

DÍA INTERNACIONAL
DE LAS MUJERES



**El feminismo
sindical
transforma**



**Afiliadas
Juntas
Fuertes**

**febrero
2025**

Informe situación sociolaboral de la mujer en Andalucía 2025

El presente informe analiza la situación sociolaboral de la mujer en Andalucía, poniendo el foco en las desigualdades estructurales que persisten en el mercado de trabajo y las barreras que limitan el acceso y la permanencia de las mujeres en condiciones laborales dignas. A lo largo de este estudio, se evidencia cómo la brecha de género sigue manifestándose en indicadores clave como la tasa de empleo, la precariedad laboral, la brecha salarial y las dificultades en materia de conciliación y corresponsabilidad.

Pese a los avances normativos y las medidas implementadas en los últimos años, la realidad del mercado laboral andaluz sigue caracterizándose por una menor participación femenina, una segregación ocupacional que concentra a las mujeres en sectores con menor estabilidad y remuneración, y un acceso desigual a los puestos de responsabilidad y dirección. Además, el trabajo a tiempo parcial continúa siendo una opción impuesta para muchas mujeres, lo que afecta a su desarrollo profesional y a su autonomía económica.

En este contexto, resulta preocupante la inacción de la Junta de Andalucía, que no impulsa políticas de empleo efectivas para reducir estas desigualdades. Lejos de adoptar medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades, su gestión ha dejado en un segundo plano la lucha contra la precariedad laboral femenina, sin promover iniciativas que fomenten la contratación estable, reduzcan la brecha salarial o faciliten la conciliación de la vida laboral y personal. Esta falta de compromiso institucional agrava una situación ya de por sí alarmante, perpetuando la discriminación de género en el ámbito laboral.

Uno de los instrumentos más efectivos para avanzar en la igualdad en el empleo son los planes de igualdad, que permiten detectar y corregir las discriminaciones en el

ámbito laboral. Sin embargo, en Andalucía aún existe un elevado nivel de incumplimiento empresarial: el 52% de las empresas obligadas a disponer de un plan de igualdad no lo tienen registrado ni han aplicado medidas efectivas para reducir las desigualdades. Esta falta de compromiso por parte del tejido empresarial, sumada a la pasividad de las administraciones, impide avanzar hacia un mercado laboral más justo y equitativo.

Ante esta situación, Comisiones Obreras de Andalucía tiene entre sus principales prioridades mejorar las condiciones de vida y laborales de las mujeres, combatiendo la precariedad, la discriminación salarial y la falta de oportunidades. Desde el sindicato, trabajamos activamente en la negociación colectiva, la implantación de planes de igualdad y la reivindicación de políticas públicas que pongan en el centro la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral. La acción sindical es clave para garantizar que las mujeres andaluzas accedan a empleos de calidad, con derechos y en condiciones de equidad.

Este informe no solo presenta una radiografía actualizada de la situación de la mujer trabajadora en Andalucía, sino que también pretende ser una herramienta para la acción sindical y la elaboración de propuestas que impulsen la igualdad de oportunidades y la erradicación de la discriminación de género en el ámbito laboral.

Datos significativos

La población femenina en Andalucía creció un 0,47% alcanzando las 4.403.200 de mujeres, lo que supone una diferencia de 143.225 personas con el total masculino (4.259.975), siendo mujeres el 50'8% de la población andaluza.

Un año más el crecimiento de la población femenina andaluza se explica por aumento de las mujeres extranjeras. Aunque a menor ritmo que durante 2022, la población de mujeres extranjeras en Andalucía ha aumentado en 32.953 mujeres, siendo la provincia de Málaga donde se concentra una mayor cifra, con un saldo positivo de 11.482 mujeres extranjeras.

