

¿se ha reducido la brecha de género en las profesiones en los últimos años?

Enrique Negueruela 7 de marzo de 2025, 10:00

A Marta, Marisa y Marina mis doctoras.

Gracias a que abrieron la brecha de género, estoy vivo

Hace 165 años las mujeres obreras del textil en Estados Unidos hicieron una huelga reclamando mejores salarios y mejores condiciones laborales. En su recuerdo celebraremos el 8 de marzo. Hoy en España tenemos que seguir reivindicando mejores salarios y mejores condiciones laborales para que se elimine la brecha de género.

BRECHA DE GÉNERO EN LAS PROFESIONES

Para poder analizar la brecha de género existente en las diferentes ocupaciones hay que recurrir a los microdatos de la EPA a tres dígitos. No hay ninguna otra estadística que nos informe de las ocupaciones. Vamos a analizar qué ha pasado en los quince últimos años porque tampoco podemos analizar más atrás. Se toma como punto de partida 2011 porque fue en ese año cuando se aprobó la última Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), por lo que antes de esa fecha no es comparable.

La media anual de 2024 de la EPA establece una situación de casi paridad en el conjunto del empleo asalariado del Estado: de los **18,4 millones de personas asalariadas**, hay 8,9 millones de mujeres, el 48,3%, y 9,5 millones de hombres.

Si miramos el **volumen de trabajo** asalariado que realizan las mujeres, esa paridad va disminuyendo, en vez del 48,3% que representan las mujeres asalariadas, esas mujeres trabajan el 45,7% del total de horas trabajadas habitualmente por las personas asalariadas.

Si en vez de las asalariadas, posamos la mirada en el conjunto de personas ocupadas, las mujeres suponen el 46,5% de todas las ocupadas, dos puntos menos que sobre las personas asalariadas.

En relación con las horas trabajadas, las mujeres ocupadas trabajan el 43,4% de todas las horas, casi cinco puntos menos que si miramos las personas asalariadas.

Esta constatación debe poner uno de los focos en la situación profesional, las mujeres ocupadas no asalariadas tienen una participación muy inferior a las asalariadas, y en la parcialidad, que la sufren especialmente las mujeres.

Si calculamos la brecha de género que se produce en cada una de las cuatro situaciones, obtendremos los siguientes resultados:

- ❖ Las mujeres asalariadas tienen una brecha de género de un 6,4%
- ❖ Las horas trabajadas por las mujeres asalariadas presenta una brecha del 15,9%
- ❖ Las mujeres ocupadas sufren una brecha de género del 13,2%
- ❖ Las horas trabajadas por las mujeres ocupadas alcanzan el 22,4% de brecha de género.

De todo esto se deduce la existencia de una brecha de género excesiva en el volumen de trabajo, en las horas y en el volumen de empleo en las personas, que tienen una ocupación. En el volumen de trabajo asalariado también resulta excesiva la brecha de género.

CLASIFICACIÓN DE LAS OCUPACIONES POR PRESENCIA DE MUJERES

INTERVALO DE PRESENCIA DE MUJERES EN 2024	HOMBRES	MUJERES	Nº de ocupaciones		BRECHA DE GÉNERO		% TOTAL
			2017	2024	2017	2024	
00 - Ocupaciones sin asalariadas	0	184	4	4	---	---	---
M1 - Menos del 15%	3.306.548	167.544	55	45	94,4%	94,9%	18,8%
M2 - Entre el 15 % y el 24,9%	1.375.022	359.479	19	22	73,1%	73,9%	9,4%
M3 - Entre el 25% y el 39,9%	1.511.608	749.101	21	24	56,3%	50,4%	12,3%
M - Masculinizadas hasta 39,9%	6.193.177	1.276.124	95	91	82,3%	79,4%	40,5%
P - Paritarias entre el 40% y el 59,9%	1.801.683	2.031.578	33	39	5,2%	11,3%	20,8%
F3 - Entre el 60% y el 75%	990.289	2.281.722	20	18	55,8%	56,6%	17,7%
F2 - Entre el 75% y el 84,9%	356.020	1.383.356	10	11	74,1%	74,3%	9,4%
F1 - Más del 85%	185.908	1.939.741	8	7	92,0%	90,4%	11,5%
F - Feminizadas más del 60%	1.532.217	5.604.820	38	36	72,7%	72,7%	38,7%
TOTAL	9.527.077	8.912.706	170	170	8,4%	6,4%	100,0%

FUENTE: INE. Microdatos de la EPA a tres dígitos. Elaboración propia

Si nos centramos en el volumen de empleo asalariado, el número de personas asalariadas, podría considerarse aceptable una brecha de género alrededor del 5%.

