

**Balance de un año de la situación de la mujer en el  
ámbito laboral tras la huelga del 8 de marzo de 2018**

---

**Informe “8 marzo”  
Día Internacional de la Mujer**

Marzo 2019





## Índice

### Introducción

1. La tasa de actividad femenina y la brecha de género empeora en el último año.
2. La mayor parte de mujeres inactivas, lo son por dedicarse a las labores del hogar.
3. La población ocupada femenina sigue siendo inferior a la de los hombres y en el último año vuelve a crecer la brecha de género
4. La segregación ocupacional sexista se mantiene en el último año
5. El empleo a tiempo parcial sigue siendo el empleo de las mujeres y en el último año la brecha entre mujeres y hombres ha vuelto a crecer
6. Los permisos para cuidado de familiares no retribuidos siguen siendo de las mujeres y los permisos retribuidos para hombres. En el año 2018, hay más permisos de paternidad que maternidad.
7. Inestabilidad laboral o empleo temporal sigue otro año más dificultando el mantenimiento en el empleo para las mujeres
8. La brecha de género en la tasa de paro se mantiene un año más
9. El paro de larga duración, afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres
10. De todas las mujeres que perciben alguna prestación por desempleo, el 40,23% reciben la prestación contributiva
11. Por edades, entre 25 y 54 años se concentran la mayor parte de las perceptoras del desempleo contributivo. La brecha salarial en las cuantías de la prestación se mantiene en todas las edades

### Resumen y Conclusiones

## Introducción

La igualdad además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y de nuestra economía. La igualdad 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.

El contexto de recuperación económica, no se está traduciendo en una mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral. Lejos de reducirse, las brechas de género en el empleo aumentan. Las reformas laborales y medidas de recorte y austeridad junto a la omisión de actuaciones públicas que realmente contribuyan a avanzar en la igualdad de género siguen incrementando la situación de retroceso en la igualdad de género y colocan a las mujeres en una situación que nos aleja cada vez más de la posibilidad de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las mujeres acceden al mercado laboral en peores condiciones que los hombres, promocionan menos a puestos de responsabilidad, reciben salarios más bajos y siguen asumiendo casi en solitario las responsabilidades familiares.

Por estas razones UGT y CCOO convocamos el año pasado una huelga el día 8 marzo, Día Internacional de la Mujer como jornada de protesta para exigir la corrección de las desigualdades y eliminar la discriminación por razón de género.

Un año después, el análisis de los datos que recoge la Encuesta de Población Activa del INE en 2018, siguen evidenciando los niveles de desigualdad laboral entre mujeres y hombres, por lo que la supuesta recuperación del empleo, no está afectando por igual a ambos, mostrando la debilidad del empleo femenino y la peor valoración del trabajo de las mujeres.

La tasa de actividad de las mujeres desciende otro año más y la brecha de género en las tasas de empleo respecto a los hombres siguen aumentando. Hay 1.606.300 mujeres activas menos que hombres, 1.736.200 mujeres menos ocupadas pero hay 130.000 mujeres más en paro. La brecha en la tasa de empleo supera los 11 puntos y sin embargo la tasa de paro que soportan las mujeres (17,03%) es superior a la de los hombres (13,72%).

Sigue persistiendo una brecha salarial del 22,35%. Las trabajadoras cobraron de media 5.793,02 euros menos que los hombres. Y todas estas condiciones laborales que soportan las mujeres a lo largo de su vida laboral se traslada en materia de protección social.

Además, a la desigualdad laboral hay que añadir la situación intolerable que sufren las mujeres víctimas de violencia de género en España. El Pacto de Estado contra la Violencia de Género se ha quedado muy escaso en las medidas en el ámbito laboral, por lo que es fundamental potenciar el Programa de inserción sociolaboral para las víctimas de violencia de género y apenas se han desarrollado medias de apoyo y protección a las víctimas, relacionadas con el ámbito laboral.

En este año no se han adoptado medidas que reviertan de forma efectiva la etapa regresiva del anterior gobierno en materia de políticas de igualdad. El rechazo al proyecto de ley de los

Presupuestos Generales del Estado, para el 2019 ha supuesto una oportunidad perdida para acabar con las políticas de recortes y austeridad.

Desde UGT seguimos exigiendo al Gobierno, a las formaciones políticas y las empresas la adopción de medidas eficaces y efectivas para combatir la discriminación y la desigualdad que siguen soportando a las mujeres.

Por ello es urgente y necesario:

- ✓ Hacer efectivo el diálogo social e impulsar la negociación colectiva, incrementar las políticas activas de empleo, exigir planes de igualdad en todas las empresas ampliando su ámbito de aplicación legal a empresas de menos de 250 trabajadores/as, así como la adopción de medidas de acción positiva dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo y en la protección social.
- ✓ Aprobar una ley de igualdad salarial que contribuya de forma eficaz a combatir la brecha salarial eliminando la discriminación retributiva entre hombres y mujeres
- ✓ Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.
- ✓ Adoptar medidas y políticas que garanticen la efectiva corresponsabilidad entre mujeres y hombres para el reparto equitativo de las responsabilidades familiares, que hagan posible la compatibilización del trabajo y los cuidados sin efectos negativos para las mujeres, como la equiparación del permiso de paternidad al de maternidad, entre otras.
- ✓ Avanzar en la eliminación de las violencias machistas, garantizando el estricto cumplimiento de las medidas acordadas en el Pacto de Estado contra la violencia de género y garantizar su impacto para mejorar la situación de estas mujeres.
- ✓ Poner en marcha un modelo educativo igualitario y fortalecer los servicios públicos, especialmente en Educación, Sanidad y Servicios Sociales, así como garantizar la existencia y viabilidad de infraestructuras públicas para la atención y cuidados de calidad, accesibles y adecuados, de niños y niñas, especialmente menores de 0 a 3 años y de personas mayores y/o en situación de dependencia.

Por todas estas razones, UGT y CCOO convocamos una huelga general de al menos dos horas por turno con cobertura de 24 horas para el próximo 8 de marzo de 2019, que tiene por objetivo exigir que las políticas de igualdad sean prioritarias para el Gobierno, el reconocimiento pleno y efectivo del derecho a la igualdad de todas las mujeres y denunciar cualquier vulneración de sus derechos.

## La tasa de actividad femenina y la brecha de género empeora en el último año.

**En 2018 la tasa de actividad femenina ha vuelto a descender, y la brecha de género entre mujeres y hombres ha continuado aumentando, situándose ya en 11,5 puntos por debajo de la masculina. Se confirma así una tendencia que resulta muy negativa para el empleo de las mujeres.**

La tasa de actividad femenina ha vuelto a disminuir en el último año, pasando de un 53,24% en 2017 a un 53,06% en 2018. Se confirma así la tendencia decreciente desde 2012, en la que la tasa de actividad de las mujeres era de un 53,98%.

A su vez la brecha de género, es decir la diferencia con la tasa de actividad de los hombres continúa en aumento. En 2018 la diferencia entre la tasa de actividad masculina (64,56%) y la femenina (53,06%) se sitúa ya en 11,5 puntos; en 2017 dicha diferencia fue de 11,49 puntos.

El incremento de la brecha de género en la tasa de actividad no es una buena noticia para el empleo de las mujeres y resulta muy preocupante que la tendencia del descenso de la tasa de actividad femenina, emprendida en los últimos años de la crisis, se mantenga un año más.

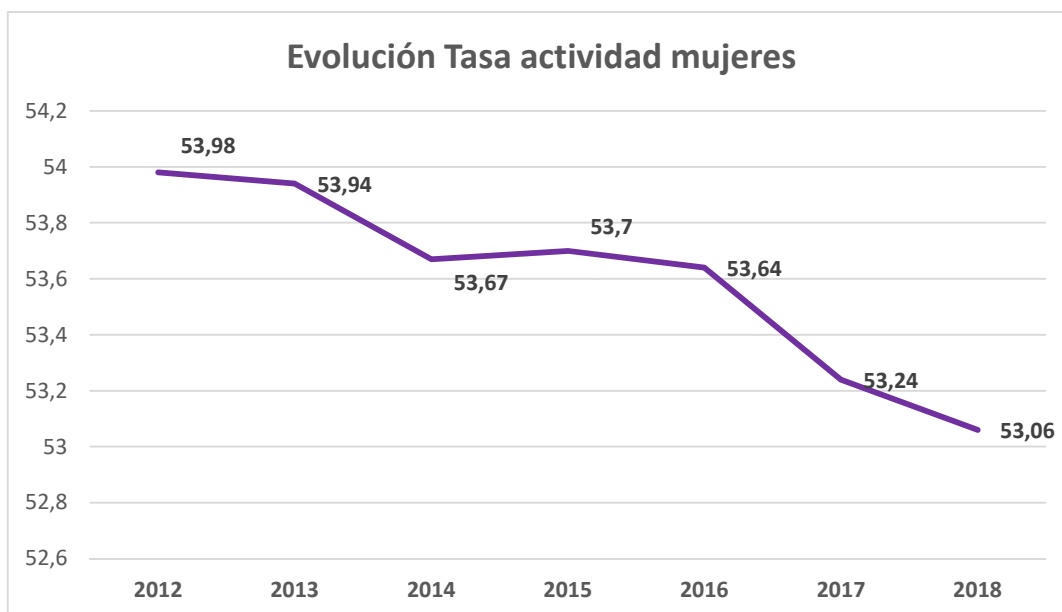
Es necesario que en España se adopten medidas para favorecer el crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres y la eliminación de la brecha de género con los hombres, y se sigan las recomendaciones de la Unión Europea y de todos los Organismos Internacionales, que ven en el empleo de las mujeres la oportunidad para el crecimiento económico y para el incremento de la eficiencia y la productividad en el mundo laboral.

En la tabla siguiente se recogen las cifras de la población activa por sexo y la diferencia o brecha entre mujeres y hombres

<b>Población activa de 16 años y más 2018</b>				
	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Diferencia Brecha</b>
<b>Población activa</b>	22.806.800	12.206.550	10.600.250	1.606.300
<b>Tasa actividad</b>	58,65	64,56	53,06	11,5

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA/INE datos 2018

En el gráfico siguiente se recoge la evolución de la tasa de actividad femenina desde 2012, en la que se refleja como continúa descendiendo.



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA/INE datos

**Desde 2012, la tasa de actividad de las mujeres ha descendido casi un punto.** Las reformas laborales aprobadas durante la crisis económica, unida a los recortes en el gasto público, no sólo no ha favorecido la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, sino que sigue expulsándolas. La herencia que nos dejan las políticas que, durante la recesión fueron adoptadas al margen de su impacto de género y sin importar el mismo, sigue presente en el empleo, sin que los efectos negativos y de retroceso que han tenido sobre la igualdad en el ámbito laboral se hayan paralizado ni invertido.

Por CCAA, la tasa de actividad de las mujeres en 2018, vuelve a ser inferior a la de los hombres en todas y cada una de ellas. En general, y salvo en el caso de Extremadura y Murcia, en 2018, en aquellas CCAA en las que se ha incrementado la tasa de actividad femenina se ha reducido la brecha de género, mientras que crece en aquellas en las que la tasa de actividad femenina ha descendido.

Con excepción de Extremadura y Murcia, en las que, habiendo descendido la tasa de actividad femenina, también lo ha hecho la brecha de género, en el resto de CCAA, **el descenso de la tasa de actividad de las mujeres ha ido acompañado de un incremento en la brecha de género de esta tasa.**

**Las únicas comunidades en las que la tasa de actividad de las mujeres es más alta, superando la media de la tasa de actividad femenina nacional,** situada en 53,06% en 2018, son **Baleares (59,06%), Madrid (57,93%), Cataluña (56,26%), Canarias (55,48%), Navarra (54,88%), la Rioja 54,69%,** y Melilla (54,5%). Respecto de 2017, con excepción de Melilla, son las mismas CCAA, las que se mantienen con mayor tasa de actividad femenina.

Las comunidades con las tasas más bajas de actividad femenina son Asturias (46,92%), Extremadura (48,17%), Castilla y León (48,68), Galicia (49,38%) y Cantabria (49,24%).

En el cuadro siguiente se recogen los datos de actividad y de tasas de actividad de hombres y mujeres, en el que se puede apreciar cómo tanto en un caso como otro las cifras de mujeres son inferiores a la de los hombres en todos los casos y con independencia del lugar donde residan.

**Total actividad y tasa de población activa por sexo y CC AA 2018**

Comunidades autónomas	Total Hombres activos	Total mujeres activos	Tasa actividad hombres	Tasa actividad mujeres	Brecha M/H
Nacional	12.206.550	10.600.250	64,56	53,06	11,5
Andalucía	2.165.550	1.769.875	63,96	50,1	13,86
Aragón	346.750	295.300	64,54	53,01	11,53
Asturias	233.300	220.350	55,04	46,92	8,12
Baleares	340.675	292.425	69,86	59,06	10,8
Canarias	599.400	523.125	65,47	55,48	9,99
Cantabria	144.725	125.075	60,76	49,24	11,52
Castilla y León	611.400	506.650	60,59	48,68	11,91
Castilla La Mancha	553.825	429.750	66,08	51,43	14,65
Cataluña	2.000.950	1.797.675	66,61	56,26	10,35
Comunidad Valenciana	1.311.350	1.108.775	64,9	52,47	12,43
Extremadura	277.675	218.575	62,61	48,17	14,44
Galicia	642.100	601.375	57,52	49,38	8,14
Madrid	1.755.050	1.652.175	68,42	57,93	10,49
Murcia	396.175	315.325	66,51	52,22	14,29
Navarra	165.750	147.900	63,44	54,88	8,56
Pais Vasco	536.575	489.275	61,33	51,61	9,72
La Rioja	81.450	72.625	63,79	54,69	9,1
Ceuta *	21.050	17.575	65,73	52,2	13,53
Melilla*	22.875	16.525	70,62	54,5	16,12

