

8
MARZO DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER
2021



¿POR QUÉ NO IGUALES?

**LA IGUALDAD
DE GÉNERO
EN EL EMPLEO
EN TIEMPOS
DE PANDEMIA**



Vicesecretaría General.
Departamento Confederal de la Mujer Trabajadora

Índice

1. INTRODUCCIÓN	5
2. ACTIVIDAD	7
3. INACTIVIDAD. Análisis periodo Covid 19	11
4. OCUPACIÓN Y EMPLEO. Análisis periodo Covid 19: Ertes y teletrabajo	16
5. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LA OCUPACIÓN POR RAMAS DE ACTIVIDAD	24
6. EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL: UN FACTOR MUY IMPORTANTE DE LA PRECARIEDAD Y LA DESIGUALDAD DEL EMPLEO FEMENINO	28
7. PARO. Análisis periodo Covid 19	32
8. RETRIBUCIONES	37
9. CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD. Análisis periodo Covid 19	43
CONCLUSIONES	49
UGT EXIGE	53

1 INTRODUCCIÓN

La Confederación Sindical de UGT, como cada año, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, realiza un balance de la situación de las mujeres en el empleo. Ponemos de manifiesto nuestro compromiso para lograr que la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en una realidad y alcanzar 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.

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

Tras un largo periodo de políticas de recortes y de retroceso para la igualdad de género durante la crisis económica iniciada en 2008, con el cambio de Gobierno en 2018, se retomó el camino en el avance de la igualdad entre mujeres y hombres, dando un nuevo impulso al mismo, que ha tenido su reflejo en la aprobación del Real Decreto ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en 2019, en el que se recogían medidas que se correspondían con reivindicaciones históricas de nuestra organización. Destacamos la equiparación de los permisos para los dos progenitores por nacimiento y cuidado de lactante, la creación de un registro de retribuciones desagregado por sexo en las empresas, las auditorías salariales en los Planes de Igualdad y la extensión de la obligación de contar con un Plan de Igualdad negociado con la representación legal de trabajadores y trabajadoras a las empresas de 50 o más personas trabajadoras.

Asimismo en 2020, y fruto del Dialogo Social, se aprobó el desarrollo reglamentario de la Ley de Igualdad 3/2007, modificada por el RDL 6/2019, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad y en materia de igualdad retributiva, tan reivindicado por UGT desde hacía más de una década.

Este desarrollo reglamentario supone, al igual que el Real Decreto 6/2019, un nuevo avance para la consecución de la igualdad en género en el ámbito laboral, y de forma más concreta en el seno de las empresas en las que tiene lugar el desarrollo de las relaciones laborales a través de la negociación colectiva.

No obstante, hay que tener en cuenta que estos avances llegan en el peor de los contextos, en medio de una gravísima crisis sanitaria causada por una pandemia sin precedentes en los últimos cien años, provocada por el Covid 19, cuyas consecuencias están siendo demoledoras para nuestra sociedad y nuestra economía, y que hacen más difícil afrontar las dificultades de desigualdad que dicha crisis acarrea.

En estos momentos se hace más necesario que nunca redoblar los esfuerzos para vencer los retos que esta pandemia nos plantea en todos los ámbitos y especialmente en los del empleo y la igualdad de género.



La pandemia ha evidenciado en mayor medida los desequilibrios y desigualdades de género entre mujeres y hombres y ha puesto de manifiesto importantes déficits de nuestro estado de bienestar y de protección social.

La crisis de cuidados se ha agravado y recrudecido durante la pandemia. Se trata de un sector laboral de cuidados fuertemente feminizado y muy precarizado, por la ausencia de unas políticas efectivas con perspectiva de género en materia de corresponsabilidad entre mujeres y hombres, así como la falta de una protección social adecuada e igualitaria en las tareas de cuidado.

Durante la pandemia se han puesto de manifiesto las graves consecuencias sociales, especialmente negativas que tienen para las mujeres las tareas de cuidados y la ausencia de buenas políticas de corresponsabilidad y de protección social, tanto para las mujeres que trabajan en el sector de cuidados, como para las trabajadoras que asumen de forma mayoritaria estas tareas en el ámbito del hogar, y que han tenido que compatibilizar trabajo y cuidados familiares, y que se han hecho especialmente evidentes durante los períodos más restrictivos de la movilidad y los confinamientos domiciliarios.

Con la pandemia, los hechos han dejado más claro que nunca que la crisis de cuidados es un problema estructural y global que requiere respuestas políticas que estén a la altura para poder resolver los graves problemas sociales, económicos y de desigualdad que conlleva y que injustamente recae mayoritariamente sobre las mujeres.

La necesidad de dignificar el sector de cuidados, de contar con servicios públicos de calidad en esta materia, de adoptar más y mejores políticas de corresponsabilidad y compatibilidad de la vida familiar y laboral y de protección social igualitaria, resultan imprescindibles para toda la sociedad, porque aunque las consecuencias especialmente negativas recaen sobre la mujeres, los cuidados son esenciales para toda la sociedad.

Asimismo, durante este tiempo de pandemia las situaciones de violencia de género también se agravaron, especialmente durante el confinamiento domiciliario, se ha destruido empleo y la tasa de pobreza se ha incrementado notablemente, haciendo nuevamente a las mujeres más vulnerables.

Persisten todavía importantes desigualdades estructurales que provocan la permanencia de brechas de género en el empleo, lo que se traduce en menos oportunidades laborales para las mujeres y por tanto, en limitaciones a su derecho a la autonomía personal y a la igualdad.

Los indicadores muestran, en este balance del año 2020, que seguimos con tasas de actividad, empleo, paro, retribuciones y asunción de responsabilidades familiares que representan brechas de género muy importantes. Junto a estos datos, la feminización del trabajo a tiempo parcial, del trabajo de cuidados, la segregación ocupacional y la mayor precariedad en el empleo de las mujeres, continúa siendo una realidad.

Hay que actuar con especial contundencia, para hacer frente a esta situación, no sólo para eliminar la desigualdad, sino también para evitar que esta situación se vea más agravada por los efectos económicos de la pandemia.

Habrá que ver la evolución que esta grave crisis sanitaria tiene a medio y largo plazo y el impacto que va a tener para las mujeres, puesto que si hay algo que la historia nos ha demostrado hasta ahora es que las consecuencias de las crisis siempre tienen un efecto mucho más negativo para las personas más vulnerables, y las mujeres siguen y seguirán siendo más vulnerables mientras no alcancemos una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

Todo ello, pese a las medidas de urgencia adoptadas durante esta crisis sanitaria, para salvaguardar el empleo con los ERTES o con el trabajo a distancia, para incrementar la protección frente a la violencia de género, o para intentar frenar los efectos del incremento de la pobreza con la aprobación de un ingreso mínimo vital.

Es necesario lograr un incremento sustancial del empleo de las mujeres y que sea un empleo de calidad, eliminando los elementos de precariedad e infravaloración que caracterizan el empleo femenino, así como la segregación ocupacional, las dificultades en la promoción profesional y el acceso a puestos de responsabilidad, las desigualdades salariales y las deficiencias de equidad en la asunción y el reparto de la atención de las responsabilidades familiares.

2 ACTIVIDAD

La tasa de actividad femenina es 10,7 puntos inferior a la masculina en 2020. La brecha de género desciende ligeramente respecto de 2019, en 0,29 puntos, pero el descenso se debe a una mayor caída de la tasa de actividad masculina

La tasa de actividad femenina y la masculina descienden. La brecha en la tasa de actividad disminuye muy ligeramente, debido a un mayor descenso de la actividad masculina que femenina.

La tasa de actividad femenina desciende nuevamente, después de que en 2019 creciera por primera vez en los últimos años (desde 2012 a 2018 la tasa de actividad femenina no había dejado de descender, con excepción de un leve incremento en 2015).

Sin embargo la bajada de la tasa de actividad masculina en 2020 (1,35 puntos menos que en 2019), en mayor medida que el descenso experimentado en la tasa de actividad femenina (1,06 puntos menos que en 2019), ha supuesto que la brecha en la tasa de actividad disminuya muy ligeramente en 2020.

Es el segundo año consecutivo en el que la brecha en la actividad disminuye, ya que en 2019 bajó de 11,5 puntos en 2018 a 10,98 puntos, situándose en 2020 en 10,69 puntos.



Pese a esta aparente mejora de la brecha, la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa de actividad sigue siendo muy alta, y lo que es más preocupante, la tendencia descendente de la tasa de actividad femenina se ha generalizado en la última década.

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, 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, de la eficiencia y de la productividad en el mundo laboral.

A continuación se muestran en la siguiente tabla los datos de población activa y la tasa de actividad, desagregada por sexo, así como la brecha de género en las mismas, correspondientes a 2019 y 2020.

Población activa y Tasas de actividad por sexo 2020/2019				
Unidades: miles de personas población activa y porcentajes en tasas				
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia Brecha
Población activa 2019	23.027,1	12.273,4	10.753,7	1.519,7
Población activa 2020	22.733,3	12.108,9	10.624,4	1.484,5
Tasa actividad 2019	58,64%	64,28%	53,30%	10,98%
Tasa actividad 2020	57,44%	62,93%	52,24%	10,69%

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA/INE datos 2020/2019

En el gráfico siguiente se recoge la evolución de la tasa de actividad femenina desde 2012, en descenso, tendencia generalizada en los últimos años, a excepción de 2015, y más visiblemente en 2019.



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA/INE datos 2012-2020

La tasa de actividad de hombres y mujeres por CCAA La tasa de actividad femenina sigue siendo inferior a la masculina en todas las CCAA

Tasa de población activa por sexo y CC AA 2020/ 2019

Comunidades Autónomas	Tasa de actividad hombres		Tasa de actividad mujeres		Brecha M/H	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Nacional	62,93	64,28	52,24	53,30	10,69	10,98
Andalucía	62,42	63,44	48,63	50,44	13,79	13,00
Aragón	63,39	65,46	53,02	53,18	10,37	12,28
Asturias	54,22	54,90	46,23	46,91	7,99	7,99
Baleares	66,37	69,49	56,92	59,39	9,45	10,10
Canarias	61,32	65,15	53,08	55,19	8,24	9,96
Cantabria	59,23	61,17	48,74	49,33	10,49	11,84
Castilla y León	59,31	60,76	48,42	49,08	10,89	11,68
Castilla La Mancha	64,56	65,43	49,94	51,51	14,62	13,92
Cataluña	65,13	66,41	55,82	56,99	9,31	9,42
Comunidad Valenciana	63,23	64,61	51,40	52,10	11,83	12,51
Extremadura	59,95	62,47	48,99	48,98	10,96	13,49
Galicia	57,09	57,59	47,72	49,08	9,37	8,51
Madrid	66,60	67,81	58,13	58,36	8,47	9,45
Murcia	66,39	66,41	51,38	51,94	15,01	14,47
Navarra	62,46	63,48	51,96	53,94	10,50	9,54
País Vasco	58,99	60,55	51,42	52,15	7,57	8,4
La Rioja	63,64	64,17	53,37	55,03	10,27	9,14
Ceuta*	64,69	67,33	47,95	48,80	16,74	19,33
Melilla*	69,08	67,11	55,49	53,76	13,59	13,35

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA/INE datos 2020-2019

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

La tasa de actividad de mujeres en 2020 desciende respecto de 2019 en todas las CCAA, con excepción de Extremadura y Melilla.

La tasa de actividad de las mujeres es más alta, superando la media de la tasa de actividad femenina nacional en 2020, en Madrid (58,13%), Baleares (56,92%), Cataluña (55,82%), Melilla (55,49%), La Rioja (53,37%), Canarias (53,08%) y Aragón (53,02%).

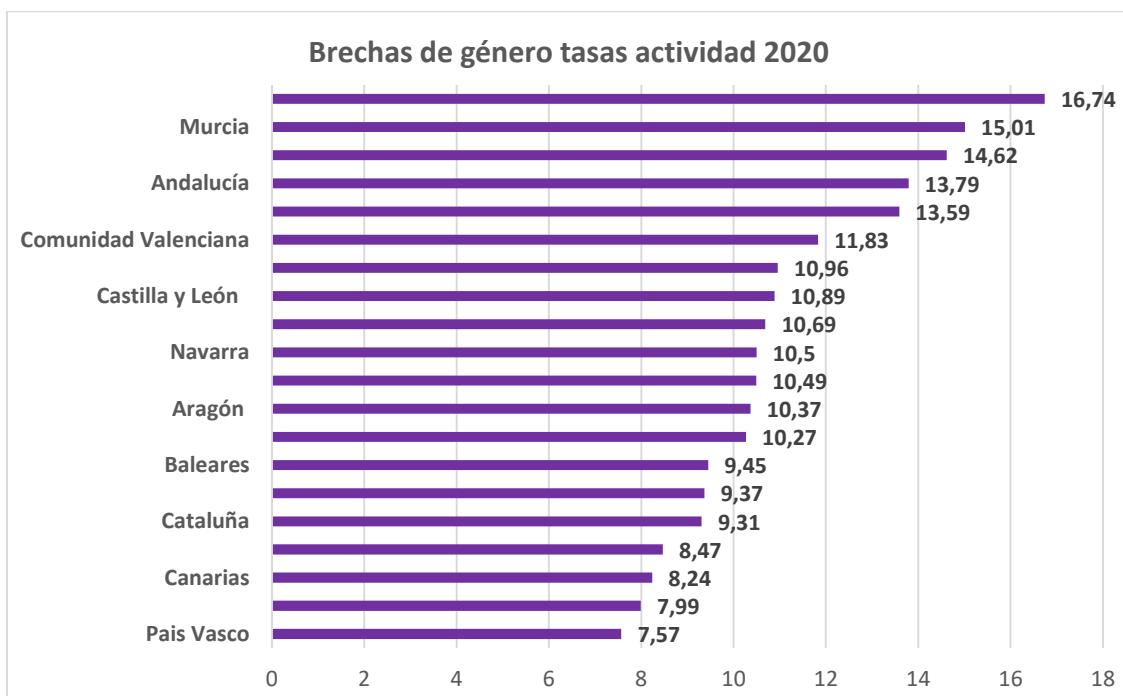
Las Comunidades Autónomas con tasas más bajas de actividad femenina y por debajo de la media nacional son Asturias (46,23%), Galicia (47,72%), Ceuta (47,95%), Castilla y León (48,42%), Andalucía (48,63%), Cantabria (48,74%) y Extremadura (48,99%). El resto de las CCAA se encuentran entre el 49,94% y el 52,24%.

La brecha de género en la tasa de actividad ha descendido en 2020 respecto de 2019 en la mayoría de la Comunidades Autónomas, con excepción de Andalucía, Castilla La Mancha, Galicia, Murcia, Navarra, La Rioja y Melilla, en las que se incrementa, y de Asturias en la que se mantiene sin variación.

Las brechas más elevadas en la tasa de actividad en 2020 y por encima de la media nacional, se encuentran en Ceuta con 16,74 puntos, Murcia con 15,01 puntos, Castilla La Mancha con 14,62 puntos, Andalucía con 13,79 puntos y Melilla con 13,59 puntos, seguidas de Comunidad Valencia con 11,83 puntos, Extremadura con 10,96 puntos, y Castilla y León con 10,89 puntos.

Las brechas más bajas y por debajo de la media nacional se encuentran en País Vasco con 7,57 puntos de diferencia, Asturias con 7,99 puntos, Canarias con 8,24 puntos, Madrid con 8,47 puntos, Cataluña con 9,31 puntos, Galicia con 9,37 puntos, y Baleares con 9,45 puntos, seguidas de La Rioja con 10,27 puntos, Aragón con 10,37 puntos, Cantabria con 10,49 puntos y Navarra con 10,5 puntos.