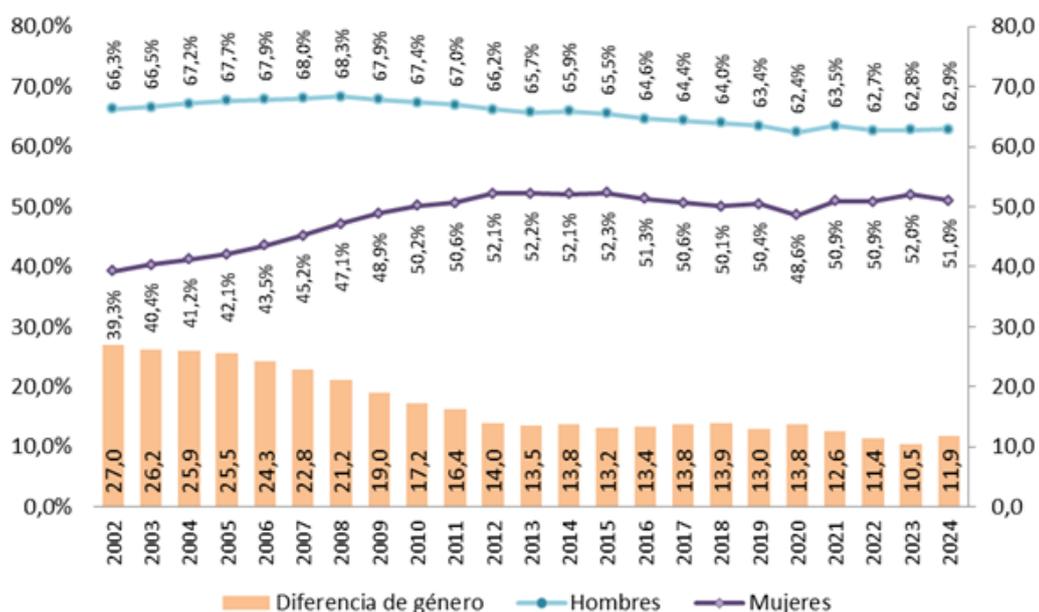
Cuadro 1.1
Saldos migratorios de las mujeres en Andalucía por provincias
2023

| | Nacionalidad española | | | Nacionalidad extranjera | | |
|------------------|-----------------------|----------------|----------------|-------------------------|----------------|----------------|
| | Saldo total | Saldo exterior | Saldo interior | Saldo total | Saldo exterior | Saldo interior |
| Almería | -49 | -119 | 70 | 3.522 | 3.707 | -185 |
| Cádiz | 422 | 134 | 288 | 3.278 | 3.179 | 99 |
| Córdoba | -494 | 62 | -556 | 1.703 | 1.703 | 0 |
| Granada | 709 | 194 | 515 | 3.651 | 3.765 | -114 |
| Huelva | -59 | 57 | -116 | 1.546 | 1.697 | -151 |
| Jaén | -1.090 | 51 | -1.141 | 1.626 | 1.768 | -142 |
| Málaga | 1.227 | 252 | 975 | 11.482 | 11.624 | -142 |
| Sevilla | 193 | 105 | 88 | 6.145 | 6.155 | -10 |
| Andalucía | 859 | 736 | 123 | 32.953 | 33.598 | -645 |

Fuente: INE. Estadística de Migraciones y Cambios de Residencia.

La tasa de actividad entre las mujeres se ha reducido después de tres años consecutivos incrementándose, de esta forma ha disminuido en 1 punto porcentual hasta el 51%. En cambio, aunque de forma leve, la tasa de actividad entre los hombres se ha incrementado hasta el 62'9%, lo ha dado lugar a un aumento de la brecha de actividad hasta los 11'9 puntos.

Gráfico 1.7
Tasa de actividad en Andalucía por género
Medias anuales



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos EPA (INE).

Durante 2024 un total de 1'8 millones de mujeres andaluzas permanecieron inactivas, frente a los 1'3 millones en el caso de los hombres. Los motivos de inactividad muestran una clara diferencia entre ambos sexos. Mientras que entre los segundos predomina la inactividad por estar jubilado, **entre las mujeres sigue siendo el hecho de dedicarse a labores del hogar el motivo principal de inactividad.**

