

UGT



La Rioja

INFORME

Las mujeres en el mercado laboral riojano

8 marzo

Día Internacional de
la Mujer Trabajadora

Marzo 2026



ÍNDICE

ACTIVIDAD	3
-----------	---

OCUPACIÓN	5
-----------	---

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL	6
-------------------------	---

PARCIALIDAD	8
-------------	---

PARO	9
------	---

SALARIOS	11
----------	----

CORRESPONSABILIDAD	14
--------------------	----

VIOLENCIA DE GÉNERO	17
---------------------	----

QUÉ REIVINDICAMOS	19
-------------------	----

Como cada 8 de Marzo, Día de la Mujer Trabajadora, UGT La Rioja realiza un análisis sobre la situación actual de la mujer trabajadora para, desde una mirada crítica y comprometida, realizar un balance objetivo sobre la igualdad entre mujeres y hombres y convertir esta meta en una realidad para 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 económica. Sin embargo, a pesar de los avances normativos y sociales alcanzados en las últimas décadas, persisten profundas desigualdades estructurales que afectan a las mujeres en el ámbito laboral y que limitan su desarrollo profesional, económico y personal.

La brecha salarial de género, la mayor precariedad en la contratación, la sobrerrepresentación en empleos a tiempo parcial involuntario, las dificultades de promoción profesional, así como la asunción mayoritaria de las responsabilidades de cuidados, continúan configurando un mercado de trabajo desigual. A ello se suman fenómenos como la segregación ocupacional, la violencia y el acoso en el entorno laboral y el impacto diferenciado de las crisis económicas sobre el empleo femenino.

Para UGT, estas desigualdades no son circunstanciales, sino consecuencia de un modelo productivo y social que sigue reproduciendo estereotipos de género y distribuciones injustas del trabajo remunerado y no remunerado.

Por ello, este informe aborda los principales problemas que enfrentan hoy las mujeres trabajadoras, analiza sus causas estructurales y plantea propuestas orientadas a reforzar la negociación colectiva, mejorar la corresponsabilidad, garantizar la igualdad salarial y promover políticas públicas que sitúen la igualdad de género como eje central del desarrollo económico y social.

Solo a través del diálogo social, la acción sindical y el compromiso institucional será posible avanzar hacia un mercado laboral más justo, inclusivo e igualitario, en el que los derechos laborales y la igualdad efectiva de las mujeres no sean una aspiración, sino una realidad consolidada.

1 ACTIVIDAD

La brecha de género en la tasa de actividad en La Rioja ha descendido en 2025 un 4,23% hasta los 6,9 puntos porcentuales. La tasa de actividad de las mujeres asciende en 2025: se sitúa en el 56,5% frente al 63,4% de los hombres, que desciende un 0,72% con respecto al año anterior.

Según los datos registrados por el Instituto Nacional de Estadística, la tasa de actividad de las mujeres en La Rioja asciende en 2025 con respecto a 2024, si bien continúa siendo inferior a la de los hombres.

La población activa está formada en La Rioja por 168.600 personas en el cuarto trimestre 2025, de las que 87.500 son hombres y 81.100 mujeres. Es decir, la tasa de actividad femenina se sitúa en 2025 en el 56,5%, experimentando un incremento del 3,51% con respecto al año anterior. Por el contrario, la tasa de actividad masculina desciende un 0,72% con respecto al año anterior, situándose en el 63,4%.

Según estos datos, existe una brecha en la tasa de actividad riojana de 6,9 puntos. En cualquier caso, este porcentaje indica una clara disminución de esta diferencia con respecto a años anteriores; de hecho, la brecha de actividad en 2023 se situaba en 10,77 puntos y llegó a escalar el año pasado hasta los 11,13 puntos porcentuales de diferencia.

En cualquier caso, resulta fundamental la adopción de medidas para favorecer el crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres y la eliminación de la brecha de género con los hombres, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea y de todos los Organismos Internacionales, que ven en el empleo de las mujeres la oportunidad para el crecimiento económico y la mejora de la eficiencia y de la productividad en el mundo.

