



BRECHA DE GÉNERO EN LOS SECTORES DE UGT FICA

8 MARZO · 2026
DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER



ÍNDICE

1. Introducción y Metodología	1
2. Introducción a las brechas de género en el mercado laboral	3
3. Brechas de género en la <i>Industria</i>	7
3.1. Empleo y brecha de género,	7
Edad	9
CCAA	10
Tasa de parcialidad	12
Tasa de temporalidad	13
Situación profesional de la mujer en la Industria	14
3.2. Desempleo y brecha de género	16
Tasa de paro	17
3.3. Salarios y brecha salarial de género	19
4. Brechas de género en el sector de la <i>Construcción</i>	23
4.1. Empleo y brecha de género	23
Edad	25
Subsector	26
CCAA	27
Tasa de parcialidad	29
Tasa de temporalidad	30
Situación profesional de la mujer en el sector de la Construcción	31
4.2. Desempleo y brecha de género	33
Tasa de paro	34
4.3. Salarios y brecha salarial de género	36
5. Brechas de género en el sector <i>Agrario</i>	39
5.1. Empleo y brecha de género	39
Edad	41
CCAA	42
Tasa de parcialidad	44
Tasa de temporalidad	45
Situación profesional de la mujer en el sector Agrario,	46
5.2. Desempleo y brecha de género	49
Tasa de paro	50
5.3. Salarios y brecha salarial de género	52
6. Valoración y conclusiones	55
7. Desde UGT FICA reivindicamos	61



1. Introducción y Metodología

Con motivo de la jornada reivindicativa mundial del 8 de marzo, Día Internacional de las Mujeres, la Federación de Industria, Construcción y Agro de UGT (UGT FICA) reafirma su firme compromiso con la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, con especial atención al ámbito laboral.

Es imprescindible destacar los avances logrados en materia de igualdad a partir de la reforma laboral, que ha cuadruplicado la contratación indefinida —también entre las mujeres— y ha contribuido a reducir la temporalidad. Del mismo modo, seguimos reclamando una revisión del uso abusivo del contrato a tiempo parcial, que condena a cerca de dos millones de mujeres en España a condiciones de precariedad durante su vida laboral y, en un elevado porcentaje, a una vejez marcada por la pobreza.

En UGT FICA somos plenamente conscientes de que alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres exige garantizar espacios de trabajo libres de discriminación y de violencia contra las mujeres. A ese objetivo dirigimos nuestra acción sindical diaria.

Por ello, un año más, expresamos nuestra más rotunda condena a todas las formas de violencia que sufren las mujeres por el hecho de serlo, sustentadas en los patrones y normas del patriarcado, que busca perpetuarse y asegurar su continuidad por distintas vías. Como sindicalistas feministas, mantenemos un compromiso firme en la erradicación de todas las manifestaciones de violencia machista. Este compromiso se materializa en nuestra labor sindical en cada empresa y centro de trabajo, sumando nuestras voces y fuerzas al movimiento feminista y colaborando con las instituciones en la implementación de políticas públicas orientadas a eliminar la violencia contra las mujeres, con la determinación y eficacia que exige la defensa de los derechos humanos de más de la mitad de la población.

El presente documento tiene como finalidad analizar la situación de las mujeres en el mercado laboral español en términos generales y, de manera más específica, en los principales sectores de UGT FICA: Industria, Construcción y Agrario. El objetivo es visibilizar las brechas de género existentes en los grandes sectores que conforman nuestra federación.

Para ello, se examina la evolución y se realiza una comparación anual e interanual del empleo, el desempleo y la brecha salarial, tomando como referencia el periodo comprendido entre 2016 y 2025, con el propósito de observar los cambios producidos en la situación laboral de las mujeres y en la evolución de las distintas desigualdades de género.

Las conclusiones que recoge este documento se elaboran a partir de los informes estadísticos del Instituto Nacional de Estadística (INE), especialmente de la Encuesta de Población Activa (EPA), así como de los datos salariales de la Agencia Tributaria.

La imagen resultante permite analizar la situación y evolución del empleo femenino en los sectores de UGT FICA mediante el estudio de variables como la edad, la distribución por comunidades autónomas, el tipo de jornada (completa o parcial), el tipo de contrato (indefinido o temporal), la situación profesional, el desempleo y los salarios. Asimismo, se incorpora una comparación con la situación de los hombres ocupados en estos sectores, con el fin de identificar dónde se concentran las mayores desigualdades y brechas entre mujeres y hombres.



2. Introducción a las brechas de género en el mercado laboral

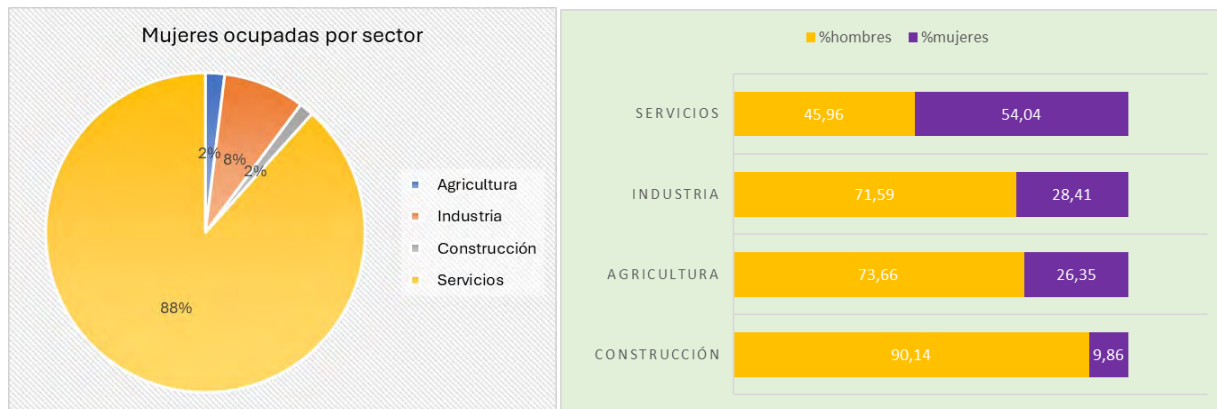
El mercado de trabajo en España cerró 2025 con una media de más de 22,2 millones de personas ocupadas, de las cuales algo más de 10,3 millones eran mujeres, representando el 47% del empleo total, un porcentaje ligeramente superior al registrado en 2024.

La evolución anual del empleo muestra un crecimiento general del 2,6%, que asciende al 3% en el caso del empleo femenino, lo que se traduce en 297.100 mujeres ocupadas más que en 2024.

Analizando la distribución de las mujeres por sectores de actividad, se observa que el sector Servicios concentra la mayor parte del empleo femenino, con un 88% del total. Por el contrario, únicamente el 8% de las mujeres trabaja en alguno de los sectores industriales, y el 4% restante se reparte entre Agricultura y Construcción. Esta concentración evidencia que, a pesar de los avances en participación laboral, persisten barreras culturales, educativas y estructurales que condicionan el acceso de las mujeres a determinados sectores y contribuyen a la profesionalización segregada por sexo.

No obstante, en 2025 el empleo femenino crece a un ritmo superior al de los hombres, aunque la ocupación de mujeres sigue siendo muy desigual respecto a la masculina. Esta desigualdad

se refleja en la distribución sectorial y en las ramas de actividad, con patrones de elección ocupacional distintos según el sexo. En consecuencia, el conjunto de ocupaciones en las que las mujeres están presentes sigue siendo reducido, lo que subraya la necesidad de políticas y medidas que fomenten la igualdad de oportunidades, la diversificación profesional y la plena participación de las mujeres en todos los sectores del mercado laboral.



La distribución del empleo femenino por edad y tipo de jornada refleja desigualdades estructurales en el mercado laboral. El 72,5% de las mujeres ocupadas se encuentra en la franja de 25 a 54 años, mientras que las menores de 25 representan solo el 6% de la ocupación femenina.

En cuanto a la jornada laboral, el 21% de las mujeres trabajadoras realiza **jornada a tiempo parcial**, frente al 7% de los hombres, lo que evidencia una brecha de género de 14 puntos porcentuales. Además, el 73% de las personas con jornada parcial son mujeres, un porcentaje 26 puntos superior a su peso en el empleo total. En 2025, esta modalidad sigue creciendo, con un aumento del 3,2% respecto al año anterior, lo que equivale a 69.100 mujeres más con contrato a tiempo parcial.

La prevalencia de la jornada parcial refleja condiciones de precariedad laboral, ya que, según datos de la EPA, la mayoría de las mujeres no elige esta modalidad de forma voluntaria: el 44,4% trabaja a tiempo parcial por no haber encontrado un empleo a jornada completa y el 17% por cuidados de familiares. La elevada rotación laboral y la concentración de mujeres en contratos parciales limita la productividad social, laboral y económica.

La **temporalidad** también presenta una dimensión de género: la tasa de contratación temporal femenina alcanza el 17,6%, 4,5 puntos por encima de la masculina (13,1%), y las mujeres

representan el 55,7% de toda la contratación temporal, 8,7 puntos por encima de su proporción en el empleo.

Históricamente, más del 90% de la contratación en España era temporal, situación que la reforma laboral ha comenzado a corregir. Durante el último año, la contratación temporal disminuye un 1,4% entre las mujeres y un 0,6% entre los hombres, mostrando avances hacia la estabilidad laboral, aunque las brechas de género en precariedad y temporalidad continúan siendo significativas.

Estos datos reflejan la necesidad de políticas de igualdad y medidas de conciliación y estabilidad laboral que reduzcan la sobrecarga de empleo parcial y temporal sobre las mujeres y fomenten una participación más equitativa en todas las modalidades de empleo.

Los datos de 2025 muestran que el **desempleo sigue afectando de manera más intensa a las mujeres** que a los hombres, con la tasa de paro femenina superando sistemáticamente a la masculina.

El mercado laboral presenta una media anual de 2,6 millones de personas desempleadas, de las cuales aproximadamente 1,2 millones son hombres y cerca de 1,4 millones son mujeres. Esto significa que las mujeres representan el 53,5% del total de personas desempleadas, mientras que su peso en el empleo alcanza el 47%, evidenciando una sobrerrepresentación femenina en el desempleo.

La evolución anual del desempleo general muestra un ligero descenso del 0,6%. Esta reducción es algo más marcada entre los hombres, con un descenso del 0,8%, mientras que entre las mujeres se sitúa en 0,4%.

En 2025, la tasa media de paro general se ubica en el 10,5%, pero alcanza el 12% en el caso de las mujeres y el 9,3% en el caso de los hombres, lo que refleja una brecha de género de 2,6 puntos porcentuales.

Estos datos evidencian que, a pesar de la ligera disminución del desempleo, las mujeres continúan enfrentando mayores dificultades para acceder al empleo y para mantenerlo, lo que subraya la necesidad de políticas laborales con perspectiva de género que fomenten la igualdad de oportunidades y reduzcan la brecha en el acceso y la estabilidad del empleo.

En España, existen tres fuentes estadísticas principales para analizar la **brecha salarial entre mujeres y hombres**: dos elaboradas por el INE —la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y el salario principal de la Encuesta de Población Activa (EPA)— y una tercera de la Agencia Tributaria, que proporciona datos sobre empleo y salarios. Estas estadísticas ofrecen información de

salarios anuales o mensuales desglosada por sexo y otras variables, pero solo la Agencia Tributaria incluye datos del sector Agrario. Dado que este sector es uno de los principales de la UGT FICA, se ha optado por analizar los datos de esta fuente.

Según la Agencia Tributaria, en 2024 el salario medio anual en España era de 27.411 euros entre los hombres y 22.255 euros entre las mujeres, lo que supone una diferencia de 5.156 euros y una brecha salarial de género del 18,8%. Para alcanzar la igualdad salarial, el salario medio de las mujeres debería incrementarse cerca de un 19%. Estos datos reflejan que la brecha salarial se sitúa en los niveles más bajos de la última década, habiendo descendido 3,7 puntos porcentuales respecto a 2014.

A pesar de esta mejora, la brecha salarial sigue siendo elevada, lo que evidencia la necesidad de intensificar medidas que la reduzcan y eliminen en el menor plazo posible.

La disminución de la brecha salarial responde principalmente a dos factores. El primero, con un impacto claramente demostrado, ha sido el aumento continuado del Salario Mínimo Interprofesional desde 2019, resultado de las reiteradas demandas de la UGT FICA. Estas sucesivas subidas del SMI han contribuido a reducir progresivamente las diferencias salariales. El segundo factor, más complejo de evaluar, pero igualmente relevante, es la aplicación de la normativa de igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo los Planes de Igualdad y la Igualdad Retributiva, así como el principio de trabajos de igual valor recogido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos elementos muestran que la combinación de políticas salariales y medidas de igualdad puede generar avances sostenibles hacia la reducción de la brecha salarial de género en todos los sectores.



3. Brechas de género en la *Industria*

3.1. Empleo y brecha de género,

El sector Industrial se ha consolidado en los últimos años como una fuente de empleo relativamente estable en nuestro país, lo que refleja una senda sostenida de recuperación y crecimiento.

En 2025, la Industria supera los 3 millones de personas ocupadas, con un incremento anual del 4% y 118.700 empleos más que en 2024. Si se compara con 2016, el sector ha generado 483.300 puestos de trabajo adicionales, lo que supone un crecimiento acumulado del 19%.

Desde una perspectiva de género, la Industria presenta una situación más equilibrada que otros sectores productivos, aunque aún persisten diferencias. En 2025, el sector suma 853.900 mujeres ocupadas, lo que representa el 28% del empleo total. Con esta proporción, la Industria se sitúa como el sector con mayor presencia femenina dentro de UGT FICA y, en el conjunto de sectores económicos, solo supera este porcentaje el sector Servicios (54%).

En término de evolución reciente, el empleo femenino crece un 5,6% respecto a 2024, superando en más de dos puntos el crecimiento del empleo masculino (3,5%). Esta tendencia también se confirma en el análisis de la última década: desde 2016, el empleo femenino en la Industria ha aumentado un 37,7%, lo que supone 233.800 mujeres más incorporadas al sector, mientras que el empleo masculino ha crecido un 13%.

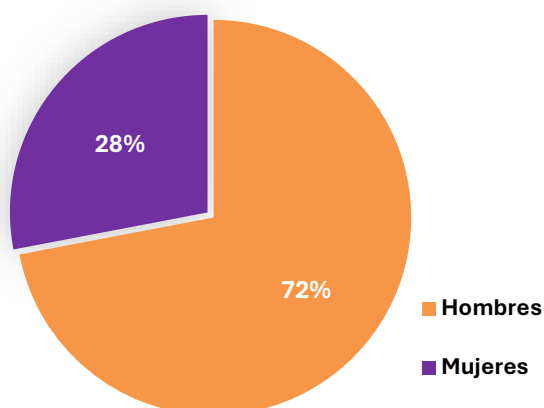
Asimismo, la presencia relativa de mujeres en la Industria ha avanzado de forma sostenida, pasando del 24,6% en 2016 al 28,4% en 2025, lo que implica un crecimiento de 3,8 puntos porcentuales. Estos datos reflejan progresos significativos en la incorporación de mujeres a un ámbito históricamente masculinizado, aunque también evidencian la necesidad de continuar impulsando políticas de igualdad que favorezcan una participación más equilibrada y el acceso de las mujeres a todas las áreas y niveles de responsabilidad dentro del sector.

Tabla 3.1. Personas ocupadas en la Industria. Período 2016-2025

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual	% Mujeres
2016	2.522.200	1,61	1.902.100	2,26	620.100	-0,37	24,59
2017	2.647.400	4,96	1.986.800	4,45	660.600	6,53	24,95
2018	2.708.300	2,30	2.010.000	1,17	698.300	5,71	25,78
2019	2.763.100	2,02	2.022.300	0,61	740.800	6,09	26,81
2020	2.698.200	-2,35	1.958.200	-3,17	740.000	-0,11	27,43
2021	2.710.600	0,46	2.002.700	2,27	707.800	-4,35	26,11
2022	2.779.100	2,53	2.017.900	0,76	761.200	7,54	27,39
2023	2.814.500	1,27	2.036.000	0,90	778.500	2,27	27,66
2024	2.886.800	2,57	2.078.400	2,08	808.500	3,85	28,01
2025	3.005.500	4,11	2.151.700	3,53	853.900	5,62	28,41

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

Empleo en la industria 2025



Edad

La participación de las mujeres en los distintos sectores industriales se concentra principalmente en las edades centrales de la vida laboral. El 78% de las trabajadoras tiene entre 25 y 54 años, mientras que el 17% supera los 55 años y solo el 4% tiene menos de 24 años. Esta distribución refleja una menor presencia femenina en los tramos de edad más jóvenes, lo que apunta a la necesidad de reforzar las estrategias de orientación, formación y acceso temprano al empleo industrial para mujeres.