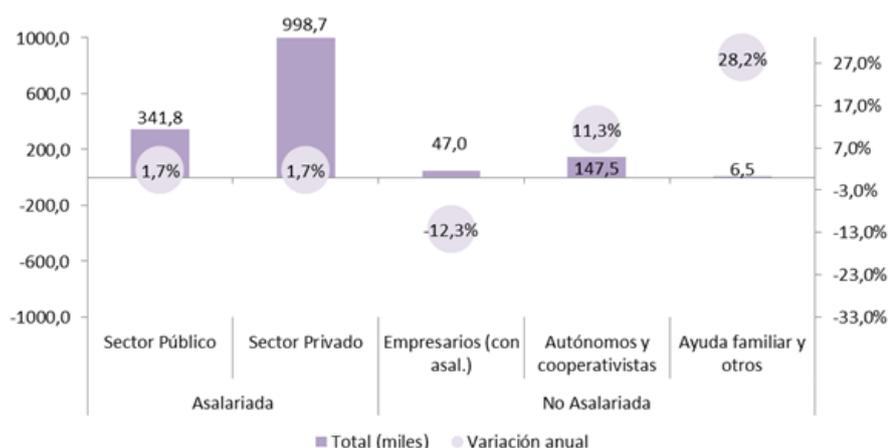
Gráfico 1.10
Inactividad por sexo en Andalucía y razón de inactividad
En miles, 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de [microdatos EPA \(INE\)](#).

Las mujeres asalariadas en Andalucía, estas se han incrementado tanto en el sector público como en el privado, con un aumento del 1'7% en ambos casos respecto a 2023. Del resto de situaciones profesionales, **solo ha descendido el número de mujeres empresarias, con un 12'3% menos que el año anterior.**

Gráfico 2.2
Población femenina ocupada en Andalucía por situación profesional.
2024



Fuente: Elaboración propia a partir de [microdatos EPA \(INE\)](#).

- **La ocupación entre las mujeres ha descendido entre las edades de 20 y 44 años.**

El incremento en cuanto a población ocupada femenina andaluza no se ha dado de igual forma en todos los grupos de edad, mientras que entre las mujeres mayores de 45 años la ocupación se ha incrementado, entre las mujeres de 20 a 44 años se ha reducido. Con descensos que llegan hasta el 8% en el caso de las mujeres de 20 a 24 años.

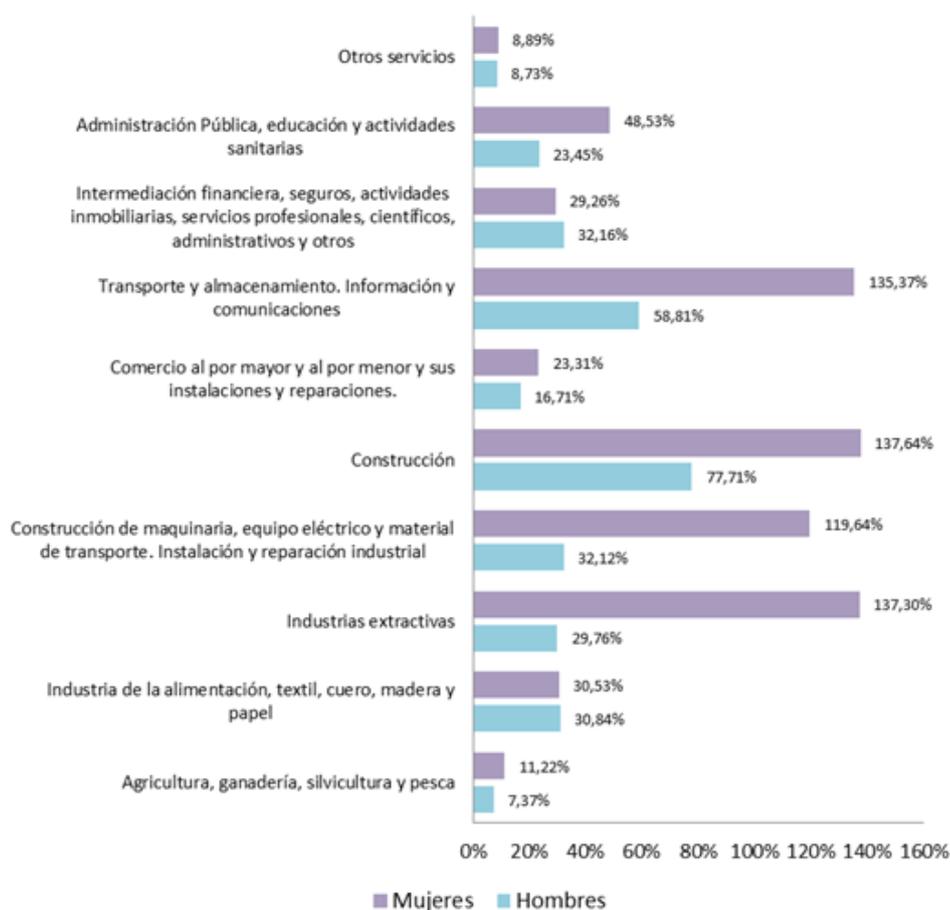
Gráfico 2.8
Variación anual de la población ocupada en Andalucía por género y edad.
Medias anuales 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (INE).

