



Acortando el camino en
la lucha contra la desigualdad
de género en el mundo laboral

Informe 8 de marzo de 2022



CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	5
1. ACTIVIDAD.....	11
2. INACTIVIDAD	15
3. OCUPACIÓN Y EMPLEO	21
4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL	27
5. EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL ESTA DESEMPEÑADO MAYORITARIAMENTE POR MUJERES: UN FACTOR MUY IMPORTANTE DE LA PRECARIEDAD Y LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO	29
6. PARO	34
7. RETRIBUCIONES	39
8. CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD	43
9. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	51
CONCLUSIONES	53

INTRODUCCIÓN

La Confederación Sindical de UGT, como cada año, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, realiza un balance de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, en el que se recogen los principales datos sobre empleo desagregados por sexo, que nos permite ver la evolución de la brecha de género en el mundo laboral y la necesidad de adoptar medidas para seguir avanzando en la eliminación de la desigualdad y la discriminación por razón de sexo en este ámbito.

Desde UGT ponemos de manifiesto una vez más nuestro compromiso, trabajo, y esfuerzo 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 para nuestra organización y para la democracia.

La igualdad, además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y 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 tuvo 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**, en el que participamos activamente, 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 y los planes de igualdad.

Así mismo, y **fruto también del Dialogo Social** se logró acordar, con un impacto también positivo desde la perspectiva de género, **la regulación de los ERTES**, que llegaron a proteger hasta 3,6 millones de empleos, en más de un 51% de mujeres durante 2020, y a diciembre de

2021 al 55,67% de mujeres de total de trabajadores y trabajadoras en ERTE por Covid. Se logró también **la reducción de 473,94 euros de la brecha salarial en 2019**, derivada en gran medida del impacto del incremento de SMI en 2019 de un 22,3%, **el incremento para la negociación colectiva del Salario Mínimo de Convenio, fijado en 1.000 euros mensuales en aplicación del IV AENC, el ingreso mínimo vital o el complemento de reducción de brecha de género en las pensiones**, entre otros.

No obstante, hay que tener en cuenta que estos avances llegaron en un contexto muy complicado y de gran incertidumbre, 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 han sido demoledoras para nuestra sociedad y nuestra economía, y que han hecho más difícil combatir la desigualdad de género por las dificultades añadidas que dicha crisis ha acarreado.

Desde el punto de vista legislativo, **en 2021** también hemos asistido a un avance en la recuperación de determinados derechos laborales perdidos en la reforma de 2012 llevada a cabo por el Gobierno del PP, con la aprobación del **Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral**, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, cuyo contenido ha sido pactado también mediante **acuerdo en el Dialogo Social** entre sindicatos, patronal y Gobierno.

Entre sus potencialidades, con un impacto que consideramos que será positivo para la igualdad de género, se pueden mencionar la limitación de la temporalidad y el encadenamiento de contratos temporales, la eliminación del contrato de obra o servicio, la limitación de la precariedad en el empleo público, la recuperación de la prevalencia del convenio sectorial sobre el de empresa, y la recuperación de la ultra-actividad que supone la extensión del convenio a las contratadas y subcontratadas.

Así mismo **la aprobación del SMI en 1.000 euros para 2022**, tras el acuerdo de los sindicatos mayoritarios y el Gobierno, es otra de las medidas que consideramos que tendrá un impacto positivo para la igualdad de género, teniendo en cuenta que son las mujeres a las que afectará en mayor medida esta subida.

Se trata de medidas que esperamos que beneficien a miles de trabajadoras que se encuentran en una situación especialmente precaria y que verán mejoradas sus condiciones laborales y salariales y cuyo impacto en la reducción de la brecha de género en el empleo confiamos que se haga visible.

Por otra parte, **2021, ha sido un año de reactivación sostenida del empleo** en España y los datos ponen de manifiesto la evolución positiva del mercado laboral con más personas afiliadas a la Seguridad Social, menos desempleo y menos trabajadores y trabajadoras en ERTE.

Pese a ello y a que se observan tendencias positivas en la reducción de alguna de las brechas de género en 2021, aunque también se ha experimentado algún ligero incremento en dicha brecha en algunos indicadores del empleo, lo cierto es que **continuamos con una desigualdad de género muy alta**.

En este sentido hay que tener en cuenta que la situación de **crisis sanitaria** ha ocasionado una crisis económica y social que ha empeorado la desigualdad estructural que afecta a las mujeres, de la que **aún no nos hemos recuperado en su totalidad**.

No obstante, los indicadores muestran en este balance del año 2021 que se ha experimentado una mejoría en materia de igualdad de género en el empleo; y ello ha sido posible gracias a las medidas adoptadas desde 2019 hasta la actualidad; (buena parte de ellas fruto del Dialogo Social), y a la mejoría de la evolución del mercado de trabajo.

Pese a esta mejora, aún nos queda un largo recorrido en la lucha contra la desigualdad de género, ya que las tasas de actividad, empleo, paro, retribuciones y asunción desigual de responsabilidades familiares, todavía 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, así como la violencia de género, continúan siendo una realidad.**

Así en 2021:

Mejoran las brechas en la **tasa de actividad “en su conjunto”**, en la **brecha salarial** y en **permisos retribuidos por nacimiento**, adopción y acogimiento. En general la disminución de la brecha es ligera y lenta, con la excepción de los permisos retribuidos por nacimiento, en los que la nueva normativa legal del 2019 está teniendo un efecto rápido y directo en la eliminación de la brecha.

Empeoran sin embargo la brecha en la tasa de paro y en el empleo a tiempo parcial que se incrementan ligeramente, manteniéndose sin grandes cambios la **segregación ocupacional** horizontal con un ligero empeoramiento de la brecha en el sector servicios y en el de la industria, y una levísima disminución de dicha brecha en la construcción. Así mismo y pese que la brecha en la tasa de inactividad en su conjunto desciende levemente, la brecha en **inactividad por labores del hogar y por cuidado de familiares** se incrementa.

Aunque mejoran ligeramente algunos indicadores como acabamos de mencionar, tal y como ponen de manifiesto los datos del INE correspondientes a 2021, persisten enormes brechas de género en el ámbito laboral que tenemos que combatir y eliminar.

- En 2021, la brecha en la **tasa de actividad** femenina se sitúa en **9,84 puntos**; la tasa de actividad femenina es del 53,73%, frente al 63,57% de la masculina.
- Entre la **población inactiva** las mujeres son mayoría y una de las principales causas es la dedicación a las labores del hogar, entre las que se incluye el cuidado familiar. La brecha en labores del hogar es muy pronunciada; siendo **las mujeres el 87% de la población inactiva por labores del hogar**.
- La brecha en la **tasa de empleo** es de **10,52 puntos**. Hay casi 1.600.000 mujeres menos que de hombres ocupadas.
- El **74,67% del empleo a tiempo parcial en 2021 es femenino**, frente al 27,17% masculino.
- La **tasa de paro** femenino sigue siendo mayor que la de los hombres, situándose en 2021 en **3,66 puntos** de diferencia.

En materia de **violencia de género**, los datos siguen siendo escalofriantes, y especialmente dramáticos los de los **asesinatos machistas** de mujeres a manos de sus parejas y exparejas. Desde el 2003 hasta ahora han sido asesinadas 1.129 mujeres y 46 menores desde 2013. **El acoso sexual y el acoso por razón de sexo** es un fenómeno del que solo vemos el pico del iceberg y se da en todos los ámbitos incluido el laboral; fenómeno que se va extendiendo de forma muy rápida y preocupante y cada vez en mayor medida gracias al empleo de las TICS. Las **agresiones sexuales y otras formas de violencia contra las mujeres**, en las que las víctimas son mayoritariamente mujeres, siguen siendo un hecho y una lacra pendiente de erradicar.

En relación con la **crisis de cuidados, la división sexista del trabajo sigue vigente**, atribuyendo a los hombres de forma prioritaria el trabajo asalariado y a las mujeres el de cuidado de la familia no remunerado, siendo un reto pendiente de superar el logro de un sistema de corresponsabilidad de todas las partes a las que atañe este problema como son la propia sociedad, el Estado, las Administraciones Públicas, las empresas, y el reparto equitativo de dichas tareas entre hombres y mujeres.

Para lograr una **corresponsabilidad real y efectiva** y poder eliminar los obstáculos de conciliación entre la vida familiar y laboral que recaen mayoritaria, injusta y desigualmente sobre las mujeres, es necesario contar con unos servicios públicos de cuidados suficientes, de calidad y asequibles, con empleos de calidad en los sectores laborales vinculados directa o indirectamente al cuidado y seguir avanzando en el reparto equitativo entre mujeres y hombres en las tareas de cuidados familiares.

Es necesario lograr un incremento sustancial del empleo de las mujeres y que sea un empleo de calidad, eliminado 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.

Aunque aún nos queda un largo camino por recorrer para lograr la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, entre otros ámbitos, en el laboral, esperamos que la tendencia de recuperación y mejora del mercado laboral junto con las medidas adoptadas durante 2019, 2020, 2021, y el iniciado en 2022, así como las que esperamos que se vayan adoptando en un futuro próximo con impacto en la igualdad de género en el ámbito laboral, sirvan para continuar el avance en la eliminación de las desigualdades y la discriminación por razón de sexo existente aun en el mundo laboral, ante el largo camino que.

Es necesario avanzar mucho más en la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas y esperamos que con nuestro trabajo y esfuerzo cada día estemos más cerca de conseguirlo.

En el marco de la recuperación de la UE, esperamos que tanto los Fondos Europeos Next Generation ligados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Gobierno de España, como el cumplimiento de la Agenda 2030, y en especial el del ODS 5 sobre igualdad de género, puedan ayudarnos también a avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres.

Por último, no podemos olvidar a las mujeres que en otras regiones del mundo están en peligro, a las migrantes, a las refugiadas, y a las mujeres afganas que han visto eliminados



sus derechos bajo el dominio talibán. Para ellas nuestra solidaridad y la exigencia ante la comunidad internacional y nuestros gobiernos para que actúen hasta garantizar su protección y liberación.

1. ACTIVIDAD

LA TASA DE ACTIVIDAD CRECE EN 2021. LA TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA SE SITÚA EN EL 53,73%, FRENTE AL 63,57% DE LA MASCULINA, PERO ES 9,84 PUNTOS INFERIOR A LA MASCULINA. LA BRECHA DE GÉNERO DESCIEDE EN 2021 LIGERAMENTE RESPECTO DE 2020 EN 0,85 PUNTOS, AUNQUE LA DIFERENCIA DE CASI 10 PUNTOS CON LOS HOMBRES SIGUE SIENDO MUY ALTA.

La tasa de actividad tanto para hombres como para mujeres asciende en 2021 respecto de 2020.

La tasa de actividad femenina crece situándose en 53,73%, si bien continúa manteniendo una brecha muy importante respecto de los hombres, cuya tasa se sitúa en 63,57%, pese a que la brecha de género se reduce en 2021 en 0,85 puntos.

Pese a esta aparente mejora de la brecha, la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa de actividad sigue siendo muy alta.

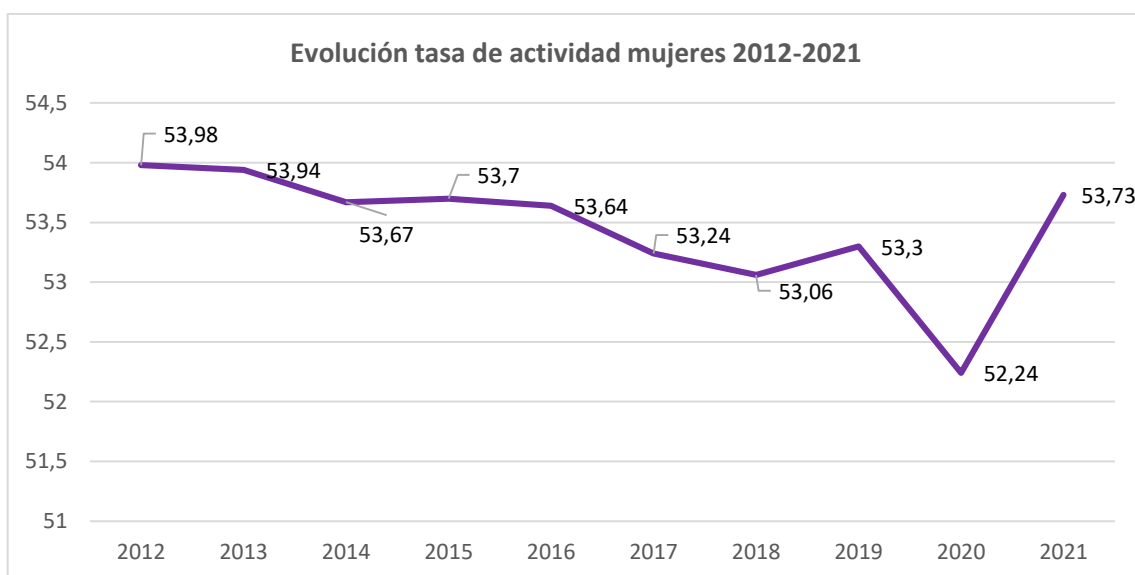
Es necesario que en España se adopten medidas para favorecer el crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres y la eliminación de la brecha de género con los hombres, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea y de todos los Organismos Internacionales, que ven en el empleo de las mujeres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

Tasas de activad por sexo 2021/2020

	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia Brecha
Tasa actividad 2021	58,52%	63,57%	53,73%	9,84%
Tasa actividad 2020	57,44%	62,93%	52,24%	10,69%

Fuente: elaboración propia a partir de EPA/INE datos 2021/2020

En cuanto a la evolución de la tasa de actividad de las mujeres, se observa que la tendencia a la baja de los últimos años, con excepción del ligero ascenso en 2019, se rompe en 2021 en el que el incremento de dicha tasa ha sido más visible, pero lo cierto es que, pese a dicho incremento, aún no hemos vuelto a alcanzar la tasa de actividad que teníamos en 2012. En 2012 contábamos con una tasa de actividad femenina de 53,98%; en 2021 se sitúa en 53,73%.



