



OBSERVATORIO MUJER TRABAJADORA

VIII EDICIÓN



ÍNDICE

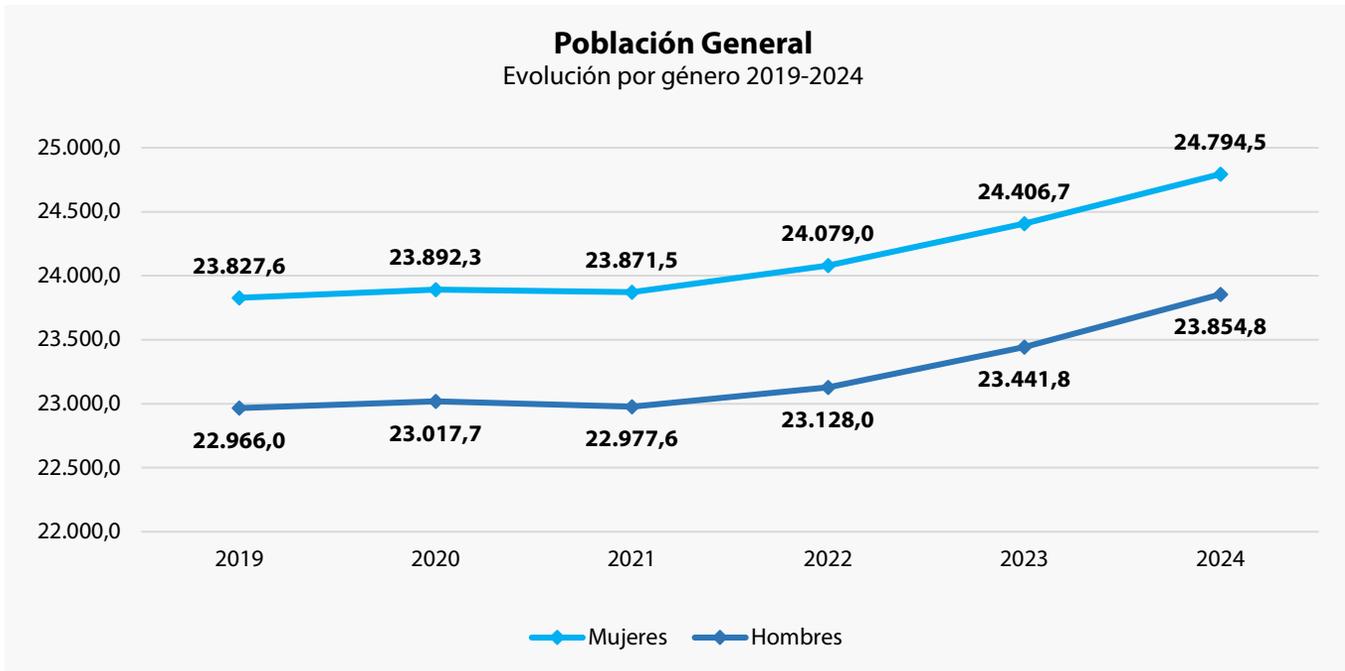
- 1.** Población
- 2.** Mercado Laboral
- 3.** Corresponsabilidad e Igualdad Salarial
- 4.** Teletrabajo

1. POBLACIÓN



1. POBLACIÓN

En 2024 la **población general** se sitúa en 48,6 millones de personas, representando la mujer un 51% y el hombre un 49% del total de la población.

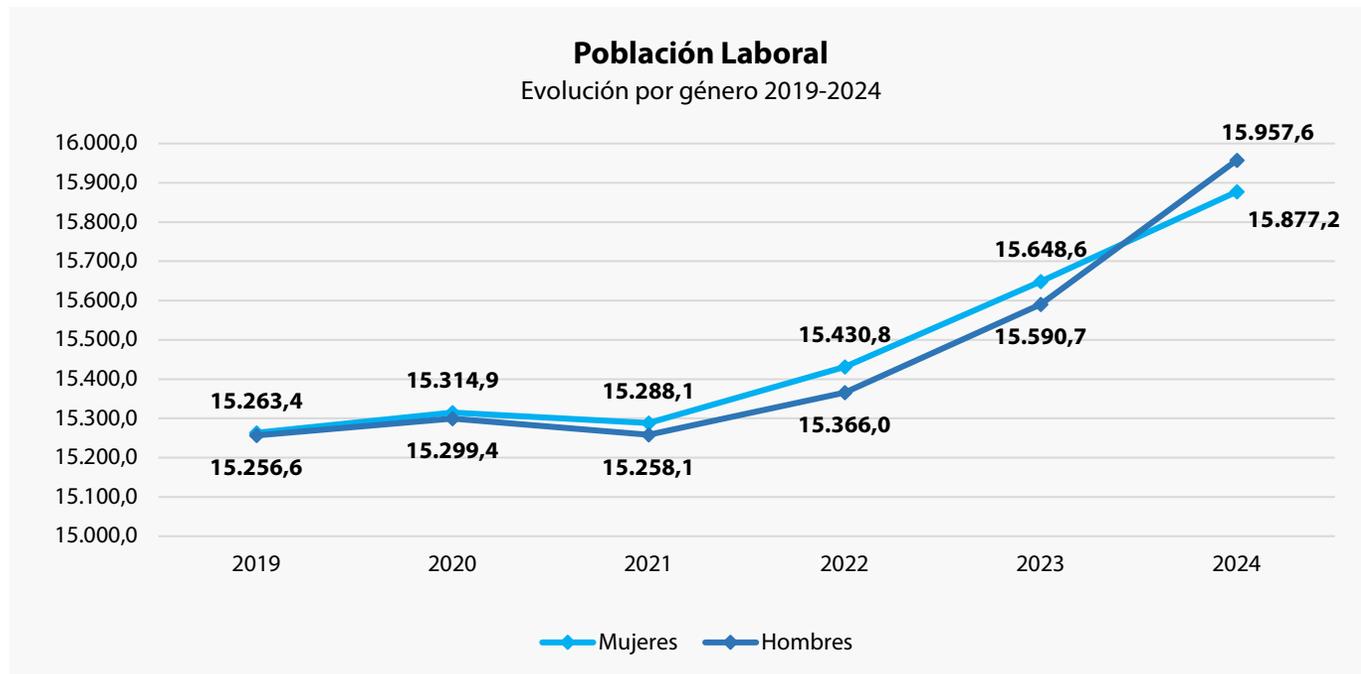


Población en miles de personas



1. POBLACIÓN

La **población laboral** se sitúa en 31,8 millones de personas, representando un 50% tanto en la mujer como en el hombre.