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA/INE datos

\*Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

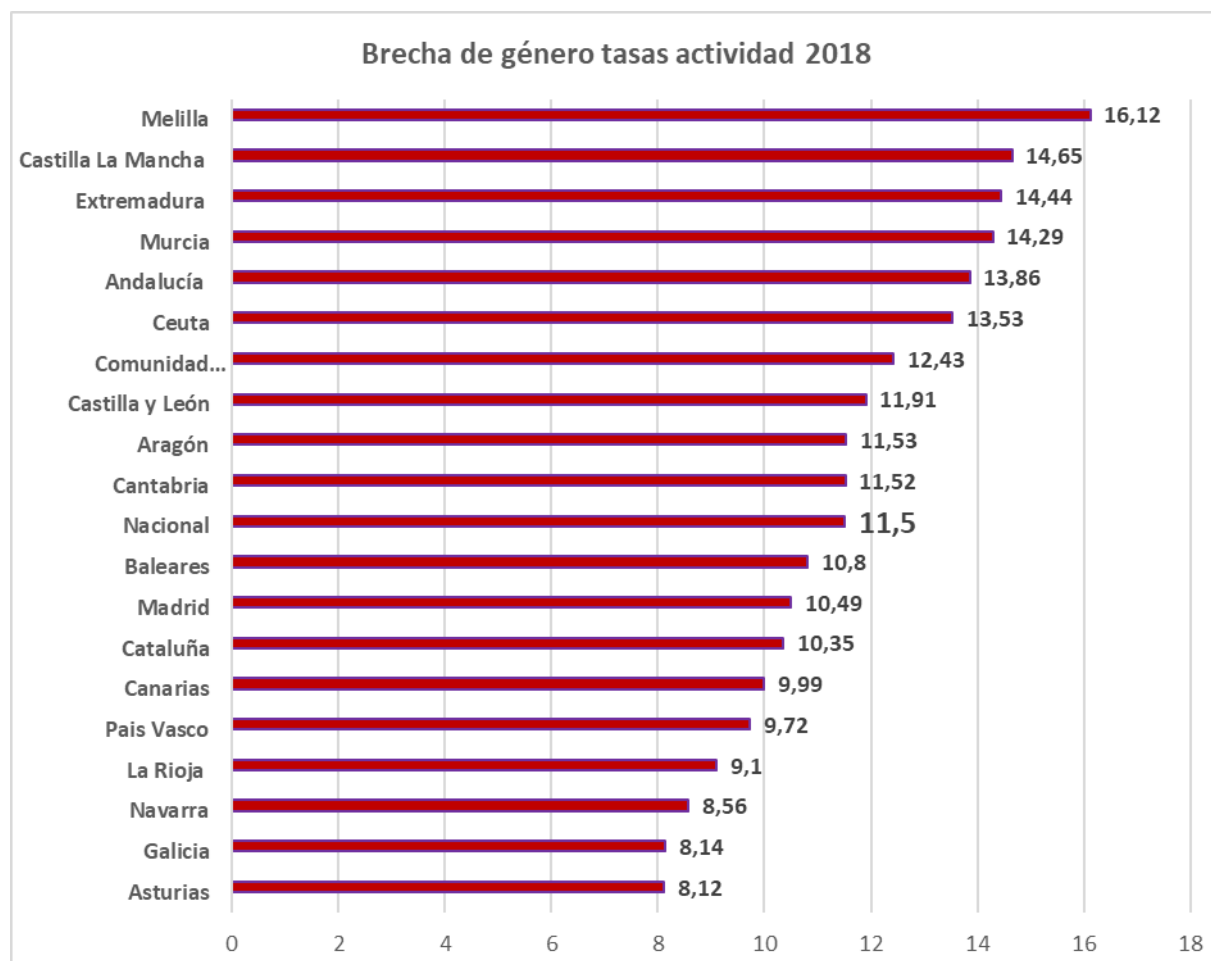
Respecto a las brechas de género en las tasas de actividad entre mujeres y hombres por CCAA, las más elevadas se corresponden con Melilla (16,12), Castilla la Mancha (14,65), Extremadura (14,44) y Murcia (14,29).

Las brechas menores se encuentran en Asturias (8,12), Galicia (8,14) y Navarra (8,56).



Llama la atención, al igual que en el año anterior a 2018, el caso de Baleares que, teniendo la tasa de actividad femenina más alta de España, presenta también una elevada brecha de género.

El gráfico siguiente muestra la brecha de género o diferencia entre la tasa de actividad masculina y la femenina que se da en todas y cada una de las CCAA.



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA 2018/INE

### La mayor parte de mujeres inactivas, lo son por dedicarse a las labores del hogar.

Los datos del año 2018, ponen de manifiesto que las mujeres son casi el 60% de las personas inactivas (58,32) en España, más del noventa por ciento (90,35%), lo son por dedicarse a las labores del hogar.

Hay 6.702.225 hombres frente a 9.337.700 mujeres, es decir hay 2.675.475 mujeres más inactivas que hombres. Sin embargo, las razones de esta inactividad son diferentes para ellos y ellas.

Mientras la mayor presencia de hombres inactivos está en la jubilación o prejubilado, casi cuatro millones (3.978.625), la mayor presencia de mujeres inactivas esta en las labores del hogar, más de tres millones de mujeres (3.355.525) se dedican únicamente a cuidar del hogar y la familia sin ningún tipo de remuneración.

#### Población inactiva desagregada por sexo y motivo de inactividad 2018

	Total hombres	Total mujeres	Diferencia H/M	% de mujeres s/ total población inactiva
<b>Total</b>	6.702.225	9.377.700	+2.675.475	58,32
<b>Estudiante</b>	1.321.725	1.372.775	+51.050	50,95
<b>Jubilado o prejubilado</b>	3.978.625	2.311.525	1.667.100	36,75
<b>Labores del hogar</b>	358.225	3.355.525	+2.997.300	<b>90,35</b>
<b>Incapacitado permanente</b>	607.125	655.650	-+8.525	51,92
<b>Perceptor pensión distinta de la de jubilación o prejubilación</b>	168.700	1.495.850	+1.327.150	89,87
<b>Realizó sin remuneración trabajos sociales, actividades benéficas, etc.</b>	4.100	5.325	+1.225	56,50
<b>Otras</b>	263.750	181.050	82.700	40,70

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018 Población ocupada

Las mujeres tienen una elevadísima presencia entre quienes reciben una pensión distinta a la de jubilación, casi un millón y medio de mujeres (1.495.850) frente a 168.700 hombres. También son mayoría entre las estudiantes, personas inactivas por incapacidad permanente o las que realizan trabajos sociales, actividades benéficas sin remuneración.

Si comparamos los datos con los datos de EPA 2017 desafortunadamente se confirman un ligero aumento de las mujeres inactivas respecto a los hombres y siguen siendo más del 90% por las labores del hogar, el principal motivo de inactividad. En el año 2018 aumenta levemente (0,22 puntos) el porcentaje de mujeres que son inactivas por labores del hogar, pasando del 90,13% en 2017 al 90,35% en 2018.

**Las labores del hogar siguen siendo la principal causa de inactividad en todas las comunidades autónomas.**

Las mujeres inactivas que se dedican a labores del hogar son mayoritarias respecto a los hombres con independencia del lugar en que residen, oscilando desde el 94% en Asturias, que tiene el porcentaje más elevado de mujeres inactivas por esta causa hasta el 84,71% de Canarias, que tiene el porcentaje más bajo.

**Población inactiva por motivos de Labores del Hogar 2018**

Comunidades autónomas	Totales	Total hombres	Total mujeres	Diferencias M/H	% mujeres s/total población inactiva
Nacional	3.713.750	358.225	3.355.525	2.997.300	90,35
Andalucía	762.450	71.750	690.700	618.950	90,59
Aragón	99.200	7.075	92.125	85.050	92,87
Asturias	88.300	5.175	83.125	77.950	94,14
Baleares	88.400	11.900	76.500	64.600	86,54
Canarias	186.250	28.475	157.775	129.300	84,71
Cantabria	52.550	3.875	48.675	44.800	92,63
Castilla y León	225.150	18.400	206.750	188.350	91,83
Castilla La Mancha	203.625	12.825	190.800	177.975	93,70
Cataluña	485.375	53.825	431.550	377.725	88,91
Comunidad Valenciana	378.975	39.925	339.050	299.125	89,47
Extremadura	99.800	7.650	92.150	84.500	92,33
Galicia	201.525	28.775	172.750	143.975	85,72
Madrid	466.500	34.825	431.675	396.850	92,53
Murcia	122.300	11.250	111.050	99.800	90,80
Navarra	45.475	4.875	40.600	35.725	89,28
Pais Vasco	169.925	14.400	155.525	141.125	91,53
La Rioja	23.500	2.050	21.450	19.400	91,28
Ceuta	7.900	475	7.425	6.950	93,99
Melilla	6.600	825	5.775	4.950	87,50

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018 Población ocupada

En Andalucía, la cifra de mujeres inactivas por labores del hogar es de casi setecientas mil mujeres (690.700) en el resto de comunidades no supera el medio millón.

Además de Asturias, con casi el 94% están Ceuta con 93,99%, y Castilla la Mancha con 93,70% son las comunidades con los porcentajes más elevados de mujeres inactivas que se dedican a labores del hogar. Por el contrario, las comunidades con menores porcentajes son Canarias 84,71% y Galicia con 85,71%.

Al comparar los datos del 2017 con los del 2018 podemos corroborar que los porcentajes de las mujeres inactivas se mantienen, con ligerísimas variaciones.

## El 93,46% de las personas inactivas que no buscan empleo por dedicarse al cuidado de niños o adultos, enfermos, discapacitados o mayores son mujeres.

Cerca de medio millón de mujeres (485.200) frente a 33.950 hombres no buscan empleo por dedicarse al cuidado de niños o adultos, enfermos, discapacitados o mayores, y 1.212.475 mujeres (frente a 93.975 hombres) no lo hacen por tener otras responsabilidades familiares o personales.

Estos datos ponen de manifiesto una vez más la brecha de género cuando se trata de la asunción de las responsabilidades familiares. En el caso de los hombres, los que declaran que su motivo para no buscar empleo sea el cuidado de niños o adultos, enfermos, discapacitados o mayores solo son 6,54% (33.950) frente al 93,46% de mujeres. Si comparamos este dato con el año 2017, este porcentaje se reduce un poco más de medio punto ((0,67), pasando de un 94,13% en 2017 al 93,46%.

Respecto al motivo de no buscar empleo porque consideran que no lo van a encontrar, las mujeres casi 69% (68,90%) creen que no lo van a encontrar, 221.575 mujeres frente a 100.000 hombres. El efecto desánimo afecta precisamente a las mujeres debido a sus mayores dificultades para incorporarse y mantenerse en el mercado laboral.

**Población inactiva desagregada por sexo y motivo de no buscar empleo 2018**

	Total hombres	Total mujeres	Diferencia	% de mujeres s/total población inactiva
<b>Cree que no lo va a encontrar</b>	100.000	221.575	+121.575	<b>68,90</b>
<b>Estar afectado por una regulación de empleo</b>	8.350	5.575	2.775	40,04
<b>Enfermedad o incapacidad propia</b>	883.725	820.650	63.075	48,15
<b>Cuidar niños o adultos, enfermos, discapacitados o mayores</b>	33.950	485.200	+451.250	<b>93,46</b>
<b>Otras responsabilidades familiares o personales</b>	93.975	1.212.475	+1.118.500	<b>92,81</b>
<b>Estar cursando estudios o recibiendo formación</b>	1.252.000	1.269.675	+17.675	50,35
<b>Estar jubilado</b>	2.256.150	1.465.125	791.025	39,37
<b>Otros motivos</b>	255.225	1.288.850	+1.033.625	83,47
<b>No sabe</b>	12.300	16.650	+4.350	57,51
<b>No clasificable</b>	1.806.575	2.591.900	+785.325	58,93

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018 Población ocupada

Los datos de la tabla anterior ponen de manifiesto que en España se mantiene un gran déficit en la corresponsabilidad por parte de los hombres, ya se trate de los que tienen empleo como de los inactivos, datos que apenas varían año tras año en los análisis de datos de la EPA.

## La población ocupada femenina sigue siendo inferior a la de los hombres y en el último año vuelve a crecer la brecha de género.

### En 2018 hay 1.736.200 mujeres menos ocupadas que hombres.

Tomando como referencia los datos publicados por la EPA 2018, en España hay 8.795.750 mujeres ocupadas frente a 10.531.950 hombres, es decir que son 1.736.200 mujeres ocupadas menos que hombres.

Respecto de 2017, la diferencia entre la población ocupada femenina y la masculina ha aumentado, pasando de 1.707.775 mujeres ocupadas menos que hombres en 2017, a 1.736.200 mujeres ocupadas menos que hombres, lo que supone un incremento de la brecha de género en este último año, aumentando en 28.425 mujeres menos ocupadas que hombres.

Población ocupada 2018			
Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M
19.327.700	10.531.950	8.795.750	-1.736.200

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018 Población ocupada

### La tasa de empleo femenino presenta una brecha de género que ha crecido nuevamente en el último año, situándose ya en 11,67 puntos en 2018.

En España seguimos muy lejos de acercarnos a los objetivos de Europa 2020, en los que se establece un 75% de ocupación tanto para mujeres como para hombres en todos los Estados miembros. Y la brecha de género no sólo no se reduce, sino que aumenta.

En 2018, la tasa de empleo de los hombres supone el 55,70% frente al 44,03% de las mujeres, lo que implica la existencia de una brecha de 11,67 puntos de diferencia entre una y otra.

La situación respecto del año anterior, 2017, no solo no ha mejorado, sino que la brecha de género ha registrado un incremento. En 2017 la tasa de empleo de los hombres supuso un 54,60% frente a un 43,11% de tasa de empleo femenina y la brecha de género se situó en 11,49 puntos, de forma que en 2018 la brecha entre hombres y mujeres se ha incrementado 0,18 puntos respecto del año anterior.

Tasa de empleo 2018			
Total	Hombres	Mujeres	Brecha
49,70%	55,70%	44,03%	11,67

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018 Población ocupada

El incremento de la brecha entre mujeres y hombres en la tasa de empleo de este último año, confirma un año más la tendencia iniciada en 2013. Las siguientes tablas muestran como la tasa de empleo de las mujeres se recupera más lentamente que la de los hombres, y como la brecha de

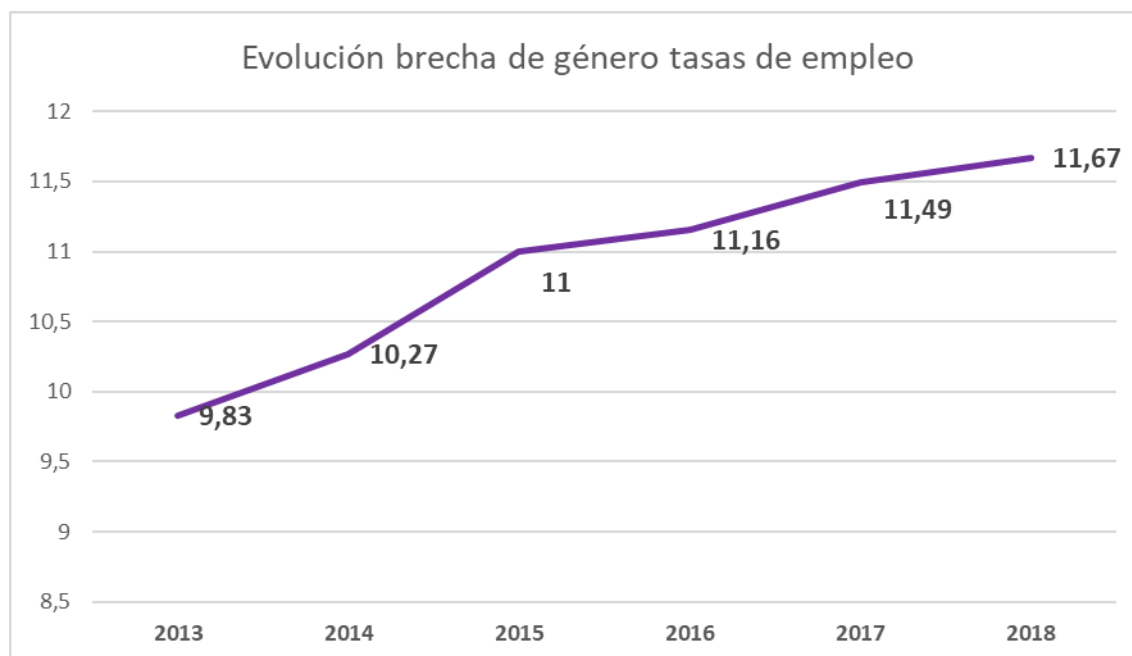
género no ha dejado de aumentar desde 2013, pasando de 9,83 puntos de diferencia, a 11,67 puntos en 2018.

