


8 M

2023

Día Internacional
de la Mujer

UGT 



R	E	S	P	E	T	O	F	R	E	Z
D	Q	E	R	F	I	H	A	L	P	S
I	M	U	R	G	E	N	T	E	J	A
G	E	N	H	A	Z	W	O	A	S	L
U	Z	I	A	N	U	R	D	R	X	A
A	B	D	W	A	D	P	A	M	N	R
L	N	A	B	M	S	U	S	M	U	I
D	T	S	O	O	T	G	Q	P	B	O
A	I	J	K	S	C	I	S	E	A	P
D	R	U	W	I	B	R	E	C	H	A
J	A	R	Z	H	U	L	I	J	L	X
Z	F	E	M	I	N	I	S	M	O	Q

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
1. ACTIVIDAD	7
2. INACTIVIDAD	11
3. OCUPACIÓN Y EMPLEO.....	15
4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL	21
5. PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN	23
6. TRABAJO A DISTANCIA/ TELETRABAJO	25
7. EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL ESTÁ DESEMPEÑADO MAYORITARIAMENTE POR MUJERES: UN FACTOR MUY IMPORTANTE DE LA PRECARIEDAD Y LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO	29
8. PARO.....	35
9. MODALIDADES DE CONTRATOS.....	41
10. RETRIBUCIONES	47
11. CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD	51
12. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	59
CONCLUSIONES.....	63

INTRODUCCIÓN

Desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer, realizamos un balance de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, en el que se recogen los principales datos sobre empleo que nos permiten 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.

Este año resaltamos los avances producidos en materia de igualdad gracias a la **reforma laboral** de 2021, cerrando este primer año en el que se ha puesto en marcha y haciendo un primer balance muy favorable al ver la continua mejora de la calidad del empleo inducida por la misma, que está cambiando a mejor el paradigma de contratación en nuestro país, y hacemos especial énfasis en la situación de las mujeres con respecto a la reforma.

Según los resultados de la EPA (Encuesta de Población Activa) de 2022, la ocupación ha aumentado con un cambio de tendencia hacia el contrato indefinido, que actualmente es mucho más habitual, siendo unos cuatro de cada diez contratos actualmente indefinidos, cuando antes la media era apenas uno de cada diez. De este cambio de tendencia se han beneficiado en mayor medida las mujeres, siendo 1.021.775 mujeres más en 2022 que en 2021 quienes han pasado a tener un contrato indefinido. También la reforma laboral ha beneficiado a las mujeres respecto a la contratación temporal, en 2022 ha habido 401.245 mujeres menos con contratos temporales que respecto en el 2021.

Aunque aplaudimos estos avances, todavía persisten numerosos problemas que hay que abordar, como el elevado número de paradas y parados de larga duración, siendo las mujeres el 54% del total de personas paradas en el ámbito nacional. También consideramos imprescindible acometer subidas salariales para evitar que las personas trabajadoras paguen las consecuencias de una coyuntura económica forzada por la situación internacional y para evitar que se produzca una desaceleración de la economía.

Para lograrlo, consideramos que el aumento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) hasta 1.080 euros es una medida indispensable que reducirá la brecha de género y beneficiará al 14,5% del total de personas asalariadas, por lo que celebramos el aumento fruto del diálogo social con los sindicatos más representativos. Esto implica un aumento muy importante respecto a quienes lo percibieron en 2022. En este sentido, del total de personas perceptoras en 2023, seis de cada diez son mujeres, es decir, con la subida del SMI a 1.080 euros habrá un 54% de mujeres beneficiarias más que hombres. Además, el porcentaje de mujeres perceptoras del SMI sobre el total de asalariadas rondaría el 19%, frente al 11% de los hombres.

La subida del SMI del 8% también provocará que se reduzca en mayor medida la brecha salarial existente, la cual continúa siendo elevada. Las mujeres siguen teniendo en general salarios más bajos y ocupan mayoritariamente sectores muy afectados por el SMI, como Empleadas de Hogar, del campo, distintos empleos del sector de los cuidados u hostelería, por lo que el aumento del salario mínimo afectaría a estos sectores y en mayor medida a las mujeres.

En materia de corresponsabilidad, las mujeres siguen siendo las que trabajan a tiempo parcial (suponiendo el 73,91% del total de personas ocupadas a tiempo parcial) con motivo de la vigencia del sistema de división sexual del trabajo en el entorno familiar y de una cultura patriarcal por la que los trabajos no remunerados siguen siendo sostenidos por las mujeres. A pesar de los avances legales de individualización e intransferibilidad de los derechos, siguen siendo mayoritariamente las mujeres quienes disfrutan los permisos por cuidados, por lo que es imperativo que se garantice que los permisos sean retribuidos y que se avance en otras políticas y medidas de corresponsabilidad con el Estado, la sociedad, las empresas y los hombres.

Además, en materia de cuidados, acabar con la evidente discriminación sexista que suponía la exclusión de las trabajadoras del hogar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como de la cotización y protección por desempleo y del FOGASA a través de la ratificación del Convenio 189 es un gran paso que ha costado años de reivindicaciones, resultado del Diálogo Social. Las mujeres, concretamente las mujeres migrantes debido a la cadena global de cuidados que viene dada por la división internacional del trabajo reproductivo, son las que sostienen en gran medida los trabajos de asistencia.

UGT espera que la ratificación del Convenio 189 por parte de España del Convenio, sea un acicate para seguir modificando aquellos aspectos que, hoy por hoy, aún constituyen diferencias no justificadas entre las trabajadoras del hogar y el resto de la población trabajadora.

En este sentido, el sindicato insiste al Gobierno en la necesidad de abrir la mesa de Diálogo Social, tal como se hizo en el año 2011, para seguir dignificando las condiciones de empleo de un sector que en el año 2020 fue considerado esencial.

Dado que el 25 mayo 2023, entrará en vigor el Convenio 190 de Organización Internacional del Trabajo sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo de trabajo, que se adopten las medidas necesarias para trasladar a nuestra legislación aquellos contenidos que no estén contemplados en la actualidad.

Expresamos nuestra rotunda condena a TODOS los tipos de violencias machistas, y ampliamos el foco en aquellas que permanecen más invisibilizadas, especialmente en el ámbito laboral. También condenamos la violencia institucional que sufren las mujeres víctimas de violencia machista por un sistema que siempre busca la forma de no cumplir con todo lo que dicta la legislación, y es incuestionable que el avance de la ultraderecha, que esté en nuestros parlamentos y Asambleas ha legitimado el discurso del negacionismo, situación que está teniendo un coste para la justicia y la igualdad.

En España son ya 1.190 las mujeres que han sido asesinadas en España por violencia de género a manos de sus parejas o exparejas desde que se empezaron a contabilizar en el año 2003. Desde el 1 de enero hasta el 28 de febrero de 2023, ya han sido asesinadas 8 mujeres por violencia machista.

Desde **UGT** reivindicamos la necesidad e importancia de la negociación colectiva, que es fundamental para erradicar la violencia que se ejerce en el ámbito laboral contra las mujeres. Por ello consideramos imprescindible la inclusión de protocolos de actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los centros de trabajo, incluidas las administraciones públicas, así como la atención jurídica y sindical a las víctimas. Reclamamos, entre otras medidas, un sistema de protección efectiva de todas las víctimas de trata, con una dotación propia y suficiente en los Presupuestos Generales del Estado.

Tanto en el ámbito nacional como internacional fomentamos la unión y establecemos alianzas estratégicas feministas, sumando para avanzar en derechos, en justicia e inclusión, donde la plena igualdad entre mujeres y hombres se convierta en un derecho garantizado y en una realidad efectiva.

Con los continuos ataques de la ultraderecha hacia los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, así como la negación de las violencias machistas en algunas Comunidades Autónomas por parte de partidos políticos de la ultraderecha, es primordial que nuestras organizaciones den un paso al frente para seguir avanzando en derechos y no permitir un atisbo de retroceso frente a los ya logrados.

UGT consideramos que la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual, conocida coloquialmente como la Ley ‘Solo sí es sí’ supone una herramienta que por fin pone el consentimiento en el centro y redefine el delito de violencia sexual. Consideramos que esta ley refuerza las garantías en el ámbito laboral frente a las violencias machistas, al acoso

sexual y el acoso por razón de género en el ámbito laboral, incluido el acoso digital y cualquier otra forma de abuso perpetrado contra las mujeres por el hecho de serlo.

Esta Ley Orgánica incluye modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley General de Seguridad Social, que extienden derechos a las mujeres trabajadoras víctimas de violencia sexual con la finalidad de garantizar su protección, destacando la posibilidad de reducción de jornada, suspensión del contrato, nulidad del despido, movilidad, permisos, excedencias o prestación de orfandad para hijos e hijas de mujeres fallecidas víctimas de violencia sexual. Asimismo, la Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025 recién aprobada se sitúa como un nuevo instrumento contra las violencias contra las mujeres.

Desde **UGT** reivindicamos la educación en igualdad para lograr una cultura libre de violencias machistas a través de una educación en transformadora e igualitaria desde edades tempranas. Que se eduque en la corresponsabilidad, en la equidad, en la autonomía y la libertad. Y para ello consideramos indispensable garantizar unas condiciones de trabajo y empleo decentes para todo el profesorado, siendo este sector uno de los más feminizados, y mejorar su valoración social.

También reivindicamos una atención de cuidados y una sanidad que remunere y valore a quienes trabajan en ella, y que garantice el derecho al aborto sin ningún tipo de coacción frente a su decisión en todo el territorio nacional sin excepción. Acabar con la violencia obstétrica y garantizar todos los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres son una prioridad en este ámbito.

No nos olvidamos a las mujeres de otros lugares del mundo especialmente proseguidas y cuyos derechos se vulneran desde el propio Estado. Manifestamos nuestra petición a la comunidad internacional y a nuestros gobiernos para que hagan lo posible porque se garanticen las vidas y se restablezcan los derechos de las mujeres afganas y las de Irán, de las mujeres en las guerras olvidadas, en las zonas de conflictos, de las refugiadas y asiladas.

Ante las violencias machistas, la misoginia, el racismo, la LGTBIfobia y el sexismo que afecta a las mujeres de forma desmedida, **UGT** unimos nuestras voces en este 8M junto al movimiento feminista nacional e internacional, y llamamos a trabajadoras y trabajadores a su participación activa en los distintos actos unitarios para poner de manifiesto la fuerza del feminismo y su potencial transformador en el ámbito político y en el diálogo social.



En 2022, la tasa de actividad de mujeres se sitúa en el 53,84%, frente al 63,75% de hombres, una diferencia de 9,91 entre ambas. La brecha de género asciende en 2022 ligeramente respecto de 2021 en 0,07 puntos.



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 87,71% de la población inactiva por labores del hogar.



La brecha de género se mantiene en la **tasa de empleo**, incluso vuelve aumentar respecto al 2021.



La **segregación profesional se manifiesta tanto en los sectores económicos como en los tipos de ocupación**. El 88,65% de la ocupación femenina se aglutina en el sector servicios, mientras que su presencia en industria, construcción y agricultura es muy minoritaria.



Por **grupos de ocupación, las mujeres son mayoría en 4** del total de 10 grupos, y en algún grupo nuestra presencia no llega al 10%.



En el año 2022, son **mayoría las mujeres asalariadas que trabajan en su domicilio particular cuando se realiza ocasionalmente**, aunque durante la pandemia representaron la mayoría de las personas que trabajaban en su casa más de la mitad de los días de trabajo asumiendo el papel de maestras y cuidadoras.



El 73,91% del empleo a tiempo parcial en 2022 lo han desempeñado mujeres, frente al 26,09% de los hombres.



El **descenso en la tasa de paro de las mujeres en 2022 (1,96 puntos) es mayor que la experimentada por los hombres** (1,79 puntos) y la brecha de género en el paro desciende en 0,17 puntos (de 3,66 en 2021 a 3,49 en 2022).



La reforma laboral del 2022 en las modalidades de contratación ha beneficiado a las mujeres, pero continúan las brechas de género en los contratos indefinidos y temporales.



Los permisos retribuidos continúan siendo **solicitados mayoritariamente por hombres**, mientras que los no retribuidos son mayoritariamente solicitados por mujeres.

1. ACTIVIDAD

LA TASA DE ACTIVIDAD CRECE EN 2022. LA TASA DE ACTIVIDAD DE MUJERES SE SITÚA EN EL 53,84%, FRENTE AL 63,75% DE HOMBRES, UNA DIFERENCIA DE 9,91 ENTRE AMBAS. LA BRECHA DE GÉNERO ASCIENDE EN 2022 LIGERAMENTE RESPECTO DE 2021 EN 0,07 PUNTOS, Y 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 2022 respecto de 2021. La tasa de actividad femenina crece situándose en 53,84%, si bien continúa manteniendo una brecha muy importante respecto de los hombres, cuya tasa se sitúa en 63,75%.