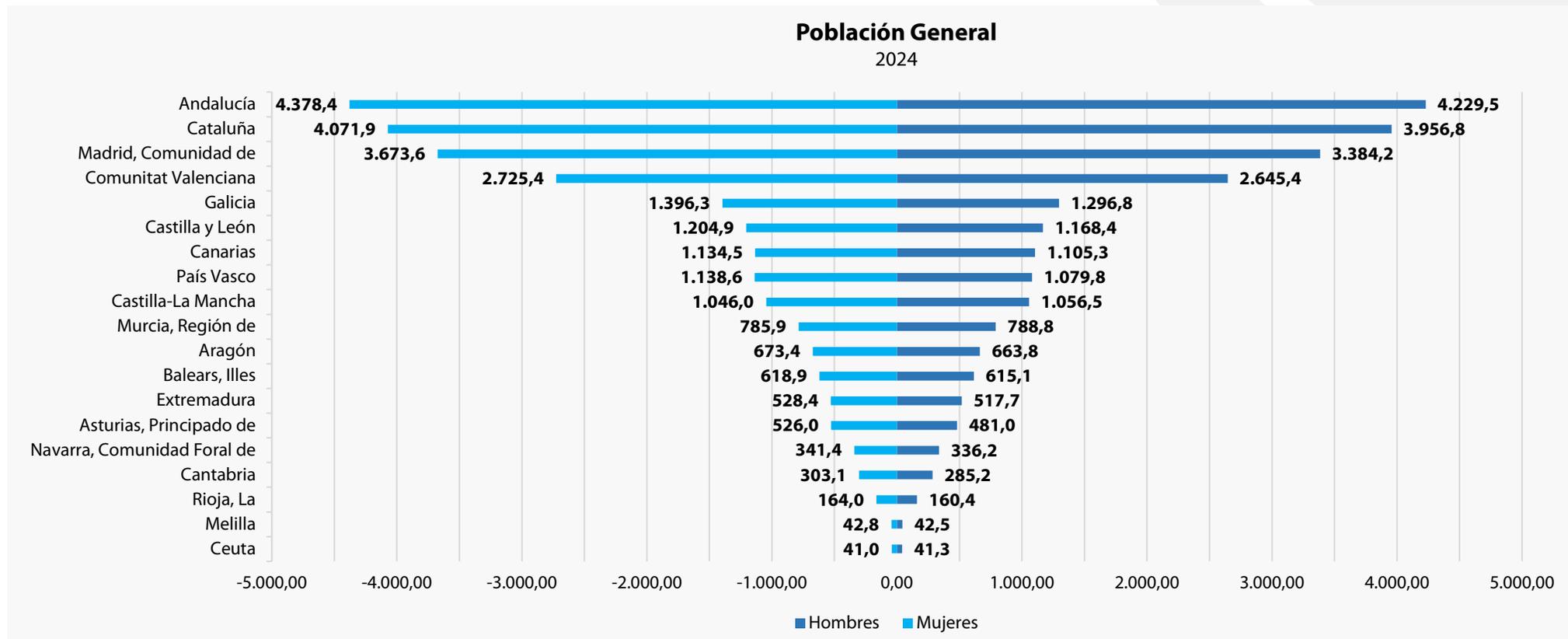


Población en miles de personas

1. POBLACIÓN

Población general y laboral

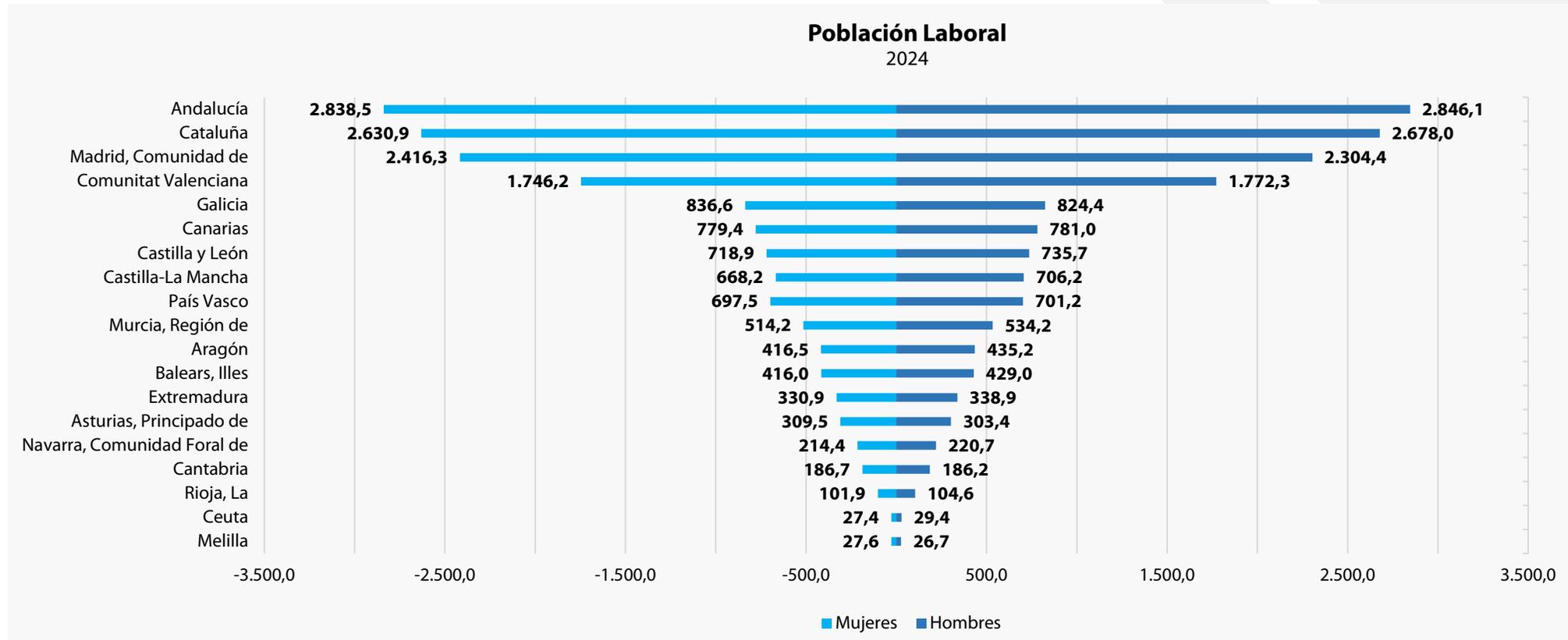
Por Comunidad Autónoma, el mayor volumen de población se sitúa en Andalucía, Catalunya y Madrid, representando un 48,70% del total de la población. La Rioja, Cantabria y Navarra, a nivel peninsular, tienen el menor volumen de población general.



1. POBLACIÓN

Población general y laboral

Por Comunidad Autónoma, el mayor volumen de población laboral, 49,36%, lo representan Andalucía, Catalunya y Madrid. La Rioja, Cantabria y Navarra, a nivel peninsular, disponen del menor volumen de población laboral.

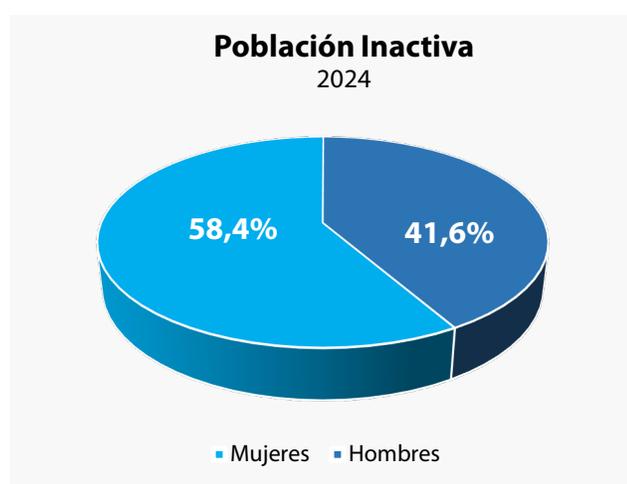
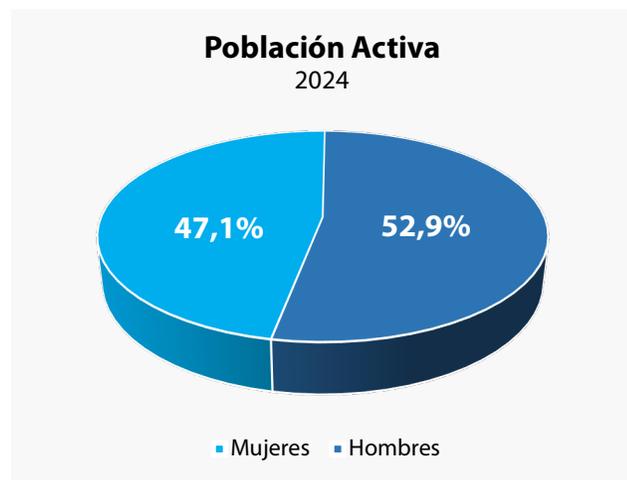


2. MERCADO LABORAL



2. MERCADO LABORAL

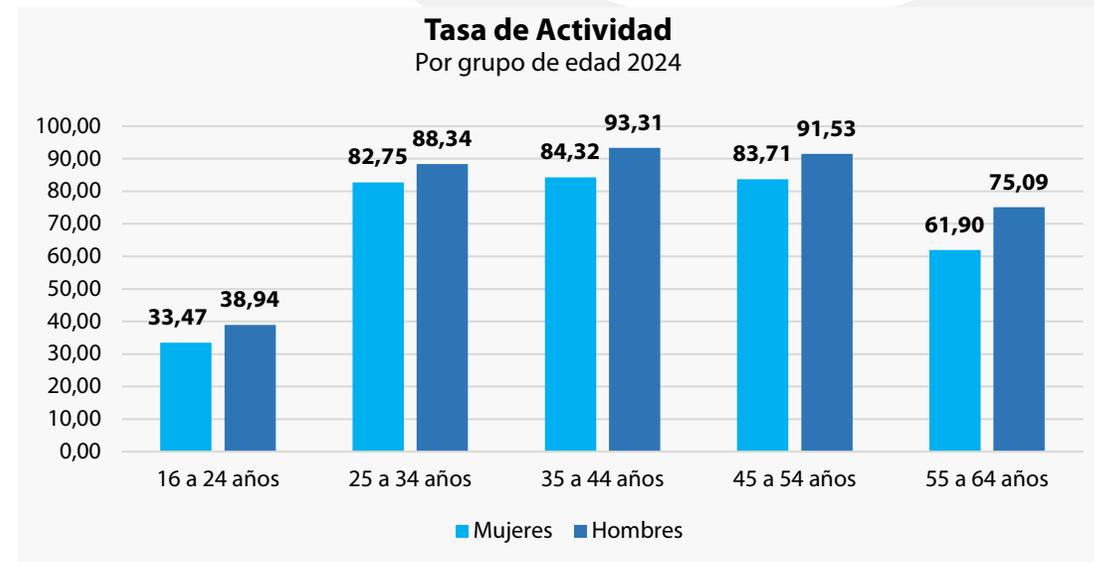
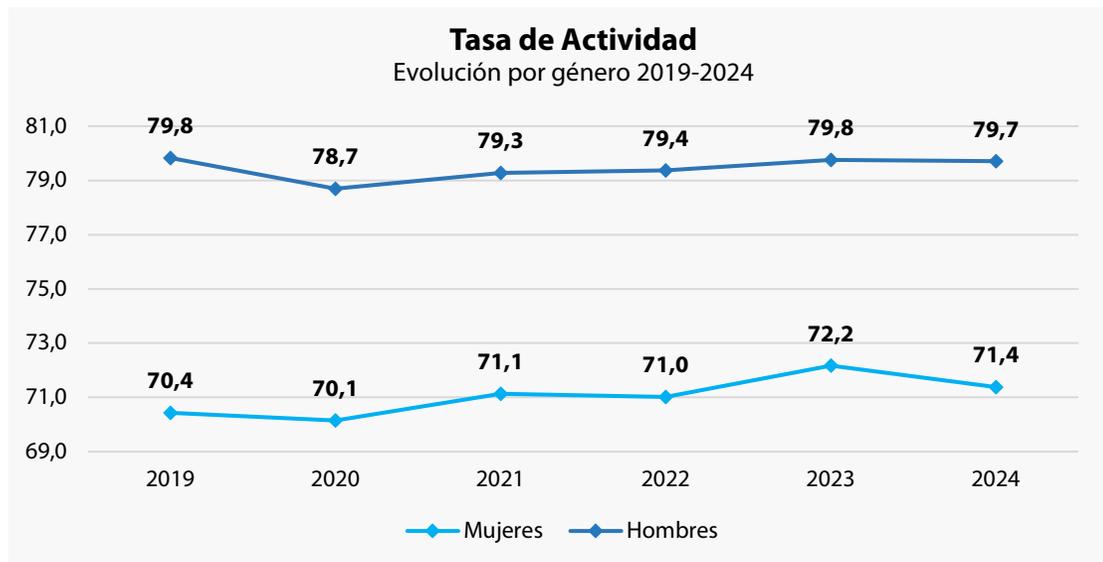
Mercado laboral