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA/INE datos 2012-2021

LA TASA DE ACTIVIDAD DE HOMBRES Y MUJERES POR CCAA. LA TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA EN 2021, AUNQUE MEJORA RESPECTO DE 2020, SIGUE SIENDO INFERIOR A LA MASCULINA EN TODAS LAS CCAA.

La tasa de actividad de mujeres en 2021 (53,73%) asciende respecto de 2020 en todas las CCAA.

La tasa de actividad de las mujeres más alta, superando la media de la tasa de actividad femenina nacional en 2021, la encontramos en Madrid (59,58%), Baleares (59,06%), Melilla (57,30%), Cataluña (57,27%), La Rioja (55,37%), Navarra (54,77%), Canarias (54,70%) y Aragón (53,98%).

Las Comunidades Autónomas con tasas más bajas de actividad femenina y por debajo de la media nacional son Asturias (46,48%), Galicia (48,26%), Castilla y León (49,08%), Extremadura (49,16%), seguidas de Ceuta (50,39%), Cantabria (50,56%) y Andalucía (50,88%). El resto por debajo de la media nacional se sitúan entre el 52,36% y el 53,30% y se corresponden con País Vasco (52,36%), Castilla La Mancha (52,43%), Comunidad Valenciana (52,69%), y Murcia (53,02%).

La brecha de género en la tasa de actividad ha descendido en 2021 respecto de 2020 en la mayoría de la Comunidades Autónomas, con excepción de Asturias y Extremadura, en las que se incrementa.

Las brechas más elevadas en la tasa de actividad en 2021 y por encima de la media nacional (9,84 puntos), se encuentran en Murcia con 14,76 puntos de diferencia, Castilla la Mancha con 13,45 puntos, Andalucía con 12,57 puntos, Extremadura con 12,22 puntos, Melilla con 11,82 puntos, Ceuta con 11,15 puntos, Castilla y León 10,44 puntos, Comunidad Valenciana, 10,42 puntos y Cantabria con 10,13.

Las brechas más bajas y por debajo de la media nacional (9,84 puntos), corresponden a Canarias con 6,61 puntos de diferencia, País Vasco con 7,64 puntos, Navarra con 7,72 puntos, Madrid con 8,04 puntos, Cataluña con 8,25 puntos, Baleares con 8,38 puntos, Galicia con 8,80 puntos, Asturias con 8,89 puntos, La Rioja con 9,38 puntos, y Aragón con 9,40 puntos.

Tasa de población activa por sexo y CCAA 2020/2021

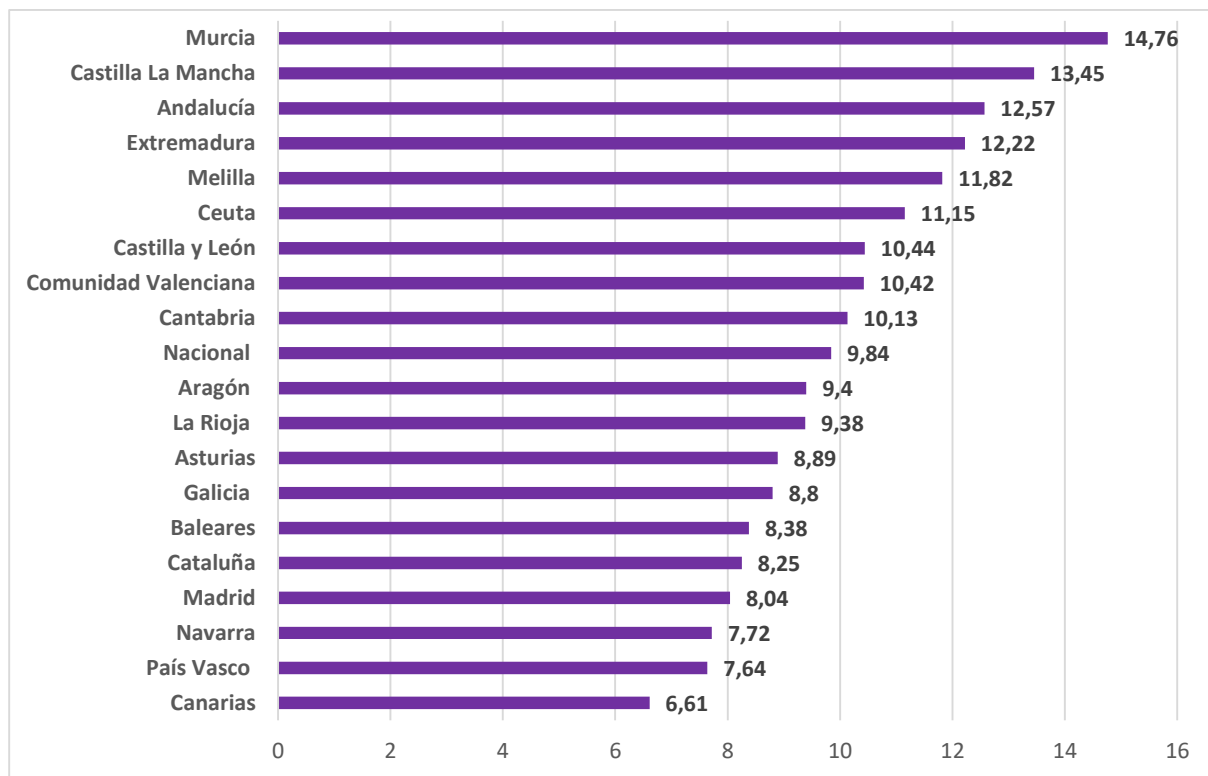
Comunidades Autónomas	Tasa de actividad hombres		Tasa de actividad mujeres		Brecha M/H	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
Nacional	62,93	63,57	52,24	53,73	10,69	9,84
Andalucía	62,42	63,45	48,63	50,88	13,79	12,57
Aragón	63,39	63,38	53,02	53,98	10,37	9,4
Asturias	54,22	55,36	46,23	46,48	7,99	8,89
Baleares	66,37	67,44	56,92	59,06	9,45	8,38
Canarias	61,32	61,31	53,08	54,70	8,24	6,61
Cantabria	59,23	60,69	48,74	50,56	10,49	10,13
Castilla y León	59,31	59,52	48,42	49,08	10,89	10,44
Castilla La Mancha	64,56	65,88	49,94	52,43	14,62	13,45
Cataluña	65,13	65,52	55,82	57,27	9,31	8,25
Comunidad Valenciana	63,23	63,11	51,40	52,69	11,83	10,42
Extremadura	59,95	61,38	48,99	49,16	10,96	12,22
Galicia	57,09	57,06	47,72	48,26	9,37	8,8
Madrid	66,60	67,62	58,13	59,58	8,47	8,04
Murcia	66,39	67,78	51,38	53,02	15,01	14,76
Navarra	62,46	62,49	51,96	54,77	10,50	7,72
País Vasco	58,99	60,00	51,42	52,36	7,57	7,64
La Rioja	63,64	64,75	53,37	55,37	10,27	9,38
Ceuta*	64,69	61,54	47,95	50,39	16,74	11,15
Melilla*	69,08	69,12	55,49	57,30	13,59	11,82

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA/INE datos 2020-2021

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

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.

Brechas de Género tasas de actividad 2021



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA/INE datos 2021

2. INACTIVIDAD

LAS MUJERES CONSTITUYEN EL 57,32% 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. LA BRECHA EN LABORES DEL HOGAR CRECE EN 2021 RESPECTO DE 2020 EN 0,21 PUNTOS, SITUÁNDOSE EN EL 87% FRENTE AL 13% DE LOS HOMBRES.

Los datos de 2021, muestran que las mujeres constituyen el 57,32% de las personas inactivas en España.

En 2021, según los datos de la EPA, de un total de población inactiva de 16.451.080 de personas, hay 7.020.180 hombres inactivos, frente a 9.430.900 mujeres, es decir, hay 2.410.700 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: 4.025.380), mientras que la mayor presencia de mujeres inactivas está en las labores del hogar; más de tres millones de mujeres (3.041.180), que se dedican únicamente a cuidar del hogar y la familia; tareas éstas que no son remuneradas.

El 87% de la población inactiva por labores del hogar son mujeres, frente al 13% de hombres.

El 61,07% de hombres, frente a un 38,93% de mujeres, están en 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, o por percibir una pensión distinta a la de jubilación o prejubilación.

En cuanto a **la brecha de género por motivos de inactividad**, las más altas se corresponden con la percepción de pensión de jubilación o prejubilación, en la que son mayoría los hombres, 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.

Población inactiva desagregada por sexo y clase principal de inactividad 2021

Unidad miles de personas

	Total hombres	Total mujeres	Diferencia H/M	% de mujeres s/total población inactiva
Total	7.020,18	9.430,9	-2.410,7	57,32%
Estudiante	1.503,15	1.624,7	-121,55	51,94%
Jubilado o prejubilado	4.025,38	2.566,53	1.458,85	38,93%
Labores del hogar	454,03	3.041,18	-2.587,15	87,00%
Incapacitado permanente	1084,73	544,83	539,9	49,77%
Perceptor pensión distinta de la de jubilación o prejubilación	203,35	1.479,63	-1.276,28	87,92%
Realizó sin remuneración trabajos sociales, actividades benéficas, etc.	4,6	3,7	0,9	44,58%
Otras	284,85	175,20	109,65	38,08%

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2021 Población inactiva

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

Respecto de 2020, el porcentaje de mujeres inactivas por labores del hogar en 2021 ha experimentado un incremento, pasando de un 86,79% en 2020, a un 87% en 2021. 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 2021, DEL TOTAL DE PERSONAS INACTIVAS QUE NO BUSCARON EMPLEO POR MOTIVO DE DEDICARSE AL CUIDADO DE NIÑOS O ADULTOS ENFERMOS, DISCAPACITADOS O MAYORES, EL 92,12% ERAN MUJERES.

Más de medio millón de mujeres; 603.530, frente a 51.600 hombres, declararon no buscar empleo por dedicarse al cuidado de niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores en 2021 y 849.830 mujeres, frente a 134.050 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 92,12% de mujeres, frente al 7,88% de los hombres, declara que el motivo para no buscar empleo es el cuidado de niños o adultos, enfermos, discapacitados o mayores. Respecto de 2020, el mencionado porcentaje disminuye ligeramente, ya que en 2020, se encontraba en un 93,32 %.

El motivo de no buscar empleo en 2021, por otras responsabilidades familiares o personales para las mujeres es del 88,40%, frente al 11,6% de los hombres, porcentaje que ha disminuido para las mujeres respecto de 2020, en el que ascendió al 90,92%.

En cuanto al porcentaje de personas trabajadoras afectadas por un ERTE, en 2021 ha sido mayor el de las mujeres (53,54%), que el de los hombres (46,46%), experimentando además un incremento respecto de 2020, en el que dicho porcentaje de mujeres afectadas por ERTE fue de un 51,85%.

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 63,52%, frente al 36,48% 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 2021/2020 y porcentaje de mujeres sobre el total población inactiva por cada motivo

Unidades: miles Personas y porcentajes

	Total hombres	Total mujeres	Diferencia	% de Mujeres s/Total Pobl. Inact. por cada motivo	
				2021	2020
Cree que no lo va a encontrar	70,93	123,53	-52,6	63,52%	64,83%
Estar afectado por una regulación de empleo	68,85	79,33	-10,48	53,54%	51,85%
Enfermedad o incapacidad propia	877,18	888,28	-11,1	50,31%	47,94%
Cuidar niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores	51,6	603,53	-551,93	92,12%	93,32%
Otras obligaciones familiares o personales	134,05	849,83	-715,78	88,40%	90,92%
Seguir cursos de enseñanza o formación	1.358,18	1.383,10	-24,92	50,45%	51,13%
Estar jubilado	2.256,75	1.618,28	638,47	41,76%	40,77%
Otros motivos	310,03	1.205,7	-895,68	79,55%	75,29%
No sabe	19,63	16,45	3,18	45,59%	53,73%
No clasificable*	1.872,96	2.662,78	-789,82	58,71%	58,71%

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2021-2020

*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.

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 mayoría respecto a los hombres con independencia del lugar en que residen, oscilando desde el 96% en Melilla, que tiene el porcentaje más elevado de mujeres inactivas por esta causa respecto de los hombres, hasta el 77,58% de Canarias, que tiene el porcentaje más bajo.

Las CCAA con los porcentajes más altos, superando la media nacional, son Melilla con 96%, Ceuta con 92,95%, Asturias con 92,48%, Castilla La Mancha con 91,86% %, Cantabria con 91,58%, seguidas de Aragón con 90,90%, Extremadura con 89,70%, Castilla y León con 89,69%, La Rioja con 89,29%, Murcia con 88,67%, País Vasco con 87,70%, Comunidad Valenciana con 87,54%, y Andalucía con 87,38%.

Las CCAA con los porcentajes más bajos y por debajo de la media nacional, son Canarias con 77,58%, Baleares con 77,98 %, Navarra con 85,11%, Cataluña con 85,78%, Galicia con 86,37% y Madrid con 86,78%.

En cuanto a la variación del porcentaje de mujeres inactivas por labores del hogar en 2021, en relación con los hombres y respecto del año anterior 2020, en la mayoría de las CCAA asciende dicho porcentaje, con excepción de Andalucía, Canarias, Castilla y León, Castilla la Mancha, Comunidad Valenciana, Navarra, La Rioja, Ceuta y Melilla, en los que hay un mayor o menor descenso, y Asturias que se mantiene en el mismo porcentaje.