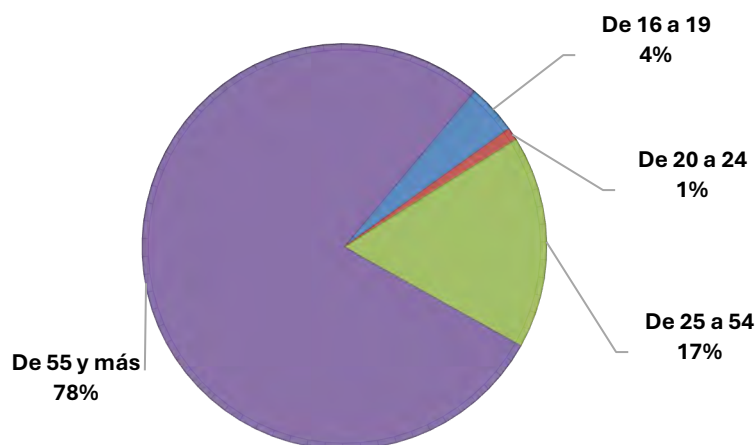
No obstante, en el último año se observan dinámicas relevantes. Destaca el crecimiento de las trabajadoras más jóvenes: el número de mujeres menores de 20 años aumenta un 31,9%, lo que puede interpretarse como un avance en la incorporación temprana de mujeres a un sector tradicionalmente masculinizado. Asimismo, el empleo de mujeres mayores de 55 años crece un 15,2%, lo que evidencia una mayor permanencia y continuidad de las mujeres en el sector industrial a lo largo de su trayectoria profesional.

Estos datos ponen de relieve tanto los progresos en el acceso y mantenimiento del empleo femenino en la Industria como la importancia de seguir impulsando políticas que fomenten la incorporación de jóvenes, la estabilidad laboral y el reconocimiento de la experiencia de las trabajadoras en todas las etapas de su vida laboral.

Tabla 3.2. Personas ocupadas en la Industria, por edad (Año 2025)

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Totales	3.005.500	4,11	2.151.700	3,53	853.900	5,62
De 16 a 19 años	15.300	-11,32	10.700	-22,14	4.600	31,88
De 20 a 24 años	138.200	12,38	104.300	16,02	33.900	2,34
De 25 a 54 años	2.271.100	2,81	1.602.600	2,42	668.600	3,76
55 y más años	581.000	8,09	434.100	5,87	146.900	15,22

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



CCAA

El análisis territorial pone de manifiesto que la presencia de mujeres en la Industria no es homogénea, sino que presenta importantes diferencias entre comunidades autónomas.

La mayor concentración de mujeres ocupadas en el sector se localiza en Cataluña, con 222.400 trabajadoras (el 26% del total), seguida del País Valenciano, con 118.000 mujeres (13,8%), y Madrid, con 98.200 (11,5%). Estos datos reflejan el peso industrial de estos territorios, pero también la relevancia de las mujeres en su estructura productiva.

En cuanto a la evolución reciente del empleo femenino, destacan por su dinamismo Murcia (23,4%), Extremadura (18,5%) y Euskadi (15,3%), que registran los mayores incrementos interanuales. En contraste, se observan descensos en Madrid (-6,8%), Aragón (-6,3%) y Asturias (-4,1%).

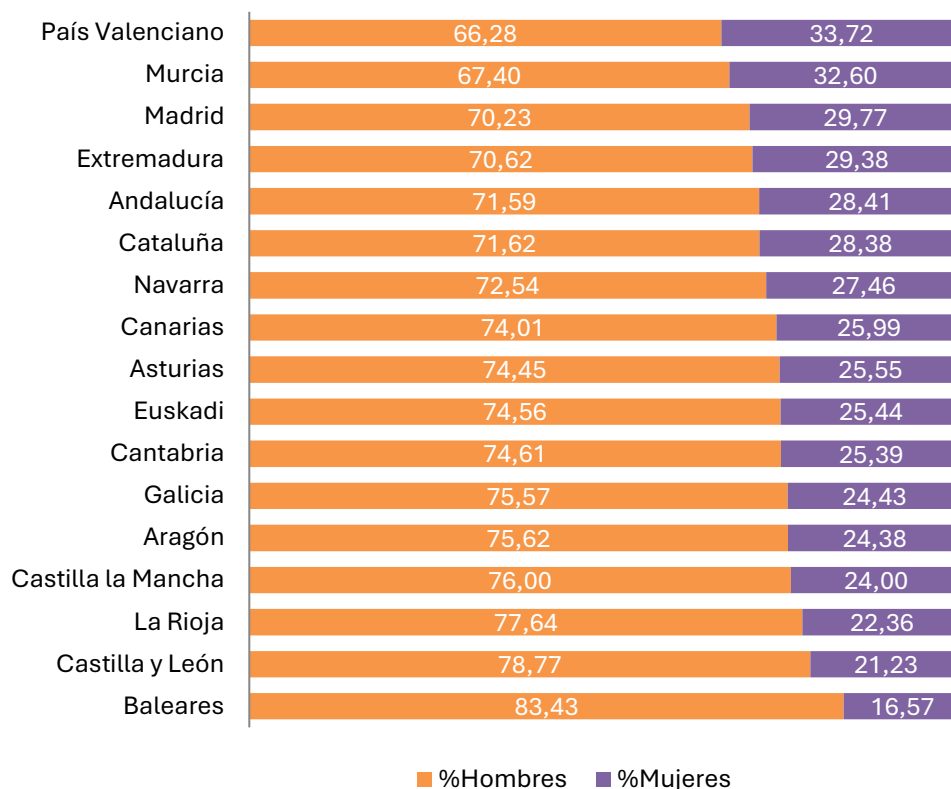
Si bien la media de mujeres ocupadas en la Industria se sitúa en el 28%, algunas comunidades superan este porcentaje, como el País Valenciano (33,7%), Murcia (32,6%), Madrid (29,8%) y Extremadura (29,4%). Por el contrario, los niveles más bajos de representación femenina se registran en Baleares (16,6%), Castilla y León (21,2%) y La Rioja (22,3%).

Estas diferencias territoriales ponen de relieve la necesidad de políticas públicas y estrategias empresariales con enfoque de género adaptadas a cada realidad autonómica, con el objetivo de reducir brechas, fomentar la incorporación de mujeres al sector industrial y avanzar hacia una mayor igualdad en el empleo.

Tabla 3.3. Empleo en la Industria, por CCAA (Año 2025)

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Andalucía	336.800	7,8	254.700	9,9	82.100	1,83
Aragón	119.000	0,8	88.500	3,4	30.400	-6,32
Asturias	63.200	0,8	52.800	1,8	10.500	-4,12
Baleares	41.600	-4,8	30.800	-6,2	10.800	0,23
Canarias	51.500	7,2	38.400	10,6	13.100	-1,88
Cantabria	43.100	1,4	34.000	1,2	9.200	2,23
Castilla y León	178.300	4,3	135.500	4,2	42.800	4,78
Castilla la Mancha	155.200	11,5	111.200	10,6	44.100	13,97
Cataluña	659.700	3,6	437.200	0,2	222.400	10,95
Euskadi	198.700	2,1	154.300	-1,2	44.400	15,31
Extremadura	42.000	1,1	31.700	-3,4	10.300	18,50
Galicia	192.300	4,9	135.100	2,9	57.200	9,89
Madrid	301.200	-1,4	203.000	1,4	98.200	-6,81
Murcia	87.900	10,9	63.700	6,9	24.100	23,40
Navarra	90.300	7,9	67.400	11,1	23.000	-0,54
País Valenciano	401.500	4,6	283.600	3,9	118.000	6,21
La Rioja	41.500	5,7	28.100	7,1	13.400	3,47

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Tasa de parcialidad

El análisis de la jornada laboral en la Industria evidencia la persistencia de desigualdades en la distribución del tiempo de trabajo. La jornada a tiempo parcial afecta a casi el 10% de las mujeres ocupadas en el sector, frente al 2,3% de los hombres, lo que supone una brecha de género de 7,6 puntos porcentuales.

Además, el 63% de las jornadas a tiempo parcial en la Industria están desempeñadas por mujeres, un porcentaje que supera en 35 puntos su peso relativo en el empleo total del sector (28%). Este dato pone de manifiesto una sobrerrepresentación femenina en las modalidades de empleo con menor dedicación horaria, que en muchos casos se vinculan a mayores dificultades de conciliación, menor estabilidad y peores condiciones salariales.

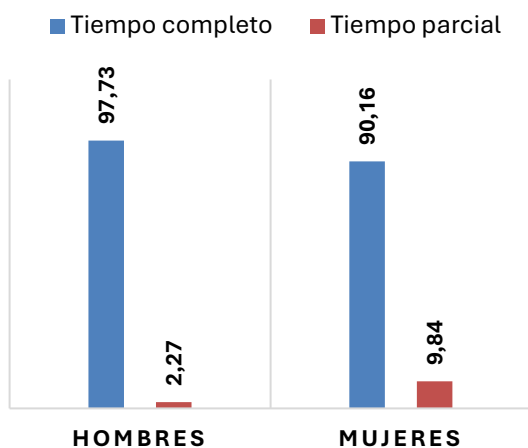
En cuanto a la evolución reciente, la contratación a tiempo parcial de mujeres experimenta un crecimiento significativo del 22% en el último año, mientras que entre los hombres se reduce un 1,6%. Por su parte, la jornada a tiempo completo femenina aumenta un 4%, en línea con el crecimiento registrado entre los hombres (3,6%).

Estos datos reflejan avances en la incorporación y consolidación del empleo femenino en la Industria, pero también subrayan la necesidad de abordar la desigual distribución del trabajo a tiempo parcial, promoviendo medidas de corresponsabilidad, conciliación y calidad del empleo que contribuyan a reducir la brecha de género en la organización del tiempo de trabajo.

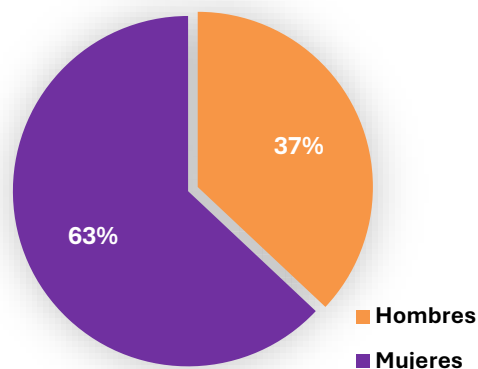
Tabla 3.4. Empleo en la Industria por tipo de jornada y Tasa de parcialidad (Año 2025)

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Tiempo completo	2.872.600	3,76	2.102.700	3,65	769.900	4,08
Tiempo parcial	132.900	12,15	48.900	-1,61	84.000	22,09
% tiempo parcial	4,42		2,27		9,84	

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Jornada tiempo parcial industria



Tasa de temporalidad

El análisis de la contratación en los sectores industriales muestra que la temporalidad continúa afectando en mayor medida a las mujeres. El 9,7% de las mujeres asalariadas en la Industria tiene un contrato temporal, frente al 8,2% de los hombres, lo que supone una brecha de género de 1,5 puntos porcentuales.

Además, el 32,6% del total de la contratación temporal en la Industria corresponde a mujeres, una proporción que supera en 4,6 puntos su peso en el empleo total del sector. Este dato evidencia una sobrerrepresentación femenina en las modalidades contractuales más inestables, lo que puede incidir en mayores niveles de precariedad y menor protección laboral.

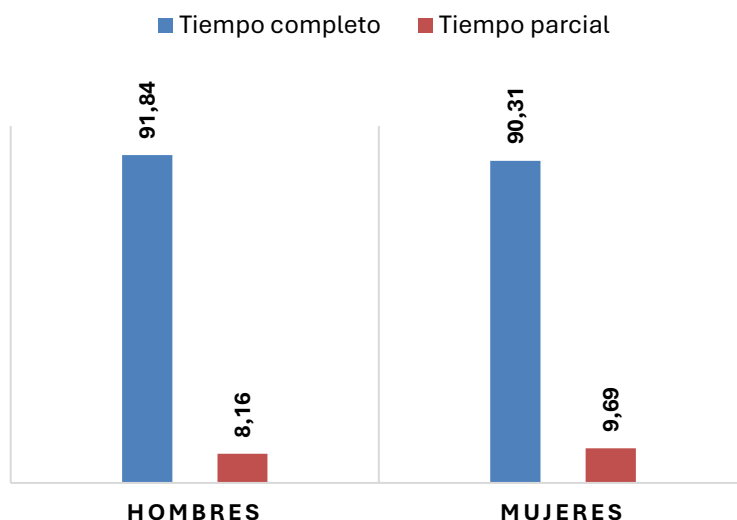
A pesar de los cambios introducidos por la última reforma laboral, la contratación temporal en la Industria aumenta casi un 1% en 2025. Sin embargo, este incremento se explica exclusivamente por la evolución de la contratación temporal masculina, que crece un 2,3%, mientras que la contratación temporal de las mujeres desciende un 1,8% en términos interanuales.

Estos datos reflejan una evolución desigual por sexo: aunque se observa una mejora relativa en la estabilidad contractual de las mujeres, persiste una mayor incidencia de la temporalidad en comparación con los hombres. Por ello, resulta fundamental seguir avanzando en políticas que refuercen la estabilidad en el empleo y reduzcan las brechas de género en la calidad de la contratación dentro del sector industrial.

Tabla 3.5. Personas asalariadas en la Industria, por tipo de contrato y Tasa de Temporalidad (Año 2025)

	Personas asalariadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Contrato Indefinido	2.290.000	3,98	1.636.800	3,14	653.200	6,19
Contrato Temporal	215.500	0,94	145.400	2,25	70.100	-1,82
% temporalidad	8,60		8,16		9,69	

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Situación profesional de la mujer en la Industria

La participación de las mujeres en la Industria revela diferencias significativas según la situación profesional, mostrando desigualdades relevantes frente a los hombres.

En la categoría de “personas asalariadas”, no se observan grandes diferencias: el 92% de los hombres y el 93% de las mujeres empleadas en la Industria se encuentran en esta situación. Además, la proporción de mujeres en este grupo refleja de manera fiel su peso en el empleo total del sector, representando el 28% de las personas asalariadas.

Sin embargo, existen desigualdades claras en otras situaciones profesionales. Por ejemplo, en el rol de “ayuda a empresa o negocio familiar”, las mujeres constituyen el 76,4% del total, un porcentaje que supera en 48 puntos su presencia general en el empleo. En sentido contrario, las mujeres “empleadoras” representan solo el 19,7% del total, 8,3 puntos por debajo de su peso en la ocupación del sector.

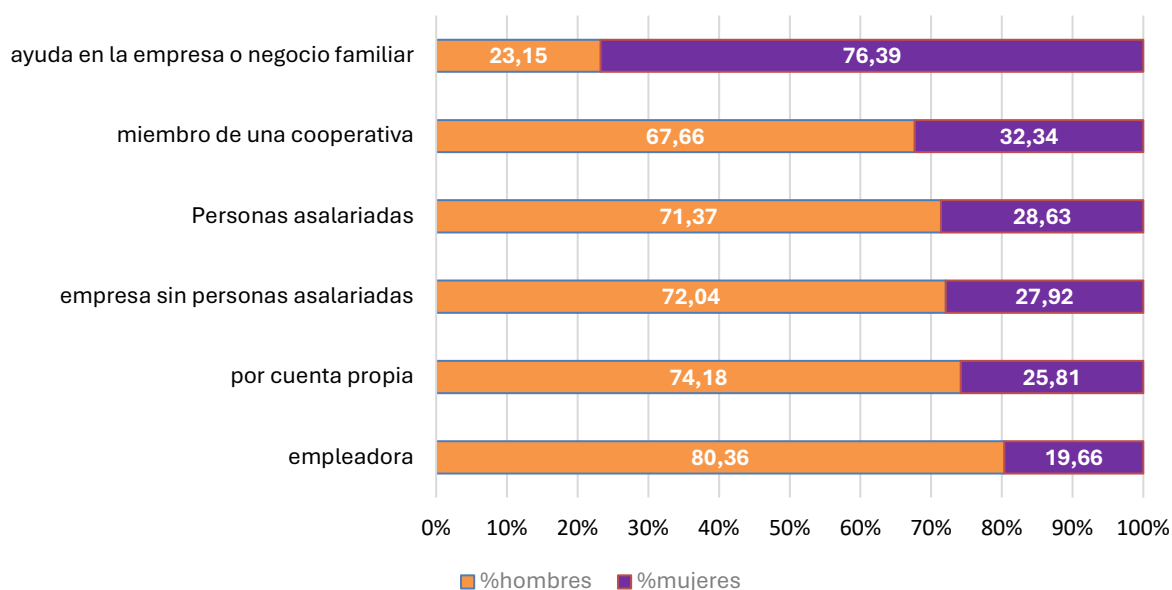
La evolución anual de estas situaciones profesionales evidencia que algunas de estas desigualdades persisten en 2025. Así, el número de mujeres “empleadoras” se reduce un 2,6%, mientras que las trabajadoras que ayudan en empresas o negocios familiares continúan aumentando, con un crecimiento del 36,7% respecto al año anterior.