2. MERCADO LABORAL

Tasa de actividad

La **tasa de actividad** se mantiene, a lo largo de los años y en todos los grupos de edad, con unas cifras inferiores en la mujer respecto al hombre. La evolución es prácticamente constante en ambos géneros. A destacar en 2023 un mayor incremento en la mujer (1,2 puntos) que en el hombre (0,4 puntos) respecto a 2021, alcanzando la mejor cifra de toda la serie.

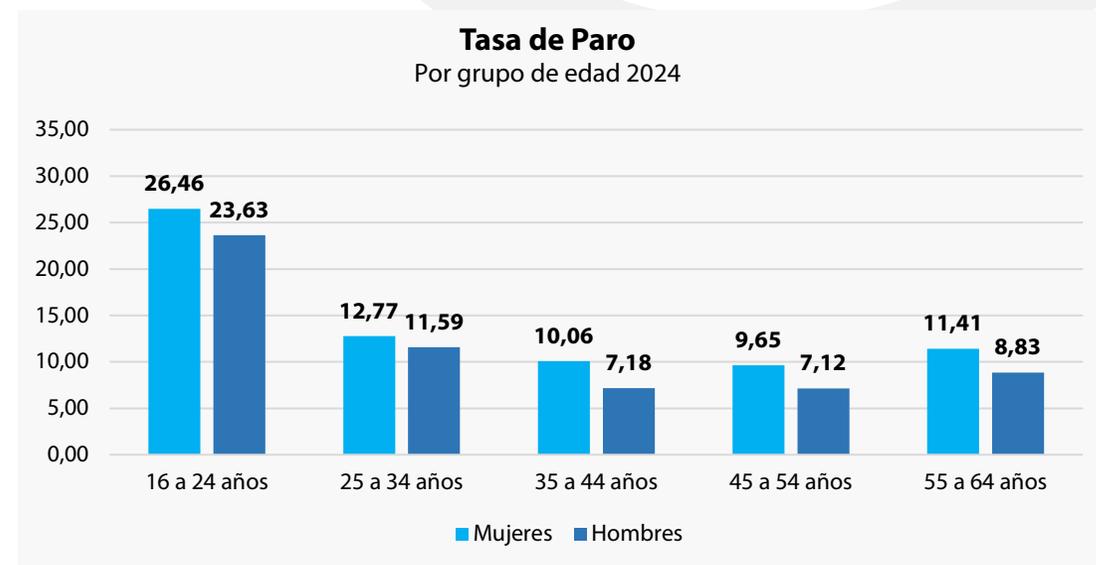
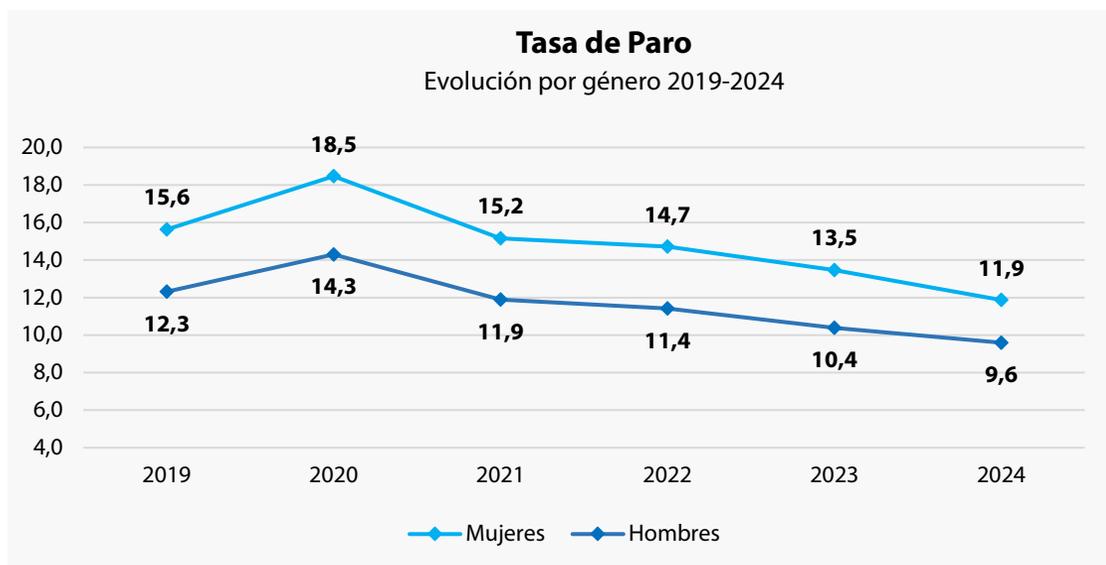


2. MERCADO LABORAL

Tasa de paro

La **tasa de paro** se mantiene, a lo largo de los años y en todos los grupos de edad, con unas cifras superiores en la mujer respecto al hombre.

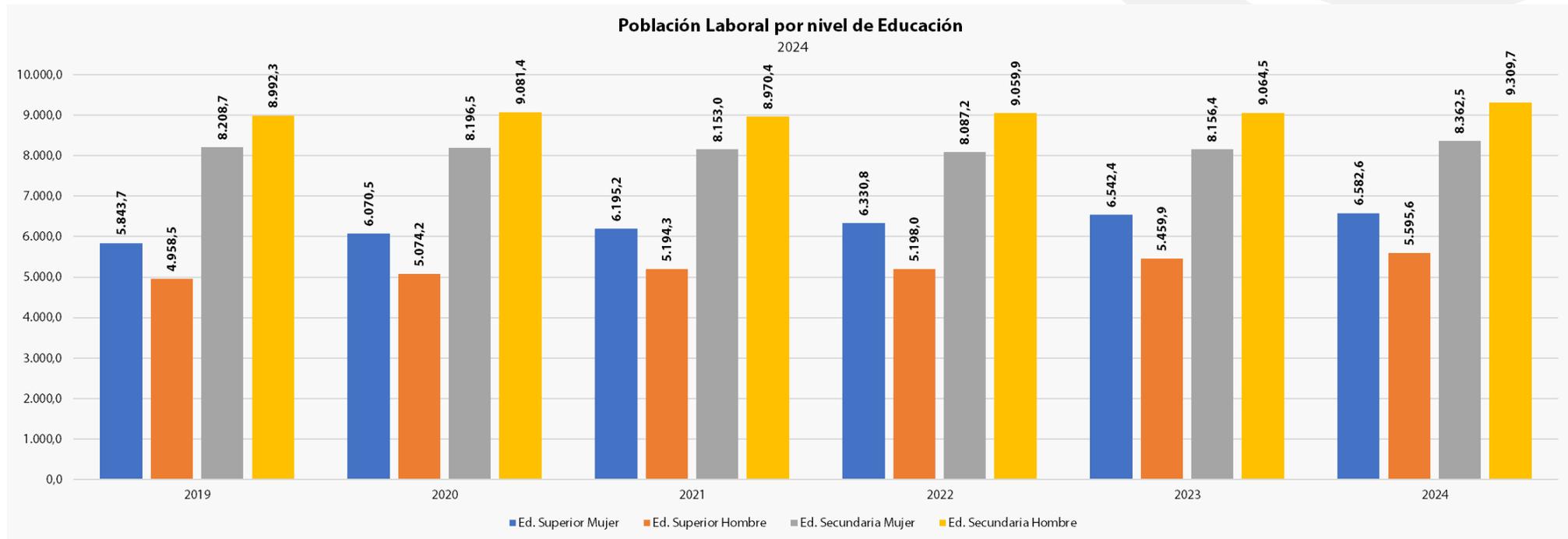
Se produce una disminución significativa en la tasa de paro en los cuatro últimos años, siendo en 2024 donde más se reduce la diferencia con el hombre, a 2,3 puntos.