Población inactiva por motivos de Labores del Hogar 2021 y % mujeres 2020 y 2021						
<i>Unidades: miles de personas</i>						
Comunidades autónomas	Totales	Total hombres	Total mujeres	Diferencias M/H	% mujeres población inactiva por labores hogar	
					2020	2021
Nacional	3.495,21	454,03	3.041,18	-2.587,15	86,79%	87,00%
Andalucía	741,55	93,55	648	-554,45	87,77%	87,38%
Aragón	91,93	8,37	83,56	-75,19	89,60%	90,90%
Asturias	91,8	6,9	84,9	-78	92,48%	92,48%
Baleares	93,1	20,5	72,60	-52,1	77,00%	77,98%
Canarias	200,3	44,9	155,4	-110,5	77,84%	77,58%
Cantabria	46,3	3,9	42,4	-38,5	89,81%	91,58%
Castilla y León	200,7	20,7	180	-159,3	89,99%	89,69%
Castilla La Mancha	193,4	15,75	177,65	-161,9	92,28%	91,86%
Cataluña	441,4	62,75	378,65	-315,9	84,89%	85,78%
Comunidad Valenciana	356,75	44,45	312,3	-267,85	87,66%	87,54%
Extremadura	96,05	9,9	86,15	-76,25	87,72%	89,70%
Galicia	178,7	24,4	154,35	-129,9	84,90%	86,37%
Madrid	438,6	58	380,6	-322,6	86,72%	86,78%
Murcia	120	13,6	106,4	-92,8	88,00%	88,67%
Navarra	42,3	6,3	36	-29,7	88,45%	85,11%
País Vasco	138,3	17	121,3	-104,3	86,88%	87,70%
La Rioja	19,6	2,1	17,5	-15,4	88,84%	89,29%
Ceuta*	7,8	0,55	7,25	-6,7	92,31%	92,95%
Melilla*	5	0,2	4,8	-4,6	93,10%	96,00%

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2021/2020

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

3. OCUPACIÓN Y EMPLEO

EN 2021 LA POBLACIÓN OCUPADA FEMENINA SIGUE SIENDO MUY INFERIOR A LA MASCULINA. HAY 1.529.875 MUJERES MENOS OCUPADAS QUE HOMBRES.

En términos absolutos, en 2021, la diferencia entre hombres y mujeres en la ocupación respecto de 2020, es de 1.529.875 mujeres menos ocupadas que hombres. En 2020 esta diferencia era de 1.657.000 mujeres menos.

Pese a que dicha diferencia desciende ligeramente en 2021, sigue siendo muy alta y estamos lejos de lograr la eliminación de la brecha entre mujeres y hombres en la ocupación.

Población ocupada 2021/2020 por sexo				
Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M
2020	19.202.400	10.429.650	8.772.750	1.656.900
2021	19.773.575	10.651.725	9.121.850	1.529.875

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2020/2021

LA BRECHA EN LA TASA DE EMPLEO DESCIENDE EN 0,54 PUNTOS RESPECTO DE 2020 Y SE SITÚA EN 2021 EN 10,52 PUNTOS. LA TENDENCIA DE DESCENSO EN LA BRECHA CONTINÚA DESDE 2019, AUNQUE MUY LENTAMENTE.

En 2021, la tasa de empleo ha experimentado un ascenso respecto de 2020, tanto para hombres como para mujeres.

La tasa de empleo masculina asciende 1,06 puntos respecto de 2020, situándose en un 55,27%, mientras que la tasa de empleo femenino experimenta un incremento de 1,61 puntos situándose en 2021 en un 44,75%.

La brecha en la tasa de empleo en 2021 se sitúa en 10,52 puntos; descendiendo en 0,54 puntos respecto de 2020.

La tendencia de reducción de la brecha de género en la tasa de empleo continúa desde 2019, aunque muy lentamente y aún es pronto para confirmar que dicha tendencia se consolida teniendo en cuenta el contexto creado por la pandemia y los vaivenes producidos en el mercado laboral como consecuencia de la misma.

Tasas de empleo por sexo 2018/ 2021

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	54,201	43,14	11,06
2021	49,86	55,27	44,75	10,52

Fuente: Elaboración propia a partir EPA/INE 2018-2021

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 solía ser más acusada que la del femenino, pero también su recuperación posterior más rápida y mayor que la femenina.

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 periodos 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.

En 2021 sin embargo, el crecimiento del empleo respecto a 2020, tanto para hombres como para mujeres, ha supuesto un incremento mayor en la tasa de empleo de las mujeres que para los hombres (posiblemente por el mayor ascenso del empleo en el sector servicios, altamente feminizado). Habrá que esperar a analizar los siguientes años si dicho incremento en el empleo femenino se consolida y logra acortar y eliminar la brecha de género.

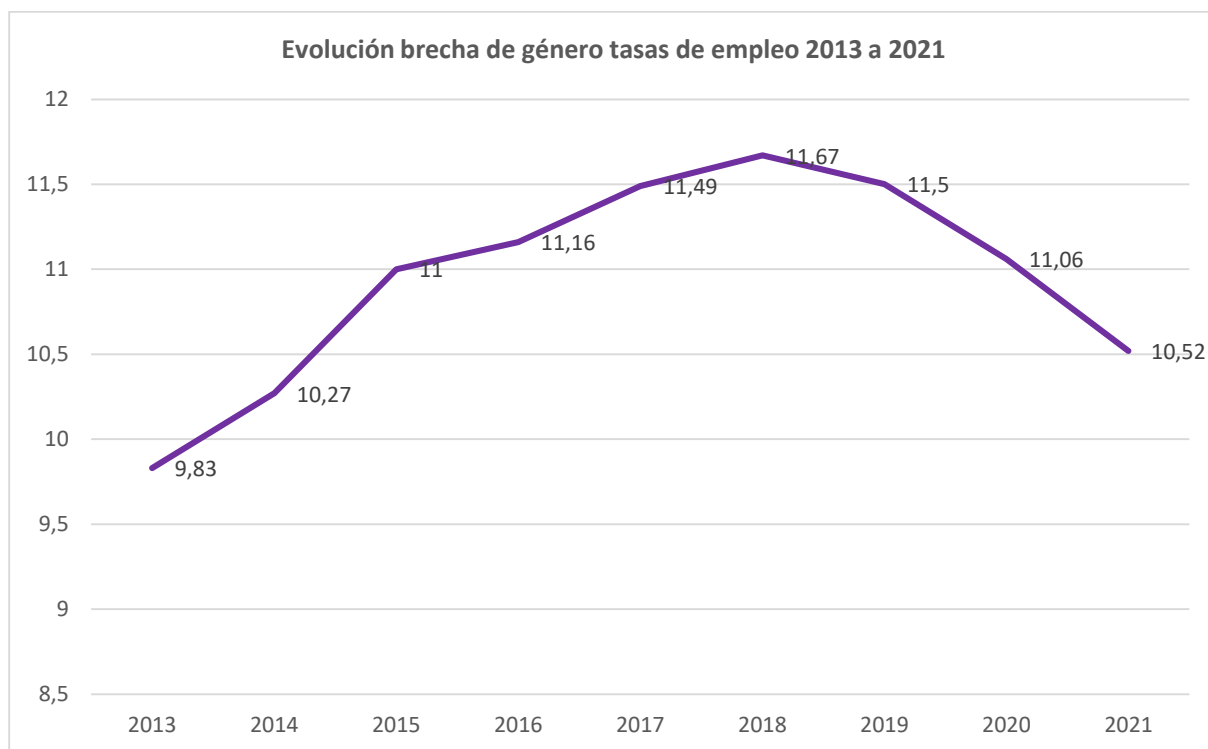
Las siguientes tablas muestran como la tendencia general en la serie histórica desde 2013, es la de que la tasa de empleo de las mujeres se recupera más lentamente que la de los hombres, y como la brecha de género no ha dejado de aumentar desde 2013 hasta 2019, en que por primera vez en mucho tiempo se reduce, aunque muy ligeramente, coincidiendo con un crecimiento más moderado de la tasa de empleo masculino que femenino.

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

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hombres	49,39	50,30	52,05	53,33	54,60	55,70	56,28	54,20	55,27
Mujeres	39,56	40,03	41,05	42,17	43,11	44,03	44,78	43,14	44,75
Brecha	9,83	10,27	11	11,16	11,49	11,67	11,50	11,06	10,52

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2013-2021 INE Población ocupada

El siguiente gráfico visualiza la evolución de la brecha de género en las tasas de empleo masculino y femenino desde 2013, hasta 2021.



Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2021 INE Población ocupada

TASA DE EMPLEO POR CCAA. LA BRECHA DESCIENDE EN LA MAYORÍA DE LAS COMUNIDADES EXCEPTO EN CINCO DE ELLAS.

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 (44,75%), siendo Madrid con un 52,15%, Cataluña con un 49,92%, Baleares con un 49,54%, y Navarra con un 49,46%, las que presentan una tasa de empleo femenino más alta, seguidas Aragón (47,50%), La Rioja (47,21%), y País Vasco (47,12%).

Las Comunidades que registran la tasa de empleo femenino más baja, encontrándose por debajo de la media femenina nacional, son Ceuta con un 34,12%, Extremadura con un 36,99%, Andalucía con un 37,94%, seguidas de Asturias (40,10%), Canarias 41,42%, Castilla La Mancha (41,52%), Galicia (42,08%), Castilla y León (42,36%), Comunidad Valenciana (43,15%), Murcia (43,91%), Cantabria (43,99%), y Melilla (44,64%).

Tasas de empleo por sexo y CCAA 2021/2020

Comunidades Autónomas	Total tasa de empleo		Tasa de empleo hombres		Tasa de empleo mujeres		Brecha	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Nacional			55,27	54,20	44,75	43,14	10,52	11,06
Andalucía			51,71	50,67	37,94	35,73	13,78	14,94
Aragón			57,99	57,00	47,50	45,83	10,50	11,17
Asturias			49,05	46,71	40,10	39,58	8,95	7,13
Baleares			58,28	56,43	49,54	46,96	8,74	9,47
Canarias			47,71	48,17	41,42	40,38	6,29	7,79
Cantabria			54,57	52,31	43,99	42,57	10,59	9,74
Castilla y León			53,90	53,02	42,36	41,75	11,54	11,27
Castilla La Mancha			58,27	55,77	41,52	38,48	16,76	17,29
Cataluña			58,72	57,37	49,92	48,33	8,81	9,04
Comunidad Valenciana			54,27	54,17	43,15	41,96	11,13	12,21
Extremadura			52,02	49,14	36,99	36,11	15,03	13,03
Galicia			51,01	50,88	42,08	41,39	8,93	9,49
Madrid			60,41	58,89	52,15	50,31	8,26	8,58
Murcia			59,66	57,36	43,91	41,38	15,75	15,98
Navarra			55,36	56,22	49,46	46,69	5,90	8,53
País Vasco			54,21	53,86	47,12	46,05	7,09	7,81
La Rioja			59,16	57,75	47,21	46,66	11,95	11,09
Ceuta			48,10	50,59	34,12	34,40	13,98	16,19
Melilla			56,70	54,79	44,64	40,38	12,06	14,41

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

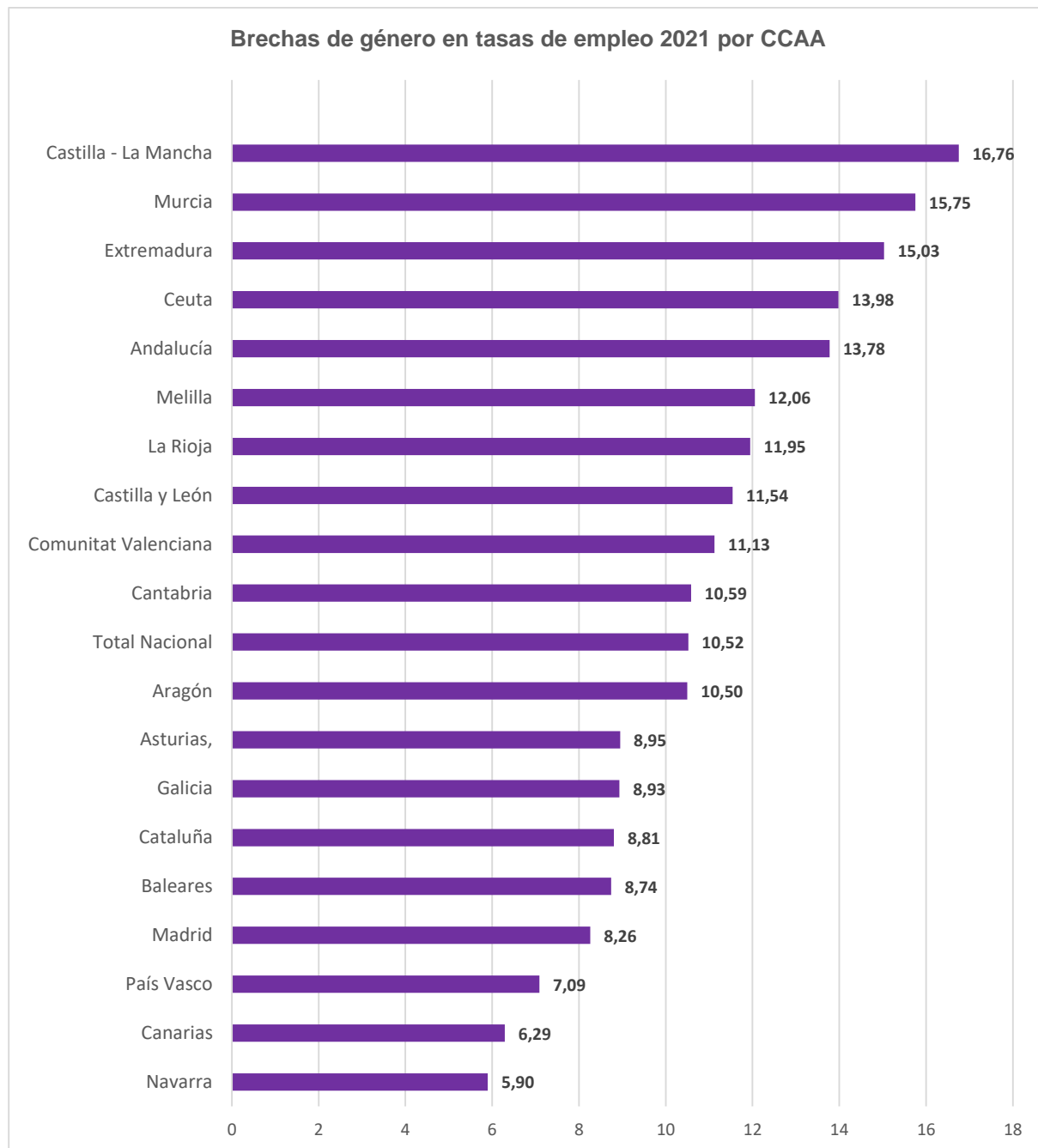
En el primer trimestre de 2020, como consecuencia de la declaración del estado de alarma (Reales Decretos 463/2020 y 487/2020) motivado por la pandemia del COVID-19, el tamaño muestral de las primeras entrevistas de EPA en las semanas 11 a 13 ha sido inferior al de otros trimestres, por lo que los coeficientes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

Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En cuanto a **la brecha de género**, las CCAA que cuentan con las **brechas más acusadas en las tasas de empleo en 2021 y por encima de la media femenina nacional**, son Castilla La Mancha con 16,76 puntos de diferencia, Murcia con 15,75 puntos, y Extremadura con 15,03 puntos, seguidas de Ceuta con 13,98 puntos, Andalucía con 13,78 puntos, Melilla con 12,06 puntos, La Rioja con 11,95 puntos, Castilla y León con 11,54 puntos, Comunidad Valenciana con 11,13 puntos y Cantabria con 10,59 puntos.

