



**Informe 8 de marzo 2025**

**La situación de las mujeres en el  
ámbito laboral.**

**Provincia de Alicante.**



## *Informe: situación socio laboral de las mujeres en la provincia de Alicante*

---

Desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, con motivo de conmemorar el Día Internacional de la Mujeres Trabajadora realizamos un balance de la situación de las mujeres en la provincia de Alicante.

A través del análisis de varios indicadores nos permitirán observar la evolución de la situación en el empleo y desempleo de la mitad de la población que son las mujeres. Asimismo, podremos constatar la existencia de las distintas brechas que coexisten en el mercado laboral y la necesidad de adoptar medidas para seguir avanzando en la eliminación de la desigualdad y la discriminación por razón de sexo que de manera estructural se mantienen en nuestro mercado laboral provincial.

Desde UGT ponemos de manifiesto una vez más nuestro compromiso, trabajo y esfuerzo para lograr que la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en una realidad y alcanzar una sociedad más justa, inclusiva y solidaria. El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario y un principio irrenunciable para nuestra organización y para la democracia. La igualdad, además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y de nuestra economía. Es imprescindible para que las empresas en España sean competitivas. Un modelo de competitividad basado en la calidad de los productos y los servicios no es posible sin igualdad real entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

Reconocemos y valoramos positivamente las reformas legales llevadas a cabo en los últimos años, fruto del Diálogo Social, cuyo impacto en la igualdad de género en el ámbito laboral han sido muy importantes; hay más mujeres ocupadas y afiliadas a la Seguridad Social que nunca (**761.820, julio 2024**) y parte de la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha debido a las subidas del SMI que han tenido una repercusión positiva mayor en las mujeres.

Pese a todo ello, los datos actuales de brecha de género entre mujeres y hombres en el ámbito laboral siguen siendo muy preocupantes, confirmándose que, si bien la

---

### *Informe: situación socio laboral de las mujeres en la provincia de Alicante*

crisis económica se ha superado y hemos asistido a una mejora del empleo y de las condiciones laborales, las brechas de género en el mundo del trabajo persisten y siguen sin experimentar avances significativos en su eliminación.

Eliminar estas brechas, así como los desequilibrios en la asunción de cuidados familiares y labores domésticas, con un efecto claramente negativo para las mujeres en detrimento de su desarrollo profesional, personal y económico, así como la violencia que sufren mayoritariamente las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral, son objetivos ineludibles a conseguir, por los que luchamos y lucharemos sin descanso hasta conseguirlos.

Por ello, desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadoras reivindicamos que se sigan adoptando tanto medidas legislativas, como políticas públicas, planes y programas que corrijan las brechas de género en el empleo y la igualdad efectiva de hombres y mujeres sea una realidad.

Así mismo reivindicamos el fortalecimiento del papel de la negociación colectiva para alcanzar la igualdad real en las empresas, a través de los convenios y planes de igualdad, así como del Diálogo Social, para alcanzar el consenso de medidas que nos permitan lograr nuestro objetivo en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

## **Las mujeres en el mercado laboral provincial.**

En este informe pretende analizar, entre otros aspectos, la situación de empleo, desempleo, inactividad de las mujeres Alicantina durante la última década.

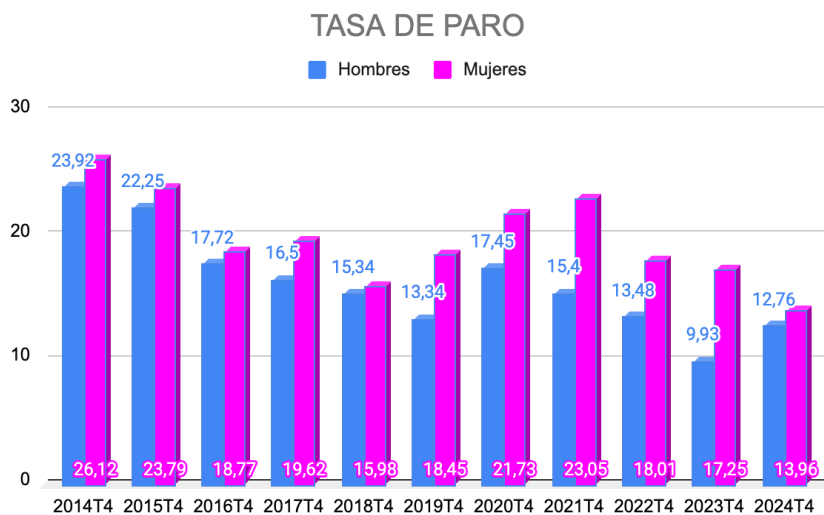
Las fuentes utilizadas en dicho informe han sido la Encuesta de Población Activa, centrandó su análisis en las estadísticas laborales referidas al IV trimestres de los años analizados. De esta forma buscamos contribuir a la obtención de una visión real de la situación laboral de las mujeres, como grupo altamente discriminado por la histórica división sexual del trabajo para poder proponer medidas o mejoras en la in-

serción laboral en el mercado de trabajo provincial analizado desde un enfoque integral.