2. MERCADO LABORAL

Población laboral por nivel de educación

En la evolución a lo largo de los años se destaca que a nivel de estudios superiores ha ido aumentando el número de mujeres con esta titulación y en todos los años se mantiene por encima del número de hombres.



Población en miles de personas

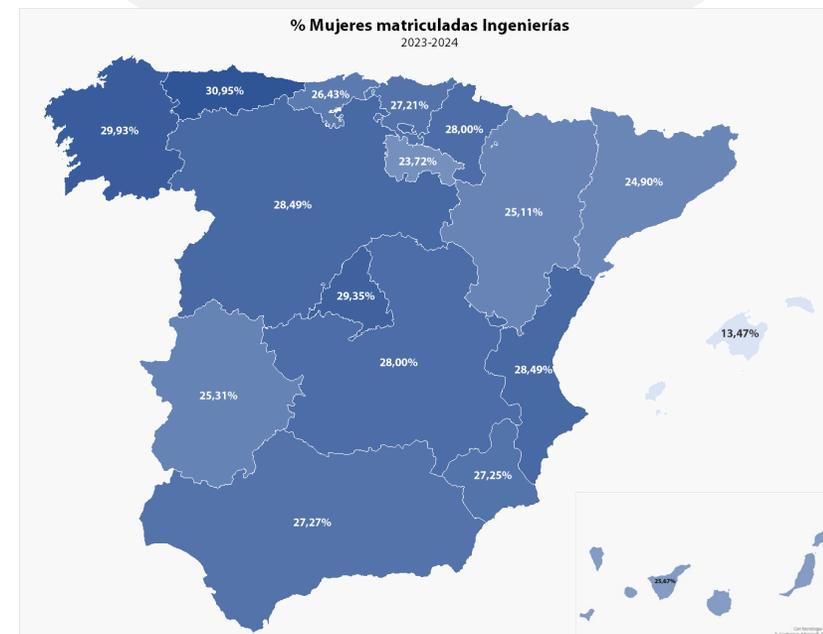
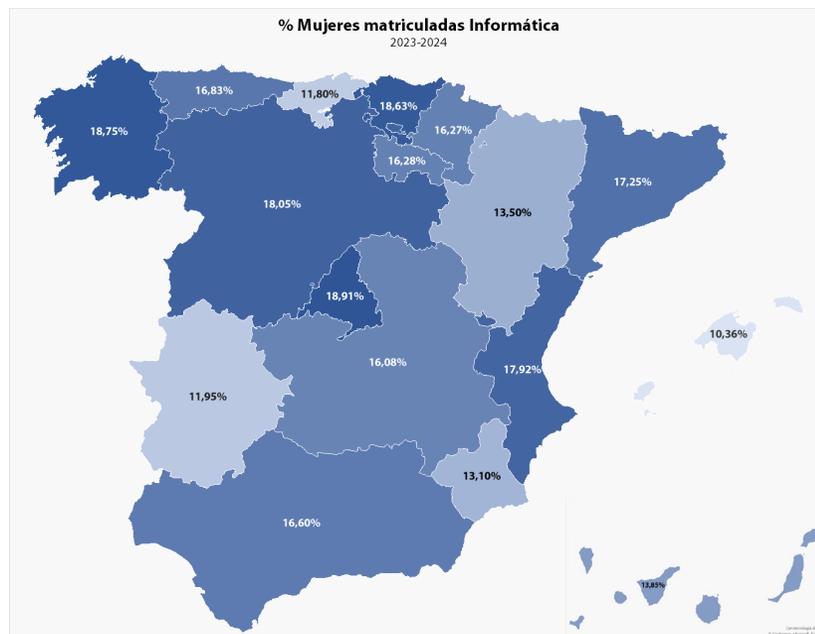
2. MERCADO LABORAL

Matriculaciones universitarias grados técnicos 2023-2024

Dentro de las matriculaciones a estudios de grados Informáticos, la mujer representa un 17,24%, siendo la CAA de Madrid la de mayor porcentaje.

Las matriculaciones a Ingenierías representan en la mujer un 27,53%, siendo Asturias la CCAA con mayor porcentaje.

Matriculaciones Curso 2023-2024	% Mujeres en Informática	% Mujeres en Ingenierías
Andalucía	16,60%	27,27%
Aragón	13,50%	25,11%
Asturias, Principado de	16,83%	30,95%
Balears, Illes	10,36%	13,47%
Cantabria	11,80%	26,43%
Castilla-La Mancha	16,08%	28,00%
Castilla León	18,05%	28,49%
Cataluña	17,25%	24,90%
Comunitat Valenciana	17,92%	28,49%
Extremadura	11,95%	25,31%
Galicia	18,75%	29,93%
Madrid, Comunidad de	18,91%	29,35%
Murcia, Región de	13,10%	27,25%
Navarra, Comunidad Foral	16,27%	28,00%
País Vasco	18,63%	27,21%
Rioja, La	16,28%	23,72%
Nacional	17,24%	27,53%

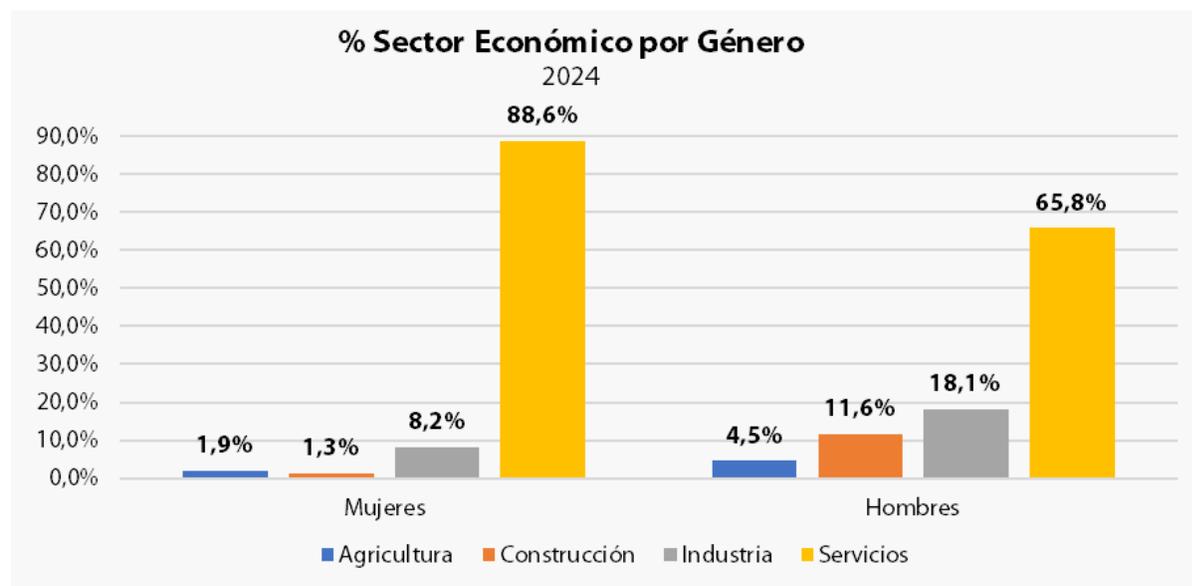


2. MERCADO LABORAL

Características población ocupada según tipo de sector

El sector Servicios es el que tiene mayor número de población ocupada en los dos géneros, siendo la mujer la que representa mayor porcentaje 88,6% respecto al hombre 65,8%.

En el resto de los sectores el hombre es el que predomina de forma relevante.