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



Fuente: Elaboración UGT a partir de EPA 2020 INE

3 INACTIVIDAD. Análisis periodo Covid 19

Las mujeres constituyen el 57,66% de la población inactiva en España. La mayor presencia de mujeres en inactividad se encuentra entre la población a cargo de las labores del hogar, mientras que en los hombres se localiza en la jubilación y prejubilación.

Los datos de 2020, muestran que las mujeres constituyen el 57,66% de las personas inactivas en España.

En 2020, según los datos de la EPA, de un total de población inactiva de 16.845.000 de personas, hay 7.133.000 hombres inactivos, frente a 9.712.500 mujeres, es decir, hay 2.579.500 mujeres inactivas más que hombres. Sin embargo las razones de esta inactividad son diferentes para ellos y ellas.

Según la EPA, la mayor presencia de hombres inactivos está en la jubilación o prejubilación (más de cuatro millones: 4.018.000), mientras que la mayor presencia de mujeres inactivas está en las labores del hogar; más de tres millones de mujeres (3.410.000), que se dedican únicamente a cuidar del hogar y la familia; tareas éstas que no son remuneradas.

El 88,89% de la población inactiva por labores del hogar son mujeres, frente al 11,11% de hombres.

El 61,96% de hombres frente a un 38,04% de mujeres están inactividad por jubilación o prejubilación, del total de personas que son inactivas por esta causa. Por último, las mujeres tienen una mayor presencia que los hombres entre las personas inactivas por razón de estudios, por percibir una pensión distinta a la de jubilación, por incapacidad permanente o por realización de trabajos sociales, actividades benéficas, etc. sin remuneración.

En cuanto a la brecha de género por motivos de inactividad, las más altas se corresponden con la percepción de pensión distinta de la de jubilación o prejubilación y con la inactividad por dedicación a las labores del hogar, en la que se encuadra el cuidado del hogar y de la familia, y en la que las mujeres, como ya hemos señalado con anterioridad, son abrumadoramente mayoría.

Respecto de 2019, el porcentaje de mujeres inactivas por labores del hogar en 2020 ha experimentado una leve reducción, pasando de un 89,78% en 2019, a un 88,89% en 2020. Pese a dicha reducción, la brecha sigue siendo elevadísima, poniendo en evidencia la enorme desigualdad que sigue existiendo entre mujeres y hombres en la asunción del cuidado del hogar y la familia y la negativa repercusión que tiene para las mujeres en su participación en el mundo laboral y en su vida personal y económica.

**Población inactiva desagregada por sexo y clase principal de inactividad 2020**

	Total hombres	Total mujeres	Diferencia H/M	% de mujeres s/ total población inactiva
Total	7.133	9.712,5	-2.579,5	57,66%
Estudiante	1.416,1	1.507,3	-91,2	51,56%
Jubilado o prejubilado	4.018,8	2.467,7	1.551,1	38,04%
Labores del hogar	519	3.410	-2.891	86,79%
Incapacitado permanente	618	633,9	-15,9	50,64%
Perceptor pensión distinta de la de jubilación o prejubilación	183,3	1.466,9	-1.283,6	88,89%
Realizó sin remuneración trabajos sociales, actividades benéficas, etc.	2,3	3,1	-0,8	57,41%
Otras	375,7	223,7	152	37,32%

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2020 Población inactiva

La categoría 'Otra situación' incluye a los inactivos que no mencionan ninguna situación de inactividad y declaran estar buscando empleo o trabajar.

En 2020, del total de personas inactivas que no buscaron empleo por motivo de dedicarse al cuidado de niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores, el 93,20% eran mujeres.

Cerca de medio millón de mujeres (466.600), frente a 33.400 hombres, declararon no buscar empleo por dedicarse al cuidado de niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores en 2020 y 1.050.300 de mujeres, frente a 105.000 hombres, no lo hicieron por tener otras obligaciones 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.

El 93,32% de mujeres, frente al 6,68% de los hombres, declara que el motivo para no buscar empleo es el cuidado de niños o adultos, enfermos, discapacitados o mayores. El motivo de no buscar empleo e, por otras responsabilidades familiares o personales para el 90,92%, frente al 9,08% de los hombres.

Estos porcentajes han variado, en 2020, respecto del año anterior, incrementándose en el caso de las mujeres por el cuidado de niños o adultos, enfermos, discapacitados o mayores en 0,12 puntos, pasando del 93,20% en 2019, al 93,32% en 2020, y disminuyendo en el supuesto de otras obligaciones familiares o personales, pasando de 91,38% en 2019, a 90,92%.

Respecto al motivo de no buscar empleo porque consideran que no lo van a encontrar, del total de población inactiva por este motivo, las mujeres representan el 64,83%, frente al 35,17% de los hombres. El efecto desánimo afecta precisamente más a las mujeres debido a sus mayores dificultades para acceder y mantenerse en el mercado laboral.

Los datos ponen de manifiesto que en España se mantiene el déficit en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y el Estado.

Población inactiva desagregada por sexo y motivo de no buscar empleo 2020/2019

Y porcentaje de mujeres sobre el total de población inactiva por cada motivo

Unidades: miles Personas y porcentajes

	Total hombres	Total mujeres	Diferencia	% de Mujeres s/Total Pobl. Inact. por cada motivo	
				2020	2019
Cree que no lo va a encontrar	113,7	209,6	-95,9	64,83%	69%
Estar afectado por una regulación de empleo	54,7	58,9	-4,2	51,85%	35,25%
Enfermedad o incapacidad propia	892,1	821,5	70,6	47,94%	47,97%
Cuidar niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores	33,4	466,6	-433,2	93,32%	93,20%
Otras obligaciones familiares o personales	105	1.050,3	-945,3	90,92%	91,38%
Seguir cursos de enseñanza o formación	1.307,6	1.368,4	-45,48	51,13%	50,87%
Estar jubilado	2.263,3	1.572,3	691	40,77%	40,29%
Otros motivos	497,2	1.514,4	-1.017,2	75,29%	81,24%
No sabe	9,3	10,8	-1,5	53,73%	48,70%
No clasificable*	1.856,8	2.639,8	-7833	58,71%	58,99%

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2020-2019

*Las personas que no se clasifican por motivo de no buscar empleo son fundamentalmente las que ya han encontrado un empleo en el que aún no han empezado a trabajar y las personas sin empleo de 75 o más años.

Análisis periodo Covid 19. De la población inactiva que habiendo trabajado anteriormente, dejaron su último trabajo por cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, durante los tres últimos trimestres de 2020, el 88,90% fueron mujeres.

Con el fin de analizar el posible impacto de género que la pandemia está teniendo sobre la inactividad, se han tenido en cuenta los datos de los tres últimos trimestres de 2020, poniendo una vez más en evidencia la fuerte segregación de género existente en las tareas de cuidados familiares y como éstas afectan de forma mayoritaria y especialmente negativa a las mujeres, reproduciéndose y agravando el problema estructural de desigualdad en esta materia durante la pandemia.

El promedio de los tres trimestres de 2020 indican que el 88,90% de las personas inactivas que trabajaron anteriormente y que dejaron su último trabajo por motivo del cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores, fueron mujeres.



**Inactivos que trabajaron anteriormente y causa por la que dejan último trabajo
por Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores**

	4º Trimestre 2020	3º Trimestre 2020	2º Trimestre 2020
Ambos sexos	47.100	64.700	67.500
Hombres	5.300	8.100	6.500
Mujeres	41.800	56.600	61.000
Diferencia más mujeres	36.500	48.500	54.500

Fuente: Elaboración UGT a partir EPA. Series desde 2º trimestre 2020

MEDIA 2020 de los 3 Trimestres

Inactivos que dejaron último trabajo por cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores

Ambos sexos	59.766
Hombres	6.633
Mujeres	53.133
% Mujeres	88,90%

Fuente: Elaboración UGT a partir EPA. Series desde 2º trimestre 2020

La Inactividad por CCAA La diferencia entre mujeres y hombres por inactividad por labores del hogar, se pone de manifiesto en todas y cada una de las CCAA

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 93,10 % en Melilla, que tiene el porcentaje más elevado de mujeres inactivas por esta causa respecto de los hombres, hasta el 77% de Baleares, que tiene el porcentaje más bajo.

Las CCAA con los porcentajes más altos, superando la media nacional, son Melilla con 93,10%, Asturias con 92,48%, Ceuta con 92,31 y Castilla La Mancha con 92,28% , seguidas de Castilla y León con 89,99%, Cantabria con 89,81%, Aragón con 89,60%, La Rioja con 88,84%, Navarra con 88,45%, Murcia con 88%, Andalucía con 87,77%, Extremadura con 87,72%, Comunidad Valenciana con 87,66%, País Vasco con 86,88%.

Las CCAA con los porcentajes más bajos y por debajo de la media nacional, son Baleares con 77%, Canarias con 77,84%, Cataluña con 84,89%, Galicia con 84,90% y Madrid con 86,72%.

En cuanto a la variación del porcentaje de mujeres inactivas por labores del hogar en 2020 respecto del año anterior 2019, en la mayoría de las CCAA desciende el porcentaje, con excepción de Navarra, La Rioja, Ceuta y Melilla.

Población inactiva por motivos de Labores del Hogar 2020 y % mujeres 2020 y 2019

Unidades: miles de personas

Comunidades autónomas	Totales	Total hombres	Total mujeres	Diferencias M/H	% mujeres población inactiva por labores hogar	
					2020	2019
Nacional	3.929	519	3.410	-2.891	86,79%	89,78%
Andalucía	837	102,4	734,6	-632,2	87,77%	90,47%
Aragón	101,9	10,6	91,3	-80,7	89,60%	92,11%
Asturias	91,8	6,9	84,9	-78	92,48%	92,84%
Baleares	98,3	22,6	75,7	-53,1	77,00%	83,81%
Canarias	233,8	51,8	182	-130,2	77,84%	84,78%
Cantabria	53	5,4	47,6	-42,2	89,81%	93,47%
Castilla y León	224,8	22,5	202,3	-179,8	89,99%	92,77%
Castilla La Mancha	203,4	15,7	187,7	-172	92,28%	94,10%
Cataluña	519,5	78,4	441	-362,6	84,89%	88,92%
Comunidad Valenciana	401,8	49,6	352,2	-302,6	87,66%	89,38%
Extremadura	96,9	11,9	85	-73,1	87,72%	91,53%
Galicia	211,9	32	179,9	-147,9	84,90%	86,67%
Madrid	475,8	63,2	412,6	-349,4	86,72%	89,68%
Murcia	127,6	15,3	112,3	-97	88,00%	88,04%
Navarra	47,6	5,5	42,1	-36,6	88,45%	87,78%
País Vasco	165,4	21,7	143,7	-122	86,88%	90,90%
La Rioja	24,2	2,7	21,5	-18,8	88,84%	88,71%
Ceuta*	9,1	0,7	8,4	-7,7	92,31%	90,23%
Melilla*	5,8	0,4	5,4	-5	93,10%	90,06%

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2020/2019

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



4 OCUPACIÓN Y EMPLEO. Análisis periodo Covid 19: Ertes y tele-trabajo

En 2020 la población ocupada femenina sigue siendo muy inferior a la masculina. Hay 1.656.900 mujeres menos ocupadas que hombres.

En 2020, la diferencia entre hombres y mujeres en la ocupación ha disminuido respecto de 2019, siendo 1.656.900 mujeres menos ocupadas que hombres. En 2019 esta diferencia era de 1.711.900 mujeres menos.

Sin embargo esta disminución tiene lugar en un contexto en el que la ocupación ha bajado en su conjunto y tanto para hombres como para mujeres. El descenso en la ocupación masculina ha sido de 315.950 hombres, mientras que en la ocupación femenina ha sido de 260.950 mujeres.

Si bien es cierto que la brecha de género en la ocupación ha descendido en 2020 en España, seguimos lejos de lograr la eliminación de la brecha entre mujeres y hombres y aún más lejos de acercarnos a los objetivos de Europa 2020, en los que se establecía un 75% de ocupación tanto para mujeres como para hombres en todos los Estados miembros.

Población ocupada 2020/2019 por sexo

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M
2020	19.202.400	10.429.650	8.772.750	1.656.900
2019	19.779.300	10.745.600	9.033.700	1.711.900

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2020/2019

La brecha de la tasa de empleo desciende 2,11 puntos respecto de 2019 y se sitúa en 2020 en 8,62 puntos.

En 2020, la tasa de empleo ha experimentado un descenso importante debido a la crisis generada por el Covid 19. Pese a ello, la tendencia de descenso en la brecha de género en la tasa de empleo, iniciada en 2019, se mantiene en 2020.

La tasa de empleo masculina ha descendido en 2020 1,97 puntos respecto de 2019, situándose en un 54,31%, frente a la tasa de empleo femenino, que a pesar de la pérdida de empleo en términos absolutos, experimenta un incremento de 0,91 puntos respecto a 2019, situándose en 2020 en un 45,69%.

Así pues la brecha en la tasa de empleo queda situada en 2020 en 8,62 puntos, y si bien supone una mejoría respecto al año 2019, debe tenerse en cuenta que la misma se produce en un contexto de descenso de la ocupación tanto para hombres como para mujeres derivado de la crisis por el Covid 19 y la pandemia.

El descenso de la brecha en 2019 respecto de 2018 en las tasa de ocupación, se debió principalmente a que el crecimiento de la tasa de empleo masculino fue más moderada y algo me-

nor que la femenina, mientras que en 2020 se ha producido no solo un incremento en la tasa de empleo femenina, sino que además la tasa de ocupación masculina ha descendido.

Habrá que comprobar la evolución de la brecha una vez que los efectos de la pandemia permitan un nuevo crecimiento del empleo, para confirmar si la tendencia en el descenso de la brecha se mantiene y a qué ritmo.

Hasta ahora, y teniendo en cuenta la serie histórica, los mayores descensos de la brecha de género en las tasas de empleo han venido coincidiendo paradójicamente con etapas de crisis y destrucción de empleo, en las que el descenso de la tasa de empleo masculino suele ser más acusada que la del femenino pero también su recuperación posterior es más rápida y mayor que la femenina.

Tasas de empleo por sexo 2018/2020

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha
2018	49,70	55,70	44,03	11,67
2019	50,37	56,28	44,78	11,50
2020	48,52	54,31	45,69	8,62

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018-2020

Así pues, históricamente, cuando el empleo ha ido bien, ha ido mucho mejor para los hombres que para las mujeres y la brecha en la tasa de empleo ha crecido, mientras que en períodos en los que el empleo va mal, la brecha de género ha disminuido, por lo que lamentablemente la mejora en la brecha de género de la tasa de empleo, no siempre y en todos los casos ha sido sinónimo de una mejora o un incremento en los niveles de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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 hasta 2019 en que por primera vez en mucho tiempo se reduce aunque muy ligeramente, coincidiendo con un crecimiento más moderado de la tasa de empleo masculino que femenino en 2019.