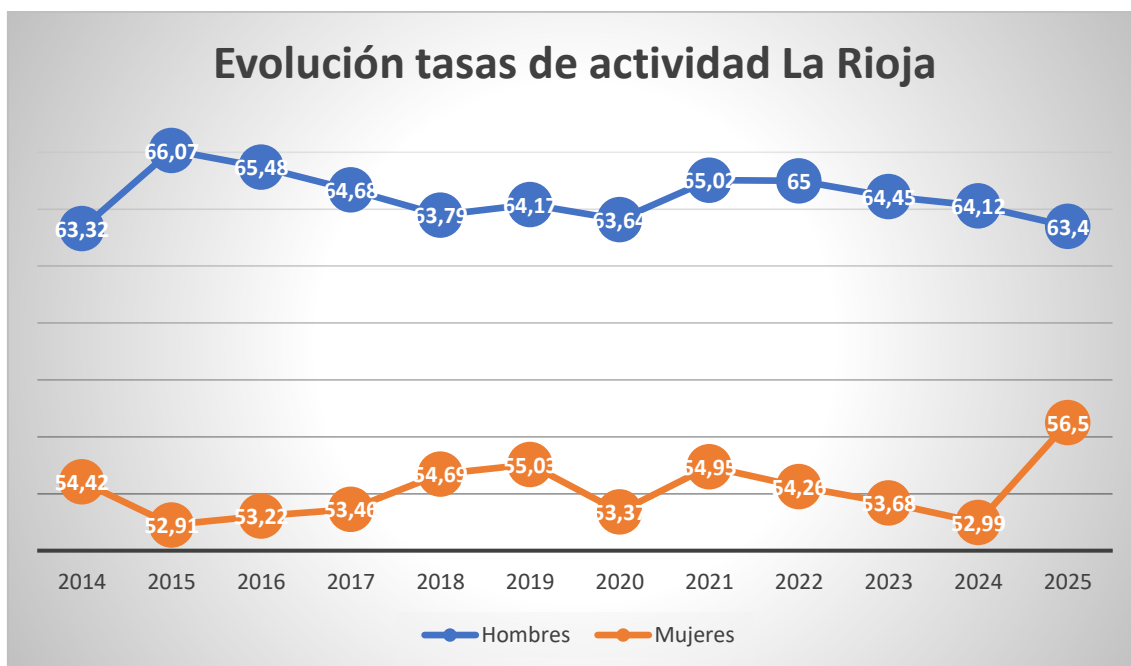
TASA DE ACTIVIDAD POR SEXO EN LA RIOJA

	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia
TASA ACTIVIDAD 2024	58,4	64,12%	52,99%	11,13%
TASA ACTIVIDAD 2025	59,9	63,4%	56,5%	6,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

En cuanto a la evolución de la tasa de actividad de las mujeres en los últimos 10 años en La Rioja, se observa un importante descenso del 2014 al 2015, pasando de una tasa del 54,42% al 52,91%. A partir de 2015 y hasta 2019 la tendencia es ascendente alcanzando una tasa del 55,03%. En 2020 se vuelve a dar un acusado descenso, con una tasa de actividad femenina del 53,37%, fruto de la paralización de la economía como consecuencia de la crisis sanitaria producida por la COVID-19. En 2021 se produce una recuperación de la actividad de las mujeres, hasta llegar a una tasa del 54,95%. Sin embargo, a partir de ahí, se da una tendencia descendente hasta 2024, volviendo a una cifra similar a la de 2015, con una tasa de actividad del 52,99%.

Este último año ha conseguido revertir esta tendencia, creciendo por primera vez desde 2021, hasta alcanzar una tasa de actividad del 56,5%



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

OCUPACIÓN

En 2025, la población ocupada femenina sigue siendo inferior a la masculina. En La Rioja hay 7.100 mujeres ocupadas menos que hombres.

En términos absolutos, La Rioja registró en 2025 una ocupación total de 155.100 personas. De ellas, 81.100 fueron hombres frente a 74.000 mujeres, lo que arroja una diferencia de 7.100 mujeres menos. Pese a que esta cifra es muy relevante, es muy inferior a la registrada el año pasado, cuando la diferencia de ocupación ascendió a 12.000 personas.

De hecho, este año, la tasa de empleo femenino es cuatro puntos superior a la registrada el año anterior, situándose en el 51,54%. En el caso del empleo masculino también crece pero un 0,64% hasta el 58,79%. Una vez más, pese al notable ascenso de la tasa de empleo femenina, la diferencia aún es muy importante, el 7,25%, acercándose a la brecha registrada en el año 2019, la menor de los últimos años.

La Rioja ha registrado así en 2025 la mayor tasa de empleo de los últimos diez años y la menor brecha de género en este apartado. Nunca antes la tasa femenina había superado la barrera del 50%, ni siquiera en 2019, cuando se situó en el 49,65%.