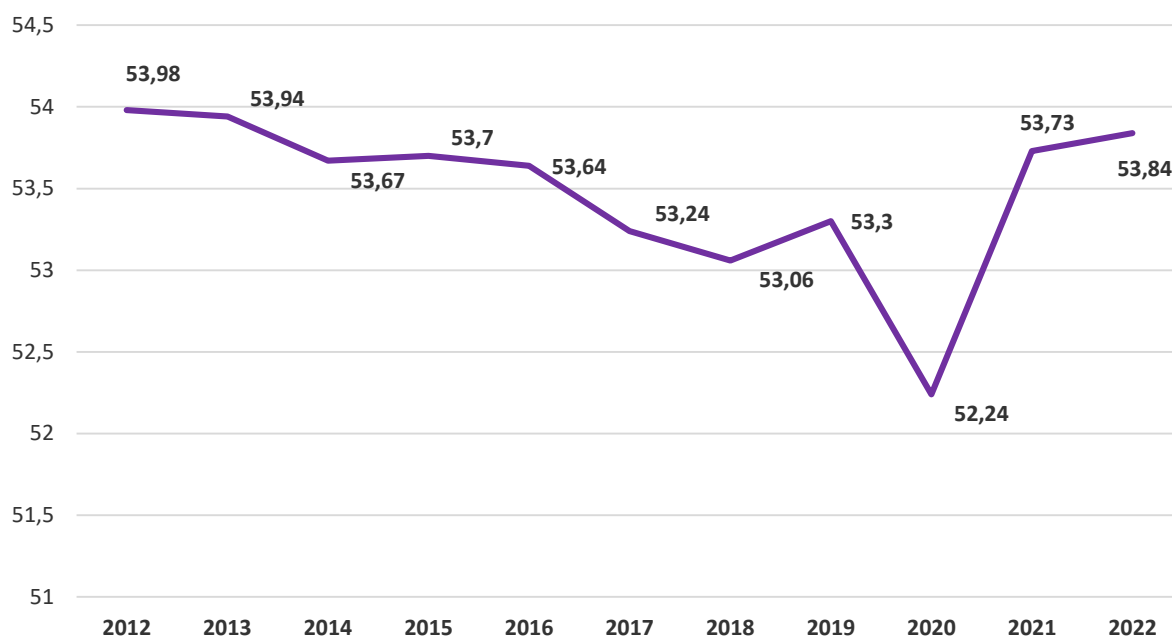
Es necesario que en España se adopten medidas para favorecer el crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres y la eliminación de la brecha de género con los hombres, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea y de todos los Organismos Internacionales, que ven en el empleo de las mujeres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

Tasas de actividad por género 2022/2021				
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia Brecha
Tasa actividad 2022	58,65%	63,75%	53,84%	9,91%
Tasa actividad 2021	58,52%	63,57%	53,73%	9,84%

Fuente: elaboración propia a partir de EPA/INE datos 2022/2021

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, y en este 2022 continúa incrementándose. Pese a ello, 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 2022 se sitúa en 53,84%.

Evolución tasa actividad mujeres



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA/INE datos 2012-2022

LA TASA DE ACTIVIDAD DE HOMBRES Y MUJERES POR CCAA. LA TASA DE ACTIVIDAD DE MUJERES EN 2022, AUNQUE MEJORA RESPECTO DE 2021, SIGUE SIENDO INFERIOR A LA DE LOS HOMBRES EN TODAS LAS CCAA.

La tasa de actividad de mujeres en 2022 (53,73%) asciende respecto de 2021 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 Baleares (59,31), seguida de Madrid (59,17%), Cataluña (56,72%), Melilla (56,57%), La Rioja (55,14%), Canarias (54,84%), Navarra (54,58%) y Aragón (54,20%).

Las Comunidades Autónomas con tasas más bajas de actividad femenina y por debajo de la media nacional son Asturias (45,39%), Galicia (49,24%), Cantabria (49,69%), Extremadura (49,67%), Castilla y León (50,70%), seguidas de Andalucía (51,04%), País Vasco (52%) y Castilla La Mancha (52,20%). El resto por debajo de la media nacional se sitúan entre el 53,46% y el 53,84% y se corresponden con Murcia (53,46%), Ceuta (53,5%) y Comunidad Valenciana (53,56%).

La brecha de género en la tasa de actividad ha descendido en 2022 respecto de 2021 en muchas comunidades autónomas. En Murcia con un descenso de 2,22 puntos, Castilla y León con 1,71, Melilla ha descendido 1,53, Andalucía 1,13 y Galicia 1,05.

Las brechas que más han aumentado en la tasa de actividad en 2022 son las de Ceuta que ha subido 5,53 puntos con respecto a 2021, en Canarias ha aumentado 2,13 puntos, País Vasco 1,72, Baleares 1,28 y Navarra 1,22 puntos.

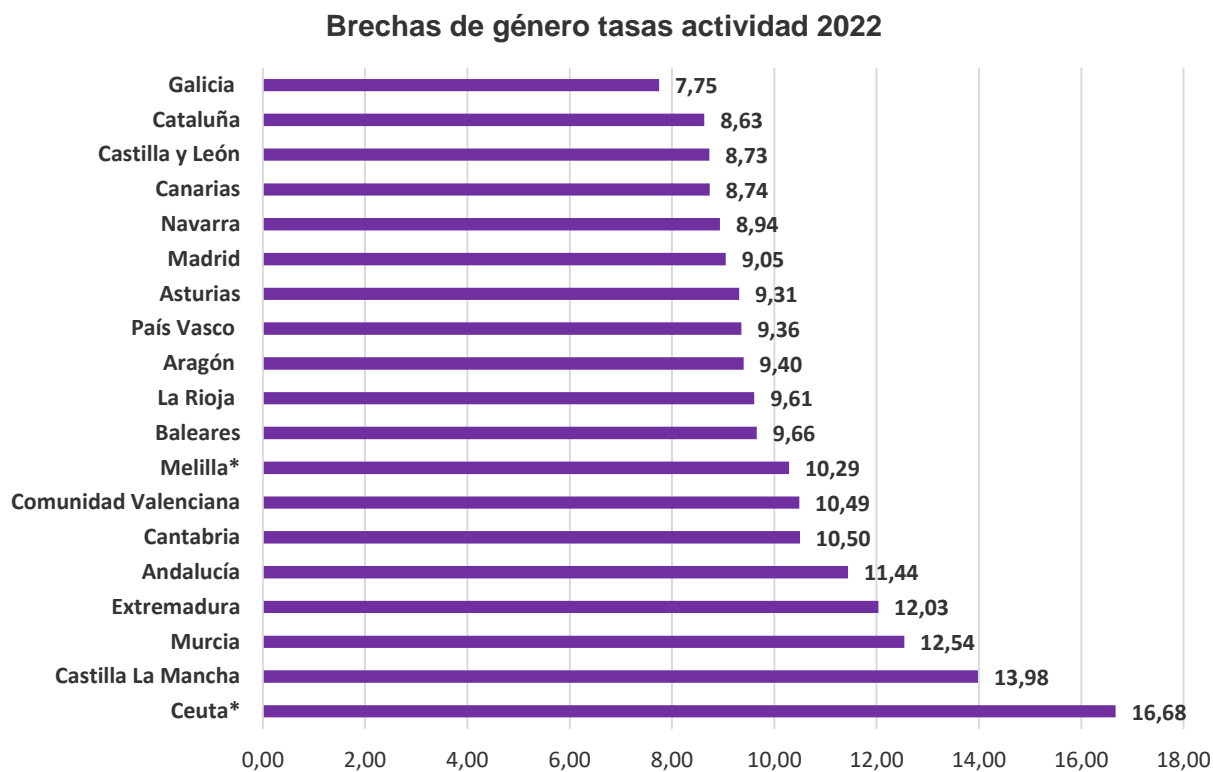
Las brechas más altas en 2022 corresponden a Ceuta (16,68% de brecha), Castilla La Mancha (13,98%), Murcia (12,54%), Extremadura (12,03%) y Andalucía (11,44%). Las brechas más bajas y por debajo de la media nacional (9,91 puntos), corresponden a Galicia con 7,75 puntos, Cataluña con 8,63 puntos, Castilla y León con 8,73 puntos, Canarias con 8,74 puntos, Navarra con 8,94 puntos, Madrid con 9,05 puntos, Asturias con 9,31 puntos y Aragón con 9,4 puntos.

Tasa de población activa por sexo y CCAA 2022/ 2021

					Brecha M/H		Diferencia entre brechas 2022/2021
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022/2021
Nacional	63,75 %	63,57 %	53,84 %	53,73 %	9,91	9,84	0,07
Andalucía	62,48 %	63,45 %	51,04 %	50,88 %	11,44	12,57	-1,13
Aragón	63,60 %	63,38 %	54,20 %	53,98 %	9,40	9,40	0,00
Asturias	54,70 %	55,36 %	45,39 %	46,48 %	9,31	8,89	0,42
Baleares	68,96 %	67,44 %	59,31 %	59,06 %	9,66	8,38	1,28
Canarias	63,58 %	61,31 %	54,84 %	54,7 %	8,74	6,61	2,13
Cantabria	60,19 %	60,69 %	49,69 %	50,56 %	10,50	10,13	0,37
Castilla y León	59,43 %	59,52 %	50,70 %	49,08 %	8,73	10,44	-1,71
Castilla La Mancha	66,19 %	65,88 %	52,20 %	52,43 %	13,98	13,45	0,53
Cataluña	65,36 %	65,52 %	56,72 %	57,27 %	8,63	8,25	0,38
Comunidad Valenciana	64,05 %	63,11 %	53,56 %	52,69 %	10,49	10,42	0,07
Extremadura	61,70 %	61,38 %	49,67 %	49,16 %	12,03	12,22	-0,19
Galicia	56,99 %	57,06 %	49,24 %	48,26 %	7,75	8,80	-1,05
Madrid	68,22 %	67,62 %	59,17 %	59,58 %	9,05	8,04	1,01
Murcia	66,00 %	67,78 %	53,46 %	53,02 %	12,54	14,76	-2,22
Navarra	63,52 %	62,49 %	54,58 %	54,77 %	8,94	7,72	1,22
País Vasco	61,35 %	60 %	52,00 %	52,36 %	9,36	7,64	1,72
La Rioja	64,75 %	64,75 %	55,14 %	55,37 %	9,61	9,38	0,23
Ceuta*	70,17 %	61,54 %	53,50 %	50,39 %	16,68	11,15	5,53
Melilla*	66,86 %	69,12 %	56,57 %	57,3 %	10,29	11,82	-1,53

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la EPA/INE datos 2022

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



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA/INE datos 2022

2. INACTIVIDAD

LAS MUJERES CONSTITUYEN EL 57,43% 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 2022 RESPECTO DE 2021 EN 0,71 PUNTOS, SITUÁNDOSE EN EL 87,71% FRENTE AL 12,29% DE LOS HOMBRES.

Los datos de 2022 muestran que las mujeres constituyen el 57,43% de las personas inactivas en España.

En 2022, según los datos de la EPA, de un total de población inactiva de 16.509.930 de personas, hay 7.028.650 hombres inactivos (el 42,57% del total), frente a 9.481.275 mujeres (el 57,43% del total), es decir, hay 2.452.630 mujeres inactivas más que hombres. Sin embargo, las razones de esta inactividad son diferentes para ellos y ellas.

Población inactiva desagregada por sexo y clase principal de inactividad 2022

	Total Hombres	Total Mujeres	Diferencia H/M	% de mujeres s/Total población inactiva
Total	7.028.650	9.481.275	2.452.630	57,43 %
Estudiante	1.520.780	1.676.580	155.800	52,44 %
Jubilado/a o prejubilado/a	4.069.650	2.650.230	-1.419.430	39,44 %
Labores del hogar	421.480	3.007.850	2.586.380	87,71 %
Incapacitado/a permanente	473.700	420.730	-52.970	47,04 %
Perceptor/a pensión distinta de la de jubilación o prejubilación	253.000	1.542.600	1.289.600	85,91 %
Realizó sin remuneración trabajos sociales, actividades benéficas, etc.	2.150	2.700	550	54,00 %
Otras	290.030	183.300	-106.730	38,73 %

Fuente: elaboración UGT a partir de los datos EPA 2022

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

Según la EPA, la mayor presencia de hombres inactivos se encuentra en la jubilación o prejubilación (más de cuatro millones: 4.069.650), mientras que la mayor presencia de mujeres inactivas se debe a la dedicación a las labores del hogar; más de tres millones de mujeres (3.007.850) se dedican únicamente a cuidar del hogar y la familia, tareas que no son remuneradas. El **87,71% de la población inactiva por labores del hogar son mujeres, frente al 12,29% de hombres.**

El 60,56% de hombres, frente a un 39,44% 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.

Respecto de 2021, el porcentaje de mujeres inactivas por labores del hogar en 2022 ha experimentado un aumento, pasando de un 87% en 2021, a un 87,71% en 2022. Desde 2020, cuando el número de mujeres inactivas por labores del hogar era del 86,79%, ha seguido subiendo. La brecha sigue siendo elevadísima, poniendo en evidencia la enorme desigualdad que sigue existiendo entre mujeres y hombres en la asunción de los cuidados en el 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.

EN 2022, DEL TOTAL DE PERSONAS INACTIVAS QUE NO BUSCARON EMPLEO POR DEDICARSE AL CUIDADO DE NIÑOS O ADULTOS ENFERMOS, PERSONAS CON DISCAPACIDAD O MAYORES, EL 91,71% ERAN MUJERES.

Más de medio millón de mujeres (concretamente 649.975), frente a 58.750 hombres, declararon no buscar empleo por dedicarse al cuidado de niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores en 2022 y 865.250 mujeres, frente a 161.550 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 91,71% de mujeres, frente al 8,29% de los hombres, declara que el motivo para no buscar empleo es el cuidado de niños o adultos, enfermos, discapacitados o mayores. Respecto de 2021, el mencionado porcentaje disminuye ligeramente ya que en 2021 se encontraba en un 92,12% y en el 2020 era más acusado aún, con un 93,32% de mujeres que no buscaban empleo por el cuidado de niños o adultos.

El motivo de no buscar empleo en 2022, por otras responsabilidades familiares o personales para las mujeres es del 84,27%, porcentaje que ha disminuido para las mujeres respecto de 2021, en el que ascendió al 88,40%.

Respecto al motivo de no buscar empleo porque consideran que no lo van a encontrar ya que no hay ningún empleo adecuado disponible, del total de población inactiva por este motivo, las mujeres representan el 57,43%, un porcentaje considerablemente más bajo que en 2021, que era del 66,94%. El efecto desánimo afecta 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 mantiene el déficit en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y el Estado.