Las mujeres solo predominan en dos sectores de la economía andaluza, presentando un índice de feminización superior al 100% en el sector de la “Administración Pública, educación y actividades sanitarias” y en “Otros Servicios”, destacando este último, donde hay dos mujeres trabajando por cada hombre, sector en el que se encuentran, entre otros empleos, las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico.

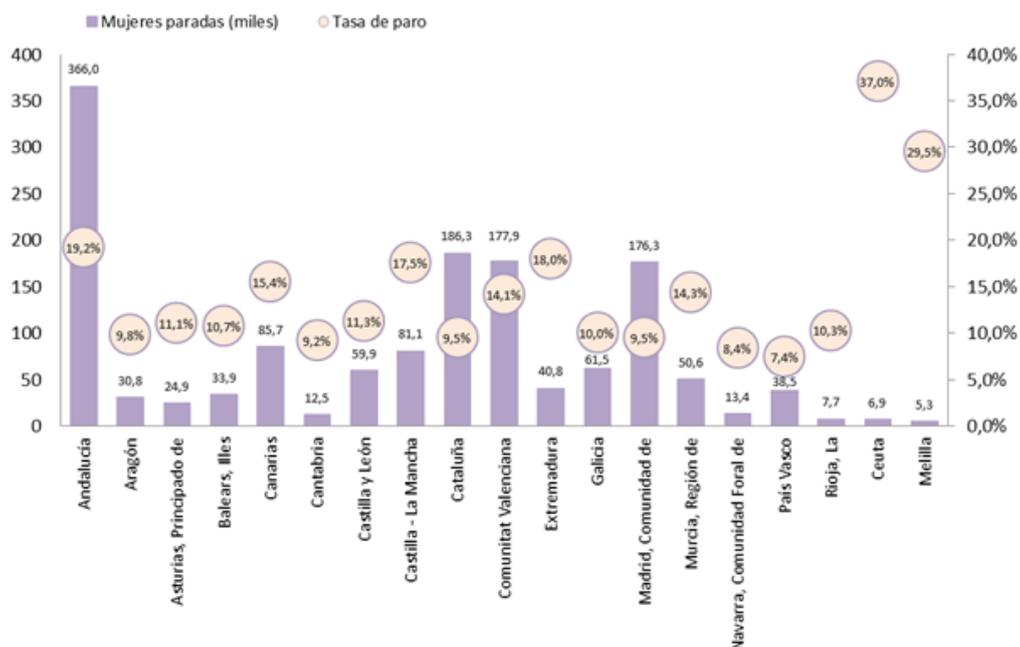
Gráfico 2.9
Variación de la población ocupada en Andalucía por género y rama de actividad 2014-2024
(Medias anuales)



Fuente: Elaboración propia a partir de [microdatos EPA \(INE\)](#)

Andalucía sigue siendo la comunidad con mayor tasa de paro femenina, con una tasa de paro durante 2024 del 19'2%, lo que supone un descenso de 2'1 puntos respecto a 2023. La siguiente comunidad con una mayor tasa de paro femenina es Extremadura, con una tasa del 18%. Mientras que las comunidades de Navarra y País Vasco son las que presentan un menor paro entre mujeres, con tasa inferiores al 10%.