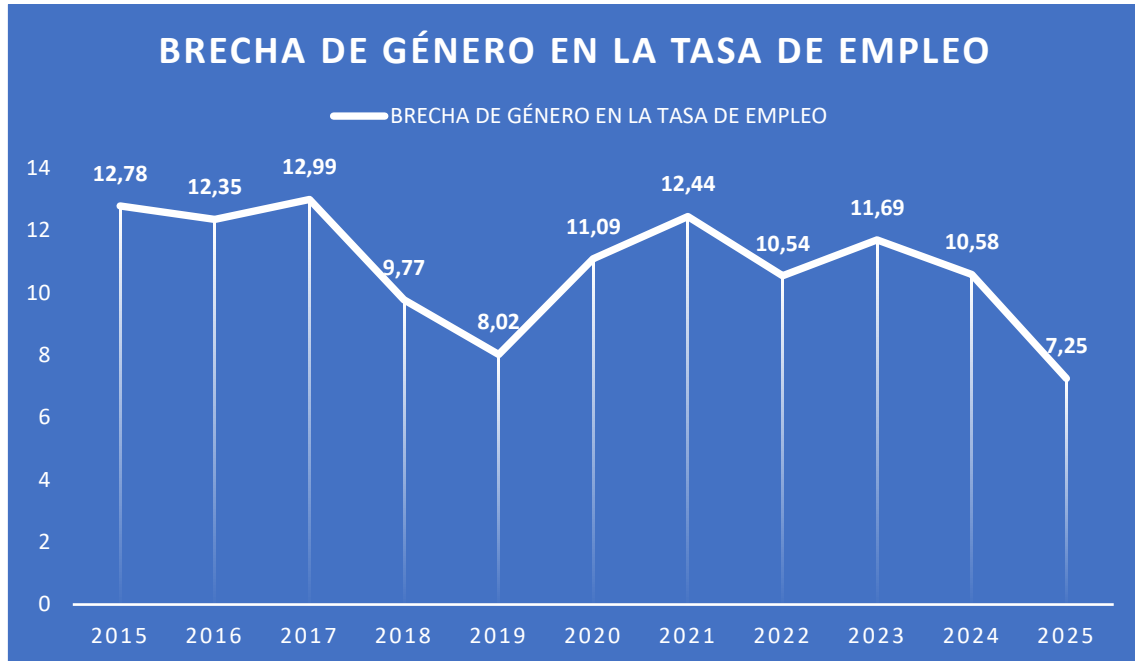
Por el contrario, la tasa de empleo masculino se mantiene estable aunque por debajo de los registros marcados entre 2021 y 2023, cuando alcanzó su techo máximo de 59,39%.

Evolución brecha de género en la tasa de empleo en La Rioja

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Hombres	56,74	57,5	58,51	57,98	57,67	57,75	59,28	59,21	59,39	58,15	58,79
Mujeres	43,96	45,15	45,52	48,21	49,65	46,66	46,84	48,67	47,7	47,57	51,54
Brecha	12,78	12,35	12,99	9,77	8,02	11,09	12,44	10,54	11,69	10,58	7,25

Fuente: elaboración propia a partir de datos INE.

El siguiente gráfico visualiza la evolución de la brecha de género en las tasas de empleo de hombres y mujeres desde 2015 hasta 2025 en La Rioja



3 SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Persiste la segregación ocupacional de las mujeres, que se concentran mayoritariamente en el sector servicios

En La Rioja las mujeres se siguen concentrando mayoritariamente en el sector servicios. Del total de la ocupación de las mujeres en los cuatro sectores económicos, (agricultura, industria, construcción y servicios), 56.700 mujeres, es decir el 76%, se encuentra en el sector servicios, frente al 49,3% del empleo de hombres con respecto del total de la ocupación de hombres en los cuatro sectores. Si comparamos el peso por sexos en este sector, el 58,6% del total son mujeres frente al 41,7% de hombres.

Del total de empleo femenino, el sector de la construcción solo supone el 2,02% de su ocupación, frente al 9,74% de los hombres respecto de la ocupación total masculina.

Por su parte, la industria supone el 18,51% del empleo total femenino, mientras que asciende al 32,9% del total de empleo masculino. Si analizamos el peso por sexo dentro de este sector, las mujeres sólo suponen el 33,91% frente al 66,09% de hombres.

Por el contrario, en el caso de la agricultura, sólo el 2,83% de las mujeres ocupadas lo están en este sector, frente al 8,01% que supone del total de ocupación masculina.

Las mujeres son, por tanto, mayoría en el sector servicios, mientras que se encuentran infrarrepresentadas en los otros tres sectores. Estas cifras ponen de manifiesto la gran segregación sexista ocupacional horizontal del mercado laboral y las diferencias de las mujeres con los hombres.

Distribución porcentual de las personas ocupadas en La Rioja por sector económico

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ambos sexos	100	5,54	26,04	6,06	62,34
Hombres	100	8,01	32,9	9,74	49,3
Mujeres	100	2,83	18,51	2,02	76,62

Población ocupada por sector económico y sexo en La Rioja 2025

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ambos sexos	155.100	8.600	40.400	9.400	96.700
Hombres	81.100	6.500	26.700	7.900	40.000
Mujeres	74.000	2.100	13.700	1.500	56.700

4 PARCIALIDAD

En La Rioja, el 81,22% del empleo parcial es desempeñado por mujeres frente al empleo a tiempo completo, desempeñado en un 58,13% por hombres.

La parcialidad en La Rioja sigue siendo una cuestión de mujeres en su gran mayoría. De hecho, del total del empleo a tiempo parcial, el 81,22% es desempeñado por mujeres; un porcentaje no sólo desproporcionado con respecto a los hombres, sino que además supera en 8,37 puntos las cifras nacionales, donde las mujeres ocupan el 72,84% del empleo parcial.

Pero además, se trata de un tipo de empleo que lejos de reducirse continúa creciendo entre las mujeres, ya que en el último año ha aumentado un 14,8% según las estadísticas del INE, que registran 2.400 mujeres ocupadas a tiempo parcial más en un solo año. Ahora ya suponen 18.600 de los 22.900 efectivos laborales que ocupan este tipo de empleos a tiempo parcial.