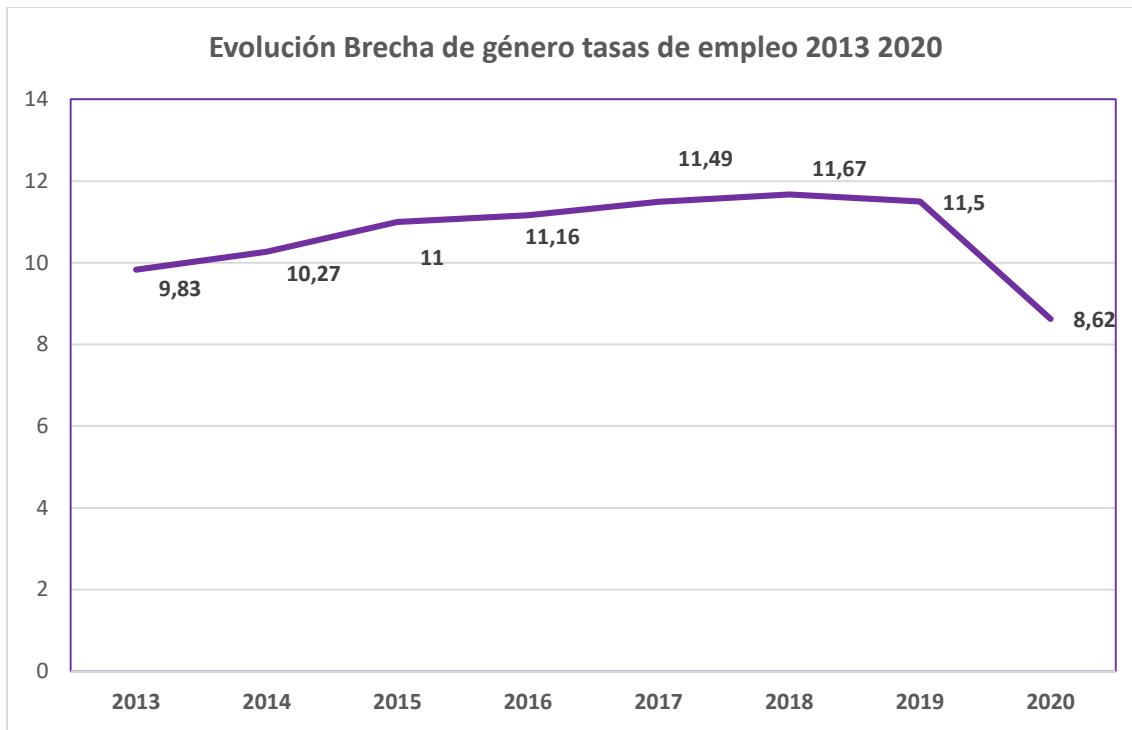
En 2020, al incremento en la tasa de empleo femenina se ha unido un descenso en la tasa de empleo masculino, de forma que la reducción de la brecha de género ha sido más notable y visible en este año 2020.

Evolución brecha de género de la tasa de empleo 2013-2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Hombres	49,39	50,30	52,05	53,33	54,60	55,70	56,28	54,31
Mujeres	39,56	40,03	41,05	42,17	43,11	44,03	44,78	45,69
Brecha	9,83	10,27	11	11,16	11,49	11,67	11,50	8,62

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2020 NE Población ocupada

El siguiente gráfico visualiza la evolución de la brecha de género en las tasas de empleo masculino y femenino desde 2013, hasta 2020.



Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2020 INE Población ocupada

Tasa de empleo por CCAA

En relación con las tasas de empleo por CCAA, solo siete de ellas presentan una tasa de empleo femenino superior a la tasa media de empleo femenino nacional, siendo Madrid, con un 50,31%, Cataluña, con un 48,33%, y Baleares, con un 46,96%, las que presentan una tasa de empleo femenino más alta, seguidas de Navarra (46,69%), La Rioja (46,66%), País Vasco (46,05%), y Aragón (45,83%).

Las Comunidades que registran la tasa de empleo femenino más baja, encontrándose por debajo de la media femenina nacional, son Ceuta con un 34,40%, Andalucía con un 35,73%, Extremadura con un 36,11%, y Castilla La Mancha (38,48%), seguidas Asturias (39,58%),

Canarias y Melilla con 40,38% respectivamente, Murcia con 41,38%, Galicia con 41,39%, Castilla y León (41,75%), Comunidad Valenciana con 41,96%, y Cantabria (42,57%).

Comunidades autónomas	Total tasa de empleo por sexo y CCAA 2020/2019							
	Total Tasa empleo		Tasa empleo hombres		Tasa empleo mujeres		Brecha M/H	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Nacional	48,52	50,37	54,20	56,28	45,69	44,78	8,62	11,50
Andalucía	43,03	44,76	50,67	52,12	35,73	37,71	14,94	14,41
Aragón	51,31	53,27	57,00	59,70	45,83	47,07	11,17	12,63
Asturias	42,96	43,50	46,71	47,59	39,58	39,81	7,13	7,78
Baleares	51,67	56,84	56,43	62,34	46,96	51,42	9,47	10,92
Canarias	44,21	47,78	48,17	52,58	40,38	43,13	7,79	9,45
Cantabria	47,28	49,40	52,31	55,27	42,57	43,89	9,74	11,38
Castilla y León	47,29	48,45	53,02	54,68	41,75	42,42	11,27	12,26
Castilla La Mancha	47,14	49,00	55,77	57,42	38,48	40,56	17,29	16,86
Cataluña	52,72	54,77	57,37	59,37	48,33	50,43	9,04	8,94
Comunidad Valenciana	47,92	50,00	54,17	56,99	41,96	43,32	12,21	13,67
Extremadura	42,54	43,66	49,14	52,10	36,11	35,42	13,03	16,68
Galicia	45,93	46,90	50,88	51,40	41,39	42,77	9,49	8,63
Madrid	54,37	56,16	58,89	61,15	50,31	51,67	8,58	9,48
Murcia	49,32	50,44	57,36	58,52	41,38	42,47	15,98	16,05
Navarra	51,38	53,80	56,22	58,79	46,69	48,97	8,53	9,82
País Vasco	49,80	51,04	53,86	55,16	46,05	47,23	7,81	7,93
La Rioja	52,09	53,58	57,75	57,67	46,66	49,65	11,09	8,02
Ceuta*	42,55	43,07	50,59	51,81	34,40	34,33	16,19	17,48
Melilla*	47,54	44,17	54,79	52,14	40,38	36,16	14,41	15,98

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2020 2019 Población ocupada

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

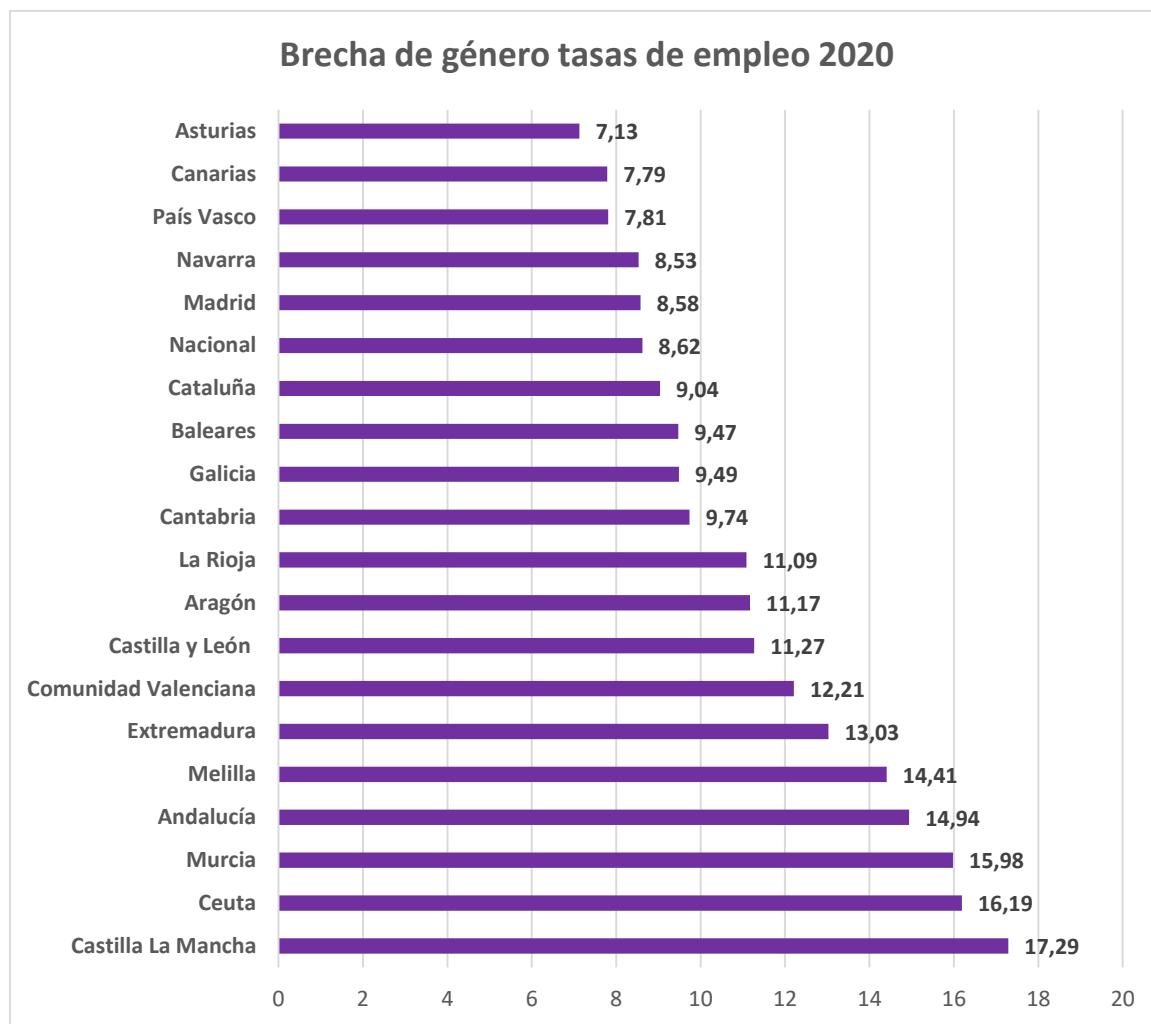
*En el primer trimestre de 2020, como consecuencia de la declaración del estado de alarma (Reales Decretos 463/2020 y 487/2020) motivado por la pandemia del COVID-19, el tamaño muestral de las primeras entrevistas de EPA en las semanas 11 a 13 ha sido inferior al de otros trimestres, por lo que los coeficientes de variación de las estimaciones más desagregadas pueden ser superiores a lo habitual. Se recomienda consultar las tablas de INEbase relativas a dichos coeficientes de variación.

En cuanto a la **brecha de género**, las CCAA que cuentan con las **brechas más acusadas en las tasas de empleo en 2020** son Castilla La Mancha, con 17,29 puntos; Ceuta, con una diferencia de 16,19 puntos; Murcia, con 15,98 puntos; Andalucía con 14,94 puntos; y Melilla con 14,41 puntos. Le siguen Extremadura con una brecha de 13,03 puntos, Comunidad Valenciana con 12,21 puntos, Castilla y León con 11,27 puntos, Aragón con 11,17 puntos; La Rioja con 11,09

puntos; Cantabria con 9,74 puntos, Galicia con 9,49 puntos, Baleares con 9,47 puntos, y Cataluña con 9,04 puntos; todas ellas por encima de la brecha media femenina nacional situada en 8,62 puntos.

Las Comunidades con una **menor brecha, y por debajo de la brecha media femenina nacional**, son Asturias, con 7,13 puntos de diferencia, Canarias con 7,79 puntos, País Vasco con 7,81 puntos, Navarra con 8,53 puntos y Madrid, con 8,58 puntos.

Si bien la tendencia es de descenso en la brecha a nivel nacional en 2020 respecto de 2019, en cinco comunidades autónomas **la brecha experimenta un crecimiento**, como es el caso de Andalucía, Castilla La Mancha, Cataluña, Galicia y La Rioja, mientras que en resto de comunidades la brecha se reduce en mayor o menor medida.



Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2020 Población ocupada

ERTES 2020. A 21 de enero de 2021 casi el 52% de las personas en ERTE son mujeres.

Dada la coyuntura en la que nos encontramos por la crisis del COVID-19, y que durante 2020 los ERTES han jugado un papel fundamental en el mantenimiento del empleo en España, es necesario analizar el impacto que los mismos han tenido desde la perspectiva de género.

Esta crisis puso de puesto de manifiesto los enormes déficits de nuestro sistema de protección social que dejaba a muchas personas atrás. Con el fin de amortiguar el impacto que dichos déficits tenían se adoptaron una serie de medidas urgentes y una de las más importantes y con gran impacto para las personas trabajadoras han sido los acuerdos en el marco del Dialogo Social sobre los ERTES.

Se han alcanzado 4 acuerdos, el último, el IV Acuerdo en Defensa del Empleo (ASDE) con el Gobierno y las organizaciones empresariales para mantener los ERTE hasta el 31 de mayo 2021, con el fin de mitigar los efectos socioeconómicos provocados por la pandemia y seguir salvaguardando el empleo. Además incluye los mecanismos necesarios para ofrecer una protección que se adecue a diferentes escenarios y entornos, ya sea por la diferente afectación del sector de actividad, o por el grado del impacto que en determinadas circunstancias pueden provocar las decisiones adoptadas por razones sanitarias .

Será preciso evaluar, más adelante todas estas medidas de manera permanente, y adoptar nuevas actuaciones para aquellas actividades y sectores que así lo requieran.

Si algo nos enseñó la crisis económica anterior es lo que no se debe hacer. Sabemos que los recortes y la austeridad extrema matan el crecimiento y el empleo, y sobre todo hunde la calidad de vida de la mayoría social.

No obstante, más allá de estos acuerdos, es esencial el impulso de un Plan de empleo, en el que se detallen e implanten las acciones necesarias para enfrentar una crisis de este calado.

En relación al impacto de género que los ERTES han tenido, la situación ha ido evolucionando en función de los períodos de hibernación y reactivación de la economía.

Según los últimos datos proporcionados por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía social, a 21 de enero 2021, hay 738.969 personas trabajadoras incluidas en ERTE, de las cuales 356.325 son hombres y 382.644 mujeres, es decir las mujeres son casi el 52% (51,78%) de las personas incluidas en ERTE. Este porcentaje se ha ido manteniendo a lo largo del año 2020.

Los datos ponen de manifiesto como los sectores feminizados y con alta participación de mujeres han visto paralizada su actividad en mayor medida, como comercio, hostelería, o turismo, revelando la fuerte segregación de género existente en el mercado laboral.

Las Comunidades Autónomas que presentan los porcentajes más elevados de mujeres afectadas por ERTES, superando la media nacional, son Navarra con 63,15%, La Rioja con



62,37% y Aragón con un 60,53%. Los porcentajes más bajos corresponden a Cataluña, Canarias y Ceuta con un 49,53%, 48,63% y 38,89%, respectivamente.

Datos personas trabajadoras en ERTES desagregados por sexo a 21 de enero 2021

Comunidades Autónomas	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Nacional	356.325	382.644	738.969	51,78
Andalucía	49.515	49.306	98.821	49,89
Aragón	6.090	9.338	15.428	60,53
Asturias	6.535	7.783	14.318	54,36
Baleares	17.275	17.881	35.156	50,86
Canarias	43.362	41.041	84.403	48,63
Cantabria	3.622	4.449	8.071	55,12
Castilla-La Mancha	8.041	9.702	17.743	54,68
Castilla y León	11.932	17.219	29.151	59,07
Cataluña	86.376	84.763	171.139	49,53
Comunidad valenciana	25.419	27.992	53.411	52,41
Extremadura	3.418	3.945	7.363	53,58
Galicia	13.422	17.886	31.308	57,13
Madrid	55.345	59.856	115.201	51,96
Murcia	5.702	6.579	12.281	53,57
Navarra	2.630	4.507	7.137	63,15
País Vasco	15.147	17.328	32.475	53,36
La Rioja	1.491	2.471	3.962	62,37
Ceuta	431	234	665	35,19
Melilla	572	364	936	38,89

Fuente: *Elaboración UGT a partir de datos facilitados por Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía social, enero 2021*

- *Nota aclaratoria sobre los datos: En la EPA, aunque no hayan trabajado la semana de referencia, se contabilizan como ocupados-asalariados siempre que perciban al menos el 50% de su salario y crean que se reincorporarán en el espacio de 3 meses. Se contabilizan como parados en el caso de que perciban menos del 50% del salario y crean que no se reincorporarán en esos 3 meses (según la metodología de la Oficina Estadística de la Unión Europea –Eurostat- y de la Organización Internacional del Trabajo –OIT- que se aplica a la Encuesta de Población Activa).*

TELETRABAJO. El promedio de los últimos trimestres de 2020 muestra que de las personas ocupadas más de la mitad de los días en su domicilio, un 50,97% son mujeres

Las medidas sanitarias adoptadas durante la pandemia han tenido como efecto un incremento abrupto del teletrabajo.

