

Análisis de la brecha de género en el empleo en España

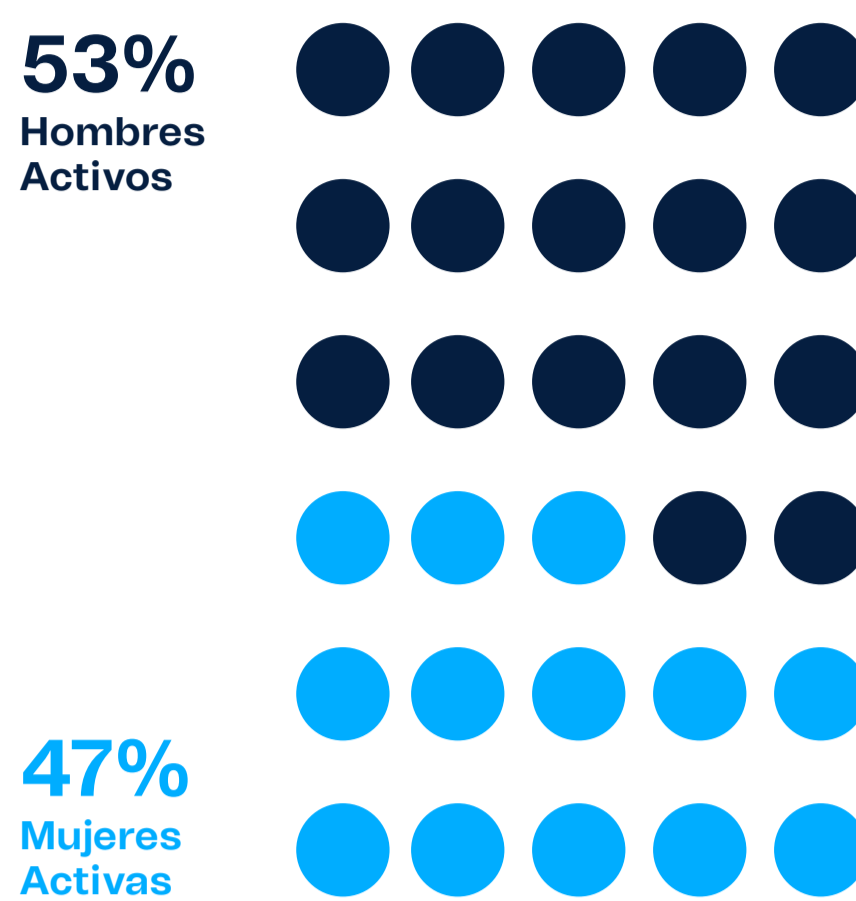
El acceso de las mujeres a puestos directivos sigue siendo limitado: solo el 39% de estos cargos están ocupados por ellas, a pesar de su mayor nivel educativo.

Andalucía concentra las provincias con mayor desempleo femenino, mientras que Madrid y Barcelona ofrecen más oportunidades laborales para las mujeres.

El 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, es una fecha clave para reconocer los avances logrados y los desafíos que aún persisten en la lucha por la igualdad, especialmente en el ámbito laboral.

En España, a pesar de los avances en la contratación de mujeres en los últimos años, sigue habiendo retos importantes en términos de acceso al empleo y conciliación. En 2025, la brecha de género sigue siendo una realidad en nuestro país.

Aunque las mujeres representan el 51% de la población total del país, según un análisis de Eurofirms People First, siguen sin alcanzar la mitad del total de activos, quedándose en un 47% de la población activa. Además, su acceso a puestos directivos sigue siendo limitado, con solo un 39% de representación en estos cargos, a pesar de contar con niveles educativos superiores a los de los hombres en términos de grados, másteres y doctorados.



1. Evolución de la contratación femenina

El volumen de contratación de mujeres en el último año ha aumentado en 28.000 respecto a 2023, compensando la pérdida de 52.000 contratos entre los hombres.

Esta tendencia ha permitido que la brecha de género en contratación se reduzca considerablemente, pasando de 2.150.000 contratos menos que los hombres hace una década, a 955.000 en la actualidad. Estas cifras han contribuido al 53% del crecimiento del empleo en mujeres y han sido determinantes en la reducción del paro, representando el 60% del incremento neto de ocupados entre 2023 y

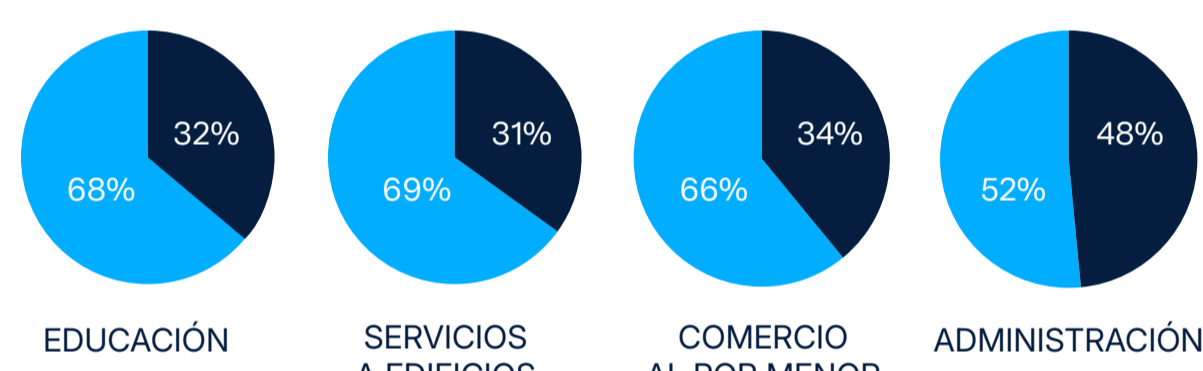
53% del crecimiento del empleo en mujeres