PERSONAS OCUPADAS POR TIPO DE JORNADA EN LA RIOJA

OCUPADOS/AS	2024	2025	DIFERENCIA ABSOLUTA	DIFERENCIA %
A TIEMPO COMPLETO	132.300	134.000	1.700	1,3
Hombres	76.800	76.100	-700	-0,9
Mujeres	55.400	57.700	2.300	4,3
A TIEMPO PARCIAL	22.900	25.500	2.600	12,8
Hombres	4.300	4.500	200	4,9
Mujeres	18.600	21.000	2.400	14,8

Por el contrario, del total del empleo a tiempo completo en La Rioja, el 58,13% lo desempeñan hombres, frente a un 41,87% de mujeres.

Si realizamos esta misma comparación con las cifras registradas en La Rioja durante el mismo periodo de 2024, observamos que en el caso de las mujeres ambos capítulos ascienden prácticamente por igual en términos absolutos: 2.300 a tiempo completo y 2.400 a tiempo parcial.

5 PARO

El paro entre las mujeres riojanas sigue superando al de los hombres. Pese a que apenas se ha incrementado el paro femenino en el último año, su peso porcentual ha crecido un 2,6% por la bajada del paro masculino. Así, la brecha de género en la tasa de paro crece también hasta el 1,49%.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PARADOS/AS EN LA RIOJA

	2025	2024	2023	2022	2021	2020
AMBOS SEXOS	13.500	14.200	15.500	13.800	16.900	16.300
HOMBRES	6.400	7.100	7.800	6.800	8.300	6.600
MUJERES	7.100	7.100	7.700	7.000	8.600	9.700
% mujeres sobre el total	52,59	50,00	49,68	50,72	50,89	59,51

El año 2025 concluyó en La Rioja con 13.500 personas desempleadas, de las que el 52,59% fueron mujeres, incrementando el peso específico femenino en las cifras de paro un 2,59%.

No obstante, este aumento no responde al crecimiento del desempleo femenino, que continúa según el INE en las 7.100 personas, sino por la caída experimentada entre los hombres, que reducen en 700 el número de personas en paro en un año, precisamente la misma diferencia registrada en 2025 entre hombres y mujeres en desempleo.

Pese a que el peso de las mujeres es el mayor registrado desde 2020, en el año 2025 las mujeres han alcanzado la menor tasa de paro de los últimos diez años, un 8,77% muy alejado del 13,17% que llegó a registrar en 2020 o el 13,68% del 2015. Esto implica una reducción de la tasa de paro femenina de 4,91 puntos en diez años.

Por su parte, la tasa de paro masculina también ha descendido a valores no conocidos en la última década. Con un 7,28% esta tasa de paro masculina ha descendido hasta prácticamente la mitad en 10 años.

Lo que no desciende, sino que aumenta dos décimas este año, es la diferencia entre la tasas de paro masculina y femenina. En 2025 se situó en el 1,49% frente al 1,29% registrado en los dos años anteriores.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO EN LA RIOJA

	2025	2024	2023	2022	2021	2020	2019	2018	2017	2016	2015
AMBOS SEXOS	8	8,58	9,71	8,52	10,53	10,36	9,89	10,3	11,51	10,9	13,97
HOMBRES	7,28	7,98	9,11	7,82	9,81	7,87	10,39	9,37	9,45	9,19	14,22
MUJERES	8,77	9,27	10,4	9,33	11,33	13,17	9,33	11,33	13,94	12,89	13,68
Diferencia	1,49	1,29	1,29	1,51	1,52	5,3	-1,06	1,96	4,49	3,7	-0,54