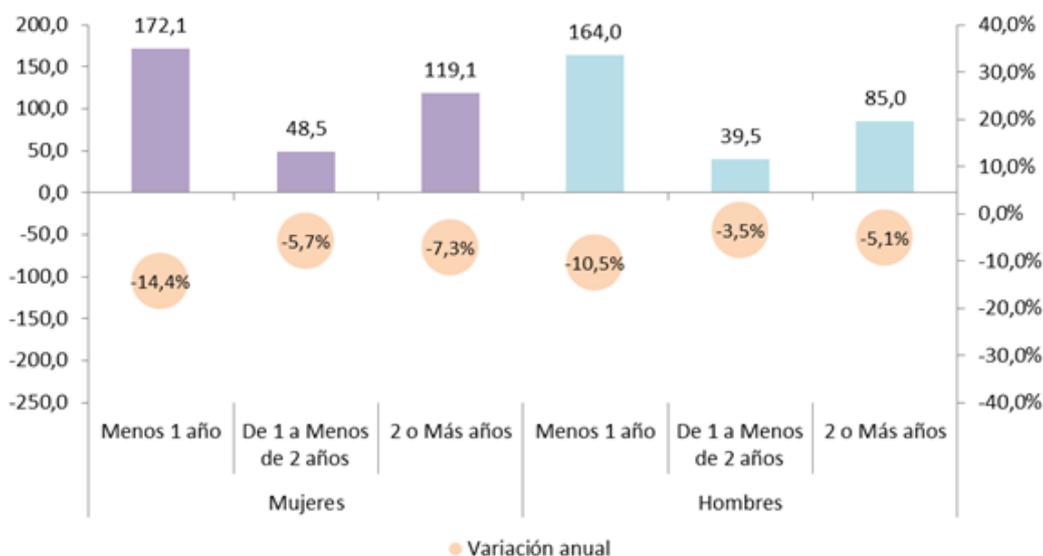
Gráfico 3.2
Mujeres paradas y tasa de paro femenina por comunidad autónoma
Datos en miles, Media anual – 2024



Fuente: EPA (INE).

Uno de los aspectos más preocupantes del desempleo es el de larga duración (2 años o más). Durante 2024 las mujeres en paro que llevan buscando empleo 2 años o más se ha reducido en un 7'3% hasta las 119 mil, a pesar de ello esta cifra todavía se sitúa un 28'6% por encima de la cifra que se da entre los hombres, reflejando la mayor dificultad para encontrar empleo. Por otro lado, solo el 32'5% de las mujeres en paro reciben algún tipo de prestación, cifra similar a la del año anterior.

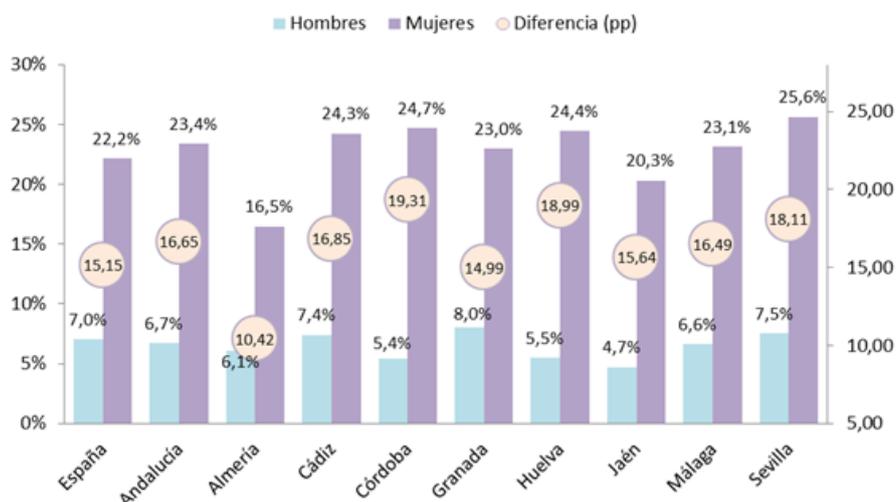
Gráfico 3.5
Tasa de paro en Andalucía por género y tiempo en desempleo.
2024



Fuente: Elaboración propia a partir de explotación del IECA de la EPA (INE).

Si las mujeres predominan entre los trabajos temporales, estas lo hacen aún más entre los trabajos a jornada parcial. **La tasa de parcialidad en Andalucía en ambos sexos fue del 14'4%, una tasa que es impulsada prácticamente en su totalidad por la parcialidad femenina, que presentan una tasa del 23'4% frente al 6'7% de los hombres andaluces, con una diferencia de 16'7 puntos.**

Gráfico 4.6
Porcentaje de población asalariada con jornada parcial por género y provincias
2024 -Media anual