## Perfil del desempleo

### Evolución de la Tasa de Paro de las mujeres en la provincia de Alicante.

**Tabla1. Evolución de la Tasa de Paro de las mujeres. Provincia de Alicante**



**La tasa de paro desde el 2014 de las mujeres alicantina ha bajado en 12 puntos, lo que significa que ha descendido el doble en 10 años.**

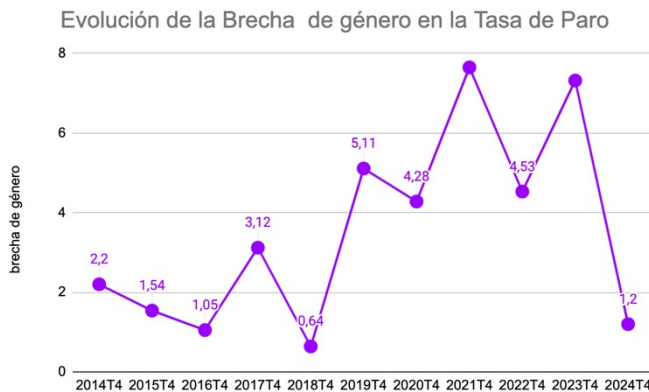
Si analizamos cómo ha evolucionado la tasa de paro en las mujeres de la provincia en los últimos 10 años observamos como alcanza su máximo **en 2014** situándose en **26,12%**, lo que supone un descenso de más de 12 puntos con respecto el **2024 (13,96%)**

En su distribución por sexo vemos como las mujeres presentan una tasa de paro mayor que los hombres. La situación de la pandemia de la COVID 19 y sus olas hizo que las tasas de paro femeninas se dispararan ya que en 2021 alcanzó un **23,05%** y se situaban en valores de tasas de paro de 2015 (**23, 79%**). Desde ese año y coincidiendo con la reforma laboral la tasa de paro en las mujeres ha ido

*Informe: situación socio laboral de las mujeres en la provincia de Alicante*

descendiendo hasta fijarse en un **13,96%** lo que significa un descenso de más de 9 puntos en un periodo de 4 años.

**Grafica 1.1. Evolución de las brechas de género en la Tasa de paro.**



La tasa de paro de las mujeres sigue superando a la de los hombres durante los diez años estudiados

Fuente: elaboración propia UGT a partir de los datos de la EPA, IV trimestre.

La brecha de género en la tasa de paro en 2024 desciende en **6,12** puntos respecto a 2023, aunque sigue situándose en **1.2** puntos porcentuales de diferencia.

Pese a la buena evolución del empleo femenino y el descenso en la brecha de la tasa de paro, lo cierto es que la brecha aún persiste y sigue siendo muy importante.

En 2014, la tasa de paro de hombres era de un **23,92%**, pasando en 2024 a un **12,76%**, lo que supone un descenso en ese periodo de **11.16 puntos**, mientras que la tasa de paro de las mujeres en 2014 fue un **26,12%**, descendiendo en 2024 a un 13,96%, por lo que el descenso de la tasa de paro femenina durante ese mismo periodo fue de **12,16 puntos**.

Así pues, pese a que ha habido un descenso de la tasa de paro tanto masculino como femenino durante el periodo 2014-2024, los valores de tasa en las mujeres son mayores que en los hombres.



## Perfil de la ocupación y empleo.

**En 2024, la población ocupada femenina sigue siendo inferior a la masculina.  
Hay 294.600 mujeres ocupadas menos que hombres.**

En términos absolutos, en 2024, la diferencia entre mujeres y hombres en la ocupación es de **81.200** mujeres menos que hombres. En 2023, esta diferencia era ligeramente superior, con **96.600** mujeres menos.

Podemos observar como la ocupación de las mujeres han ido ascendiendo desde el año 2014 y supone una diferencia de **96.000** mujeres ocupadas más. Aunque el número de mujeres ocupadas se cifra como inferior a la ocupación de los hombres.