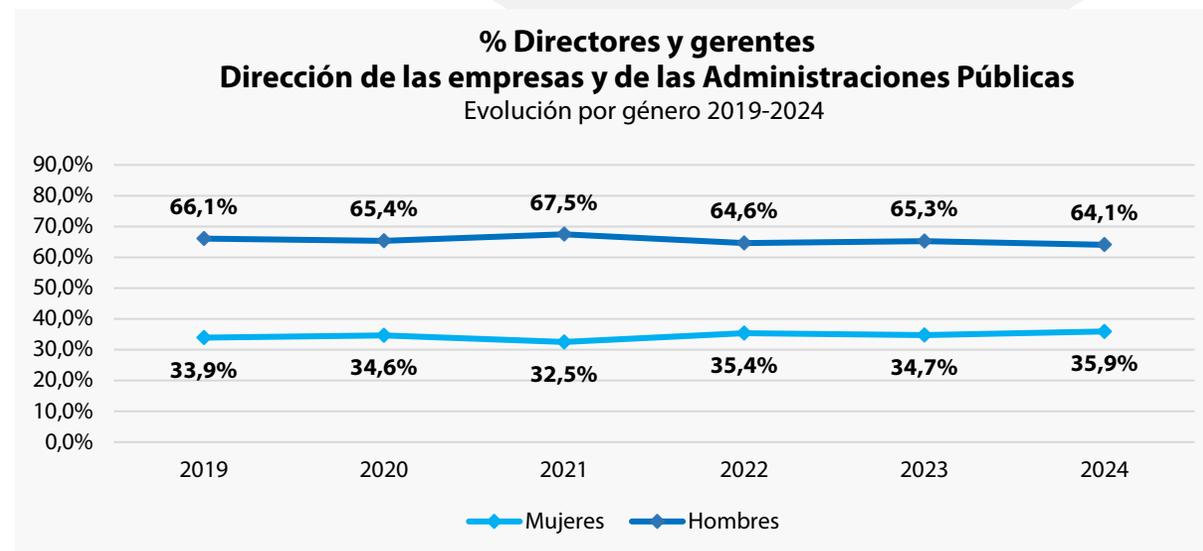


2. MERCADO LABORAL

Población ocupada en alta dirección

La representación de hombres como directores y gerentes es superior al de las mujeres. Mientras que en 2022 el hombre había descendido en el número de trabajadores en esta ocupación y la mujer había aumentado en 33,6 mil personas, en 2023 ha habido un descenso en ambos géneros, siendo mayor en la mujer y es en 2024 cuando ha vuelto a aumentar, siendo el incremento de la mujer mayor (26,7 mil mujeres más que en 2023 frente a 19,8 mil hombres más).

Del total de la población ocupada en puestos de alta dirección, solo el **35,9% son mujeres**, con una brecha de 28,2 p.p., 242,6 mil mujeres directivas menos que hombres.

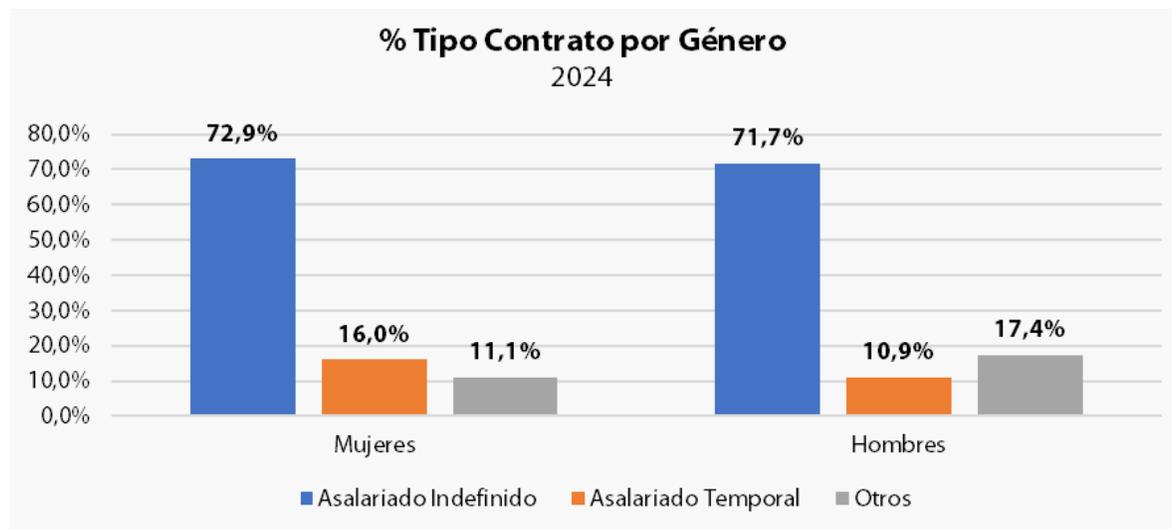


2. MERCADO LABORAL

Población ocupada por tipo de contrato

Los contratos indefinidos representan el mayor volumen de la población ocupada en ambos géneros, siendo superior en las mujeres, con una diferencia de 1,2 puntos sobre el hombre.

En contratación Temporal la mujer está 5,1 puntos sobre el hombre.



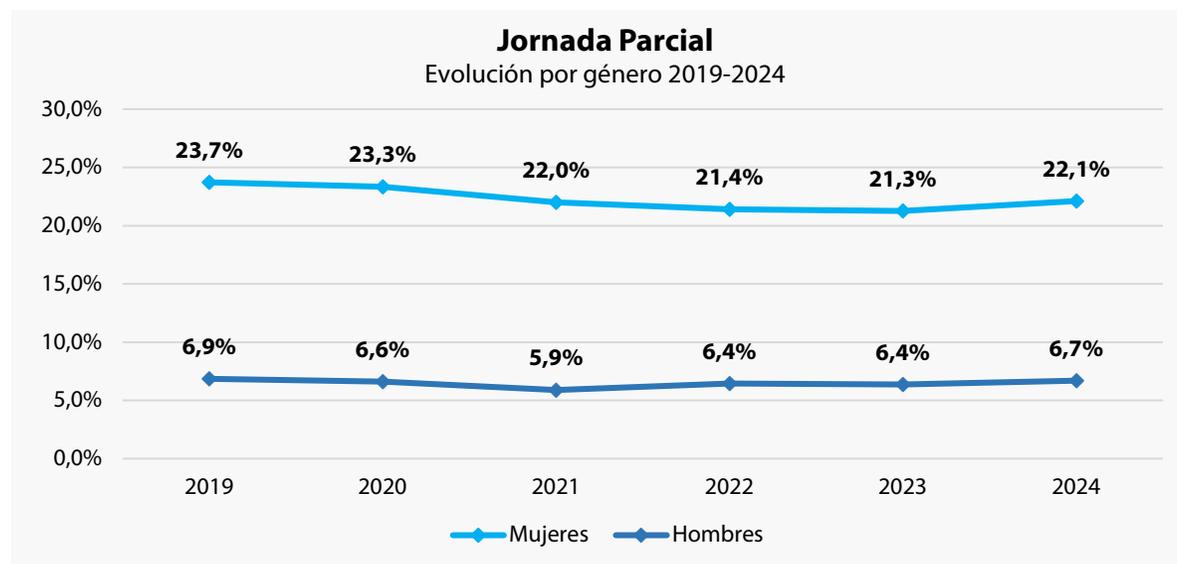
3. CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD SALARIAL



3. CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD SALARIAL

Población ocupada a tiempo parcial

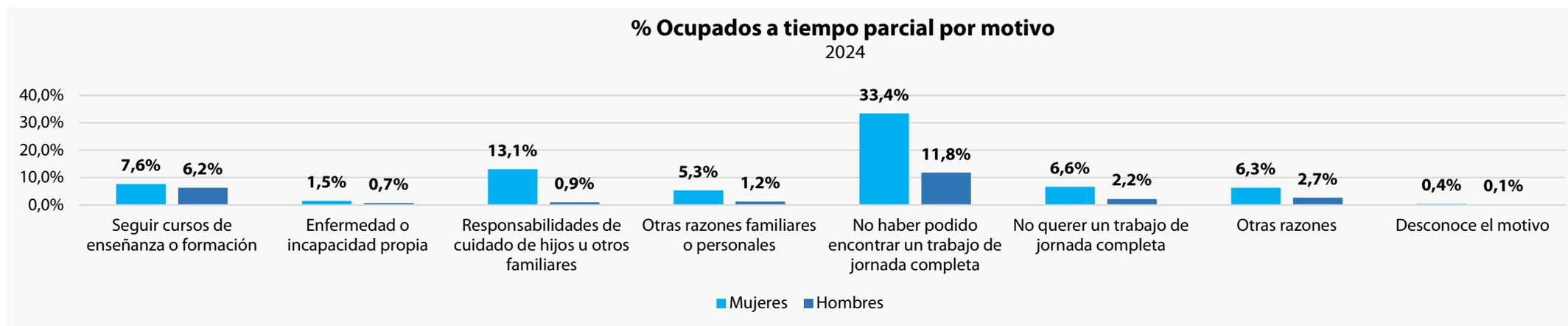
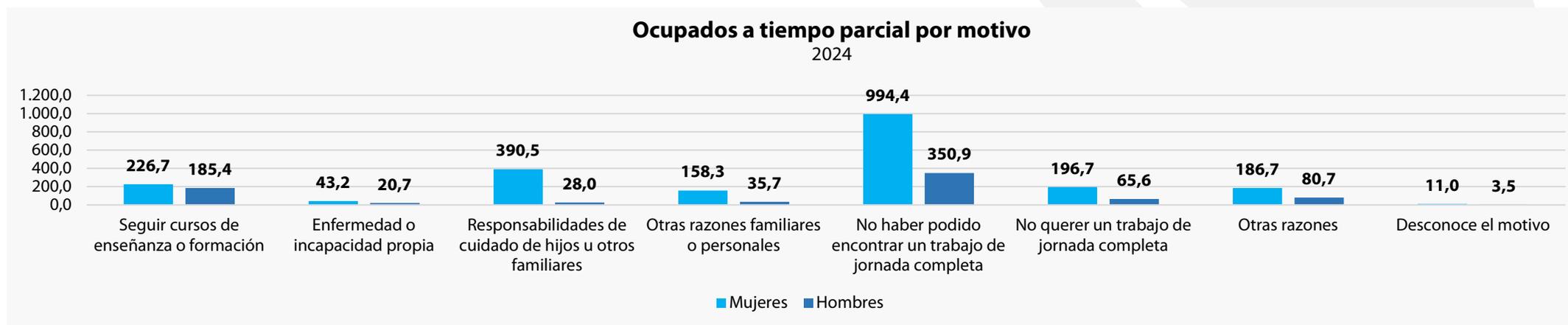
Las mujeres presentan un porcentaje de ocupación a **tiempo parcial** superior al de los hombres.



3. CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD SALARIAL

Población ocupada a tiempo parcial

El motivo principal de ocupación a **tiempo parcial** es el no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa, seguida de estar al cuidado de hijos o familiares.

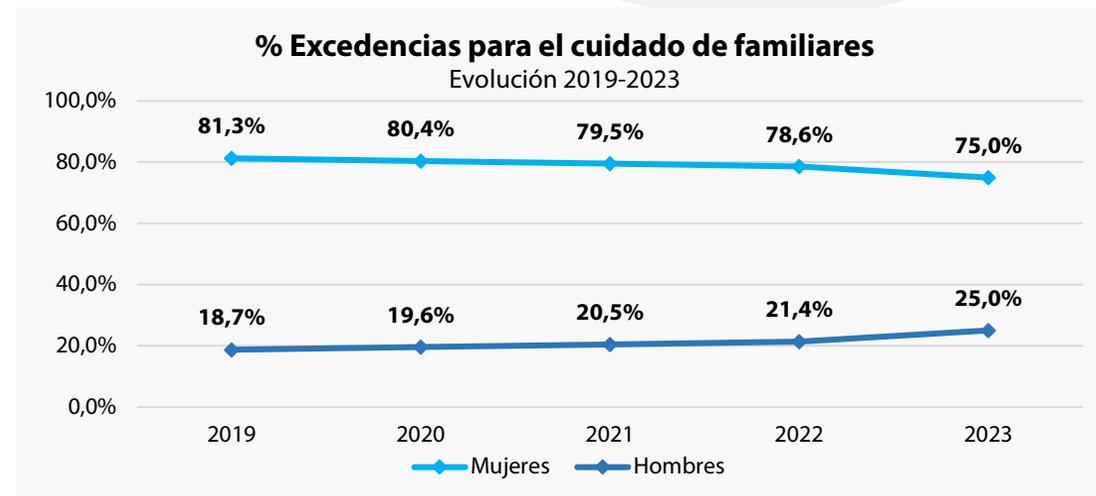
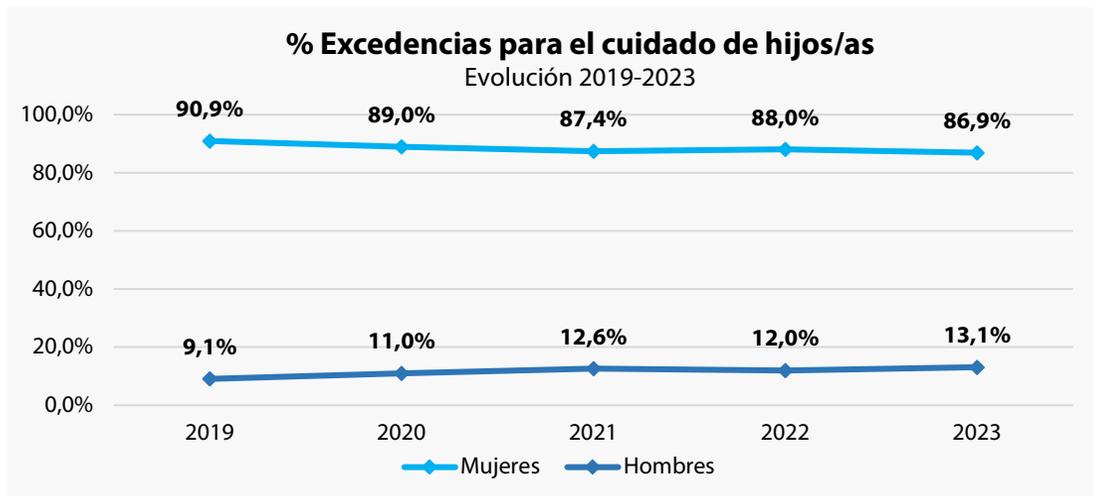


3. CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD SALARIAL

Excedencias para el cuidado de menores y familiares

Las mujeres han solicitado a lo largo de los años el mayor número de **excedencias** concedidas para el **cuidado de menores** y de **familiares**.

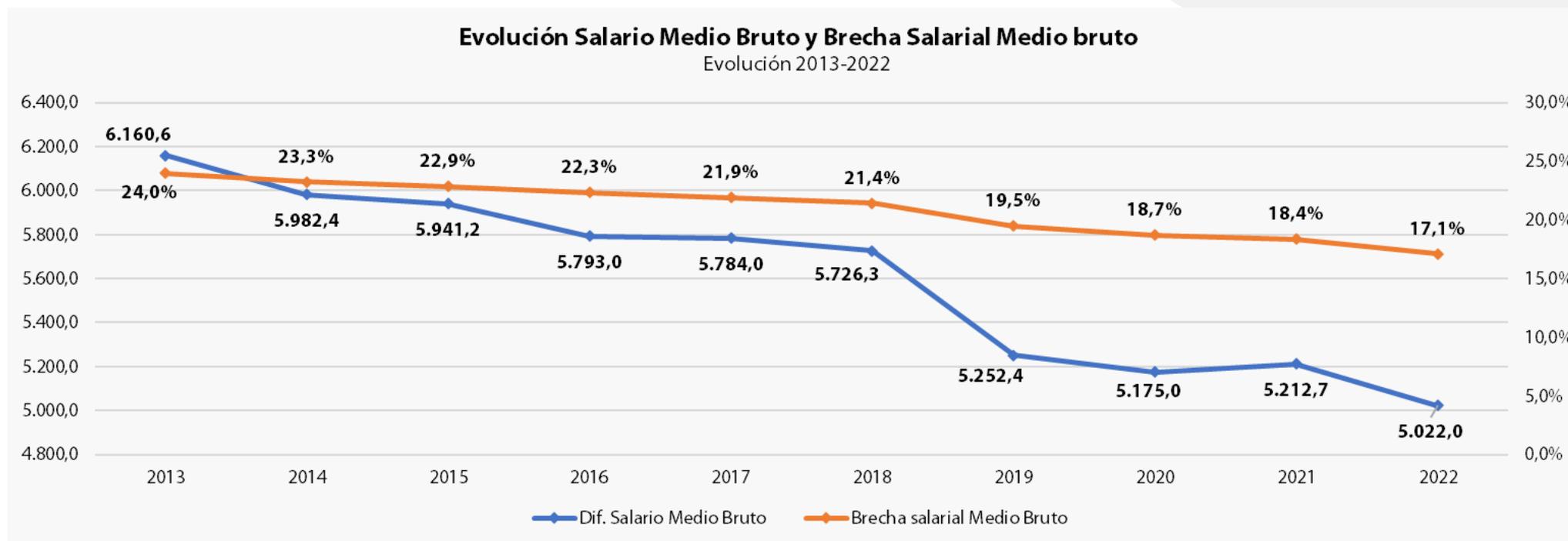
En 2023 el porcentaje de cuidado de hijos/as en la mujer se sitúa en un 86,9% mientras que el hombre está en un 13,1%. En el cuidado de familiares la mujer está en un 75% frente al hombre que se sitúa en un 25%.



3. CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD SALARIAL

Brecha salarial

La evolución de la **brecha del salario bruto** es significativa, pero se ha visto reducida desde 2014 y con un mayor descenso en el 2019. La cifra de diferencia del salario a nivel nacional es de **5.022€**, que representa una brecha del 17,1%, siendo el mejor dato de la serie.