**Evolución brecha de género de la tasa de empleo 2013-2018**

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Hombres</b>	49,39	50,30	52,05	53,33	54,60	55,70
<b>Mujeres</b>	39,56	40,03	41,05	42,17	43,11	44,03
<b>Brecha</b>	9,83	10,27	11	11,16	11,49	11,67

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA INE Población ocupada

El siguiente gráfico visualiza el crecimiento de la brecha de género en las tasas de empleo masculino y femenino desde 2013.



Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018 Población ocupada

## Población ocupada y tasa de empleo por CCAA

El mayor número de mujeres ocupadas lo encontramos en Cataluña, Madrid y Andalucía, siendo las únicas que superan el millón de mujeres ocupadas, destacando Cataluña que supera el millón y medio. En el resto de CCAA, las mujeres ocupadas están por debajo y alejadas de esta cifra.

En relación con las tasas de empleo por comunidades autónomas, sólo siete de ellas presentan una tasa de empleo femenino superior a la media de la tasa de empleo de mujeres nacional, una menos que en 2017, siendo Baleares, con un 52,59%, Madrid, con un 50,48% y Cataluña, con un 49,46%, las que presentan una tasa de empleo femenino más alta, seguidas de Navarra (48,80%), La Rioja (48,21%), Aragón (46,56%) y País Vasco (46,56%). Cantabria que el año 2017 superaba la media nacional, en el año 2018 se encuentra ya por debajo de la misma (43,18%).

Las Comunidades que registran la **tasa de empleo más bajo** son Ceuta con un 33,23%, Extremadura con un 34,18% y Andalucía con un 36,60%, seguidas en orden de menor a mayor tasa de empleo por Melilla (37,29%), Asturias (39,92%), Castilla La Mancha (39,06%), Murcia (41, 26%), Castilla y León (41,76%), Galicia (42,29%), Cantabria (43,15%), Comunidad Valenciana (43,30%) y Canarias (43,60%).

**Total población ocupada y tasa de empleo por sexo y CC AA 2018**

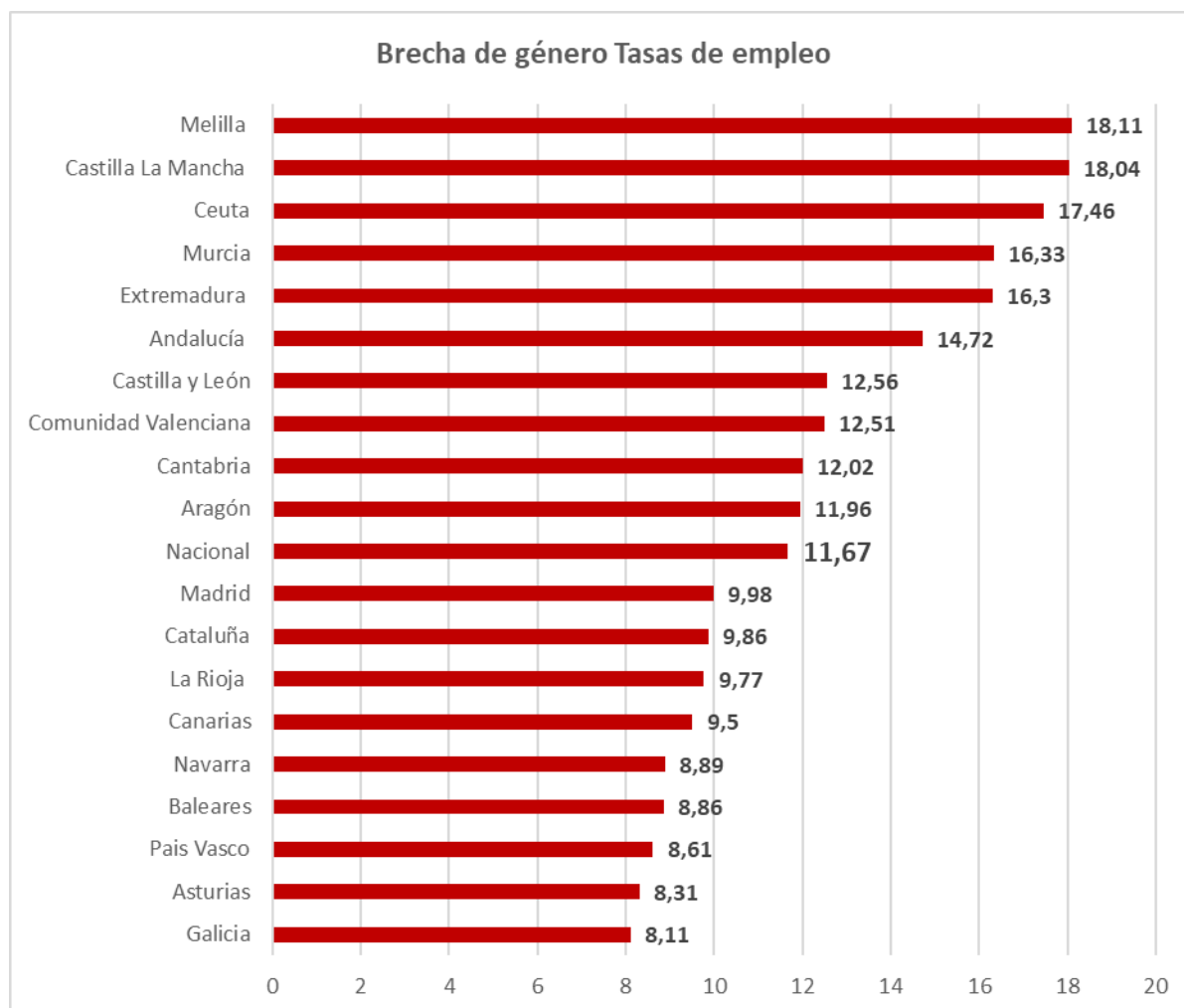
Comunidades autónomas	Total Hombres ocupados	Total mujeres ocupadas	Tasa empleo hombres	Tasa empleo mujeres	Brecha M/H
<b>Nacional</b>	10.531.950	8.795.750	55,70	44,03	<b>11,67</b>
<b>Andalucía</b>	1.737.700	1.293.075	51,32	36,60	<b>14,72</b>
<b>Aragón</b>	314.400	259.425	58,52	46,56	<b>11,96</b>
<b>Asturias</b>	204.425	187.450	48,23	39,92	<b>8,31</b>
<b>Baleares</b>	299.675	260.450	61,45	52,59	<b>8,86</b>
<b>Canarias</b>	486.100	411.100	53,10	43,60	<b>9,5</b>
<b>Cantabria</b>	131.425	109.600	55,17	43,15	<b>12,02</b>
<b>Castilla y León</b>	548.075	434.725	54,32	41,76	<b>12,56</b>
<b>Castilla La Mancha</b>	478.550	326.400	57,10	39,06	<b>18,04</b>
<b>Cataluña</b>	1.781.950	1.580.275	59,32	49,46	<b>9,86</b>
<b>Comunidad Valenciana</b>	1.127.675	915.150	55,81	43,30	<b>12,51</b>
<b>Extremadura</b>	223.850	155.050	50,48	34,18	<b>16,3</b>
<b>Galicia</b>	562.600	515.025	50,40	42,29	<b>8,11</b>
<b>Madrid</b>	1.551.100	1.439.800	60,46	50,48	<b>9,98</b>
<b>Murcia</b>	343.125	249.150	57,59	41,26	<b>16,33</b>
<b>Navarra</b>	150.700	131.525	57,69	48,80	<b>8,89</b>
<b>País Vasco</b>	482.450	441.125	55,14	46,53	<b>8,61</b>
<b>La Rioja</b>	74.050	64.000	57,98	48,21	<b>9,77</b>
<b>Ceuta*</b>	16.225	11.200	50,69	33,23	<b>17,46</b>
<b>Melilla*</b>	17.925	11.300	55,40	37,29	<b>18,11</b>

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018 Población ocupada

\*Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

En cuanto a la **brecha de género**, las CCAA que cuentan con las **brechas más acusadas** en 2018, son Melilla con una diferencia de 18,11 puntos, Castilla La Mancha con una brecha de 18,04 puntos, Ceuta con 17,46 puntos, Murcia con 16,33 puntos y Extremadura con 16,30 puntos.

Las Comunidades con una **menor brecha** son Galicia con 8,11 puntos de diferencia, Asturias con 8,31 puntos, País Vasco con 8,61 puntos, Baleares con 8,86 puntos y Navarra con 8,89 puntos.



Fuente elaboración UGT a partir datos EPA 2018 Población ocupada

## La segregación ocupacional se mantiene en el último año

Uno de los factores de desigualdad y discriminación que caracteriza el empleo de las mujeres es el de la segregación ocupacional.

Las mujeres se concentran por lo general en un determinado tipo de ocupaciones y en un sector de actividad, y suelen ocupar los puestos peor valorados y de más baja retribución.

### La segregación ocupacional sexista por sectores de actividad

Según los últimos datos de la EPA, 7.800.025 de mujeres se encuentran ocupadas en el sector servicios en 2018, lo que supone un 53,48% de la población ocupada en este sector; en industria las mujeres ocupadas son 698.300, que supone un 25,78% del sector; en agricultura son 191.125 mujeres y representan el 23,52% del mismo, y en construcción son 106.300, que se corresponde con el 8,70% de quienes trabajan en ese sector.

El sector servicios agrupa algo más de las tres cuartas partes del total de la población ocupada y el número de mujeres ocupadas en este sector supera al de los hombres en algo más de un millón.

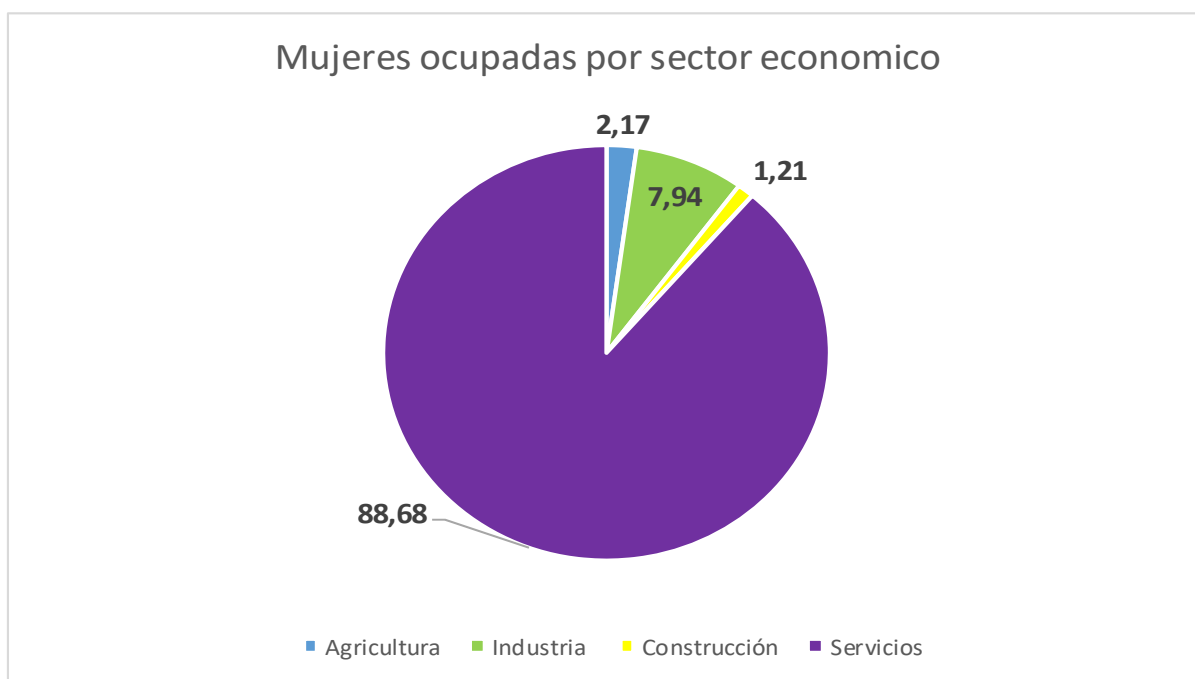


**Población ocupada desagregada por sexo y según sector económico 2018**

	Hombres ocupados	Mujeres ocupadas	% de mujeres sobre total población ocupada	% de mujeres sobre total de mujeres ocupadas
<b>Agricultura</b>	621.400	191.125	23,52	2,17
<b>Industria</b>	2.010.000	698.300	25,78	7,94
<b>Construcción</b>	1.115.500	106.300	8,70	1,21
<b>Servicios</b>	6.785.075	7.800.025	53,48	88,68
<b>Total</b>	10.531.950	8.795.750	45,51	100

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018 Población ocupada

En España, el 88,68% de las mujeres ocupadas se concentra en el sector servicios, mientras que en el resto de sectores su presencia es muy baja, un 1,21% en construcción, un 2,17% en agricultura, y un 7,94% en industria.



Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018 Población ocupada

En relación con 2017, la segregación ocupacional horizontal se mantiene, y tan sólo se observa una pequeña variación en el porcentaje de mujeres, en el sector industria, que pasa de un 7,72% en 2017 a un 7,94% en 2018 y en el sector de construcción que pasa de 1,16 a 1,21, mientras que en el resto se registra un ligero descenso. Pese a estas pequeñas variaciones, el sector servicios sigue siendo un sector feminizado donde las mujeres siguen concentrándose mayoritariamente, frente al resto de los sectores, altamente masculinizados.

## Por CCAA, los porcentajes de mujeres ocupadas por sectores económicos de actividad varían en función del peso del mismo en cada territorio, pero manteniéndose la segregación sexista

En el sector de agricultura, el porcentaje de mujeres ocupadas oscila entre un 38,44% de Galicia, hasta un 15,27% de Castilla La Mancha.

Las Comunidades con un porcentaje de mujeres ocupadas en agricultura más alto son Galicia (38,44%), Asturias (37,55%) y la Rioja (36,92). Y los porcentajes más bajos se encuentran en Castilla La Mancha (15,27%), Baleares (15,54%) y Extremadura (16,33%).

Población ocupada desagregada por sexo sector agricultura y CCAA

Comunidades Autónomas	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% mujeres sobre total población ocupada
Nacional	812.525	621.400	191.125	23,52
Andalucía	250.950	184.775	66.175	26,37
Aragón	38.550	30.925	7.625	19,78
Asturias	17.175	10.725	6.450	37,55
Baleares	8.850	7.475	1.375	15,54
Canarias	22.375	16.175	6.200	27,71
Cantabria	6.550	4.725	1.825	27,86
Castilla y León	62.050	49.600	12.450	20,06
Castilla La Mancha	53.850	45.625	8.225	15,27
Cataluña	58.050	46.825	11.225	19,34
Comunidad Valenciana	60.825	50.175	10.650	17,51
Extremadura	51.600	43.175	8.425	16,33
Galicia	68.025	41.875	26.150	38,44
Madrid	6.000	4.325	1.675	27,92
Murcia	79.525	63.700	15.825	19,90
Navarra	11.850	9.500	2.350	19,83
Pais Vasco	9.275	7.275	2.000	21,56
La Rioja	6.975	4.400	2.575	36,92
Ceuta	50	50	0	0,00
Melilla	75	75	0	0,00

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018 Población ocupada.

Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

El sector de la industria, en el que apenas se emplean poco más de dos millones setecientos mil trabajadores y trabajadoras, es el sector más valorado y mejor retribuido.