En relación al impacto de género que el teletrabajo ha tenido contamos tan solo con los datos relativos al número de trabajadores y trabajadoras que a partir del segundo trimestre de 2020 trabajaron más de la mitad de los días en su domicilio.

Si bien durante el segundo trimestre de 2020; el de mayor impacto del teletrabajo por las medidas de confinamiento domiciliario adoptadas frente a la pandemia, el porcentaje de trabajadoras fue mayor que el de trabajadores, el promedio de los tres trimestres de 2020 indica que las mujeres que han teletrabajado durante ese periodo ha sido de un 50,97% frente a un 49,03% de hombres.

Pese a que no contamos con datos para calcular el impacto que el teletrabajo ha tenido en la tarea de cuidados familiares, éste ha sido mayor para las mujeres.

En este sentido, con la aprobación de la nueva regulación legal del teletrabajo, desde UGT insistimos en que el teletrabajo no debe convertirse en una medida para la conciliación del trabajo y el cuidado de familiares, ya que ello puede suponer un incremento del riesgo de que sigan siendo las mujeres las que mayoritariamente se encarguen de estas tareas ante la ausencia de políticas públicas efectivas para la atención de las responsabilidades familiares y la inequidad en el reparto de las mismas entre mujeres y hombres.

Ocupados que trabajaron más de la mitad de los días en su domicilio			
	4º Trimestre 2020	3º Trimestre 2020	2º Trimestre 2020
Ambos sexos	1.923.800	1.975.100	3.015.200
Hombres	968.500	991.100	1.430.700
Mujeres	955.300	984.000	1.584.500
% Mujeres	49,66	49,82	52,55

Fuente: Elaboración UGT a partir EPA. Series desde 2º trimestre 2020

MEDIA 2020 de los 3 Trimestres

Ocupados que trabajaron más de la mitad de los días en su domicilio	
Ambos sexos	2.304.700
Hombres	1.130.100
Mujeres	1.174.600
% Mujeres	50,97%

Fuente: Elaboración UGT a partir EPA. Series desde 2º trimestre 2020



5 SEGREGACIÓN OCUPACIONAL Y ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA PANDEMIA EN LA OCUPACIÓN POR RAMAS DE ACTIVIDAD

Persiste la segregación ocupacional de las mujeres que se concentran en: sanidad, educación y otros servicios.

Por ramas de actividad CNAE, las mujeres se concentran mayoritariamente en determinadas ramas de actividad respecto del total de la población ocupada.

Así de los 21 grupos de las ramas de actividad, las mujeres son mayoría respecto de los hombres y se concentran fundamentalmente en las ramas de actividad de sanidad y servicios sociales (76,33%), educación (65,90%), y otros servicios (67,60%). En actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio, las mujeres representan el 87,52%.

En términos absolutos, en las actividades sanitarias están ocupadas 1.350.425 mujeres frente a 418.850 hombres, en educación 871.825 mujeres frente a 451.100 hombres, en las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y productores se bienes y servicios para uso propio, 470.700 mujeres frente a 67.125 hombres y en otros servicios 317.475 mujeres frente a 152.175 hombres.

Las mujeres son también mayoría, respecto de los hombres, superando el 50%, pero sin alcanzar el 60%, en las ramas actividades inmobiliarias (56,16%), de hostelería (51,61%), actividades financieras y de seguros (51,56%), actividades administrativas y servicios auxiliares (54,10%) actividades profesionales, científicas y técnicas (50,43%). Y sin alcanzar el 50% pero muy cerca de él, las mujeres ocupadas en la rama de actividad del comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos son el 49,83%.

En el resto de ramas de actividad, las mujeres se encuentran infrarrepresentadas, especialmente en la construcción, en la que tan solo representan un 8,19%, en suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación en las que son tan sólo un 18,75%, y en las industrias extractivas en las que representan un 18,81 %

Le siguen en infrarrepresentación femenina las ramas de actividad de transporte y almacenamiento (20,50%), agricultura, ganadería, silvicultura, ganadería y pesca (22,40%), industria manufacturera (27,80%), información y comunicaciones (32,17%) y suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (34,98%).

En actividades como las de organizaciones y organismos extraterritoriales, actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, y Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria, se encuentran en torno al 40%; en concreto y respectivamente en un 40%, 42,13%, y 42,87 %.

Estas cifras ponen de manifiesto como las mujeres la segregación ocupacional horizontal del mercado laboral y las diferencias con los hombres.

POBLACION OCUPADA POR RAMAS DE ACTIVIDAD Y DESGREGADA POR SEXO 2020

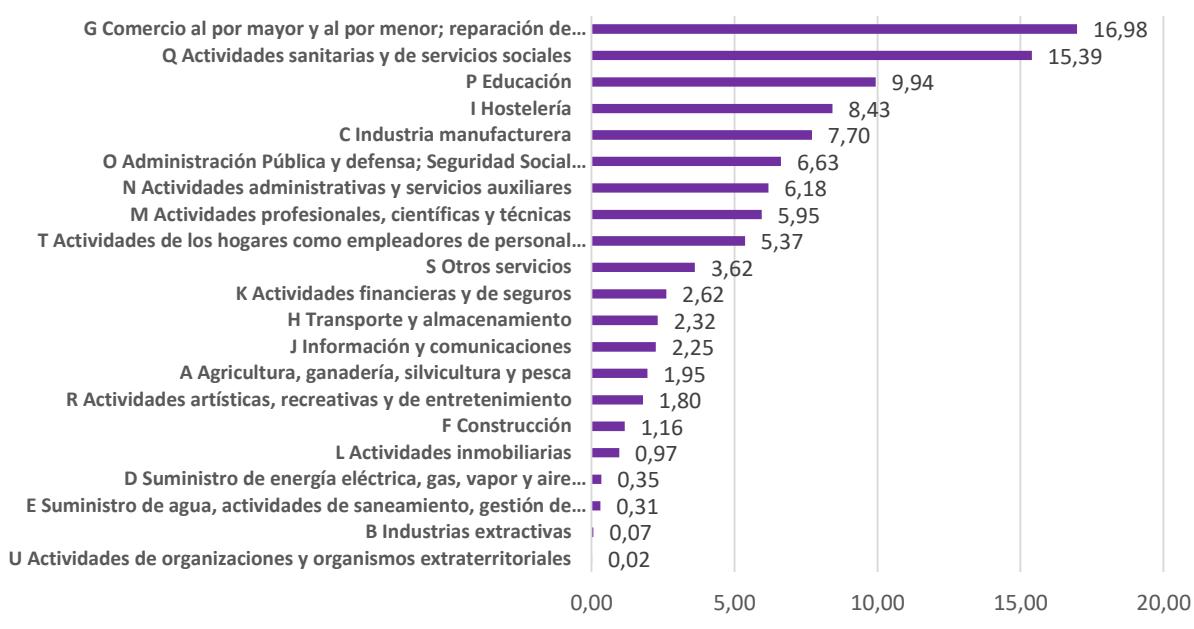
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	% Mujeres sobre total población ocupada
Total	19.202.400	10.429.650	8.772.750	45,69
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	765.300	593.875	171.425	22,40
B Industrias extractivas	33.100	26.875	6.225	18,81
C Industria manufacturera	2.431.275	1.755.400	675.875	27,80
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	86.775	56.425	30.350	34,98
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	147.175	119.575	27.600	18,75
F Construcción	1.244.075	1.142.200	101.875	8,19
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	2.988.525	1.499.205	1.489.320	49,83
H Transporte y almacenamiento	992.125	788.725	203.400	20,50
I Hostelería	1.432.075	692.925	739.150	51,61
J Información y comunicaciones	613.025	415.800	197.225	32,17
K Actividades financieras y de seguros	444.950	215.525	229.425	51,56
L Actividades inmobiliarias	151.925	66.600	85.325	56,16
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.034.750	512.950	521.800	50,43
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.002.725	460.250	542.475	54,10
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1.355.950	774.650	581.300	42,87
P Educación	1.322.925	451.100	871.825	65,90
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.769.275	418.850	1.350.425	76,33
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	374.525	216.750	157.775	42,13
S Otros servicios	469.650	152.175	317.475	67,60
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	537.825	67.125	470.700	87,52
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	4.500	2.700	1.800	40,00

Fuente: Elaboración UGT a partir datos INE EPA 2020

Respecto a la población total ocupada femenina, la distribución de las mujeres por ramas de actividad en el año 2020, muestra que la rama de actividad económica donde más mujeres trabajan es el comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas con casi un 17 % (16,98%), seguidas de las actividades sanitarias y de servicios sociales con un 15,39%, educación con 10% (9,94%), hostelería (.8,43%), e industrias manufactureras (7,70%).

Y las ramas de actividad en las que menos mujeres trabajan son industrias extractivas, suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (0,31%), suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado (0,07%), actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (0,002%).

Ramas de actividad Presencia mujeres sobre total mujeres ocupadas



Fuente: Elaboración UGT a partir EPA 2020

Análisis impacto de la pandemia en la ocupación femenina.

Si comparamos el año 2020 con el año 2019, para poder ver el impacto de la pandemia COVID- 19 sobre las mujeres ocupadas, vemos que en 13 ramas de actividad hay descenso del número de mujeres ocupadas, siendo las ramas de actividad más afectadas la hostelería con 181.050 mujeres menos ocupadas, en educación 47.275 mujeres y 51.600 mujeres menos en las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, actividades que han sufrido una paralización económica con las medidas de confinamiento, cierres de establecimientos de hostelería, centros educativos ..etc., pero siendo estos sectores donde hay más mujeres ocupadas en nuestro país.

A la vez los datos ponen de manifiesto que aumentó el número de mujeres ocupadas en 8 ramas de actividad económica con respecto al 2019, como en las industrias extractivas, en suministro de energía eléctrica, en información y comunicaciones, actividades financieras,

actividades inmobiliarias, actividades profesionales y científicas, siendo las actividades sanitarias, con 66.125 más mujeres ocupadas la rama de actividad que empleo a más mujeres

Mujeres ocupadas por rama de actividad económica 2019 y 2020			
	Mujeres ocupadas en 2019	Mujeres ocupadas en 2020	Diferencias 2020/2019
Total	9.033.700	8.772.750	-260.950
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	185.000	171.425	-13.575
B Industrias extractivas	4.200	6.225	2.025
C Industria manufacturera	681.200	675.875	-5.325
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	25.700	30.350	4.650
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	29.700	27.600	-2.100
F Construcción	114.100	101.875	-12.225
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1.510.300	1.489.320	-20.980
H Transporte y almacenamiento	203.600	203.400	-200
I Hostelería	920.200	739.150	-181.050
J Información y comunicaciones	185.100	197.225	12.125
K Actividades financieras y de seguros	227.600	229.425	1.825
L Actividades inmobiliarias	83.000	85.325	2.325
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	511.200	521.800	10.600
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	556.500	542.475	-14.025
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	586.600	581.300	-5.300
P Educación	919.100	871.825	-47.275
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.284.300	1.350.425	66.125
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	162.200	157.775	-4.425
S Otros servicios	320.100	317.475	-2.625
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	522.300	470.700	-51.600
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1.500	1.800	300

Fuente: Elaboración UGT a partir EPA 2019 y 2020



6 EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL: UN FACTOR MUY IMPORTANTE DE LA PRECARIEDAD Y LA DESIGUALDAD DEL EMPLEO FEMENINO

El 74,03% del empleo a tiempo parcial es femenino, frente al 25,97% masculino. En 2020 se reduce la brecha en 0,28 puntos respecto de 2019 pero sigue siendo un empleo mayoritariamente femenino.

En 2020 el 74,03% del trabajo a tiempo parcial lo desempeñaron mujeres, porcentaje algo inferior al registrado en 2019 en el que fue del 74,17%. En términos absolutos, en 2020, 1.996.700 mujeres trabajaron a tiempo parcial frente a 700.400 hombres, siendo 1.296.000 mujeres más que de hombres las que ocuparon este tipo de empleo.

En cuanto a la brecha de género en el empleo a tiempo parcial, se reduce la brecha de género en 0,28 puntos en 2020, respecto de 2019, pero sigue siendo un empleo mayoritariamente feminizado. En 2020 la brecha se sitúa en 48,06 puntos, en 2019 fue de 48,34 puntos. Los datos del INE de 2020 siguen poniendo de manifiesto la notable desigualdad que existe entre hombres y mujeres en el empleo a tiempo parcial.

Estos datos resultan muy preocupantes si tenemos en cuenta que el trabajo a tiempo parcial, mayoritariamente no es voluntario. En su inmensa mayoría está desempeñado por mujeres, y la regulación del mismo supone menores ingresos retributivos, una menor protección social, y mayores dificultades de acceso para las prestaciones contributivas del Sistema de Seguridad Social.

En relación con el empleo a tiempo completo y en comparación con los hombres, en 2020, el porcentaje de mujeres con empleo a tiempo completo es del 41,05%, frente al 58,95% de hombres, suponiendo una diferencia de 17,9 puntos. Esta brecha presenta un ligero descenso en 2020 respecto de 2019 en el que la diferencia era de 18,44 puntos.

Población ocupada por sexo y tipo de jornada 2020/2019

		Hombres	Mujeres	Diferencia H/M	%Mujeres/total	Brecha
Tiempo completo	2020	9.729.300	6.776.100	2.953.200	41,05%	17,9
	2019	9.997.400	6.885.400	3.112.030	40,78%	18,44
Tiempo parcial	2020	700.400	1.996.700	1.296.300	74,03%	48,06
	2019	748.280	2.148.350	1.400.070	74,17%	48,34

Fuente: Elaboración UGT a partir de EPA 2019/2020 INE

Del total del empleo femenino, tan solo el 77,2% es empleo a tiempo completo, mientras que para los hombres el trabajo a tiempo completo representa el 93,3% del empleo total masculino.

Teniendo en cuenta el **total del empleo femenino** (tanto a tiempo completo como a tiempo parcial) el **empleo a tiempo completo para las mujeres supone tan solo el 73,2%**, mientras que sobre el **total del empleo masculino** (a tiempo completo y a tiempo parcial), el empleo a **tiempo completo para los hombres representa el 93,3%**.

Y en relación con el **empleo total femenino**, el 22,8% es empleo femenino lo es a **tiempo parcial**, mientras que **del total del empleo masculino, tan solo el 6,7% es empleo a tiempo parcial**.

Población ocupada por sexo y tipo de jornada sobre total población ocupada femenina y masculina2020

	% Hombres sobre total empleo masculino	% Mujeres sobre total empleo femenino
Tiempo completo	93,3%	77,2%
Tiempo parcial	6,7%	22,8%

Fuente: Elaboración UGT a partir de EPA 2020 INE

El empleo a tiempo parcial por CCAA

En todas las Comunidades, las mujeres con empleo a tiempo parcial superan a los hombres y son mayoría.

En 2020, los **porcentajes más altos de mujeres con empleo a tiempo parcial**, respecto del total de ambos sexos con empleo a tiempo parcial, los encontramos en La Rioja con 81,86%, Asturias con 79,76%, Melilla con 79,41%, y Castilla y León con 79,14%. En el extremo contrario y con los **porcentajes más bajos** encontramos Ceuta con 65,38%, Cataluña con 70,92% y Baleares con 71,51%.

Este porcentaje se ha elevado en la mayoría de las CCAA con respecto a 2019, salvo en Andalucía, Cantabria, Castilla La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana y Murcia, en las que presenta un descenso en mayor o menor medida.