Las Comunidades con una **menor brecha, y por debajo de la brecha media femenina nacional**, son Navarra con 5,90 puntos de diferencia, Canarias con 6,29 puntos, País Vasco con 7,09 puntos, seguidas de Madrid con 8,26 puntos, Baleares con 8,74 puntos, Cataluña con 8,81 puntos, Galicia con 8,93 puntos, y Asturias con 8,95 puntos.

Si bien la tendencia es de descenso en la brecha a nivel nacional en 2021 respecto de 2020, y en general en la mayoría de las Comunidades Autónomas la brecha se reduce en mayor o menor medida, hay cinco Comunidades en las que **la brecha experimenta un crecimiento**, como es el caso de Asturias, Cantabria, Castilla y León, Extremadura y La Rioja.



Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2021 INE Población ocupada

LOS ERTES POR COVID SIGUEN AFECTANDO EN MAYOR MEDIDA A LAS MUJERES. EN DICIEMBRE DE 2021 DE TOTAL DE ERTES POR COVID, EL 55,67% CORRESPONDÍA A MUJERES, FRENTE AL 44,33% DE HOMBRES.

En 2021 las mujeres siguen siendo mayoría en los ERTES por Covid. Según los últimos datos disponibles proporcionados por la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, correspondientes a diciembre de 2021, del total de Ertres por Covid, 57.085 personas afectadas eran mujeres y 45.463 eran hombres.

En diciembre de 2021, el 55,67% de las personas trabajadoras afectadas fueron mujeres, frente al 44,33% de hombres.

Dicha diferencia en mayor o menor medida se dio también en 2020, poniéndose de manifiesto al analizar los datos con más detalle, que durante la pandemia, 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.

DICIEMBRE 2021. Trabajadores por género (último día mes)

ERTES NO COVID		ERTES COVID	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
12.259	7.865	45.463	57.085

Fuente: Datos de afiliación a la Seguridad Social diciembre 2021

Dada la coyuntura en la que nos encontramos por la crisis del COVID-19, durante 2020 los ERTES han jugado un papel fundamental en el mantenimiento del empleo en España, y ha continuado siendo un instrumento muy importante durante 2021 pese la reducción drástica que han experimentado durante dicho año.

Desde la perspectiva de género, los Ertres han sido un instrumento que ha beneficiado a todas las personas trabajadoras que como consecuencia de la crisis por el Covid se vieron afectadas por la misma, pero de alguna forma ha beneficiado en mayor medida a las mujeres, que al ser más afectadas han podido mantener el empleo.

4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

PERSISTE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DE LAS MUJERES QUE SE CONCENTRAN MAYORITARIAMENTE EN EL SECTOR SERVICIOS

Distribución porcentual de los ocupados por sector económico y sexo. Año 2021					
2021	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ambos sexos	100	4,1	13,7	6,6	75,8
Hombres	100	5,8	18,7	11	64,6
Mujeres	100	2,1	7,8	1,4	88,8

Fuente: Instituto Nacional de Estadística 2021

Las mujeres se siguen concentrando mayoritariamente en el sector servicios. Del total de la ocupación femenina en los cuatro sectores principales, (agricultura, industria, construcción y servicios), el 88,8% se encuentra en el sector servicios, frente al 64% del empleo masculino respecto del total de la ocupación de hombres en los cuatro sectores.

En el sector de la construcción del total del empleo femenino, las mujeres ocupan tan solo el 1,4%, frente al 11% de los hombres respecto de la ocupación total masculina.

En la industria, las mujeres representan solo el 2,1% del empleo total femenino, mientras que los hombres representan el 18,7% del total de la ocupación masculina en los cuatro sectores.

Y en agricultura, las mujeres son el 2,1% del total de la ocupación femenina en los cuatro sectores, frente al 5,8% de los hombres respecto de la ocupación total masculina.

Las mujeres son por tanto mayoría en el sector servicios, mientras que se encuentran infrarrepresentadas en los otros tres sectores, especialmente en la construcción y la industria.

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

Distribución porcentual de los ocupados por sector económico y sexo. Año 2020					
2020	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ambos sexos	100	4	14,1	6,5	75,5
Hombres	100	5,7	18,8	11	64,6
Mujeres	100	2	8,5	1,2	88,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística 2020

En 2020 del total de la ocupación femenina, el 88,5% de las mujeres se concentraron en el sector servicios, porcentaje ligeramente inferior al de 2021, en el que asciende al 88,8%, frente al 64,6 % de los hombres respecto a la ocupación total masculina que se mantiene invariable en este sector en 2021 respecto de 2020.

En cuanto al sector de la construcción, del total de la ocupación femenina, tan sólo el 1,2% de mujeres se encuadraba en 2020 en dicho sector, incrementándose en 2021 al 1,4%, mientras que para los hombres ha permanecido invariable en el 11%.

Del total de la población ocupada femenina en el sector de la industria, las mujeres representaron en 2020 el 8,5%, descendiendo en 2021 al 7,8%. Del total de la ocupación masculina en 2020, el 18,8% de los hombres se encontraban ocupados en el sector de la industria, descendiendo en 2021 a un 18,7%, de forma que mientras que para los hombres el porcentaje ha permanecido casi invariable (-0,1), para las mujeres ha supuesto un descenso importante en 2021 (de - 0,7 puntos, a casi - 1 punto), sobre todo teniendo en cuenta su escasa representación en la ocupación en este sector.

En relación con el sector de la agricultura, en 2021 respecto de 2020, en la ocupación femenina se produce un leve ascenso del 2 al 2,1%, al igual que en la ocupación masculina que pasa de un 5,7% a un 5,8%.

Por tanto en 2021, si bien no existen cambios significativos respecto de 2020 en materia de segregación ocupacional horizontal, lo cierto es que aunque en 2021 mejora ligeramente la presencia de mujeres en el sector de la construcción, agricultura y servicios, y empeora en industria, las diferencias con los hombres son muy altas y la **brecha aumenta en el sector servicios fuertemente feminizado, en industria ligeramente, se mantiene en agricultura y mejora muy ligeramente en construcción.**

5. EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL ESTA DESEMPEÑADO MAYORITARIAMENTE POR MUJERES: UN FACTOR MUY IMPORTANTE DE LA PRECARIEDAD Y LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO

EL 74,67% DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN 2021 ES FEMENINO, FRENTE AL 27,17% MASCULINO. EN 2021 AUMENTA LA BRECHA DE GÉNERO EN 1,28 PUNTOS RESPECTO DE 2020.

En 2021 el 74,67% del trabajo a tiempo parcial lo desempeñaron mujeres, porcentaje superior al registrado en 2020 en el que fue del 74,03%. En términos absolutos, en 2021, 2.047.300 mujeres trabajaron a tiempo parcial frente a 694.400 hombres, siendo **1.352.900** 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, en 2021 se incrementa en 1,28 puntos respecto de 2020.**

En 2021 la brecha se sitúa en **49,34 puntos**, mientras que en 2020 fue de 48,06 puntos.

Los datos siguen poniendo de manifiesto la notable desigualdad que existe entre hombres y mujeres en el empleo y especialmente en el empleo a tiempo parcial.

Estos datos resultan muy preocupantes si tenemos en cuenta que el trabajo a tiempo parcial, no es voluntariamente elegido por la mayoría de las personas trabajadoras con este tipo de jornada, sino la única opción que han encontrado para poder trabajar.

El trabajo a tiempo parcial, en su inmensa mayoría está desempeñado por mujeres, supone menores ingresos retributivos, una menor protección social y mayores dificultades de acceso para las prestaciones contributivas del Sistema de Seguridad Social. Todo ello unido a la alta temporalidad en la contratación, hace del trabajo a tiempo parcial una modalidad de trabajo precario que recae de forma desigual, desproporcionada e injusta sobre las mujeres.

En relación con el **empleo a tiempo completo** y en comparación con los hombres, en 2021, el porcentaje de mujeres con empleo a tiempo completo es del 41,54%, frente al 58,46% de hombres, suponiendo una diferencia de 16,92 puntos. Esta **brecha** presenta un ligero descenso en 2021 respecto de 2020 en el que la diferencia fue de 17,9 puntos.

Población ocupada por sexo y tipo de jornada 2021/2020

		Hombres	Mujeres	Diferencia H/M	% Mujeres/total	Brecha
Tiempo completo	2021	9.957,4	7.074,6	2.882,8	41,54%	16,92
	2020	9.729,3	6.776,1	2.953,2	41,05%	17,9
Tiempo parcial	2021	694,4	2.047,3	- 1.352,9	74,67%%	49,34
	2020	700,4	1.996,7	-1.296,3	74,03%	48,06

Fuente: Elaboración propia a partir de EPA 2020/2021 INE

DEL TOTAL DEL EMPLEO FEMENINO, SOLO EL 77,56% ES EMPLEO A TIEMPO COMPLETO, MIENTRAS QUE PARA LOS HOMBRES EL TRABAJO A TIEMPO COMPLETO REPRESENTA EL 93,48% 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 77,56%**, 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 93,48%**.

Así, en relación con el empleo total femenino, el 22,44 % lo es a tiempo parcial, mientras que del total del empleo masculino, tan solo el 6,52% es empleo a tiempo parcial.

Población ocupada por sexo y tipo de jornada sobre total población ocupada femenina y masculina 2021

	% Hombres sobre total empleo masculino	% Mujeres sobre total empleo femenino
Tiempo completo	93,48%	77,56%
Tiempo parcial	6,52%	22,44%

Fuente: Elaboración propia a partir de EPA 2021 INE

EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL POR CCAA

Ocupados por sexo, CCAA y jornada a tiempo parcial 2020/2021

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
	2021	2.741,7	694,4	2.047,3	- 1.352,9	74,67
Andalucía	2020	443,6	119,8	323,8	-204,1	72,99
	2021	461,1	119,9	341,2	-221,3	74,00
Aragón	2020	75,4	16,4	59	-42,6	78,25
	2021	84,9	15,7	69,2	-53,5	81,51
Asturias	2020	49,4	10	39,4	-29,4	79,76
	2021	55,2	11,8	43,4	-31,62	78,62
Balears	2020	66,7	19	47,7	-28,7	71,51
	2021	63,7	15,7	48	-32,3	75,35
Canarias	2020	103,3	27,6	75,7	-48,1	73,28
	2021	109	33,5	75,4	-41,9	69,17
Cantabria	2020	32,8	8,2	24,6	-16,4	75,00
	2021	31	7,3	23,7	-16,4	76,45
Castilla y León	2020	144,3	30,1	114,2	-84,1	79,14
	2021	140,1	33,4	106,6	-73,1	76,09
Castilla-La Mancha	2020	104,8	23,3	81,5	-58,2	77,76
	2021	111,5	28,8	82,7	-53,9	74,17
Cataluña	2020	462,2	134,4	327,8	-193,4	70,92
	2021	450,6	123,1	327,5	-204,4	72,68
Comunidad Valenciana	2020	325,8	91	234,8	-143,8	72,07
	2021	320,8	83,7	237	-153,3	73,88
Extremadura	2020	56,4	13,5	42,9	-29,4	76,06
	2021	56,9	12,9	44	-31,1	77,33
Galicia	2020	141,5	32,6	108,9	-76,3	76,96
	2021	146,3	34,2	112,1	-77,9	76,62
Madrid	2020	392,1	106	286,1	-180,1	72,97
	2021	411,7	108,1	303,7	-195,6	73,77
Murcia	2020	85,3	23,7	61,6	-37,9	72,22
	2021	87,6	20,2	67,4	-47,2	76,94
Navarra	2020	39,5	8,4	31,1	-22,7	78,73
	2021	44,6	8,2	36,4	-28,2	81,61
País Vasco	2020	147,8	31,1	116,7	-85,6	78,96
	2021	142,3	31,9	110,5	-78,6	77,65
La Rioja	2020	20,4	3,7	16,7	-13,0	81,86
	2021	18,8	4,1	14,6	-10,5	77,66
Ceuta*	2020	2,6	0,9	1,7	-0,8	65,38
	2021	2,7	1	1,7	-0,7	62,96
Melilla*	2020	3,4	0,7	2,7	-2	79,41
	2021	3,2	0,9	2,2	-1,3	68,75

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2020/2021.

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

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

En 2021, **los porcentajes más altos de mujeres con empleo a tiempo parcial**, respecto del total de ambos sexos con empleo a tiempo parcial, y los que superan la media nacional, los encontramos en Navarra con 81,51% y Aragón con 81,51%, seguidas de Asturias con 78,62%, La Rioja con 77,66%, País Vasco con 77,65%, Extremadura con 77,33%, Murcia con 76,94%, Galicia con 76,62%, Cantabria con 76,45%, Castilla y León con 76,09% y Baleares con 75,37%.