Queda pendiente para estudios posteriores analizar cómo se reparten las horas entre las diferentes ocupaciones los hombres y mujeres tanto ocupadas como asalariada. También cómo se distribuyen los hombres y mujeres ocupadas entre las diferentes ocupaciones.

Pese a ello podemos establecer como **primera conclusión** que en 2024 se da una situación de casi paridad en el conjunto del mercado asalariado de trabajo teniendo en cuenta a las personas trabajadoras asalariadas.

El grave problema es que esa paridad no se traslada al conjunto de los 170 subgrupos ocupacionales, ocupaciones a tres dígitos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 (CNO-11).

De las 170 ocupaciones que hay solo 39 son paritarias

Solamente en **39 subgrupos de la CNO-11** las mujeres y los hombres tienen una representación paritaria (entre el 40 y el 60%). En esas ocupaciones paritarias hay 1.801.683 hombres, un 47%, y 2.031.578 mujeres, el 53%. Si analizamos el cuadro anterior, elaboraremos la **segunda conclusión**: de las 170 ocupaciones que hay, **solo 39 son paritarias**; las mujeres y los hombres tienen una representación similar (entre el 40 y el 60%) Solamente en el 22,9% de las ocupaciones, en una de cada seis ocupaciones, la probabilidad de que sea un hombre o una mujer quien desempeñe un puesto de trabajo es similar.

En esas ocupaciones paritarias trabaja solamente el 20,8% de las personas asalariadas. El 18,9% del total de hombres asalariados y el 22,8% del total de mujeres asalariadas trabajan en ellas. En 2011 hubo 35 ocupaciones paritarias cifra que descendió a 33 en 2017.

Hay 91 ocupaciones masculinizadas y 36 feminizadas

Las mujeres tienen menos de la mitad de salidas profesionales que los hombres

Si continuamos mirando el cuadro, observamos que hay 91 ocupaciones masculinizadas, el 53,5% del total y 36 feminizadas, el 21,2%. Esto supone que los hombres tienen más del doble de opciones profesionales que las mujeres. Esta es la **tercera conclusión**: las mujeres tienen la mitad de salidas profesionales que los hombres.

En el conjunto de las **ocupaciones masculinizadas** hay 7.469.302 personas de las que solamente 1.276.124 son mujeres, una de cada cuatro personas asalariadas.

Entre las ocupaciones masculinizadas hay 45 con menos de un 15% de mujeres. En esas 45 ocupaciones las mujeres representan el 4,8% del total de las 3.474.092 personas asalariadas. Estas 45 ocupaciones o, más exactamente, subgrupos ocupacionales, suponen uno de cada cinco empleos asalariados.

Las mujeres están excluidas del 17% de los empleos

Según estos datos, podemos formular una **cuarta conclusión**: “las mujeres están excluidas del 17% de los empleos”. En las ocupaciones con menos del 15% de presencia de mujeres hay 3.306.548 hombres y solamente 167.544 mujeres. En ellas hay 73.479 hombres y 3.723 mujeres por cada ocupación.

Se miramos en el otro polo, aquellas ocupaciones en las que los hombres representan menos del 15% de las personas asalariadas, las 45 que hemos visto que había se reducen a solamente 7 ocupaciones. En esas siete hay 1.939.741 mujeres y 185.908 hombres. Por cada ocupación hay 277.106 mujeres y 26.558 hombres por cada ocupación.

La **quinta conclusión** es que la media de personas en cada ocupación feminizada (198.251 personas) duplica con creces la media de las masculinizadas (82.080 personas asalariadas).

Cuándo se alcanzará la paridad

Se ha calculado independientemente cuando se alcanzará la paridad de las ocupaciones masculinizadas de las feminizadas. Se considera una ocupación masculinizada que ha llegado a ser paritaria cuando el peso de las mujeres es superior al 40%; en las feminizadas se busca cuándo llegue a ser inferior al 60%.