Las mujeres representan tan sólo poco más de un cuarto de la ocupación total de este sector. Del total de personas ocupadas en el mismo, tan sólo 698.300 son mujeres frente a más de dos millones de hombres.

Por CCAA, los porcentajes de mujeres oscilan desde un 29,75% en la Rioja, hasta un 11,90% en Ceuta. Las CCAA con más mujeres ocupadas respecto del total de población ocupada en el sector de la industria, son La Rioja con 29,75%, Madrid con un 29,19%, Cataluña 28,80% y Comunidad Valenciana con un 28,12%. Las que presentan porcentajes más bajo son Ceuta con un 11,90%, Melilla con un 14,71% y Extremadura con un 17,86%.

**Población ocupada desagregada por sexo sector industria y CCAA**

Comunidades Autónomas	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% mujeres sobre total población ocupada
<b>Nacional</b>	2.708.300	2.010.000	698.300	25,78
<b>Andalucía</b>	278.250	221.425	56.825	20,42
<b>Aragón</b>	115.075	87.025	28.050	24,38
<b>Asturias</b>	56.200	45.775	10.425	18,55
<b>Baleares</b>	40.225	30.400	9.825	24,43
<b>Canarias</b>	38.100	29.500	8.600	22,57
<b>Cantabria</b>	38.100	30.675	7.425	19,49
<b>Castilla y León</b>	182.800	140.600	42.200	23,09
<b>Castilla La Mancha</b>	131.625	100.400	31.225	23,72
<b>Cataluña</b>	626.550	446.100	180.450	28,80
<b>Comunidad Valenciana</b>	350.050	251.625	98.425	28,12
<b>Extremadura</b>	33.175	27.250	5.925	17,86
<b>Galicia</b>	168.975	122.800	46.175	27,33
<b>Madrid</b>	257.125	182.075	75.050	29,19
<b>Murcia</b>	78.975	60.025	18.950	23,99
<b>Navarra</b>	75.225	56.250	18.975	25,22
<b>País Vasco</b>	200.750	151.700	49.050	24,43
<b>La Rioja</b>	35.125	24.675	10.450	29,75
<b>Ceuta*</b>	1.050	925	125	11,90
<b>Melilla*</b>	850	725	125	14,71

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018 Población ocupada. \*Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

En el **sector de construcción**, en el que el porcentaje de mujeres a nivel nacional es del 8,70%, en las CC. AA. Los porcentajes varían entre un 14,04% en Navarra y un 2,02% en Melilla.

Las Comunidades con los porcentajes de mujeres más altos son Navarra con 14,04%, Cataluña con 13,34%, y Aragón con 11,81%. Los porcentajes más bajos corresponden a Melilla con un 2,02%, Extremadura con un 2,99%, y Andalucía con un 4,48%.

**Población ocupada desagregada por sexo sector construcción y CCAA**

Comunidades Autónomas	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% mujeres sobre total población ocupada
Nacional	1.221.800	1.115.500	106.300	8,70
Andalucía	193.675	185.000	8.675	4,48
Aragón	34.725	30.625	4.100	11,81
Asturias	22.850	20.625	2.225	9,74
Baleares	48.825	43.525	5.300	10,86
Canarias	49.200	46.225	2.975	6,05
Cantabria	17.150	15.500	1.650	9,62
Castilla y León	66.275	62.405	3.825	5,77
Castilla La Mancha	67.600	63.650	3.950	5,84
Cataluña	212.500	184.150	28.350	13,34
Comunidad Valenciana	130.625	120.425	10.200	7,81
Extremadura	21.750	21.100	650	2,99
Galicia	67.275	62.800	4.475	6,65
Madrid	175.775	155.925	19.850	11,29
Murcia	35.850	34.150	1.700	4,74
Navarra	17.800	15.300	2.500	14,04
País Vasco	50.275	45.025	5.250	10,44
La Rioja	7.225	6.875	350	4,84
Ceuta*	1.075	950	125	11,63
Melilla*	1.225	1.200	25	2,04

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018 Población ocupada. \*Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

En el **sector servicios**, en el que la media nacional de mujeres es del 53,48%, los porcentajes de mujeres ocupadas en las Comunidades Autónomas, se sitúan entre el 58,01% en el País Vasco, hasta el 13,68% en Navarra.

Las Comunidades con porcentajes más elevados corresponden a País Vasco, (58,01%), La Rioja (57,04%), y Aragón con 56,98%).

Las Comunidades con los porcentajes más bajos, son Navarra con 13,68%, Melilla con 41,18% y Ceuta con 43,31%.

**Población ocupada desagregada por sexo sector servicios y CCAA**

Comunidades Autónomas	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% mujeres sobre total población ocupada
Nacional	14.585.100	6.785.075	7.800.025	53,48
Andalucía	2.307.900	1.146.475	1.161.425	50,32
Aragón	385.500	165.825	219.675	56,98
Asturias	295.675	127.325	168.350	56,94
Baleares	462.250	218.275	243.975	52,78
Canarias	787.500	394.200	393.300	49,94
Cantabria	179.125	80.425	98.700	55,10
Castilla y León	671.575	295.400	376.175	56,01
Castilla La Mancha	551.875	268.900	282.975	51,28
Cataluña	2.465.050	1.104.850	1.360.200	55,18
Comunidad Valenciana	1.501.325	705.475	795.850	53,01
Extremadura	272.500	132.375	140.125	51,42
Galicia	773.300	335.075	438.225	56,67
Madrid	2.552.000	1.208.775	1.343.225	52,63
Murcia	397.900	185.225	212.675	53,45
Navarra	177.350	69.650	107.700	13,68
Pais Vasco	663.250	278.475	384.775	58,01
La Rioja	88.750	38.125	50.625	57,04
Ceuta	25.225	14.300	10.925	43,31
Melilla	27.075	15.925	11.150	41,18

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018 Población ocupada.

\*Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

## La segregación ocupacional sexista por tipo de ocupaciones

Las mujeres, además de concentrarse mayoritariamente en un sector de actividad como es el de servicios que, con excepción del transporte, son mayoría en los trabajos no cualificados (en la que se encuentran personas empleadas de hogar, personal de limpieza y ayudantes de preparación de alimentos.), son también mayoría en tan sólo unas pocas ocupaciones, fuertemente feminizadas, como las relacionadas con la enseñanza, la salud, el cuidado de personas, la restauración y comercio y la atención al público en oficinas.

De los 17 grupos de ocupación, en 6 de los grupos, las mujeres no sólo son mayoría, con porcentajes superiores al 60% en casi todos ellos, superando en algún caso el 80% como en el grupo de trabajadores no cualificados en servicios, y alcanzando casi el 80% en algún otro, como el de trabajos de salud y cuidado de personas, sino que además existe una gran diferencia con el número de hombres en valores absolutos ocupados en esos mismos grupos.

**Población ocupada desagregada por sexo según grupo de ocupación 2018**

Ocupaciones	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% de mujeres sobre total población ocupada
<b>A</b> Directores y gerentes	799.500	542.575	256.925	32,14
<b>B</b> Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	1.749.400	536.850	1.212.550	69,31
<b>C</b> Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.707.725	1.001.825	705.900	41,34
<b>D</b> Técnicos, profesionales de apoyo	2.065.650	1.276.975	788.675	38,18
<b>E</b> Empleados de oficina que no atienden al público	1.073.000	416.200	656.800	61,21
<b>F</b> Empleados de oficina que atienden al público	938.975	248.250	690.725	73,56
<b>G</b> Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	2.668.750	1.099.375	1.569.375	58,81
<b>H</b> Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	1.201.225	255.425	945.800	78,74
<b>I</b> Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	453.175	393.725	59.450	13,12
<b>J</b> Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	450.800	361.950	88.850	19,71
<b>K</b> Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	840.450	830.250	10.200	1,21
<b>L</b> Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	1.325.325	1.167.025	158.300	18,84
<b>M</b> Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	550.450	391.425	159.025	28,89
<b>N</b> Conductores y operadores de maquinaria móvil	909.325	873.775	35.550	3,91
<b>O</b> Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	1.475.050	279.725	1.195.325	81,04
<b>P</b> Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	1.008.875	758.800	250.075	24,79
<b>Q</b> Ocupaciones militares	110.100	97.800	12.300	11,17

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018 Población ocupada

Del total de mujeres ocupadas, 1.569.375 mujeres que se encuentran en el grupo de trabajadores de los servicios de restauración son casi el 60% (58,81%) frente a 1.099.375 hombres; 1.212.550 mujeres están ocupadas como técnicas profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (69,31%) frente a 536.850 hombres; 945.800 mujeres (78,74%) frente a 255.425 hombres en los trabajadores de los servicios de salud; 690.725 mujeres (73,56%) en el grupo de empleados de oficina que atienden al público, frente a 248.2505 hombres; 656.800 mujeres (61,21%) frente a 416.200 hombres en empleados de oficina que no atienden al público. Y 1.195.325 mujeres dentro de los trabajadores no cualificados en servicios (excepto transporte) frente a 279.725 hombres. En este grupo se encuentran las personas empleadas de hogar, personal de limpieza, ayudantes de preparación de alimentos, todas ellas ocupaciones feminizada.

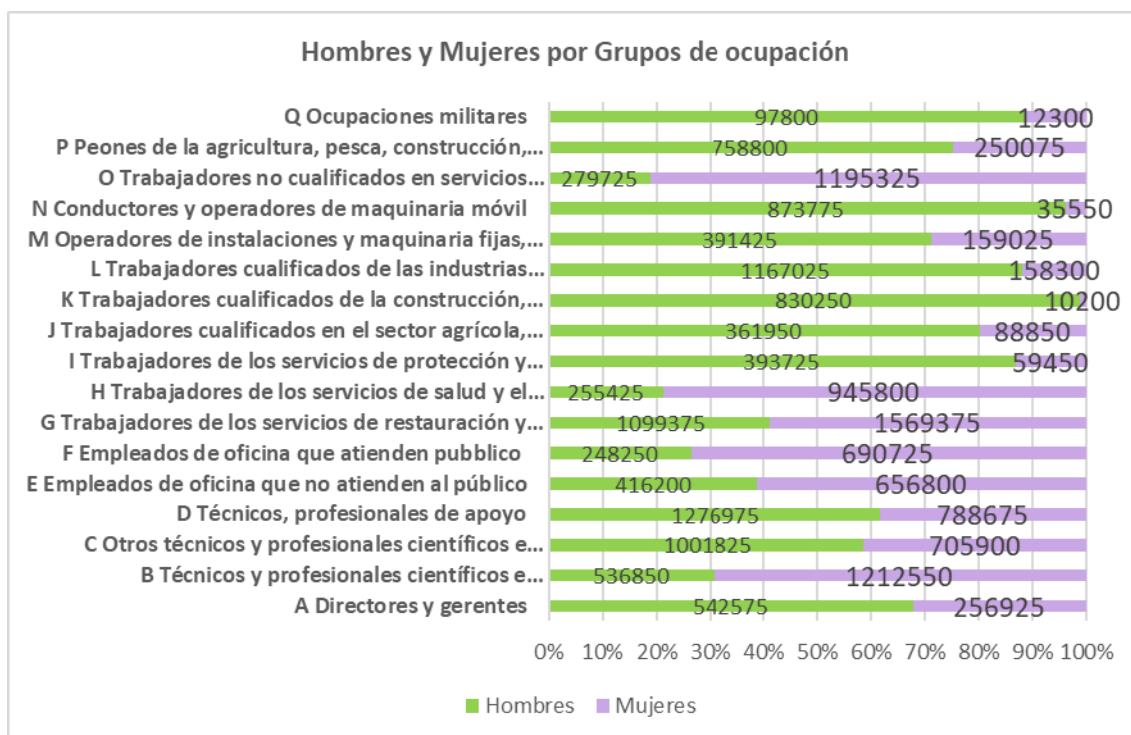
Por el contrario, la presencia de mujeres en tres de los grupos de ocupación es prácticamente testimonial, como en el grupo de trabajadores cualificados de la construcción (1,21% sobre el total de ocupados en este grupo), conductores y operadores de maquinaria móvil (3,91%), o en ocupaciones militares (11,17%).

En el resto de los grupos de ocupación, las mujeres están también infrarrepresentadas en la mayoría de los casos, siendo su presencia inferior a la de los hombres en todos estos grupos, oscilando su participación entre el 18,84% en el grupo de trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas, y el 41,34% en el grupo de otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales.

En el grupo de directores y gerentes, las mujeres representan tan sólo el 32,14% del total de personas ocupadas en dicho grupo.

Estos datos ponen de manifiesto la fuerte segregación sexista del trabajo, que se traduce en una clara división ocupacional entre y hombres y mujeres, y que sigue manteniendo el patrón ancestral de la atribución de roles sexistas a mujeres y hombres, de forma que cuando las mujeres acceden al mundo laboral lo hacen en las ocupaciones que tradicionalmente venían desempeñando en el ámbito privado, como son las tareas de cuidados y educación por ejemplo, y en las ocupaciones peor valoradas y peor retribuidas, mientras que los hombres acceden a las tareas desempeñadas tradicionalmente por los hombres, fuertemente masculinizadas, mejor valoradas y mejor retribuidas.

La segregación ocupacional se mantiene prácticamente invariable respecto al año 2017. En ambos años las mujeres solo son mayoría en 6 grupos de ocupación de los 17 grupos. Como excepción mencionamos que en el 2018 respecto al año 2017, ha habido un incremento en la presencia de mujeres en el grupo de directores y gerentes pasando de un 30,59% al 32,14 % en 2018, en términos absolutos son 21.000 mujeres ocupadas más.



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018 Población Ocupada.

## El empleo a tiempo parcial sigue siendo el empleo de las mujeres y en el último año la brecha entre mujeres y hombres ha vuelto a crecer

El empleo a tiempo parcial sigue siendo mayoritariamente femenino y la brecha entre mujeres y hombres sigue creciendo. Los datos del INE de 2018 ponen de manifiesto la notable desigualdad de género en el empleo a tiempo parcial, que además ha crecido respecto de 2017.

En 2018, casi el 75 % (74,53%) del trabajo a tiempo parcial lo desempeñan mujeres, con una brecha de género de más de 49 puntos (49,06) porcentuales de diferencia con los hombres. En términos absolutos 2.109.550 mujeres trabajan a tiempo parcial frente a 721.000 hombres, siendo 1.388.450 mujeres más que de hombres las que trabajan a tiempo parcial.

Respecto de 2017, la brecha se ha incrementado pasando de 46,64 puntos porcentuales a 49,06 en 2018, lo que supone un aumento de 2,45 puntos en el último año. En términos absolutos, mientras que el número de hombres con contrato a tiempo parcial ha descendido en un año, pasando de 751.950 a 721.100, el número de mujeres con contrato a tiempo parcial se ha incrementado de 2.066.925 en 2017 a 2.109.550 en 2018.

Por el contrario, cuando se trata de trabajo a tiempo completo, el porcentaje de mujeres es del 40,53% frente al 59,44% de hombres en 2018. La brecha de género en 2018 es de 18,94 puntos porcentuales en la contratación a tiempo completo, experimentando un incremento respecto de 2017, en el que la brecha era de un 18,88%.

