

**INFORME DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER**

# **MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

**8 DE MARZO DE 2025**

**COMUNICACIONES  
Y CULTURA**

ENCAJAMOS  
AVANZAMOS  
EN LA UNIÓN  
SOMOS  
ESENCIALES



## ÍNDICE

|   |   |
|---|---|
| 1. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN ..... | 2 |
| 2. LAS TASAS DE PARCIALIDAD .....                           | 4 |
| 3. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.....                          | 6 |
| 4. LA BRECHA SALARIAL.....                                  | 7 |
| 5. MUJERES DIRECTIVAS .....                                 | 9 |

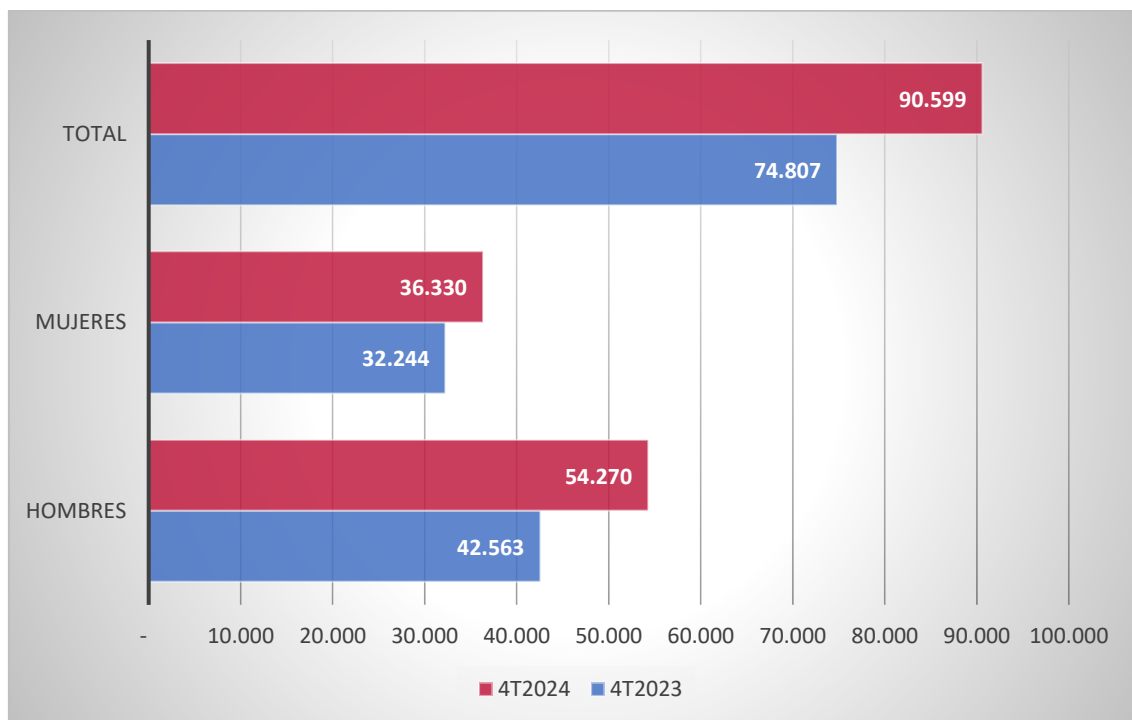
# 1. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

En el sector de medios de comunicación<sup>1</sup> se encuentran empleadas 90.599 personas asalariadas, un 21,1 % más que hace un año, según los últimos datos de la Encuesta de Población Activa, referidos al cuarto trimestre de 2024. De esta cifra, el 60 % son hombres, frente a un 40 % de trabajadoras.

**En el último año, el empleo femenino se ha incrementado en un 12,7 % en los medios de comunicación**, por debajo de la subida experimentada por sus compañeros (27,5 %). Esto ha supuesto que las mujeres hayan pasado de representar un 43 % en 2023 a un 40 % en 2024.

Este porcentaje de trabajadoras se sitúa por debajo de la media del conjunto de los sectores de actividad (48,4 %), si bien en algunos subsectores el porcentaje es muy relevante, como es el caso de la *Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales*, que emplea a un 47,8 % de mujeres.

