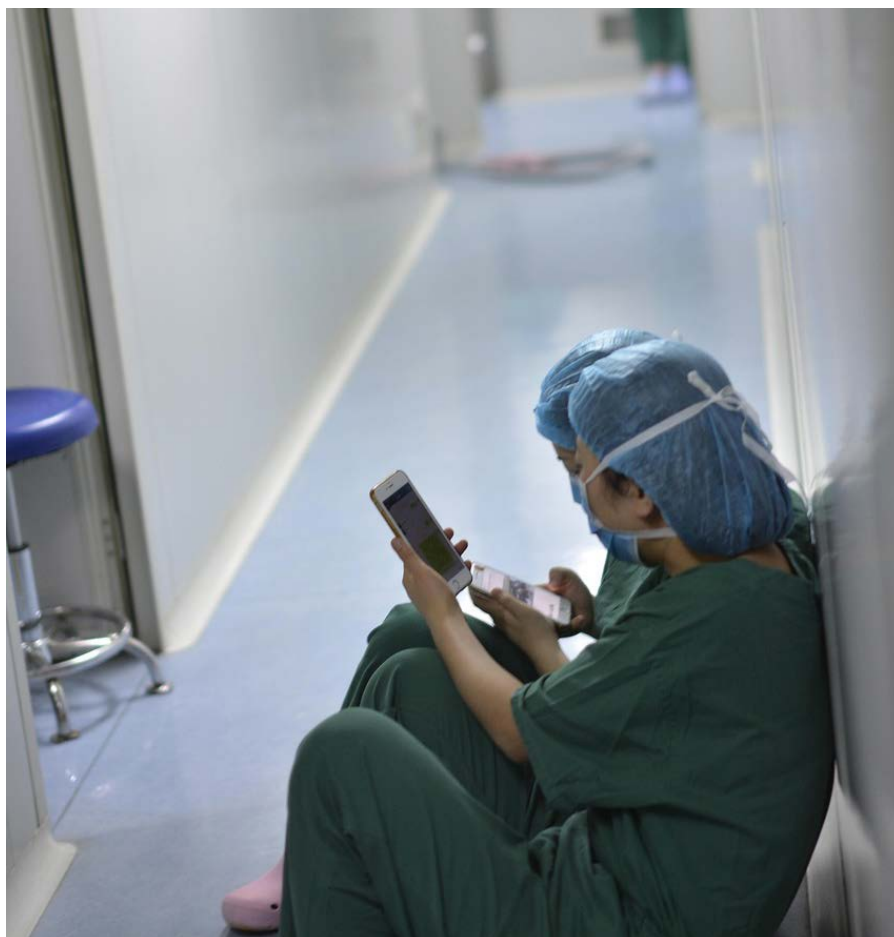
Pero nuestra labor, además de diagnóstico, de negociación y de movilización, también es propositiva. Por eso instamos a los gobiernos a que cumplan

con su obligación respecto al mandato constitucional de igualdad efectiva. Porque para romper con las desigualdades estructurales que lastran las trayectorias laborales y la empleabilidad de las mujeres, y garantizar el derecho efectivo a la igualdad, son necesarias distintas políticas públicas:

- Más políticas laborales feministas que impliquen la cualificación o recualificación profesional de mujeres en sectores económicamente emergentes, como la digitalización o la transición ecológica.
- Que todas las políticas públicas tengan en cuenta la perspectiva de género (migratorias, vivienda, salud, transporte, protección social, servicios sociales, etc.), porque todas inciden en las oportunidades laborales de las mujeres.
- Políticas efectivas, con financiación adecuada, suficiente y sostenible, de igualdad y prevención de violencias machistas, porque aún estamos lejos de una sociedad de plena igualdad y la magnitud de las violencias machistas impiden una vida segura y en plenitud de derechos de las mujeres, que repercute también en sus oportunidades laborales. Es imprescindible que sigan implementándose políticas específicas de igualdad y lucha contra las violencias de origen patriarcal y que, dentro de ellas, se refuercen las dirigidas al ámbito laboral, incorporando la interseccionalidad, para dar respuesta a los problemas específicos de grupos de mujeres (migrantes, rurales, jóvenes, mayores sin cualificación, etc.).
- Políticas educativas y de orientación académica y profesional no sexista que permitan superar la segregación por sexo en los estudios que se siguen produciendo *de facto* y que se transfieren al mundo laboral.
- Y, fundamentalmente, acometer una transformación pendiente, más profunda, que configure una sociedad verdaderamente corresponsable capaz de asumir las necesidades de cuidado de las personas, asentándolas como derechos subjetivos garantizados por el Estado, desde una red pública de cuidados basada en la profesionalización de los equipos y en la corresponsabilidad efectiva de todas las partes: Estado, empresas, sociedad, hombres y mujeres. ■

Carolina Vidal López (@CarolinaVidal_L) es secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO

Eva Antón Fernández (@evaantonfer) es adjunta en la secretaria confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo de CCOO



Hacen falta políticas efectivas para romper desigualdades estructurales.
Foto: Pixabay.