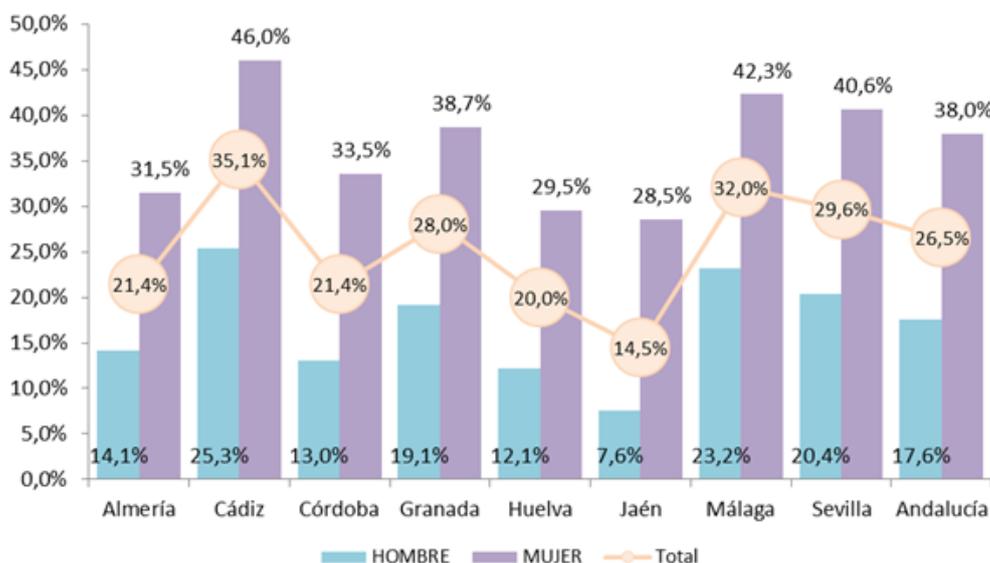


Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos EPA (INE).

La mayor parcialidad de las mujeres en el mundo laboral también se refleja en el número medio de horas trabajadas a la semana. **De media las mujeres ocupadas en Andalucía trabajaron 5'3 horas menos a la semana que los hombres, cifra similar a la de 2023.** Esta diferencia en cuanto a horas se da en todos los sectores de la economía andaluza, siendo las “*Actividades profesionales, científicas y técnicas; Actividades administrativas y servicios auxiliares*” y “*Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; Otros servicio y Actividades de los hogares*” los que presentan una mayor diferencia, trabajando las mujeres en estos sectores 6'6 y 8'8 horas menos de media que los hombres.

La diferencia en cuanto a contratación parcial que comentábamos anteriormente se muestra también en la cifra de contratos firmados, **mientras que el 38% de los contratos que firmaron las mujeres durante 2024 fueron a jornada parcial, esta modalidad en los hombres supuso el 17'6%.** Una modalidad que se ha incrementado respecto a 2023 en ambos sexos, pero principalmente entre ellas con un aumento de 1'8 puntos.

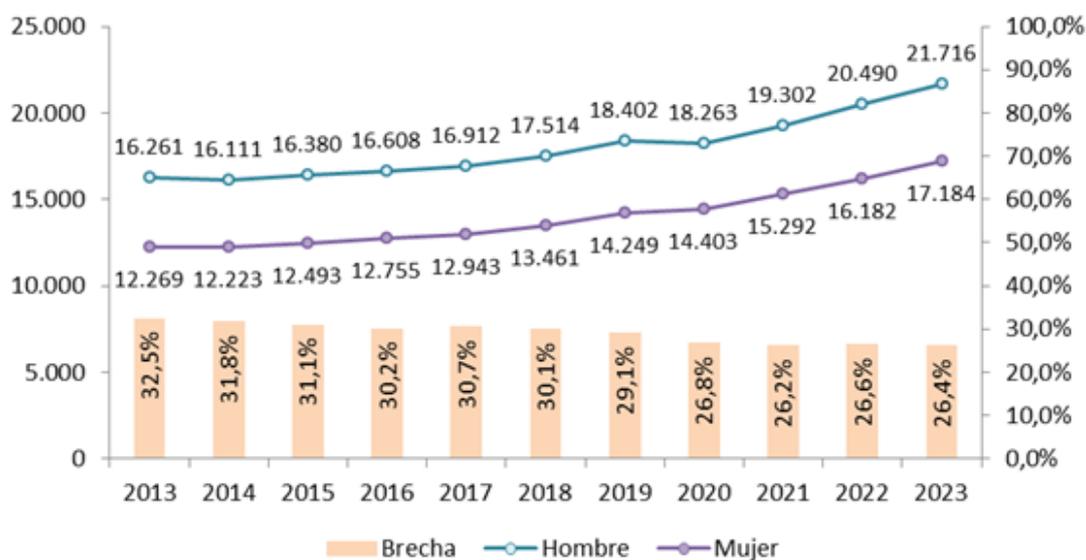
Gráfico 4.14
Porcentaje de contratos con jornada parcial que se registran cada año en Andalucía por género
 2024



Fuente: Observatorio Argas.