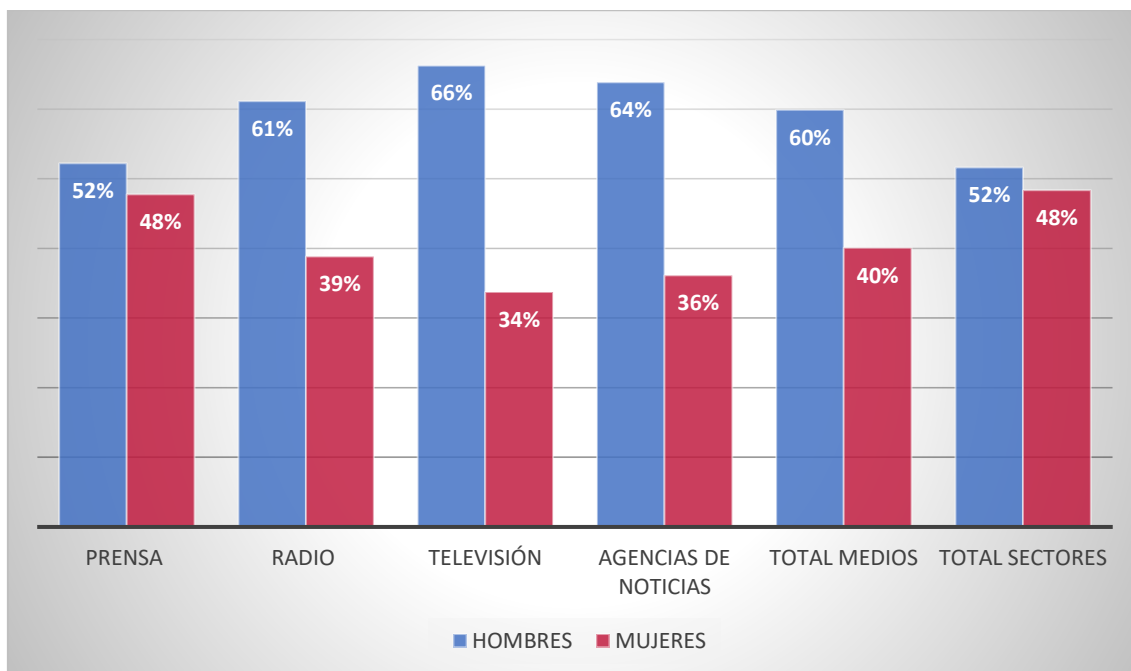
## EVOLUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO SEGÚN SEXO. 2023-2024



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa. Cuartos Trimestres. INE.

<sup>1</sup> Se han considerado las siguientes actividades: *Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales* (581); *Actividades de radiodifusión* (601), *Actividades de programación y emisión de televisión* (602) y *Otros servicios de Información- Agencias de noticias* (639).

## DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO ASALARIADO SEGÚN SUBSECTOR Y SEXO. 2024



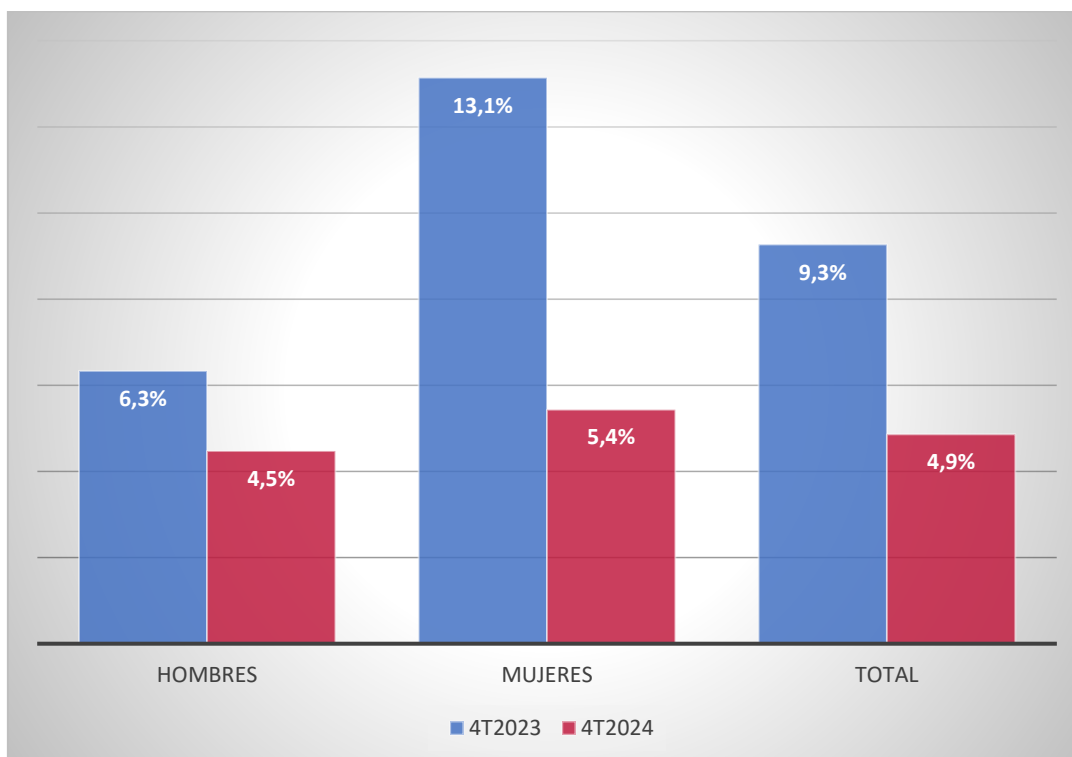
Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa. Cuarto Trimestre 2024. INE.