Estos datos muestran que, aunque la igualdad en el empleo asalariado es más equilibrada, persisten roles feminizados en posiciones de menor autonomía y menor poder de decisión lo que evidencia la necesidad de políticas y medidas que promuevan el acceso de las mujeres a roles de liderazgo y empleadoras dentro de la Industria, reduciendo las brechas estructurales en la organización profesional.

Tabla 3.6. Empleo en la Industria, por situación profesional (Año 2025)

	Total	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Total	3.005.500	4,11	2.151.700	3,53	853.900	5,62
Cuenta propia	235.100	4,54	174.400	2,35	60.700	11,38
Empleador/a	96.000	7,02	77.200	9,82	18.900	-2,58
Empresa sin personas asalariadas	126.100	3,79	90.800	-0,77	35.200	17,33
Miembro de cooperativa	7.600	-21,65	5.100	-32,00	2.500	19,05
Ayuda empresa o negocio familiar	5.400	31,71	1.300	18,18	4.100	36,67
Personas asalariadas	2.770.500	4,08	1.977.300	3,63	793.200	5,20

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



3.2. Desempleo y brecha de género

La evolución del desempleo en el sector Industrial ha mostrado, salvo en 2020, una tendencia general de descenso durante la última década.

En 2025, el sector registra un total de 135.000 personas desempleadas, lo que representa un ligero descenso anual del 0,2%, equivalente a 200 personas menos en paro. Comparando con 2016, el desempleo en la Industria ha disminuido en 42.600 personas, lo que supone una caída acumulada del 24%.

Desde una perspectiva de género, se observa que el desempleo afecta de manera desproporcionada a las mujeres: 50.300 trabajadoras están desempleadas, lo que representa el 37% del paro del sector, 9 puntos por encima del 28% que representan en el empleo total. En comparación con 2024, el desempleo femenino crece un 7,7%, mientras que el paro masculino disminuye un 4,3%, evidenciando un incremento de la brecha de género en esta dimensión.

Si se analiza la evolución interanual desde 2016, el desempleo femenino en la Industria ha descendido un 5,3%, con 2.800 mujeres menos en paro, mientras que el desempleo masculino ha experimentado un descenso mucho más pronunciado, del 32%, en la última década.

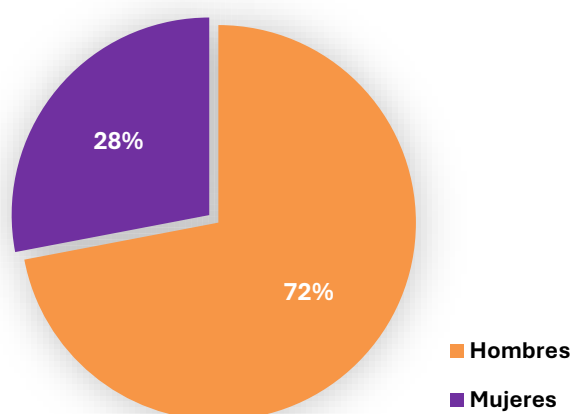
Como consecuencia, la proporción de mujeres desempleadas en la Industria ha aumentado 7 puntos, pasando del 29,9% en 2016 al 37,3% en 2025. Estos datos reflejan que, a pesar de la tendencia general a la baja del desempleo, las mujeres continúan enfrentando mayores riesgos de precariedad laboral, lo que subraya la necesidad de políticas de empleo que promuevan la inserción laboral sostenible y la igualdad de oportunidades en el sector industrial.

Tabla 3.7. Desempleo en la Industria. Periodo 2016-2025

	Personas desempleadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual	% mujeres
2016	177.600	-2,47	124.600	-0,32	53.100	-7,81	29,90
2017	171.200	-3,60	116.000	-6,90	55.200	3,95	32,24
2018	169.800	-0,82	107.600	-7,24	62.200	12,68	36,63
2019	164.200	-3,30	110.800	2,97	53.400	-14,15	32,52
2020	200.300	21,99	134.200	21,12	66.100	23,78	33,00
2021	156.800	-21,72	108.500	-19,15	48.200	-27,08	30,74
2022	150.200	-4,21	99.400	-8,39	50.800	5,39	33,82
2023	145.700	-3,00	90.600	-8,85	55.100	8,46	37,82
2024	135.200	-7,21	88.500	-2,32	46.700	-15,25	34,54
2025	135.000	-0,15	84.700	-4,29	50.300	7,71	37,26

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

Desempleo industria



Tasa de paro

La tasa de paro en la Industria se mantiene en niveles bajos, situándose en el 3,95% en 2025, lo que supone 6 puntos porcentuales por debajo de la tasa de desempleo general.

Analizando los datos desde una perspectiva de género, la tasa de paro femenina en la Industria alcanza el 4,76%, superando la tasa masculina (3,62%) en 1,14 puntos. A pesar de esta diferencia, la tasa de paro de las mujeres en este sector sigue estando 6,5 puntos por debajo de la tasa de desempleo general femenina.

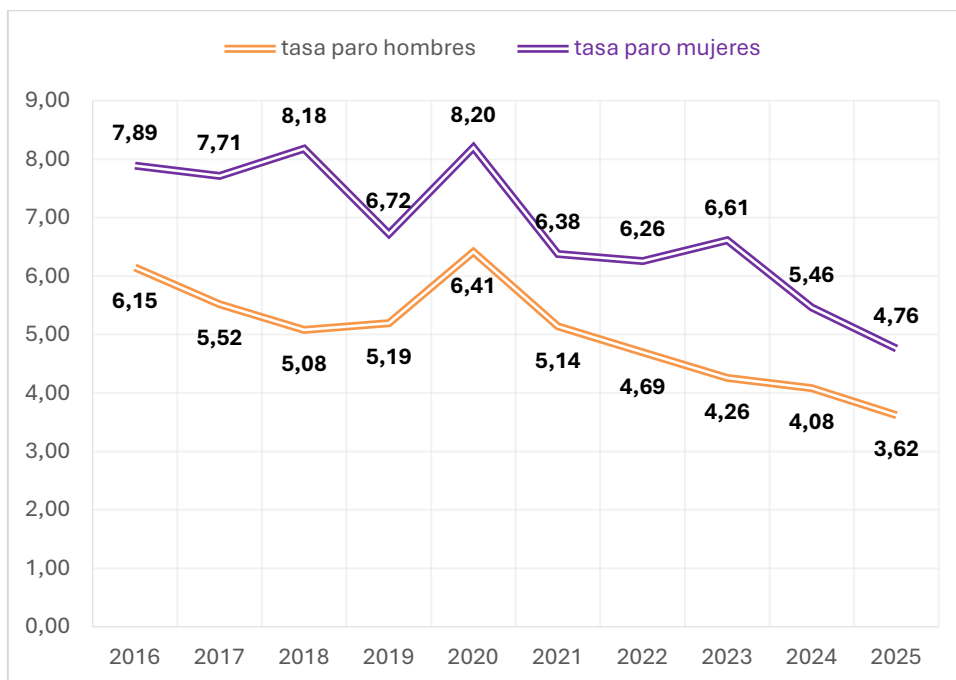
Durante el último año, la tasa de paro femenina experimenta un ligero incremento de 0,02 puntos, mientras que la masculina registra una disminución de 0,03 puntos. Comparando con 2016, la tasa de desempleo de las mujeres en la Industria ha descendido 3,1 puntos, mientras que la de los hombres ha bajado 2,5 puntos, lo que refleja una evolución positiva, pero con leves desigualdades de género persistentes.

Estos datos muestran que, aunque la Industria mantiene un nivel de desempleo relativamente bajo y con tendencias de mejora, las mujeres continúan enfrentando una ligera sobrecarga en la tasa de paro respecto a los hombres.

Tabla 3.8. Tasa de paro general y en la Industria (Año 2025)

	Total	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual	Brecha género
General	9,93	-0,68	8,76	-0,80	11,24	-0,59	2,48
Industria	3,95	-0,01	3,62	-0,03	4,76	0,02	1,14
Diferencia	-5,98		-5,14		-6,48		

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



3.3. Salarios y brecha salarial de género

Según las últimas estadísticas de la Agencia Tributaria, la brecha salarial de género en España se situaba en 2024 en un 18,8%.

El desglose de estos datos por sectores Industriales, se observan diferencias importantes entre las Industrias extractivas, energía y agua, y las Industrias manufactureras.

En las Industrias extractivas, energía y agua, el salario medio anual en 2024 era de 35.130 euros para los hombres y 30.658 euros para las mujeres, lo que representa una diferencia de 4.472 euros y una brecha salarial de género del 12,7%. Esto significa que, para alcanzar la igualdad salarial, el salario medio de las mujeres debería aumentar casi un 13%. La brecha salarial en este subsector se sitúa 6,1 puntos por debajo de la brecha general.

Estos resultados reflejan una mejora significativa en la última década: la brecha salarial en estas industrias se ha reducido 12,4 puntos desde 2014. Durante este periodo, el salario medio del sector creció un 25,3%, mientras que el salario medio de las mujeres aumentó un 42,6%, lo que evidencia avances sustanciales en la compensación femenina dentro de estas actividades.

En las Industrias manufactureras, el salario medio anual en 2024 era de 31.122 euros para los hombres y 25.291 euros para las mujeres, lo que supone una diferencia de 5.831 euros y una brecha salarial de género del 18,7%, muy cercana a la brecha general del país. Para alcanzar la igualdad, el salario medio femenino debería incrementarse alrededor de un 19%.

Al igual que en el subsector anterior, la brecha salarial en las Industrias manufactureras ha descendido notablemente en la última década, reduciéndose más de 8 puntos respecto a 2014. Durante este periodo, el salario medio del sector aumentó un 30,6%, mientras que el salario medio femenino se incrementó un 42,5%, lo que refleja un avance positivo hacia la reducción de desigualdades salariales.

En conjunto, estos datos muestran que, aunque persisten brechas salariales en la Industria, los últimos diez años han registrado mejoras significativas, con incrementos del salario femenino superiores a los del masculino y reducciones sostenidas de la desigualdad, destacando la necesidad de mantener políticas y medidas que continúen fomentando la equidad salarial de manera estructural.

Tabla 3.9. Salarios medios anuales, Personas asalariadas y brecha salarial, Industria

2024	Personas Asalariadas	Salarios Medios	Asalariadas	Salarios Medios	Asalariados	Salarios Medios	Diferencia en euros	%Brecha Salarial
Todas las secciones	20.637.992	24.962,00	9.801.750	22.255,00	10.836.242	27.411,00	5.156,00	18,81
Industrias extractivas, energía y agua	231.094	33.997,00	172.562	35.130,00	58.532	30.658,00	4.472,00	12,73
Industrias manufactureras	1.935.610	29.354,00	1.348.997	31.122,00	586.613	25.291,00	5.831,00	18,74

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la Agencia Tributaria

Salarios Medios Anuales Industrias extractivas, energía y agua

	2014	2024	Evolución interanual
Total	27.128,00 €	33.997,00 €	25,32
Hombres	28.706,00 €	35.130,00 €	22,38
Mujeres	21.500,00 €	30.658,00 €	42,60
Diferencia en €	7.206,00 €	4.472,00 €	-37,94
Brecha Salarial	25,10	12,73	-12,37

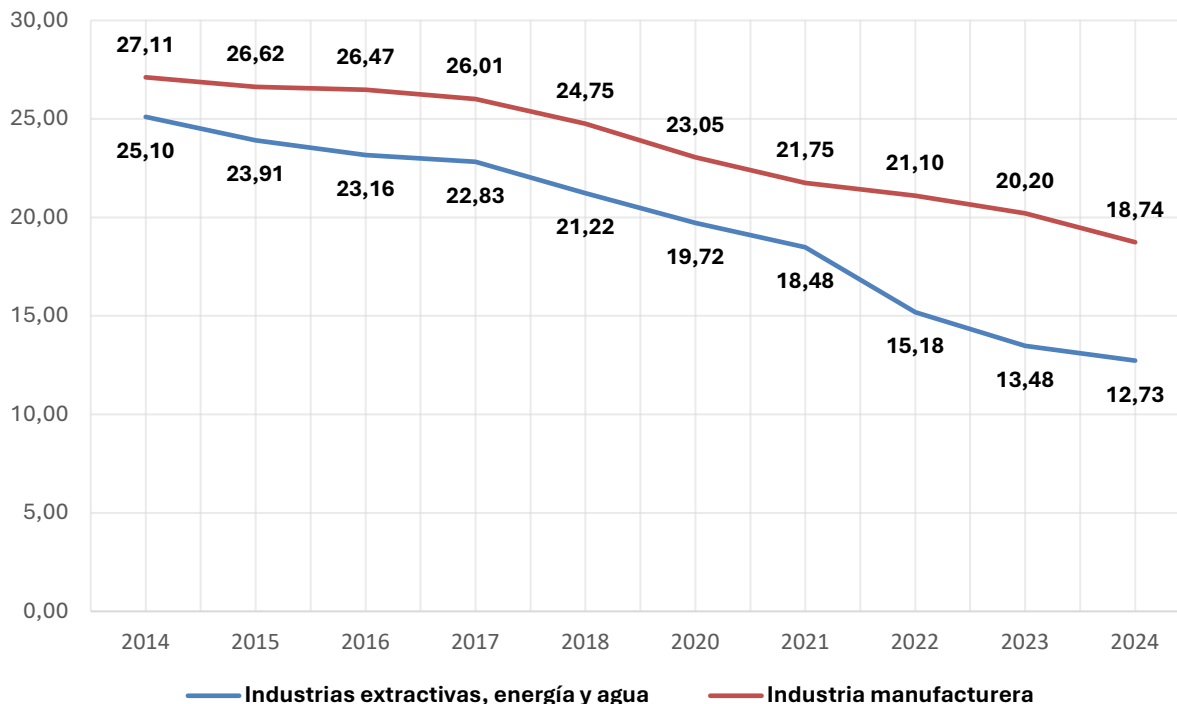
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la Agencia Tributaria

Salarios Medios Anuales Industria

	2014	2024	Evolución interanual
Total	22.472,00 €	29.354,00 €	30,62
Hombres	24.348,00 €	31.122,00 €	27,82
Mujeres	17.747,00 €	25.291,00 €	42,51
Diferencia en €	6.601,00 €	5.831,00 €	-11,66
Brecha Salarial	27,11	18,74	-8,38

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la Agencia Tributaria

Evolución de la brecha salarial, Industria





4. Brechas de género en el sector de la *Construcción*

4.1. Empleo y brecha de género

El sector de la Construcción, al igual que la Industria, ha mostrado un notable dinamismo en el empleo durante la última década. El número de personas ocupadas ha pasado de algo más de un millón en 2016 a más de 1,5 millones en 2025, lo que supone la creación de aproximadamente 456.200 puestos de trabajo y un crecimiento acumulado del 42,5%. En comparación con 2024, el empleo en la Construcción ha aumentado un 4,5%, con 66.200 nuevas incorporaciones.

Desde una perspectiva de género, este crecimiento no ha ido acompañado de una participación equilibrada entre mujeres y hombres. Las mujeres representan el 10% del empleo total en la Construcción, el porcentaje más bajo entre los sectores analizados por la UGT FICA. En 2025, el sector emplea a 150.900 mujeres, una proporción significativamente inferior a la registrada en otros sectores de actividad, como Servicios (54%), Industria (28%) o Agricultura (26%).

No obstante, se observan avances relevantes en la incorporación de mujeres al sector. En 2025, el empleo femenino en la Construcción crece un 15,4% respecto a 2024, frente a un incremento del 3,4% en el empleo masculino, lo que supone más de 12 puntos de diferencia. Si se amplía la

mirada a la última década, el empleo femenino ha aumentado un 78% desde 2016, con 66.200 mujeres más trabajando en el sector, mientras que el crecimiento del empleo masculino ha sido del 39,4%.

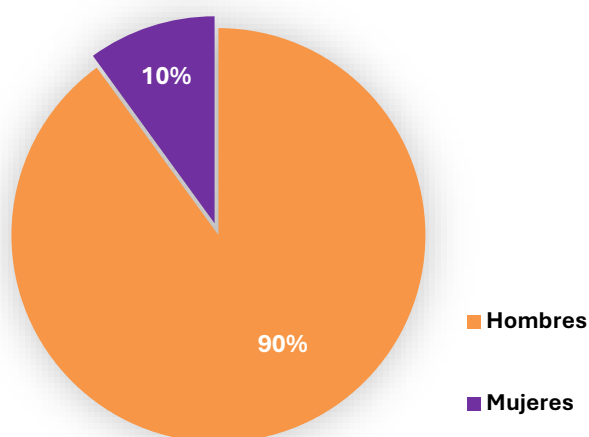
Aunque la presencia de mujeres sigue siendo reducida, se aprecia una evolución positiva: su peso en el sector ha pasado del 7,9% en 2015 al 9,8% en 2025, lo que refleja avances en la incorporación de mujeres a una actividad tradicionalmente masculinizada. Estos datos evidencian tanto el potencial de crecimiento del empleo femenino en la Construcción como la necesidad de seguir impulsando políticas de igualdad que favorezcan una participación más equilibrada y sostenible.