6 SALARIOS

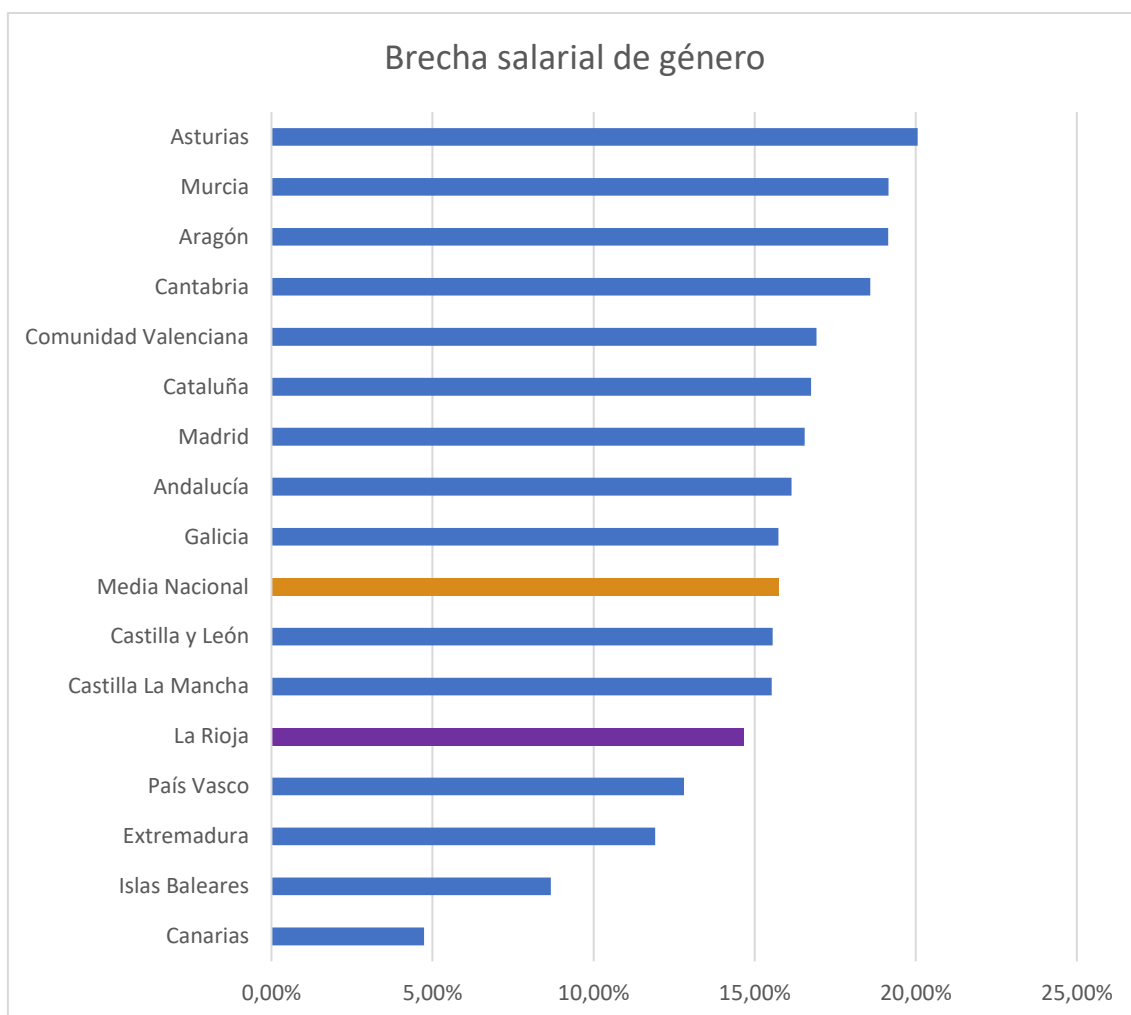
La brecha salarial se ha reducido en La Rioja un 5,08% en el último año. No obstante, las mujeres continúan cobrando un 14,66% menos que los hombres en esta comunidad, unos 4.174 euros al año.

La brecha salarial entre hombres y mujeres se ha reducido en La Rioja en el último año un 5,08% hasta el 14,66% según la última Encuesta de Estructura Salarial publicada por el INE -datos de 2023-.

Una reducción que ha hecho que La Rioja pase de ser la segunda comunidad con mayor diferencia a estar a la cola de los territorios en esta brecha retributiva, sólo mejorada por Canarias, Islas Baleares, Extremadura y País Vasco. Además, si comparamos la diferencia salarial riojana con la media nacional, La Rioja se encuentra 1,08% por debajo.

Si tomamos en cuenta los salarios medios de hombres y mujeres, las trabajadoras riojanas cobraron 24.307,34 euros frente a los 28.482,01 cobrados por los trabajadores, 4.174,67 euros menos brutos anuales. Una diferencia que fluctúa en función de las distintas variables analizadas.

Por un lado, la diferencia retributiva entre hombres y mujeres se incrementa en los contratos indefinidos hasta el 17,59%, mientras que en los contratos temporales esta diferencia se invierte y son los hombres los que cobran un 20,34% menos que las mujeres en La Rioja.



Por sectores, la estadística sólo permite analizar los datos regionalizados de Industria y Servicios, donde la diferencia es del 13,89 y 13,85%, respectivamente.

Las cifras también son especialmente significativas si abordamos las variables de nacionalidad ya que las trabajadoras extranjeras soportan una diferencia salarial del 23%.