Población inactiva desagregada por sexo y motivo de no buscar empleo 2022 y porcentaje de mujeres sobre el total población inactiva por cada motivo

Unidades: miles Personas y porcentajes

	Total Hombres	Total Mujeres	Diferencia M/H	% de Mujeres s/Total Pobl. Inact. por cada motivo
Total	7.028.650	9.481.275	+2.452.625	57,43 %
No hay ningún empleo adecuado disponible	52.175	105.650	+53.475	66,94 %
Estar afectado por una regulación de empleo	13.000	17.450	+4.450	57,31 %
Enfermedad o incapacidad propia	906.575	921.025	+14.450	50,4 %
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	58.750	649.975	+591.225	91,71 %
Otras obligaciones familiares o personales	161.550	865.250	+703.700	84,27 %
Seguir cursos de enseñanza o formación	1.366.200	1.407.400	+41.200	50,74 %
Estar jubilado	2.272.530	1.649.580	-622.950	42,06 %
Otros motivos	275.700	1.129.300	+853.600	80,38 %
No sabe el motivo	16.275	15.350	925	48,54 %
No clasificable	1.905.830	2.720.330	+814.500	58,8 %

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022

Las series se calculan desde 2005 por no ser las categorías homogéneas con las de periodos anteriores.

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 hasta el cuarto trimestre de 2020, el literal correspondiente a "no hay ningún empleo adecuado disponible" era "cree que no lo va a encontrar"

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 94,57% en Melilla, que tiene el porcentaje más elevado de mujeres inactivas por esta causa respecto de los hombres, hasta el 80,24 de Baleares, que tiene el porcentaje más bajo.

Las CCAA con los porcentajes más altos, superando la media nacional, son Melilla con 94,57%, Castilla La Mancha con 92,90% Aragón con 92,60%, Ceuta con 91,75%, Cantabria con 90,90%, seguidas de Castilla y León con 89,81%, País Vasco con 89,54%, La Rioja con 89,45%, Extremadura con 89,17%, Madrid con 88,95% y Murcia con 88,62%.

Las CCAA con los porcentajes más bajos y por debajo de la media nacional, son Baleares con 80,24%, Canarias con 81,61%, Cataluña con 85,12%, Galicia con 85,48%, Andalucía con 87,29% y Navarra con 87,88%.

En cuanto a la variación del porcentaje de mujeres inactivas por labores del hogar en 2022, en relación con los hombres y respecto del año anterior 2021, aproximadamente en la mitad de las CCAA asciende dicho porcentaje, y en la otra mitad hay descensos en general más leves que los aumentos.

Población inactiva por motivos de Labores del Hogar 2021 y % mujeres 2021 y 2022

Unidades: miles de personas

Comunidades autónomas	Totales	Total hombres	Total mujeres	Diferencias M/H	% mujeres población inactiva por labores hogar	
					2022	2021
Nacional	3.429.330	421.475	3.007.850	2.586.380	87,71%	87%
Andalucía	716.675	91.125	625.550	534.430	87,29%	87,38%
Aragón	84.500	6.250	78.250	72.000	92,60%	90,9%
Asturias	89.075	8.000	81.075	73.080	91,02%	92,48%
Baleares	86.900	17.175	69.725	52.550	80,24%	77,98%
Canarias	181.900	33.450	148.450	115.000	81,61%	77,58%
Cantabria	50.250	4.575	45.675	41.100	90,90%	91,58%
Castilla y León	189.975	19.350	170.625	151.280	89,81%	89,69%
Castilla La Mancha	189.045	13.450	176.000	162.550	92,90%	91,86%
Cataluña	446.600	66.475	380.125	313.650	85,12%	85,78%
Comunidad Valenciana	332.575	39.050	293.525	254.480	88,26%	87,54%
Extremadura	93.250	10.100	83.150	73.050	89,17%	89,7%
Galicia	174.875	25.400	149.475	124.080	85,48%	86,37%
Madrid	440.650	48.675	391.975	343.300	88,95%	86,78%
Murcia	127.150	14.475	112.675	98.200	88,62%	88,67%
Navarra	42.900	5.200	37.700	32.500	87,88%	85,11%
País Vasco	151000	15.800	135.200	119.400	89,54%	87,7%
La Rioja	18.475	1.950	16.525	14.580	89,45%	89,29%
Ceuta*	7.575	625	6.950	6.330	91,75%	92,95%
Melilla*	5.525	300	5.225	4.930	94,57%	96%

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

3. OCUPACIÓN Y EMPLEO

EN 2022 LA POBLACIÓN OCUPADA FEMENINA SIGUE SIENDO INFERIOR A LA MASCULINA. HAY 1.539.720 MUJERES MENOS OCUPADAS QUE HOMBRES.

En términos absolutos, en 2022, la diferencia entre hombres y mujeres en la ocupación respecto de 2021, es de 1.539.720 mujeres menos ocupadas que hombres. En 2021 esta diferencia era ligeramente inferior, con 1.529.875 mujeres menos.

La diferencia ha aumentado ligeramente entre mujeres y hombres, hay casi 10.000 mujeres menos ocupadas (9.845.) respecto al año 2021. Pese a que dicho aumento es ligero, la diferencia en 2022 sigue siendo muy alta y estamos lejos de lograr la eliminación de la brecha entre mujeres y hombres en la ocupación.

Población ocupada 2022/2021 por sexo				
Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M
2021	19.773.575	10.651.725	9.121.850	1.529.875
2022	20.390.580	10.965.150	9.425.430	1.539.720

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022

LA BRECHA EN LA TASA DE EMPLEO AUMENTA LIGERAMENTE EN 0,15 PUNTOS RESPECTO AL 2021 Y SE SITÚA EN 2022 EN 10,67 PUNTOS. LA TENDENCIA DE DESCENSO EN LA BRECHA DE GÉNERO NO ES CONTINUA.

En el año 2022, la tasa de empleo aumenta tanto para hombres como para mujeres respecto a los años anteriores.

La tasa de empleo en hombres asciende 1,29 puntos respecto al año 2021 situándose en un 56,56% mientras para que la tasa de empleo de mujeres experimenta un incremento menor que los hombres 1,14 puntos porcentuales, situándose la tasa de empleo de mujeres en 2022 en un 45,89%.

Y consecuentemente, a pesar del aumento de la tasa de empleo en hombres y mujeres, la brecha de género aumenta ligeramente en 0,15 puntos porcentuales, respecto al año anterior.

Si observamos la tendencia a la reducción en la brecha de género en la tasa de empleo desde 2019, vemos cómo la brecha ha ido descendiendo, pero aumenta en el 2022 respecto al año 2021.

Tasas de empleo por sexo 2019/ 2022

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha
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
2022	51,07	56,56	45,89	10,67

Fuente: Elaboración propia a partir EPA/INE 2019-2022

Hasta ahora y teniendo en cuenta la serie histórica, los mayores descensos en la brecha se producen en el año 2020 y 2021 coincidiendo paradójicamente con la etapa de la crisis provocada por la COVID-19 y sus consecuencias durante el año 2021, con la destrucción de empleo en las que el descenso de la tasa de empleo en los hombres solía ser más acusado que en el de las mujeres, pero también su recuperación es mayor y más rápida que la de las mujeres.

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.

Las siguientes tablas muestran cómo 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 cómo la brecha de género no ha dejado de aumentar desde 2013 hasta 2018, y a partir del año 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.

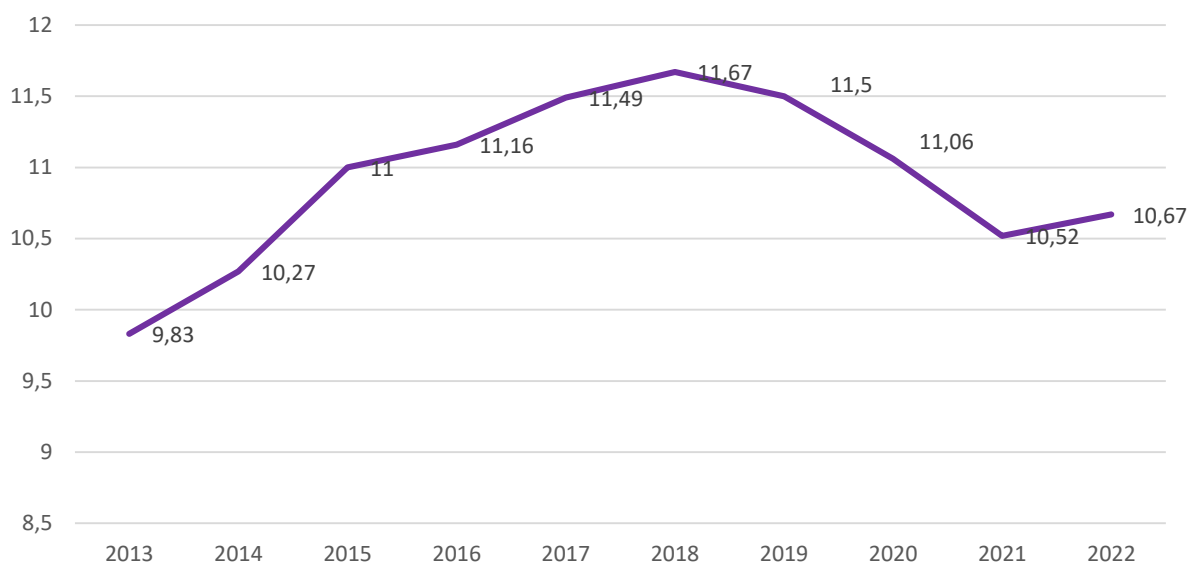
Evolución brecha de género de la tasa de empleo 2013-2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Hombres	49,39	50,3	52,05	53,33	54,6	55,7	56,28	54,2	55,27	56,56
Mujeres	39,56	40,03	41,05	42,17	43,11	44,03	44,78	43,14	44,75	45,89
Brecha	9,83	10,27	11	11,16	11,49	11,67	11,5	11,06	10,52	10,67

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2013-2022 INE Población ocupada

El siguiente gráfico visualiza la evolución de la brecha de género en las tasas de empleo de hombres y mujeres desde 2013, hasta 2022:

Evolución brecha de género tasas de empleo 2013 a 2022



Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

TASA DE EMPLEO POR CCAA.

En relación a **las tasas de empleo por comunidades autónomas**, solo siete de ellas presentan una tasa de empleo de mujeres superior a la tasa media de empleo femenino nacional (45,89%), siendo Baleares con un 52,14%, Madrid con un 51,54%, y Cataluña con un 50,85%, las que presentan una tasa de empleo femenino más alta, seguidas de La Rioja (49,48%), Navarra (49,06%), Aragón con un 48,03% y País Vasco (47,42%).

Las comunidades que registran la tasa de empleo de mujeres más baja, encontrándose por debajo de la media femenina nacional, son Ceuta con un 35,03%, Andalucía con un 39,48%, Extremadura y Asturias con un 39,21% seguidas de Melilla (41,95%), Castilla y León (44,96%), Canarias (44,41%), Cantabria (44,05%), Castilla La Mancha (42,36%), Galicia (43,32%), Comunidad Valenciana (45,36%), y Murcia (45,28%).

Tasas de empleo por sexo y CCAA 2022/2021 (%)

	Tasa de empleo							
Comunidades Autónomas	Ambos sexos		Hombres		Mujeres		Brecha	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Nacional	51,07	49,86	56,56	55,27	45,89	44,75	10,67	10,52
Andalucía	45,86	44,67	52,52	51,71	39,48	37,94	13,04	13,78
Aragón	53,27	52,65	58,75	57,99	48,03	47,50	10,73	10,50
Asturias	43,50	44,33	48,27	49,05	39,21	40,10	9,05	8,95
Baleares	57,09	53,88	62,15	58,28	52,14	49,54	10,01	8,74
Canarias	48,72	44,51	53,21	47,71	44,41	41,42	8,80	6,29
Cantabria	49,61	49,12	55,56	54,57	44,05	43,99	11,51	10,59
Castilla y León	49,63	48,04	54,46	53,90	44,96	42,36	9,50	11,54
Castilla La Mancha	50,74	49,91	59,11	58,27	42,36	41,52	16,75	16,76
Cataluña	55,01	54,19	59,43	58,72	50,85	49,92	8,58	8,81
Comunidad Valenciana	50,94	48,58	56,81	54,27	45,36	43,15	11,45	11,13
Extremadura	45,98	44,42	52,96	52,02	39,21	36,99	13,75	15,03
Galicia	47,12	46,35	51,25	51,01	43,32	42,08	7,93	8,93
Madrid	56,33	56,06	61,67	60,41	51,54	52,15	10,13	8,26
Murcia	51,78	51,71	58,35	59,66	45,28	43,91	13,07	15,75
Navarra	53,33	52,37	57,76	55,36	49,06	49,46	8,70	5,90
País Vasco	51,63	50,52	56,19	54,21	47,42	47,12	8,77	7,09
La Rioja	54,15	53,04	59,03	59,16	49,48	47,21	9,55	11,95
Ceuta	44,41	40,98	53,42	48,10	35,03	34,12	18,39	13,98
Melilla	48,28	50,77	55,00	56,70	41,95	44,64	13,06	12,06