Estos datos resultan muy preocupantes si tenemos en cuenta que el trabajo a tiempo parcial, mayoritariamente no elegido por sus destinatarios, en su inmensa mayoría mujeres, y que la regulación del mismo supone menores ingresos retributivos para las mujeres, una menor protección



social, y mayores dificultades de acceso para las prestaciones contributivas del Sistema de Seguridad Social. Y todo ello pese a la Jurisprudencia más reciente del Tribunal de Justicia de la UE, reconociendo el carácter discriminatorio que supone para las mujeres españolas el trabajo a tiempo parcial.

<b>Población ocupada 2018 y tipo de jornada</b>					
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Diferencia</b>	<b>% Mujeres s/ total población ocupada</b>	<b>Brecha</b>
<b>Personas ocupadas a tiempo completo</b>	9.810.850	6.686.200	3.124.650	40,53	18,94
<b>Personas ocupadas a tiempo parcial</b>	721.100	2.109.550	+1.388.450	74,53	49,06

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018

De esas 2.109.550 mujeres con jornadas a tiempo parcial, más de un millón (1.097.250), que supone un 52,01%, declara que el motivo de estar ocupada a tiempo parcial es por no haber podido encontrar un empleo a tiempo completo. El segundo motivo, es el de la asunción de responsabilidades familiares (21,21%), y dentro de éste, un 14,11% declara que se debe a cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, y el 7,10% por asunción de otras obligaciones familiares. Por no querer trabajo de jornada completa tan sólo el 10,20% de mujeres con trabajo a tiempo parcial declaran ser este el motivo de trabajar a tiempo parcial.

Al comparar estos datos con los del año 2017, también hay un incremento en el porcentaje de mujeres que declaran que el motivo de la jornada parcial es la asunción de responsabilidades familiares, pasando del 19,51% en 2017 al 21,21% en 2018. De la misma manera aumenta el porcentaje de mujeres que el motivo de trabajar a tiempo parcial es no querer trabajo de jornada completa en más de un punto porcentual, del 9,07% al 10,20%.

En el caso de los hombres ocupados a tiempo parcial, que tan sólo supone un 25,47% del total de personas ocupadas a tiempo parcial, la inmensa mayoría (59,84%), declara trabajar a tiempo parcial por no haber podido encontrar trabajo a tiempo completo, mientras que por cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, tan solo alcanza el 1,64% y por otras obligaciones familiares, el 1,51% de hombres.

**Población ocupada a tiempo parcial por de la jornada parcial 2018**

	Hombres	% H	Mujeres	%M
<b>Total</b>	721.100	25,47	2.109.550	74,53
<b>Seguir cursos de enseñanza o formación</b>	94.100	13,05	124.900	5,92
<b>Enfermedad o incapacidad propia</b>	10.075	1,40	26.075	1,24
<b>Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores</b>	14.800	2,05	297.750	14,11
<b>Otras obligaciones familiares o personales</b>	10.900	1,51	149.800	7,10
<b>No haber podido encontrar trabajo de jornada completa</b>	431.475	59,84	1.097.250	52,01
<b>No querer trabajo de jornada completa</b>	52.800	7,32	215.150	10,20
<b>Otros motivos de tener jornada parcial</b>	103.500	14,35	190.950	9,05
<b>No sabe el motivo</b>	3.450	0,48	7.675	0,36

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018

Los datos evidencian un año más, que la preferencia de la población ocupada en España, tanto de hombres como de mujeres, es la de trabajar a tiempo completo, siendo la principal causa del trabajo a tiempo parcial la de no encontrar trabajo a jornada completa para ambos sexos, seguida de la atención de responsabilidades familiares y cuidados en el caso de las mujeres.

Así mismo las mujeres son mayoría en la modalidad de contratación a tiempo parcial cuando se trata de aceptar este tipo de jornada como única modalidad de inserción laboral y los datos acerca del cuidado de familiares u otras obligaciones familiares, ponen de manifiesto la ausencia del reparto de estas tareas entre hombres y mujeres, ya que la práctica totalidad de quienes manifiestan trabajar a tiempo parcial por estos motivos relacionados con la familiar son mujeres.

Tanto la desigualdad y el efectos discriminatorios del trabajo a tiempo parcial, como la ausencia de reparto equilibrado en las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y la insuficiencia de servicios públicos, de calidad y asequibles, que permitan la atención de la familia, son cuestiones aún pendientes de corregir que requieren la adopción de políticas específicas dirigidas a la reparación de las disparidades que impiden el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades en el empleo.

A nivel de Comunidad Autónoma, sucede igual que con los datos nacionales. En todas las comunidades, en la ocupación a jornada completa son menos las mujeres que los hombres. Y en la ocupación a jornada parcial, la situación se invierte, y las mujeres con empleo a tiempo parcial son mayoritarias.

Las comunidades con el porcentaje más elevado de mujeres ocupadas a jornada completa son Madrid (44,28%), Galicia (43,17%) y Cataluña (42,70%) superando la media nacional del 40,53%. Extremadura 33,68%, Melilla 34,09 y Castilla La Mancha 34,66% son las comunidades que presentan los porcentajes más bajos de mujeres ocupadas a tiempo completo.

**Ocupados por CC AA jornada a tiempo completo 2018**

Comunidades Autónomas	Totales	Total Hombres	Total Mujeres	Diferencias	% de mujeres s/total ocupados tiempo completo
<b>Nacional</b>	16.497.050	9.810.850	6.686.200	3.124.650	40,53
<b>Andalucía</b>	2.548.800	1.610.375	938.425	671.950	36,82
<b>Aragón</b>	485.125	295.300	1.89.825	105.475	39,13
<b>Asturias</b>	333.475	191.475	142.000	49.475	42,58
<b>Baleares</b>	492.500	282.775	209.725	73.050	42,58
<b>Canarias</b>	775.425	450.825	324.600	126.225	41,86
<b>Cantabria</b>	204.725	123.225	81.500	41.725	39,81
<b>Castilla y León</b>	830.600	512.200	318.400	193.800	38,33
<b>Castilla La Mancha</b>	695.425	454.425	241.000	213.425	34,66
<b>Cataluña</b>	2.887.800	1.654.625	1.233.175	421.450	42,70
<b>Comunidad Valenciana</b>	1.716.825	1.038.975	677.850	361.125	39,48
<b>Extremadura</b>	318.100	210.975	107.125	103.850	33,68
<b>Galicia</b>	931.850	529.550	402.300	127.250	43,17
<b>Madrid</b>	2.598.300	1.447.750	1.150.550	297.200	44,28
<b>Murcia</b>	503.875	317.425	186.450	130.975	37,00
<b>Navarra</b>	236.200	142.225	93.975	48.250	39,79
<b>País Vasco</b>	772.950	447.325	325.625	121.700	42,13
<b>La Rioja</b>	116.725	70.075	46.650	23.425	39,97
<b>Ceuta</b>	23.050	14.675	8.375	6.300	36,33
<b>Melilla</b>	25.225	16.625	8.600	8.025	34,09

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018

En la jornada a tiempo parcial, Navarra, 81,62%, LA Rioja, 81,46% y Extremadura, 78,79%, son las comunidades que presentan el porcentaje más alto de mujeres ocupadas a tiempo parcial. En el extremo contrario, Ceuta 64,20%, Melilla, 68,35% y Murcia, 70,96%, son las comunidades que tienen el porcentaje más bajo de mujeres ocupadas a tiempo parcial.

**Ocupados por CC AA jornada a tiempo parcial 2018**

Comunidades Autónomas	Totales	Total Hombres	Total Mujeres	Diferencias	% de mujeres s/total ocupados tiempo parcial
Nacional	2.830.650	721.100	2.109.550	1.388.450	74,53
Andalucía	482.000	127.350	354.650	227.300	73,58
Aragón	88.675	19.075	69.600	50.525	78,49
Asturias	58.400	12.950	45.450	32.500	77,83
Baleares	67.600	16.875	50.725	33.850	75,04
Canarias	121.725	35.275	86.450	51.175	71,02
Cantabria	36.300	8.200	28.100	19.900	77,41
Castilla y León	152.150	35.875	116.275	80.400	76,42
Castilla La Mancha	109.500	24.125	85.375	61.250	77,97
Cataluña	474.425	127.325	347.100	219.775	73,16
Comunidad Valenciana	326.075	88.750	237.325	148.575	72,78
Extremadura	60.825	12.900	47.925	35.025	78,79
Galicia	145.725	33.000	112.725	79.725	77,35
Madrid	392.625	103.350	289.275	185.925	73,68
Murcia	88.400	25.675	62.725	37.050	70,96
Navarra	45.975	8.450	37.525	29.075	81,62
País Vasco	150.600	35.100	115.500	80.400	76,69
La Rioja	21.300	3.950	17.350	13.400	81,46
Ceuta	4.400	1.575	2.825	1.250	64,20
Melilla	3.950	1.250	2.700	1.450	68,35

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018

**Los permisos para cuidado de familiares no retribuidos siguen siendo de las mujeres. y los permisos retribuidos para hombres. En el año 2018 se invierte las diferencias entre maternidad y paternidad, hay más permisos de paternidad que maternidad.**

Los permisos de maternidad en nuestro país continúan descendiendo. La inestabilidad laboral, unida a menores índices de empleo femenino y precariedad que caracteriza nuestro mercado de trabajo, favorece este descenso.

Al analizar la evolución de los permisos por ambos progenitores en estos últimos 5 años, constatamos que en torno al 98% han sido disfrutados únicamente por la madre. A excepción del año

2016 en el que aumentó, el porcentaje de padres que compartieron el permiso de maternidad, situándose en un 2,04% desde el 2017 y 2018, continúan descendiendo las prestaciones por maternidad percibidas por el padre.

Hay que recordar que las madres pueden ceder al padre u otro progenitor hasta diez, de las dieciséis semanas del permiso de maternidad. Se necesita por tanto que la madre esté dispuesta a ceder parte o hasta diez semanas al otro progenitor y éste a disfrutarlas. Se hace necesario que los permisos de paternidad tengan la misma duración que los de maternidad y sean intransferibles. En este sentido, consideramos una oportunidad perdida, la no aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2019, que preveían aumentar el permiso de paternidad de 5 a 8 semanas con el fin de ir equiparando ambos permisos para fomentar la corresponsabilidad por parte de los padres.

#### Evolución permiso de maternidad 2013-2018

	Total prestaciones maternidad	Percibidas por la madre	Percibidas por el padre	Porcentaje de permisos percibidos por el padre
<b>2013</b>	288.842	283.923	4.919	1,70
<b>2014</b>	281.151	276.239	4.912	1,75
<b>2015</b>	278.389	273.181	5.208	1,87
<b>2016</b>	278.509	272.821	5.688	2,04
<b>2017</b>	268.328	263.398	4.930	1,84
<b>2018</b>	252.706	247.975	4.731	1,87

Fuente: elaboración UGT a partir de datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Respecto al permiso de paternidad, desde julio de 2018, la duración son 5 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción y acogimiento múltiples. Ese año el número de permiso por paternidad ha sido de 255.531, disminuyendo en 9.101 permisos menos, un 3,44% respecto al año 2017.

#### Evolución de las prestaciones de maternidad y paternidad 2013-2018

	Total prestaciones por maternidad	Total prestaciones por paternidad	Variación entre paternidad y maternidad	
			Absoluta	En %
<b>2013</b>	288.842	237.988	-50.854	17,61
<b>2014</b>	281.151	235.678	-45.473	16,17
<b>2015</b>	278.389	238.806	-39.583	14,22
<b>2016</b>	278.509	244.468	-34.041	12,22
<b>2017</b>	268.328	264.632	-3.696	1,38
<b>2018</b>	252.706	255.531	+2.825	+1,12

Fuente: elaboración UGT a partir de datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

La tabla anterior muestra que mientras los procesos de maternidad no dejan de descender, los de paternidad han ido aumentando desde el 2013 al 2017, y descienden ligeramente en el 2018. Se consolida el disfrute del permiso de paternidad al tiempo que la diferencia entre ambos permisos se ha reducido, y termina invirtiéndose, resultando que en el año 2018 ha habido 2.825 más permisos de paternidad que de maternidad.

Los datos del año 2018 ponen de manifiesto que, a pesar del descenso en ambas prestaciones, hay más hombres que cobran la paternidad que mujeres la maternidad, de lo que podemos deducir que como ellos tienen mayores tasas de empleo y ocupación pueden cumplir los requisitos para poder acceder a la misma más fácilmente que las mujeres.

Y por otro parte, los datos reflejan que cuando los hombres no ven mermados sus ingresos acceden a los permisos por cuidados. Una parte del reparto de roles entre mujeres y hombres en el empleo se corrigen con permiso de cuidados retribuidos para ambos sexos, de carácter intransferibles y con la misma duración.

Respecto a las excedencias por cuidado de familiar, la falta de servicios públicos gratuitos y de calidad obliga a que muchas mujeres (y algunos hombres) tengan que acogerse a las excedencias por cuidado de hijos, que no dejan de aumentar en estos últimos años, a pesar de ser un permiso no retribuido y que supone el abandono del mercado de trabajo que a veces se convierte en definitivo. En el año 2018, el 89,45% de personas que se acogen a estas excedencias son mujeres.

<b>Evolución de las excedencias por cuidado de familiar 2013-2018</b>						
	<b>VALORES ABSOLUTOS</b>		<b>VARIACIÓN MUJERES</b>		<b>VARIACION HOMBRES</b>	
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Absolutos</b>	<b>%</b>	<b>Absolutos</b>	<b>%</b>
<b>2013</b>	32.200	2.530				
<b>2014</b>	36.477	3.134	+4.277	11,73%	+604	19,27%
<b>2015</b>	41.703	3.861	+5.226	12,53%	+727	18,83%
<b>2016</b>	45.952	4.585	+4.249	9,25%	+724	15,79%
<b>2017</b>	49.934	5.199	+3.982	7,97%	+6147	11,81%
<b>2018</b>	51.036	6.021	+1.102	2,16%	+822	13,65%

Fuente: elaboración UGT a partir de datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

La tabla anterior muestra que las excedencias solicitadas aumentaron en el 2018. Las mujeres disfrutaron 1.102 excedencias más, es decir un 2,16% que respecto al año 2017, las solicitadas por los hombres fueron 822 más, es decir un 13,65% más que en el año 2017. Los hombres representan solo un 10,55% de las excedencias solicitadas, aunque el aumento en el último año ha sido proporcionalmente mayor en los hombres que en las mujeres.

No obstante, hay diferencia en cuanto al motivo de acogerse a este tipo de excedencia. Cabe recordar que existen dos modalidades según la causa, con un tratamiento diferenciado tanto en duración como en cuanto a protección social. Mientras que el tiempo de excedencia por cuidado de hijos e hijas, se considera como cotización efectiva en su totalidad, durante tres años como máximo,

el tiempo de excedencia por cuidado de familiares solo se considera como cotización efectiva el primer año, si bien la duración máxima puede ser 2 años o más por convenio colectivo.

La cotización efectiva, supone que en los tiempos en excedencia se computan como tiempos cotizados, para aquellas prestaciones que requieren periodos de cotización mínimos. Pero no se considerarán como cotización ocupada, lo que quiere decir, que estos periodos afectarán negativamente a las prestaciones económicas que se perciban en el futuro, como es el caso de la pensión por jubilación.

Los datos sobre motivo de la excedencia, desagregados por sexo, dependiendo si es por cuidado de hijos e hijas o de otros familiares, se publican con cierto retraso, por lo que los datos disponibles corresponden a 2017.