En la CNO-11 a tres dígitos, subgrupo ocupacional, hay 170 ocupaciones diferentes que se han clasificado en función del porcentaje de presencia de mujeres en tres estratos: las ocupaciones masculinizadas en las que la presencia de mujeres es inferior al 40% y en la tabla aparecen de color amarillento, las paritarias en las que las mujeres representan entre el 40 y el 60% y están en color verde, y las feminizadas donde las mujeres suponen el 60% o más, están con el color violeta. Para hacer este análisis, partiremos de las diecisiete divisiones de grupo principal en las que se aglutinas los 170 subgrupos ocupacionales.

GRUPOS OCUPACIONALES EN 2024

GRUPO PRINCIPAL DE OCUPACIONES	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Variación mulleres % 2017	Paridad de 2011 / 2024		Brecha de género	
					Hom	Muj	2017	2024
Q Ocupaciones militares	85.335	14.033	14,1%	44,0%	- -	2574	87,7%	83,6%
A Directores y gerentes	307.964	186.495	37,7%	36,8%	- -	2217	47,7%	39,4%
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	546.747	1.313.007	70,6%	21,2%	2157	- -	58,0%	58,4%
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	971.586	868.913	47,2%	48,5%	- -	- -	19,0%	10,6%
D Técnicos; profesionales de apoyo	1.325.524	921.550	41,0%	37,1%	- -	- -	36,1%	30,5%
E Empleados de oficina que no atienden al público	434.462	747.809	63,3%	30,7%	2127	- -	32,0%	41,9%
F Empleados de oficina que atienden al público	251.571	657.731	72,3%	3,0%	- -	- -	64,0%	61,8%
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	779.423	1.247.107	61,5%	2,3%	- -	- -	42,9%	37,5%

GRUPO PRINCIPAL DE OCUPACIONES	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Variación mujeres % 2017	Paridad de 2011 / 2024		Brecha de género	
					Hom	Muj	2017	2024
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	283.089	1.005.400	78,0%	26,3%	- -	- -	72,9%	71,8%
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	411.896	57.696	12,3%	12,2%	- -	2493	86,8%	86,0%
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	133.924	17.752	11,7%	-0,1%	- -	- -	88,9%	86,7%
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	718.257	12.599	1,7%	101,7%	- -	8781	98,9%	98,2%
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	989.141	128.171	11,5%	1,7%	- -	- -	86,7%	87,0%
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	372.186	171.523	31,5%	11,6%	- -	2290	60,1%	53,9%
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	843.128	41.975	4,7%	81,4%	- -	2932	96,7%	95,0%
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	302.678	1.215.148	80,1%	3,8%	- -	- -	77,2%	75,1%
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	770.167	305.797	28,4%	21,3%	- -	2230	63,6%	60,3%
TOTAL	9.527.077	8.912.706	48,3%	18,6%	- -	- -	8,4%	6,4%

FUENTE: INE. Microdatos de la EPA a tres dígitos. Elaboración propia

Los datos que tumban el negacionismo sobre la brecha salarial en España

Dentro de los grupos ocupacionales masculinizados hay cinco en los que nunca se alcanzará la paridad o los resultados de su cálculo supongan un dislate.

- En el grupo I Trabajadores de los **servicios de protección y seguridad**, las mujeres ocupan uno de cada siete empleos. En los últimos quince años los avances han servido para que las mujeres ocupen el 5,4% de los empleos en la **Guardia Civil**, a un ritmo que le podría permitir conseguir la paridad en 3295 o el 10,6% de los de **policía** que serían paritarios en 3116 o unos **bomberos** paritarios allá por 4126 . Es en los servicios privados de seguridad donde se alcanzan una mayor presencia con un 17,7% con lo que podrían ser paritarios allá por 2338
- En el grupo J **Trabajadores calificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero** las mujeres asalariadas representan el 11,7%. Hay 5.758 mujeres asalariadas menos en el sector primario, una merma del 24,5%. frente a la pérdida del 7,8% de los hombres. Obviamente mientras las mujeres disminuyan un 24,5% y los hombres un 7,8% nunca se alcanzará la paridad.
- En el grupo K **Trabajadores calificados de la construcción** la presencia de mujeres es anecdótica, un ridículo 1,7%. No hace falta decir que estas cifras impiden alcanzar la paridad. Con el ritmo de estos últimos quince años no será hasta el 8781 cuando se alcanzará la paridad, dentro de 6.756 años. Durante el Gobierno de Pérez Touriño en Galicia se puso en marcha un programa de formación específica para mujeres en la construcción que desapareció con la llegada de Feijóo a la Xunta. Estas cifras se dan al tiempo que se insiste desde diferentes entidades en la carencia de personal cualificado. **¿Habrá alguna mente preclara que piense en la formación de mujeres para este ámbito?**