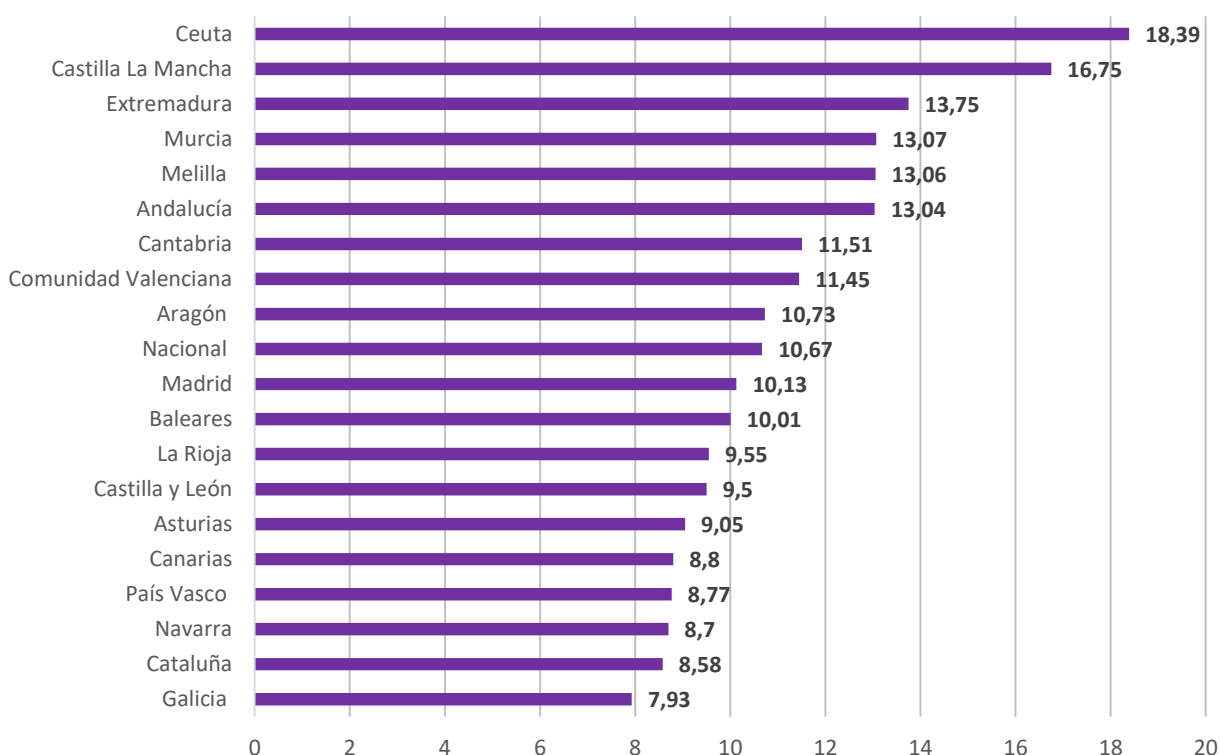
Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En cuanto a **la brecha de género**, las CCAA que cuentan con las **brechas más acusadas en las tasas de empleo en 2022 y por encima de la media en el empleo de mujeres nacional**, son Ceuta con 18,39 puntos de diferencia, Castilla La Mancha con 16,75 puntos de diferencia, Extremadura con 13,75 puntos, Murcia con 13,07, Melilla 13,06 puntos, Andalucía con 13,04 puntos, Cantabria con 11,51 puntos, Comunidad Valenciana 11,45 puntos y Aragón 10,73 puntos.

Las Comunidades con una **menor brecha, y por debajo de la brecha media nacional**, son Galicia con 7,93 puntos, Canarias 8,80 puntos, País Vasco 8,77 puntos, Navarra con 8,70 puntos de diferencia, Catalunya 8,58 puntos, La Rioja con 9,55 puntos, Castilla y León, 9,50 puntos, Asturias, 9,05 puntos, Madrid con 10,13 puntos y Baleares 10,01 puntos de brecha.

La brecha en 2022 fue de 10,67 puntos, con lo cual ha aumentado respecto al 2021, que fue de 10,52 puntos. Hay que destacar que en 10 comunidades la brecha ha aumentado respecto al 2021, como son Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Comunidad Valenciana, Madrid, Navarra, País Vasco Ceuta y Melilla. Disminuye solo en 7 comunidades autónomas, Andalucía, Castilla y León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Murcia y La Rioja. Y permanece prácticamente invariable en dos Comunidades, Castilla la Mancha y Comunidad Valenciana.

Brechas de género en tasas de empleo 2022 por CCAA



Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

EN DICIEMBRE DE 2021 DEL TOTAL DE ERTES POR COVID, EL 55,67% CORRESPONDÍA A MUJERES, FRENTE AL 44,33% DE HOMBRES.

Durante los años 2020 y 2021, debido a la crisis derivada de la COVID-19, en España los mecanismos ERTES jugaron un papel fundamental en el mantenimiento del empleo.

Desde una perspectiva de género, en el año 2020 y 2021, estos mecanismos afectaron a más mujeres que hombres. Según datos oficiales con fecha de enero de 2021 (desde marzo 2020) llegó a haber 738.969 personas trabajadoras incluidas en ERTES, de las cuales 356.325 fueron hombres y 382.644 mujeres, es decir, las mujeres fueron casi el 52% (51,78%) de las personas incluidas en ERTE.

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

Es decir, el 52% o 55,67% (de 2020 y 2021 respectivamente) de las personas afectadas por ERTE eran mujeres, debido a que los periodos de inactividad y restricciones afectaron a sectores feminizados como la hostelería, el comercio, el turismo o los servicios personales como peluquería, revelando la fuerte segregación ocupacional de género que existe en el mercado laboral.

En el año 2022, cuando se ha superado la crisis provocada por la COVID 19, y las causas ya no obedecen a la crisis sanitaria, las mujeres representan el 34,10% del total de personas afectadas por ERTES. En los ERTES de suspensión total de empleo son mujeres el 27,99% y en los de suspensión parcial las mujeres representan el 48,15%.

Este dato en principio puede parecer positivo, pero la realidad es que hay menos mujeres que hombres afectados por ERTES porque las tasas de actividad y empleo de las mismas son inferiores a la de los hombres, por lo que estos datos vuelven a poner en evidencia las brechas de género que sufren las mujeres en el mercado de trabajo.

Desde UGT reivindicamos políticas de empleo que impulsen la incorporación de las mujeres al trabajo, y en condiciones de calidad, con contratos a tiempo completo y de duración indefinida y en las mismas condiciones que los hombres para poder alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

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

Distribución porcentual de las personas ocupadas por sector económico y sexo. Año 2022					
2022	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ambos sexos	100	3,80	13,60	6,50	76,13
Hombres	100	5,43	18,28	10,93	65,35
Mujeres	100	1,88	12,72	1,35	88,65

Fuente: Instituto Nacional de Estadística 2022

Las mujeres se siguen concentrando mayoritariamente en el sector servicios. Del total de la ocupación de las mujeres en los cuatro sectores principales, (agricultura, industria, construcción y servicios), el 88,65% se encuentra en el sector servicios, frente al 65,35% del empleo de hombres 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 1,35%, frente al 10,93% de los hombres respecto de la ocupación total masculina.

En la industria, las mujeres representan el 12,72% del empleo total femenino, mientras que los hombres representan el 18,28% del total de la ocupación masculina en los cuatro sectores.

En agricultura, las mujeres son el 1,88% del total de la ocupación femenina en los cuatro sectores, frente al 5,43% 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.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL AÑO 2021					
Distribución porcentual de los ocupados por sector económico y sexo					
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 2022

En 2021, del total de la ocupación femenina, el 88,8% de las mujeres se concentraron en el sector servicios, porcentaje ligeramente superior al de 2022, frente al 64,6 % de los hombres respecto a la ocupación total masculina que aumenta en este sector en el 2022.

En cuanto al sector de la construcción, del total de la ocupación femenina, tan sólo el 1,4% de mujeres se encuadraba en 2021 en dicho sector, disminuyendo en 2022 al 1,35%, mientras que para los hombres también ha descendido ligeramente invariable desde el 11% al 10,93%.

Del total de la población ocupada femenina en el sector de la industria, las mujeres representaron en 2021 el 7,8%, en 2022 las mujeres representan el 12,72% del empleo total femenino, algo que evidencia un claro aumento del empleo de las mujeres en este sector. Del total de la ocupación masculina en 2021, el 18,7% de los hombres se encontraban ocupados en el sector de la industria, descendiendo en 2022 a un 18,28%.

En relación con el sector de la agricultura, en 2022 respecto de 2021, en la ocupación femenina se produce un descenso del 2,1% al 1,88%, igual que en la ocupación masculina que pasa de un 5,8% a un 5,43%.

Es decir, en 2022, el cambio más significativo con respecto a 2021 en materia de segregación ocupacional horizontal se da en el sector de la industria, donde aumenta casi 4 puntos la ocupación de mujeres. Aun así, las diferencias con los hombres son muy altas, **pero la brecha se reduce en los cuatro sectores, siendo el sector de industria el que presenta mayor reducción en la misma.**

5. PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN

La segregación ocupacional se mantiene además de en el sector económico en los tipos de ocupación. Dentro de los 10 grandes grupos por ocupación que facilita la EPA, las mujeres somos mayoría solo en 4 grupos de ocupación.

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022					
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	% Mujeres
Total	20.390.580	10.965.150	9.425.430	1.539.725	46,22
Directores y gerentes	889.050	580.425	308.625	271.800	34,71
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	3.933.475	1.644.325	2.289.150	644.825	58,2
Técnicos; profesionales de apoyo	2.394.850	1.479.475	915.375	564.100	38,22
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2.112.525	677.300	1.435.230	757.925	67,94
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	4.298.900	1.714.875	2.584.030	869.150	60,11
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	444.750	359.450	85.300	274.150	19,18
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	2.144.025	1.968.725	175.300	1.793.425	8,18
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.612.275	1.388.300	223.975	1.164.325	13,89
Ocupaciones elementales	2.452.725	1.056.075	1.396.650	340.575	56,94
Ocupaciones militares	108.125	96.325	11.800	84.525	10,91

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

Las mujeres representan casi el 68% (67,64%) del total de personas ocupadas en el grupo de empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina. Le sigue el grupo de los y las trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as donde representan el 60,11%; en el grupo de técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales las mujeres representan el 58,20% del total y en ocupaciones elementales son el 56,94%, donde se incluyen los trabajos del hogar familiar.

En el lado opuesto, en el grupo de artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria), las mujeres solo son 8,18% del total de personas ocupadas. Es decir, hay 1.968.725 hombres frente a 175.300 mujeres en dicho grupo, representando una de las brechas más pronunciadas dentro de los grupos de ocupación.

6. TRABAJO A DISTANCIA/ TELETRABAJO

Desde el año 2020, fruto de la crisis producida por la COVID, irrumpe con fuerza el trabajo a distancia, conocido como teletrabajo. Este se comenzó a dar especialmente durante el año 2020, donde hubo un periodo de inactividad, cierre de centros escolares, centros de cuidados, etc. Posteriormente, se llevó a cabo un proceso de reactivación de la economía, y de forma paralela, la situación epidemiológica se iba controlando.

Esto motivó que en nuestro país se regulase el teletrabajo, como una forma de organización del trabajo mediante el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia.

Personas asalariadas por la frecuencia en que trabajan en su domicilio particular y sexo. Año 2022

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M	% MUJERES
Total	17.251.780	8.938.080	8.313.730	624.350	48,19
Ocasionalmente	761.750	356.000	405.780	49.780	53,27
Más de la mitad de los días que trabajo	924.730	472.530	452.230	20.000	48,90
Ningún día	15.365.430	8.008.700	7.356.750	651.905	47,88
No sabe	199.850	100.900	98.980	1.930	49,52

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población asalariada

En el 2022 las mujeres son mayoría en el grupo de personas asalariadas que trabajan de forma ocasional en su domicilio particular. Desde el año 2020 se comenzó a difundir que el teletrabajo era una medida de conciliación dentro del PLAN MECUIDA y que beneficiaba a las mujeres. Desde UGT manifestamos nuestra oposición a esta postura y defendemos que el teletrabajo no puede convertirse en una medida de conciliación del trabajo y cuidado de familiares ya que ello supone un incremento del riesgo que sigan siendo las mujeres las que mayoritariamente se encarguen de esas tareas ante la ausencia de políticas públicas efectivas para la atención de las responsabilidades familiares y la inequidad en el reparto de las mismas entre hombres y mujeres. El teletrabajo es una forma de prestación del trabajo, pero no una fórmula de conciliación de las responsabilidades familiares y la vida laboral.

Siguiendo la evolución del porcentaje de mujeres que teletrabajaron en el año 2020, en la tabla siguiente se observa que la media de los ocupados que trabajaron la mitad de los días en su domicilio **50,97% fueron mujeres, aumentando hasta 53,21 % en 2021**. Es primordial recordar que durante 2021 todavía seguía vigente el PLAN MECUIDA, el cual se había prorrogado, y una de las medidas que impulsaba era la adaptación de la jornada con el teletrabajo, y cuando este no era posible se permitía la reducción de jornada hasta el 100% de la misma con reducción de salario, provocando efectos negativos para las mujeres, que fueron las que mayoritariamente se acogían a esta medida. **En el año 2022, las mujeres representan 48,90% de las personas que trabajaron la mitad de los días en su domicilio,**

un descenso de 2,07 puntos porcentuales, desde 2020. Este dato lleva a suponer que el motivo del teletrabajo en el año 2020 fue la crisis sanitaria provocada por COVID 19.

Actualmente 2022 las mujeres son mayoría cuando el trabajo en su domicilio es ocasionalmente, representamos un 53,27% frente 46,73% de los hombres. En 2022 los hombres son quienes trabajan desde su domicilio más de la mitad de los días (51,1%) frente al 48,9% de las mujeres. Es decir, existe una brecha de género de 2,2 puntos porcentuales.