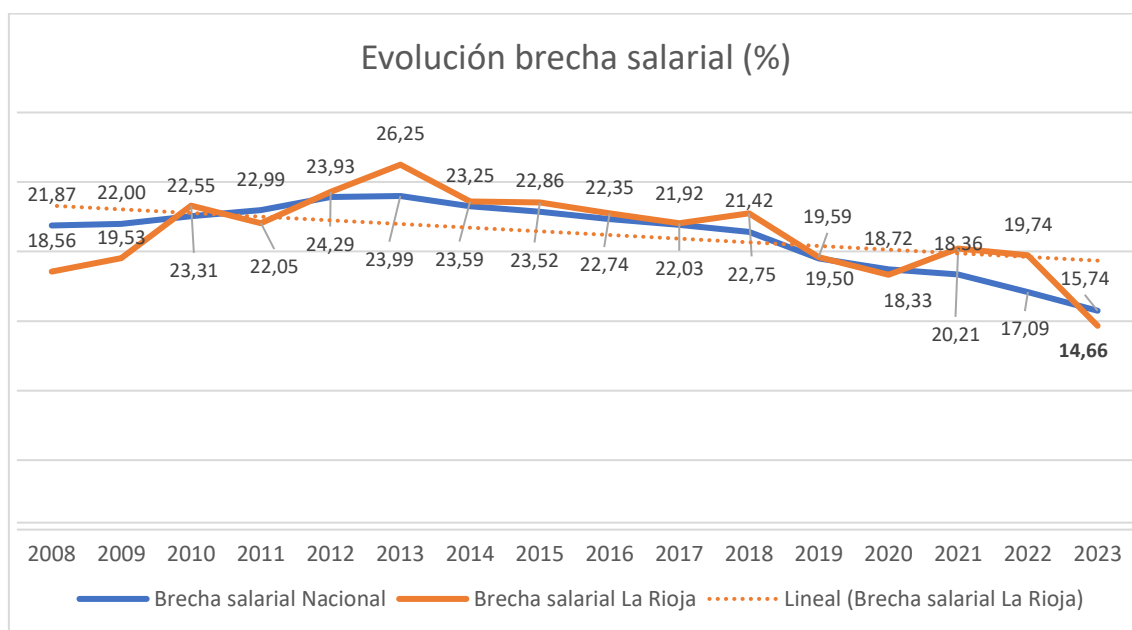
Por otro lado, la edad también condiciona los datos: el rango con mayor brecha salarial se registra en mayores de 55 años, donde las mujeres cobran un 19,34% menos que los hombres; en el lado con menor diferencia se encuentra la franja de edad de 25 y 34 años, donde la brecha se reduce hasta el 7,42%.

En cuanto al tamaño de la empresa, a mayor volumen de trabajadores, menor diferencia salarial en La Rioja: las mujeres en empresas con menos de cincuenta personas trabajadoras soportan una brecha del 30,85% en relación a los hombres.

Por el contrario, en las empresas de doscientas o más personas en La Rioja, la brecha salarial desciende hasta un 9,36%.

Por conceptos salariales, La Rioja es la comunidad con mayores diferencias en el salario base (un 22,61% a favor de los hombres) mientras es una de las comunidades con menor brecha en cuanto a complementos salariales, con un 7,26%.

Si bien, descendiendo al detalle, la diferencia entre aquellos complementos relacionados con la disponibilidad y flexibilidad horaria -turnicidad, nocturnidad o fines de semana- se incrementan exponencialmente, alcanzando su brecha máxima en las horas extraordinarias, donde las mujeres riojanas cobran un 72,21% menos que los hombres.



El descenso de la brecha salarial se debe a dos factores fundamentales, el primero y de un peso constatado han sido las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) desde 2019, que respondían a las insistentes reivindicaciones de UGT. Las subidas continuadas del SMI han traído aparejados sucesivos descensos de las diferencias salariales. El último incremento firmado del SMI permitirá continuar en el camino de la reducción de esta brecha. No obstante, apenas será perceptible sin la regulación que impida la compensación o absorción de la subida por los complementos salariales. Por ello, UGT llama a su regulación urgente para que esta medida sea eficaz y permita elevar los salarios de las capas más castigadas, entre ellas, las mujeres.

El segundo factor más difícil de analizar, pero sin duda de gran trascendencia, es la aplicación de la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, tanto en lo referente a Planes de Igualdad como a Igualdad Retributiva, como en lo referente a los trabajos de igual valor recogido en el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

7 CORRESPONSABILIDAD

Cuando el ejercicio de la conciliación no supone una merma de ingresos, los hombres riojanos ejercen mayoritariamente su derecho. Por el contrario, las mujeres asumieron en 2025 el 91% de las excedencias por cuidado de familiares, no retribuidas.

El carácter retribuido de los permisos es fundamental para la consecución de la corresponsabilidad; así lo evidencian un año más los datos relativos al ejercicio del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento.

En esta línea, el Real Decreto-ley 9/2025, de 29 de julio, por el que se amplía el permiso de nacimiento y cuidado del menor de 12 meses, establece que tanto hombres como mujeres disponen de 17 semanas de forma individual e intransferible.

La individualización de los derechos supone, tal y como es constatado por los datos estadísticos desde 2021 (con el Real Decreto-Ley 6/2019), un paso importante para avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la consecución de la asunción corresponsable de los cuidados.

RESUMEN PRESTACIONES POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

	TOTAL PRESTACIONES	Primer progenitor (habitualmente madre)	Segundo progenitor (habitualmente padre)	Diferencia a favor segundo progenitor	% primer progenitor sobre total prestaciones
2022	3.224	1.543	1.681	138	47,85
2023	3.047	1.361	1.686	325	44,66
2024	3.130	1.383	1.747	364	44,18
2025	3.341	1.468	1.873	405	43,93

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Las estadísticas evidencian que cuando el ejercicio de derechos en materia de conciliación no supone una merma de ingresos y existen garantías respecto al puesto de trabajo, los hombres ejercen sus derechos en la materia.

En La Rioja, el número total de prestaciones por nacimiento y cuidado del menor reconocidas por el INSS en 2025 fue de 3.341, lo que supone un aumento del 6,7% respecto al año anterior.