En el extremo contrario y con los **porcentajes más bajos y los que se encuentran por debajo de la media nacional** se encuentran Ceuta con 62,96%, Melilla con 68,75% y Canarias con 69,17%, seguidas de Cataluña con 72,68%, Madrid con 73,77%, Comunidad Valenciana con 73,88%, Andalucía con 74%, y Castilla La Mancha con 74,17%.

En 2021 el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo respecto de 2020 se ha elevado en 10 Comunidades Autónomas (Andalucía, Aragón, Baleares, Cantabria, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Madrid, Murcia y Navarra, y ha descendido en el resto (en Asturias, Canarias, Castilla y León, Castilla La Mancha, Galicia, País Vasco, La Rioja, Ceuta y Melilla.

Por lo que se refiere al trabajo a tiempo completo en 2021, 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 y las que se encuentran por encima de la media (41,54%), son Madrid con 45,22%, Canarias con 44,16%, Cataluña con un 43,63%, y País Vasco con 43,25%, seguidas de Galicia con 42,79%, Baleares con 42,54%, Asturias con 42,46%, Cantabria 41,7 y Navarra 41,61%.

Las Comunidades con los porcentajes más bajos y por debajo de la media son, Extremadura con 36,27%, Castilla La Mancha 36,55%, Murcia 37,45%, y Andalucía con 38,19%, seguidas de Castilla y León con 39,52%, Aragón con 39,89%, Ceuta con 40%, Comunidad Valenciana con 40,25%, La Rioja con 40,61% y Melilla con 40,63%.

En 2021, respecto del año anterior 2020, **el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo respecto del total de la contratación a tiempo completo de ambos sexos, aumenta en mayor o menor medida en la mayoría de las CCAA**, con excepción de Aragón, Asturias, Cantabria y Extremadura, en la que disminuye.

Ocupados por sexo, CCAA y jornada a tiempo completo 2020/2021*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
	2021	17.032	9.997,4	7.074,6	2.922,8	41,54
Andalucía	2020	2.577,5	1.619,4	958,1	661,3	37,17
	2021	2.690	1.662,6	1.027,4	635,2	38,19
Aragón	2020	494,5	294,3	200,2	94,1	40,49
	2021	494,8	297,4	197,4	100	39,89
Asturias	2020	331,8	186,6	145,2	41,4	43,76
	2021	335,6	193,1	142,5	50,6	42,46
Baleares	2020	461,6	267,6	194	73,06	42,03
	2021	489,2	281,2	208,1	74	42,54
Canarias	2020	746,4	427,9	318,5	109,4	42,67
	2021	752,2	420	332,2	87,8	44,16
Cantabria	2020	201,7	117,3	84,4	32,9	41,84
	2021	213,5	124,3	89,2	35,1	41,78
Castilla y León	2020	820,4	501,9	318,5	183,4	38,82
	2021	836,5	505,9	330,6	175,3	39,52
Castilla-La Mancha	2020	693,7	449,9	243,8	206,1	35,14
	2021	735,8	466,9	268,9	198	36,55
Cataluña	2020	2.873,6	1.627,4	1.246,2	381,2	43,37
	2021	2.991,6	1.686,4	1.305,2	381,2	43,63
Comunidad Valenciana	2020	1.694,6	1.024,1	670,5	353,6	39,57
	2021	1.739,7	1.039,5	700,2	339,3	40,25
Extremadura	2020	324	203,4	120,6	82,8	37,22
	2021	339,4	216,4	123,1	93,3	36,27
Galicia	2020	932,8	536,4	396,4	140	42,50
	2021	938,8	537,1	401,7	135,4	42,79
Madrid	2020	2.653,7	1.456,4	1.197,3	259,1	45,12
	2021	2.722,5	1.491,4	1.231,2	259,8	45,22
Murcia	2020	521,6	326,9	194,7	132,2	37,32
	2021	553,8	346,5	207,4	139,1	37,45
Navarra	2020	239,1	141,6	97,5	82,9	40,78
	2021	239,1	139,6	99,5	40,1	41,61
País Vasco	2020	769,7	445,2	324,5	120,7	42,15
	2021	785,4	445,7	339,7	106	43,25
La Rioja	2020	117,4	71,1	46,3	24,8	39,44
	2021	121,4	72,2	49,3	22,9	40,61
Ceuta*	2020	25,4	15,8	9,6	6,2	37,80
	2021	24	14,3	9,6	4,7	40,00
Melilla*	2020	26,5	16,4	10,1	6,3	38,11
	2021	28,8	17,2	11,7	5,5	40,63

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2021/2020

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

6. PARO

EL PARO DE LAS MUJERES SIGUE SUPERANDO AL DE LOS HOMBRES. LA BRECHA DE GÉNERO ASCIENDE RESPECTO DE 2020. LA BRECHA EN LA TASA DE PARO ASCIENDE EN 0,11 PUNTOS PORCENTUALES RESPECTO DE 2020, SITUÁNDOSE EN 3,66 PUNTOS DE DIFERENCIA.

Durante 2021 hubo de media, 231.850 mujeres más en paro que de hombres. La tasa de desempleo femenino alcanzó en 2021 el 16,72%, frente a un 13,06 % de tasa de paro masculino.

Población en paro por sexo 2019/ 2020/2021				
<i>Unidades: miles de personas</i>				
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia M / H
2019	3.247,8	1.527,8	1.720	192,2
2020	3.530,9	1.679,3	1.851,6	172,3
2021	3.429,6	1.598,9	1.830,7	231,8

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2020/2021

En cuanto a la tasa de paro total, en 2021 se sitúa en un 14,79% lo que supone un descenso de 0,74 puntos porcentuales, ya que en 2020, la tasa de paro fue de un 15,53%. Pese al descenso en la tasa de paro en 2021 respecto de 2020, dicha tasa continúa por encima de la de 2019 de un 14,10%.

La tasa de paro femenina disminuye en 2021 respecto de 2020, pasando de un 17,42% de 2020, a un 16,72% en 2021. Pese al descenso de 0,7 puntos en 2021, dicha tasa sigue siendo más elevada que la que se registró en 2019 de 15,99%.

El descenso en la tasa de paro femenina en 2021 (0,7 puntos) es menor que la experimentada por los hombres (0,81 puntos) y la brecha de género en el paro aumenta tanto en valores absolutos como en el porcentaje de la tasa de paro.

La brecha en la tasa de paro aumenta en 2021 en 0,11 puntos porcentuales respecto de 2020 y en 0,12 respecto de 2019.

Tasa de paro por sexo 2019/2020/2021				
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia M / H
2019	14,10%	12,45%	15,99%	3,54
2020	15,53%	13,87%	17,42%	3,55
2021	14,79%	13,06%	16,72%	3,66

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2019-2021

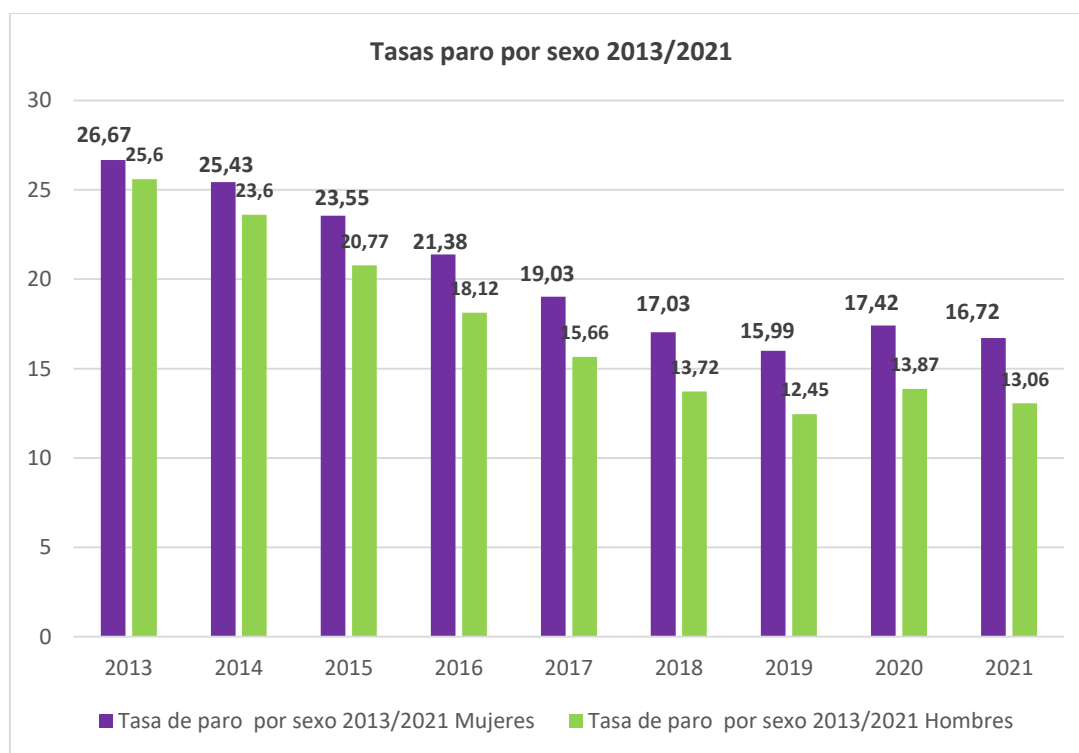
En cuanto a la **evolución de las tasas de paro de mujeres y hombres desde 2013**, se observa que la tasa de paro masculina, que se situó en ese año 2013, en un 25,6%, pasando en 2021 a un 13,06%, ha experimentado en ese periodo un descenso de 12 puntos, mientras que la tasa de paro femenina, entre 2013 (26,67%) y 2021 (16,72%) ha descendió 9,95 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.

No obstante, se observa que la tasa de paro femenina sigue una tendencia descendente desde 2013 hasta 2019, que se rompe con la llegada de la pandemia, produciéndose un ascenso en 2020 que desciende ligeramente de nuevo en 2021.

Evolución brecha de género de la tasa de paro 2013-2021

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Hombres	26,67%	25,43%	23,55%	21,38%	19,03%	17,03%	15,99%	17,42%	16,72
Mujeres	25,6%	23,6%	20,77%	18,12%	15,66%	13,72%	12,45%	13,87%	13,06

Fuente: elaboración propia a partir EPA 2021 INE Datos 2013-2021



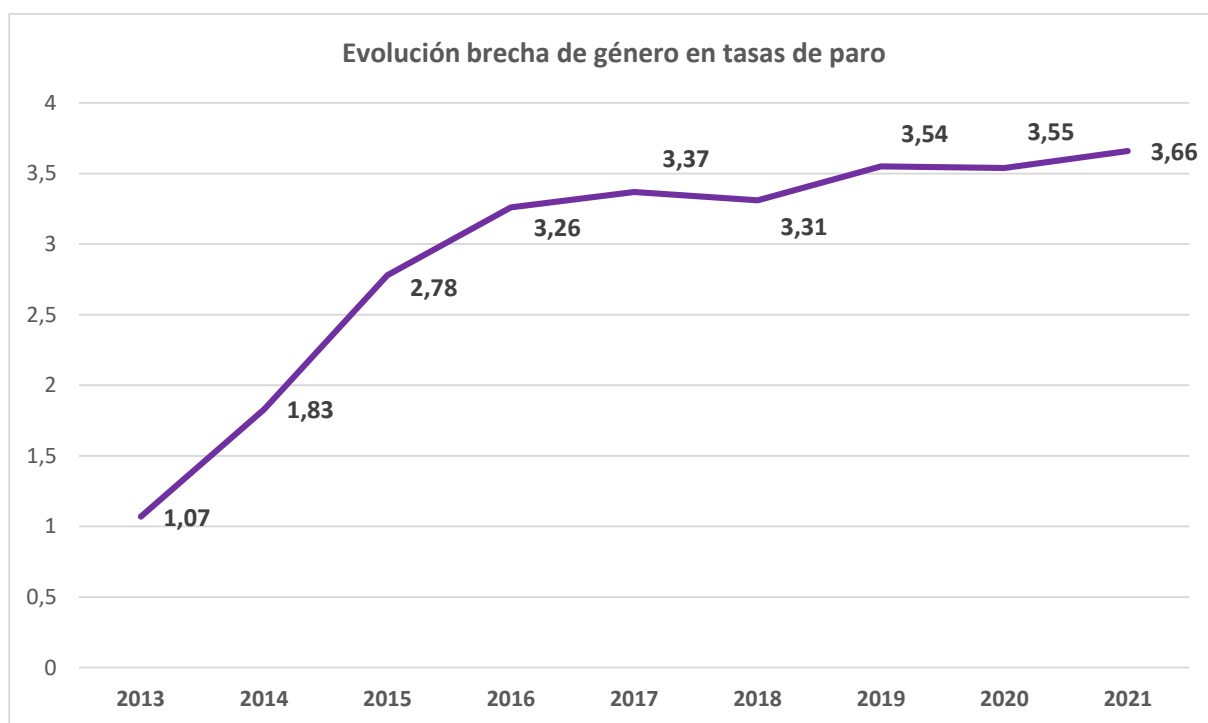
Fuente: elaboración UGT a partir EPA 2021 INE Datos 2013-2021

Por lo que respecta a la **evolución de la brecha de género en las tasas de paro**, ésta presenta un ascenso sostenido desde 2013 hasta 2021, pasando de 1,07 puntos en 2013 a 3,66 puntos en 2021, con un leve descenso aislado y puntual en 2018.

Evolución brecha de paro por sexo 2013-2021

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Brecha	1,07	1,83	2,78	3,26	3,37	3,31	3,54	3,55	3,66

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2013-2021



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2013-2021

EL PARO POR CCAA

Si analizamos las tasas de paro de mujeres en las **Comunidades Autónomas, las tasas más altas de paro femenino en 2021** y por encima de la media nacional, se encuentran en Ceuta (32,33%), Andalucía (25,46%), Extremadura (24,77%), Canarias (24,31%), seguidas de Melilla (22,07%), Castilla La Mancha (20,83%), Comunidad Valencia (18,11%) y Murcia (17,20%).