La tabla siguiente muestra que los hombres tiene una presencia muy baja en las excedencias por cuidado de hijos. En los últimos 5 años han pasado del 5,50% en el 2013 al 7,66 en el año 2017. En el caso de las mujeres que se acogieron a este tipo de excedencia se ha pasado, del 94,50% en el año 2013 al 92,34% en el 2017.

En relación con las excedencias por cuidado de familiares, la presencia de hombres es mayor que en las excedencias por cuidado de hijos e hijas y han ido aumentando desde 14,78% en el 2013 al 16,34% en el año 2017.

En número absolutos, 3.363 hombres disfrutaron una excedencia por cuidado de hijos e hijas en 2017 y 1.836 la solicitaron para cuidar de algún familiar. Si analizamos la proporción en relación a las mujeres llama la atención la mayor presencia de los hombres en las excedencias por cuidado de familiares, un 16,34%, que duplica a la de cuidado de hijas e hijos, 7,66%.

La falta de remuneración de las excedencias es el principal motivo por el que los hombres no hacen uso de las excedencias.

Ante esta situación, una vez más insistimos en la necesidad de contar con permisos retribuidos para el cuidado familiar, de carácter individual e intransferibles, para evitar el abandono temporal del empleo o la renuncia involuntaria a una promoción profesional para las mujeres, por dedicarse al cuidado de familiares, ya sean hijos, ascendientes u otros familiares.

Desde UGT celebramos el acuerdo provisional alcanzado por el Parlamento, la Comisión y el Consejo Europeo, adoptado en enero de 2019 para la tramitación de la Directiva Europea relativa a las conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que incluye un permiso parental de, al menos 4 meses retribuidos e intransferibles, puesto que tan solo España, Reino Unido, Grecia, Irlanda, Chipre y Malta no contemplan una prestación económica para estos permisos. El resto de países de la Unión Europea cuentan con permisos parentales retribuidos.

Por ello consideramos que es necesario que esta Directiva Comunitaria se apruebe de forma urgente y sea transpuesta a nuestra legislación española, para corregir los déficits existentes en materia de permisos y corresponsabilidad.

**Excedencias por cuidado de familiar desagregadas por motivo de los cuidados 2013-2017**

Año	Excedencias por cuidado de hijos e hijas				Excedencias por cuidado de familiares			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Nº Absoluto	% sobre el total	Nº Absoluto	% sobre el total	Nº Absoluto	% sobre el total	Nº Absoluto	% sobre el total
2013	26.497	94,50%	1.541	5,50%	5.703	85,22%	989	14,78%
2014	29.554	94,02%	1.881	5,98%	6.923	84,67%	1.253	15,33%
2015	33.779	93,33%	2.416	6,67%	7.924	84,58%	1.445	15,42%
2016	37.531	92,63%	2.986	7,37%	8.421	84,04%	1.599	15,96%
2017	40.536	92,34%	3.363	7,66%	9.398	83,66%	1.836	16,34%

Fuente: elaboración UGT a partir de datos de Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

## Inestabilidad laboral o empleo temporal sigue otro año más dificultando el mantenimiento en el empleo para las mujeres.

La inestabilidad laboral o empleo temporal caracterizan al mercado laboral español. España es uno de los países con los índices más altos de temporalidad y las mujeres al igual que los hombres, sufren elevadísimos índices de contratación temporal.

Según los datos de la EPA 2018, de los 16.234.175 de la población asalariada, 4.351.925, un 26,81% tiene un contrato temporal. Y de esos 4.351.925, 2.149.125 son mujeres, es decir las mujeres supone 49,38% de la contratación temporal a nivel nacional.

**Evolución de la contratación temporal desagregada por sexo 2013-2018**

	Hombres	Mujeres
2018	2.202.800	2.149.125
2017	2.122.400	2.068.500
2016	2.046.600	1.921.300
2015	1.931.300	1.782.900
2014	1.742.900	1.685.800
2013	1.615.100	1.640.400

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018

Esta tabla refleja como en estos años la precariedad no deja de incrementarse desde 2013. La reforma laboral aprobada en el año 2012 ha favorecido un incremento de la contratación temporal para hombres y mujeres.



**Población asalariada según tipo de contrato de duración temporal 2018**

	Hombres	Mujeres	% de mujeres
<b>Temporal total</b>	2.202.800	2.149.125	49,38
<b>Temporal: Eventual por circunstancias de la producción</b>	456.300	467.250	50,59
<b>Temporal: De aprendizaje, formación o práctica</b>	96.200	84.875	46,87
<b>Temporal: Estacional o de temporada</b>	200.600	154.550	43,52
<b>Temporal: En periodo de prueba</b>	25.325	21.525	45,94
<b>Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador</b>	167.025	407.750	<b>70,94</b>
<b>Temporal: Para obra o servicio determinado</b>	988.150	691.825	41,18
<b>Temporal: Verbal, no incluido en las opciones anteriores</b>	46.900	101.550	68,41
<b>Temporal: Otro tipo</b>	50.225	72.000	58,91
<b>Temporal: No sabe</b>	172.125	147.775	46,19

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018

En la modalidad de contratación temporal para cubrir la ausencia total o parcial de otro trabajador, las mujeres son mayoría 407.750 frente a 167.025, esto es un 70,94%.

Por comunidades autónomas, el porcentaje de mujeres oscila dese 43,08% de Murcia al 60,64% de Ceuta. En 11 comunidades el número de mujeres con contratos temporal es superior a los hombres, superando el porcentaje de media nacional.

**Población asalariada con contrato duración temporal y CCA AA 2018**

Comunidades autónomas	Total hombres asalariados	Total mujeres asalariadas	Diferencia H/M	% de mujeres s/total población asalariada contrato temporal
Nacional	2.202.800	2.149.125	53.675	49,38
Andalucía	489.275	410.250	79.025	45,61
Aragón	58.400	64.425	-6.025	52,45
Asturias	39.025	39.600	-575	50,37
Baleares	68.500	61.375	7.125	47,26
Canarias	118.675	127.200	-8.525	51,73
Cantabria	24.525	25.850	-1.325	51,32
Castilla y León	98.975	101.825	-2.850	50,71
Castilla La Mancha	99.950	85.650	14.300	46,15
Cataluña	302.000	318.200	-16.200	51,31
Comunidad Valenciana	256.375	229.425	26.950	47,23
Extremadura	56.225	50.150	6.075	47,14
Galicia	111.625	117.400	-5.775	51,26
Madrid	243.225	284.100	-40.875	53,88
Murcia	95.375	72.175	23,200	43,08
Navarra	27.025	30.925	-3.900	53,36
País Vasco	93.725	110.700	-16.975	54,15
La Rioja	14.775	14.050	725	48,74
Ceuta	1.850	2.850	-1.000	60,64
Melilla	3.200	2.900	300	47,54

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018

Ceuta con un 60,6%, País Vasco con 54,15% y Madrid con un 53,88% son las comunidades con el porcentaje más alto de mujeres con contrato temporal. Murcia con un 43,08%, Andalucía con 45,61% y Castilla La Mancha con un 46,15%, son las que tienen los porcentajes más bajos.

### Más de medio millón de mujeres menos que de hombres siguen sin tener acceso a un contrato indefinido

En relación con la contratación indefinida los datos ponen de manifiesto que la precariedad del empleo femenino es mayor que la de los hombres y tiene su reflejo en cómo acceden y se mantiene las mujeres en el empleo. Se les contrata menos por tiempo indefinido que a los hombres.

### Evolución de la contratación indefinida desagregada por sexo 2013-2018

	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M
<b>2018</b>	6.278.750	5.603.500	-675.250
<b>2017</b>	6.079.700	5.444.400	-635.300
<b>2016</b>	5.904.700	5.355.600	-549.100
<b>2015</b>	5.777.000	5.282.300	-494.700
<b>2014</b>	5.668.100	5.189.000	-479.100
<b>2013</b>	5.658.700	5.154.900	-503.800

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018

En el año 2018, 675.250 mujeres menos que hombres tuvieron acceso a un contrato de duración indefinida. Esta situación se viene repitiendo a lo largo del tiempo, haciéndose imprescindible un compromiso firme para adoptar medidas que corrijan esta disparidad discriminatoria y mejoren la situación de las mujeres en el empleo.

Las mujeres asalariadas con un contrato de duración indefinida a nivel nacional son 47,16% del total de población asalariada con contrato indefinido. Pero además si tenemos en cuenta las modalidades de contrato indefinido, es llamativo que en los contratos discontinuos, que son aquellos que se desarrollan en determinados periodos del año, la diferencia de género es manifiesta, son 218.000 mujeres frente a 134.125 hombres, es decir que 83.875 mujeres más que hombres tienen esta modalidad de contratación. Esta situación afecta en cuanto solo cobran el salario, los periodos que trabajan, estando el resto del año sin trabajar y en el mejor de los casos, algunas de ellas podrían cobrar el desempleo si reúne los requisitos para ello.

### Población asariada según tipo de contratos de duración indefinida 2018

	Hombres	Mujeres	% de Mujeres
<b>Duración indefinida total</b>	6.278.750	5.603.500	47,16
<b>Permanente a lo largo del tiempo</b>	6.144.600	5.385.500	46,71
<b>Discontinuo</b>	134.125	218.000	<b>61,91</b>

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018

Los porcentajes oscilan desde el 49,68% de la Rioja al 35,89% de Ceuta. En todas las comunidades las mujeres con contratos indefinidos son menos que los hombres no alcanzando ninguna un porcentaje del 50%.

**Población asalariada con contrato duración indefinida y CCA AA 2018**

Comunidades autónomas	Total hombres asalariados	Total mujeres asalariadas	Diferencia H/M	% de mujeres s/total población asalariada contrato temporal
Nacional	6.278.750	5.603.500	675.250	47,16
Andalucía	900.850	711.350	189.500	44,12
Aragón	192.075	165.425	26.650	46,27
Asturias	122.050	115.075	6.975	48,53
Baleares	165.925	160.950	4.975	49,24
Canarias	285.775	246.550	39.225	46,32
Cantabria	81.100	67.925	13.175	45,58
Castilla y León	320.300	274.525	45.775	46,15
Castilla La Mancha	267.975	197.450	70.525	42,42
Cataluña	1.123.825	1.090.000	33.825	49,24
Comunidad Valenciana	642.550	559.525	83.025	46,55
Extremadura	111.800	81.725	30.075	42,23
Galicia	324.275	309.075	15.200	48,80
Madrid	1.081.875	1.050.525	31.350	49,26
Murcia	190.075	149.025	41.050	43,95
Navarra	95.100	87.900	7.200	48,03
País Vasco	307.025	279.425	27.600	47,65
La Rioja	43.550	43.000	550	49,68
Ceuta	11.475	6.425	5.050	35,89
Melilla	11.125	7.625	3.500	40,67

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018

La Rioja, con un 49,68%, Baleares y Cataluña, ambas con un 49,24%, son las comunidades que presentan los porcentajes más elevados. Por el contrario, Ceuta con 35,89%, Melilla con un 40,67% y Extremadura con 42,33% tienen los porcentajes más bajos de mujeres con contratos de duración indefinida.

## La brecha de género en la tasa de paro se mantiene un año más

Los efectos del desempleo han sido muy duros para toda la población trabajadora, pero para las mujeres han sido especialmente gravosos teniendo en cuenta que las tasas de actividad y empleo siempre han sido inferiores a las de los hombres.

En el año 2018, según datos INE, hay 1.804.550 mujeres paradas frente a 1.674.575 hombres, y por tanto hay 129.975 mujeres más en situación de paro que hombres.

Población en paro 2018			
Total	Hombres	Mujeres	Diferencia
<b>3.479.125</b>	1.674.575	1.804.550	<b>-129,975</b>

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018

La tasa de paro de ambos sexos es de un 15,26% en 2018 y pese a que la misma se ha reducido en su conjunto respecto de 2017 en 1,97 puntos porcentuales, la tasa de paro femenina continúa siendo más alta para las mujeres (17,03%), que para los hombres (13,72%).

La brecha de género en tasa de paro en 2018 es de 3,31% y presenta tan solo un ligerísimo descenso respecto de 2017, de 0,06 décimas, ya que la brecha en 2017 era de 3,37 puntos de diferencia.

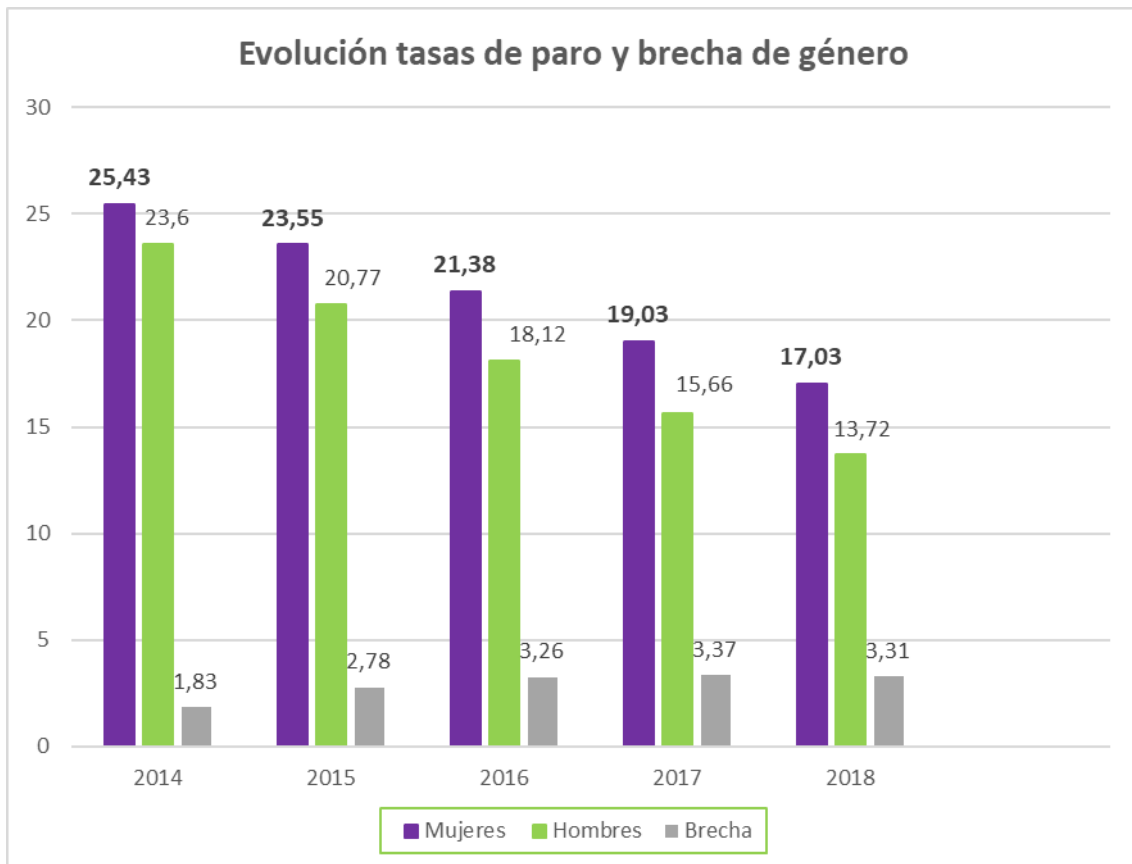
Tasa de paro 2018			
Total	Hombres	Mujeres	Brecha M/H
<b>15,26%</b>	13,72%	17,03%	3,31

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018

En cuanto a la evolución de las tasas de paro de mujeres y hombres desde 2013, se observa que la tasa de paro masculina, que se situó en ese año, en 2013 en 25,6%, ha pasado en 2018 a 13,72%, descendiendo en ese periodo en 11,88 puntos porcentuales, mientras que la tasa de paro femenina en 2013 fue de 26,67%, en 2018 se sitúa en un 17,03%, descendiendo 9,64 puntos porcentuales, lo que muestra que la recuperación del empleo no afecta por igual a hombres y mujeres, siendo más favorable para los hombres.