De ese total, 1.468 prestaciones fueron percibidas por el primer progenitor, habitualmente la madre biológica (la antigua prestación de maternidad) es decir, el 43,93% del total de las prestaciones, y 1.873 prestaciones fueron percibidas por el segundo progenitor (en la mayoría de los casos el padre), es decir, 405 prestaciones más reconocidas al padre, lo que representa el 56,07% del total de las prestaciones.

Una relación que no discurre de igual manera en el caso de las excedencias, que implican merma de ingresos para la persona solicitante. En estos casos, la gran mayoría de las excedencias para el cuidado de personas dependientes vuelven a recaer sobre las mujeres.

EXCEDENCIAS POR CUIDADO FAMILIAR EN LA RIOJA

	Total	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
2022	461	321	140	69,63%	30,37%
2023	523	447	76	85,47%	14,53%
2024	514	451	63	87,74%	12,26%
2025	518	471	47	90,93%	9,07%

Las excedencias por cuidado de menores y otros familiares se erigen en la mayoría de ocasiones como el último recurso para las personas trabajadoras cuando la atención a las necesidades de cuidados resulta incompatible con el mantenimiento del empleo.

Es fundamental para el análisis de las excedencias recordar el carácter no retribuido de las mismas, que a pesar de las diferentes garantías previstas legal y convencionalmente (reserva de puesto de trabajo durante el primer año de ejercicio, antigüedad, consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad...) suponen la pérdida de ingresos económicos con el impacto en la autonomía que ello puede conllevar.

A pesar de su configuración como derecho individual de las personas trabajadoras, año tras año las cifras constatan el ejercicio mayoritario de forma abrumadora por mujeres. Se evidencia, de este modo, la ausencia de corresponsabilidad en el ejercicio de las excedencias, a pesar de que incluso el último párrafo del artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores establezca que se tendrá en cuenta el fomento de ésta, así como la perpetuación de roles y estereotipos de género.

La Rioja vuelve a ser un buen ejemplo, como se observa en los datos registrados por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. En 2025, el 91% de las excedencias 518 excedencias aprobadas fueron solicitadas por mujeres. Y además, se trata de una proporción que continúa en creciente ascenso. Así, la brecha en estas solicitudes ha crecido 21 puntos porcentuales en cuatro años: del 69,63% al 90,93%.

Desde UGT, una vez más insistimos 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.

Por otro lado, como sabemos, las lagunas de cotización de las mujeres, junto con una mayor precariedad laboral, repercuten también en la protección social y pensiones de las mujeres trabajadoras. En La Rioja las pensiones no contributivas y, por lo tanto, más bajas, las han recibido de manera muy mayoritaria las mujeres.

NÓMINA DE PENSIONES POR SEXO Y CUANTÍAS. ENERO 2026

	Hombres	Mujeres	Todos los sexos		
	Nº pensiones	Nº pensiones	Nº pensiones	% Hombres	% Mujeres
Hasta 500 euros	1.900	3.912	5.812	32,69	67,31
Hasta 1.000 euros	7.783	19.416	27.200	28,61	71,38
Hasta 1.500 euros	10.017	8.708	18.725	53,50	46,50
Hasta 2.000 euros	7.143	3.346	10.489	68,10	31,90
Hasta 2.500 euros	3.675	1.750	5.425	67,74	32,26
Desde 2.500 euros	5.514	1.708	7.222	76,35	23,65
Todos los tramos	36.032	38.840	74.873	48	52

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INSS.

7 VIOLENCIA DE GÉNERO

A falta de conocer los datos globales, La Rioja ha lamentado en 2025 la muerte por violencia de género de una mujer, y registró más de dos denuncias al día por violencia de género entre enero y octubre.

La cifra de mujeres asesinadas a manos de sus parejas o ex parejas no ha dejado de aumentar con el paso de los años. Desde 2003, cuando el Gobierno comenzó a elaborar el registro oficial, 1.341 mujeres han sido asesinadas. Asimismo, desde 2013, año en que se reconoció a los menores como víctimas de la violencia vicaria, 65 niños han sido asesinados y 504 han quedado huérfanos a consecuencia de esta violencia.

Aunque los datos siguen siendo estremecedores, 2025 se convirtió en el año con menor número de víctimas mortales desde que existen registros oficiales, con 46 mujeres asesinadas, tres casos menos que en 2024.

La Rioja acumula el terrible drama de nueve asesinatos de mujeres por violencia de género desde 2003. La última víctima mortal, una mujer de 36 años de Haro, en abril de 2025. La investigación continúa abierta, pero se trata de un caso que ya figura como presunto asesinato machista.

A falta de conocer los datos globales relativos a 2025, las últimas cifras publicadas al respecto en el Informe trimestral del Observatorio de Violencia Doméstica y de Género del CGPJ registran un descenso en el tercer trimestre del 9,7% en cuanto a denuncias por violencia de género en La Rioja. Una ruptura de la tendencia muy importante si tenemos en cuenta que las denuncias por violencia de género registradas durante el trimestre anterior habían experimentado un aumento del 37,3% con respecto al mismo periodo de tiempo de 2024.