## Evolución de las personas ocupadas en la provincia de Alicante.

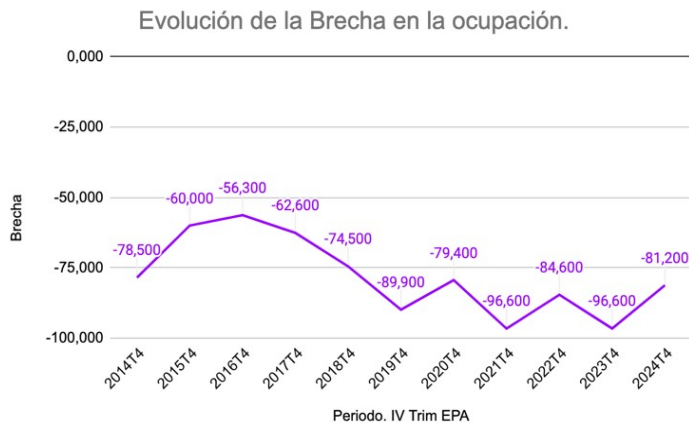
**Tabla 3. Evolución de las personas ocupadas. Provincia de Alicante**

| Periodo | Ambos   | Hombres | Mujeres |
|---------|---------|---------|---------|
| 2014T4  | 667,700 | 373,100 | 294,600 |
| 2015T4  | 692.000 | 376.000 | 316.000 |
| 2016T4  | 737,700 | 397.000 | 340,700 |
| 2017T4  | 742,400 | 402,500 | 339,900 |
| 2018T4  | 745,700 | 410,100 | 335,600 |
| 2019T4  | 787,600 | 438,800 | 348,900 |
| 2020T4  | 730,300 | 404,800 | 325,400 |
| 2021T4  | 757,500 | 427.000 | 330.400 |
| 2022T4  | 834,700 | 459,600 | 375.000 |
| 2023T4  | 856,600 | 476,600 | 380.000 |
| 2024T4  | 862,400 | 471,800 | 390,600 |

Fuente: Elaboración propia de UGT-PV a partir de datos de la EPA IV Trimetre

El siguiente gráfico visualiza la evolución de la brecha de género en la ocupación de hombres y mujeres desde 2014 hasta 2024:

## Informe: situación socio laboral de las mujeres en la provincia de Alicante



Pese a que la diferencia entre mujeres y hombres ocupados ha disminuido en 2024, la brecha entre mujeres y hombres en la ocupación sigue siendo muy alta.

El 2024 cierra con más de 81.200 mujeres menos ocupadas que hombres, en términos interanuales la brecha descendió en 15.300 mujeres.

La diferencia por sexos en la ocupación lejos de reducirse en 10 años vemos como se ha incrementado pasando de una diferencia de 78.500 mujeres menos en 2014 a 81.200 en 2024, lo que supone un incremento de la brecha en 3,43 puntos porcentuales.

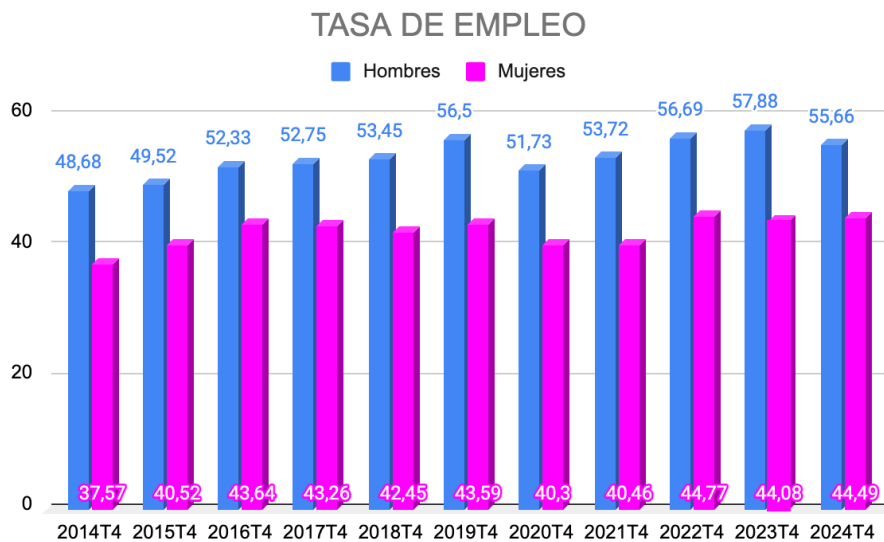
### *Evolución de la Tasa de empleo en la provincia de Alicante.*

En el año 2024, la tasa de empleo desciende para hombres y aumenta para mujeres respecto al año anterior. En 2024, la tasa de empleo en hombres desciende **2,22 puntos** respecto al año 2023, situándose en un **55,66%**, mientras que la tasa de empleo de mujeres experimenta un incremento de **0,41 puntos** porcentuales, situándose en un **44,49%**.

En su comparativa con respecto al 2014 se observa como la tasa de empleo para los hombres pasa del 48,68% al 55,66% en 2024, lo que supone un aumento de 6,98 puntos porcentuales. En el caso de las mujeres en 2014 la tasa de empleo se cifra en un 37,57% y en 44,49% en 2024 lo que supone un incremento de la tasa de 6,92 puntos.