Las **tasas de paro femenino más bajas en 2021 y por debajo de la media nacional**, se encuentran en Navarra (9,70%), País Vasco (10,03%), Aragón (12,05%), Madrid (12,45%), Galicia (12,80%), Cataluña (12,85%), seguidas de Cantabria (13), Asturias (13,70%), Castilla y León (13,71%), Baleares (16,22%) y La Rioja (14,76%).

En 2021, en todas las Comunidades la tasa de paro femenino es mayor que la de paro masculino.

Respecto de 2020, la tasa de paro femenino en 2021 desciende en casi todas las Comunidades con excepción de Canarias, Cantabria, La Rioja y Ceuta, en las que dicha tasa desciende.

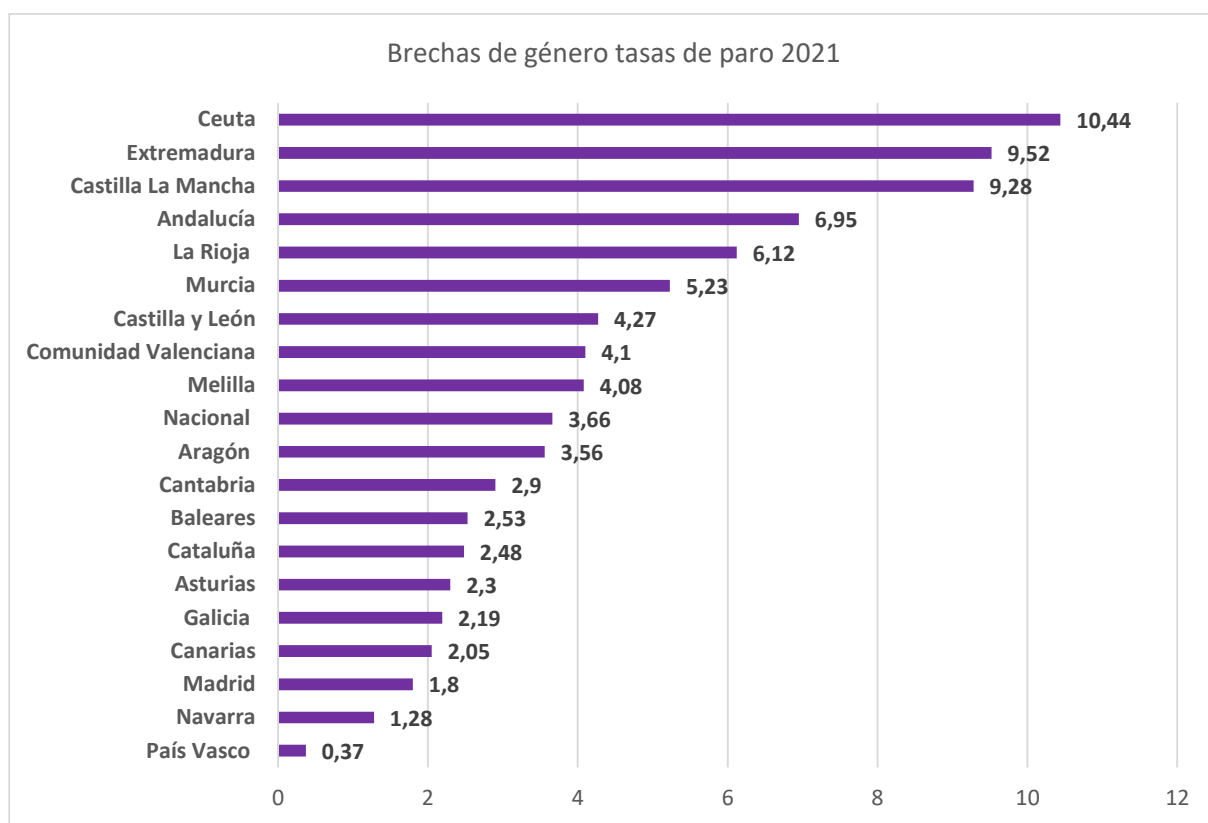
Tasas de paro por sexo y CC AA 2021/2020

Comunidades Autónomas	Tasa paro Hombres		Tasa paro mujeres		Brecha	
	2021	2020/2019	2021	2020/2019	2021	2020/2019
Nacional	13,06	13,87/12,45	16,72	17,42/16	3,66	3,55/3,54
Andalucía	18,51	18,82/17,83	25,46	26,50/25,22	6,95	7,68/7,39
Aragón	8,49	10,09/8,80	12,05	13,56/11,49	3,56	3,47/2,69
Asturias	11,40	13,87/13,30	13,70	14,39/15,13	2,3	0,52/1,83
Baleares	13,69	14,98/10,34	16,22	17,60/13,54	2,53	2,62/3,2
Canarias	22,26	21,49/19,31	24,31	23,93/21,87	2,05	2,44/2,56
Cantabria	10,10	11,70/9,64	13	12,69/11,01	2,9	0,99/1,37
Castilla y León	9,44	10,61/10,02	13,71	13,79/13,58	4,27	3,18/3,56
Castilla-La Mancha	11,55	13,63/12,23	20,83	22,90/21,27	9,28	9,28/9,04
Cataluña	10,37	11,92/10,59	12,85	13,41/11,51	2,48	1,49/0,92
Comunidad Valenciana	14,01	14,33/11,80	18,11	18,37/16,86	4,1	4,04/5,06
Extremadura	15,25	18,04/16,60	24,77	26,28/27,69	9,52	8,24/11,09
Galicia	10,61	10,89/10,75	12,80	13,24/12,84	2,19	2,35/2,09
Madrid	10,66	11,57/9,81	12,46	13,45/11,48	1,8	1,88/1,67
Murcia	11,97	13,59/11,88	17,20	19,46/18,22	5,23	5,87/6,34
Navarra	11,41	9,99/7,40	9,70	10,13/9,21	1,28	0,14/1,81
País Vasco	9,66	8,68/8,89	10,03	10,45/9,43	0,37	1,77/0,54
La Rioja	8,64	9,27/10,13	14,76	12,54/9,76	6,12	3,27/0,37
Ceuta	21,89	21,82/22,98	32,33	28,17/29,67	10,44	6,35/6,69
Melilla	17,99	20,71/22,33	22,07	27,19/32,72	4,08	6,48/10,39

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2019-2021

En cuanto a la brecha de género, en 2021, oscila entre 0,37 puntos de País Vasco y 10,44 puntos de Melilla.

La brecha de género en la tasa de paro asciende en 2021 respecto de 2020 en casi todas las CCAA, salvo en 8 Comunidades; Andalucía, Baleares, Canarias, Galicia, Madrid, Murcia, País Vasco y Melilla, en las que desciende en mayor o menor medida, si bien en Madrid, pese al ligero descenso, la brecha se encuentra en 2021 por encima de la brecha de 2019. En Castilla La Mancha se mantiene la misma brecha en 2021 que en 2020, aunque también por encima de la brecha de 2019.



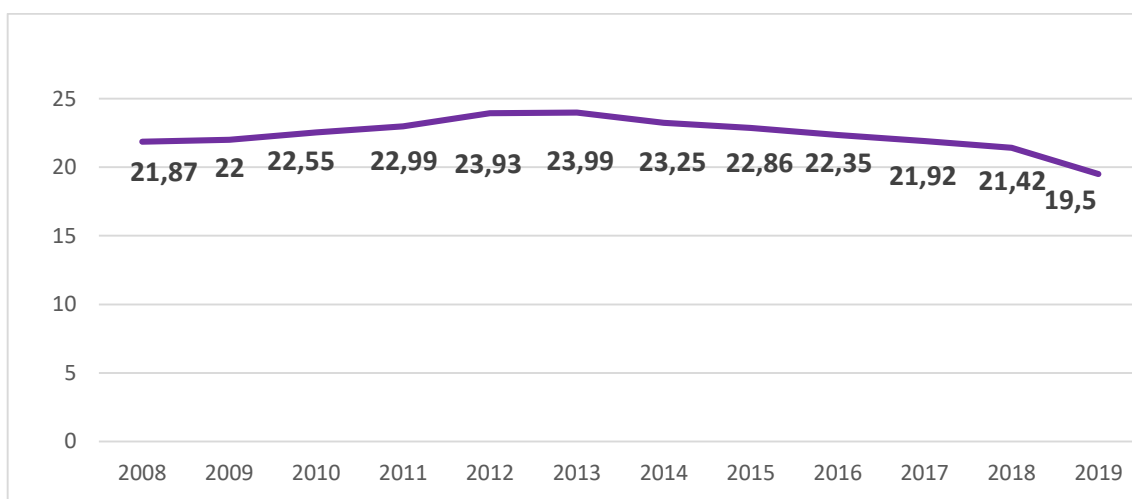
Fuente: elaboración propia a partir de EPA INE datos 2021

7. RETRIBUCIONES

LA SUBIDA EN UN 22,3 % DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL CONSIGUIÓ REDUCIR LA BRECHA SALARIAL AL 19,5 %.

El último dato que conocemos de brecha salarial de salarios medios brutos anuales corresponde a 2019. El porcentaje de brecha de 19,5 % que existe en detrimento de las mujeres en relación a los hombres, es la más baja que hemos conocido en los últimos doce años.

Evolución brecha salarial de 2008 a 2019 en salarios medios brutos anuales



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Al tratarse de salarios de 2019, aún no se ha podido evaluar la influencia de las herramientas adoptadas en noviembre de 2020 para eliminar o en su caso reducir las diferencias salariales que estructuralmente soportan las trabajadoras en relación a los trabajadores.

El Consejo de Ministros de 21 de diciembre de 2018 aprobó un Real Decreto por el que se incrementaba un 22,3% el salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2019, la mayor subida en cuatro décadas.

El citado incremento tenía como objetivo prevenir la pobreza en el trabajo, aumentar el nivel de vida de las personas peor retribuidas, como mujeres y jóvenes, y fomentar un crecimiento salarial más dinámico, en línea con las recomendaciones internacionales y con el incremento mínimo de convenio pactado por los interlocutores sociales en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

El alza del Salario Mínimo, el mayor de las últimas cuatro décadas, contribuyó a garantizar la sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social y redujo, además, la brecha salarial de género, -ya que afecta a un 56,74% de mujeres frente a un 43,26% de hombres-, y en consecuencia, la brecha de género en pensiones.

Las cuantías que se establecieron para el SMI en el año 2019 fueron las siguientes: SMI día: 30 euros; SMI mes: 900 euros; SMI año: 12.600 euros.

Debe tenerse en cuenta que el 68,39 % de los más de tres millones de población asalariada que perciben como máximo al mes 900 euros brutos mensuales son mujeres, que la jornada a tiempo completo reduce la brecha salarial al 8,68 % y garantiza retribuciones más dignas a las mujeres y que las mujeres con un contrato de duración indefinida soportan una brecha salarial del 21,7%.

EN LAS CCAA, SIETE TIENEN BRECHAS INFERIORES A LA MEDIA NACIONAL, PAÍS VASCO, GALICIA, MADRID, EXTREMADURA, CASTILLA LA MANCHA, BALEARES Y CANARIAS

Según la Encuesta Anual de Estructura Salarial, sólo siete de las diecisiete Comunidades Autónomas, ya que no ofrece datos para las ciudades de Ceuta y Melilla, tienen brechas salariales inferiores a la media nacional. Canarias, encabeza las Comunidades Autónomas con menor brecha salarial con un 11,91 %, le sigue Baleares con un 13,18 %. Otras Comunidades con brechas por debajo de la media nacional, pero muy próximas a ella son el País Vasco con una brecha del 19,46 % y Galicia con el 19,25 %.

Resultados nacionales y por comunidades autónomas 2019					
	Mujeres	Hombres	Mujeres asalariadas	Diferencia en euros	% de brecha
Total Nacional	21.682,02	26.934,38	7.972.000	5.252,36	19,50
Andalucía	19.391,52	24.527,67	1.161.600	5.136,15	20,94
Aragón	20.360,25	26.404,73	234.000	6.044,48	22,89
Asturias, Principado de	21.298,58	28.481,75	154.800	7.183,17	25,22
Balears, Illes	21.631,07	24.914,51	222.700	3.283,44	13,18
Canarias	19.540,82	22.082,69	373.300	2.541,87	11,51
Cantabria	20.600,16	25.795,43	98.700	5.195,27	20,14
Castilla y León	19.414,11	24.665,79	383.700	5.251,68	21,29
Castilla-La Mancha	19.939,58	23.494,17	302.200	3.554,59	15,13
Cataluña	22.988,22	28.965,38	1.450.400	5.977,16	20,64
Comunitat Valenciana	19.314,58	24.499,53	804.000	5.184,95	21,16
Extremadura	18.012,58	21.823,73	135.500	3.811,15	17,46
Galicia	19.818,26	24.542,83	433.400	4.724,57	19,25
Madrid, Comunidad de	24.873,79	30.530,89	1.390.100	5.657,10	18,53
Murcia, Región de	19.431,25	24.289,41	230.100	4.858,16	20,00
Navarra, Comunidad Foral de	23.728,82	30.564,90	118.900	6.836,08	22,37
País Vasco	26.197,62	32.529,17	398.700	6.331,55	19,46
Rioja, La	20.377,23	25.342,99	59.300	4.965,76	19,59

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Las brechas salariales más altas se producen en Asturias (25,22 %), Aragón (22,89 %) y Navarra (22,37 %). De estas tres Comunidades Autónomas el caso más preocupante es el de Asturias, porque se produce una brecha salarial muy elevada, una diferencia de 7.183,17