## 2. LAS TASAS DE PARCIALIDAD

A pesar de que las tasas de parcialidad se han reducido en el último año en los medios de comunicación en 4,4 puntos porcentuales (del 9,3 al 4,9 %), las mujeres siguen ostentando tasas de parcialidad más altas (5,4 %) que los hombres (4,5 %).

Sobresalen sobre el resto las *Actividades de programación y emisión de televisión* y la *Edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales*, donde el 7,7 y el 5,8 % de las empleadas respectivamente tiene un contrato a tiempo parcial.

### EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARCIALIDAD SEGÚN SEXO. 2023-2024



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa. Cuartos Trimestres. INE.

Estas altas de parcialidad penalizan a las mujeres durante su vida activa por los bajos ingresos y la dificultad para consolidar una trayectoria profesional y asegurar su independencia económica.

Detrás de las mayores tasas de parcialidad femenina se encuentra el mantenimiento de un **modelo de conciliación que sigue colocando a la mujer como responsable principal de los cuidados**.

De hecho, **las responsabilidades familiares son la causa de elegir una jornada a tiempo parcial para más del 50 % de las profesionales de los medios**, sin apenas alcance entre

los hombres, lo que pone de manifiesto que siguen siendo las trabajadoras las que tienen que conciliar su vida familiar y laboral en mayor proporción que los hombres.

En este sentido, instamos a las empresas del sector para que se avance en una organización de la actividad y de las relaciones laborales que frene el uso del contrato a tiempo parcial, especialmente entre las mujeres, y en un modelo de conciliación que contribuya a una responsabilidad paritaria de los cuidados.

La **reducción de jornada** supondrá un beneficio muy significativo para todas aquellas personas que trabajan a tiempo parcial y que verán incrementarse su salario en términos proporcionales a la nueva jornada máxima, además de las que pasarán, de mantener las horas realizadas, a jornada completa.

En definitiva, la reducción de jornada contribuirá a dignificar los salarios de las personas con contrato a tiempo parcial, entre las que son mayoría las mujeres.

### 3. LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

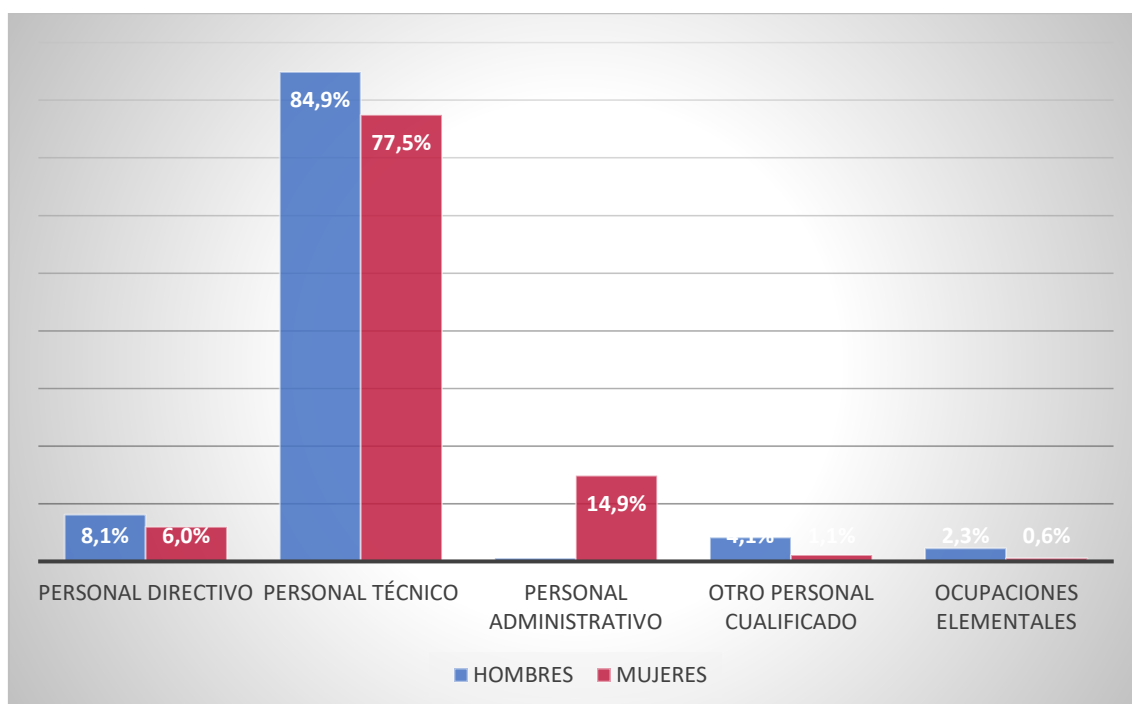
Al analizar las ocupaciones de las personas trabajadoras en sus empresas, se aprecia una clara segregación en los **puestos de dirección** a favor de los hombres (8,1 %) en detrimento de las mujeres que sólo acceden a esas posiciones en un 6 %.