## Informe: situación socio laboral de las mujeres en la provincia de Alicante

El siguiente gráfico visualiza la evolución de la brecha de género en la tasa de empleo de mujeres y hombres desde 2014 hasta 2024:



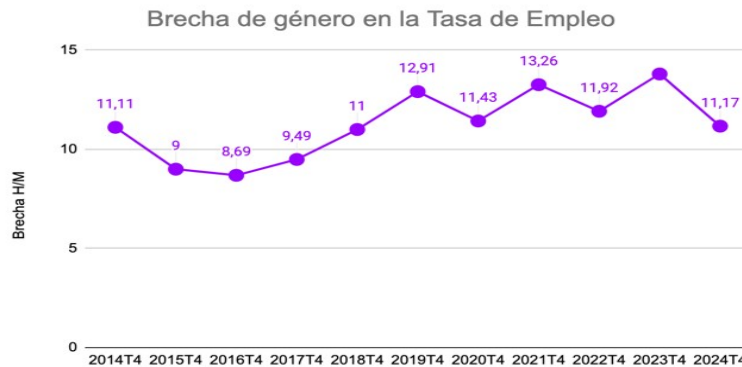
Fuente: Elaboración propia de UGT-PV a partir de datos de la EPA.

Así pues, históricamente, cuando el empleo ha ido bien, ha ido mucho mejor para los hombres que para las mujeres y la brecha en la tasa de empleo ha crecido, mientras que en periodos en los que el empleo va mal, la brecha de género ha disminuido (por la destrucción mayor también del empleo masculino), por lo que, lamentablemente, la mejora en la brecha de género de la tasa de empleo, no siempre y en todos los casos ha sido sinónimo de una mejora o un incremento en los niveles de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El siguiente gráfico visualiza la evolución de la brecha de género en la tasa de empleo de mujeres y hombres desde 2014 hasta 2024 en la provincia de Alicante:



## Informe: situación socio laboral de las mujeres en la provincia de Alicante



Fuente: Elaboración propia de UGT-PV a partir de datos de la EPA.

La brecha en la tasa de empleo en 2024 desciende ligeramente en 2,63 puntos respecto a 2023 y se sitúa en **11,17%**. La brecha de género desde 2014 (**11,11** puntos), se mantiene e incluso es ligeramente más alta con un ligero aumento de **0,6 puntos** lo que significa que en 10 años la brecha en el empleo no ha conseguido reducirse.

Pese al aumento de la tasa de empleo en hombres y mujeres, la brecha de género disminuye tan solo en **2,63 puntos** porcentuales respecto al año anterior. Si observamos la tendencia de reducción en la brecha de género en la tasa de empleo desde 2014, vemos que dicha tendencia se trunca durante 6 años y conlleva a un 2021 aumento continuo hasta alcanzar en 2019 un **12,91%** y en 2021 un **13,26%**. Las oscilaciones de subidas y bajadas de la tasa de empleo cierran el 2024 con una brecha de **11,17%**; es decir, que en 6 años la reducción de la brecha ha sido de **1,16 puntos** porcentuales y en los 10 años estudiados la brecha permanece casi invariable.

## Evolución de la Tasa de Temporalidad de las mujeres en la provincia de Alicante.

Podemos observar como la tasa de temporalidad ha mostrado fluctuaciones a lo largo de los años estudiados. En 2014, la tasa para ambos sexos era del **28,6%**, y ha tenido picos y caídas en los años siguientes.

*Informe: situación socio laboral de las mujeres en la provincia de Alicante*

| Periodo | Ambos | Hombres | Mujeres |
|---------|-------|---------|---------|
| 2014T4  | 28,6  | 29,5    | 27,6    |
| 2015T4  | 26,9  | 24,8    | 29      |
| 2016T4  | 25,4  | 24      | 26,9    |
| 2017T4  | 32,7  | 31,5    | 34      |
| 2018T4  | 26,9  | 26,4    | 27,5    |
| 2019T4  | 26,3  | 26,4    | 26,3    |
| 2020T4  | 25,1  | 23,1    | 27,4    |
| 2021T4  | 27,5  | 23,8    | 32      |
| 2022T4  | 16,1  | 13,5    | 19,1    |
| 2023T4  | 18,1  | 16,1    | 20,4    |
| 2024T4  | 16,3  | 13,5    | 19,4    |

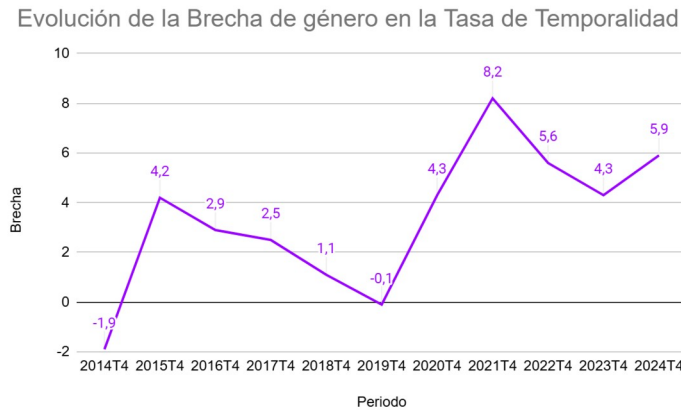
Se observa un aumento notable en 2017, donde la tasa alcanzó el 32,7% para ambos sexos, indicativo del aumento en el uso de la contratación temporal.