Ocupados por sexo, CC AA y jornada a tiempo parcial 2020/2019

Unidades: miles de personas

Comunidades Autónomas		Totales	Total hombres	Total mujeres	Diferencias M-H	% de mujeres s/total ocupados tiempo parcial
Nacional	2020	2.697,1	700,4	1.996,7	-1.296,3	74,03
	2019	2.896,6	748,3	2.148,4	1.400,1	74,17
Andalucía	2020	443,6	119,8	323,8	-204,1	72,99
	2019	480,3	119	361,3	242,3	75,22
Aragón	2020	75,4	16,4	59	-42,6	78,25
	2019	80,9	19,4	61,5	42,1	76,02
Asturias	2020	49,4	10	39,4	-29,4	79,76
	2019	53,6	12,2	41,4	29,2	77,23
Baleares	2020	66,7	19	47,7	-28,7	71,51
	2019	72,3	21,7	50,6	28,9	69,99
Canarias	2020	103,3	27,6	75,7	-48,1	73,28
	2019	117,1	36	81,1	45,1	69,26
Cantabria	2020	32,8	8,2	24,6	-16,4	75,00
	2019	36	7,1	29	21,9	80,56
Castilla y León	2020	144,3	30,1	114,2	-84,1	79,14
	2019	149,7	35	114,7	79,7	76,62
Castilla La Mancha	2020	104,8	23,3	81,5	-58,2	77,76
	2019	118,3	26,2	92,1	65,9	77,85
Cataluña	2020	462,2	134,4	327,8	-193,4	70,92
	2019	503,8	136,6	367,3	230,7	72,91
Comunidad Valenciana	2020	325,8	91	234,8	-143,8	72,07
	2019	333,4	136,6	240,8	104,2	72,23
Extremadura	2020	56,4	13,5	42,9	-29,4	76,06
	2019	62,1	15,2	46,9	31,7	75,52
Galicia	2020	141,5	32,6	108,9	-76,3	76,96
	2019	155,6	38,6	117	78,4	75,19
Madrid	2020	392,1	106	286,1	-180,1	72,97
	2019	409	111,1	298	186,9	72,86
Murcia	2020	85,3	23,7	61,6	-37,9	72,22
	2019	90,4	25	65,4	40,4	72,35
Navarra	2020	39,5	8,4	31,1	-22,7	78,73
	2019	48,3	11,5	36,9	25,4	76,40
País Vasco	2020	147,8	31,1	116,7	-85,6	78,96
	2019	156,5	34	122,5	88,5	78,27
La Rioja	2020	20,4	3,7	16,7	-13,0	81,86
	2019	22,1	4,3	17,8	13,5	80,54
Ceuta*	2020	2,6	0,9	1,7	-0,8	65,38
	2019	4,1	1,6	2,4	0,8	58,54
Melilla*	2020	3,4	0,7	2,7	-2	79,41
	2019	3,3	1,4	1,9	0,5	57,58

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2020/2019.

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

Por lo que se refiere al trabajo a tiempo completo en 2020, en todas las Comunidades los hombres presentan porcentajes más elevados que las mujeres.

Las Comunidades con el porcentaje más elevado de mujeres con trabajo a tiempo completo en relación a la totalidad del trabajo a tiempo completo de ambos sexos, son, Madrid con 45,12%, Asturias con 43,76% y Cataluña con un 43,37%. Las Comunidades con los porcentajes

más bajos son Castilla La Mancha con 35,14%, %, Andalucía con 37,17%, Extremadura con 37,22%; Murcia con 37,32%, y Ceuta con 37,80 %,

Respecto del año anterior 2019, el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo respecto del total de la contratación a tiempo completo de ambos性, aumenta ligeramente en 2020 en la mayoría de las CCAA con excepción de Andalucía, Castilla La Mancha, Galicia, La Rioja y Melilla, en las que dicho porcentaje desciende.

Ocupados por sexo, CC AA y jornada a tiempo completo 2020/2019
Unidades: miles de personas

Comunidades Autónomas		Totales	Total hombres	Total mujeres	Diferencia H-M	% de mujeres s/total ocupados tiempo completo
Nacional	2020	16.505,4	9.729,3	6.776,1	2.953,2	41,05
	2019	16.882,75	9.997,38	6.885,35	5.887,97	40,78
Andalucía	2020	2.577,5	1.619,4	958,1	661,3	37,17
	2019	2.639,43	1.658,03	981,4	676,63	37,18
Aragón	2020	494,5	294,3	200,2	94,1	40,49
	2019	506,65	303,725	202,9	100,825	40,05
Asturias	2020	331,8	186,6	145,2	41,4	43,76
	2019	333,4	188,65	144,75	43,9	43,42
Baleares	2020	461,6	267,6	194	73,06	42,03
	2019	498,9	289,425	209,450	79,98	41,98
Canarias	2020	746,4	427,9	318,5	109,4	42,67
	2019	788,75	454,85	333,95	120,9	42,34
Cantabria	2020	201,7	117,3	84,4	32,9	41,84
	2019	207,8	124,9	83	41,9	39,94
Castilla y León	2020	820,4	501,9	318,5	183,4	38,82
	2019	841,1	515,2	325,9	189,3	38,75
Castilla La Mancha	2020	693,7	449,9	243,8	206,1	35,14
	2019	706,8	458	248,9	209,1	35,22
Cataluña	2020	2.873,6	1.627,4	1.246,2	381,2	43,37
	2019	2.936,9	1.673	1.263,9	409,1	43,04
Comunidad Valenciana	2020	1.694,6	1.024,1	670,5	353,6	39,57
	2019	1.753,9	1.069,7	684,2	385,5	39,01
Extremadura	2020	324	203,4	120,6	82,8	37,22
	2019	328,6	215,2	113,5	101,7	34,54
Galicia	2020	932,8	536,4	396,4	140	42,50
	2019	939,6	535,3	404,3	131	43,03
Madrid	2020	2.653,7	1.456,4	1.197,3	259,1	45,12
	2019	2.690	1.487,1	1.202,9	284,2	44,72
Murcia	2020	521,6	326,9	194,7	132,2	37,32
	2019	523,4	328,6	194,8	133,8	37,22
Navarra	2020	239,1	141,6	97,5	82,9	40,78
	2019	240,6	143,9	96,8	47,1	40,23
País Vasco	2020	769,7	445,2	324,5	120,7	42,15
	2019	779,7	451,7	327,9	123,8	42,05
La Rioja	2020	117,4	71,1	46,3	24,8	39,44
	2019	118,6	69,9	48,7	21,2	41,06
Ceuta*	2020	25,4	15,8	9,6	6,2	37,80
	2019	24,2	15,4	8,8	6,6	36,36
Melilla*	2020	26,5	16,4	10,1	6,3	38,11
	2019	24,5	15	9,5	5,5	38,78

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2020/2019

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



7 PARO. Análisis periodo Covid 19

El paro de las mujeres sigue superando al de los hombres. Pese a que brecha de género en el paro se mantiene en 2020 respecto de 2019, el aumento del paro afecta más a las mujeres por su desventaja en la ocupación.

Durante 2020 hubo 172.400 mujeres más que de hombres en el paro y la tasa de desempleo femenino alcanzó un 17,42%, frente a un 13,87% de tasa de paro masculino.

Pese a que tanto las cifras de paro femenino como masculino aumentaron respecto de 2019, la brecha de género se mantiene invariable en 3,55 puntos.

Población en paro por sexo 2020/2019

Unidades: miles de personas

	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia M-H
2020	3.531	1.679,3	1.851,7	172,4
2019	3.247,8	1.527,8	1.720,0	192,2

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2020/2019

En cuanto a la tasa de paro total, en 2020 se sitúa en un 15,53% lo que supone un incremento respecto del año anterior de 1,42 puntos porcentuales, ya que en 2019, la tasa de paro era de un 14,11%.

La tasa de paro femenina aumenta de un 16% en 2019, a un 17,42% en 2020, lo que supone un incremento de 1,42 puntos porcentuales, y la tasa de paro masculino asciende de 12,45% en 2019, a un 13,87% en 2020, experimentando, igualmente que el desempleo femenino, una subida de 1,42 puntos.

Como consecuencia de ello, la brecha de género en la tasa de paro se mantiene invariable en 2020, respecto de 2019, en 3,55 puntos.

Sin embargo el impacto del ascenso del desempleo femenino, resulta más negativo para las mujeres en relación al empleo, ya que las mujeres parten de una desigual situación en la tasa de empleo, en la que para los hombres alcanza un 54,20%, frente a un 43,14% de las mujeres, siendo además el paro femenino más elevado (17,42%) que el de los hombres (13,87%).

Tasa de paro por sexo 2020/2019

	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia M-H
2020	15,53%	13,87%	17,42%	3,55
2019	14,11%	12,45%	16%	3,55

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2020/2019

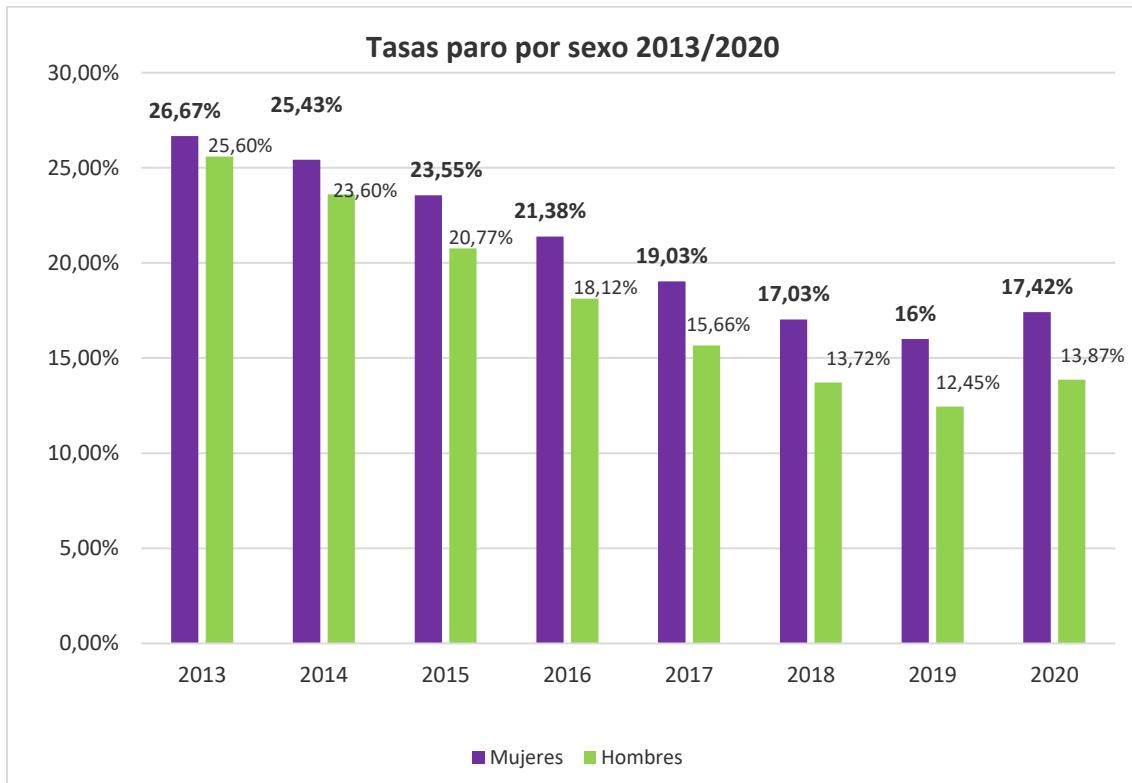
En cuanto a la **evolución de las tasas de paro de mujeres y hombres desde 2013**, se observa que la tasa de paro masculina, que se situó en ese año 2013, en un 25,6%, pasando en 2020 a un 13,87%, ha experimentado en ese periodo un descenso de 11,73 puntos, mientras que la tasa de paro femenina, entre 2013 (26,67%) y 2020 (17,42%) ha descendido 8,94 puntos, lo que muestra que el descenso del paro masculino es mayor que el femenino en la serie histórica y que la recuperación del empleo no afecta por igual a hombres y mujeres, cuando esta se produce, siendo más favorable para los hombres.

Es por ello que habrá que ver la evolución que experimenta cuando tenga lugar la recuperación de empleo cuando se supere la crisis provocada por la pandemia.

Evolución tasas de paro por sexo 2013-2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Mujeres	26,67%	25,43%	23,55%	21,38%	19,03%	17,03%	16%	17,42%
Hombres	25,6%	23,6%	20,77%	18,12%	15,66%	13,72%	12,45%	13,87%

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2013-2020



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2013-2020



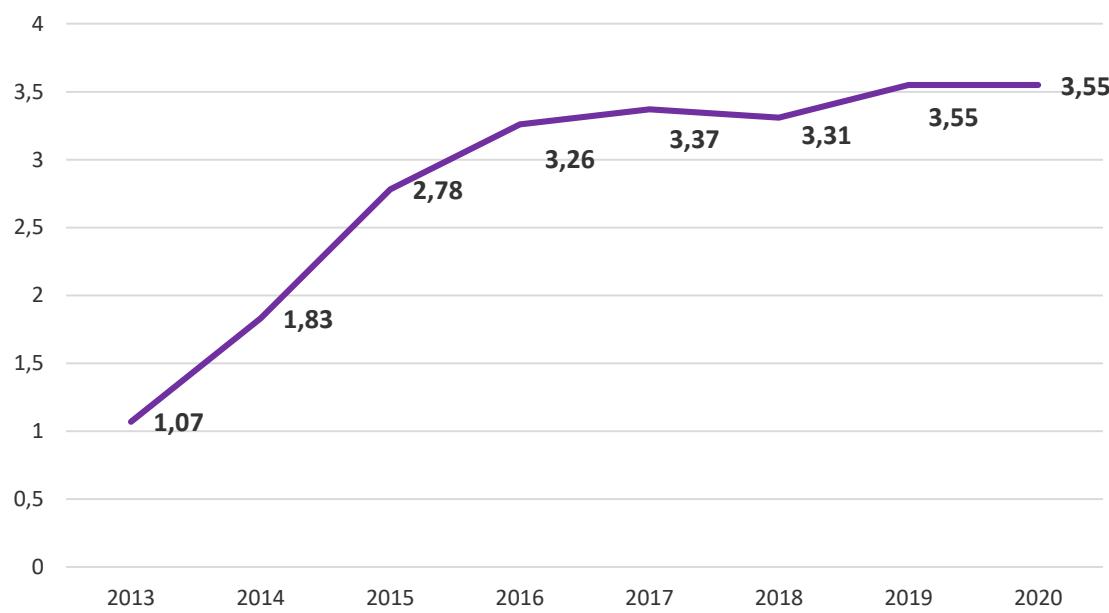
Por lo que respecta a la evolución de la brecha de género en las tasa de paro, ésta presenta un ascenso continuado creciendo desde 2013 sin parar, hasta 2020, en el que se mantiene respecto de 2019 en 3,55 puntos.

Evolución brecha de paro por sexo 2013-2020

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Brecha	1,07	1,83	2,78	3,26	3,37	3,31	3,55	3,55

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2013-2020

Evolución brecha de género en tasas de paro



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2013-2020

Parados por causa de cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores durante los tres últimos trimestres de 2020

Si bien la inmensa mayoría del paro durante estos tres últimos trimestres de 2020 responde a causas no relacionadas con las tareas de cuidados familiares, los efectos de la crisis derivada de la pandemia también están teniendo un impacto más negativo para las mujeres relacionado con el cuidado de la familia.

Del total de parados y paradas que declaran como causa del paro el cuidado de menores u otros familiares enfermos, incapacitados o mayores, el promedio de esos tres últimos indica que el 78,99% son mujeres, frente al 21,1% de hombres.