Evolución tasas de paro 2013-2018						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
<b>Mujeres</b>	26,67	25,43	23,55	21,38	19,03	17,03
<b>Hombres</b>	25,6	23,6	20,77	18,12	15,66	13,72
<b>Brecha</b>	1,07	1,83	2,78	3,26	3,37	3,31

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018

Si analizamos las tasas de paro de mujeres en las **Comunidades Autónomas**, las tasas más altas se encuentran en Ceuta (36,18%), Melilla (31,57%), Extremadura (29,06%) y Andalucía (26,94%) y las más bajas en País Vasco (9,84%), Navarra (11,09%), Baleares (11,13%) y La Rioja (11,86%).

En todas las Comunidades existe el número de mujeres desempleadas es mayor que el de hombres en desempleo, con excepción de País Vasco con 6000 mujeres menos que de hombres en el paro, Baleares, con 9.000 mujeres menos que de hombres en el paro y Canarias con 1.275 mujeres menos que de hombres en paro. En el resto de Comunidades la brecha de género oscila entre 1,14 puntos porcentuales en Cataluña, seguida de Madrid con 1,23 puntos de diferencia, y las Comunidades con mayor brecha como Castilla La Mancha con 10,47 puntos porcentuales de diferencia y Ceuta con 13,33 puntos de distancia, seguidas de Melilla, Extremadura, Murcia y Andalucía.

**Total Población desempleada y tasas de paro por sexo y CC AA 2018**

Comunidades Autónomas	Total Hombres	Total Mujeres	Tasa paro hombres	Tasa paro mujeres	Brecha tasa M/H
Nacional	1.674.575	1.804.550	13,72	17,03	3,31
Andalucía	427.850	476.825	19,76	26,94	7,18
Aragón	32.350	35.900	9,33	12,16	2,83
Asturias	28.875	32.875	12,36	14,92	2,56
Baleares	40.950	31.950	12,14	11,13	1,01
Canarias	113.300	112.025	18,90	21,43	2,53
Cantabria	13.325	15.475	9,22	12,35	3,13
Castilla y León	63.325	72.000	10,36	14,21	3,85
Castilla La Mancha	75.250	103.375	13,59	24,06	10,47
Cataluña	219.025	217.400	10,95	12,09	1,14
Comunidad Valenciana	183.625	193.650	14,01	17,46	3,45
Extremadura	53.825	63.500	19,38	29,06	9,68
Galicia	79.525	86.350	12,39	14,36	1,97
Madrid	203.950	212.350	11,62	12,85	1,23
Murcia	53.075	66.150	13,40	20,98	7,58
Navarra	15.025	16.400	9,09	11,09	2
País Vasco	54.150	48.150	10,09	9,84	0,25
La Rioja	7.425	8.625	9,11	11,86	2,75
Ceuta	4.825	6.425	22,85	36,18	13,33
Melilla	4.925	5.200	21,58	31,57	9,99

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018

## El paro de larga duración, afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres

En 2018, las mujeres representan el 54,90% de las personas paradas de entre 1 año a menos de 2 años, y el 52,25% de las que llevan en desempleo 2 años o más. En cambio, no llegan al 50% las que llevan en desempleo menos de 3 meses.

El mayor número de personas desempleadas se concentra entre quienes llevan 2 años o más en el paro, siendo especialmente llamativo el número de mujeres en desempleo en este tramo, que asciende a 635.100 paradas, frente a 580.500 hombres.

Las mujeres superan las cifras de desempleo de los hombres a partir del tramo de 3 meses en adelante en desempleo, confirmándose la tendencia de los últimos años en los que las mujeres que no han conseguido un empleo en los 3 primeros meses de desempleo, tras haber perdido el trabajo anterior, tienen más probabilidades de engrosar el grupo de paradas de muy larga duración (aquellas que permanecen en el paro dos años o más) en mayor medida que los hombres.

**Permanencia en el paro desagregada por sexo y periodo de tiempo**

	Menos de 1 mes	Menos de 3 meses	De 3 meses a menos de 6 meses	De 6 meses a menos de 1 año	De 1 año a menos de 2 años	2 años o más
<b>Ambos sexos</b>	211.325	461.325	386.975	411.000	489.900	1.215.600
<b>Hombres</b>	106.500	231.300	184.100	192.675	220.925	580.500
<b>Mujeres</b>	104.825	230.025	202.875	218.325	268.975	635.100
<b>% Mujeres</b>	49,60	49,86	52,43	53,12	54,90	52,25

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018

### De todas las mujeres que perciben alguna prestación por desempleo, el 40,23% reciben la prestación contributiva

En relación a las personas perceptores de prestaciones del Servicio Público de Empleo, a finales de año 2018 la prestación por desempleo es percibida ligeramente en mayor número y porcentaje por las mujeres que los hombres respecto al año 2017. Pero de todas las mujeres que perciben alguna prestación por desempleo solo el 40,23% de las mujeres perciben la prestación por desempleo contributivo. En cambio, de todos los hombres que perciben alguna prestación por desempleo, el 43,23% perciben la prestación contributiva por desempleo.

**Beneficiarios de prestaciones por sexo y tipo de prestación**

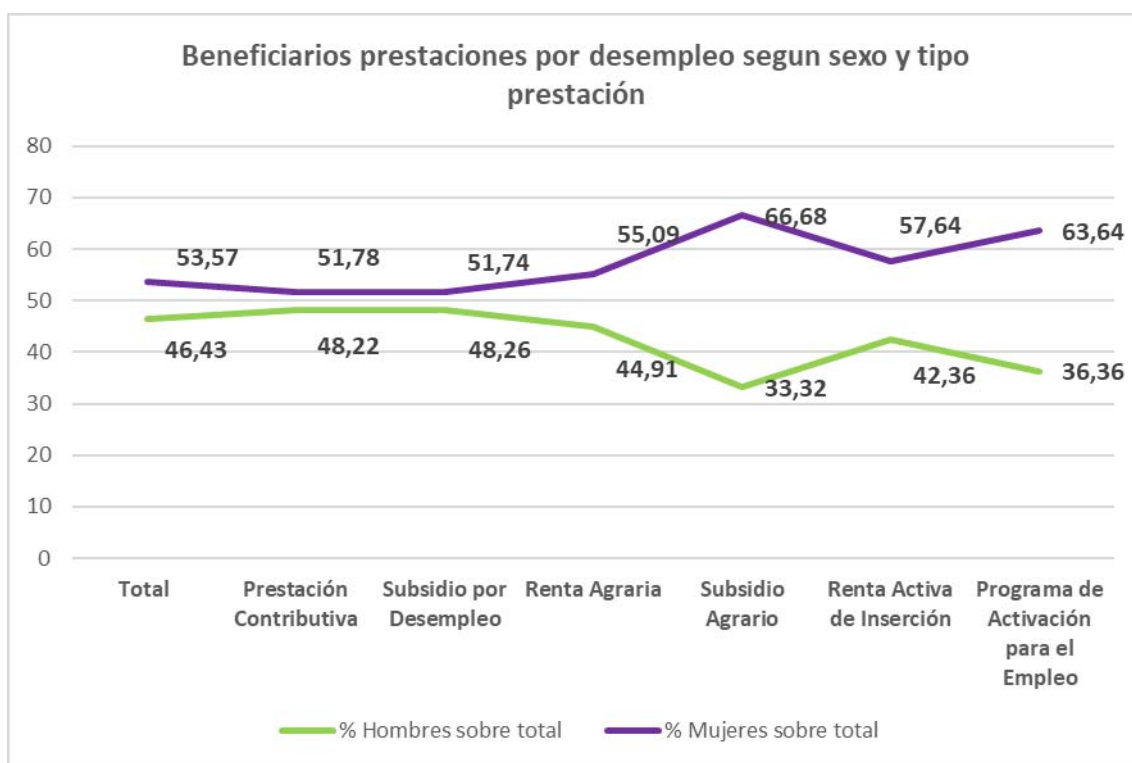
	Total	Prestación Contributiva	Subsidio por Desempleo	Renta Agraria	Subsidio Agrario	Renta Activa de Inserción	Programa de Activación para el Empleo
<b>Ambos sexos</b>	1.804.668	751.172	662.138	83.798	107.500	166.082	33.978
<b>Hombres</b>	837.954	362.216	319.577	37.634	35.819	70.353	12.356
<b>Mujeres</b>	966.714	388.956	342.561	46.165	71.681	95.729	21.622
<b>% Hombres sobre total</b>	46,43	48,22	48,26	44,91	33,32	42,36	36,36
<b>% Mujeres sobre total</b>	53,57	51,78	51,74	55,09	66,68	57,64	63,64

Fuente elaboración UGT a partir de datos SEPE diciembre 2018

El porcentaje de mujeres que cobran el subsidio por desempleo aumenta ligeramente respecto a los hombres. A esta percepción se accede después de agotar la prestación contributiva y si se tiene as responsabilidades familiares.



La renta agraria es una prestación por desempleo dirigida a los trabajadores eventuales incluidos en el Sistema Especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios de la Seguridad social (SEAS) residentes en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura. Es percibida pro mayor número de mujeres que hombres (55,09% de los que perciben esta renta son mujeres).



Fuente elaboración UGT a partir de datos SEPE diciembre 2018

El subsidio agrario es una prestación por desempleo de los trabajadores eventuales del Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios de la Seguridad social. Esta prestación es percibida por dos mujeres de cada tres perceptores.

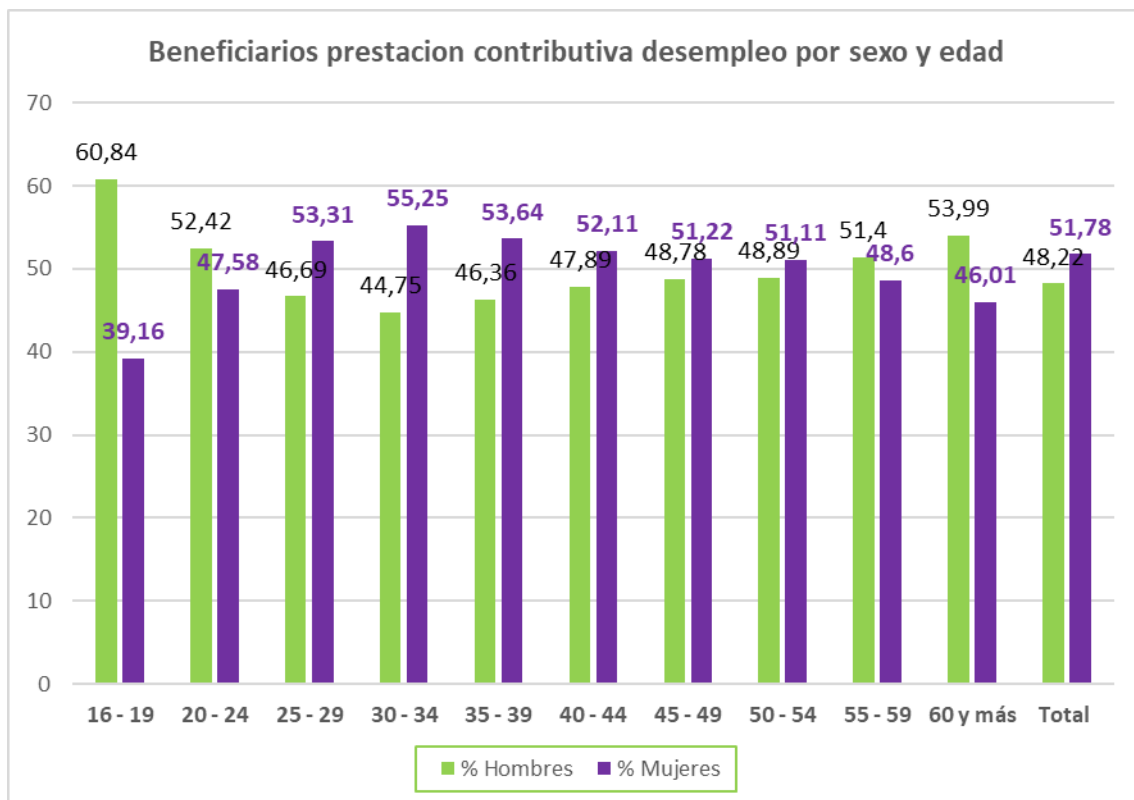
Las personas que siguen en paro y no tienen derecho a la prestación contributiva ni al subsidio por desempleo pueden solicitar la Renta Activa de Inserción (RAI). Esta es solicitada en proporción mayor de mujeres y hombres.

El programa de Activación para el Empleo, se trata de un programa específico y extraordinario de carácter temporal, dirigido a personas desempleadas de larga duración que comprende políticas activas de empleo e intermediación laboral gestionadas por los Servicios públicos de Empleo con la finalidad de incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo y ofrece una ayuda económica de acompañamiento gestionada por el Servicio Público Estatal, vinculada a la participación en las mencionadas políticas de activación para el empleo. En estos programas participan un importante número de mujeres 63,64% del total de las personas que acceden a ellos.

Respecto a la situación de las mujeres como perceptoras de desempleo hace un año, en el año 2018 las mujeres son más de la mitad de perceptores en todos los tipos de prestaciones por desempleo, como consecuencia que las tasas de desempleo para las mujeres se reducen más lentamente que para los hombres.

**Por edades, entre 25 y 54 años se concentran la mayor parte de las perceptoras del desempleo contributivo. La brecha salarial en las cuantías de la prestación se mantiene en todas las edades.**

Por tramos de edad, entre los 25 años y 54 años, hay más mujeres que hombres perceptores de la prestación por desempleo contributivo, situación que se invierten en los tramos 16 a 24 años, donde las mujeres no llegan al 40% (39,16%) de las personas perceptoras de la prestación y a partir de los 55 años desciende significativamente el número de mujeres que cobran la prestación contributiva.