Tabla 4.1. Personas ocupadas en el sector de la Construcción. Período 2016-2025

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual	% mujeres
2016	1.073.800	0,01	989.200	-0,25	84.700	3,29	7,89
2017	1.128.300	5,08	1.029.200	4,04	99.100	17,00	8,78
2018	1.221.800	8,29	1.115.500	8,39	106.300	7,27	8,70
2019	1.277.900	4,59	1.163.800	4,33	114.100	7,34	8,93
2020	1.244.100	-2,64	1.142.200	-1,86	101.900	-10,69	8,19
2021	1.315.200	5,71	1.191.700	4,33	123.500	21,20	9,39
2022	1.355.000	3,03	1.230.500	3,26	124.500	0,81	9,19
2023	1.398.000	3,17	1.276.500	3,74	121.400	-2,49	8,68
2024	1.463.800	4,71	1.333.100	4,43	130.800	7,74	8,94
2025	1.530.000	4,52	1.379.200	3,46	150.900	15,37	9,86

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

Empleo Construcción



Edad

En el sector de la Construcción, la participación femenina se concentra principalmente en las edades centrales de la vida laboral: el 78% de las trabajadoras tiene entre 25 y 54 años, el 18% supera los 55 años y solo el 4% tiene menos de 24 años.

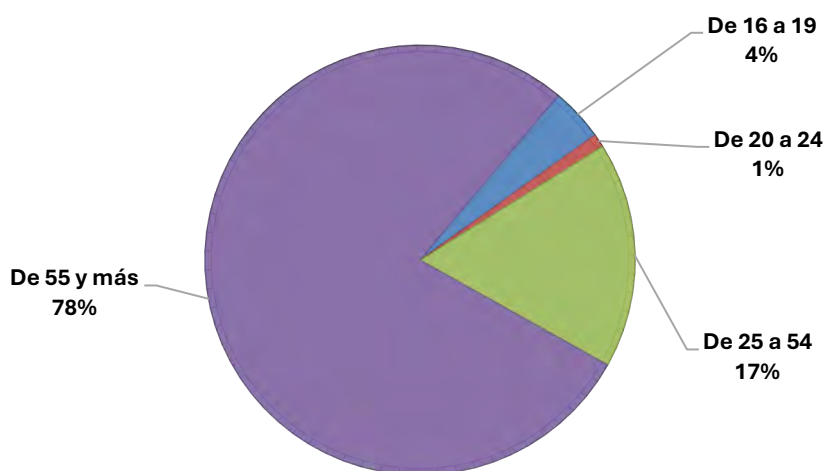
Durante el último año, el empleo femenino en el sector ha crecido en casi todas las franjas de edad, aunque con importantes diferencias. Las mujeres más jóvenes, de 16 a 19 años, han visto reducido su empleo en un 27,3%, mientras que la presencia de mujeres de 20 a 24 años se incrementa de manera destacada, con un crecimiento del 155%.

Estos datos muestran que, aunque se producen avances significativos en la incorporación de mujeres jóvenes al sector, persisten desigualdades importantes en la inserción laboral de las edades más tempranas, lo que evidencia la necesidad de medidas específicas de orientación, formación y promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres en la Construcción.

Tabla 4.2. Personas ocupadas en el sector de la Construcción, por edad (Año 2025)

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Totales	1.530.000	4,52	1.379.200	3,46	15.900	15,31
De 16 a 19 años	8.400	12,79	8.000	11,54	400	-27,27
De 20 a 24 años	56.600	7,40	51.300	1,33	5.300	155,42
De 25 a 54 años	1.128.000	4,08	1.010.400	3,12	117.600	13,08
55 y más años	337.100	5,34	309.500	4,76	27.600	12,44

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Subsector

En el sector de la Construcción, la distribución de las mujeres trabajadoras varía según los subsectores: la mitad se concentra en Actividades de construcción especializada, el 38% en Construcción de edificios y el 12% restante en Ingeniería civil. Aunque este último subsector cuenta con el menor número de mujeres, presenta la mayor proporción femenina en el empleo, con un 13,7%, casi 4 puntos por encima del promedio del sector.

En 2025, el crecimiento del empleo femenino se observa en todos los subsectores, destacando especialmente el incremento del 17,5% en Actividades de construcción especializada.

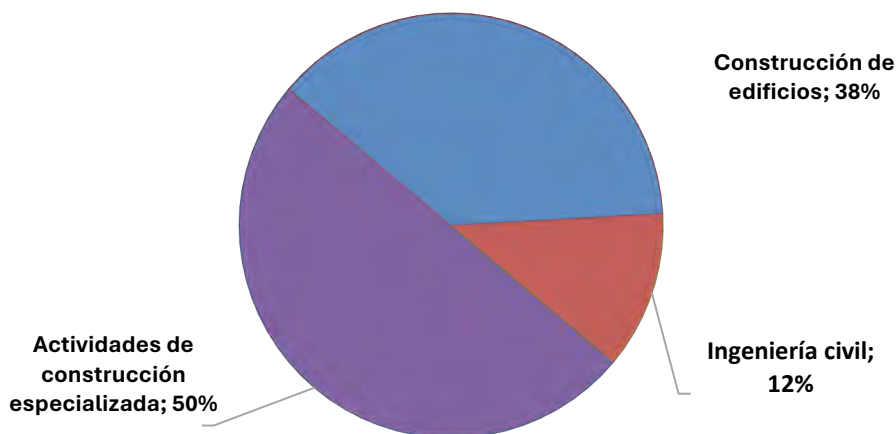
Estos datos reflejan avances en la incorporación de mujeres a distintas áreas de la Construcción, aunque aún persisten diferencias en su representación por subsector, lo que subraya la necesidad de políticas que fomenten la igualdad de oportunidades y la diversificación de la presencia femenina en todo el sector.

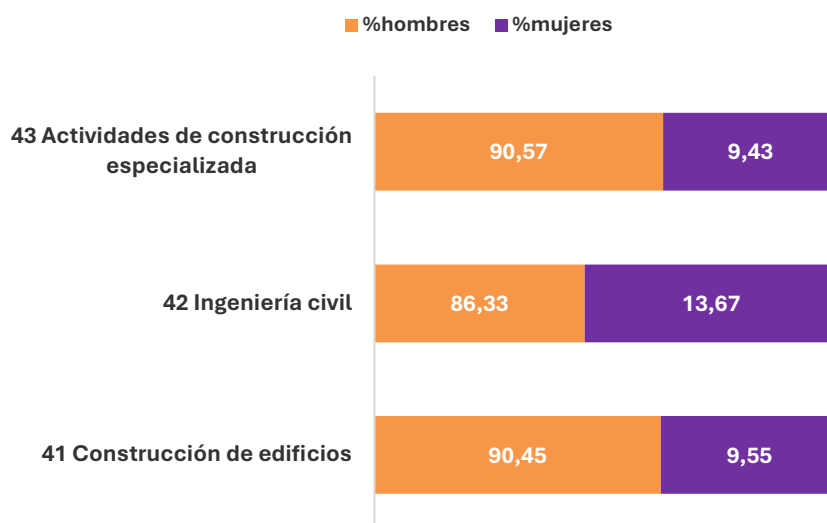
Tabla 4.3.: Mujeres ocupadas en el sector de la Construcción, por subsector de actividad (Año 2025)

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Construcción	1.530.000	4,52	1.379.200	3,46	150.900	15,37
41 Construcción de edificios	605.100	1,33	547.300	-0,03	57.800	16,35
42 Ingeniería civil	136.100	6,08	117.500	6,33	18.600	4,49
43 Actividades de construcción especializada	788.800	6,83	714.400	5,83	74.400	17,48

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

Mujeres en los sectores de Construcción





CCAA

En el sector de la Construcción, la concentración de mujeres trabajadoras varía significativamente por comunidad autónoma. La mayor parte se encuentra en Madrid, con 30.800 mujeres (20,5% del total), seguida de Cataluña, con 26.300 (17,5%), y Andalucía, con 19.900 (13%).

Durante el último año, se observa un notable crecimiento del empleo femenino en La Rioja (45%), Andalucía (40%) y Cataluña (35%). En cambio, las regiones que experimentan mayores descensos en empleo femenino en 2025 son Aragón (-37%), Asturias (-31%) y Canarias (-23,9%).

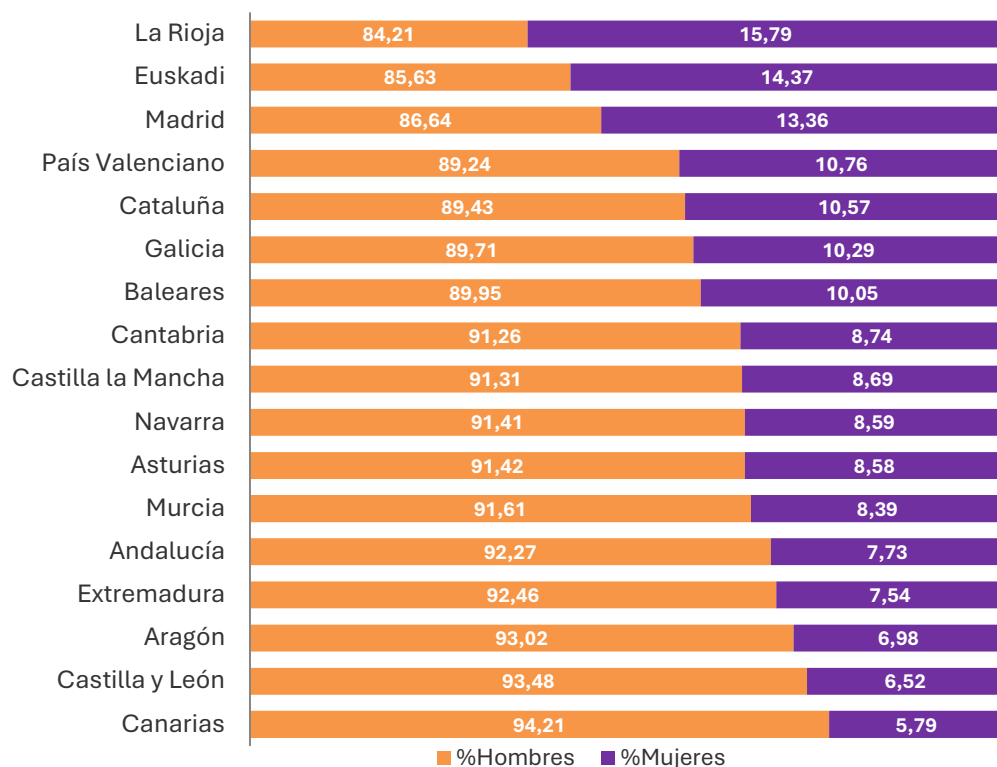
Respecto a la proporción de mujeres en el sector, supera el 10% en La Rioja (15,8%), Euskadi (14,4%), Madrid (13,4%) y País Valenciano (10,8%). Por el contrario, las regiones con menor presencia femenina son Canarias (5,8%), Castilla y León (6,5%) y Aragón (7%).

Estos datos evidencian importantes desigualdades territoriales en la incorporación de mujeres al sector de la Construcción, lo que pone de relieve la necesidad de políticas regionales con enfoque de género que fomenten la igualdad de oportunidades y el acceso equilibrado a todas las comunidades autónomas.

Tabla 4.4.: Empleo en el sector de la Construcción, por CCAA (Año 2025)

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Andalucía	257.600	5,70	237.700	3,60	19.900	40,14
Aragón	43.000	7,60	40.000	13,80	3.000	-37,82
Asturias	26.800	-17,70	24.500	-16,00	2.300	-31,34
Baleares	61.700	-3,00	55.600	-3,60	6.200	3,35
Canarias	67.300	-7,50	63.400	-6,30	3.900	-23,90
Cantabria	20.600	-1,10	18.800	-1,80	1.800	9,09
Castilla y León	69.000	1,60	64.500	0,90	4.500	13,38
Castilla la Mancha	85.200	3,90	77.900	1,80	7.400	32,43
Cataluña	248.900	5,20	222.700	2,60	26.300	35,22
Euskadi	52.900	12,80	45.200	10,00	7.600	32,03
Extremadura	30.500	3,30	28.200	1,60	2.300	-21,37
Galicia	78.700	-4,50	70.600	-4,50	8.100	11,00
Madrid	230.600	8,70	199.900	15,90	30.800	9,63
Murcia	45.300	15,60	41.500	5,40	3.800	22,95
Navarra	16.300	-0,90	14.900	-0,30	1.400	9,80
País Valenciano	183.100	10,00	163.400	9,50	19.700	15,35
La Rioja	9.500	9,90	8.000	5,20	1.500	45,00

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Tasa de parcialidad

En el sector de la Construcción, la jornada a tiempo parcial afecta de manera desproporcionada a las mujeres: el 17,2% de las trabajadoras realiza jornada parcial, frente al 2,6% de los hombres, lo que refleja una brecha de género de casi 15 puntos.

Además, el 42% de las jornadas a tiempo parcial en el sector están ocupadas por mujeres, un porcentaje que supera en 32 puntos su peso en el empleo total (10%). Esto evidencia que las mujeres siguen concentrándose en modalidades de empleo con menor dedicación horaria, lo que puede estar asociado a menor estabilidad y condiciones laborales más precarias.

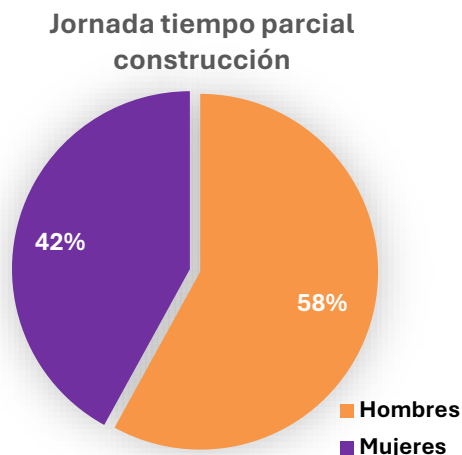
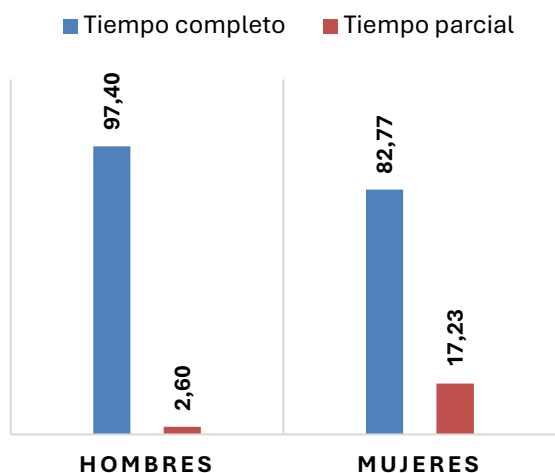
En 2025, la contratación a tiempo parcial femenina experimenta un fuerte crecimiento anual del 21,5%, mientras que la jornada parcial masculina disminuye un 13%. Por su parte, la jornada a tiempo completo de las mujeres también muestra un crecimiento destacado del 14%, en comparación con el 4% registrado entre los hombres.

Estos datos reflejan avances en la consolidación de empleo femenino a tiempo completo, pero también ponen de manifiesto la persistencia de desigualdades en la distribución de la jornada laboral, lo que subraya la necesidad de medidas que promuevan la igualdad de condiciones y oportunidades dentro del sector de la Construcción.

Tabla 4.5. Empleo en el sector de la Construcción, por tipo de jornada y Tasa de Parcialidad (Año 2025)

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Tiempo completo	1.468.200	4,79	1.343.300	3,99	124.800	14,08
Tiempo parcial	61.800	-1,59	35.900	-13,08	26.000	21,50
% tiempo parcial	4,04		2,60		17,23	

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Tasa de temporalidad

En el sector de la Construcción, la contratación temporal afecta al 5,4% de las mujeres asalariadas y al 15,4% de los hombres, lo que genera una brecha de 10 puntos a favor de las mujeres. Este dato indica que las trabajadoras del sector, debido a los puestos que ocupan, disfrutan de mayor estabilidad laboral en comparación con sus compañeros.