Parados que trabajaron anteriormente y causa por la que dejan de trabajar por cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores

	4º Trimestre 2020	3º Trimestre 2020	2º Trimestre 2020
Ambos sexos	11.800	10.000	13.900
Hombres	1.700	2.500	3.300
Mujeres	10.100	7.500	10.600
Diferencias más mujeres	8.400	5.000	7.300

Fuente: Elaboración UGT a partir EPA. Series desde 2º trimestre 2020

MEDIA 2020 de 3 TRIMESTRES

Parados trabajaron anteriormente y causa por la que dejan de trabajar por cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores

Ambos sexos	11.900
Hombres	2.500
Mujeres	9.400
% Mujeres	78,99%

Fuente: Elaboración UGT a partir EPA. Series desde 2º trimestre 2020

El paro por CCAA

Si analizamos las tasas de paro de mujeres en las **Comunidades Autónomas, las tasas más altas de paro femenino en 2020** se encuentran en Ceuta (28,17%), Melilla (27,19%) Andalucía (26,50%), Extremadura (26,28%), Canarias (23,93%), Castilla La Mancha (22,90%), Murcia (19,46%), Comunidad Valencia (18,37%) y Baleares (17,60%); todas ellas por encima de la media nacional (17,42%).

Las **tasas de paro femenino más bajas en 2020** se encuentran en Navarra (10,13%), País Vasco (10,45%), La Rioja (12,54%), Cantabria (12,69%), Galicia (13,24%), Cataluña (13,41%), Madrid (13,45%), Aragón (13,56%), Castilla y León (13,79%) y Asturias, (14,39%).

En **2020 todas las Comunidades la tasa de paro femenino es mayor que la de paro masculino,**

Respecto de 2019, la tasa de paro femenino en 2020 asciende en casi todas las Comunidades con excepción de Asturias, Extremadura, Ceuta y Melilla, en las que dicha tasa desciende.

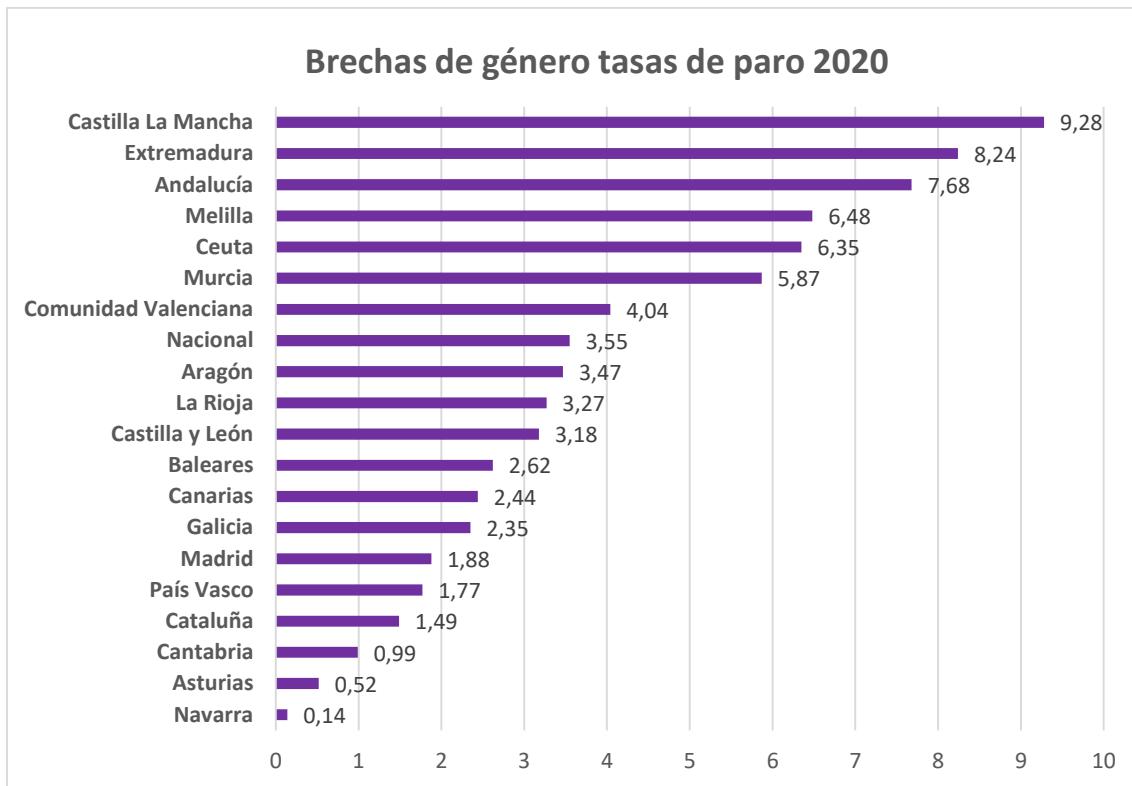


Tasas de paro por sexo y CC AA 2020/2019

Comunidades Autónomas	Tasa paro Hombres	Tasa paro mujeres	Brecha
	2020	2019	
Nacional	13,87	12,45	17,42
Andalucía	18,82	17,83	26,50
Aragón	10,09	8,80	13,56
Asturias	13,87	13,30	14,39
Baleares	14,98	10,34	17,60
Canarias	21,49	19,31	23,93
Cantabria	11,70	9,64	12,69
Castilla y León	10,61	10,02	13,79
Castilla La Mancha	13,63	12,23	22,90
Cataluña	11,92	10,59	13,41
Comunidad Valenciana	14,33	11,80	18,37
Extremadura	18,04	16,60	26,28
Galicia	10,89	10,75	13,24
Madrid	11,57	9,81	13,45
Murcia	13,59	11,88	19,46
Navarra	9,99	7,40	10,13
País Vasco	8,68	8,89	10,45
La Rioja	9,27	10,13	12,54
Ceuta	21,82	22,98	28,17
Melilla	20,71	22,33	27,19

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2020/2019

En cuanto a la brecha de género, en 2020, oscila entre 0,14 puntos de Navarra y 9,28 puntos de Castilla La Mancha. Respecto de 2019, desciende la brecha en once Comunidades, con excepción de Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha, Cataluña, Galicia, Madrid, País Vasco y La Rioja, en las que la brecha aumenta en mayor o menor medida.



Fuente: Elaboración UGT a partir de EPA 2020

8 RETRIBUCIONES

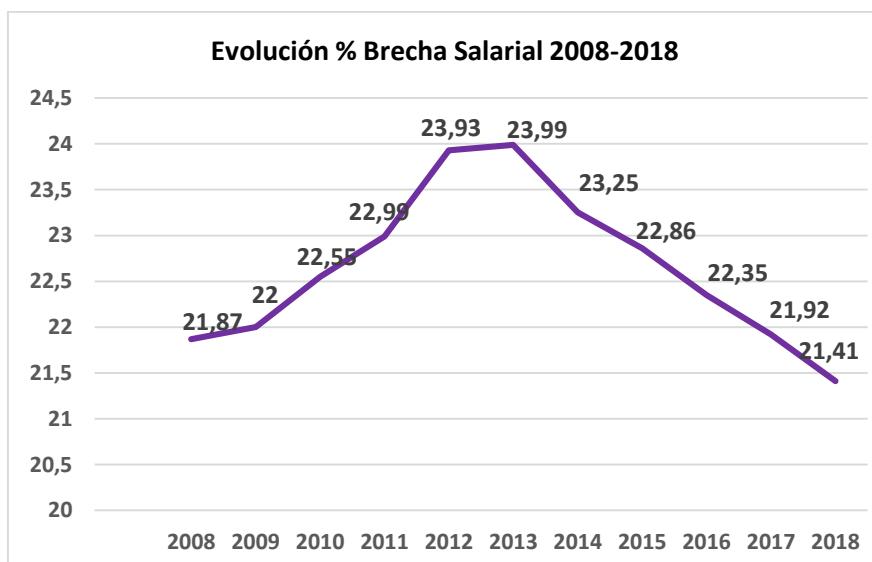
Evolución de la brecha salarial en los últimos once años. La brecha retributiva entre mujeres y hombres es del 21,41% conforme a los últimos datos con lo que contamos de 2018. La ganancia media anual de las mujeres en 2018, (21.011,89 euros) se encuentra a 5.726,30 euros de distancia de la ganancia media anual de los hombres en 2018, (26.738,19 euros).

La última brecha salarial que hemos conocido, corresponde a 2018 y se sitúa en el 21,41 %, la más baja de los últimos once años. **A pesar de ese descenso las mujeres cobran de media al año, 5.726,30 euros menos que los hombres.** Mientras que el salario medio de las mujeres en 2018, alcanzó 21.011,89 euros el de los hombres se situó en 26.738,19 euros al año. El ritmo al que se corrige la brecha salarial ni es constante ni es significativo, **podríamos inducir que si el descenso de medio punto en la brecha salarial en 2018, respecto a 2017 se mantuviera constante en el tiempo se necesitarían 43 años para que la brecha salarial entre sexos desapareciera en España.**

Evolución de la Ganancia Media Anual Bruta desagregada por sexo y porcentajes de brecha salarial, en relación a la Población Asalariada (2008-2018)

Año	MUJERES			HOMBRES		
	Ganancia Media Anual	Población Asalariada	% Brecha Salarial	Brecha Salarial en euros	Población Asalariada	Ganancia Media Anual
2008	18.910,62	7.521.400	21,87	5.292,71	9.339.800	24.203,33
2009	19.502,02	7.315.400	22,00	5.499,03	8.565.800	25.001,05
2010	19.735,22	7.279.600	22,55	5.744,52	8.312.700	25.479,74
2011	19.767,59	7.258.200	22,99	5.900,30	8.136.000	25.667,89
2012	19.537,33	6.999.000	23,93	6.144,72	7.574.400	25.682,05
2013	19.514,58	6.795.400	23,99	6.160,59	7.273.800	25.675,17
2014	19.744,82	6.874.800	23,25	5.982,42	7.411.000	25.727,24
2015	20.051,58	7.065.200	22,86	5.941,18	7.708.300	25.992,76
2016	20.131,41	7.276.900	22,35	5.793,02	7.951.300	25.924,43
2017	20.607,85	7.512.900	21,92	5.783,99	8.202.100	26.391,84
2018	21.011,89	7.752.600	21,41	5.726,30	8.481.600	26.738,19

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

La brecha salarial y el tipo de contratación. La brecha salarial asciende hasta al 23,38 % cuando se tiene un contrato indefinido

En función de la variable analizada la brecha salarial varía. En el caso del tipo de contratación, la brecha oscila entre el 10,10% si se tiene un contrato temporal y el 23,38 % si se tiene un contrato indefinido.

La brecha aumenta por encima de la media del 21,41% **en el caso del trabajo indefinido** hasta **casi dos puntos porcentuales** (1,97), situándose en el 23,38%, mientras que la brecha es menor en el caso del trabajo a tiempo parcial y en el trabajo de carácter temporal, si bien en todos los casos existe brecha con independencia del tipo de contratación.



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

Brecha Salarial y Comunidades Autónomas

Las Comunidades Autónomas con salarios por encima de la media nacional 24.009,12 euros anuales, son País Vasco, Madrid, Navarra y Cataluña, en el caso de las mujeres a esas cuatro Comunidades se suman las Islas Baleares y en el caso de los hombres el Principado de Asturias.

Las Comunidades con los salarios medios para ambos sexos más bajos son: Extremadura, Canarias y Murcia, orden que coincide en el caso de los hombres. **En el caso de las mujeres, las trabajadoras con menores salarios están en Extremadura, Murcia y Andalucía.**

A las diferencias salariales entre mujeres y hombres, se suman las diferencias entre Comunidades, oscilando del salario medio de las trabajadoras en Extremadura de 17.972,63 euros al año, a los 24.757,18 euros que cobran las mujeres en el País Vasco. La diferencia es del 27,40 % de una Comunidad a otra en el caso de las mujeres y del 31,83 % en el caso de los hombres, que si trabajan en Extremadura tienen salarios del 21.794,57 y si lo hacen en el País Vasco llegan a 31.970,30. Las mujeres cobran salarios más bajos que los hombres en todas las Comunidades Autónomas.

El ranking de brechas salariales entre mujeres y hombres, oscila de la más baja del 13,17% en Islas Baleares a la más elevada del 29,26 % en el Principado de Asturias. Solo seis Comunidades Autónomas tienen una brecha por debajo de la media, junto con Islas Baleares, se sitúan por debajo del 21,42 %, Canarias, Extremadura, Comunidad de Madrid, Castilla la Mancha y Galicia. Todas las demás Superan la brecha salarial media en uno, dos o tres puntos excepto el Principado de Asturias que supera la brecha media en casi ocho puntos.

En relación con 2017 la Comunidad Autónoma con mayor retroceso en el porcentaje de brecha salarial es Canarias, que ha pasado de una brecha salarial en 2017, del 11,15 %, la más bajas de todas las diferencias el año anterior, a una brecha salarial del 14,7 %, situándose por delante de las Islas Baleares donde también se produjo un aumento de brecha salarial respecto al año anterior, aunque en este caso de menor envergadura, del 13,05 % se pasó al 13,72 %.



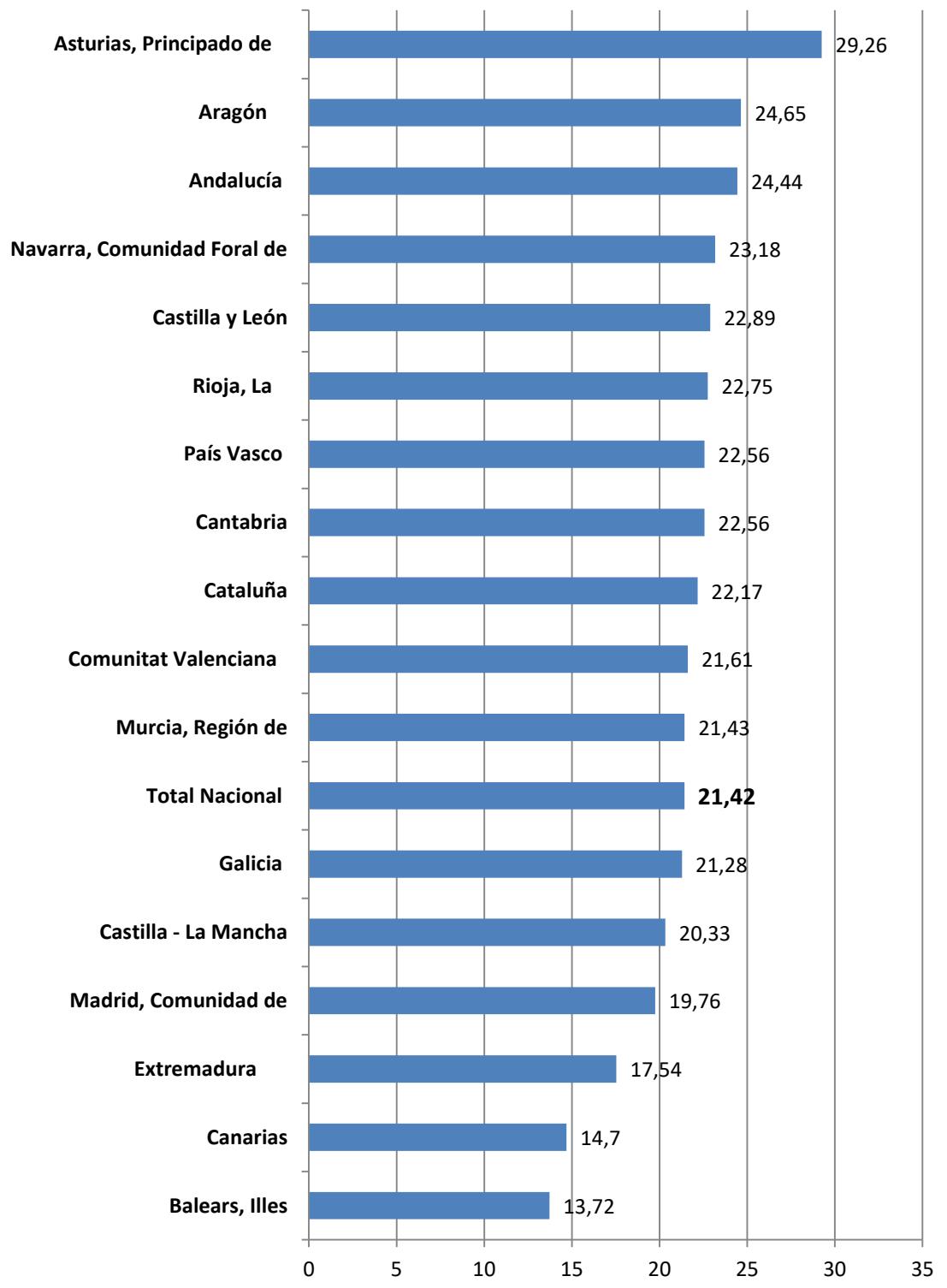
Los menores aumentos de brecha salarial respecto al año anterior se produjeron en Andalucía y Madrid, apenas significativos. Un 0,08 en el primer caso y 0,1 puntos en el segundo caso.