En el caso de los **puestos técnicos**, se observa una diferencia también a favor de los hombres: mientras que estos ocupan el 85 % de las ocupaciones técnicas, el porcentaje asciende al 77,5 % entre las trabajadoras de los medios de comunicación, con 7,4 puntos de diferencia.

Las mujeres, en cambio, adquieren mayor protagonismo entre el personal administrativo, con 14,3 puntos porcentuales de diferencia a su favor respecto a la proporción de hombres en ese tipo de puesto de trabajo respectivamente.

Los hombres, por lo tanto, son mayoritarios en las ocupaciones con mayor cualificación, responsabilidad y retribución, mientras que las mujeres destacan en las ocupaciones administrativas. Esta desigualdad en el reparto de tareas tiene, como consecuencia lógica, una **desigualdad en materia de retribución**.

#### DISTRIBUCIÓN DEL EMPLEO POR OCUPACIÓN Y GÉNERO. 4T 2024



Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de la Encuesta de Población Activa. Cuarto Trimestre 2024. INE.

## 4. LA BRECHA SALARIAL

Atendiendo a los últimos datos de la Agencia Tributaria, la **brecha salarial entre mujeres y hombres en la rama de *Información y comunicaciones***, donde se engloban las personas trabajadoras de los medios de comunicación, alcanzó el 20,6 % en 2023.

Se trata de una brecha superior a la registrada para el conjunto de los sectores de actividad (19,3 %), y supone estar hablando de un salario medio de 31.876 euros que perciben las mujeres anualmente, frente a los 40.170 euros que cobran los hombres, con una diferencia de 8.294 euros anuales. Es decir, las mujeres ganan el 79,4 % de lo que ingresan los hombres.

No obstante, aunque la brecha se ha reducido levemente en 2023 respecto al año anterior en este sector (21,2 % en 2022), la diferencia en términos absolutos ha crecido en 198 euros, por lo que sigue siendo necesaria la aplicación de forma urgente de medidas concretas y eficaces en este sentido: el registro salarial, la auditoría salarial y la revisión de los sistemas de valoración de puestos de trabajo, que deben integrarse en todos los convenios colectivos, contribuirán a eliminar esta lacra económica y social.