- En el grupo L **Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas** hay 989.141 hombres frente a las 28.171 mujeres. En los quince años transcurridos desde 1911, las mujeres aumentan su presencia un 3% frente al 2,2% de los hombres. Ese decalaje del 0,8% llevaría la paridad hasta el año 7.943.
- En el grupo N **Conductores y operadores de maquinaria móvil** las mujeres ocupan uno de cada 25 empleos. Según el Censo histórico de conductores de la Dirección General de Tráfico, de 2023 el 43,3% de las licencias de conducción están en las manos de mujeres. Contrasta esta cifra con el 4,7% de puestos de trabajo ocupados por mujeres. Se comparamos el 43,3% de las licencias con el 4,7% de los empleos parece que algo falla en nuestro mercado de trabajo. En este grupo, continuando con el ritmo actual hacia paridad, esta no se alcanzará hasta dentro de 907 años en 2932. **En este grupo ocupacional también se escucha hablar de falta de personal...**

La **sexta conclusión** es que, en estos cinco grupos de ocupaciones cualificadas totalmente masculinizadas, sector primario, construcción, industria manufacturera y conductores, no se alcanzará la paridad en un período de tiempo mínimamente aceptable, inferior a trescientos años. En estos grupos trabajan 3.354.539 personas asalariadas, el 18,2% de las asalariadas. En todos estos sectores productivos con remuneraciones superiores a la media parece que están vetadas las mujeres.

Existen cuatro grupos donde la paridad, de producirse, tardará más de cincuenta años:

- En el grupo A **Directores y gerentes** las mujeres representaban el 33,5% en 2011 y actualmente han pasado a representar el 37,7%. Pese al crecimiento que le permite estar rondando la paridad, presenta algunas áreas que la lastran. En el subgrupo 11 “Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos, las mujeres han pasado de representar el 34,6% a situarse en el 30,5%; también en el área de Director de producción en el sector primario o en la industria manufacturera las mujeres representan un 16,8% de todas las personas ocupadas.
- En el grupo D **Técnicos; profesionales de apoyo** existen diferentes subgrupos principales (los códigos de ocupación a dos dígitos) que reproducen la discriminación de las ocupaciones que apoyan. Las mujeres suponen el 24% de los subgrupos 31 y 32 (técnicos en ciencias e ingenierías y supervisores de minas, industrias y construcción). Por el contrario, en el subgrupo 33 (técnicos sanitarios y de terapias alternativas) las mujeres suponen el 70,4%. Es de destacar el subgrupo 38 Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) donde las mujeres entre 2017 y 2011 perdieron presencia, pasaron de suponer el 18% al 16,2%. Entre 2024 y 2017 aumentaron el 16,9%. Actualmente las mujeres representan el 41% por lo que se habría alcanzado una situación paritaria.
- En el grupo M **Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores** las mujeres ocupan el 31,5% de los empleos asalariados, habiendo crecido en los últimos quince años un 3,4 puntos. Este ritmo de crecimiento sitúa la paridad dentro de 266 años, en 2290.
- En el grupo P **Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes** las mujeres suponen el 28,4% habiendo crecido 4,5 puntos en quince años.

La **séptima conclusión** es que no será hasta dentro de más de cincuenta años cuando las mujeres ocupen un 40% de los empleos asalariados en estas ocupaciones. En ellas trabaja una de cada cuatro personas asalariadas, 4.108.336 personas lo que supone el 23,8% de todos los empleos.

De este primer vistazo a la distribución por sexos en las ocupaciones, aparece como una obvia **octava conclusión** que las autoridades que tenían que poner en marcha políticas de igualdad no lo hicieron de forma suficientemente eficaz.

La asignación de roles de género en las ocupaciones lastra la efectiva igualdad salarial

Después de este recorrido sobre cómo se distribuyen los hombres y las mujeres asalariadas entre los 170 subgrupos ocupacionales, hay **algunos aspectos que es posible remarcar**.