Aún así, las cifras continúan siendo escalofrantes, con más de dos denuncias al día en La Rioja por violencia de género. Entre enero y octubre se contabilizaron un total de 722 denuncias por violencia de género en la comunidad.

Por otro lado, el Sistema VioGén cerró 2025 con 920 casos activos en La Rioja, según datos del Ministerio del Interior.

Paralelamente, no podemos olvidar el preocupante volumen de manifestaciones de violencia contra las mujeres que se produce en el ámbito laboral. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son las expresiones más frecuentes de esta violencia que sufren de una forma abrumadoramente mayoritaria las mujeres en el mundo laboral.

Todas las trabajadoras son susceptibles de sufrir acoso sexual y acoso por razón de sexo, pero las más expuestas son las mujeres con peores condiciones laborales.

Factores de riesgo como la precariedad o la realización del trabajo en condiciones de aislamiento son determinantes cuando se analizan los perfiles de las víctimas. Uno de los problemas con el que nos enfrentamos para poder hacer un seguimiento y valoración del acoso sexual y por razón de sexo, así como de la eficacia o no de las medidas adoptadas frente al mismo, es que no contamos con datos y estadísticas oficiales sobre esta materia, pese a nuestra reiterada reivindicación al respecto.

Otro de los problemas al que nos enfrentamos en esta materia es la falta de visibilidad y la escasez de denuncias que, por distintos motivos, desincentivan a las víctimas para denunciar los hechos.

Como sindicalistas feministas, nuestro firme compromiso de lucha para la erradicación de todas y cada una de las formas de violencia machista, se manifiesta a través de nuestra acción sindical en cada empresa y centro de trabajo, uniendo nuestras voces y fuerzas con el movimiento feminista y contribuyendo con las instituciones en la implantación de políticas públicas dirigidas a la eliminación de las violencias contra las mujeres, con la apuesta contundente y eficaz que exige la defensa de los derechos humanos de más de la mitad de la población.

8 QUÉ 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 1.221 euros mensuales (14 pagas) manteniendo la exención en el IRPF ya aplicada en 2025, de manera que esta cantidad sea neta para las personas perceptoras, lograda en el Diálogo Social, con un impacto directo en casi 2,5 millones de personas, más de 11.000 riojanas y riojanos.

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 para evitar la congelación salarial de la población trabajadora más pobres, mayoritariamente mujeres.

Reclamamos que todas políticas públicas tengan perspectiva de género, incluidas las laborales; las que hacen frente a la emergencia climática, las que afrontan las transiciones digital, energética, demográfica; las educativas; las de Inclusión social... con ejes y acciones positivas específicas para las mujeres, para que no se queden atrás y se agranden aún más las brechas de género.

Refuerzo de las políticas activas de empleo con perspectiva de género, de forma que se garantice la cualificación de las mujeres desempleadas a sectores productivos emergentes derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica, con especial atención en mujeres con vulnerabilidades acrecentadas (paradas de larga duración, m desempleadas sin acceso a un primer empleo, mu desempleadas que requieren de recualificación, de familias

Cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación, negociados y acordados con la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, impulsándolos como aspecto prioritario en la negociación colectiva, dotando de los recursos públicos necesarios para el cumplimiento de dicho objetivo. Con más vigilancia de los incumplimientos por parte de la inspección laboral.

Reclamamos que se active el diálogo social para trasponer las directivas pendientes, entre ellas las de transparencia salarial y violencia contra las mujeres, así como para negociar y acordar los términos en que se concreten los ajustes legislativos pendientes para la plena aplicación de los Convenios 189 y 190 de la OIT.

Reducir jornada sin reducción salarial hasta un máximo de 37,5 horas semanales mediante legislación, mediante el Diálogo Social o en la negociación colectiva.

Reclamamos una política integral en cuidados que incluya una Ley General del Cuidado que reconozca el derecho subjetivo a los cuidados, una red pública de cuidados basada en la profesionalización y equipos multidisciplinares y que se complemente con políticas efectivas de corresponsabilidad social, empresarial y una implicación igualitaria de los hombres.

Erradicar todas las formas y manifestaciones de la violencia machista, incluida la del sistema prostitucional. Especialmente la violencia machista en los centros de trabajo, con una política de TOLERANCIA CERO. Recordar la obligación de que todas las empresas, independientemente de su tamaño, cuenten con un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como las AAPP.

Reclamamos que se adopte, por normativa y/o acuerdo del diálogo social, la figura de delegada o delegado de Igualdad, pilar fundamental para garantizar que las políticas de igualdad se apliquen de manera efectiva en la práctica diaria de las empresas.

Reforzar con garantías el enfoque de coeducación en todos los niveles de enseñanza obligatoria para acelerar el cambio cultural hacia una cultura igualitaria y libre de violencias machistas que eduque en la corresponsabilidad, la equidad, la autonomía y la libertad

Reclamamos a las fuerzas parlamentarias democráticas garantías para que no se retroceda en los derechos de las mujeres ni en avances en igualdad. Compromisos expresos para la no eliminación de derechos, políticas, recursos y organismos de igualdad y de prevención y lucha contra las violencias machistas.