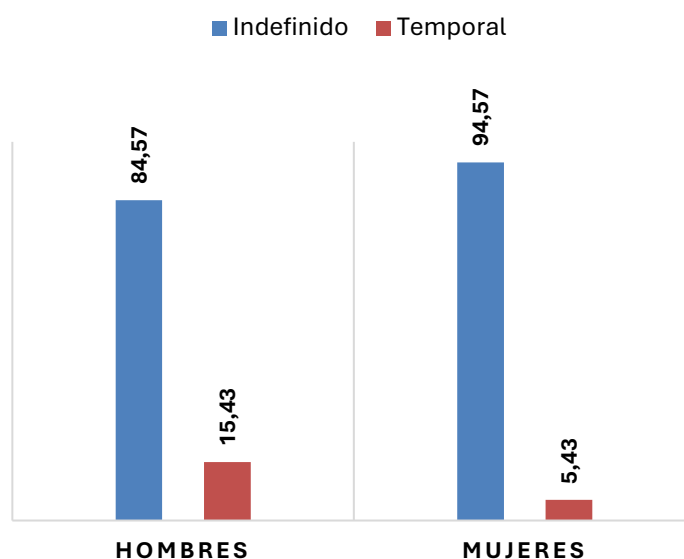
Al igual que en otros sectores, los cambios introducidos por la reforma laboral han contribuido a reducir la contratación temporal en la Construcción en un 2,8% durante el último año. Sin embargo, este descenso se explica principalmente por la evolución de la contratación temporal masculina, que disminuye un 3,4%, mientras que la contratación temporal femenina registra un notable aumento del 11,5%.

Estos datos muestran que, aunque las mujeres presentan mayor estabilidad relativa en términos generales, su exposición a contratos temporales sigue aumentando en ciertos segmentos del sector. Esto evidencia la necesidad de políticas que fomenten la consolidación de empleo estable para todas las trabajadoras y reduzcan las brechas de género en la calidad del empleo dentro de la Construcción.

Tabla 4.6. Personas asalariadas en el sector de la Construcción, por tipo de contrato y Tasa de Temporalidad (Año 2025)

	Personas asalariadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Contrato Indefinido	983.900	4,01	865.400	2,26	118.500	18,74
Contrato Temporal	164.700	-2,83	157.900	-3,37	6.800	11,48
% temporalidad	14,34		15,43		5,43	

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Situación profesional de la mujer en el sector de la Construcción

En el sector de la Construcción, otro aspecto relevante de la participación femenina es el rol que desempeñan según la clasificación de la situación profesional, donde se observan desigualdades claras entre mujeres y hombres.

En el caso de las personas asalariadas, el 81% de las trabajadoras se encuentra en esta categoría, frente al 75% de los hombres, lo que refleja una brecha de 6 puntos porcentuales y evidencia que las mujeres se concentran en empleos asalariados en mayor proporción.

Al igual que en la Industria, los datos muestran diferencias significativas en el nivel de "ayuda a empresa o negocio familiar": el 38% de las personas en este nivel son mujeres, un porcentaje 28 puntos superior al promedio de mujeres en el sector. Por el contrario, la presencia femenina en los niveles de "empresaria" se sitúa en solo el 6%, 4 puntos por debajo del porcentaje de mujeres ocupadas en el sector, evidenciando menor representación en roles de liderazgo y decisión.

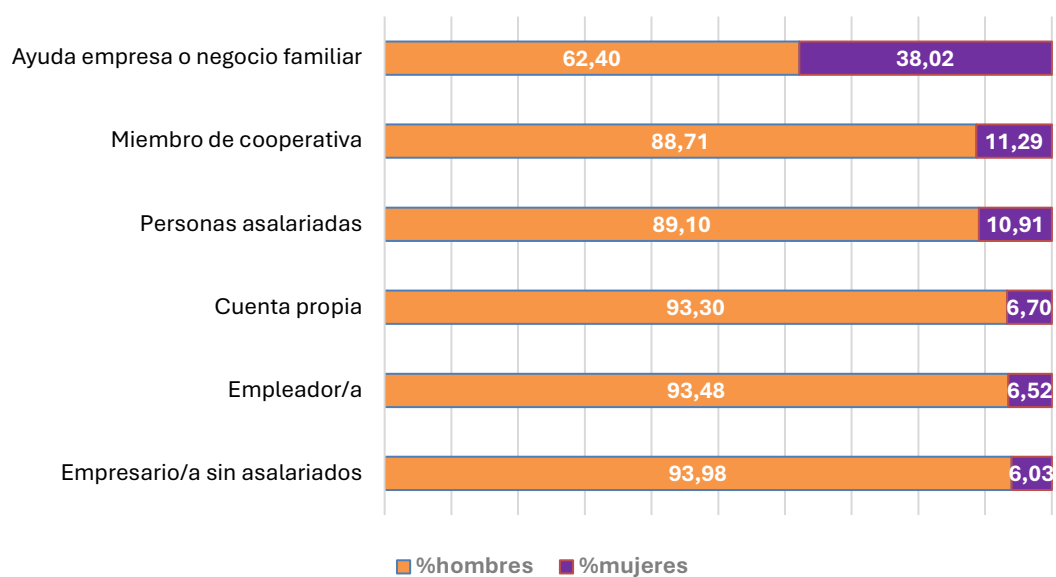
La evolución anual de la situación profesional femenina en la Construcción muestra algunas correcciones en ciertos roles: el número de mujeres en "ayuda a empresa o negocio familiar" se reduce un 8%, mientras que la proporción de mujeres "empleadoras" disminuye un 24%, indicando que persisten desigualdades estructurales en el acceso a posiciones de responsabilidad dentro del sector.

Estos datos subrayan la necesidad de medidas que promuevan la igualdad de oportunidades en todos los niveles profesionales y fomenten el acceso de las mujeres a roles de liderazgo y toma de decisiones en la Construcción.

Tabla 4.7. Empleo en el sector de la Construcción, por situación profesional (Año 2025)

	Total	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Total	1.530.000	4,52	1.379.200	3,46	150.900	15,37
Cuenta propia	381.500	9,50	355.900	10,05	25.600	2,81
Empleador/a	116.100	-2,93	108.600	-0,91	7.600	-24,00
Empresa sin personas asalariadas	257.700	15,66	242.200	15,11	15.600	25,81
Miembro de cooperativa	1.600	-5,88	1.400	-17,65	200	200,00
Ayuda empresa o negocio familiar	6.100	38,64	3.800	100,00	2.300	-8,00
Personas asalariadas	1.148.500	2,96	1.023.300	1,36	125.300	18,32

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



4.2. Desempleo y brecha de género

En 2025, el desempleo en el sector de la Construcción alcanza un total de 103.900 personas, lo que representa un descenso anual del 7,9%, equivalente a 8.900 personas menos en paro. Comparando con 2016, el desempleo en este sector se ha reducido en 78.800 personas, lo que supone una caída interanual del 43%.

De este total, 7.100 son mujeres desempleadas, representando el 7% del paro del sector, un porcentaje 2 puntos inferior al peso de las mujeres en el empleo.

Respecto a 2024, el desempleo femenino presenta un aumento preocupante del 42%, mientras que el paro masculino disminuye un 10,2%. Comparando con 2016, el desempleo femenino en la Construcción ha crecido un 12,7%, lo que equivale a 800 mujeres más en paro, mientras que el desempleo masculino ha descendido un 45% en la última década.

Asimismo, la proporción de mujeres en el desempleo del sector aumenta 3,4 puntos, pasando del 3,4% en 2016 al 6,8% en 2025.

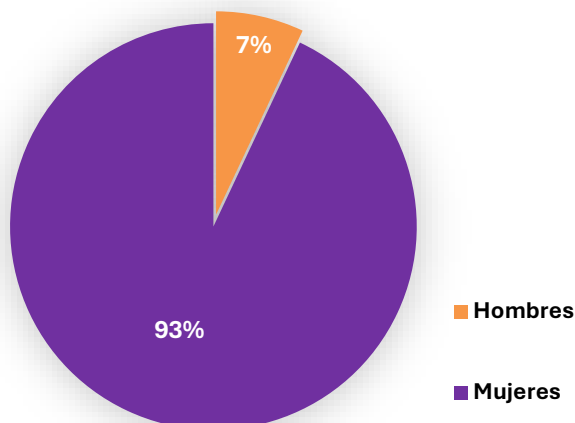
Estos datos muestran que, aunque el desempleo general en la Construcción ha disminuido significativamente, las mujeres siguen enfrentando un aumento relativo del paro y una representación desigual en el mercado laboral del sector, lo que evidencia la necesidad de políticas con perspectiva de género para mejorar la igualdad y estabilidad laboral femenina.

Tabla 4.8. Desempleo en el sector de la Construcción. Periodo 2016-2025

	Personas desempleadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual	% mujeres
2016	182.700	-11,87	176.300	-12,59	6.300	12,50	3,45
2017	150.300	-17,73	144.000	-18,32	6.300	0,00	4,19
2018	134.800	-10,31	129.000	-10,42	5.830	-7,46	4,32
2019	137.400	1,93	132.300	2,56	5.100	-12,52	3,71
2020	153.400	11,64	147.400	11,41	6.100	19,61	3,98
2021	136.000	-11,34	131.200	-10,99	4.800	-21,31	3,53
2022	116.000	-14,71	109.600	-16,46	6.300	31,25	5,43
2023	111.100	-4,22	105.500	-3,74	5.600	-11,11	5,04
2024	112.800	1,53	107.800	2,18	5.000	-10,71	4,43
2025	103.900	-7,89	96.800	-10,20	7.100	42,00	6,83

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

Desempleo Construcción



Tasa de paro

En 2025, la tasa de paro en el sector de la Construcción se sitúa en el 6,36%, lo que representa 3,6 puntos porcentuales por debajo de la tasa de paro general del país. En comparación con el año anterior, esta tasa se reduce 0,8 puntos, mostrando una ligera mejora en el empleo del sector.

La tasa de paro femenina en la Construcción es una de las más bajas de la economía y alcanza el 4,74% en 2025, lo que supone 6,5 puntos menos que la tasa de paro femenina general y aproximadamente 2 puntos por debajo de la tasa masculina en el sector.

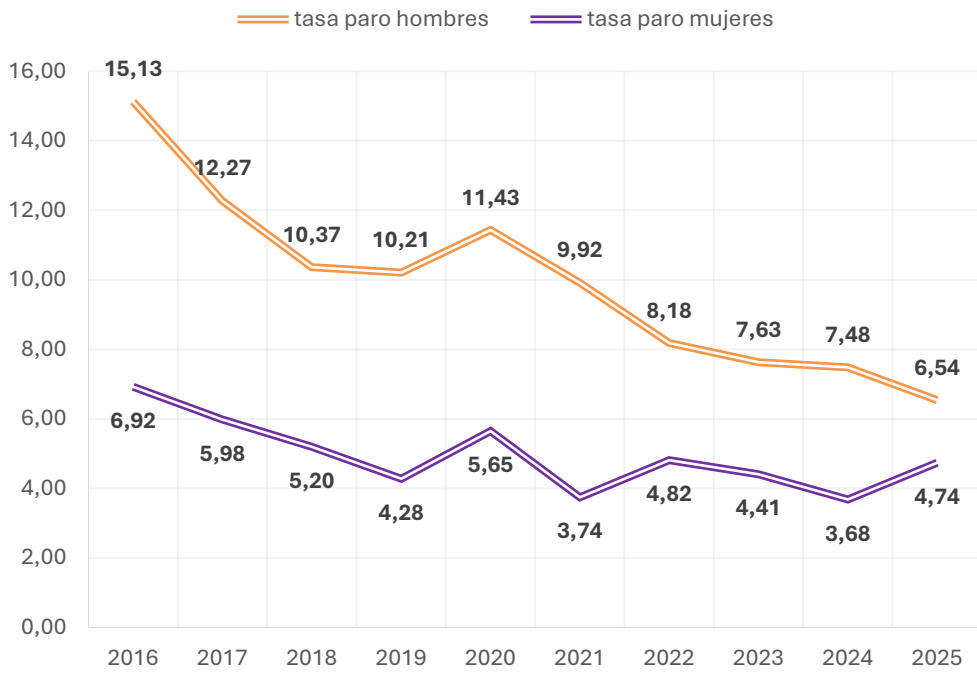
Durante el último año, la tasa de paro femenina se incrementa en 1 punto, mientras que la tasa masculina disminuye 0,9 puntos. Comparando con 2016, la tasa de paro de las mujeres en la Construcción desciende 2,2 puntos, mientras que la de los hombres disminuye 8,6 puntos.

Estos datos evidencian que, aunque la tasa de paro femenina en la Construcción es relativamente baja, las mujeres siguen enfrentando variaciones negativas en el corto plazo y muestran un ritmo de mejora menor que el de los hombres. Esto subraya la necesidad de políticas de empleo con perspectiva de género que garanticen estabilidad y equidad en el sector.

Tabla 4.9. Tasa de paro general y en el sector de la Construcción (Año 2025)

	Total	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual	Brecha género
General	9,93	-0,68	8,76	-0,80	11,24	-0,59	2,52
Construcción	6,36	-0,79	6,54	-0,94	4,74	1,06	-3,80
Diferencia	-3,57		-2,22		-6,50		

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



4.3. Salarios y brecha salarial de género

En 2024, la brecha salarial de género en el sector de la Construcción se situaba en un 6,1%, muy por debajo de la brecha salarial general del 18,8%, según los datos de la Agencia Tributaria.

En el subsector de Construcción y actividades inmobiliarias, el salario medio anual era de 23.727 euros entre los hombres y 22.274 euros entre las mujeres, lo que supone una diferencia de 1.453 euros y una brecha de género del 6,1%. Esto significa que el salario medio de las mujeres tendría que incrementarse algo más del 6% para igualar el de los hombres. Esta brecha es la más baja del conjunto de sectores de actividad y se sitúa 12,7 puntos por debajo de la brecha salarial general.

Contrariamente a otros sectores, en la Construcción la brecha salarial era negativa hasta 2015, reflejando salarios medios femeninos superiores a los masculinos. A partir de ese año, con la incorporación de más mujeres al sector, la brecha pasó a ser positiva, favoreciendo a los hombres. Desde 2015, la brecha salarial en este sector se ha incrementado 4,85 puntos, siguiendo una tendencia opuesta a la del resto de sectores, donde la brecha ha tendido a reducirse.

Durante el periodo analizado, el salario medio en el sector aumentó un 42%, mientras que el salario de las mujeres registró un incremento menor, del 35% respecto a 2014. Esta diferencia muestra que, aunque la brecha salarial en la Construcción es baja en comparación con otros sectores, el ritmo de crecimiento del salario femenino ha sido inferior, evidenciando la necesidad de políticas que promuevan aumentos salariales equitativos y sostenibles para las trabajadoras de la Construcción.

Tabla 4.10. Salarios medios anuales, Personas asalariadas y brecha salarial, Construcción

2024	Personas Asalariadas	Salarios Medios	Asalariadas	Salarios Medios	Asalariados	Salarios Medios	Diferencia en euros	%Brecha Salarial
Todas las secciones	20.637.992	24.962,00	9.801.750	22.255,00	10.836.242	27.411,00	5.156,00	18,81
Construcción y activ. Inmobiliarias	1.683.979	23.408,00	1.313.914	23.727,00	370.065	22.274,00	1.453,00	6,12

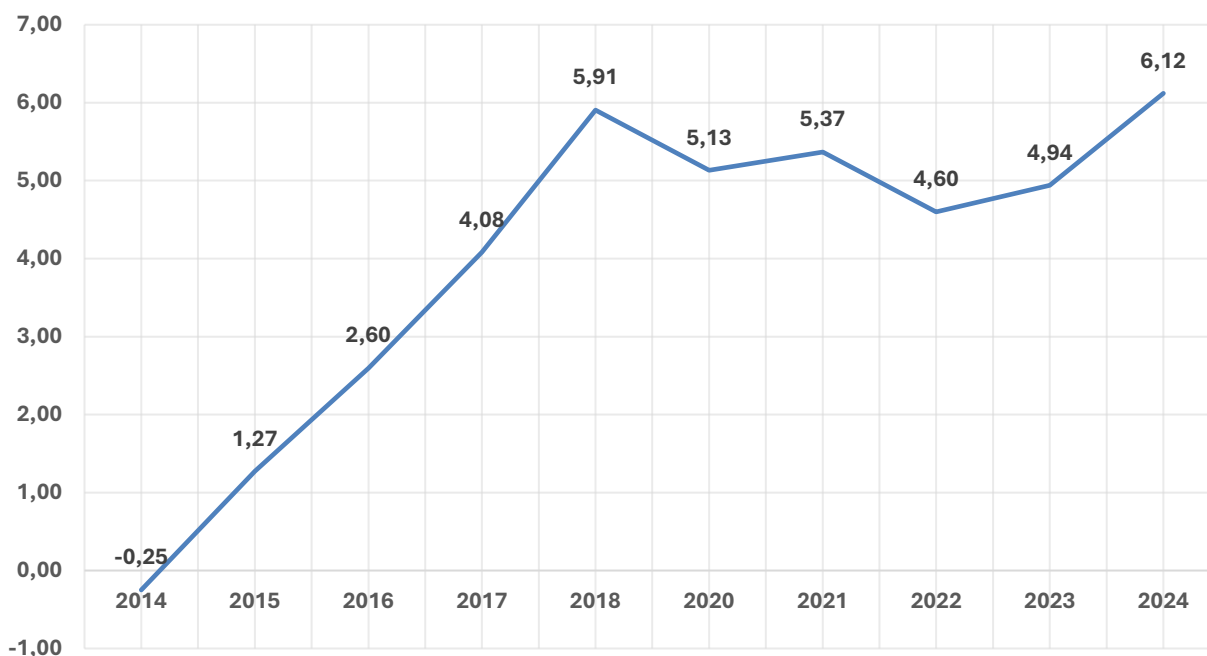
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la Agencia Tributaria

Salarios Medios Anuales Construcción

	2014	2024	Evolución interanual
Total	16.469,00 €	23.408,00 €	42,13
Hombres	16.430,00 €	23.727,00 €	44,15
Mujeres	16.501,00 €	22.274,00 €	34,99
Diferencia en €	-41,00 €	1.453,00 €	1.412
Brecha Salarial	-0,25	6,12	6,37

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la Agencia Tributaria

Evolución brecha salarial, Construcción





5. Brechas de género en el sector *Agrario*

5.1. Empleo y brecha de género

Debido a la marcada estacionalidad que caracteriza al sector Agrario, el empleo en este ámbito ha mostrado durante la última década una dinámica inestable, con incrementos y descensos que se alternan de un año a otro. Esta volatilidad afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres, en un contexto donde las desigualdades de género siguen presentes.