Las brechas se redujeron por debajo de un punto en las Comunidades Autónomas de Extremadura, Castilla la Mancha, Comunidad Valenciana, Cataluña y Asturias. En torno a un punto en País Vasco, Castilla y León y Galicia. Algo más de dos puntos en Cantabria y **por encima de los tres puntos se redujeron las brechas salariales de Navarra y Murcia.**

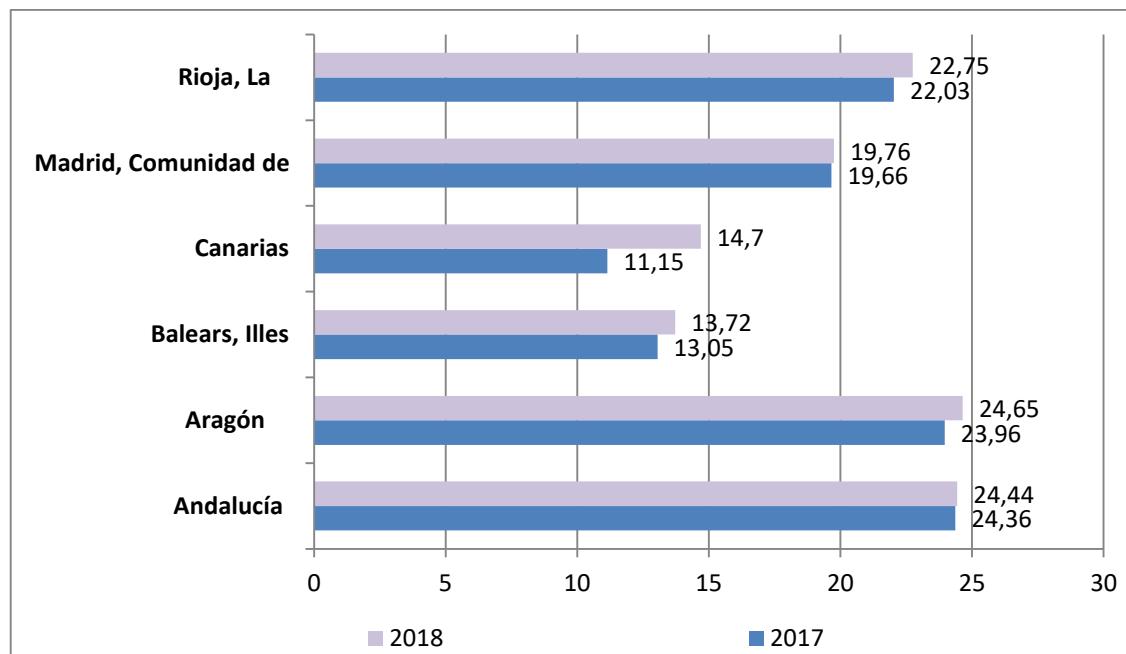
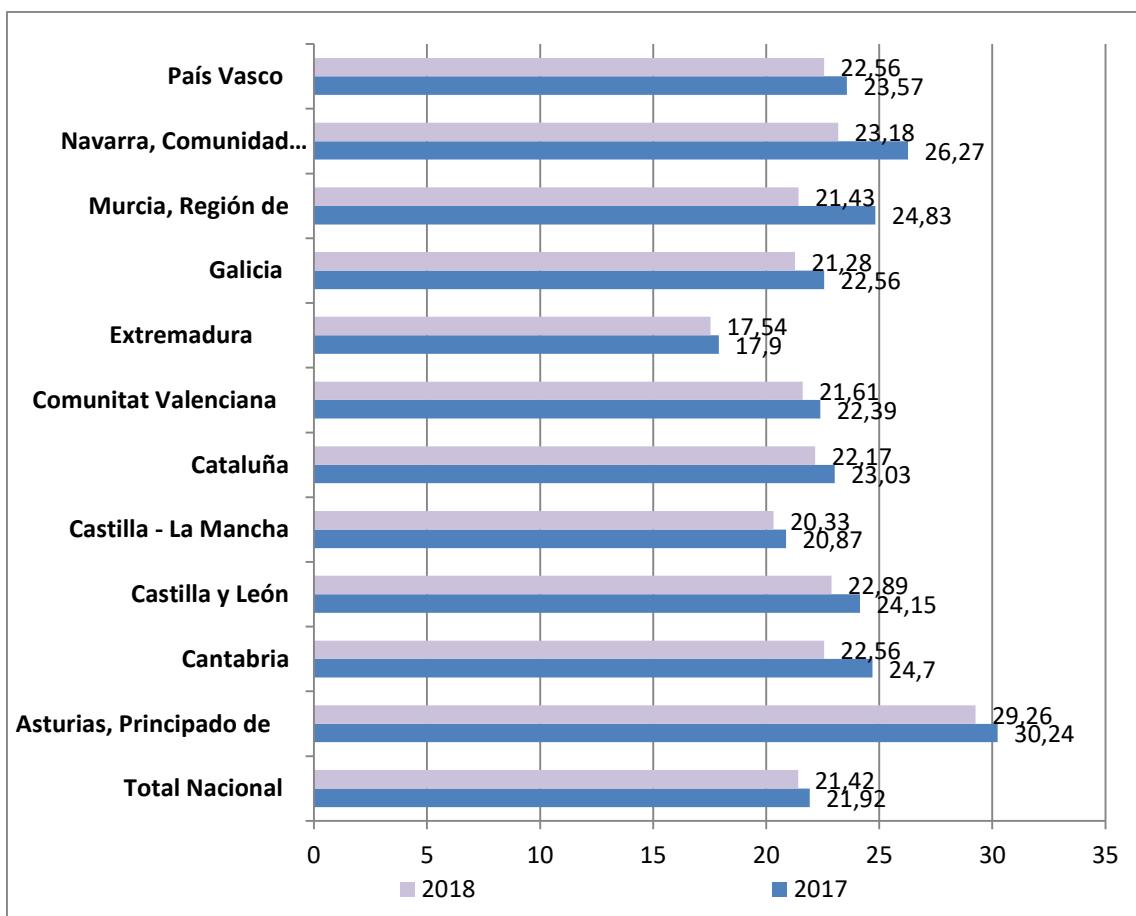
Porcentajes de Brecha Salarial en las Comunidades Autónomas en 2018							
	Ambos sexos	Ganancia Media Anual Mujeres	Asalariadas	Ganancia Media Anual Hombres	Asalariados	Brecha en euros	% Brecha salarial
Total Nacional	24.009,12	21.011,89	7.752.600	26.738,19	8.481.600	5.726,30	21,42
Andalucía	21.805,92	18.672,11	1.121.600	24.712,69	1.390.100	6.040,58	24,44
Aragón	23.531,83	20.074,25	229.800	26.640,59	250.500	6.566,34	24,65
Asturias, Principado de	23.914,61	19.744,94	154.700	27.912,91	161.100	8.167,97	29,26
Balears, Illes	22.800,87	21.085,74	222.300	24.437,58	234.400	3.351,84	13,72
Canarias	20.763,48	19.051,01	373.800	22.333,63	404.500	3.282,62	14,70
Cantabria	22.554,83	19.630,01	93.800	25.349,01	105.600	5.719,00	22,56
Castilla y León	22.034,53	19.056,53	376.400	24.714,04	419.300	5.657,51	22,89
Castilla - La Mancha	21.756,38	19.088,87	283.100	23.960,10	368.000	4.871,23	20,33
Cataluña	25.552,84	22.289,90	1.408.200	28.640,23	1.425.900	6.350,33	22,17
Comunitat Valenciana	22.121,05	19.235,72	789.000	24.537,07	898.900	5.301,35	21,61
Extremadura	19.947,80	17.972,63	131.900	21.794,57	168.000	3.821,94	17,54
Galicia	22.244,59	19.543,17	426.500	24.826,91	435.900	5.283,74	21,28
Madrid, Comunidad de	27.010,93	23.925,99	1.334.600	29.816,34	1.325.000	5.890,35	19,76
Murcia, Región de	21.510,59	18.598,64	221.200	23.670,24	285.500	5.071,60	21,43
Navarra, Comunidad Foral de	26.364,75	22.697,59	118.800	29.546,12	122.100	6.848,53	23,18
País Vasco	28.470,94	24.757,18	390.100	31.970,30	400.700	7.213,12	22,56
Rioja, La	22.641,17	19.770,93	57.000	25.593,27	58.300	5.822,34	22,75

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

Porcentaje de Brecha Salarial en las Comunidades Autónomas 2018



(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

Comunidades Autónomas donde la brecha salarial aumentó en 2018 respecto a 2017

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)
Comunidades Autónomas donde la brecha salarial se redujo en 2018 respecto a 2017

(Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE)

9

CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD. Análisis periodo Covid 19

La asunción de las tareas de cuidados familiares por parte de los hombres aumenta en los permisos retribuidos mientras que los permisos no retribuidos son mayoritariamente femeninos. La corresponsabilidad en el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento mejora.

En nuestro país el Real Decreto -ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó el sistema del anterior permiso por maternidad y paternidad, denominado ahora permiso por nacimiento, estableciendo de forma progresiva, en un plazo de 2 años, la misma duración del permiso por nacimiento de hijo o hija para los dos progenitores con carácter individual e intransferible.

Con ello se dio un paso importante para avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva, entre mujeres y hombres, en la promoción de la conciliación y corresponsabilidad.

Este nuevo permiso por nacimiento entró en vigor el 1 de abril de 2019, sustituyendo al antiguo permiso por maternidad y paternidad.

El permiso de nacimiento para madre biológica sigue siendo de 16 semanas, de las cuales son obligatorias las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto. El resto, 10 semanas, las puede disfrutar en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida desde que terminan las 6 semanas obligatorias hasta que el menor cumpla 12 meses.

El otro progenitor también tiene derecho a un permiso para el cumplimiento de los deberes de cuidado del hijo. En el año 2019 la duración del permiso para el otro progenitor fue de 8 semanas. Durante el 2020 el permiso ha sido de 12 semanas: 4 semanas obligatorias a continuación del nacimiento y el resto, 8 semanas, también se podían disfrutar en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida desde que terminaban las 2 semanas obligatorias hasta que el menor cumpliera 12 meses.

En 2020, la madre ha podido seguir cediendo 2 semanas al otro progenitor

Y a partir de enero 2021, cada uno dispone de 16 semanas de forma individual e intransferible: 6 obligatoriamente deben ser posteriores al parto y las 10 semanas restantes las pueden disfrutar en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida desde que terminan las 6 semanas obligatorias hasta que el menor cumpla 12 meses.

El número total de **prestaciones por nacimiento y cuidado del menor reconocidas por INSS en el 2020** fueron en total 465.723. De ese total 226.566 prestaciones fueron percibidas por el **1º progenitor**, habitualmente la madre, es decir el **48,65%** del total de las prestaciones y 239.157 prestaciones fueron percibidas por el **2º progenitor** (en la mayoría de los casos el padre), es decir hubo 12.591 prestaciones más a favor del 2º progenitor, que representan **51,35%** del total de las prestaciones.



En relación con 2019, y pese a que no hay datos del año completo para poder comparar de forma rigurosa, al haber entrado el nuevo permiso en vigor 1 de abril 2019, si hacemos una estimación, si podemos ver que la diferencia entre ambos progenitores va disminuyendo, pasando de casi 12 puntos porcentuales de diferencia en el 2019 (11,98 puntos) a 2,7 puntos en el año 2020.

Los datos desde el año 2019, ponen de manifiesto que posiblemente los hombres, al tener mayores tasas de empleo y ocupación, sea más fácil para ellos poder cumplir los requisitos para acceder a la prestación de la Seguridad Social y que cuando no ven mermados sus ingresos y tienen garantías de no perder el puesto de trabajo, acceden a los permisos de cuidados.

Cuadro resumen prestaciones por nacimiento y cuidado del menor 2019 2020

	Total prestaciones	1º progenitor	% sobre total prestaciones	2º progenitor	% sobre total prestaciones
2019 (1 Abril 31 Diciembre)	420.549	185.077	44,01	235.472	55,99
2020	465.723	226.566	48,65	239.157	51,35

Fuente: elaboración UGT a partir de datos Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

En las excedencias para el cuidado de menores y otros familiares siguen siendo abrumadoramente mayoría las mujeres.

Respecto a las excedencias por cuidado de familiar, la falta de servicios públicos gratuitos o asequibles y de calidad, obliga a que muchas mujeres (y algunos hombres) tengan que acogerse a las excedencias por cuidado de hijos y otros familiares, a pesar de ser una licencia no retribuida y que supone el abandono del mercado de trabajo, que a veces se convierte en definitivo. **En el año 2020, el 87,17% de personas que se acogieron a estas excedencias fueron mujeres.**

Evolución excedencias por cuidado de familiar 2014 -2020

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACION MUJERES		VARIACION HOMBRES	
	Mujeres	Hombres	Absolutos	Porcentaje	Absolutos	Porcentaje
2014	36.477	3.134				
2015	41.703	3.861	+5.226	12,53%	+727	18,83%
2016	45.952	4.585	+4.249	9,25%	+724	15,79%
2017	49.934	5.199	+3.982	7,97%	+614	11,81%
2018	51.036	6.021	+1.102	2,16%	+822	13,65%
2019	52.889	6.557	+1.853	3,50%	+536	8,17%
2020	47.706	7.017	-5.183	-10,86%	+460	6,56%

Fuente: elaboración propia a partir datos Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

La tabla anterior muestra que las excedencias solicitadas aumentaron hasta 2019 y este año 2020, las excedencias solicitadas por mujeres disminuyen en 5.183 menos, es decir un 10,86%

menos que en 2019. Mientras que las solicitadas por los hombres fueron 460 más en 2020, es decir un 6,56% más que en el año 2019.

A pesar del aumento de los hombres en las excedencias para el cuidado de menores y otros familiares en 2020, el 87,17% de las personas que se acogieron a estas excedencias fueron mujeres, frente al 12,83 % de los hombres.

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 últimos datos disponibles corresponden a 2019.

La tabla siguiente muestra que los hombres tienen una presencia muy baja en las excedencias por cuidado de hijos. En los últimos 5 años han pasado del 6,67% en el 2015 al 9,07% en el año 2019. En el caso de las mujeres que se acogieron a este tipo de excedencia se ha pasado, del 93,33% en el año 2015 al 90,93% en el 2019.

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 15,42% en el 2015 al 18,74% en el año 2019, si bien este tipo de este tipo de excedencia sigue siendo mayoritariamente ejercitada por mujeres.