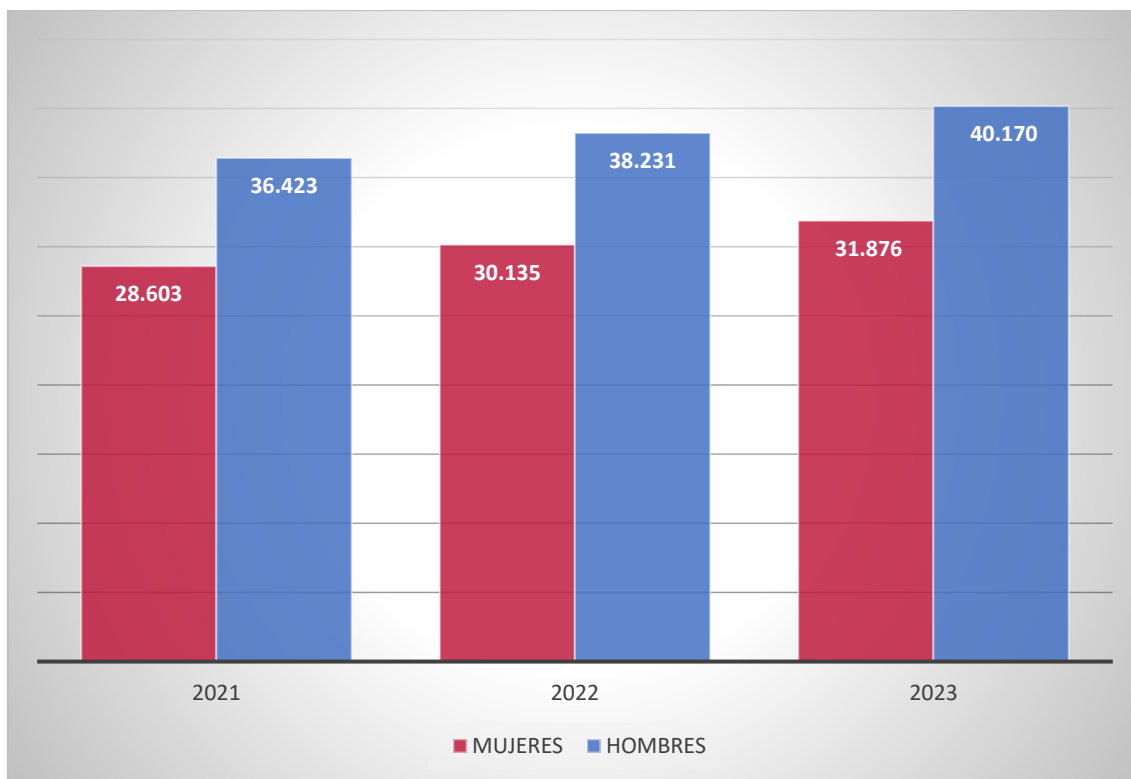
### SALARIO MEDIO ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN SEXO. 2023

| SECTORES                     | SALARIO MEDIO ANUAL (€) |               |               | BRECHA SALARIAL |                  |
|------------------------------|-------------------------|---------------|---------------|-----------------|------------------|
|                              | AMBOS SEXOS             | MUJERES       | HOMBRES       | %               | EUROS            |
| Información y comunicaciones | 37.114                  | 31.876        | 40.170        | 20,6%           | -8.294,00        |
| <b>TOTAL SECTORES</b>        | <b>23.981</b>           | <b>21.298</b> | <b>26.390</b> | <b>19,3%</b>    | <b>-5.092,31</b> |

Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.



**EVOLUCIÓN DEL SALARIO MEDIO ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN SEXO.  
2021-2023**



*Fuente: Gabinete Técnico FeSMC-UGT a partir de Mercado de Trabajo y Pensiones en Las Fuentes Tributarias. Agencia Tributaria.*

## 5. MUJERES DIRECTIVAS

Por otra parte, es necesario **avanzar en una regulación de las cuotas** que impulse la participación paritaria en los puestos directivos y de máxima responsabilidad.

Según el Instituto Europeo para la Igualdad de Género<sup>2</sup>, la proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas de la Unión Europea alcanzó el 35,6 % en 2024 (34,7 % en 2023), la proporción más alta hasta el momento.

Obviamente hay diferencias significativas según países. En Francia, más del 47,5 % de los miembros de los consejos de administración son mujeres, seguida de Italia (44,6 %), Dinamarca (42,8 %), Países Bajos (41,8 %) o Irlanda (40,1 %). En España, este porcentaje es del 41,3 % (39,4 % en 2023).

**Se constata que el sistema de cuotas aumenta la proporción de mujeres en los consejos de administración y acelera el progreso.** Es el caso de países que tienen este tipo de cuotas legislativas sobre la proporción mínima de mujeres y hombres en los consejos de administración, como Bélgica, Alemania, Francia, Italia, Austria y Portugal. En estos seis países con cuotas, la proporción media de mujeres en los consejos de administración es del 39,7%.

En España, según los datos publicados por el Instituto de las Mujeres referidos a las empresas del IBEX 35<sup>3</sup> para el segundo semestre de 2024, la proporción de mujeres en los **órganos de dirección de las empresas del IBEX-35** mejora respecto al año anterior en los puestos ejecutivos (del 19,4 al 21,8 %) y en los puestos no ejecutivos (del 44,3 al 46,2 %), mientras que se mantiene estable para los CEO en el 3 %. Por lo que se refiere a los consejos de administración de las empresas del IBEX-35, la participación de las mujeres también avanza en la buena dirección: 12,1 % en los puestos de presidencia (igual que en 2023) y 41,3 % en los puestos de consejería (39,5 % en 2023).