**Porcentaje por sexo de personas
que han trabajado en su domicilio particular 2020-2022**

	Hombres			Mujeres		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Total	54,36	51,64	51,81	45,64	48,36	48,19
Ocasionalmente	57,18	45,89	46,73	42,82	54,11	53,27
Más de la mitad de los días que trabajo	49,03	46,79	51,1	50,97	53,21	48,90
Ningún día	55,11	52,34	52,12	44,89	47,66	47,88

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2020- 2022 INE Población asalariada

Los datos van poniendo de manifiesto que la situación entre hombres y mujeres en el trabajo desde su domicilio, no presentan grandes diferencias entre hombres y mujeres y posiblemente esto está ligado al sector de actividad. Sectores como comercio, hostelería, sanidad, enseñanza (excepto en el periodo de pandemia) son sectores feminizados, y donde el uso teletrabajo es menor que en otros sectores más masculinizados como los tecnológicos.

Por Comunidades Autónomas, las CCAA que tienen mayor número de mujeres que trabajan más de la mitad de los días son Madrid con 177.000, Cataluña 132.450 y Andalucía con 79.350, siendo las mismas comunidades donde son los hombres los que trabajan más de la mitad de los días en su domicilio, con 209.400 Madrid, 139.850 en Cataluña y 102.250 en Andalucía. En todas ellas las mujeres tienen menos representación que los hombres.

Igualmente, las comunidades autónomas que tienen un número más elevado de mujeres que teletrabajan ocasionalmente son Madrid con 128.875 mujeres, Cataluña con 106.700 mujeres y Andalucía con 83.125, las mismas que las que tienen un mayor número de mujeres que trabajan más de la mitad de los días.

Las Comunidades donde trabajan ocasionalmente desde su domicilio y son más mujeres que hombres son Baleares con 12.175 mujeres frente a 11.425 hombres, Canarias, con 22.425 mujeres frente a 20.375 hombres y la Rioja con 2.275 mujeres frente a 2.125 hombres. En el resto de comunidades son más los hombres los que trabajan en su domicilio ocasionalmente.

**PERSONAS ASALARIADAS POR FRECUENCIA QUE TRABAJAN
EN SU DOMICILIO PARTICULAR POR SEXO Y CCAA. Año 2022**

CCAA	Ambos sexos	HOMBRES			MUJERES		
		Ocasionalmente	Más de la mitad de los días	Ningún día	Ocasionalmente	Más de la mitad de los días	Ningún día
Total	10.712.831	639.500	740.000	9.480,53	548.450	656.675	8.118.725
Andalucía	1.974.982	104.750	102.250	1.604.250	83.125	79.350	1.256,93
Aragón	580.555	18.650	14.875	279.825	14.705	13.600	238.900
Asturias	380.105	10.300	15.005	174.450	7.025	12.300	161.025
Baleares	586.000	11.425	14.700	289.225	12.175	11.950	246.525
Canarias	943.400	20.375	26.375	459.000	22.425	25.025	390.200
Cantabria	246.325	6.925	6.000	120.700	3.950	6.275	102.475
Castilla y León	1.000.085	23.905	24.425	491.550	17.425	22.475	420.305
Castilla-La Mancha	860.825	19.600	21.100	462.075	13.375	17.500	327.175
Cataluña	3.471.225	115.350	139.850	1.559.525	106.700	132.450	1.417.350
C. Valenciana	2.166.575	71.725	69.225	1.035.700	53.000	67.875	869.050
Extremadura	407.800	10.375	9.950	210.550	6.925	7.650	162.350
Galicia	1.097.975	33.475	35.250	502.800	31.800	33.000	461.650
Madrid	3.143.775	135.525	209.400	1.285.700	128.875	177.000	1.207.275
Murcia	643.025	15.000	12.575	333.600	11.525	13.225	257.100
Navarra	287.775	8.800	6.050	138.075	6.200	5.700	122.950
País Vasco	937.000	29.900	28.275	431.275	25.800	27.775	393.975
La Rioja	142.225	2.125	3.425	70.475	2.275	3.025	60.900
Ceuta	28.780	625	705	16.425	375	175	10.475
Melilla	17.625	575	425	15.450	775	400	11..950

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población asalariada

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

EL 73,91% DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN 2022 LO HAN REALIZADO MUJERES, FRENTE AL 26,09% REALIZADO POR LOS HOMBRES. EN 2022 DESCIEDE LA BRECHA DE GÉNERO EN 1,52 PUNTOS RESPECTO DE 2021.

En 2022 el 73,91% del trabajo a tiempo parcial lo desempeñaron mujeres, porcentaje inferior al registrado en 2021 en el que fue del 74,67%. En términos absolutos, en 2022, 2.038.375 mujeres trabajaron a tiempo parcial frente a 719.450 hombres, siendo **1.318.930** 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 2022 se reduce en 1,52 puntos respecto de 2021.**

En 2022 la brecha se sitúa en 47,82 puntos, mientras que en 2021 fue de 49,34 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 2022, el porcentaje de mujeres con empleo a tiempo completo fue del 41,89%, frente al 58,1% de hombres, suponiendo una diferencia de 16,21 puntos. Esta **brecha** presenta un descenso en 2022 respecto de 2021 en el que la diferencia fue de 16,92 puntos.

DEL TOTAL DEL EMPLEO DE LAS MUJERES, SOLO EL 78,37% ES EMPLEO A TIEMPO COMPLETO, MIENTRAS QUE PARA LOS HOMBRES EL TRABAJO A TIEMPO COMPLETO REPRESENTA EL 93,44% DEL EMPLEO TOTAL EN HOMBRES.

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 78,37%**, 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 93,44%**.

Así, en relación con el empleo total de las mujeres, el 21,63% lo es a tiempo parcial, mientras que del total del empleo de los hombres, tan solo el 6,56% es empleo a tiempo parcial.

Ocupación por tipo de jornada 2022- 2021

TIPO DE JORNADA	AÑO	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M	Mujeres/total	Brecha
Tiempo completo	2022	10.245.730	7.387.030	2.858.700	41,89%	16,21
	2021	9.957.400	7.074.600	2.882.800	41,54%	16,92
Tiempo parcial	2022	719.450	2.038.380	-1.318.930	73,91%	-47,82
	2021	694.400	2.047.300	-1.352.900	74,67%	49,34

Fuente: Elaboración propia a partir de EPA 2021/2022 INE

EN TODAS LAS COMUNIDADES, LAS MUJERES CON EMPLEO A TIEMPO PARCIAL SUPERAN A LOS HOMBRES Y SON MAYORÍA.

En 2022, **los porcentajes más altos de mujeres con empleo a tiempo parcial**, respecto del total de ambos géneros con empleo a tiempo parcial, y los que superan la media nacional, los encontramos en La Rioja con 84,45% y Navarra con 80,52%, seguidas de Asturias con el 79,77%, Aragón con el 79,50%, Galicia con 77,03%, Castilla La Mancha con 76,84%, Cantabria con 76,78%, Castilla y León con 76,65%, Murcia con 76,13% y Extremadura con 75,90%.

Ocupados por sexo, CCAA y jornada a tiempo parcial 2021/2022. Unidades: miles de personas

Comunidades Autónomas		Totales	Total Hombres	Total Mujeres	Diferencia M-H	% de mujeres s/total ocupados tiempo parcial
Nacional	2022	2.757.830	719.450	2.038.380	+1.318.930	73,91%
	2021	2.741.700	694.400	2.047.300	+1.352.900	74,67%
Andalucía	2022	469.550	126.000	343.500	+217.500	73,16%
	2021	461.100	119.900	341.200	+221.300	74,00%
Aragón	2022	82.830	16.980	65.850	+48.880	79,50%
	2021	84.900	15.700	69.200	+53.500	81,51%
Asturias	2022	49.430	10.000	39.430	+29.430	79,77%
	2021	55.200	11.800	43.400	+31.600	78,62%
Balears	2022	61.930	17.680	44.230	+26.550	71,42%
	2021	63.700	15.700	48.000	+32.300	75,35%
Canarias	2022	104.800	30.600	74.230	+43.630	70,83%
	2021	109.000	33.500	75.400	+41.900	69,17%
Cantabria	2022	28.430	6.600	21.830	+15.230	76,78%
	2021	31.000	7.300	23.700	+16.400	76,45%
Castilla y León	2022	144.530	33.780	110.780	+77.000	76,65%
	2021	140.100	33.400	106.600	+73.200	76,09%
Castilla-La Mancha	2022	114.630	26.550	88.080	+61.530	76,84%
	2021	111.500	28.800	82.700	+53.900	74,17%
Cataluña	2022	442.400	118.230	324.180	+205.950	73,28%
	2021	450.600	123.100	327.500	+204.400	72,68%
Comunidad Valenciana	2022	334.550	89.100	245.430	+156.330	73,36%
	2021	320.800	83.700	237.000	+153.300	73,88%
Extremadura	2022	60.280	14.530	45.750	+31.230	75,90%
	2021	56.900	12.900	44.000	+31.100	77,33%
Galicia	2022	154.550	35.500	119.050	-83,55%	77,03%
	2021	146.300	34.200	112.100	+77.900	76,62%
Madrid	2022	407.130	120.700	286.450	+165.750	70,36%
	2021	411.700	108.100	303.700	+195.600	73,77%
Murcia	2022	84.530	20.230	64.350	+44.120	76,13%
	2021	87.600	20.200	67.400	+47.200	76,94%
Navarra	2022	41.200	7.980	33.180	+25.200	80,52%
	2021	44.600	8.200	36.400	+28.200	81,61%
País Vasco	2022	149.900	39.280	110.630	+71.350	73,80%
	2021	142.300	31.900	110.500	+78.600	77,65%
La Rioja	2022	20.900	3.280	17.650	+14.370	84,45%
	2021	18.800	4.100	14.600	+10.500	77,66%
Ceuta*	2022	2.830	1.030	1.800	+780	63,72%
	2021	2.700	1.000	1.700	700	62,96%
Melilla*	2022	3.500	1.400	2.130	730	60,71%
	2021	3.200	900	2.200	+1.300	68,75%

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2022/2021.

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

En el extremo contrario, con los **porcentajes más bajos y los que se encuentran por debajo de la media nacional** se encuentran Melilla con 60,71%, Ceuta con 63,72%, Madrid con 70,36%, Canarias con 70,83%, Baleares con 71,42% y Andalucía con 73,16%.

En 2022 el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo respecto de 2021 se ha elevado en 12 Comunidades Autónomas, a excepción de las siete siguientes: Canarias, Castilla La Mancha, Madrid, Navarra, País Vasco, La Rioja y Ceuta.

Por lo que se refiere al trabajo a tiempo completo en 2022, 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 hombres y mujeres y las que se encuentran por encima de la media (41,89%), 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 Ceuta con 35,91%, Castilla La Mancha con 36,33%, Extremadura con 37,71%, Andalucía con 39,10%, Murcia con 39,13%, La Rioja con 40,24%, Aragón con 40,54%, Castilla y León con 40,94% y Navarra con 41,25%.

En 2022, respecto del año anterior, el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo respecto del total de la contratación a tiempo completo de ambos géneros, aumenta en mayor o menor medida en la mayoría de las CCAA, con excepción de Aragón, Asturias, Cantabria y Extremadura, donde disminuye el porcentaje ligeramente.

Ocupados por sexo, CCAA y jornada a tiempo completo 2021/2022

Unidades: miles de personas

Comunidades Autónomas		Totales	Total hombres	Total mujeres	Diferencia H-M	% de mujeres s/total ocupados tiempo completo
Nacional	2022	1.7632.800	10.245.730	7.387.030	2.858.700	41,89%
	2021	1.7032.000	9.997.400	7.074.600	2.922.800	41,54%
Andalucía	2022	2.789.980	1.699.230	1.090.780	608.450	39,10%
	2021	2.690.000	1.662.600	1.027.400	635.200	38,19%
Aragón	2022	501.850	298.430	203.480	94.950	40,54%
	2021	494.800	297.400	197.400	100.000	39,89%
Asturias	2022	334.400	191.630	142.780	48.850	42,70%
	2021	335.600	193.100	142.500	50.600	42,46%
Balears	2022	530.480	301.330	229.180	72.150	43,20%
	2021	489.200	281.200	208.100	74.000	42,54%
Canarias	2022	847.430	478.780	368.630	110.150	43,50%
	2021	752.200	420.000	332.200	87.800	44,16%
Cantabria	2022	219.930	127.780	92.230	35.550	41,93%
	2021	213.500	124.300	89.200	35.100	41,78%
Castilla y León	2022	863.050	509.800	353.300	156.500	40,94%
	2021	836.500	505.900	330.600	175.300	39,52%
Castilla-La Mancha	2022	752.530	479.080	273.430	205.650	36,33%
	2021	735.800	466.900	268.900	198.000	36,55%
Cataluña	2022	3.071.900	1.720.350	1.351.550	368.800	44,00%
	2021	2.991.600	1.686.400	1.305.200	381.200	43,63%
Comunidad Valenciana	2022	1.848.850	1.097.380	751.480	345.900	40,65%
	2021	1.739.700	1.039.500	700.200	339.300	40,25%
Extremadura	2022	349.480	217.700	131.800	85.900	37,71%
	2021	339.400	216.400	123.100	93.300	36,27%
Galicia	2022	949.200	539.050	410.150	128.900	43,21%
	2021	938.800	537.100	401.700	135.400	42,79%
Madrid	2022	2.782.900	1.532.300	1.250.630	281.680	44,94%
	2021	2.722.500	1.491.400	1.231.200	259.800	45,22%
Murcia	2022	565.550	344.230	221.280	122.950	39,13%
	2021	553.800	346.500	207.400	139.100	37,45%
Navarra	2022	250.550	147.200	103.350	43.850	41,25%
	2021	239.100	139.600	99.500	40.100	41,61%
País Vasco	2022	799.400	456.300	343.100	113.200	42,92%
	2021	785.400	445.700	339.700	106.000	43,25%
La Rioja	2022	122.530	73.180	49.300	23.880	40,24%
	2021	121.400	72.200	49.300	22.900	40,61%
Ceuta*	2022	26.180	16.780	9.400	7.380	35,91%
	2021	24.000	14.300	9.600	4.700	40,00%
Melilla*	2022	26.630	15.250	11.350	3.900	42,63%
	2021	28.800	17.200	11.700	5.500	40,63%

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2022/2021.