En 2025, el sector agrario alcanzó los 763.700 empleos, lo que supone un crecimiento del 1,5% respecto al año anterior y la creación de 11.600 nuevos puestos de trabajo. Sin embargo, si se compara con 2016, la Agricultura registra una pérdida neta de 10.800 empleos, equivalente a un descenso del 1,4% en términos interanuales.

En cuanto a la participación de las mujeres, el sector Agrario emplea a algo más de 200.200 mujeres, lo que representa el 26% del total del empleo sectorial. Aunque esta presencia es menor que en el sector Servicios (54%) y en la Industria (28%), supera la registrada en la Construcción (10%). Estos datos reflejan tanto la persistente masculinización del ámbito agrario

como las barreras estructurales que históricamente han limitado el acceso, la permanencia y el reconocimiento del trabajo de las mujeres en el medio rural.

La evolución más reciente muestra que el empleo femenino en la Agricultura descendió un 0,9% en el último año, con 1.800 mujeres ocupadas menos que en 2024. En contraste, el empleo masculino creció un 2,4%, incorporando a 13.400 hombres más al sector. Esta divergencia pone de relieve la necesidad de analizar cómo impactan las dinámicas del mercado laboral agrario en términos de género.

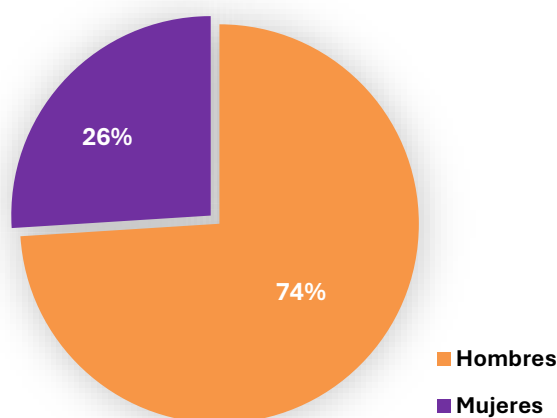
No obstante, si se amplía la mirada al periodo 2016–2025, se observa una tendencia significativa: el sector cuenta con 22.500 mujeres más que en 2016, lo que supone un crecimiento del 12,6%. En el mismo intervalo, 33.400 hombres han abandonado el sector, lo que representa una caída del 5,6%. Estos datos apuntan a una transformación progresiva en la composición del empleo agrario, donde la mayor incorporación de mujeres puede interpretarse como un avance hacia una mayor participación femenina, aunque todavía persistan brechas y desafíos estructurales que requieren políticas específicas de igualdad y corresponsabilidad.

Tabla 5.1. Personas ocupadas en el sector Agrario. Período 2016- 2025

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual	% mujeres
2016	774.500	5,12	595.900	5,32	178.700	4,50	23,07
2017	819.500	5,81	624.700	4,83	194.900	9,07	23,78
2018	812.600	-0,84	621.400	-0,53	191.100	-1,95	23,52
2019	797.300	-1,88	612.300	-1,46	185.000	-3,19	23,20
2020	765.400	-4,00	593.900	-3,01	171.400	-7,35	22,39
2021	818.100	6,89	623.300	4,95	194.800	13,65	23,81
2022	798.500	-2,40	613.800	-1,52	184.600	-5,24	23,12
2023	757.300	-5,16	577.900	-5,85	189.400	2,60	25,01
2024	752.100	-0,69	549.100	-4,98	203.000	7,18	26,99
2025	763.700	1,54	562.500	2,44	201.200	-0,89	26,35

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

Empleo Agrario



Edad

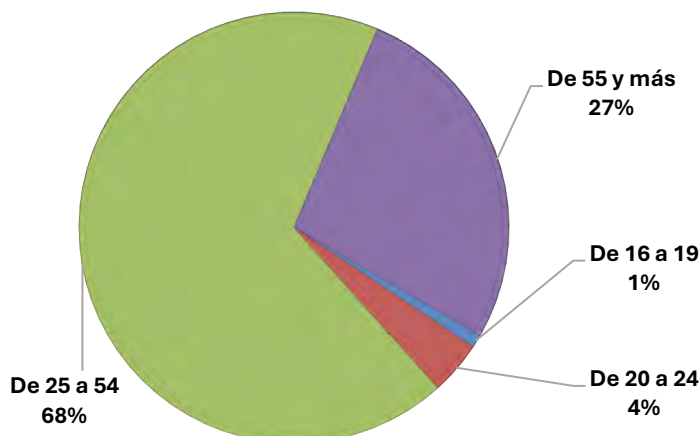
El 68% de las mujeres que trabajan en el sector Agrario se sitúa en la franja de edad de 25 a 54 años, mientras que un 27% tiene más de 55 años. Esta distribución refleja el peso fundamental de las mujeres en edades centrales de la vida laboral, así como la presencia significativa de mujeres mayores, cuyo trabajo y experiencia sostienen buena parte de la actividad agraria, aunque no siempre cuenten con el reconocimiento y las condiciones adecuadas.

En el último año se ha producido un descenso acusado del número de mujeres jóvenes menores de 24 años en el sector, con una caída cercana al 29%. En cambio, el número de mujeres mayores de 25 años se mantiene estable. Esta tendencia invita a analizar las dificultades específicas que pueden estar enfrentando las jóvenes para incorporarse y permanecer en el sector Agrario —como la precariedad, la falta de relevo generacional con perspectiva de género o las barreras de acceso a la tierra y a los recursos—, y subraya la necesidad de políticas que fomenten su participación en condiciones de igualdad y con expectativas de futuro sostenibles.

Tabla 5.2. Personas ocupadas en el sector Agrario, por edad (Año 2025)

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Totales	763.700	1,54	562.500	2,45	201.200	-0,86
De 16 a 19 años	5.700	-36,24	4.800	-37,46	900	-28,57
De 20 a 24 años	30.000	2,04	23.800	15,01	6.200	-28,86
De 25 a 54 años	519.600	0,03	384.400	-0,14	135.300	0,54
55 y más años	208.400	7,24	149.600	10,10	58.800	0,60

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



CCAA

El análisis por regiones pone de relieve que la presencia de mujeres en el sector Agrario se concentra principalmente en Andalucía (72.700 mujeres, el 38% del total), Galicia (23.400, el 12,2%) y la Región de Murcia (19.100, el 10%). Esta distribución territorial evidencia el peso que determinadas regiones tienen en la articulación del empleo femenino agrario y la relevancia del trabajo de las mujeres en los sistemas productivos rurales de estos territorios.

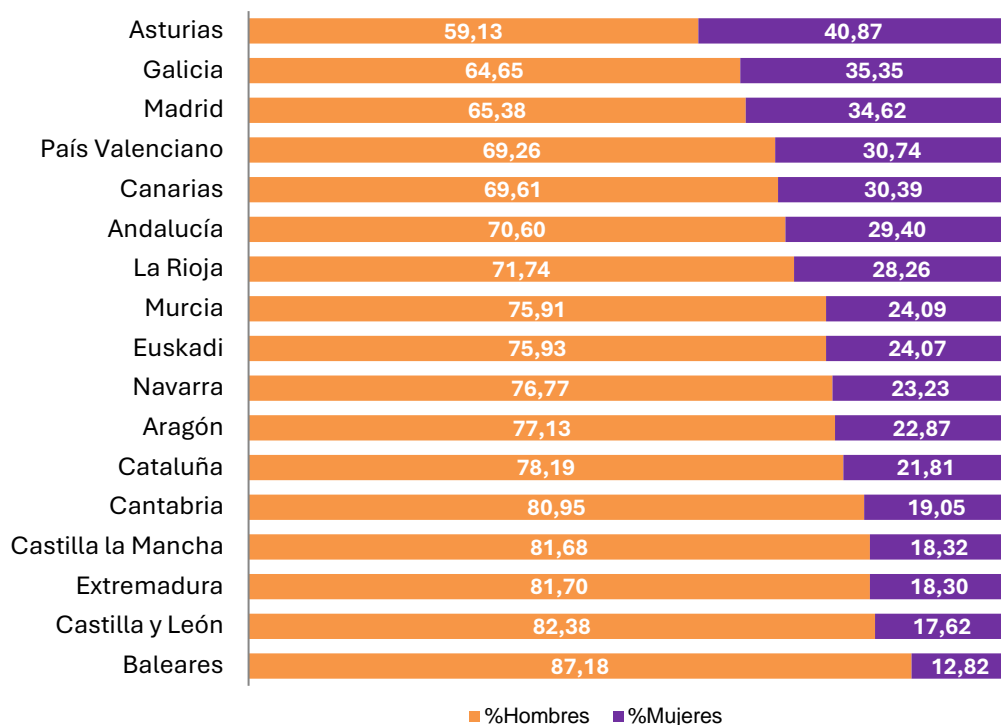
En 2025, el empleo femenino agrario descendió en varias comunidades, con caídas especialmente acusadas en Illes Balears (-54,5%), Castilla y León (-24,4%) y Asturias (-13%). En contraste, se registraron los mayores incrementos en Madrid (176%), Euskadi y La Rioja (23,8%). Estas variaciones territoriales muestran que la evolución del empleo femenino no es homogénea y que las mujeres se ven afectadas de manera distinta según la estructura productiva, las oportunidades locales y las políticas de apoyo existentes en cada región.

Como se señalaba anteriormente, las mujeres representan el 26% del empleo agrario a nivel estatal. Superan esta media en territorios como Asturias (40,8%), Galicia (35%) y Comunidad de Madrid (34,6%), donde su participación relativa es más elevada. Por el contrario, los niveles más bajos de representación femenina se observan en Illes Balears (12,2%), Castilla y León (17,6%) y Extremadura (18,3%). Estas diferencias ponen de manifiesto la persistencia de brechas territoriales de género y la necesidad de impulsar estrategias específicas que favorezcan el acceso, la estabilidad y el reconocimiento del trabajo de las mujeres en el ámbito agrario en todas las comunidades.

Tabla 5.3. Empleo en el sector Agrario, por CCAA (Año 2025)

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Andalucía	247.300	3,21	174.600	3,44	72.700	2,68
Aragón	37.600	8,05	28.900	8,65	8.600	4,88
Asturias	11.500	-17,27	6.800	-20,00	4.700	-12,96
Baleares	3.900	-7,14	3.400	0,00	500	-54,55
Canarias	18.100	-18,83	12.700	-19,11	5.500	-16,67
Cantabria	6.300	23,53	5.100	30,77	1.200	-7,69
Castilla y León	56.200	-7,72	46.300	-3,14	9.900	-24,43
Castilla la Mancha	53.500	5,94	43.700	7,90	9.800	-2,97
Cataluña	50.900	12,61	39.800	16,37	11.100	0,91
Euskadi	10.800	27,06	7.700	6,94	2.600	23,81
Extremadura	39.900	2,84	32.600	4,49	7.300	-3,95
Galicia	66.200	-8,94	42.900	-9,30	23.400	-7,87
Madrid	10.400	2,97	6.800	-25,27	3.600	176,92
Murcia	79.300	-1,61	60.300	1,69	19.100	-10,33
Navarra	9.900	-1,00	7.700	-4,94	2.300	15,00
País Valenciano	52.700	17,37	36.600	23,65	16.200	5,88
La Rioja	9.200	-8,91	6.600	-17,50	2.600	23,81

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Tasa de parcialidad

La jornada a tiempo parcial afecta al 10,8% de las mujeres ocupadas en la Agricultura, frente al 4,7% de los hombres, lo que supone una brecha de género cercana a los 6 puntos porcentuales. Esta diferencia evidencia que la parcialidad continúa teniendo un impacto mayor sobre las mujeres, en un contexto donde las responsabilidades de cuidados, la segregación ocupacional y la menor estabilidad contractual siguen condicionando sus trayectorias laborales.

Además, el 45% de las jornadas a tiempo parcial en la Agricultura están desempeñadas por mujeres. Este porcentaje se sitúa 19 puntos por encima del peso que ellas tienen en el conjunto del empleo del sector, lo que confirma una sobrerrepresentación femenina en este tipo de jornada, habitualmente asociada a menores ingresos, menor protección social y mayores dificultades de promoción profesional.

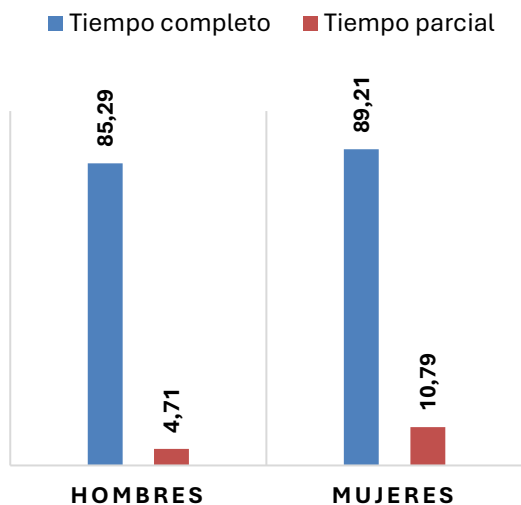
No obstante, en 2025 la contratación a tiempo parcial de mujeres desciende un 4,4%, mientras que entre los hombres aumenta un 26,8%. Este cambio podría estar indicando una ligera modificación en la distribución de la parcialidad, aunque no elimina la brecha estructural existente.

Por su parte, la jornada a tiempo completo entre las mujeres registra un leve descenso del 0,4%, frente a un crecimiento del 1,5% en el caso de los hombres. Estos datos muestran que la expansión del empleo a tiempo completo sigue beneficiando en mayor medida a los trabajadores varones, lo que refuerza la necesidad de políticas que promuevan condiciones laborales equitativas, corresponsabilidad en los cuidados y acceso igualitario a empleos estables y de calidad dentro del sector Agrario.

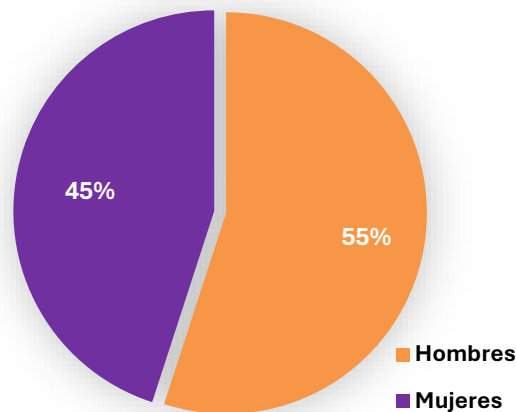
Tabla 5.4. Empleo en el sector Agrario por tipo de jornada y Tasa de parcialidad (Año 2025)

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Tiempo completo	715.600	1,00	536.000	1,48	179.600	-0,39
Tiempo parcial	48.100	10,32	26.500	26,79	21.700	-4,41
%tiempo parcial	6,30		4,71		10,79	

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Jornada tiempo parcial agrario



Tasa de temporalidad

La contratación temporal afecta al 35,8% de las mujeres asalariadas en el sector Agrario, frente al 30% de los hombres, lo que supone una brecha de género de 5,8 puntos porcentuales. Esta diferencia pone de manifiesto una mayor exposición de las mujeres a la inestabilidad laboral, con las consecuencias que ello implica en términos de ingresos, protección social y desarrollo profesional.

Además, el 29% de la contratación temporal agraria corresponde a mujeres, una proporción que se sitúa 3 puntos por encima de su peso en el conjunto del empleo del sector. Este dato vuelve a confirmar su sobrerrepresentación en las formas de empleo más precarias, reflejando desigualdades estructurales que atraviesan el mercado laboral rural.

En 2025, los datos siguen evidenciando los efectos de la última reforma laboral: la contratación temporal en el sector agrario se reduce un 16,4%. Este descenso es más intenso en el caso de las mujeres, donde alcanza el 19,4%, mientras que entre los hombres la reducción es del 15%. Aunque esta caída puede interpretarse como un avance hacia una mayor estabilidad contractual, resulta fundamental analizar si esta transformación se traduce en empleos de mayor calidad y en igualdad de condiciones para las trabajadoras.