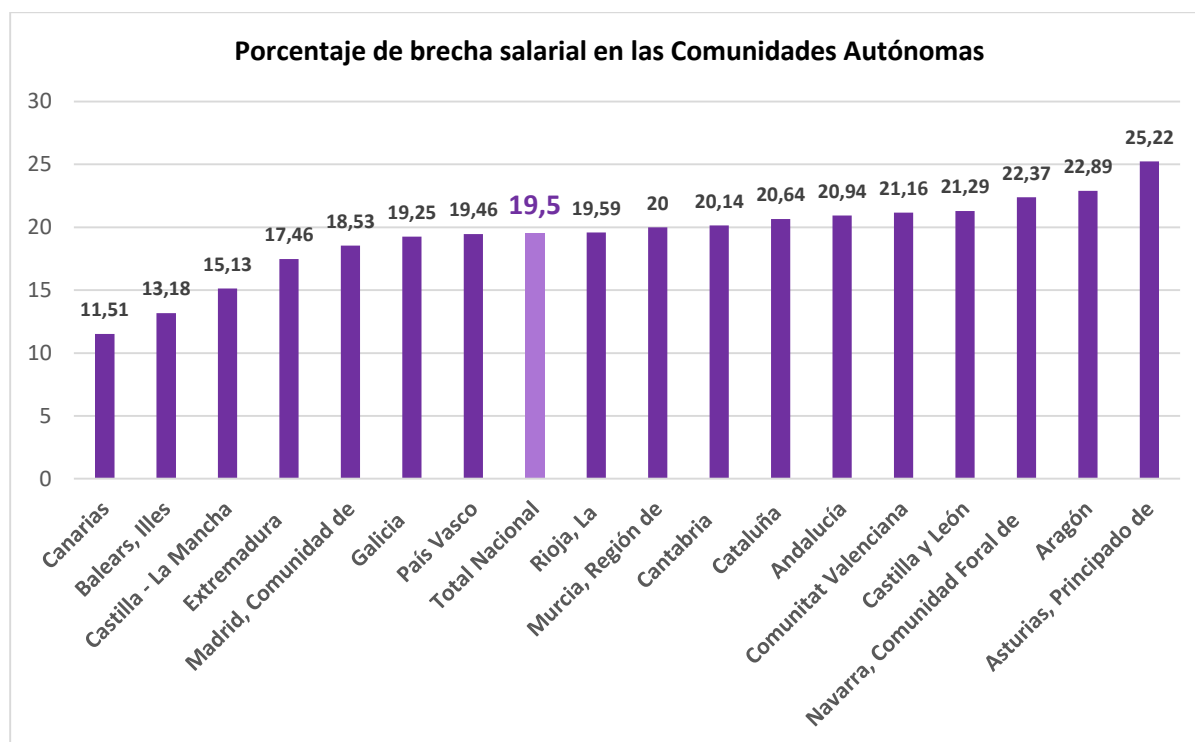
euros anuales de media cuando las mujeres trabajadoras de esta Comunidad no tienen salarios muy elevados 21.298,58 euros brutos anuales, cuantía similar a la media nacional y los hombres de este territorio perciben de media al año 28.481,75 euros anuales brutos una cuantía muy superior a la media nacional para los trabajadores hombres.

El País Vasco es la Comunidad donde las mujeres tienen los salarios más elevados, 26.197,62 euros brutos al año, situándose al nivel de la media nacional de hombres en España, pero les separa una brecha salarial de 6.331,55 euros, el 19,46 % menos de lo que perciben los hombres en el País Vasco.

Las mujeres que trabajan en Madrid cobran los segundos salarios más elevados de los que perciben las mujeres en España, 24.873,79 euros al año pero muy por debajo de las mujeres vascas. Ocurre lo mismo que en el País Vasco, las diferencias en relación a los hombres, son también muy elevadas, 5.657,10 euros al año de diferencia, resultado de una brecha salarial del 18,53 %.

Los salarios más bajos los reciben las mujeres que prestan sus servicios en Extremadura, Comunidad Valenciana, Andalucía, seguidas de Castilla y León, Murcia, Canarias, Galicia y Castilla la Mancha. Todas ellas reciben salarios inferiores a los 20.000 euros brutos anuales. Un total de 4.215.800 mujeres trabajadoras, el 52,88 % de las mujeres españolas que perciben esos bajos salarios.

En tres de esas ocho Comunidades Autónomas, las brechas son superiores al veintiuno por ciento, Aragón 22,89 %, Castilla y León el 21,29 % y la Comunidad Valenciana el 21,16 %. Porcentajes muy elevados junto con salarios muy bajos, que discriminan doblemente a las trabajadoras.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Evolución de la brecha salarial en las Comunidades Autónomas 2014-2019							
	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Variación 2014-2019
Total Nacional	23,25	22,86	22,35	21,92	21,42	19,5	-3,75
Andalucía	25,34	24,21	24,35	24,36	24,44	20,94	-4,4
Aragón	25,3	25,85	25,9	23,96	24,65	22,89	-2,41
Asturias, Principado de	27,33	28,62	29,37	30,24	29,26	25,22	-2,11
Balears, Illes	20,03	16,63	15,39	13,05	13,72	13,18	-6,85
Canarias	11,82	14,33	13,89	11,15	14,7	11,51	-0,31
Cantabria	28,42	28,92	27,74	24,7	22,56	20,14	-8,28
Castilla y León	22,8	23,25	23,66	24,15	22,89	21,29	-1,51
Castilla-La Mancha	20,08	20,5	20,36	20,87	20,33	15,13	-4,95
Cataluña	25,95	23,87	23,44	23,03	22,17	20,64	-5,31
Comunitat Valenciana	25,42	25,54	22,48	22,39	21,61	21,16	-4,26
Extremadura	16,4	20,67	19,46	17,9	17,54	17,46	1,06
Galicia	20,92	21,98	23,05	22,56	21,28	19,25	-1,67
Madrid, Comunidad de	21,55	19,94	19,72	19,66	19,76	18,53	-3,02
Murcia, Región de	25,27	26,22	24,7	24,83	21,43	20	-5,27
Navarra, Comunidad Foral de	29,65	28,42	28,02	26,27	23,18	22,37	-7,28
País Vasco	23,95	24,29	24,43	23,57	22,56	19,46	-4,49
Rioja, La	23,59	23,52	22,74	22,03	22,75	19,59	-4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Al analizar el período 2014-2019 observamos que en todas las Comunidades Autónomas ha descendido la brecha salarial a excepción de Extremadura, donde la brecha salarial ha aumentado en 1,06 puntos porcentuales. Pasando del 16,40 % en 2014 al 17,46 % en 2019.

La Comunidad Autónoma donde más ha descendido la brecha salarial es Cantabria, que ha reducido en seis años la brecha salarial en 8,28 puntos. Seguida de Navarra, Baleares, Cataluña, Murcia, Castilla la Mancha, País Vasco, Andalucía, Comunidad Valencia y La Rioja. Todas ellas han visto descender la brecha por encima de la media a nivel estatal que descendió 3,75 puntos en seis años.

Descendieron también las brechas salariales pero de forma más moderada en Madrid, Asturias, Galicia, Castilla y León y Canarias.

8. CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD

LA PRESENCIA DE TRABAJADORES MASCULINOS AUMENTA EN LOS PERMISOS RETRIBUIDOS MIENTRAS QUE LOS PERMISOS NO RETRIBUIDOS SON MAYORITARIAMENTE FEMENINOS. LA CORRESPONSABILIDAD EN EL EJERCICIO DEL 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 3 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 entro en vigor el 1 de abril de 2019, sustituyendo al antiguo permiso por maternidad y paternidad.

A partir de enero 2021, cada progenitor 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 periodos 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 2021** fueron 472.015. De ese total 224.713 prestaciones fueron percibidas por el **1º progenitor**, habitualmente la madre, es decir el **41,89%** del total de las prestaciones y 274.302 prestaciones fueron percibidas por el **2º progenitor** (en la mayoría de los casos el padre), es decir hubo 49.589 más a favor del 2º progenitor, que representan **58,11%** 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, podemos ver que la diferencia entre ambos progenitores disminuye en 2020 respecto de 2019, pasando de casi 12 puntos porcentuales de diferencia en el 2019 (11,98 puntos) a 2,7 puntos en el año 2020, volviendo a aumentar hasta 16,22 puntos de diferencia en 2021 (49.589 prestaciones más a favor del 2º progenitor), pero en este caso dicha diferencia se produce en favor del segundo progenitor (que suelen ser los padres).

Los datos desde el año 2019, ponen de manifiesto que posiblemente para los trabajadores masculinos, 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 2021

	Total prestaciones	1º progenitor	% sobre total prestaciones	2º progenitor	% sobre total prestaciones
2019 (1 Abril a 31 Diciembre)	420.549	185.077	44,01	235.472	55,99
2020	465.723	226.566	48,65	239.157	51,35
2021	472.015	224.713	41,89	274.302	58,11

Fuente: elaboración propia a partir de datos Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2019-2021

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, las carencias en los 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 2021, el número de excedencias dadas de alta durante el pasado año 2021 fue de 47.955. Del total de excedencias, 35.696 correspondieron a mujeres, el 74,44 %, y 12.259, a hombres. El porcentaje de excedencias solicitadas por hombres sube notablemente desde el 12,83% del año 2020 al 25,56% de 2021.

Evolución variación sobre los incrementos excedencias por cuidado de familiar 2014 -2021

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIÓN MUJERES		VARIACIÓN 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%
2021	35.696	12.259	-12.010	-33,65%	+5.242	+42,73%

Fuente: elaboración propia a partir datos Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2014-2021

La tabla anterior muestra que las excedencias solicitadas aumentaron hasta 2019 y a partir del 2020, las excedencias solicitadas por mujeres disminuyen. En 2021 las mujeres solicitan 12.010 menos excedencias por cuidados familiares, es decir un 33,65% menos que en 2020. Mientras que las solicitadas por los hombres fueron 5.242 más en 2020, es decir un aumento del 42,76%.

A pesar del aumento de los hombres en las excedencias para el cuidado de menores y otros familiares en 2021, el 74,44% de las personas que se acogieron a estas excedencias fueron **mujeres, frente al 25,56% de hombres**. No obstante, hay que **destacar que las excedencias solicitadas por hombres suben notablemente desde 12,83% en 2020 al 25,56% en 2021**.

Los datos sobre el 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 2020.

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 11,01% en 2020 en el que casi duplica el porcentaje de excedencias solicitadas por hombres. 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 88,99% en el 2021; ha sido un descenso muy ligero.

En relación con las **excedencias por cuidado de familiares**, la presencia de hombres se va equilibrando con las excedencias por cuidado de hijos e hijas/aunque el nº der solicitudes en términos absolutos es inferior, (11.497 en el año 2020), a las de cuidado de menores. Han ido aumentando desde 15,42% en el 2015 al 19,64% en el año 2020, si bien este tipo de este tipo de excedencia sigue siendo mayoritariamente ejercitada por mujeres (9.239 excedencias por cuidado de familiares, que representan 80,36% del total).

En resumen, en número absolutos, 12.259 hombres disfrutaron una excedencia por cuidado de hijos e hijas en 2021, frente a 35.696 mujeres, y en 2020, 2.258 hombres la solicitaron para cuidar de algún familiar, frente a 9.239 mujeres. Si analizamos la proporción en relación a las mujeres llama la atención que este año **ha aumentado la presencia de los hombres en las excedencias por cuidado de hijos, 25,56% y en menor medida para la de familiares, un 19,64%**.

Además de la atribución de roles sexistas, la falta de remuneración de las excedencias podría ser el principal motivo por el que los hombres hacen un menor uso de las excedencias que las mujeres.

Excedencias por cuidado de familiar desagregadas por motivo de los cuidados 2013-2020

Excedencias por cuidado de hijos e hijas					Excedencias por cuidado de familiares			
Mujeres			Hombres		Mujeres		Hombres	
Año	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%
2020	38.467	88,99%	4.759	11,01%	9.239	80,36%	2.258	19,64%

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 2013-2020

Por tanto, hay desigual distribución entre las mujeres y los hombres en la asunción de las responsabilidades familiares.

Este año 2021, se ha producido un descenso en las **solicitudes de excedencia** por cuidado de familiares respecto al año 2020, 6.768 solicitudes menos, un 12,37% menos respecto al año anterior, pero **los datos de este año 2021, 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 eliminar los obstáculos en el acceso al empleo por esta causa, así como evitar el abandono temporal del empleo o la renuncia involuntaria a una promoción profesional por parte de las mujeres, por dedicarse al cuidado de familiares, ya sean hijos, ascendientes u otros familiares.

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 medidas, de las 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 Ministra de Derechos Sociales y Agenda 2030, Ione Belarra, ha anunciado un permiso remunerado de cuidado de al menos 7 días al año, para atender a hijos, padres y convivientes. Y serán 9 días si hay desplazamiento a otra CCAA (REGIÓN EN ESPAÑA) y remunerado al 100%, en una futura Ley de familias.

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.

Por otra parte, en estos momentos se ha puesto en marcha en nuestro país una Mesa Asesora de Cuidados. Una de sus de las actuaciones es facilitar la investigación, el acopio de datos y la técnica en el proceso continuado de mejora de esta política pública.

Una iniciativa que desde el año 2020 se está implantando es el Plan Corresponsables, que desde el Gobierno se concibe como una política semilla que permita articular mecanismos en colaboración con las Comunidades Autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla para el apoyo específico de las necesidades de conciliación de las familias con niñas, niños y jóvenes menores de 14 años; así como con otros ejes de actuación relacionados con la creación de empleo, la dignificación y reconocimiento de la experiencia profesional de cuidados, la sensibilización en materia de corresponsabilidad y la articulación de bases informativas de recursos disponibles en este campo.

LAS ACTUACIONES PREVISTAS SON:

a) Creación de Bolsas de cuidado profesional, que se pueden prestar de 2 formas:

- ✓ En domicilio por un número determinado de horas semanales
- ✓ O que puedan prestarse en dependencias públicas convenientemente habilitadas al efecto tales como escuelas, centros municipales o polideportivos, entre otros, también por horas.