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

8. PARO

EL PARO DE LAS MUJERES SIGUE SUPERANDO AL DE LOS HOMBRES. LA BRECHA DE GÉNERO DESCIEDE RESPECTO DE 2021. LA BRECHA EN LA TASA DE PARO DESCIEDE 0,17 PUNTOS PORCENTUALES RESPECTO DE 2021, SITUÁNDOSE EN 3,49 PUNTOS DE DIFERENCIA.

Durante 2022 hubo de media 239.400 mujeres más en paro que de hombres. La tasa de desempleo en mujeres alcanzó en 2022 el 14,76%, frente a un 11,27% de tasa de paro en hombres.

Población en paro por sexo 2019/2020/2021/2022				
Unidades: miles de personas				
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia M / H
2019	3.247.800	1.527.800	1.720.000	192.200
2020	3.530.900	1.679.300	1.851.600	172.300
2021	3.429.600	1.598.900	1.830.700	231.800
2022	3.024.580	1.392.600	1.632.000	239.400

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

En cuanto a la tasa de paro total, **en 2022 se sitúa en un 12,92% lo que supone un descenso de 1,87 puntos porcentuales**, ya que en 2021 la tasa de paro fue de 14,79% y en 2020 de 15,53%. Pese al descenso en la tasa de paro en 2022 respecto de 2021, dicha tasa continúa por encima de la de 2019 que fue un 14,10%.

Tasa de paro por sexo 2019/2020/2021/2022				
	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
2022	12,92%	11,27%	14,76%	3,49

Fuente: elaboración propia a partir EPA 2021 INE Datos 2013-2022

La tasa de paro femenina disminuye en 2022 respecto de 2021, pasando de un 16,72% de 2021, a un 14,76% en 2022. Este descenso por fin nos sitúa por debajo de la tasa de 2019 de 15,99%, con anterioridad a la pandemia.

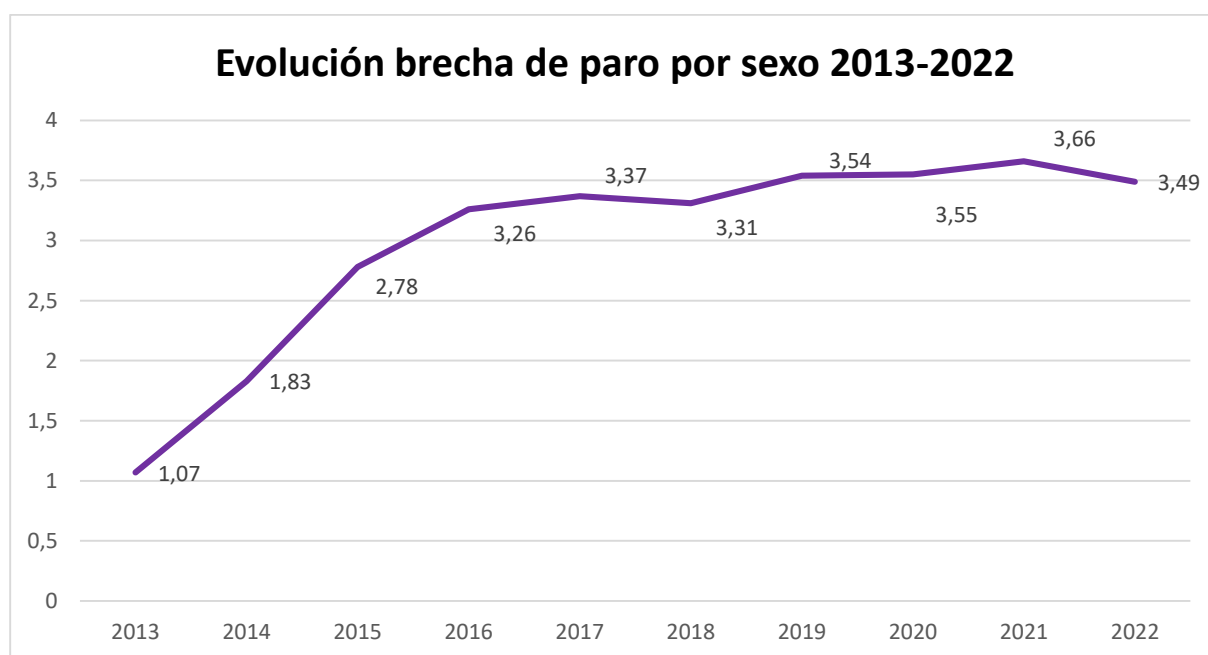
El descenso en la tasa de paro en mujeres en 2022 (1,96 puntos) es mayor que la experimentada por los hombres (1,79 puntos) y la brecha de género en el paro desciende en 0,17 puntos (de 3,66 en 2021 a 3,49 en 2022).

Evolución brecha de paro por sexo 2013-2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Brecha	1,07	1,83	2,78	3,26	3,37	3,31	3,54	3,55	3,66	3,49

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2013-2022

En cuanto a la **evolución de las tasas de paro de mujeres y hombres desde 2013**, se observa que la tasa de paro de hombres, que se situó en ese año 2013 en un 25,6%, pasando en 2022 a un 11,27%, ha experimentado en ese periodo un descenso de 14,33 puntos, mientras que la tasa de paro de mujeres, entre 2013 (26,67%) y 2022 (14,76%) ha descendido 11,91 puntos, lo que muestra que el descenso del paro de hombres es mayor que el de mujeres en la serie histórica y que la recuperación del empleo no afecta por igual a ambos géneros, y cuando esta se produce, es más favorable para los hombres.



No obstante, se observa que la tasa de paro de mujeres sigue una tendencia descendente desde 2013 hasta 2019, que se rompe con la llegada de la pandemia, produciéndose un ascenso en 2020. En 2021 y 2022 vuelve a descender la tasa de paro de mujeres.

Evolución brecha de género de la tasa de paro 2013-2022

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Mujeres	26,67	25,43	23,55	21,38	19,03	17,03	15,99	17,42	16,72	14,76
Hombres	25,60	23,60	20,77	18,12	15,66	13,72	12,45	13,87	13,06	11,27

Fuente: elaboración propia a partir EPA 2021 INE Datos 2013-2022

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 en 2018 y un descenso más pronunciado en 2022 de 0,17 puntos.



Fuente: elaboración UGT a partir EPA 2021 INE Datos 2013-2022

EL PARO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Si analizamos las tasas de paro de mujeres en las **Comunidades Autónomas, las tasas más altas de paro de mujeres en 2022** y por encima de la media nacional, se encuentran en Ceuta (34,43%), Melilla (25,75%), Andalucía (22,64%), Extremadura (21,06%), Canarias (19,01%), Castilla La Mancha (18,86%), Murcia (15,31%), y Comunidad Valenciana (15,3%).

Las **tasas de paro de mujeres más bajas en 2022 y por debajo de la media nacional**, se encuentran en País Vasco (8,8%), Navarra (10,13%), La Rioja (10,26%), Cataluña (10,35%), Castilla y León (11,33%), Cantabria (11,35%), Aragón (11,39%), Galicia (12,03%), Baleares (12,19%), Madrid (12,89%) y Asturias (13,59%).

En **2022, en todas las Comunidades la tasa de paro de mujeres es mayor que la de paro en hombres.**

Respecto de 2021, la tasa de paro femenino en 2022 desciende en casi todas las Comunidades con excepción de Madrid, Navarra, Ceuta y Melilla.

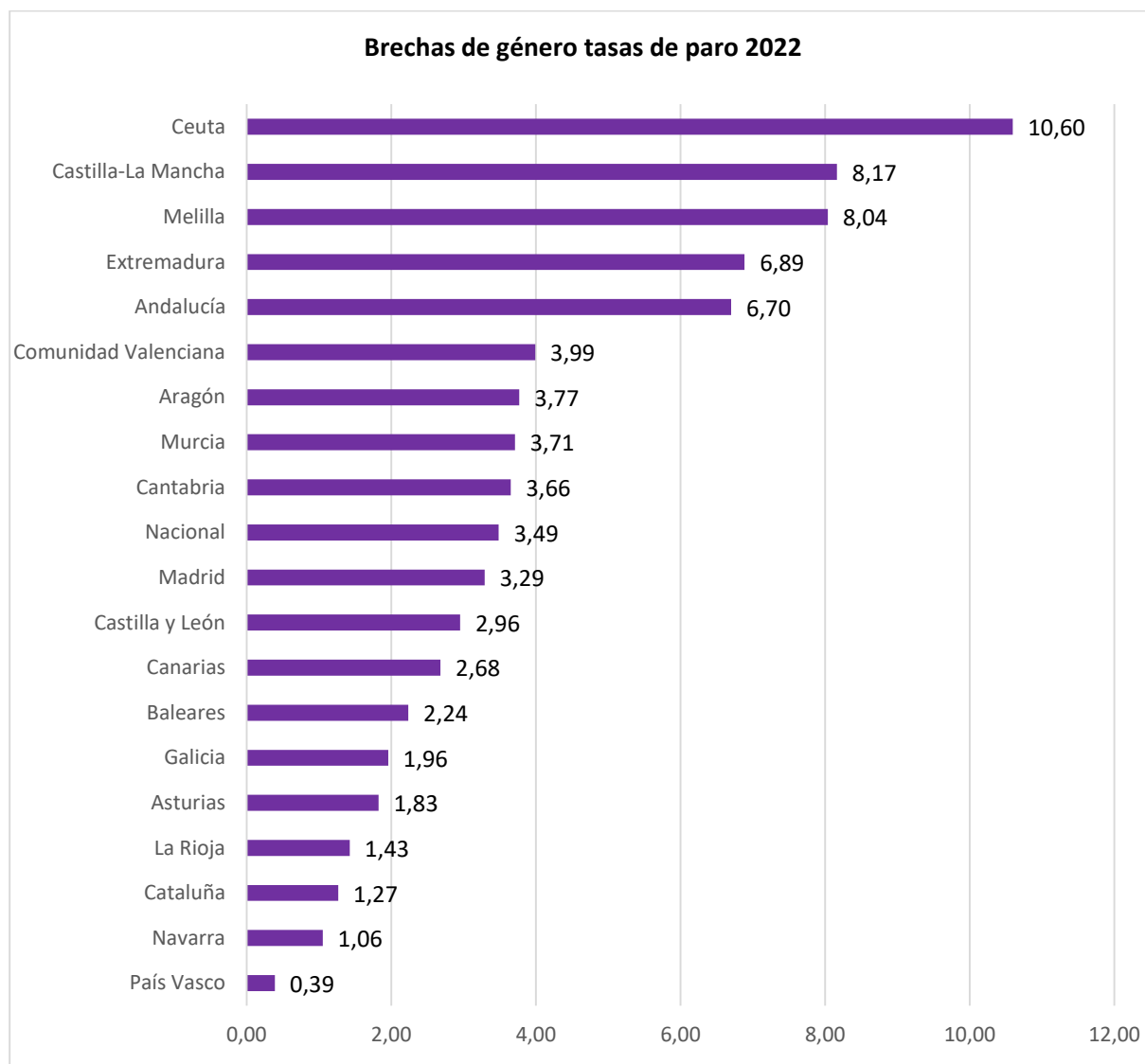
Tasas de paro por sexo y CCAA 2022/2021

Comunidades Autónomas	Tasa paro Hombres		Tasa paro mujeres		Brecha	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Nacional	11,27	13,06	14,76	16,72	3,49	3,66
Andalucía	15,94	18,51	22,64	25,46	6,70	6,95
Aragón	7,62	8,49	11,39	12,05	3,77	3,56
Asturias	11,76	11,40	13,59	13,70	1,83	2,30
Baleares	9,96	13,69	12,19	16,22	2,24	2,53
Canarias	16,33	22,26	19,01	24,31	2,68	2,05
Cantabria	7,70	10,10	11,35	13,00	3,66	2,90
Castilla y León	8,37	9,44	11,33	13,71	2,96	4,27
Castilla-La Mancha	10,70	11,55	18,86	20,83	8,17	9,28
Cataluña	9,08	10,37	10,35	12,85	1,27	2,48
C. Valenciana	11,31	14,01	15,30	18,11	3,99	4,10
Extremadura	14,17	15,25	21,06	24,77	6,89	9,52
Galicia	10,07	10,61	12,03	12,80	1,96	2,19
Madrid	9,60	10,66	12,89	12,46	3,29	1,80
Murcia	11,60	11,97	15,31	17,20	3,71	5,23
Navarra	9,08	11,41	10,13	9,70	1,06	1,28
País Vasco	8,41	9,66	8,80	10,03	0,39	0,37
La Rioja	8,84	8,64	10,26	14,76	1,43	6,12
Ceuta	23,83	21,89	34,43	32,33	10,60	10,44
Melilla	17,71	17,99	25,75	22,07	8,04	4,08

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2021-2022

En cuanto a la brecha de género, en 2022, oscila entre 0,39 puntos de País Vasco y 10,60 puntos de Melilla.

La brecha de género en la tasa de paro desciende respecto de 2021 en casi todas las CCAA, salvo en siete Comunidades: Ceuta, Melilla, Aragón, Cantabria, Canarias, Madrid y País Vasco, en las que desciende en mayor o menor medida.