Según la agencia tributaria los ingresos salariales medios de una mujer en Andalucía durante 2023 fueron de 17.184€, teniendo que aumentar estos un 26'4% para igualarse a la media entre los hombres, quienes ingresaron con sus salarios una media de 21.716€ anuales. Ello supone un descenso, aunque leve, de la brecha en 0'2 puntos, situándose todavía por encima de la brecha de 2021.

Gráfico 5.4
Evolución del salario medio anual en Andalucía por género

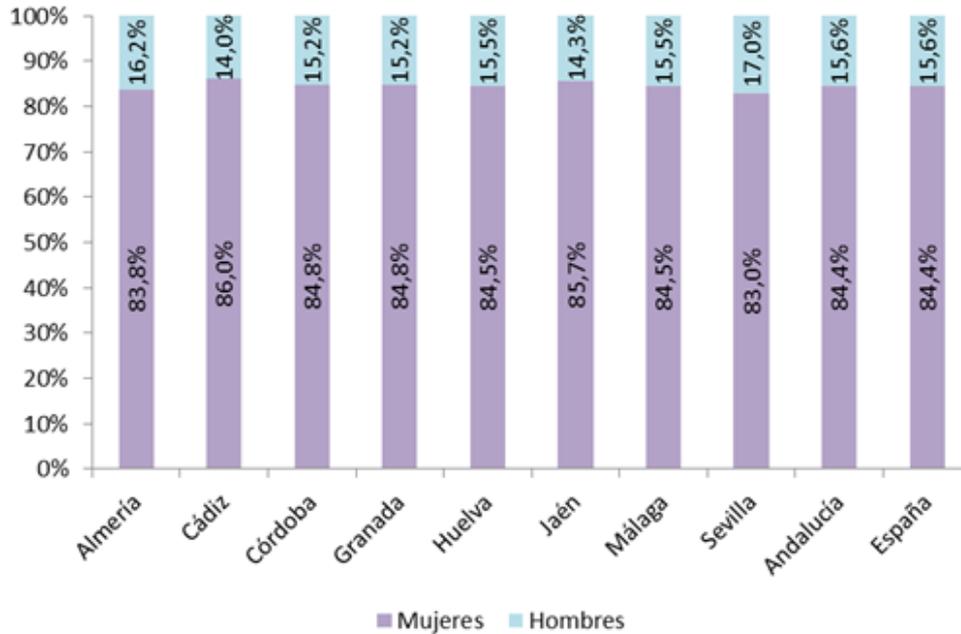


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la AEAT. Mercado de trabajo y pensiones en fuentes tributarias.

Al igual que ocurre en los salarios, a menor es la pensión, mayor es el porcentaje de mujeres andaluzas que reciben dicha cantidad o menos. Destacando principalmente el grupo de pensionistas entre 0'5 y 1 pensión mínima, donde más de 60% son mujeres. Mientras que solo son mujeres el 17'4% de quienes cobran 10 veces o más la pensión mínima.

La brecha en Andalucía entre mujeres y hombres pensionistas se ha vuelto a situar por debajo de la media nacional, donde la brecha existente es del 31'2%. **Mientras que las brechas de Cádiz y Huelva superan a la media nacional.**