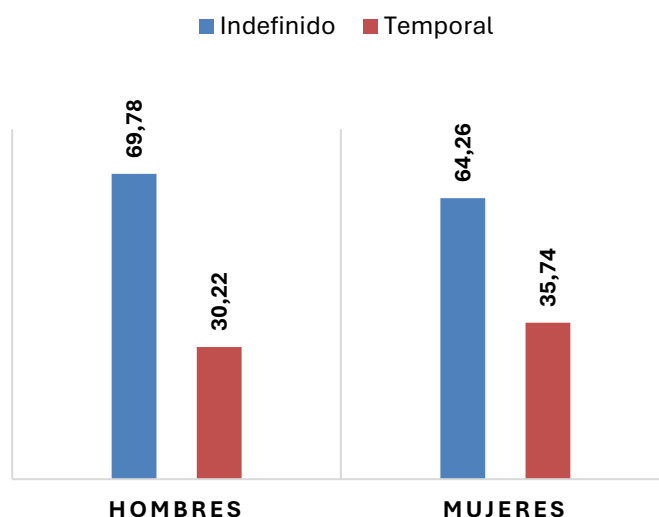
En lo que respecta a la contratación indefinida, la de mujeres aumenta un 1,3%, crecimiento inferior al registrado entre los hombres, cuya contratación indefinida se incrementa un 4,5%.

Esta evolución indica que, si bien se avanza en la consolidación del empleo, los beneficios de la estabilidad contractual siguen favoreciendo en mayor medida a los hombres, lo que subraya la necesidad de reforzar políticas de igualdad que garanticen un acceso equitativo a contratos estables y a trayectorias laborales sostenibles en el sector Agrario.

Tabla 5.5. Personas asalariadas en el sector Agrario, por tipo de contrato y Tasa de temporalidad (Año 2025)

	Personas asalariadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Contrato Indefinido	333.100	3,67	253.100	4,46	80.000	1,27
Contrato Temporal	154.100	-16,39	109.600	-15,04	44.500	-19,38
%temporalidad	31,64		30,22		35,74	

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Situación profesional de la mujer en el sector Agrario,

Otro elemento clave para comprender la participación de las mujeres en el sector Agrario es el papel que desempeñan según su situación profesional, una clasificación que revela desigualdades persistentes entre mujeres y hombres.

En la categoría de “personas asalariadas” aparecen las primeras diferencias: en esta situación se encuentra el 64% de los hombres ocupados en el sector, frente al 61% de las mujeres, lo que supone una brecha de 3 puntos porcentuales. Aunque la distancia no es muy amplia, refleja una menor presencia femenina en el empleo asalariado, que suele estar asociado a mayores niveles de formalización y derechos laborales.

Las desigualdades se intensifican en la categoría de “ayuda a empresa o negocio familiar”, donde el 41% de las personas que se sitúan en este nivel son mujeres. Este porcentaje supera en 15 puntos el peso que ellas tienen en el conjunto del empleo agrario, lo que evidencia su sobrerrepresentación en formas de trabajo frecuentemente invisibilizadas, con menor reconocimiento económico y social, y a menudo vinculadas a dinámicas tradicionales de división sexual del trabajo en el medio rural.

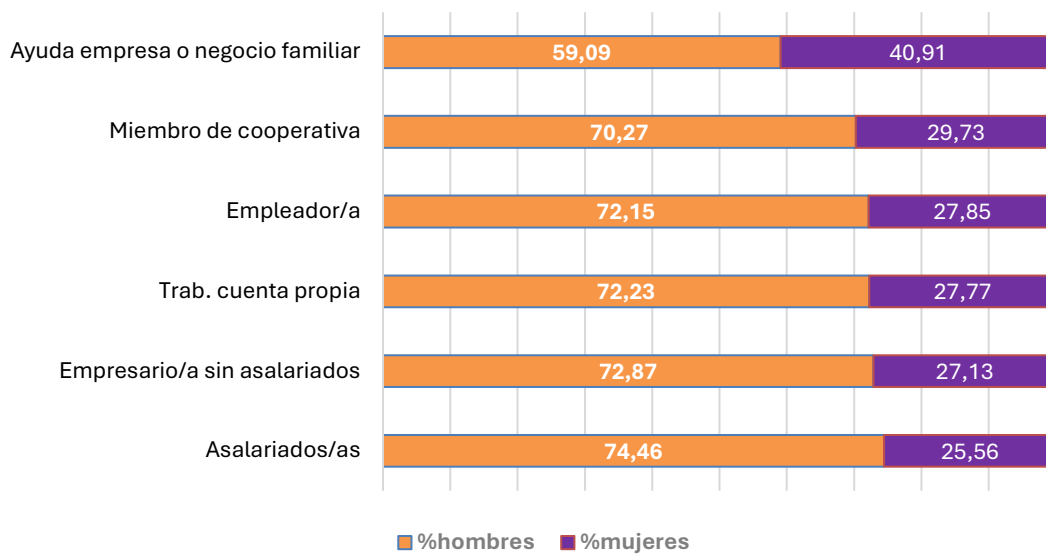
En la categoría de “empresaria”, el 27% de las personas son mujeres, una proporción muy similar a su peso total en el empleo del sector. Aunque este dato muestra una cierta presencia femenina en posiciones de titularidad y dirección, también indica que aún no se produce una sobrerrepresentación que permita hablar de una participación plenamente equilibrada en los espacios de mayor autonomía económica y toma de decisiones.

La evolución anual confirma que en 2025 algunos de estos roles tradicionales se mantienen e incluso se refuerzan: el número de mujeres en la categoría de “ayuda a empresa o negocio familiar” crece un 24%, mientras que las mujeres que cuentan con una “empresa” propia descienden un 10,3% respecto al año anterior. Esta tendencia apunta a la persistencia de barreras estructurales —como el acceso desigual a la propiedad, a la financiación o a la titularidad de las explotaciones— y subraya la necesidad de impulsar políticas que favorezcan el emprendimiento femenino, la titularidad compartida y el reconocimiento pleno del trabajo de las mujeres en el sector Agrario.

Tabla 5.6. Empleo en el sector Agrario, por situación profesional (Año 2025)

	Total	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Total	763.700	1,54	562.500	2,44	201.200	-0,89
Cuenta propia	276.600	-0,18	199.800	1,83	76.800	-5,07
Empleador/a	61.400	6,97	44.300	6,75	17.100	7,55
Empresa sin personas asalariadas	202.700	-3,25	147.700	-0,34	55.000	-10,28
Miembro de cooperativa	3.700	37,04	2.600	44,44	1.100	37,50
Ayuda empresa o negocio familiar	8.800	15,79	5.200	10,64	3.600	24,14
Personas asalariadas	487.100	2,55	362.700	2,78	124.500	1,97

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



5.2. Desempleo y brecha de género

El sector Agrario ha registrado descensos consecutivos del desempleo durante la última década, con la única excepción de 2021. Esta tendencia sostenida a la baja refleja una mejora global del empleo en el sector, aunque el impacto de esta evolución no ha sido homogéneo para mujeres y hombres.

Los datos más recientes, correspondientes a 2025, sitúan el número de personas desempleadas en 127.100, lo que supone un descenso anual del 1,8% y 2.400 personas menos en paro. Si se compara con 2016, la Agricultura cuenta con 115.100 personas desempleadas menos, lo que representa una caída del 47,5%. Se trata de una reducción muy significativa en términos agregados.

Sin embargo, el análisis con perspectiva de género revela desequilibrios relevantes. El sector Agrario concentra 48.400 mujeres desempleadas, que representan el 38% del total del paro sectorial, frente al 26% que suponen en el empleo. Esta diferencia de 12 puntos evidencia una sobrerrepresentación femenina en el desempleo, reflejo de mayores dificultades de acceso, permanencia o estabilidad laboral.

Además, respecto a 2024, el paro femenino crece un 2,5%, mientras que el desempleo masculino desciende un 4,3%. Esta evolución divergente indica que, aunque el desempleo global disminuya, las mujeres no siempre se benefician en la misma medida de la recuperación del empleo agrario.

Si se amplía la perspectiva temporal, el desempleo femenino en el sector se ha reducido un 38% desde 2016, lo que supone 29.800 mujeres menos en paro. No obstante, la caída del desempleo masculino ha sido aún más intensa, alcanzando el 52% en los últimos diez años. Como resultado, el peso relativo de las mujeres en el desempleo agrario ha aumentado: pasan de representar el 32,3% en 2016 al 38,1% en 2025, es decir, 5,8 puntos más.

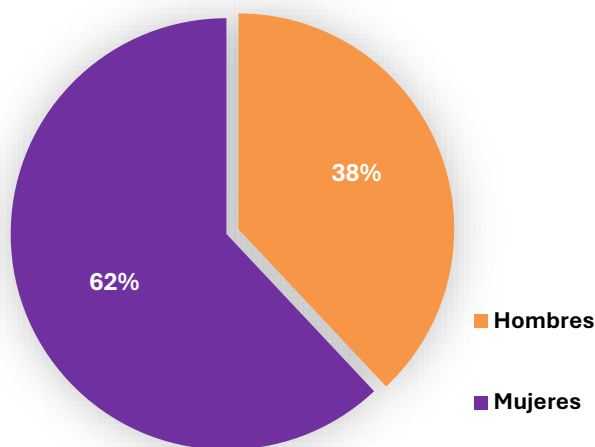
En conjunto, estos datos muestran que, pese a la mejora general del mercado laboral agrario, persisten brechas de género que sitúan a las mujeres en una posición de mayor vulnerabilidad frente al desempleo, lo que subraya la necesidad de políticas activas de empleo y medidas específicas que garanticen igualdad real de oportunidades en el sector.

Tabla 5.9. Desempleo en el sector Agrario. Periodo 2016-2025

	Personas desempleadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual	% mujeres
2016	242.200	-4,50	164.000	-5,48	78.200	-2,37	32,29
2017	214.500	-11,44	138.100	-15,79	76.300	-2,43	35,57
2018	190.100	-11,38	123.600	-10,50	66.600	-12,71	35,03
2019	186.100	-2,10	118.100	-4,45	68.000	2,10	36,54
2020	181.200	-2,63	119.700	1,35	61.500	-9,56	33,94
2021	181.900	0,39	120.700	0,84	61.200	-0,49	33,64
2022	156.100	-14,18	100.500	-16,74	55.600	-9,15	35,62
2023	138.300	-11,40	86.200	-14,23	52.100	-6,29	37,67
2024	129.500	-6,36	82.300	-4,52	47.200	-9,40	36,45
2025	127.100	-1,85	78.800	-4,25	48.400	2,54	38,08

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

Desempleo Agrario



Tasa de paro

La tasa de paro en el sector Agrario se situó en 13,44% en 2025, la más alta de todos los sectores de actividad y 3,5 puntos porcentuales por encima de la tasa general. Respecto al año anterior, se registra un descenso de 1,2 puntos, mostrando cierta mejora global del empleo, aunque el sector sigue enfrentando niveles de desempleo significativamente superiores a la media.

La tasa de paro femenina en el sector alcanza el 20,2%, mientras que la tasa masculina se sitúa en un 10,9%, lo que genera una brecha de género de más de 9 puntos. Esta diferencia evidencia

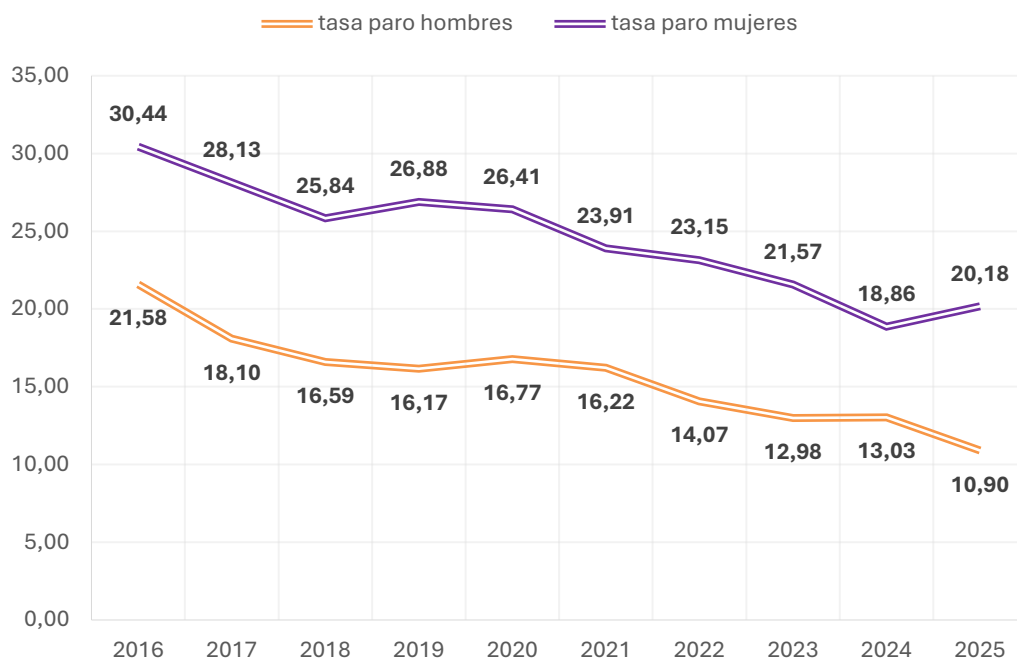
que las mujeres siguen enfrentando mayores dificultades para acceder y mantenerse en empleos estables dentro del sector Agrario.

Durante el último año, la tasa de paro femenina se incrementa 1,3 puntos, mientras que la masculina crece 2 puntos. Estos datos muestran que, aunque tanto mujeres como hombres experimentan variaciones en su situación laboral, las mujeres continúan concentrando la mayor parte de la vulnerabilidad frente al desempleo, reforzando la necesidad de políticas y medidas que promuevan igualdad de oportunidades y protección laboral en el ámbito Agrario.

Tabla 5.10. Tasa de paro general y en el sector Agrario (Año 2025)

	Total	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual	Brecha género
General	9,93	-0,68	8,76	-0,80	11,24	-0,59	2,48
Agrario	13,44	-1,20	10,90	-2,13	20,18	1,32	9,28
Diferencia	3,51		2,14		8,94		

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



5.3. Salarios y brecha salarial de género

La brecha salarial de género en el sector Agrario se situaba en 2024 en un 30,1%, muy por encima de la brecha general del 18,8%, según los datos de la Agencia Tributaria. Esta diferencia refleja una desigualdad persistente en los ingresos entre mujeres y hombres dentro del sector.

El salario medio anual en Agricultura era de 12.534 euros para los hombres y de 8.756 euros para las mujeres, lo que supone una diferencia de 3.778 euros y una brecha salarial del 30%. En términos prácticos, esto significa que el salario medio de las mujeres debería aumentar un 30% para alcanzar la remuneración anual de los hombres. La brecha salarial en el sector agrario es la más alta entre todos los sectores de actividad, superando en 11 puntos la media general.

A pesar de esta situación, los datos muestran una evolución positiva en la última década: la brecha salarial se sitúa en los valores más bajos de este periodo, con una reducción cercana a 10 puntos porcentuales respecto a 2014. Durante estos años, el salario medio del sector agrario ha crecido un 91%, mientras que el salario medio de las mujeres ha experimentado un incremento aún mayor, del 114% respecto a 2014. Esto indica que, aunque persisten desigualdades significativas, se ha producido un avance importante en la mejora de las condiciones salariales de las mujeres, un paso necesario hacia la igualdad real en el sector.