Fuente: elaboración propia a partir de EPA INE datos 2022

9. MODALIDADES DE CONTRATOS

LA REFORMA LABORAL APROBADA POR REAL DECRETO –LEY 32/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA LABORAL, EN TÉRMINOS ABSOLUTOS HA BENEFICIADO A LAS MUJERES EN 2022. HAY 1.021.775 MUJERES MÁS CON CONTRATOS INDEFINIDOS Y HAN DESCENDIDO EN 401.245 LAS MUJERES CON CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA

En cuanto a las modalidades de contratos, este año resulta primordial valorar el impacto de la reforma laboral aprobada mediante el 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 en materia de modalidades de contratación, la cual ha tenido un impacto positivo para las mujeres.

Modalidad contratación 2022					
Modalidad	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	Porcentaje mujeres
Total	17.251.800	8.938.075	8.313.725	624.350	48,19
De duración indefinida: Total	14.111.070	7.257.575	6.853.500	404.080	48,57
De duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo	13.668.240	7.059.425	6.608.810	450.610	48,35
De duración indefinida: Discontinuo	442.860	198.175	244.690	46,51	55,25
Temporal: Total	3.487.550	1.680.475	1.807.080	126.600	51,82
Temporal: Eventual por circunstancias de la producción	771.580	380.575	391.010	10,43	50,68
Temporal: De aprendizaje, formación o práctica	186.110	93.150	92.960	190	49,95
Temporal: Estacional o de temporada	262.780	138.300	124.480	13.820	47,37
Temporal: En periodo de prueba	59.730	31.475	28.250	3.220	47,3
Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	560.270	209.850	350.420	140,57	62,54
Temporal: Para obra o servicio determinado	1.031.730	545.425	486.300	59.120	47,13
Temporal: Verbal, no incluido en las opciones anteriores	126.900	51.400	75.500	24.100	59,5
Temporal: Otro tipo	161.270	63.675	97.600	33.920	60,52
Temporal: No sabe	327.210	166.650	160.560	6.090	49,07

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población asalariada

Modalidad contratación 2021					
Modalidad	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	Porcentaje mujeres
Total	16.625.575	8.585.600	8.039.975	545.625	48,36
De duración indefinida: Total	12.455.875	6.624.150	5.831.725	792.425	46,82
De duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo	12.104.650	6.486.225	5.618.425	867.800	46,42
De duración indefinida: Discontinuo	351.175	137.925	213.250	75325	60,72
Temporal: Total	4.169.800	1.961.475	2.208.325	+246.850	52,96
Temporal: Eventual por circunstancias de la producción	863.425	414.700	448.250	+34.025	51,97
Temporal: De aprendizaje, formación o práctica	171.100	89.050	82.050	7000	47,95
Temporal: Estacional o de temporada	282.800	155.900	126.900	29.000	44,87
Temporal: En periodo de prueba	48.250	28.175	20.075	8.100	41,61
Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	643525	172550	470975	298425	73,19
Temporal: Para obra o servicio determinado	1.470.700	808.100	662.600	145.500	45,05
Temporal: Verbal, no incluido en las opciones anteriores	156.100	51500	104600	53,1	67,01
Temporal: Otro tipo	189.000	62.950	126.050	63.100	66,69
Temporal: No sabe	344.875	178.550	166.325	12.225	48,23

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población Asalariada

Desde un punto de vista general, **hay 1.021.775 de mujeres más en 2022 que en el año 2021 que tienen un contrato de duración indefinida.**

Dentro de este tipo de contratos las mujeres somos mayoría en los contratos fijos discontinuos en 2022, representando el 55,25%. En las demás modalidades indefinidas siguen siendo mayoría los hombres.

En los contratos de duración determinada, se ha reducido la contratación temporal, con 401.245 mujeres menos en 2022 respecto al 202; aun así, a pesar de haberse visto reducido el número en valores absolutos, las mujeres tienen casi el 52% (51,82%) de los contratos temporales. Es decir, las mujeres son las que siguen sufriendo mayor precariedad en la contratación, debido tanto a la temporalidad como a la parcialidad de los contratos.

En cuanto a las modalidades de contratación temporales, son las mujeres quienes tienen más del 50% de los contratos eventuales por circunstancias de la producción (50,68%) en el 2022.

También son mayoría las mujeres en los contratos para cubrir la ausencia total o parcial de otra persona trabajadora, representando el 62,64% de los contratos totales en esta modalidad. En determinados sectores de actividad muy feminizados como es la sanidad o la educación, los contratos de interinidad son una práctica muy habitual. También representan mayoría en otros tipos de contratos como los contratos verbales (59,50%) u otro tipo de contrato temporal con el 60,52% del total.

A PESAR DE LOS EFECTOS POSITIVOS DE LA REFORMA DE LAS MODALIDADES DE LA CONTRATACIÓN PARA LAS MUJERES TRABAJADORAS, LAS BRECHAS DE GÉNERO CONTINÚAN.

Evolución brecha de género modalidades de contratos 21/22

Tipos contratos	Brecha género 2021	Brecha Género 2022	Diferencia brecha Género 21/22
De duración indefinida: Total	2,06	2,14	0,09
De duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo	2,5	2,79	0,29
De duración indefinida: Discontinuo	0,48	0,64	0,17
Temporal: Total	2,06	2,14	0,09
Temporal: Eventual por circunstancias de la producción	0,33	0,27	-0,07
Temporal: De aprendizaje, formación o práctica	0	0,04	0,04
Temporal: Estacional o de temporada	0,1	0,1	0
Temporal: En periodo de prueba	0,04	0,03	-0,01
Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	1,71	1,76	0,04
Temporal: Para obra o servicio determinado	0,52	0,5	-0,02
Temporal: Verbal, no incluido en las opciones anteriores	0,32	0,31	-0,01
Temporal: Otro tipo	0,38	0,43	0,06
Temporal: No sabe	0,01	0,02	-0,01

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población asalariada

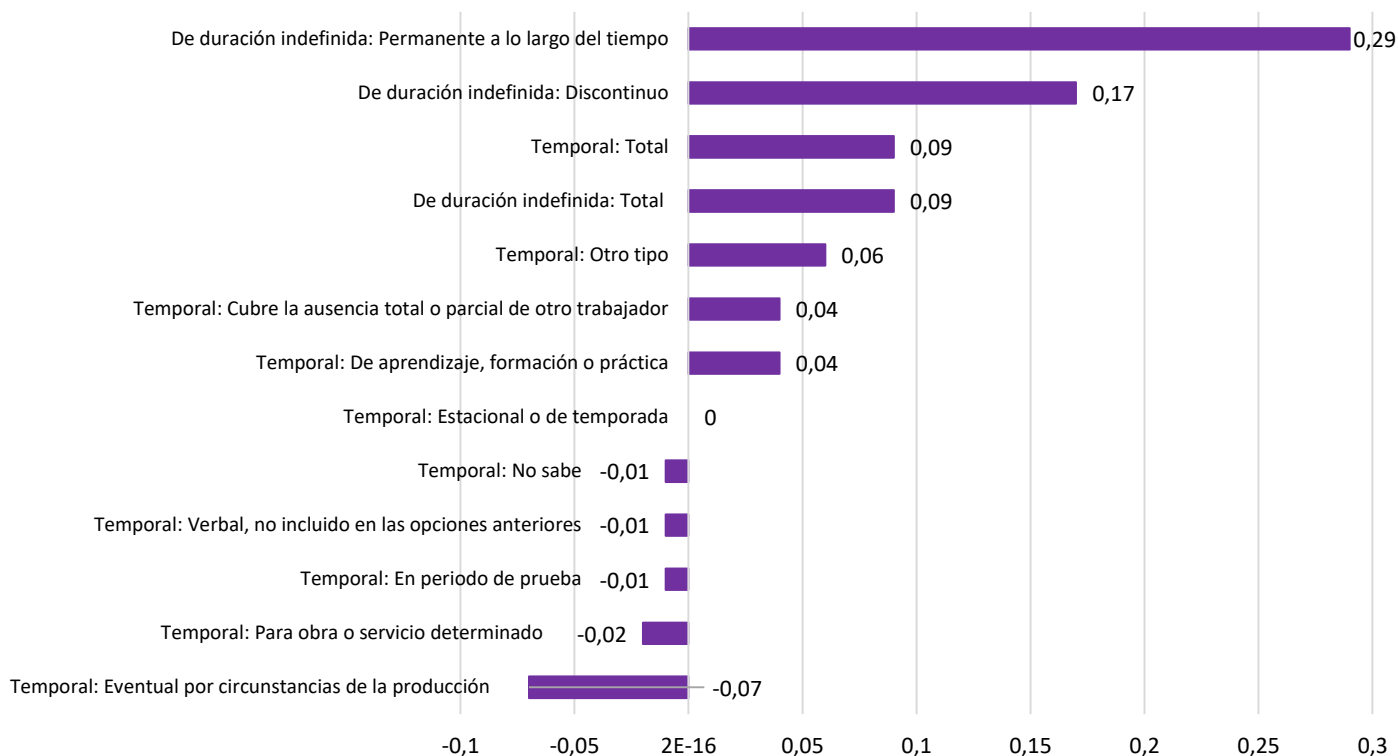
En el cuadro anterior vemos cómo sigue haciendo brechas de género en las modalidades de contratación en el año 2022 respecto al 2021, a pesar de las mejoras de la reforma laboral.

En algunas modalidades las brechas se mantienen y/o aumentan ligeramente. Así, en la contratación indefinida de forma permanente, la brecha en 2022 ha aumentado 0,29 puntos porcentuales incluso en los contratos fijos discontinuos, en los que somos mayoría. Incluso en estos, la brecha de género aumenta en 0,17 puntos porcentuales respecto al año 2021.

Respecto a los contratos temporales, concretamente en los contratos de interinidad para cubrir ausencia total o parcial de otra persona trabajadora, la brecha de género aumenta ligeramente en 0,04 puntos porcentuales.

En siguiente gráfico vemos la diferencia entre 2022 y 2021 en las brechas de género, ordenadas de menor a mayor. En algunas modalidades desciende ligeramente, como por ejemplo en los contratos eventuales de la producción (-0,07 puntos porcentuales), o en los contratos de obra o servicio (-0,02 puntos porcentuales), pero esta disminución se debe a que este tipo de contrato se ha eliminado de nuestra legislación. En cambio, en otras modalidades de contratación las brechas de género continúan o incluso en algunas aumenta, como es el caso de los contratos indefinidos, permanentes a lo largo del tiempo, la diferencia entre 2021 y 2022 la brecha de género ha aumentado 0,29 puntos porcentuales.

Diferencias en la evolución de la brecha de género en los tipos de contratos



Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población asalariada

Por ello, queremos poner de manifiesto que la reforma laboral del 2022 ha sido muy positiva en muchos aspectos y ha beneficiado a las mujeres, pero desde UGT seguimos insistiendo en que hay que adoptar medidas de acción positiva de conformidad con el Art. 11 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva y art 17.4 Estatuto de los Trabajadores, para que tanto mujeres como hombres tengan las mismas modalidades de contratación en cuanto a su duración, y así eliminar los sesgos de género, a través de la negociación colectiva y los planes de igualdad para aquellas empresas que tienen la obligación de elaborarlo.

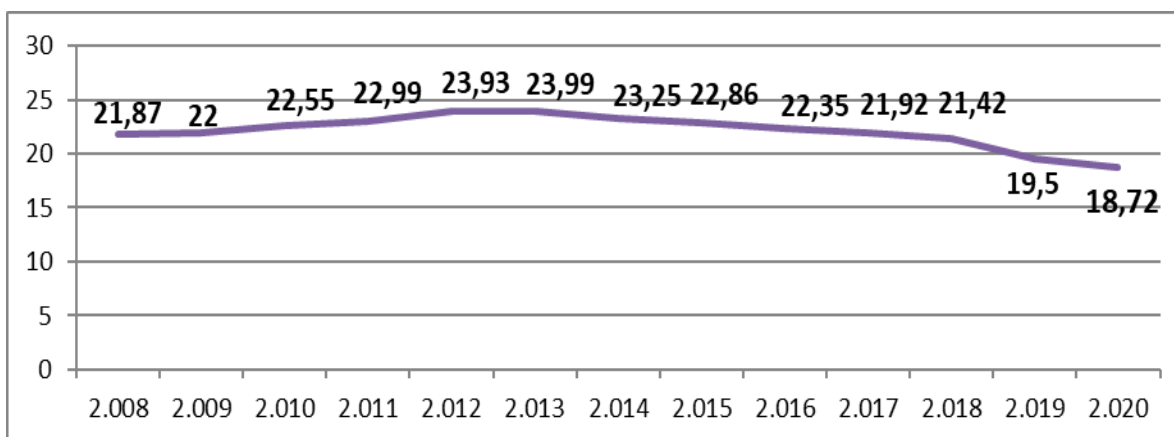
10. RETRIBUCIONES

LA BRECHA SALARIAL HA PASADO DEL 19,5 % DEL AÑO ANTERIOR AL 18,72 % EN EL ÚLTIMO AÑO.

La ganancia media anual por persona trabajadora en 2020 fue de 25.165,51 euros en el año 2020, con un aumento del 3,2% respecto al año anterior.

Sin embargo, la ganancia media para los hombres fue de 27.642,52 euros y para las mujeres de 22.467,48 euros, una **diferencia anual de 5.175,04 euros**. Es decir, hay una brecha del 18,72 %, la más baja desde que se analizan los salarios desagregados por sexo (32,85 % en el año 1995 que se publicó la primera Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial). Esta brecha se reduce un 0,78 respecto del año anterior. Si este descenso fuera constante, tardaríamos 25 años en conocer una situación de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Evolución de la brecha salarial de 2008 a 2020 en salarios medios brutos anuales



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Las cuantías de salario mínimo que rigieron para el año 2020 fueron de **31,66 euros al día o 950 euros al mes**, según el salario esté fijado por días o por meses. Esto quiere decir que el **cómputo anual** del SMI no podría ser inferior a **13.300 euros**. Hablamos de 950 euros mensuales en caso de que el salario se abone en 14 pagas, **si el pago del salario fuera en 12 meses, estaríamos hablando de 1.108,33 euros al mes brutos**.