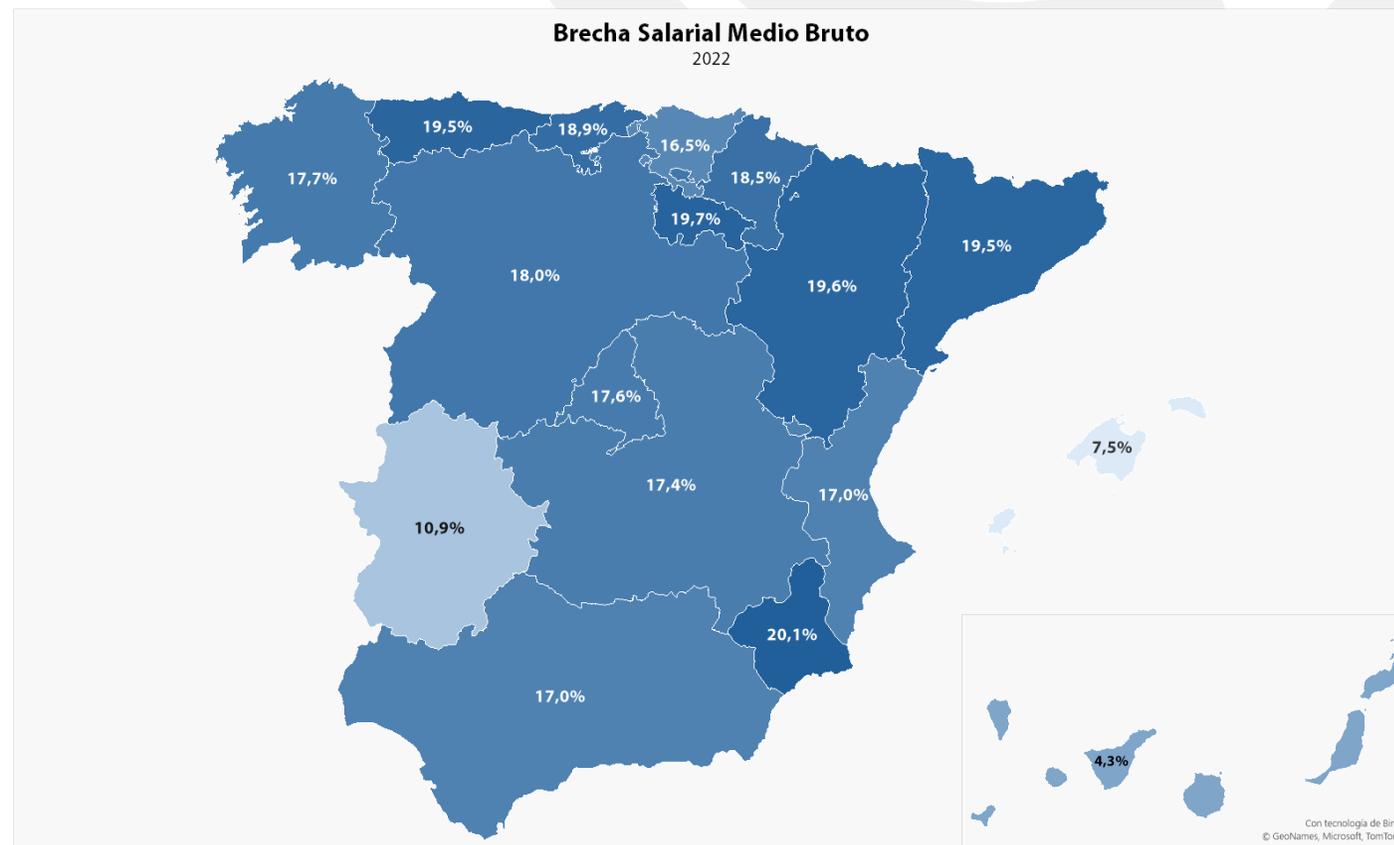


3. CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD SALARIAL

Brecha salarial

Murcia, La Rioja y Aragón son las **CCAA** donde la brecha salarial es más acusada en 2022, mientras que las CCAA de Canarias, Baleares y Extremadura son las que menos brecha salarial tienen.

CCAA	Brecha Salarial	Salario Mujer	Salario Hombre
Murcia, Región de	20,1%	20.956,4	26.240,7
Rioja, La	19,7%	22.264,4	27.741,6
Aragón	19,6%	23.138,7	28.790,0
Asturias, Principado de	19,5%	23.792,4	29.573,7
Catalunya	19,5%	25.659,0	31.878,4
Cantabria	18,9%	22.564,1	27.820,8
Navarra, Comunidad Foral de	18,5%	26.033,3	31.959,9
Castilla y León	18,0%	21.773,3	26.548,1
Galicia	17,7%	21.912,8	26.626,9
Madrid, Comunidad de	17,6%	28.123,5	34.113,4
Castilla - La Mancha	17,4%	21.312,7	25.813,2
Total Nacional	17,1%	24.359,8	29.381,8
Comunitat Valenciana	17,0%	22.135,4	26.683,9
Andalucía	17,0%	21.729,5	26.189,5
País Vasco	16,5%	29.314,7	35.095,7
Extremadura	10,9%	20.637,1	23.170,9
Balears, Illes	7,5%	26.054,2	28.156,0
Canarias	4,3%	22.575,0	23.588,7



3. CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD SALARIAL

Brecha salarial

Analizando por **edad**, hay una mayor brecha entre los 50 a 59 años, con una diferencia de salario de 6.522€, seguido de los 40 a 49 años, siendo la diferencia de 5.671€.

Grupo de edad	Brecha Salarial	Salario Mujer	Salario Hombre	Dif. Salario Medio Bruto Hombres-Mujeres
Menos 20 años	28,6%	8.875,09	12.436,56	3.561,5
De 20 a 29	11,1%	17.458,81	19.642,75	2.183,9
De 30 a 39	15,4%	22.844,84	26.988,60	4.143,8
De 40 a 49	18,1%	25.659,90	31.331,25	5.671,4
De 50 a 59	19,8%	26.382,86	32.905,22	6.522,4
Más de 59	17,1%	27.001,20	32.553,05	5.551,9
Total general	17,1%	24.359,75	29.381,89	5.022,1



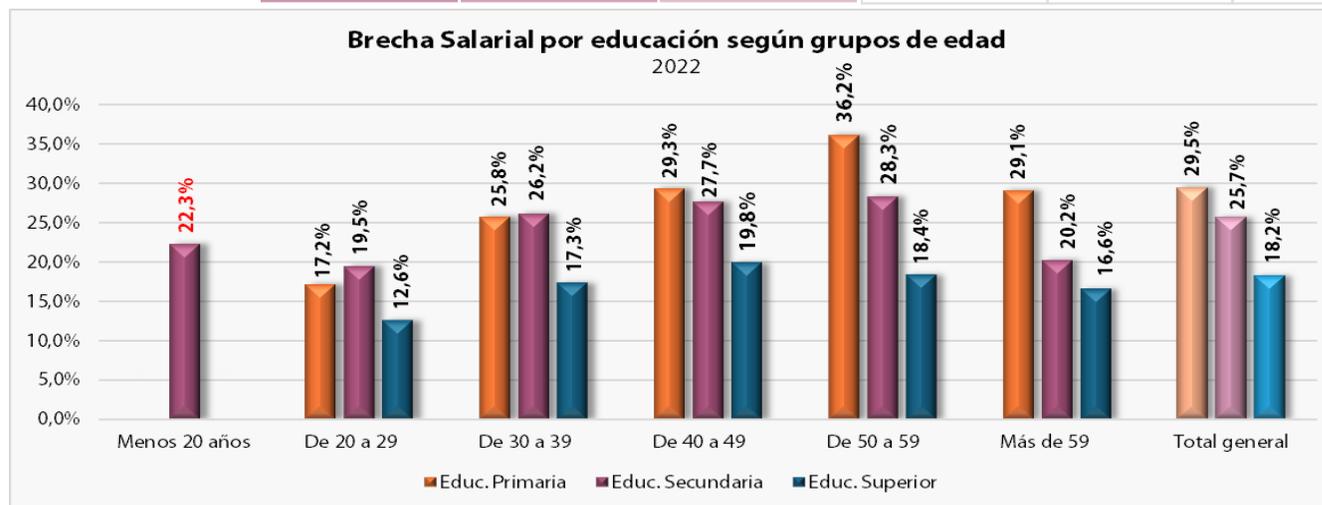
3. CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD SALARIAL

Brecha salarial según grupos de edad por nivel educativo

Según la **educación**, a nivel general, es en la educación primaria donde existe el mayor porcentaje de brecha salarial, 3,8 puntos por encima de la educación secundaria y 11,3 puntos sobre la educación superior.

Es el grupo de edad de 50 a 59 años donde más brecha existe tanto en la educación primaria como secundaria, seguido de los 40 a 49 años, mientras que en la educación superior es el de 40 a 49 años, seguido de los 50 a 59 años.

Grupo de edad	Brecha Salarial			Dif. Salario Medio Bruto Hombres-Mujeres		
	Educ. Primaria	Educ. Secundaria	Educ. Superior	Educ. Primaria	Educ. Secundaria	Educ. Superior
Menos 20 años		22,3%			2.706,8	
De 20 a 29	17,2%	19,5%	12,6%	2.871,4	3.350,9	3.142,1
De 30 a 39	25,8%	26,2%	17,3%	5.244,3	5.950,2	6.127,4
De 40 a 49	29,3%	27,7%	19,8%	6.494,9	7.170,2	8.541,5
De 50 a 59	36,2%	28,3%	18,4%	8.407,5	7.996,7	8.619,9
Más de 59	29,1%	20,2%	16,6%	6.441,5	5.421,2	8.182,1
Total general	29,5%	25,7%	18,2%	6.288,6	6.371,4	7.360,9



3. CORRESPONSABILIDAD E IGUALDAD SALARIAL

Brecha salarial según grupos de edad por directivos

Analizando a los **directores y gerentes**, la mayor brecha es en la edad de 30 a 39 años (17,3%) y la menor de 50 a 59 años (7,4%), aunque la mayor diferencia de salario está en el grupo de los 40 a los 49 años (10.588€).