Y, descendiendo al **ámbito sectorial**, resulta demoledora la falta de equilibrio en la representación de las mujeres en la dirección de los medios de comunicación españoles. En una recopilación de datos realizada para el Informe Anual de la Profesión Periodística 2024 de la Asociación de la Prensa de Madrid, al considerar los 100 medios más relevantes del país en términos de audiencia, el número de directivas es menor y se concluye que solo 21 de ellos están dirigidos por mujeres (el año pasado eran 22). Y debe reseñarse que 10 se localizan en los servicios informativos de radio y televisión, principalmente públicos.

La presencia de las mujeres en puestos directivos es, por tanto, meramente simbólica y se encuentra muy alejada de la distribución real (prácticamente paritaria) y del alto nivel de cualificación de las mujeres en las plantillas de los diarios y las empresas de

---

<sup>2</sup> [Instituto Europeo de la Igualdad de Género | Unión Europea \(europa.eu\)](https://europa.eu)

<sup>3</sup> [Instituto de las Mujeres - Mujeres en Cifras - Poder y Toma de Decisiones - Poder Económico \(inmujeres.gob.es\)](https://inmujeres.gob.es)

radiotelevisión, por lo que **resulta necesaria la imposición de cuotas que permitan compensar esta situación de desigualdad.**

El 7 de diciembre de 2022 se publicó la **Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas**<sup>4</sup>. Esta Directiva tiene por finalidad lograr una representación más equilibrada de mujeres y hombres entre los administradores de las sociedades cotizadas mediante el establecimiento de medidas eficaces dirigidas a acelerar el progreso hacia el equilibrio de género, al tiempo que concede a las sociedades cotizadas un plazo suficiente para adoptar las disposiciones necesarias a tal efecto.

Esta directiva se transpuso a nuestro ordenamiento jurídico con la publicación el 2 de agosto de 2024 de la **Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres**<sup>5</sup>, que va más allá al introducir sustanciales modificaciones a fin de ahondar en la realización efectiva de la igualdad de mujeres y hombres, esencialmente en los ámbitos decisorios de la vida política y económica.

En cuanto a la participación de las mujeres en los órganos de dirección de las empresas, la Ley impone de forma obligatoria que ningún sexo puede superar el 60 % ni ser inferior al 40 % de la representación en los órganos superiores y directivos y en el personal de alta dirección de las entidades del sector público institucional estatal.

Respecto a las empresas del **sector privado**, tendrán que adaptarse también a este principio las empresas del IBEX hasta el 30 de junio de 2026 y, para el resto de sociedades cotizadas, hasta el 30 de junio de 2027.

Los consejos de administración de las entidades de interés público (sociedades no cotizadas a partir del ejercicio siguiente al que concurren los siguientes requisitos: a) número medio de personas trabajadoras superior a 250, y b) importe neto de la cifra anual de negocios superior a 50 millones de euros o total de las partidas del activo superior a 43 millones de euros) tendrán de plazo hasta el 30 de junio de 2026 para alcanzar un porcentaje del 33 % de representación femenina. Estas mismas entidades tendrán de plazo hasta el 30 junio de 2029 para alcanzar el 40 % que indica la Ley.

Para lograrlo, deberán adaptarse los procesos de selección para asegurar el cumplimiento de esta disposición, debiendo, en caso de empate entre varios candidatos, elegir al del sexo menos representado en el consejo.

En definitiva, la Ley de Paridad supone un avance legal importante hacia una mayor presencia de las mujeres en los puestos de responsabilidad y altos cargos en el camino

---

<sup>4</sup> [BOE.es - DOUE-L-2022-81801 Directiva \(UE\) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de noviembre de 2022 relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas.](https://boe.es/boe/L-2022-81801)

<sup>5</sup> <https://www.boe.es/buscar/pdf/2024/BOE-A-2024-15936-consolidado.pdf>

hacia la consecución de la igualdad efectiva de género. Tendremos que estar atentos a su cumplimiento.

En este sentido, un año más reivindicamos **el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas de medios de comunicación para garantizar la representación paritaria en dichos ámbitos y esperamos que la Ley de Paridad otorgue el impulso necesario para lograrlo.**