En número absolutos, 4.297 hombres disfrutaron una excedencia por cuidado de hijos e hijas en 2019, frente a 43.093 mujeres, y 2.260 hombres la solicitaron para cuidar de algún familiar, frente a 9.798 mujeres. 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 18,74%, que duplica a la de cuidado de hijas e hijos, 9,07 %.

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

Excedencias por cuidado de familiar desagregadas por motivo de los cuidados 2013-2019

Año	Excedencias por cuidado de hijos e hijas			Excedencias por cuidado de familiares				
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
Nº Absoluto	% sobre el total	Nº absoluto	%sobre el total	Nº absoluto	% sobre el total	Nº absoluto	% sobre el total	
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%
2018	41.302	91,28%	3.947	8,72	9.734	82,44%	2.074	17,56%
2019	43.093	90,93%	4.297	9,07	9.798	81,26%	2.260	18,74%

Fuente: Elaboración propia en base a datos facilitados en Mujer en Cifras. Instituto de la Mujer, a partir datos del Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social



Impacto de la existencia de hijos e hijas en las tasas de empleo desde la perspectiva de género

Además no solo es que año tras año las mujeres sean las que solicitan mayoritariamente las excedencias, sino que el tener hijos o hijas influye negativamente en las tasas de empleo de las mujeres, a diferencia de las tasas de empleo de los hombres.

Así, la tasa de empleo de los hombres con hijos o hijas es del 86,7% y sin hijos del 77,6% con una diferencia 9,1 puntos. Mientras en el caso de las mujeres la tasa de empleo de mujeres con hijos es del 68,1%, siendo inferior a las de las mujeres sin hijos o hijas que es del 75,7%.

Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años con hijos o hijas por sexo España			
	Tasa de empleo con hijos o hijas	Tasa de empleo sin hijos o hijas	Diferencia con hijos-sin hijos o hijas
Hombres	86,7%	77,6%	9,1
Mujeres	68,1%	75,7%	-7,6
Brecha H/M	18,6	1,9	

Fuente INE

La brecha de género en las tasas de empleo de las personas con hijos es 18,6 puntos mientras en los casos que no hay hijos la diferencia entre hombres y mujeres se acorta a solo casi 2 puntos (1,9).

Por tanto hay desigual distribución entre las mujeres y los hombres entre las mujeres y los hombres en la asunción de las responsabilidades familiares. Y cuando las trabajadoras no tienen hijos o hijas la brecha de género disminuye.

Este año 2020 en el que se ha vivido crisis sanitaria derivada de la COVID -19, se ha producido un descenso en las solicitudes de excedencia por cuidado de familiares respecto al año 2019, 4.723 solicitudes menos , un 7,95% respecto al año 2019.

Pero si atendemos a los datos de la EPA 2020, desde el 2º trimestre del 2020 y como hemos señalado en los apartados anteriores de paro, cuando la causa de dejar su último trabajo es el cuidado de menores o adultos enfermos, incapacitados o mayores, las mujeres constituyen el 79% del total de personas paradas por esta causa. Y en los casos de inactividad el porcentaje de mujeres que abandonan el trabajo por cuidado de o adultos enfermos, incapacitados o mayores, son el 89% del total de personas inactivas por esta causa.

Los datos de este año 2020, siguen confirmando como son las mujeres las que asumen el cuidado de familiares mayoritariamente.

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 por parte de las mujeres, por dedicarse al cuidado de familiares, ya sean hijos o hijas, ascendientes u otros familiares.

Durante el año 2020, y ante la situación derivada del COVID. 19, con el cierre de colegios, centros de día y de mayores, se adoptaron una serie de medidas para cuidado de menores y mayores, como la adaptación de jornada y una reducción especial de hasta el 100% de la jornada. De estas medidas no se dispone de datos oficiales de cuantas personas trabajadoras hicieron uso de la adaptación y reducción de jornada, desagregados por sexo.

Desde UGT reivindicamos la trasposición de la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y vida profesional de los progenitores y los cuidadores sin esperar el plazo de 3 años, (agosto 2022) que establece el texto comunitario cuyo objetivo es aumentar el número de mujeres que se incorporan al mercado laboral, aumentar la frecuencia con la que los hombres se acogen a permisos relacionados con la familia y a fórmulas de trabajo flexible y brindar a los trabajadores la posibilidad de obtener un permiso para cuidar de familiares que necesitan ayuda.

Esta Directiva contempla, entre otras cuestiones, medidas, que no disponemos en España

- un permiso parental con carácter individual e intransferible de 2 meses para cada progenitor y remunerados, de modo que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental, hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso es distinto al permiso de paternidad y de maternidad recogido en la UE (En España actualmente denominados permisos por nacimiento).
- Un permiso para cuidadores de 5 días laborales al año a la que pueden acogerse las personas trabajadoras a fin de prestar cuidados o ayudas personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo grave. Para UGT es imprescindible que dicho permiso sea retribuido como establecía la propuesta inicial de la Directiva (que fue rebajada).

La retribución de los permisos parentales y permisos para cuidadores sigue siendo una cuestión pendiente en nuestro país. Por ello consideramos que es necesario que esta Directiva Comunitaria sea transpuesta a nuestra legislación española, para corregir los déficits existentes en materia de permisos y corresponsabilidad.

Además es necesario impulsar la creación de Escuelas Infantiles, públicas, gratuitas o asequibles y de calidad de 0-3 años, e implementar y reforzar un sistema de cuidados de calidad, atendido por profesionales que atiendan las personas en situación de dependencia y discapacidad para evitar el abandono del trabajo por las mujeres para dedicarse al cuidado de las personas dependientes.

Durante el año 2020, y ante la situación derivada del COVID. 19 y ante la situación generada por cierre de colegios, centros de día, de mayores, se adoptaron una serie de medidas para cuidado de menores y mayores, la adaptación de jornada y una reducción especial de hasta el 100% de la jornada. De estas medidas no se dispone de datos oficiales de cuantas personas trabajadoras hicieron uso de la adaptación y reducción de jornada, desagregados por sexo.



Pero hemos comprobado que la mayoría de personas que lo han solicitado han sido mujeres a través de la multitud de preguntas y dudas que han surgido a las trabajadoras y a nuestras delegadas y delegados sindicales.

Estas medidas fueron insuficientes a juicio de UGT y han penalizado a las personas que han solicitado esta reducción de jornada especial, con la consiguiente disminución proporcional del salario.

Además, es un mecanismo al que han podido acceder solo aquellas personas trabajadoras, familias que cuentan con medios económicos propios para subsistir. Y excluye a aquellas familias más vulnerables, especialmente las familias monoparentales, donde solo hay un solo progenitor y no es viable prescindir de sus ingresos derivados del trabajo.

Hay que recordar que el 82% de las familias monoparentales están encabezadas por una mujer.

Según la última Encuesta de Condiciones de Vida cuatro de cada diez familias monoparentales (41,1%) están en riesgo de pobreza, la mitad de las familias monoparentales (52,8%) no tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos y el 68,8% llegan con dificultades a fin de mes.

Por ello la reducción especial de jornada con reducción de salario solo ha sido una opción para aquellas familias que pueden prescindir de sus ingresos.

Y las adaptaciones de jornada, incluido el trabajo distancia, no es derecho automático. Además debe ser razonable y proporcionado teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar y las necesidades de organización de la empresa. Las empresas y personas trabajadoras deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

CONCLUSIONES

■■■ → **La tasa de actividad** femenina es 10,7 puntos inferior a la masculina en 2020.

Aunque la brecha de género desciende ligeramente respecto de 2019, en 0,29 puntos, el descenso se debe a una mayor caída de la tasa de actividad masculina que la femenina.

■■■ → **Las mujeres constituyen el 57,66% de la población inactiva** en España en 2020. La

mayor presencia de mujeres en inactividad se encuentra entre la población a cargo de las labores del hogar, mientras que en los hombres se localiza en la jubilación y prejubilación.

- Eran mujeres el 93,20% del total de personas inactivas que no buscaron empleo por motivo dedicarse al cuidado de niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores, en 2020.

- Durante los tres últimos trimestres de 2020, fueron mujeres el 88,90% de la población inactiva que dejó su último trabajo, habiendo trabajado antes, por cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores-

■■■ → **La población ocupada** femenina sigue siendo muy inferior a la masculina el pasado año. Hay 1.656.900 mujeres menos ocupadas que hombres.

- La brecha se sitúa en 2020 en 8,62 puntos y desciende 2,11 puntos respecto de 2019.

- A 21 de enero 2021, del total de personas trabajadoras incluidas en ERTEs, las mujeres son casi el 52% (51,78%).

- En cuanto al **teletrabajo**, el promedio de los tres últimos trimestres de 2020 indica que las **mujeres** que han teletrabajado durante ese periodo ha sido de un **50,97%** frente a un 49,03% de hombres.

■■■ → **Persiste la segregación ocupacional** de las mujeres que se concentran en tres ramas de actividad principalmente: **sanidad, educación y otros servicios**.

■■■ → **Si comparamos el año 2020 con el año 2019, para poder ver el impacto de la pandemia COVID- 19 sobre las mujeres ocupadas por ramas de actividad**, vemos que en 13 ramas de actividad hay **descenso del número de mujeres ocupadas**, siendo las ramas de actividad **más afectadas la hostelería** con 181.050 mujeres menos ocupadas, en **educación** 47.275 mujeres y 51.600 mujeres menos en las **actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico**

■■■ → **El empleo a tiempo parcial** sigue siendo un factor muy importante de la precariedad y la desigualdad de género. El 74,03% del empleo a tiempo parcial es femenino, frente al 25,97% masculino.

- En 2020 se reduce la brecha en 0,28 puntos respecto de 2019 pero sigue siendo un empleo mayoritariamente femenino.
- Del total del empleo femenino, tan solo el 77,2% es empleo a tiempo completo, mientras que para los hombres el trabajo a tiempo completo representa el 93,3% del empleo masculino.

■■■ ➔ **El paro** de las mujeres sigue superando al de los hombres en 3,55 puntos.

- Pese a que brecha de género en el paro se mantiene en 2020 invariable respecto de 2019, el aumento del paro afecta sin embargo más negativamente a las mujeres por su desventaja en la ocupación.
- Del total de parados y paradas que declaran como causa del paro el cuidado de menores u otros familiares enfermos, incapacitados o mayores, el promedio de los tres últimos trimestres de 2020 (periodo desde el que se inicia la pandemia) indica que el 78,99% son mujeres, frente al 21,1% de hombres.

■■■ ➔ **La brecha retributiva** entre mujeres y hombres es del 21,41% conforme a los últimos datos con los que contamos de 2018.

- La ganancia media anual de las mujeres en 2018, (21.011,89 euros) se encuentra a 5.726,30 euros de distancia de la ganancia media anual de los hombres en 2018, (26.738,19 euros)
- La brecha salarial asciende hasta al 23,38 % cuando se tiene un contrato indefinido

■■■ ➔ **La asunción de las tareas de cuidados familiares** por parte de los hombres aumenta en los permisos retribuidos, mientras que las mujeres son abrumadoramente mayoría en los permisos no retribuidos.

- La corresponsabilidad aumenta en el permiso por nacimiento, adopción o acogimiento. En 2020 las prestaciones percibidas por este permiso por parte del primer progenitor, (habitualmente la madre), se situaron en el 48,65% del total de las prestaciones y las percibidas por el segundo progenitor (en la mayoría de los casos el padre), representaron el 51,35% del total de estas prestaciones.
- Por el contrario en las excedencias para el cuidado de menores y otros familiares las mujeres siguen siendo abrumadoramente mayoría. En 2020, el 87,17% de personas que se acogieron a estas excedencias fueron mujeres, frente al 12,83% de hombres. Según últimos datos de los que se dispone de 2019, los hombres tienen una presencia muy baja en las excedencias por cuidado de menores (9,07%, frente al 90,93% de mujeres), y algo mayor en las excedencias por cuidado de otros familiares (18,74% de hombres frente al 81,26% de mujeres), aunque en ambos casos las mujeres son mayoría.

- La falta de remuneración de las excedencias y la reproducción de la división sexista de roles en las tareas de cuidados familiares podría ser el principal motivo por el que los hombres no hacen uso de las excedencias para la atención de la familia.
- **La tasa de empleo de los hombres con hijos es del 86,7% y sin hijos del 77,6%,** mientras que en el caso de las mujeres la **tasa de empleo de mujeres con hijos es del 68,1%, siendo inferior a las de las mujeres sin hijos que es del 75,7%.**
- **La brecha de género en las tasas de empleo de las personas con hijos es 18,6 puntos** mientras **en los casos que no hay hijos la diferencia entre hombres y mujeres se acorta a solo casi 2 puntos (1,9).** La existencia de hijos aumenta la brecha para las mujeres y disminuye cuando las trabajadoras no tienen hijos o hijas, al contrario que ocurre en el caso de los hombres.
- **Este año 2020 en el que se ha vivido crisis sanitaria derivada de la COVID -19,** se ha producido un descenso en las **solicitudes de excedencia** por cuidado de familiares respecto al año 2019, pero si atendemos a los datos de la EPA 2020, **desde el 2º trimestre del 2020, cuando la causa de dejar su último trabajo es el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores, las mujeres constituyen casi el 79% del total de personas paradas por esta causa.** Y en los **casos de inactividad** el porcentaje de **mujeres que abandonan el trabajo por cuidado de o adultos enfermos, incapacitados o mayores, son el 89%** del total de personas inactivas por esta causa.

UGT EXIGE

- Impulsar la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad; adaptar dicha negociación a la nueva normativa reglamentaria de planes de igualdad y de igualdad retributiva; y dotar de los recursos públicos necesarios que contribuya al cumplimiento de este objetivo.
- Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación.
- Mediante el diálogo social, derogar los aspectos más lesivos de la reforma laboral y especialmente aquellos que afectan de forma más negativa a las trabajadoras.
- Incrementar el SMI hasta situarlo al final de la legislatura en el 60% de la media salarial, como señala la Carta Social Europea.
- Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo y en especial las dirigidas al incremento de la participación y permanencia de las mujeres en el mundo laboral.
- Adoptar medidas de acción positiva dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo y en la protección social.
- Incrementar los niveles de protección social en relación con las tareas de cuidados y eliminar las discriminaciones y desigualdades de género que aún persisten en nuestro sistema de protección social.
- Adoptar políticas con perspectiva de género en todos los ámbitos y especialmente en materia de cuidados. Dignificar el sector de cuidados, acometer la plena equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar y adoptar políticas de corresponsabilidad efectiva. Invertir en infraestructuras públicas adecuadas, suficientes, asequibles y de calidad para el cuidado de familiares y fortalecer la oferta pública de infraestructuras y servicios relacionados con el cuidado (dependencia, mayores, sanidad, servicios sociales) con empleo y recursos públicos.
- 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.
- Mediante el diálogo social, diseñar una ley de igualdad salarial que contribuya de forma eficaz a combatir la brecha salarial eliminando la discriminación retributiva entre hombres y mujeres.
- Adoptar medidas y políticas dirigidas a lograr la representación paritaria en todos los órganos de representación y decisión, en las distintas estructuras políticas, sociales, académicas, científicas, culturales económicas y de cualquier ámbito de la sociedad española.



- Impulsar una reforma educativa basada en la coeducación que integre la educación en la igualdad y en el respecto a la diversidad, y extender las infraestructuras públicas para la atención y cuidados de calidad, accesibles y adecuados, a toda la población de 0 a 3 años.
- Avanzar en la eliminación de las violencias machistas, garantizando la financiación necesaria y el estricto cumplimiento de las medidas acordadas en el Pacto de Estado contra la violencia de género y de los compromisos adquiridos con la firma del Convenio de Estambul.
- Ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo digno de las trabajadoras del hogar y el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.