	Brecha Salarial	Salario Mujer	Salario Hombre	Dif. Salario Medio Bruto Hombres-Mujeres
Grupo de edad	Directores y Gerentes	Directores y Gerentes	Directores y Gerentes	Directores y Gerentes
De 20 a 29				
De 30 a 39	17,3%	44.265,7	53.507,4	9.241,6
De 40 a 49	15,7%	56.748,7	67.336,8	10.588,1
De 50 a 59	7,4%	59.576,1	64.348,9	4.772,8
Más de 59	13,7%	52.758,6	61.117,6	8.359,0
Total general	15,3%	53.363,6	63.008,1	9.644,6



4. TELETRABAJO



4. TELETRABAJO

Teletrabajo: Índice de población ocupada en teletrabajo

Si lo analizamos respecto a la población ocupada, la mujer ha realizado mayor actividad en teletrabajo que el hombre (17% respecto 13,2%).

2024

Si, total o casi totalmente

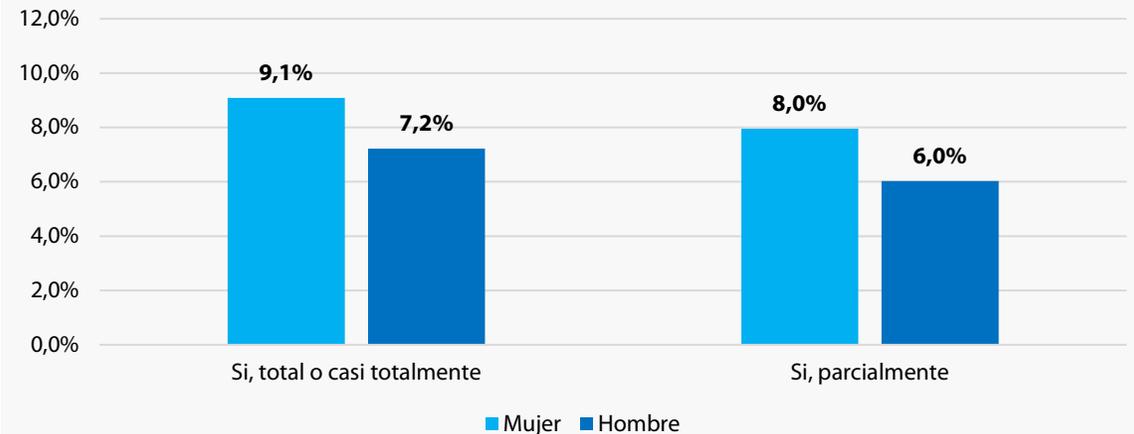
Si, parcialmente

TOTAL

	Mujer	Hombre	Total general
Si, total o casi totalmente	9,1%	7,2%	8,1%
Si, parcialmente	8,0%	6,0%	6,9%
TOTAL	17,0%	13,2%	15,0%

% que teletrabajan del total de la población ocupada

2024

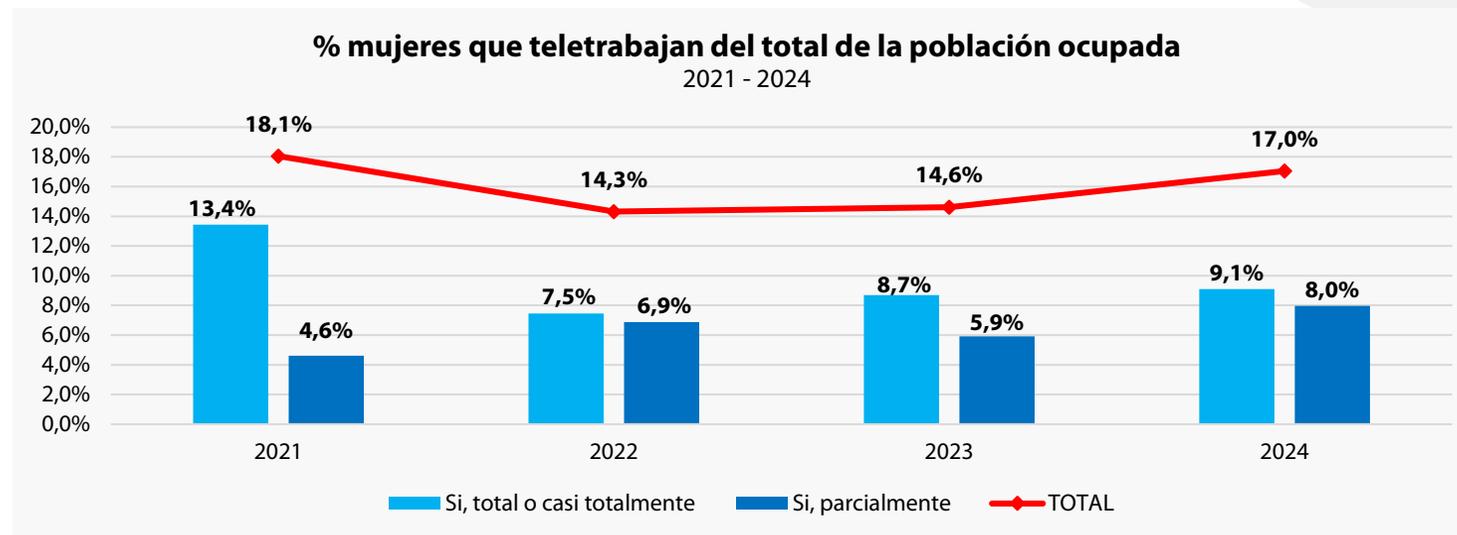


4. TELETRABAJO

Teletrabajo: Índice de población ocupada en teletrabajo

Analizando la evolución del teletrabajo en la mujer, se observa un aumento de 2,4 puntos respecto a 2023, sin embargo, existe una disminución de 1,1 puntos respecto a 2021.

La modalidad de teletrabajo total o casi totalmente ha crecido desde 2022 y se sitúa por encima de la modalidad de teletrabajo parcial.



FUENTES:

INE

Instituto Nacional de Estadística



eurostat 

NOTA SOBRE LA FUENTE DE INFORMACIÓN

La principal fuente de información de los datos reflejados en el Observatorio de la Mujer Trabajadora es la [Encuesta de Población Activa \(EPA\) del Instituto Nacional de Estadística \(INE\)](#)

La EPA es una encuesta continua, con la finalidad de conocer la actividad económica relativa a su componente humano. Se realiza un muestreo bietápico (las unidades estudiadas se encuentran agrupadas), con unidades de dos tipos de etapa: las de primera etapa son las secciones censales y las de segunda etapa las viviendas familiares principales y alojamientos fijos. Las unidades de primera etapa se estratifican, mientras que dentro de las de segunda etapa no se realiza submuestreo alguno.

La muestra está compuesta por 3.822 secciones, unas 50.000 viviendas, y unas 120.000 personas, es decir, el 0,25% de la población. La selección de la muestra se ha realizado de tal forma que dentro de cada estrato cualquier vivienda tenga la misma probabilidad de ser seleccionada, obteniéndose muestras autoponderadas. El método de recogida ha sido a través de entrevistas personales y telefónicas.

Se obtienen resultados detallados a nivel nacional, mostrando a nivel de CCAA y provincias información sobre las principales características con el grado de desagregación que permite el coeficiente de variación de los estimadores.

Pueden existir errores de muestreo, que aparecen al utilizar una parte de la población para estimar las características de todo el conjunto poblacional. En general, a medida que aumenta el tamaño de la muestra disminuye este error. Por ello deberemos tenerlo muy en cuenta a medida que en el análisis vayamos, o bien detallando alguna de las variables globales (por ejemplo, determinadas ocupaciones por género y por nivel educativo a nivel nacional) o bien por mostrar resultados a nivel de CCAA o de provincia, donde la muestra es menor que a nivel más agregado.

<https://www.ine.es/epa02/ultima%20nota%20metodologica.pdf>

La fuente de información de la brecha salarial es la [Encuesta de la Estructura Salarial \(EES\) del Instituto Nacional de Estadística \(INE\)](#).

Las tablas con datos en blanco corresponden a una muestra inferior a 100 personas encuestadas, cifra sin valor estadístico.

Los datos que aparecen en rojo son los que corresponden a una muestra inferior a 500 personas encuestadas, cifra que está sujeta a gran variabilidad, por lo que se muestra el valor, pero no se consideran en el análisis.



OBSERVATORIO MUJER TRABAJADORA

VIII EDICIÓN