El **primero** de ellos es que el porcentaje de participación de las mujeres en los grupos jerárquicamente superiores es menor al de su peso en los grupos inferiores. Esta es la muestra palpable del techo de cristal que hay en el conjunto del mercado de trabajo. Mientras las mujeres suponen 48,3% de todas las ocupaciones, en el grupo A Directores y gerentes, representan diez puntos menos, el 37,7. Si hubiera habido paridad, que las mujeres habrían tenido la misma representación que en el conjunto del mercado laboral (el 48,2%), debería haber **52.498 mujeres más en puestos directivos**.

En el sector primario las mujeres que trabajan como “Trabajadores cualificadas” suponen el y en la industria manufacturera, por poner un ejemplo, las mujeres que trabajan como peones, tienen un porcentaje de participación del 11,7%, sin embargo, como peones suponen el 29,3%, casi tres veces más. En la industria manufacturera el 53,3% de sus peones son mujeres mientras que como trabajadores cualificados su participación se reduce al 18%; de mantener una proporción similar habría **585.551 mujeres más en empleos cualificados**.

Un segundo aspecto a destacar es la **traslación al mercado de trabajo de la más tradicional asignación de roles según el sexo**.

Como vimos, **los hombres están en mayor medida que las mujeres** en la dirección, en las fuerzas armadas y de seguridad, en la producción de alimentos y bienes, en la construcción, obras públicas y transporte, en las TICs.

Las mujeres están más que los hombres en la educación, en los cuidados de niños, mayores y enfermos, en los trabajos administrativos y de secretariado, como dependientas y vendedoras, en la limpieza dentro y fuera de los hogares.

La diferenciación de roles por sexo recuerda más la sociedad medieval que una postindustrial

Esta diferenciación de roles por sexo recuerda más la sociedad medieval que una postindustrial. Esa traslación son la causa de nuestra segunda conclusión: solo en uno de cada siete puestos de trabajo es similar la probabilidad de que sea ocupado por un hombre o por una mujer y que el abanico profesional de las mujeres está reducido a la mitad del de los hombres.

Brecha salarial

La **desigualdad salarial** entre mujeres y hombres proviene de la desigual retribución que tienen las ocupaciones masculinizadas y feminizadas y de la actividad económica en la que se desarrollen. Se miramos las tablas salariales de los diferentes convenios encontraremos en ellas la expresión de la desigualdad.

Si el reto en el siglo pasado fue alcanzar la incorporación de la mujer al mercado laboral, en la primera mitad de este se debe alcanzar la paridad en los empleos, su no asignación en función del sexo.

La igualdad precisa políticas de cuotas

Cuando se establecen cuotas, la igualdad avanza. Basta observar la modificación de la composición por género del Congreso de los diputados o mismo de este Parlamento de Galicia. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece un porcentaje mínimo del 40% de presencia de mujeres.

En el año 2000 había en el Congreso de los Diputados 99 diputadas, un 28,3% de mujeres; en 2011 las mujeres suponen ya 125 diputadas, el 35,7%; en 2016 aumenta a 138, el 34,9%; en 2019 alcanza a 166 diputadas, el

44,0%. Tras las elecciones del 23 de julio de 2023 el porcentaje de mujeres electas, el 44,3%, fue tres décimas superior al de las elecciones de 2019.

Políticas activas de empleo contra la desigualdad

Es preciso ahondar en la determinación de cuotas y extenderla a otros ámbitos, acompañándola de procesos de sensibilización y orientación.

Estamos escuchando una y otra vez que no hay personas para **trabajar en la construcción**. ¿Se ha pensado alguna vez que se podría incorporar a mujeres a las diferentes ocupaciones de la construcción y se han ejecutado planes para ello?

En la merma de la brecha de género es preciso que, en primer lugar, se establezca mediante procedimientos rigurosos cuáles son las ocupaciones no paritarias y en que actividades económicas. Con este catálogo, a definir cada dos años, se podrá determinar los **estudios** de tipo profesional, formación profesional y universitarios, en los que debe establecerse **un sistema de cuotas de entrada**.

El segundo ámbito es en las políticas activas de empleo. En la formación en **Certificados de profesionalidad** para esas ocupaciones se deberá **mantener las mismas cuotas**. Además, es preciso hacer programas específicos, combinación de orientación y formación, para la realización, en los mercados locales de empleo, de actuaciones dirigidas a las mujeres que estén paradas en las profesiones feminizadas para el suyo trasvase a aquellas otras en las que, siendo masculinizadas, exista una demanda potencial de trabajadoras. Mención aparte merecen las **TICs** y todo el relacionado con la robótica. Es preciso establecer una serie de programas específicos para la incorporación masiva de las mujeres, con fondos y programas específicos.