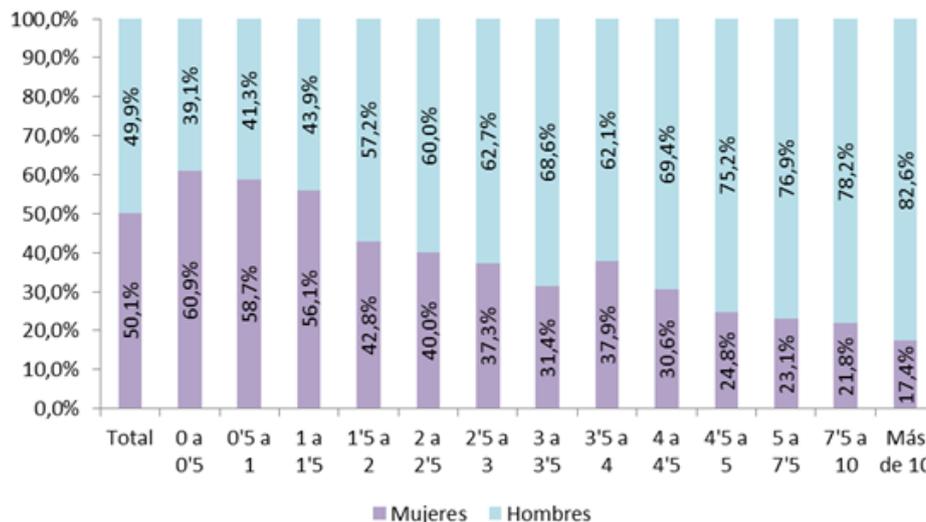
Gráfico 6.1
Distribución de las excedencias para el cuidado de familiares según género y provincia
 2024



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Por otro lado, el número total de excedencias en Andalucía por el cuidado de familiares fueron un total de 6.150 durante 2024, descendiendo respecto a 2023. **Del total de excedencias el 84'4% fueron solicitadas por mujeres**, mientras que tan solo el 15'6% fueron hombres, unas cifras similares a la media nacional

Gráfico 5.11
Porcentaje de hombres y mujeres por cada tramo de pensión anual en Andalucía
 Año 2023



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la AEAT. Mercado de trabajo y pensiones en fuentes tributarias.

Los datos analizados confirman que las mujeres en Andalucía siguen enfrentando grandes dificultades en el ámbito laboral. Aunque se ha producido un aumento en la tasa de actividad y ocupación femenina, las brechas de género en el empleo continúan siendo alarmantes. La temporalidad y la parcialidad afectan en mayor medida a las mujeres, lo que se traduce en una menor estabilidad laboral y una mayor exposición a la precariedad.

Asimismo, la persistente brecha salarial, que sitúa los salarios femeninos un 26,6% por debajo de los de los hombres, demuestra que la discriminación económica sigue siendo una realidad estructural. Este problema se agrava con la feminización de sectores con peores condiciones laborales y con la dificultad de acceso a puestos de mayor responsabilidad.

A ello se suma el reto de la conciliación y la corresponsabilidad, donde las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las tareas de cuidados y del hogar, lo que limita sus oportunidades laborales y perpetúa un modelo desigual de reparto de responsabilidades.

Para revertir esta situación, es imprescindible la implementación de políticas públicas y actuaciones sindicales contundentes. Desde **Comisiones Obreras de Andalucía**, exigimos:

- **La aplicación estricta y la vigilancia del cumplimiento de los planes de igualdad en las empresas**, asegurando que no sean meros documentos sin impacto real y sancionando a aquellas que incumplan la normativa.
- **Un mayor compromiso de la Junta de Andalucía en materia de empleo femenino**, con programas específicos que fomenten la contratación estable de mujeres, incentiven la igualdad salarial y promuevan su acceso a sectores estratégicos y puestos de responsabilidad.
- **El refuerzo de los servicios públicos de conciliación y dependencia**, con una red de escuelas infantiles y servicios asistenciales que permitan un reparto equitativo de los cuidados y faciliten la permanencia de las mujeres en el empleo.

- **La mejora de la calidad del empleo femenino**, impulsando la conversión de contratos temporales en indefinidos, limitando la parcialidad involuntaria y asegurando que el trabajo a jornada reducida sea una opción elegida y no impuesta.
- **Un aumento de la inspección laboral para detectar y erradicar la discriminación salarial y las prácticas empresariales que perpetúan la precariedad de las mujeres.**
- **El fortalecimiento de la negociación colectiva como herramienta fundamental para mejorar las condiciones laborales de las mujeres**, incorporando valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género que permitan equiparar salarios en trabajos de igual valor, así como garantizando procesos de promoción interna transparentes y equitativos que faciliten el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad.

El 8 de marzo es una fecha clave para reivindicar estos derechos y visibilizar la necesidad de un cambio estructural. Desde Comisiones Obreras seguiremos luchando en todos los espacios de negociación y movilización para que la igualdad de género en el empleo no sea solo un compromiso sobre el papel, sino una realidad efectiva para todas las mujeres trabajadoras de Andalucía.