En 2014, la tasa de temporalidad era más alta para hombres (28,6%) que para mujeres (**27,6%**). Sin embargo, en 2015, la situación se invirtió, y las mujeres comenzaron a tener una tasa más alta (29%) en comparación con los hombres (**26,9%**). A lo largo de los años, las tasas para hombres y mujeres han fluctuado, pero se puede notar que las mujeres tienden a tener tasas de temporalidad más altas en varios de los años, especialmente en 2021 con un **32%** para mujeres frente al **23,8%** para los hombres datos que están relacionados con cambios en el mercado laboral influenciados por la pandemia de COVID-19 y sus efectos en la economía.

En 2024, la tasa se mantiene en un **16,3%** para ambos sexos siendo superior en más de **3 puntos (19,4%)** para las mujeres mientras que para los hombres se sitúa por debajo con **-3 puntos (13,5%)**. Lo que muestra las desigualdades que enfrentan las mujeres en nuestro mercado laboral provincial.

*Informe: situación socio laboral de las mujeres en la provincia de Alicante*

El siguiente gráfico visualiza la evolución de la brecha de género en la tasa de temporalidad de mujeres y hombres desde 2014 hasta 2024 en la provincia de Alicante:



Fuente: Elaboración propia de UGT-PV a partir de datos de la EPA. IV trimestre

Las altas tasa de temporalidad de la mujeres trabajadora ha sido un mal endémico que se ha tratado de combatir implementando políticas activas de empleo para ellas que son necesarias poder insertarse o volver a conectar con un mercado laboral en constante cambio que requiere de nuevas habilidades o competencias en un mercado laboral que demanda cualificación para alcanzar un empleo estable y de calidad y que ponga fin a la alta rotación en el empleo.

La tasa de temporalidad durante el periodo de 10 años estudiado nos muestra como en mayor medida las mujeres somos objeto de un mayor numero de contrataciones que nuestros compañeros los hombres, es por ello que nuestras tasa de temporalidad son mayores con respecto de ellos. Solamente en el año 2019 la tasa de temporalidad era prácticamente la misma para ambos sexos.

En el año 2014 se situaba la tasa de temporalidad de las mujeres en **27,6%** lo que supone una reducción de la temporalidad en 10 años de **8,2 puntos** mientras que en los hombres se ha reducido **16 punto**. La tasa de temporalidad de las mujeres en 2024 se sitúa en **19,4%** casi 6 puntos por encima de la tasa de temporalidad de los hombres(13,5%) . Desde la entrada en vigor de la reforma laboral la tasa de temporalidad de las mujeres ha pasado de **32%( 2021)** a **19,4%(2024)** lo que supone una reducción de **12,6 puntos**. Sin embargo en los hombres ha pasado de **23,8%(2021)** a **13,5%(2024)** lo que resulta una descenso de **1,3 puntos**.

## Contratación

### Evolución de la contratación de las mujeres en la provincia de Alicante.

#### Comparativa en la evolución de la contratación Indefinida por tipo de contratos.

| 2024          | AMBOS          | HOMBRES        | MUJERES        |
|---------------|----------------|----------------|----------------|
| INDEFINIDO TC | 92.480         | 63.704         | 28.756         |
| INDEFINIDO TP | 66.251         | 26.853         | 39.398         |
| FIJO DISCONT  | 89.565         | 51.858         | 37.707         |
| TOTAL         | <b>248.276</b> | <b>142.415</b> | <b>105.861</b> |

Fuente. Elaboración propia de UGT-PV a partir de los datos del SEPE/Labora

| 2014          | AMBOS         | HOMBRES       | MUJERES       |
|---------------|---------------|---------------|---------------|
| INDEFINIDO TC | 27.085        | 13.774        | 8.311         |
| INDEFINIDO TP | 17.055        | 7.017         | 10.038        |
| FIJO DISCONT  | 7.941         | 4.416         | 3.525         |
| TOTAL         | <b>47.081</b> | <b>25.207</b> | <b>21.874</b> |