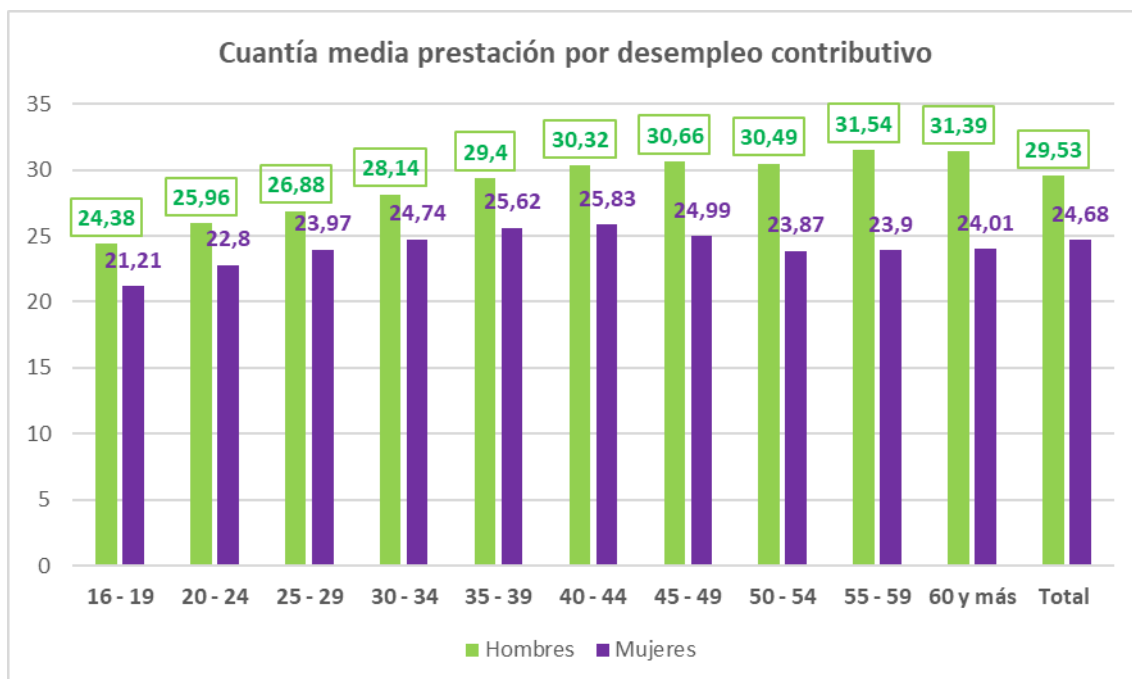
Fuente elaboración UGT a partir de datos SEPE diciembre 2018

Si comparamos estos datos respecto a los datos del año 2017, en el que las mujeres eran mayoría en los tramos de edad de 25 a 40 años, en el 2018, las mujeres son mayoría en los tramos desde 25 a 54 años.

Sin embargo y resultado de las vidas laborales de hombres y mujeres, las cuantías medias que perciben en el desempleo contributivo, son inferiores para ellas en todos los tramos de edad. La

brecha salarial que las mujeres soportan en su empleo, inciden de manera directa en la protección social. El desempleo es uno de los aspectos en los que la brecha salarial tiene consecuencias más nefastas, a la pérdida de empleo se añade a la merma en las cuantías de las prestaciones.

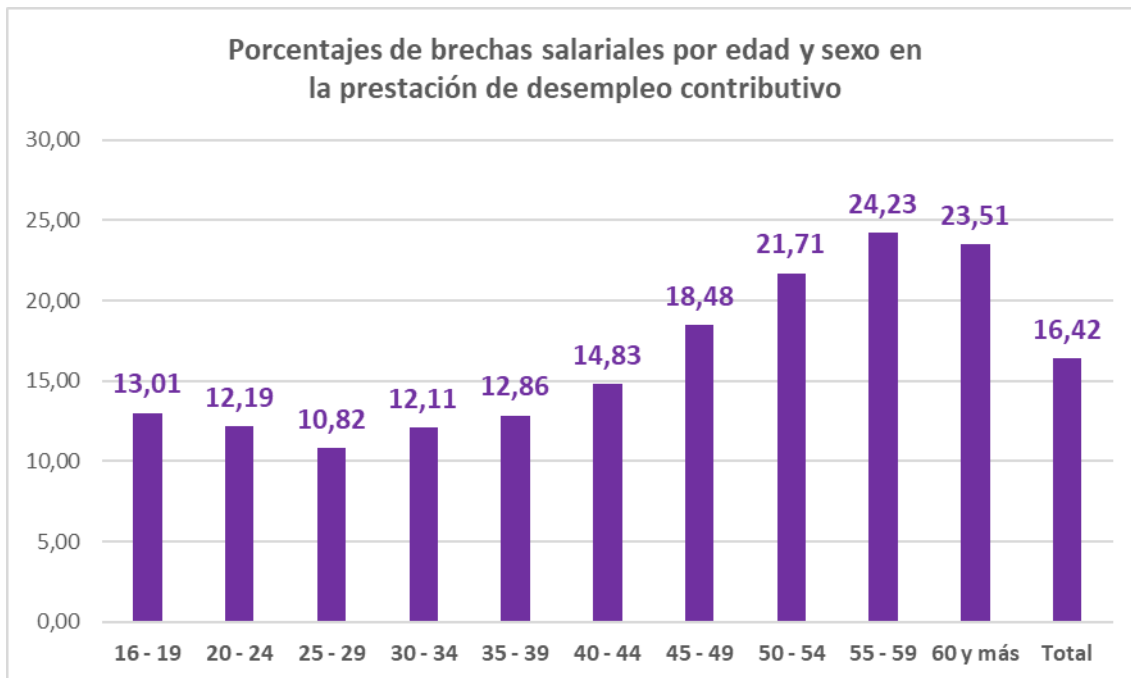
La cuantía total media diaria de la prestación por desempleo contributivo para las mujeres se sitúan en 24,68€ diarios mientras para los hombres en 29,53€ es decir 4,85€ menos. Por tramos de edad, para las mujeres no supera en ningún caso los 26 € diarios. Mientras que para los hombres esa cuantía media de 26€ se alcanzan en todos los tramos de edad, salvo para los tramos de edad situados entre los 16 a 24 años. En estos tramos de edad, las mujeres perciben de media 3 euros menos por día.



Fuente elaboración UGT a partir de datos SEPE diciembre 2018

La brecha salarial en la cuantía de la prestación contributiva por desempleo se produce en todos los tramos de edad y va en progresión hasta alcanzar más del 24% a partir de los 55 años.

Las 388.956 mujeres que perciben una prestación por desempleo contributivo, soportan una brecha del 16,42%, que suponen de media 1.458 € al año menos respecto a los hombres. Una cantidad de 567.097.848 euros que el Estado ahorra, como consecuencia de las discriminaciones que soportan las mujeres, como consecuencia de las discriminaciones que soportan las mujeres en el ámbito laboral.



Fuente elaboración UGT a partir de datos SEPE diciembre 2018

Al comparar los datos del 2018 con los del año 2017, la brecha salarial entre hombres y mujeres en las cuantías diarias de la prestación por desempleo, aumenta en todos los tramos de edad y en el total, especialmente en los tramos de edad de 16 a 19 años y de 45 a 49 años, lo que pone de evidencia, la necesidad de adoptar medidas legales para poner fin a la discriminación laboral y especialmente la discriminación salarial, que termina teniendo su efecto negativo en las prestaciones sociales que perciben las mujeres como la prestación de desempleo contributivo.

## Resumen y conclusiones

El balance tras un año desde el último análisis de datos realizado con motivo del 8 de marzo del año anterior, arroja un resultado de empeoramiento de la situación de las mujeres en el ámbito laboral:

**En 2018, la tasa de actividad femenina ha continuado descendiendo y la brecha de género ha aumentado.** Hay 1.606.300 mujeres menos en activo que hombres. La tasa de actividad de las mujeres es de un 53,06% frente a la de un 64,56% de hombres y la brecha de género alcanza ya 11,50 puntos porcentuales. Las cifras han empeorado respecto de 2017, en el que la tasa de actividad femenina era de un 53,25% y la brecha de 11,49 puntos aún no había alcanzado los 11,50 de 2018. Las comunidades autónomas en las que la tasa de actividad de las mujeres es más alta, superando la media de la tasa de actividad femenina nacional, situada en 53,06% en 2018, son Baleares (59,06%), Madrid (57,93%), Cataluña (56,26%), Canarias (55,48%), Navarra (54,88%), la Rioja (54,69%), y Melilla (54,5%), mientras las comunidades con las tasas más bajas de actividad femenina son Asturias (46,92%), Extremadura (48,17%), Castilla y León (48,68), Galicia (49,38%) y Cantabria (49,24%).

**El 58,32% del total de la población inactiva son mujeres.** Más de tres millones de mujeres (3.355.525) son inactivas por dedicarse a labores del hogar, frente a 358.225 hombres. Cuando el motivo de no buscar empleo es por cuidar niños, adultos, enfermos discapacitados o mayores casi medio millón de mujeres (485.200) frente a 33.950 hombres.

**En España hay 8.795.750 mujeres ocupadas frente a 10.531.950 hombres,** es decir que son **1.736.200 mujeres ocupadas menos que hombres.** La tasa de empleo de los hombres supone el 55,70% frente al 44,03% de las mujeres, lo que implica **la existencia de una brecha de 11,67 puntos de diferencia entre una y otra en las tasas de empleo.** Esta brecha no deja de aumentar año tras año, pasando de 9,83 en el 2013 al 11,67 del 2018. Baleares, con un 52,59%, Madrid, con un 50,48% y Cataluña, con un 49,46%, son las comunidades que presentan una tasa de empleo femenino más alta. Las comunidades que registran la tasa de empleo más bajas Ceuta con un 33,23%, Extremadura con un 34,18% y Andalucía con un 36,60%.

**La segregación ocupacional sexista tanto por sectores de actividad como por tipo de ocupaciones se mantiene en el último año.** El 86,68% de las mujeres ocupadas se concentran en sector servicios. Un 7,94% en el sector industria, 2,17% en agricultura y 1,21% en construcción. Y son mayoría en solo 6 grupos de ocupación, con porcentajes superiores al 60%. Además existe una gran diferencia con el número de hombres en valores absolutos ocupados en esos mismos grupos, como el grupo de trabajadores de los servicios de restauración son 58,81%, en el de técnica profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza son el 69,31%, el 78,74% son mujeres en los trabajadores de los servicios de salud; 73,56%) en el grupo de empleados de oficina que atienden al público; 61,21% en empleados de oficina que no atienden al público. Y 1.195.325 mujeres dentro de los trabajadores no cualificados en servicios (excepto transporte) frente a 279.725 hombres. En este grupo se encuentran las personas empleadas de hogar, personal de limpieza, ayudantes de preparación de alimentos, todas ellas ocupaciones feminizada.

Por el contrario, la presencia de mujeres en tres de los grupos de ocupación es prácticamente testimonial, como en el grupo de trabajadores cualificados de la construcción 1,21% en conductores y operadores de maquinaria móvil el 3,91% y 11,17% en ocupaciones militares.

**El empleo a tiempo parcial sigue siendo mayoritariamente femenino, casi el 75% (74,53%) del trabajo a tiempo parcial lo desempeñan mujeres 2.109.550 mujeres frente a 721.000 hombres (25,47%).** El número de mujeres con contratos a tiempo parcial no deja de crecer y en cambio disminuye el número de hombres con esta modalidad de jornada, **la brecha entre hombres y mujeres no deja de crecer.**

El trabajo a tiempo parcial no es voluntario. Más de la mitad de las mujeres ocupadas a tiempo parcial el 52,01% declaran no haber encontrado un trabajo a tiempo completo y casi el 60% (59,84%) en el caso de los hombres. Si el motivo de trabajar a tiempo parcial es el cuidado de niños, adultos, enfermos, incapacitados o mayores, un 14,11% son mujeres frente al 2,05% de hombres.

**Los permisos de maternidad se han reducido en el año 2018,** 252.706 frente a 268.328 en el 2017, es decir 15.622 permiso menos, siendo 98,13 % disfrutados por la madre y el 1,87% por el padre u otro progenitor.

En 2018, año en el que permiso de paternidad se eleva a 5 semanas, el número de permisos se reduce en 9.101 permisos menos que en el año 2017. La diferencia entre los permisos de maternidad y paternidad se invierte, resultando que hubo 2.825 más permisos de paternidad que maternidad.

Las excedencias por cuidado de familiar siguen aumentando en el 2018. El 89,45% de personas que se acogen a las excedencias por cuidado de familiar son mujeres frente al 10,55% de hombres. A pesar de la diferencia entre mujeres y hombres, en último año el aumento ha sido proporcionalmente mayor para hombres que para mujeres. Cuando son excedencias por cuidado de hijos, el 92,34% son mujeres frente al 7,66% de hombres. Si son excedencias por cuidado de familiar, la presencia de mujeres se reduce hasta el 83,66% y la de hombres aumenta hasta 16,34%.

La temporalidad y el menor número de mujeres con contratos indefinidos siguen dificultando el mantenimiento en el empleo de mujeres. Más de medio millón de mujeres, 675.250 que hombres siguen sin tener acceso a un contrato indefinido. Las mujeres son 70,94% de los contratos temporales que se hacen para cubrir la ausencia total o parcial del trabajador. Y en los contratos indefinidos son 61,91% de los contratos discontinuos, aquellos que se desarrollan en determinados periodos al año, y por tanto cobran su salario solo en esos periodos que trabajan.

La tasa de paro femenino es del 17,03% frente al 13,72% de los hombres. La brecha de género se mantiene. Hay 129.975 mujeres más en paro que hombres. Las tasas de paro femenino más elevadas se encuentran en Ceuta (36,18), Melilla (31,57%) y Extremadura (29,06%) y las más bajas País Vasco (9,84%), Navarra (11,09%) y Baleares (11,13%).

Por tramos de permanencia en el desempleo, las mujeres son igual o mayoría, siendo las mujeres 52,25% de los parados de larga duración los que llevan 2 años o más.

De 966.714 mujeres que perciben alguna prestación por desempleo, el 40,23%, (388.956 mujeres) perciben la prestación por desempleo contributivo, mientras en el caso los hombres, siendo menos los beneficiarios de las prestaciones por desempleo, el 43,23% de ellos perciben la prestación contributiva por desempleo.

Por tramos de edad, entre los 25 años y 54 años, hay más mujeres que hombres perceptores de la prestación por desempleo contributivo, situación que se invierten en los tramos 16 a 24 años, donde las mujeres no llegan al 40% (39,16%) de las personas receptoras de la prestación y a partir de los 55 años desciende significativamente el número de mujeres que cobran la prestación contributiva

La cuantía total media diaria de la prestación por desempleo contributivo para las mujeres se sitúan en 24,68€ diarios mientras para los hombres en 29,53€ es decir 4,85€ menos. Por tramos de edad, para las mujeres no supera en ningún caso los 26 € diarios.

La brecha salarial en la cuantía de la prestación contributiva por desempleo se produce en todos los tramos de edad y va en progresión hasta alcanzar más del 24% a partir de los 55 años.

Las 388.956 mujeres que perciben una prestación por desempleo contributivo, soportan una brecha del 16,42%, que suponen de media 1.458 € al año menos respecto a los hombres. Una

cantidad de 567.097.848 euros que el Estado ahorra, como consecuencia de las discriminaciones que soportan las mujeres, las mujeres en el ámbito laboral.

De los análisis de los datos de la EPA 2018, se desprende que la situación laboral de las mujeres no ha mejorado, las brechas se mantienen y crecen. En este año no se ha llegado a adoptar ninguna medida legislativa que revierta esta situación en materia de políticas de igualdad.

El rechazo al proyecto de ley de los Presupuestos generales del Estado para 2019 ha supuesto una oportunidad perdida para acabar con las políticas de recortes y austeridad. El proyecto de ley preveía un aumento del permiso de paternidad de 5 a 8 semanas, con el fin de ir equiparando la maternidad y la paternidad y corregir el déficit en la asunción de las responsabilidades familiares por parte de los hombres.

Desde UGT seguimos exigiendo al Gobierno, formaciones políticas y a las empresas la adopción de medidas eficaces y efectivas que para combatir la discriminación y la desigualdad en el empleo de las mujeres.