60% Incremento neto de ocupados (Incremento entre 2022/2024)

A pesar de este progreso, las mujeres siguen enfrentando condiciones laborales menos favorables. La media anual de contratos a tiempo parcial firmados por mujeres supera en 120.500 a los de los hombres. En todos los tramos de edad entre los 20 y los 65 años, la proporción de mujeres con jornada parcial ronda el 10% del total de contratos, mientras que en los hombres no supera el 3%.

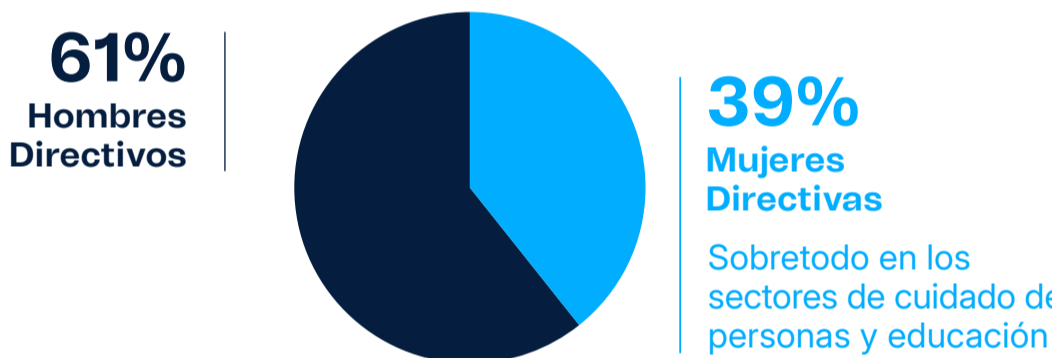
2. Sectores y ocupaciones con mayor representación femenina

SECTORES CON MÁS OCUPACIÓN FEMENINA
Roles de apoyo y gestión operativa



Dentro de estas áreas, las ocupaciones con mayor presencia femenina incluyen personal de ventas en tiendas y almacenes, personal de limpieza y tareas administrativas. Por contraste, los hombres predominan en profesiones como agentes y representantes comerciales (59% frente a un 41% de mujeres).

Esto refleja una segmentación ocupacional en la que las mujeres suelen desempeñar roles más vinculados al apoyo y la gestión operativa, mientras que los hombres tienen mayor presencia en actividades de negociación y ventas.



Por otro lado, los cargos de dirección continúan dominados por los hombres, donde ocupan el 61% de los puestos, salvo en sectores relacionados con el cuidado de personas y la educación. Estos datos ponen de manifiesto que los hombres tienen mayores probabilidades de llegar a cargos de dirección sin estar avalados por grados tan altos de formación, o bien que las mujeres deben estar mejor formadas para alcanzar dichos roles.

3. Factores que limitan la participación femenina en el empleo

Uno de los factores clave que afecta la inserción laboral de las mujeres es la maternidad y las responsabilidades de cuidado.

Según datos del INE, a partir del segundo hijo menor de 12 años, la tasa de empleo femenino se reduce en un 7%, pasando del 77% al 70,4%. Además, en la franja de edad de 50 a 54 años, La mayor parte de la población inactiva por razones de tareas del hogar son mujeres (218.000 frente a 33.900 hombres).

4. Distribución geográfica de la brecha de género

La tasa de paro general en España cerró el 2024 en un 10,61%, con una marcada diferencia de género: los hombres presentan una tasa del 9,53%, mientras que la de las mujeres asciende al 11,83%. Esta desigualdad se acentúa en 22 provincias, superando esta cifra.

Andalucía

Jaén, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva y Almería
Presentan las tasas más altas de desempleo femenino.

Las razones principales de esta situación en Andalucía incluyen:

- La comunidad autónoma con más nacimientos en la última década (19% del total de nacimientos en España en 2024).
- La alta concentración de empleo en la Agricultura y Construcción, sectores con baja presencia femenina.

Madrid y Barcelona

En contraste, en provincias como Madrid y Barcelona, donde el sector Servicios representa el 82% y 75% del empleo total respectivamente, la presencia femenina es mayor debido a la predominancia de empleos en hostelería, comercio y administración.



Conclusiones y perspectivas

- 1 A pesar de los avances en la contratación de mujeres y la reducción de la brecha de género en el empleo, persisten importantes desigualdades, especialmente en el acceso a cargos directivos y en las condiciones laborales.
- 2 La alta tasa de contratación a tiempo parcial entre mujeres evidencia la dificultad para conciliar vida laboral y familiar, y la maternidad sigue siendo un factor determinante en la reducción de la tasa de empleo femenino.
- 3 La disparidad por regiones también destaca la necesidad de políticas específicas para abordar el desempleo femenino en zonas con alta dependencia de sectores tradicionalmente masculinizados.
- 4 Para seguir avanzando en la igualdad laboral, será fundamental implementar medidas que fomenten la corresponsabilidad en el hogar, la conciliación laboral y la promoción de mujeres en cargos directivos.