Fuente. Elaboración propia de UGT-PV a partir de los datos del SEPE/Labora

Si analizamos la contratación indefinida de las mujeres por tipo de contrato, observamos que en la provincia de Alicante en 2024 se han realizado **248.276** contratos indefinidos que representa un **53,30%** del total de la contratación mientras que en el **2014** se realizaron un total de **47.081** contratos indefinidos, lo que representa un **9,15%**. **En 10 años la contratación indefinida se ha incrementado un 81%**

La contratación indefinida registra tres figuras según la modalidad con el consiguiente desarrollo:

- Las mujeres con contrataciones a tiempo completo en 2024 se sitúan en **28.756** el y en **8.311** en **2014**. **Supone un incremento de 20.445 contratos más en 10 años.**

*Informe: situación socio laboral de las mujeres en la provincia de Alicante*

- Las mujeres con contrataciones indefinidos a tiempo parcial en 2024 se cifran en **39.398** y en 2014 eran **10.038**. Lo que supone un incremento de **29.360 en una década**
- Las mujeres con contrataciones de fijos discontinuos han pasado de **3.525** en 2014 a **37.707** en 2024 lo que supone un aumento de **34.182 contrataciones**.

**Comparativa en la evolución de la contratación temporal por tipo de contratos**

| 2024                       | AMBOS          | HOMBRES        | MUJERES        |
|----------------------------|----------------|----------------|----------------|
| TEMPORAL TC                | 126.415        | 72.286         | 54.129         |
| TEMPORAL TP                | 90.249         | 33.270         | 56.979         |
| <b>TOTAL con Formación</b> | <b>218.777</b> | <b>106.542</b> | <b>112.235</b> |

Fuente. Elaboración propia de UGT-PV a partir de los datos del SEPE/Labora

| 2014                       | AMBOS          | HOMBRES        | MUJERES        |
|----------------------------|----------------|----------------|----------------|
| TEMPORAL TC                | 255.979        | 170.606        | 85.373         |
| TEMPORAL TP                | 200.170        | 91.336         | 108.834        |
| <b>TOTAL con Formación</b> | <b>466.951</b> | <b>267.200</b> | <b>199.751</b> |

Fuente. Elaboración propia de UGT-PV a partir de los datos del SEPE/Labora

Al analizar la contratación temporal de las mujeres por tipo de contrato, observamos que en la provincia de Alicante en 2024 se realizaron un total de **218.777** contratos temporales mientras que en **2014** se realizaron **466.951** contratos temporales, lo que representa un descenso de **248.174** contrataciones. **En 10 años la contratación temporal presenta un descenso del 53%.**

La contratación temporal registra dos figuras a destacar según la modalidad con el consiguiente desarrollo:

- Las mujeres con contrataciones temporales a tiempo completo en 2024 se sitúan en **54.129** el y en **85.373** en **2014**. Supone un descenso de **31.244** contratos menos en 10 años, un **36,5% menos**.

*Informe: situación socio laboral de las mujeres en la provincia de Alicante*

- Las mujeres con contrataciones temporales a tiempo parcial en 2024 se cifran en **56.979** y en 2014 eran **108.834**. Lo que supone un descenso de **51.855 contrataciones en una década un 47,65%**

## Salarios

### *Comparativa de Salarios de las mujeres y hombres en las provincias de la Comunidad Valenciana*

#### *Comparativa de las personas asalariadas*

| 2023                 | COMUNIDAD VALENCIANA | ALICANTE | CASTELLON | VALENCIA  |
|----------------------|----------------------|----------|-----------|-----------|
| PERSONAS ASALARIADAS | 2.225.211            | 768.954  | 267.952   | 1.188.305 |
| HOMBRES              | 1.180.808            | 407.518  | 143.688   | 629.602   |
| MUJERES              | 1.044.403            | 361.436  | 124.264   | 558.703   |
| 2014                 | COMUNIDAD VALENCIANA | ALICANTE | CASTELLON | VALENCIA  |
| PERSONAS ASALARIADAS | 1.830.218            | 626.323  | 227.933   | 975.962   |
| HOMBRES              | 1.001.410            | 340.284  | 125.204   | 535.922   |
| MUJERES              | 828.808              | 286.039  | 102.729   | 440.040   |

Fuente: Elaboración propia de UGT-PV a partir de datos de la Agencia Tributaria 2023

El análisis de las personas asalariadas en la provincia de Alicante durante el año 2023 representa el **34,55%** del total de la Comunidad Valenciana y el **34,22%** el 2014.

En cuanto al número de mujeres asalariadas en el periodo estudiado se han pasado de **286.039** (2014) a **361.436** (2023), es decir, han aumentado las mujeres asalariadas en términos absolutos de **75.397** mujeres asalariadas, un **20,87%**

En el caso de los hombres asalariados se han pasado de **340.284(2014)** a **407.518(2023)**, lo que supone **67.234** hombres asalariados más en el periodo estudiado.