Tabla 5.11. Salarios Medios, Personas asalariadas y brecha salarial, Agrario

2024	Personas Asalariadas	Salarios Medios	Asalariadas	Salarios Medios	Asalariados	Salarios Medios	Diferencia en euros	% Brecha Salarial
Todas las secciones	20.637.992	24.962,00	9.801.750	22.255,00	10.836.242	27.411,00	5.156,00	18,81
Agricultura	582.306	11.425,00	170.944	8.756,00	411.363	12.534,00	3.778,00	30,14

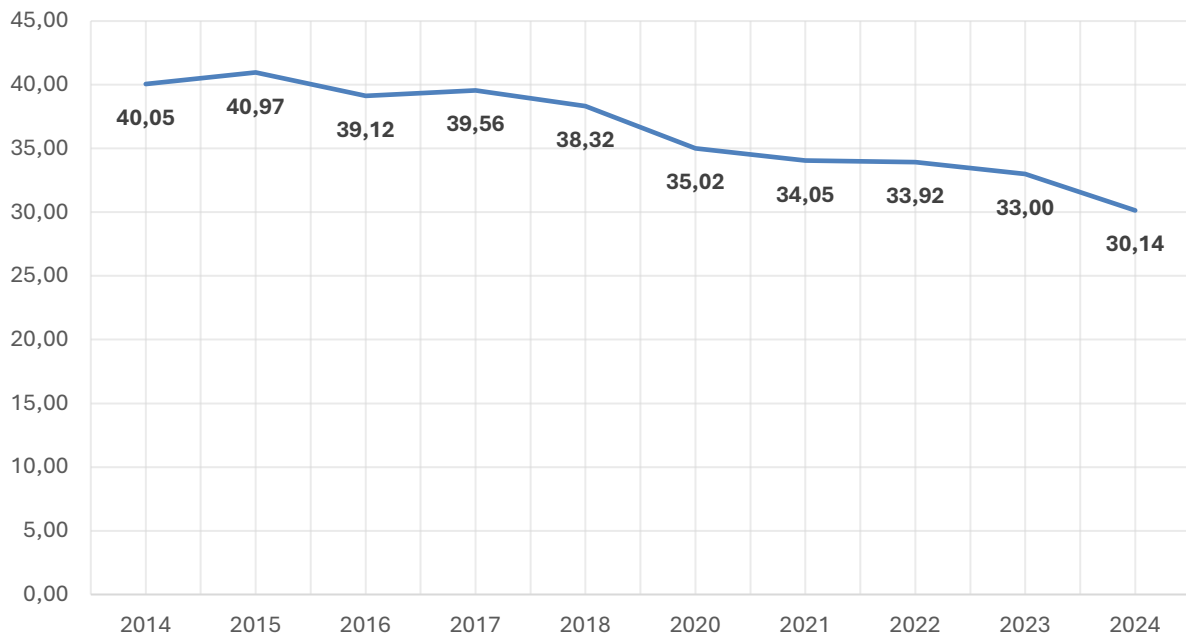
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la Agencia Tributaria

Salarios Medios Anuales Agrario

	2014	2024	Evolución interanual
Total	5.980,00 €	11.425,00 €	91,05
Hombres	6.821,00 €	12.534,00 €	83,76
Mujeres	4.089,00 €	8.756,00 €	114,14
Diferencia en €	2.732,00 €	3.778,00 €	38,29
Brecha Salarial	40,05	30,14	-9,91

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la Agencia Tributaria

evolución de la brecha salarial, Agricultura





6. Valoración y conclusiones

El crecimiento del empleo femenino en 2025, superior al masculino, no se traduce en una mejora real de las condiciones laborales de las mujeres. Aunque representan cerca de la mitad del empleo, siguen concentradas en sectores feminizados y más precarios, con una presencia muy limitada en nuestros sectores: Industria, Construcción y Agricultura. Esta segregación sectorial responde a barreras culturales y estructurales que siguen plenamente vigentes.

La desigualdad se manifiesta de forma clara en la calidad del empleo. Las mujeres soportan mayores tasas de parcialidad —mayoritariamente involuntaria—, temporalidad y rotación, lo que afecta negativamente a salarios, cotizaciones y derechos laborales y la asunción mayoritaria de los cuidados continúa penalizando su trayectoria laboral.

A ello se suma una brecha salarial del 18,8%, todavía inaceptable, vinculada a la infravaloración del trabajo femenino y a condiciones laborales más precarias.

En los sectores de UGT FICA, el crecimiento del empleo no ha corregido estas desigualdades.

La Industria destaca como el sector más estable y con mayor potencial de incorporación femenina. Aunque el empleo femenino crece más que el masculino y su presencia aumenta de

forma sostenida, las mujeres solo representan el 28% del empleo. La parcialidad femenina es muy superior a la masculina y sigue funcionando como vía de precarización, pese al impacto positivo de la reforma laboral en la temporalidad.

El sector de la Construcción continúa siendo el más masculinizado. El empleo femenino crece, pero parte de niveles muy bajos (10%). La elevada parcialidad femenina y el aumento reciente de la temporalidad alertan del riesgo de que la incorporación de mujeres se produzca en condiciones más inestables y frágiles, sin romper las barreras estructurales ni el techo de cristal.

Por su parte, la Agricultura sigue siendo el sector más precarizado y vulnerable. Aunque las mujeres representan el 26% del empleo, el empleo femenino desciende y la temporalidad alcanza niveles muy elevados. La estacionalidad, la pérdida de empleo a tiempo completo y la falta de derechos consolidados afectan especialmente a las mujeres, reforzando la feminización de la precariedad.

El análisis de la situación profesional evidencia una fuerte segmentación vertical. Las mujeres se concentran en posiciones subordinadas, con escaso poder y reconocimiento, y están infrarrepresentadas como empleadoras o empresarias. En Industria y, sobre todo, en Agricultura, aumenta el peso de la ayuda familiar femenina —un rol altamente feminizado, invisibilizado y poco protegido— mientras desciende la presencia de mujeres en posiciones de mayor autonomía económica. En Construcción, la incorporación femenina no se traduce en acceso a puestos de liderazgo, sino en empleo asalariado subordinado.

La evolución del desempleo confirma que la recuperación económica no es neutra en términos de género.

La Agricultura presenta las mayores brechas: las mujeres están claramente sobrerrepresentadas en el paro, con la tasa de desempleo femenino más alta, y su salida del desempleo es más lenta que la de los hombres.

Por su parte, la Industria combina bajos niveles de paro con una discriminación persistente: el desempleo femenino apenas se reduce y aumenta en el último año, incrementando su peso en el total del paro.

Mientras que la Construcción muestra tasas aparentemente favorables para las mujeres, pero debido a su escasa presencia en el sector; de hecho, el desempleo femenino crece y revela una exclusión estructural y frágil.

En conjunto, los datos evidencian que las mujeres siguen siendo más vulnerables al desempleo, más expuestas a la precariedad y utilizadas con frecuencia como variable de ajuste del mercado laboral.

Para UGT FICA, resulta imprescindible reforzar las políticas activas de empleo para mujeres, adaptar los planes de igualdad a cada sector y fortalecer la negociación colectiva con perspectiva de género. Solo una intervención pública y sindical decidida permitirá combatir la segregación, mejorar la estabilidad laboral y garantizar empleo digno, estable y con derechos.

La brecha salarial sigue siendo una desigualdad estructural que requiere una respuesta sindical firme y sostenida. Aunque en la última década se ha reducido del 22,5% al 18,8%, continúa siendo inaceptablemente elevada: las mujeres perciben de media 5.156 euros menos al año que los hombres. Los avances registrados responden principalmente a la presión normativa y a la acción sindical en las empresas.

En la Industria se observan mejoras relevantes, aunque insuficientes. Las industrias extractivas, de energía y agua han reducido la brecha salarial en más de 12 puntos, situándola en el 12,7%, mientras que las industrias manufactureras la han rebajado en más de 8 puntos, hasta el 18,7%. Sin embargo, las mujeres siguen necesitando incrementos salariales del 13% y del 19%, respectivamente, para igualar los salarios masculinos. Persisten desigualdades en la clasificación profesional, los complementos salariales y las oportunidades de promoción, lo que hace imprescindible reforzar la negociación colectiva, revisar sistemas retributivos y eliminar techos de cristal mediante planes de igualdad efectivos, evaluables y vinculantes.

La Construcción presenta una evolución preocupante. En la última década ha pasado de una brecha salarial favorable a las mujeres a una brecha del 6,1% en 2024. Este aumento refleja que la incorporación femenina al sector no ha ido acompañada de políticas reales de igualdad y que el crecimiento salarial ha beneficiado más a los hombres que a las mujeres.

El sector Agrario concentra la mayor brecha salarial del país, con un 30%, once puntos por encima de la media nacional. Aunque se ha reducido cerca de 10 puntos en diez años, la situación sigue siendo crítica: las mujeres ganan 3.778 euros menos al año y la precariedad estructural del sector —marcada por la parcialidad, la temporalidad y la informalidad— impacta de forma especialmente intensa en sus ingresos.

El mercado de trabajo en 2025 sigue reproduciendo un modelo profundamente desigual, donde las mujeres trabajan más en condiciones más precarias, cobran menos y asumen mayores tasas de paro y parcialidad. Los avances son insuficientes y desiguales.

Para, resulta imprescindible reforzar la acción colectiva, las políticas públicas de igualdad, la corresponsabilidad en los cuidados y la intervención sindical en los sectores masculinizados, para avanzar hacia un empleo digno, estable y en igualdad real para las mujeres.

La Industria es el sector con mejores condiciones para avanzar hacia la igualdad, la Construcción es el gran reto pendiente, y la Agricultura requiere intervenciones urgentes contra la precariedad.

Para UGT FICA resulta clave reforzar la negociación colectiva, promover el acceso de las mujeres a sectores masculinizados, garantizar empleo estable y combatir las desigualdades estructurales que siguen condicionando la vida laboral de las mujeres.

Para UGT FICA resulta imprescindible combatir el uso abusivo del tiempo parcial, reforzar la estabilidad contractual y situar la perspectiva de género en la negociación colectiva, para evitar que la incorporación de las mujeres a estos sectores se haga a costa de más precariedad y menos derechos.

Para UGT FICA resulta imprescindible impulsar el reconocimiento pleno del trabajo femenino, favorecer el acceso de las mujeres a posiciones de liderazgo y empresariado, y erradicar la figura de la ayuda familiar como espacio de precariedad encubierta, avanzando hacia un modelo productivo más justo e igualitario.

La reducción de la brecha salarial está directamente vinculada al aumento del salario femenino. En los sectores donde la brecha disminuye, los salarios de las mujeres crecen porcentualmente más que los de los hombres, lo que confirma la importancia de la negociación colectiva y de las políticas sindicales orientadas a elevar los salarios, especialmente en las categorías feminizadas.

En conjunto, aunque se han producido avances, la desigualdad salarial entre mujeres y hombres sigue siendo uno de los principales retos de la negociación colectiva de UGT FICA.

INDICADOR	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	AGRICULTURA
empleo total	+3 millones	+1,5 millones	763.700
evolución del empleo	crecimiento sólido y estable	fuerte crecimiento	inestable
%mujeres en el empleo	28%	10%	26%
evolución empleo femenino 2025	+5,6%	+15,4%	-0,9%
Evolución empleo femenino desde 2016	+37,7%	+78%	-12,6%
mujeres jóvenes	en aumento	muy baja	en retroceso

INDICADOR	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	AGRICULTURA
nivel de segregación de género	medio	muy alto	alto
riesgo de precariedad	medio	medio- alto	muy alto
%mujeres con jornada parcial	9,8%	17,2%	10,8%
brecha de parcialidad	+7,6 p.p.	+14,6 p.p.	+6,1 p.p.
peso femenino en la parcialidad	63%	42%	45%
evolución parcialidad femenina	+22%	+21,5%	-4,4%
tasa de temporalidad mujeres	9,7%	5,4%	35,8%
brecha de temporalidad	+1,5 p.p.	-10 p.p.	+5,8 p.p.
nivel de precariedad mujeres	medio	medio-alto (parcialidad)	muy alto
desempleo total	135.000	103.900	127.100
desempleo total	135.000	103.900	127.100
%mujeres desempleo	37%	7%	38%
diferencia mujeres en paro/ en empleo	+9 p.p.	-2 p.p.	+12 p.p.
tasa de paro femenina 2025	4,76%	4,74	20,2%
brecha de género en tasa de paro	+1,14 p.p.	-3.8 p.p.	+9,3 p.p.
brecha salarial	12,7% extractivas 18,7% manufactureras	6,1%	30%
evolución última década	↓ + 12 puntos extractivas ↓ + 8 puntos manufactureras	↑ casi 5 puntos	↓ casi 10 puntos
valoración brecha salarial	mejora, pero con desigualdades	evolución preocupante	situación crítica



7. Desde UGT FICA reivindicamos

Desde UGT FICA defendemos el progreso en la supresión de todas estas brechas y en la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de sexo entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, especialmente en el entorno laboral.

Es necesario acelerar la reducción de las desigualdades de género, garantizando resultados efectivos. Para ello, reclamamos la puesta en marcha de políticas públicas con perspectiva de género y medidas específicas de igualdad que cuenten con equipos especializados y con una financiación suficiente y sostenible en el tiempo.

Asimismo, reivindicamos la negociación colectiva y el diálogo social como espacios fundamentales para lograr avances reales y efectivos en materia de igualdad dentro del ámbito laboral.

Defendemos la educación en igualdad y la coeducación como herramientas esenciales para construir, desde edades tempranas, una cultura libre de desigualdades de género y de violencias machistas. Es imprescindible educar en corresponsabilidad, equidad, autonomía, convivencia democrática, respeto mutuo y libertad.

El 8 de marzo representa una jornada de lucha global por los derechos de las mujeres y por la consecución de una igualdad real y efectiva. Es también un día de defensa del feminismo, de las organizaciones y activistas feministas, así como de las instituciones y políticas públicas que trabajan por la igualdad.

Desde UGT FICA, reivindicamos la fuerza firme, constante e imparable del sindicalismo feminista, presente en todo el Estado y articulado a nivel internacional junto a las confederaciones sindicales europeas y mundiales. Nos erigimos en dique de contención frente a las ideologías que promueven el antifeminismo y el antisindicalismo de clase, que niegan la existencia de una desigualdad estructural que afecta a las mujeres y que cuestionan realidades como la brecha salarial, las violencias de género, la emergencia climática o los compromisos de la Agenda 2030.

No lograrán avanzar mientras encuentren un sindicalismo feminista firme y organizado, defendiendo la democracia, la igualdad y los derechos de las mujeres.

Desde **UGT FICA** establecemos como prioridades estratégicas una serie de líneas de actuación que orientan nuestro trabajo sindical y feminista:

Impulsar la subida del Salario Mínimo Interprofesional hasta alcanzar el 60% del salario medio, en cumplimiento de la Carta Social Europea, como herramienta clave para reducir la brecha salarial de género que afecta especialmente a las trabajadoras. Exigimos la aplicación inmediata del incremento del 3,1% pactado en el diálogo social, junto con una subida salarial media del 4% anual durante los próximos tres años, conforme a la propuesta sindical para el VI AENC.

Incorporar de forma transversal la perspectiva de género en todas las políticas públicas, especialmente en las laborales, en aquellas vinculadas a la emergencia climática y a las transiciones digital, energética y demográfica, así como en las educativas y de inclusión social. Es imprescindible establecer ejes específicos y acciones positivas dirigidas a las mujeres para evitar que se amplíen aún más las desigualdades existentes.

Reforzar las políticas activas de empleo con enfoque de género, garantizando la cualificación y recualificación de las mujeres desempleadas hacia sectores emergentes vinculados a las transiciones digital, ecológica y demográfica. Prestando especial atención a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad: paradas de larga duración, sin acceso a su primer empleo, con necesidad de recualificación, familias monoparentales, migrantes o residentes en zonas rurales.

Garantizar el cumplimiento efectivo de los planes de igualdad en los términos establecidos por la legislación, negociados con la representación legal de las personas trabajadoras, situándolos como elemento central de la negociación colectiva. Para ello, es imprescindible dotarlos de recursos públicos suficientes y reforzar la vigilancia ante incumplimientos por parte de la Inspección de Trabajo.

Reactivar el diálogo social para culminar la transposición de directivas pendientes, como las relativas a transparencia salarial y violencia contra las mujeres, así como avanzar en los ajustes legislativos necesarios para la plena aplicación de los Convenios 189 y 190 de la OIT.

Avanzar hacia la reducción de la jornada laboral sin merma salarial hasta un máximo de 37,5 horas semanales, mediante legislación, diálogo social o negociación colectiva.

Desarrollar una política integral de cuidados que contemple una Ley General del Cuidado, reconociendo el derecho subjetivo a los cuidados, consolidando una red pública profesionalizada y multidisciplinar, y promoviendo una corresponsabilidad real entre sociedad, empresas y hombres y mujeres en igualdad.

Erradicar todas las manifestaciones de violencia machista, incluida la derivada del sistema prostitucional, con especial énfasis en los centros de trabajo mediante la implantación de políticas de Tolerancia Cero.

Impulsar la figura de delegada o delegado de igualdad, por vía normativa o a través del diálogo social, como pieza clave para asegurar la aplicación efectiva de las políticas de igualdad en el día a día de las empresas.

Reforzar la coeducación en todas las etapas obligatorias del sistema educativo para acelerar el cambio cultural hacia una sociedad igualitaria, libre de violencias machistas y basada en la corresponsabilidad, la equidad y la autonomía.

Exigir a las fuerzas parlamentarias democráticas compromisos firmes para impedir retrocesos en los derechos de las mujeres, garantizando la continuidad de las políticas, recursos y organismos de igualdad y de prevención y lucha contra las violencias machistas.

Asegurar el derecho efectivo al aborto en todo el territorio, dentro del sistema público de salud y libre de cualquier forma de coacción, erradicar la violencia obstétrica y proteger plenamente los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

Este 8 de marzo reafirmamos también nuestra solidaridad con las mujeres de todo el mundo que enfrentan a diario múltiples formas de violencia patriarcal y ven restringidos sus derechos, especialmente los reproductivos. Recordamos de manera expresa a las mujeres de Afganistán, Irán y Palestina, así como a aquellas que sufren genocidios y violencias en guerras y conflictos olvidados y fuera del foco mediático.