Otra línea de actuación debería ser la **incorporación de mujeres en aquellos ámbitos envejecidos** en los que la crisis dejó sin recambio a los trabajadores actuales, dos ejemplos son la **construcción y el metal**.

Son necesarios planes específicos de formación en alternancia para la incorporación de mujeres en el conjunto de sus ocupaciones. **Mientras la paridad no se alcance en el mercado de trabajo, no será posible una igualdad real entre mujeres y hombres que parte de la equiparación salarial.**

CLASIFICACIÓN DE LAS OCUPACIONES POR PRESENCIA DE MUJERES

INTERVALO DE PRESENCIA DE MUJERES EN 2024	HOMBRES	MUJERES	Nº de ocupaciones		BRECHA DE GÉNERO		% TOTAL
			2017	2024	2017	2024	
00 - Ocupaciones sin asalariadas	0	184	4	4	---	---	---
M1 - Menos del 15%	3.306.548	167.544	55	45	94,4%	94,9%	18,8%
M2 - Entre el 15 % y el 24,9%	1.375.022	359.479	19	22	73,1%	73,9%	9,4%
M3 - Entre el 25% y el 39,9%	1.511.608	749.101	21	24	56,3%	50,4%	12,3%
M - Masculinizadas hasta 39,9%	6.193.177	1.276.124	95	91	82,3%	79,4%	40,5%
P - Paritarias entre el 40% y el 59,9%	1.801.683	2.031.578	33	39	5,2%	11,3%	20,8%
F3 - Entre el 60% y el 75%	990.289	2.281.722	20	18	55,8%	56,6%	17,7%
F2 - Entre el 75% y el 84,9%	356.020	1.383.356	10	11	74,1%	74,3%	9,4%
F1 - Más del 85%	185.908	1.939.741	8	7	92,0%	90,4%	11,5%
F - Feminizadas más del 60%	1.532.217	5.604.820	38	36	72,7%	72,7%	38,7%
TOTAL	9.527.077	8.912.706	170	170	8,4%	6,4%	100,0%

FUENTE: INE. Microdatos de la EPA a tres dígitos. Elaboración propia

GRUPOS OCUPACIONALES EN 2024

GRUPO PRINCIPAL DE OCUPACIONES	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Variación mulleres % 2017	Paridad de 2011 / 2024		Brecha de género	
					Hom	Muj	2017	2024
Q Ocupaciones militares	85.335	14.033	14,1%	44,0%	- -	2574	87,7%	83,6%
A Directores y gerentes	307.964	186.495	37,7%	36,8%	- -	2217	47,7%	39,4%
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	546.747	1.313.007	70,6%	21,2%	2157	- -	58,0%	58,4%
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	971.586	868.913	47,2%	48,5%	- -	- -	19,0%	10,6%
D Técnicos; profesionales de apoyo	1.325.524	921.550	41,0%	37,1%	- -	- -	36,1%	30,5%
E Empleados de oficina que no atienden al público	434.462	747.809	63,3%	30,7%	2127	- -	32,0%	41,9%
F Empleados de oficina que atienden al público	251.571	657.731	72,3%	3,0%	- -	- -	64,0%	61,8%
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	779.423	1.247.107	61,5%	2,3%	- -	- -	42,9%	37,5%
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	283.089	1.005.400	78,0%	26,3%	- -	- -	72,9%	71,8%
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	411.896	57.696	12,3%	12,2%	- -	2493	86,8%	86,0%
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	133.924	17.752	11,7%	-0,1%	- -	- -	88,9%	86,7%
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	718.257	12.599	1,7%	101,7%	- -	8781	98,9%	98,2%
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	989.141	128.171	11,5%	1,7%	- -	- -	86,7%	87,0%
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	372.186	171.523	31,5%	11,6%	- -	2290	60,1%	53,9%
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	843.128	41.975	4,7%	81,4%	- -	2932	96,7%	95,0%
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	302.678	1.215.148	80,1%	3,8%	- -	- -	77,2%	75,1%
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	770.167	305.797	28,4%	21,3%	- -	2230	63,6%	60,3%
TOTAL	9.527.077	8.912.706	48,3%	18,6%	- -	- -	8,4%	6,4%

FUENTE: INE. Microdatos de la EPA a tres dígitos. Elaboración propia