*Informe: situación socio laboral de las mujeres en la provincia de Alicante*

La deferencia entre mujeres y hombres asalariado se cifra para el 2023 en **-46.082** mujeres y para el 2014 la diferencia se salda con una diferencia de **-54.245** mujeres.

### **Comparativa de los Salarios medios**

| 2023                 | COMUNIDAD VALENCIANA | ALICANTE      | CASTELLON     | VALENCIA      |
|----------------------|----------------------|---------------|---------------|---------------|
| <b>SALARIO MEDIO</b> | <b>22.126</b>        | <b>20.186</b> | <b>22.227</b> | <b>23.359</b> |
| HOMBRES              | 24.278               | 21.867        | 24.995        | 25.674        |
| MUJERES              | 19.693               | 18.291        | 19.028        | 20.749        |
| 2014                 | COMUNIDAD VALENCIANA | ALICANTE      | CASTELLON     | VALENCIA      |
| <b>SALARIO MEDIO</b> | <b>16.756</b>        | <b>15.208</b> | <b>16.767</b> | <b>17.746</b> |
| HOMBRES              | 18.550               | 16.676        | 19.116        | 19.607        |
| MUJERES              | 14.588               | 13.461        | 13.904        | 15.480        |

Fuente: Elaboración propia de UGT-PV a partir de datos de la Agencia Tributaria 2014

En el análisis de la comparativa salarial de las personas trabajadora se evidencia las primeras brechas salariales entre mujeres y hombres.

El número de personas asalariadas en la provincia de Alicante tanto hombres como mujeres han declarado unos salarios (en 2023 y 2014), que se encuentran por debajo de la media salarial de la Comunidad Valenciana, incluso podemos decir que Alicante es provincia de la Comunidad que percibe los salarios más bajos.

Analizando los últimos datos de la Agencia tributaria de 2023 podemos observar cómo los salarios medios de mujeres alicantina son los más bajos de toda la Comunidad Valenciana. Los salarios medio de las mujeres alicantinas se cifran en **18.291€** (2023) lo que supone una diferencia con respecto a la población femenina de Castellón de **-737€** y de **-2.458€** menos que las mujeres de Valencia.

En referencia al salario medio de la Comunidad Valenciana (22.126€), las retribuciones salariales de las mujeres alicantina están por debajo, suponiendo una diferencia de **- 3.835€ €**.

Los datos de la tabla anterior muestran la existencia de brecha salariales entre mujeres y hombres en las tres provincias de nuestra comunidad. Las brechas suponen una diferencia de **-3.576€** menos en Alicante en detrimento de las mujeres; **-4.925€**

---

menos de diferencia en Valencia y en Castellón la diferencia en los salarios medios percibido por las mujeres supone un detrimento de **-5.967€**.

## Conclusiones

Las políticas de igualdad puestas en marcha en los últimos años, así como las reformas legales y el aumento del SMI, entre otras medidas fruto del Diálogo Social, están contribuyendo a luchar en mayor medida contra la desigualdad de género en el mundo laboral de nuestra provincia. Pese a ello, los avances son demasiado lentos e incluso en ocasiones experimentamos pequeños retrocesos, manteniéndose aún unas brechas de género muy elevadas.

Teniendo en cuenta los datos anuales del INE/EPA 2024, la brecha de género sigue siendo muy importante en tasas de empleo, de ocupación a tiempo completo y a tiempo parcial, de empleo indefinido y temporal y de desempleo. También los datos sobre retribuciones de mujeres y hombres en el ámbito laboral, siguen poniendo de manifiesto la desigualdad que sufren las mujeres respecto a los hombres.

- En la tasa de empleo, la brecha entre mujeres y hombres es **de 2,33 puntos** porcentuales de diferencia y se sitúan en **11,17%**. En 2024, las mujeres se sitúan en una tasa de empleo **del 44,49% frente al 55,56%** de la de los hombres.
  - En la ocupación, las mujeres siguen manteniendo grandes diferencias con los hombres. Del total de ocupación, con datos mejorados por efecto de la reforma laboral, fruto del Diálogo Social, se cifran en **862.400 hombres, frente a 471.800 mujeres**.
  - En el tipo de duración de la contratación también existen importantes diferencias. En el último año la contratación indefinida se sitúa en **248.276** personas donde el **42,63%** son mujeres. Pero siguen siendo mayoría los hombres: **142.415 frente a 105.861 mujeres**.
-