Personas beneficiarias:

Aquellas familias con hijas e hijos de hasta 16 años, con prioridad en el acceso y la gratuidad del servicio para los siguientes colectivos:

- familias monoparentales
- familias con otras responsabilidades de cuidado
- mujeres víctimas de violencia de género y otras formas de violencias machistas
- mujeres mayores de 45 años

b) Creación de empleo de calidad:

La creación de las bolsas de cuidado profesional supondrá necesariamente el fomento del empleo, especialmente en los perfiles que se han indicado como prioritarios para su inclusión en las bolsas de cuidado profesional como de las personas jóvenes con perfiles profesionales como Técnica/o Superior en Educación Infantil, Técnica/o Superior en Animación sociocultural y turística, Técnica/o Superior en Enseñanza y animación socio deportiva, Técnica/o Superior en Integración social, Monitoras/es de ocio y tiempo libre y Auxiliar de Educación Infantil o de Jardín de Infancia

c) Acreditación de la experiencia de cuidado no formal

Se pretende crear una nueva cualificación profesional de “persona cuidadora de personas no dependientes” que responda a la necesidad de acreditar la experiencia de cuidado de niñas y niños, entre otros.

Para UGT, ese plan solo crea empleo temporal y parcial, por tanto precario y en conclusión a nuestro juicio no dignifica el trabajo de cuidados que mayoritariamente es desempeñado por las mujeres.

Además, es necesario seguir con el impulso en 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 cuiden de 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 2021, ante la situación derivada del COVID. 19 y el 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; este conjunto de medidas constituye el PLAN ME CUIDA. 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 y familias que cuentan con medios económicos propios para subsistir. Y excluye a aquellas familias más vulnerables, especialmente las familias monoparentales, donde sólo hay un único 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 un 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.

La Encuesta de Condiciones de Vida de 2016 señala que el porcentaje de mujeres mayores de 18 años que dedica al menos varios días a la semana al cuidado o educación de hijas e hijos, tareas del hogar, a cuidado de otros familiares con o sin discapacidad, es en todos los casos notablemente superior al porcentaje de hombres que realiza esas mismas tareas. Llama la atención que sea en lo relativo al cuidado de nietas y nietos donde la cifra se iguala, pues el porcentaje que dedica varios días de la semana a este tipo específico de cuidado afectado por el Programa Corresponsables es casi la misma: 32% de mujeres y 33% de hombres.

Conforme a la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015), sabemos que las mujeres dedican casi el doble de horas a la semana que los hombres a realizar trabajos no remunerados, entre los que se computan esas horas destinadas al cuidado de menores o dependientes o a las tareas domésticas. Dicha diferencia se agrava en los casos de contrato a tiempo parcial. Los varones no alteran sustancialmente el tiempo que dedican a estos trabajos remunerados (14 horas semanales sea cual sea el tipo de jornada) mientras que las mujeres pasan de las 25 en caso de jornada completa a casi 30 cuando trabajan a tiempo parcial, lo que evidencia el vínculo entre la opción por ese tipo de contrato para poder asumir las responsabilidades de cuidado.

Si observamos los hogares españoles compuestos por una pareja heterosexual con hijas o hijos, en la que ambos miembros de la pareja tienen empleo asalariado, los varones dedican 20,8 horas a la semana a las tareas de cuidado, mientras que las mujeres dedican 37,5. En el caso de que no tengan descendencia, ellas dedican 16,4 horas frente a las 8,7 de ellos.

Por estas razones más insistimos en la necesidad de contar con permisos retribuidos para el cuidado familiar, de carácter individual e intransferibles, tanto para cuidado de menores como de personas mayores y que se adopte en **nuestro país una política integral de cuidados**.

El modelo de apoyo informal o familiar es indefendible e insostenible. **Desde UGT apostamos por el desarrollo y el fomento de una política pública e integral de los cuidados; atendidos por profesionales del sector, donde se garantice una atención centrada en la persona beneficiaria.**

9. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo se produce en todos los ámbitos, incluido el laboral. Según el Informe de Violencia de género contra las mujeres de 2014 de la Agencia de Derechos Fundamentales de la UE, el 90% de las víctimas son mujeres y en Europa un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo.

La Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019, publicada por la Delegación del Gobierno contra la violencia de Género en 2020, pone de manifiesto que, en España el 98,2% de las mujeres que han sufrido acoso sexual lo experimentaron por parte de un agresor hombre, y de éstas, el 17,3% tuvo lugar en el entorno laboral.

En España, no contamos con datos oficiales sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, pero sabemos que se trata de un problema muy extendido e invisibilizado.

Siguiendo las estimaciones que recoge el Informe “La violencia y el acoso laboral en Europa 2015, de la Fundación Eurofound (Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y el Trabajo), en España se denuncian sólo el 8% de los casos de mobbing (en el que se engloban todas las formas de acoso en el trabajo y no de forma específica el acoso sexual y el acoso por razón de sexo que sufren de forma abrumadoramente mayoritariamente las mujeres), mientras que la media europea es del 14,9%.

De los estudios más recientes como el publicado en 2021 por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, sobre el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España, éste es llevado a cabo mayoritariamente por varones, que principalmente son superiores jerárquicos (47,4%), personas de la misma categoría laboral (32,4%) y por otras personas (9,2%) entre las que se señalan familiares y amistades del jefe (1,8%) y clientes (1,5%). Además, se señala en dicho estudio que solo 1 de cada 10 (9,1%) mujeres han manifestado que en su empresa existían medidas destinadas a corregir estas acciones. Asimismo, 7 de cada 10 mujeres entrevistadas no habían puesto en conocimiento de la empresa ser víctimas (el 72,4%). De las que no lo pusieron en conocimiento de la empresa, el 61,9% no lo hicieron por temor a represalias. Además, el 76,6% no se dirigió a la representación legal para solicitar ayuda.

Por otra parte, tal y como pone de relieve el estudio publicado por el Parlamento Europeo en 2018 sobre Cyber violencia y discurso de odio online contra las mujeres, “las mujeres también están amenazadas de forma abrupta por la violencia en el mundo digital”. En el estudio se señala que “el 20% de las mujeres jóvenes de la Unión Europea han sufrido acoso sexual cibernético (cyber sexual harassment) y el 14% de las mujeres han sufrido acoso cibernético (cyber stalking) desde la edad de 15 años. El discurso de odio ilegal online que apunta a la identidad de género es, hasta el día de hoy, equivalente al 3,1% de los informes en plataformas de Internet”.

La investigación muestra que las mujeres están siendo específicamente atacadas por la violencia cibernética y que las mujeres jóvenes están particularmente amenazadas por el acoso sexual y el acoso sexista.

Y en el ámbito laboral, el ciber acoso sexual y por razón de sexo se extiende con rapidez. Para combatirlo contamos con un instrumento importante en la negociación de planes de igualdad para la implantación de protocolos frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en los que se debe incluir el acoso cibernético de género.

Así mismo, y además de contar con la regulación normativa laboral y penal en esta materia, desde 2019 tenemos también el Protocolo General de Actuación que firmaron el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS) y la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), que tiene por objeto articular la colaboración entre el MTMSS y la AEPD, para la realización de cuantas actuaciones contribuyan a la prevención y sensibilización frente a actos de violencia contra la persona trabajadora, y particularmente en casos de violencia sobre la mujer siempre que exista conexión o se produzca con ocasión del trabajo, que se hubieran producido por la difusión a través de Internet, especialmente en caso de imágenes, videos o audios con datos sensibles.

En el ámbito judicial, nos encontramos ya decisiones judiciales que identifican y sancionan prácticas de acoso cibernético en el trabajo a través de las redes sociales que compartían los compañeros de trabajo como Facebook o WhatsApp, a pesar de que las mismas se realizaran fuera del lugar y el horario de trabajo (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 1646/2017, de 18 de julio).

CONCLUSIONES

Las medidas adoptadas desde 2019 hasta la actualidad, buena parte de ellas fruto del Dialogo Social, están contribuyendo, junto con la mejoría del empleo experimentada en 2021, a luchar en mayor medida contra la desigualdad de género en el mundo laboral de nuestro país.

En 2021, mejoran algunos de los indicadores de las brechas de género en el empleo, **aunque las diferencias entre mujeres y hombres siguen siendo muy elevadas** y aún nos queda mucho camino por recorrer para alcanzar la igualdad real y efectiva.

Mejoran las brechas en la tasa de actividad “en su conjunto”, en la brecha salarial y en permisos retribuidos por nacimiento, adopción y acogimiento. En general la disminución de la brecha es ligera y lenta, con la excepción de los permisos retribuidos por nacimiento, en los que la nueva normativa legal del 2019 ha tenido un efecto rápido y directo en la eliminación de la brecha.

Empeoran sin embargo la brecha en la tasa de paro y en el empleo a tiempo parcial que se incrementan ligeramente, manteniéndose sin grandes cambios la **segregación ocupacional** horizontal con un ligero empeoramiento de la brecha en el sector servicios y en el de la industria, y una levísima disminución de dicha brecha en la construcción. Así mismo y pese que la brecha en la tasa de inactividad en su conjunto desciende levemente, la brecha en inactividad **por labores del hogar y por cuidado de familiares** se incrementa.

'''→ La EPA de 2021 muestra que, pese a que la **tasa de actividad femenina** ha crecido respecto de 2020 y que la **brecha de género** ha descendido levemente en 0,85 puntos, dicha brecha sigue siendo muy alta, situándose en **9,84 puntos**. La tasa de actividad femenina en 2021 fue del 53,73% frente al 63,57% de la masculina.

'''→ En **inactividad** la diferencia entre mujeres y hombres sigue siendo enorme. En 2021 también **desciende** en 0,28 puntos respecto de 2020 teniendo en cuenta todas las causas de inactividad en su conjunto, **pero la específica relativa a la inactividad por labores del hogar, en las que se incluye el cuidado familiar, ha crecido en 0,21 puntos**. Las mujeres son mayoría entre la población inactiva y constituyen el 57,32% de su totalidad. En 2021, **del total de personas inactivas que no buscaron empleo por motivo de dedicarse al cuidado de niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores, el 92,12% eran mujeres**. 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. **La brecha en labores del hogar crece en 2021 en relación con 2020, situándose en el 87% de mujeres frente al 13% de hombres**.

'''→ La **brecha en la tasa de empleo en 2021 sigue siendo altísima, aunque desciende en 0,54 puntos** respecto de 2020, **situándose en 10,52 puntos**. La tendencia de descenso en la brecha continúa desde 2019, aunque muy lentamente. En 2021 la población ocupada femenina sigue siendo muy inferior a la masculina. Hay 1.529.875 mujeres menos ocupadas que hombres.

- Los ERTES por Covid** siguen afectando en mayor medida a las mujeres. En diciembre de 2021 de total de ERTES por COVID, el 55,67% correspondía a mujeres, frente al 44,33% de hombres.
- El empleo a tiempo parcial** está desempeñado mayoritariamente por mujeres, constituyendo un factor muy importante de la precariedad y la desigualdad de género en el empleo. **El 74,67% del empleo a tiempo parcial en 2021 es femenino**, frente al 27,17% masculino. **En 2021 aumenta la brecha de género en 1,28 puntos respecto de 2020**. Del **total del empleo femenino, tan solo el 77,56% es empleo a tiempo completo**, mientras que **para los hombres el trabajo a tiempo completo representa el 93,48% del empleo total masculino**.
- El paro de las mujeres** sigue superando al de los hombres. La brecha de género asciende respecto de 2020. La brecha en la tasa de paro asciende en 0,11 puntos porcentuales respecto de 2020, situándose en 3,66 puntos de diferencia.
- Persiste la segregación ocupacional de las mujeres** que se concentran mayoritariamente en el sector servicios. El 88,8% de la ocupación femenina se aglutina en este sector, mientras que su presencia en industria, construcción y agricultura es muy minoritaria.
- La subida en un 22,3 % del Salario Mínimo Interprofesional consiguió reducir la brecha salarial al 19,5 %, en 2019**. El último dato que conocemos de brecha salarial de salarios medios brutos anuales corresponde a 2019. El porcentaje de brecha de 19,5 % que existe en detrimento de las mujeres en relación a los hombres, es la más baja que hemos conocido en los últimos doce años.
- La asunción de las tareas de cuidados familiares sigue siendo asumida mayoritariamente por mujeres**. Entre la población trabajadora, aumenta considerablemente el número de trabajadores masculinos en los permisos retribuidos para el cuidado de los hijos, mientras que los permisos no retribuidos para el cuidado de hijos y familiares, como las excedencias, son mayoritariamente femeninos (un 74,44%, frente a un 25,56% de hombres). A ello se suma que entre la población inactiva, en 2021, del total de personas inactivas que no buscaron empleo por motivo de dedicarse al cuidado de niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores, el 92,12% eran mujeres.
- El acoso sexual y el acoso por razón de sexo** es una forma de violencia de género que se da en el ámbito laboral, entre otros. El 90% de las víctimas son mujeres y en Europa un tercio del acoso sexual contra las mujeres se produce en el trabajo.

En España, no contamos con datos oficiales sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, pero sabemos que se trata de un problema muy extendido e invisibilizado que además se está extendiendo rápidamente y de forma alarmante a través del uso de la TICS.

UGT REIVINDICA LA NECESIDAD DE:

- ✓ Impulsar la negociación colectiva de medidas y planes de igualdad; adaptar dicha negociación a la nueva normativa reglamentaria de planes de igualdad e igualdad retributiva, y dotar de los recursos públicos necesarios que contribuyan al cumplimiento de este objetivo.
- ✓ Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación.
- ✓ Combatir la violencia machista desde los centros de trabajo, adoptando protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluyendo el acoso sexual y sexista cibernético.
- ✓ Seguir avanzando mediante el Dialogo Social en modificar los aspectos lesivos de la reforma laboral de 2012 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 y políticas públicas para el incremento del empleo de calidad y la eliminación de la precariedad laboral femenina y la segregación ocupacional.
- ✓ 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.

- ✓ Impulsar una reforma educativa basada en la coeducación que integre la educación en la igualdad y en el respeto a la diversidad, y extender de forma suficiente las infraestructuras públicas para la atención y cuidados de calidad, accesibles y adecuados, a toda la población de 0 a 3 años.
- ✓ Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.
- ✓ Adoptar medidas y políticas 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.
- ✓ 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.
- ✓ Acelerar el proceso de ratificación del 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.