*Informe: situación socio laboral de las mujeres en la provincia de Alicante*

- En la contratación temporal son mayoría las mujeres: **112.235** mujeres frente a **106.542** hombres.
- En el desempleo las más afectadas siguen siendo las mujeres. En 2024 cerró el año con **76.694** mujeres(**60%**) se encontraban en paro, frente a **50.993** hombres(**40%**).
- La tasa de paro femenina se sitúa en **13,96%**, mientras que la tasa de paro masculina es de **12,76%**.
- Y en materia de retribuciones, la brecha de género última que conocemos, con datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2022, es de **17,05%** en la Comunidad Valenciana y del **17,09%** en España.
- En cuanto a las personas asalariadas los hombres representan un mayor número del total de asalariados, pero el crecimiento de las mujeres asalariadas es notable, superando al de los hombres en términos absolutos. Esto indica el avance hacia la igualdad laboral de las mujeres.
- En referencia al salario medio los salarios medios de mujeres alicantina son los más bajos de toda la Comunidad Valenciana. Los salarios medio de las mujeres alicantinas se cifran en **18.291€** (2023) lo que supone una diferencia con respecto a las mujeres de Castellón de **-737€** y de **-2.458€** menos que las mujeres de Valencia.

Por ello, desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadoras reivindicamos que se sigan adoptando tanto medidas legislativas, como políticas públicas, planes y programas que corrijan las brechas de género en el empleo y la igualdad efectiva de hombres y mujeres sea una realidad.

Eliminar estas brechas, así como los desequilibrios en la asunción de cuidados familiares y labores domésticas, con un efecto claramente negativo para las mujeres en detrimento de su desarrollo profesional, personal y económico, así como la violencia que sufren mayoritariamente las mujeres en todos los ámbitos, incluido el

*Informe: situación socio laboral de las mujeres en la provincia de Alicante*

laboral, son objetivos ineludibles a conseguir, por los que luchamos y lucharemos sin descanso hasta conseguirlos.

Desde la Unión General de trabajadoras y trabajadores reivindicamos:

- Seguir incrementando el SMI hasta situarlo en el 60% de la media salarial, (en cumplimiento de la Carta Social Europea), para reducir la brecha de género en los salarios que beneficiaría en mayor medida a las mujeres. Destacamos la subida del SMI a 1.184 euros mensuales (14 pagas) para 2025, lograda en el Diálogo Social.
- Desde UGT demanda que se modifique la norma que permite la absorción y compensación de los complementos salariales en las subidas del SMI. En concreto el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores y que esa modificación sea recogida en los sucesivos acuerdos de SMI, para evitar la congelación salarial de la población trabajadora más pobre, mayoritariamente mujeres.
- Avanzar en la senda de las mejoras de la reforma laboral para evitar que las personas trabajadoras, (y en concreto las mujeres), paguen las consecuencias de una coyuntura económica forzada por la situación internacional de desaceleración de la economía.
- Desde UGT reivindicamos políticas de empleo que impulsen la incorporación de las mujeres al trabajo, y en condiciones de calidad, con contratos a tiempo completo y de duración indefinida y en las mismas condiciones que los hombres para poder alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de igualdad de género entre mujeres y hombres, y llevar a cabo la transposición de las Directivas de transparencia salarial y violencia contra las mujeres, así como las adecuaciones legislativas que garanticen el pleno cumplimiento del Convenio 190 de la OIT.

*Informe: situación socio laboral de las mujeres en la provincia de Alicante*

---

- Combatir la segregación ocupacional, estableciendo valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género, que pongan en valor las profesiones mayoritariamente feminizadas.
  - Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo con perspectiva de género de manera transversal, impulsando el acceso y cualificación de las mujeres a sectores productivos emergentes derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica.
  - Adoptar medidas de acción positiva en las políticas generales dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo, que permitan dar respuesta a la brecha salarial y a la infrarrepresentación femenina en determinados sectores productivos.
  - Avanzar hacia la corresponsabilidad real y efectiva, a través de medidas que impulsen la concienciación, especialmente de los hombres, a nivel social y de las empresas, priorizando los permisos retribuidos.
  - Insistimos una vez más en la necesidad de contar con permisos retribuidos para el cuidado familiar, de carácter individual e intransferibles, para eliminar los obstáculos en el acceso al empleo por esta causa, así como evitar el abandono temporal del empleo o la renuncia involuntaria a una promoción profesional por parte de las mujeres, por dedicarse al cuidado de familiares, ya sean hijos, ascendientes u otros familiares. Invertir en educación en igualdad, establecer que la coeducación sea la norma y no la excepción, para conseguir una sociedad libre de estereotipos de género, revisando los libros de texto y material divulgativo, incorporando referentes plurales y diversos, con especial hincapié en mujeres de profesiones STEM.
  - Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral competente para el cumplimiento efectivo de la legalidad en igualdad de género y no discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral.
-



*Informe: situación socio laboral de las mujeres en la provincia de Alicante*

---

Yolanda Díaz Serra  
Secretaria General comarcal  
UGTPV L'Alacantí La Marina