EL DESCENSO MÁS ELEVADO DEBIDO A LA SUBIDA DEL 27,9% DEL SMI SE HA PRODUCIDO EN ARAGÓN, DONDE HA DESCENDIDO LA BRECHA SALARIAL UN 3,5%, SEGUIDO DE EXTREMADURA CUYO DESCENSO HA SUPUESTO UN 2,6%.

Asturias sigue encabezando las brechas salariales de las Comunidades Autónomas, con una brecha del 23,76%, una diferencia de 6.640,08 de los hombres en relación a las mujeres.

Salarios desagregados por sexo y por Comunidad Autónoma 2020					
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha
Total Nacional	25.165,51	22.467,48	27.642,52	5.175,04	18,72
Andalucía	22.323,85	19.517,52	24.785,82	5.268,30	21,26
Aragón	24.113,57	21.365,11	26.505,70	5.140,59	19,39
Asturias, Principado de	24.527,96	21.308,01	27.948,09	6.640,08	23,76
Balears, Illes	23.881,42	21.998,23	25.699,53	3.701,30	14,40
Canarias	21.631,17	20.461,63	22.697,51	2.235,88	9,85
Cantabria	23.495,12	20.996,83	25.804,13	4.807,30	18,63
Castilla y León	22.948,76	20.314,96	25.549,98	5.235,02	20,49
Castilla - La Mancha	22.575,01	20.761,55	24.029,31	3.267,76	13,60
Cataluña	27.100,11	24.096,69	30.003,62	5.906,93	19,69
Comunitat Valenciana	22.856,70	20.165,73	25.239,04	5.073,31	20,10
Extremadura	20.479,30	18.791,05	22.071,78	3.280,73	14,86
Galicia	22.834,66	20.446,53	25.276,16	4.829,63	19,11
Madrid, Comunidad de	28.829,06	25.900,29	31.495,31	5.595,02	17,76
Murcia, Región de	22.919,62	20.007,14	25.227,26	5.220,12	20,69
Navarra, Comunidad Foral de	27.995,96	24.047,13	31.317,91	7.270,78	23,22
País Vasco	30.224,16	27.125,90	33.040,10	5.914,20	17,90
La Rioja	23.292,63	20.959,44	25.664,88	4.705,44	18,33

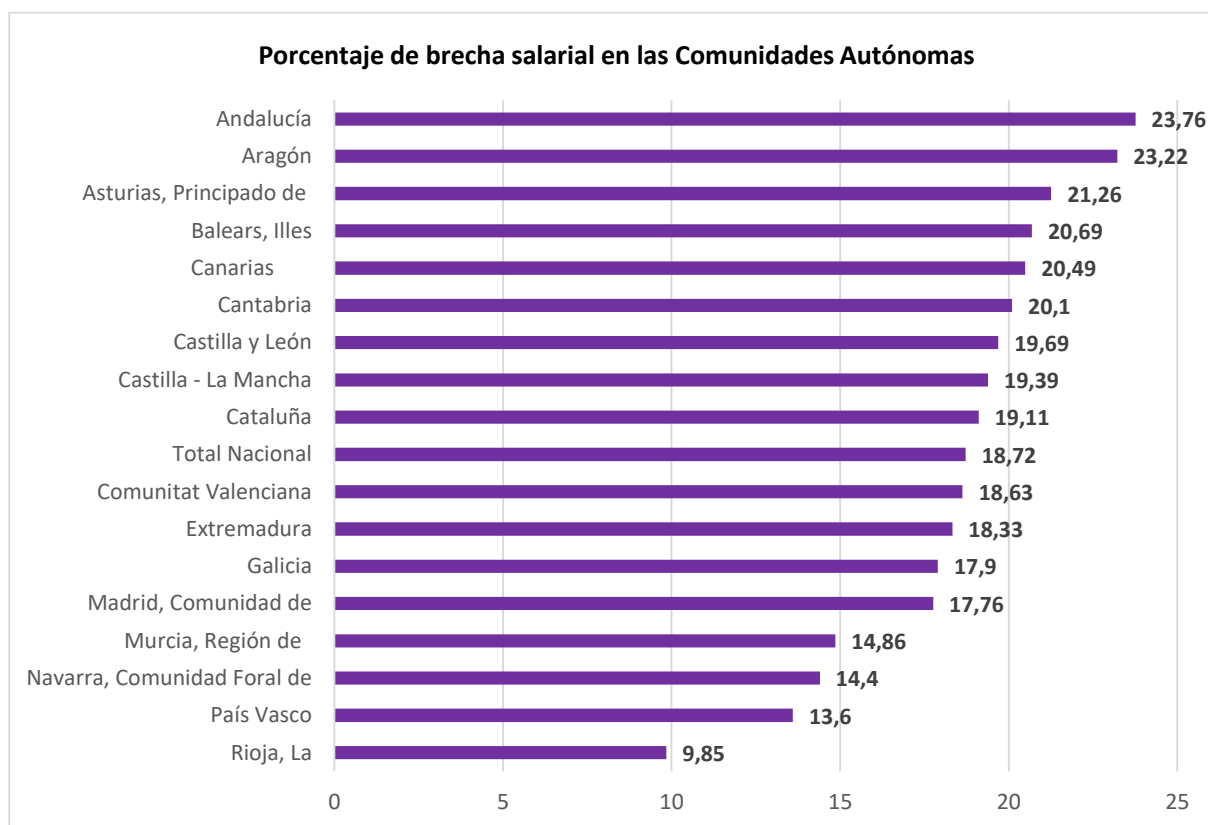
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2020, del INE

Canarias se sitúa en el otro extremo, con salarios bajos para ambos sexos, la brecha salarial del 9,85 % la más baja de todas las Comunidades Autónomas y una diferencia en euros de 2.235,88 al año. Castilla la Mancha, presenta una situación similar a Canarias, pero una brecha cinco puntos por encima el 13,60 %.

Las comunidades autónomas con los **salarios medios anuales para ambos sexos más altos** son **País Vasco** (30.224,16 euros por trabajador), **Comunidad de Madrid** (28.829,06) y Comunidad Foral de **Navarra** (27.995,96) y **Cataluña** (27.100,11). En el lado opuesto, los **salarios más bajos** se percibieron en **Extremadura** (20.479,30), **Canarias** (21.631,17) y **Andalucía** (22.323,85) tuvieron los más bajos.

NUEVE COMUNIDADES TIENEN BRECHAS SUPERIORES A LA MEDIA NACIONAL Y OCHO SE SITUAN POR DEBAJO.

Trabajar en una Comunidad Autónoma con **los salarios más elevados de España, no evita las brechas salariales entre mujeres y hombres**, es el caso de **Navarra**, con **una brecha salarial del 23,22 %, la segunda más elevada de todas las Comunidades Autónomas** y el caso de **Cataluña** con una brecha del 19,69 % superior a la media nacional.



Las variaciones respecto al año anterior se dan en Andalucía, Murcia, Navarra y Baleares, que son las únicas Comunidades Autónomas que no solo no han rebajado la brecha salarial entre mujeres y hombres respecto al año anterior, si no que esta ha aumentado 0,32 puntos a pesar de **la fuerte subida del SMI de 2019**. La subida de brecha más elevada respecto a 2019 la presenta **Baleares**, dónde subió un 1,22%. Si bien es verdad que sigue presentando **la tercera brecha más baja del país, a pesar de la subida. El descenso más elevado debido a la subida del 27,9% del SMI se ha producido en Aragón que ha descendido un 3,5%, seguido de Extremadura cuyo descenso ha supuesto un 2,6%.**

Analizando un período más amplio, de 2014 a 2020, el mayor descenso de brecha salarial, se produjo en Cantabria (-9,79 puntos), seguida de Castilla la Mancha donde bajó 6,48 puntos. Canarias y Extremadura acumulan el descenso de su brecha salarial con motivo de la subida del SMI de 2019.

Evolución de la brecha salarial en las Comunidades Autónomas 2014-2020

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Variación 2019- 2020	Variación 2014- 2020
Total Nacional	23,25	22,86	22,35	21,92	21,42	19,5	18,72	-0,78	-4,53
Andalucía	25,34	24,21	24,35	24,36	24,44	20,94	21,26	+0,32	-4,08
Aragón	25,3	25,85	25,9	23,96	24,65	22,89	19,39	-3,5	-5,91
Asturias, Principado de	27,33	28,62	29,37	30,24	29,26	25,22	23,76	-1,46	-3,57
Balears, Illes	20,03	16,63	15,39	13,05	13,72	13,18	14,4	+1,22	-5,63
Canarias	11,82	14,33	13,89	11,15	14,7	11,51	9,85	-1,66	-1,97
Cantabria	28,42	28,92	27,74	24,7	22,56	20,14	18,63	-1,51	-9,79
Castilla y León	22,8	23,25	23,66	24,15	22,89	21,29	20,49	-0,8	-2,31
Castilla - La Mancha	20,08	20,5	20,36	20,87	20,33	15,13	13,6	-1,53	-6,48
Cataluña	25,95	23,87	23,44	23,03	22,17	20,64	19,69	-0,95	-6,26
Comunitat Valenciana	25,42	25,54	22,48	22,39	21,61	21,16	20,1	-1,06	-5,32
Extremadura	16,4	20,67	19,46	17,9	17,54	17,46	14,86	-2,6	-1,54
Galicia	20,92	21,98	23,05	22,56	21,28	19,25	19,11	-0,14	-1,81
Madrid, Comunidad de	21,55	19,94	19,72	19,66	19,76	18,53	17,76	-0,77	-3,79
Murcia, Región de	25,27	26,22	24,7	24,83	21,43	20	20,69	+0,69	-4,58
Navarra, Comunidad Foral de	29,65	28,42	28,02	26,27	23,18	22,37	23,22	+0,85	-6,43
País Vasco	23,95	24,29	24,43	23,57	22,56	19,46	17,9	-1,56	-6,05
Rioja, La	23,59	23,52	22,74	22,03	22,75	19,59	18,33	-1,26	-5,26
Subida del SMI respecto del año anterior	0	0,5	1,0	8,0	4,0	22,3	5,6		
Subida total del SMI desde el año 2014 al 2020									41,4
Subida salarial desde 2019								27,9	

11. CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD

LA PRESENCIA DE TRABAJADORES HOMBRES CONTINÚA SIENDO MAYORITARIA EN LOS PERMISOS RETRIBUIDOS MIENTRAS QUE EN LOS NO RETRIBUIDOS SON MAYORITARIAMENTE LAS MUJERES QUIENES LO SOLICITAN. 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 la corresponsabilidad.

Este nuevo permiso por nacimiento entró 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/la menor cumpla 12 meses.

El número total de **prestaciones por nacimiento y cuidado del menor reconocidas por INSS en 2022** fue de 473.7202, lo que supone un aumento del 0,4 respecto al año 2021. De ese total **224.359 prestaciones** fueron percibidas por el **1º progenitor**, habitualmente la madre biológica (la antigua prestación de maternidad) es decir, el **47,36%** del total de las prestaciones, **y 249.361 prestaciones** fueron percibidas por el **2º progenitor** (en la mayoría de los casos el padre), es decir, hubo 25.002 prestaciones reconocidas a favor del 2º progenitor, que representan el **52,64%** del total de las prestaciones.

Estos datos son prestaciones reconocidas por INSS y no se incluyen las reconocidas por el Instituto Social de la Marina, ni tampoco se incluyen los procesos de adopción y acogimiento.

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 el 1 de abril 2019, 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), y descendiendo en 2022 la diferencia a 25.002 prestaciones en favor del segundo progenitor (que suelen ser los padres), que en términos de puntos porcentuales son 5,28.

Los datos desde el año 2019 ponen de manifiesto que posiblemente para los hombres trabajadores, al tener mayores tasas de empleo y ocupación, sea más fácil 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, es cuando solicitan los permisos de cuidados, pero la diferencia entre el primer progenitor (normalmente mujeres) y el 2º progenitor (generalmente hombres), en este periodo desde 2019 a 2022 se ha acortado.

Cuadro resumen prestaciones por nacimiento y cuidado del menor 2019 2022

	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
2022	473.720	224.359	47,36	249.361	52,64

Fuente: elaboración propia a partir de datos Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2019-2022

A nivel de Comunidad Autónoma, se repite el mismo modelo, las prestaciones reconocidas a favor del 2º progenitor, normalmente el padre, son mayores que las prestaciones reconocidas para el primer progenitor, habitualmente la madre.

Cuadro resumen prestaciones por nacimiento y cuidado del menor por CC AA 2022

Comunidades Autónomas	Total prestaciones	1º progenitor	2º progenitor	Diferencia a favor 2º progenitor	% 1º progenitor sobre total prestaciones
Andalucía	86.106	41.152	44.954	3.802	47,79
Aragón	13.427	6.141	7.286	1.145	45,74
Asturias	6.768	3.259	3.509	250	48,15
Baleares	12.534	5.958	6.576	618	47,53
Canarias	16.310	7.874	8.436	562	48,28
Cantabria	4.692	2.246	2.446	200	47,87
Castilla y León	19.664	9.339	10.325	986	47,49
Castilla-La Mancha	20.476	9.038	11.438	2.400	44,14
Cataluña	84.287	39.199	45.088	5.889	46,51
Extremadura	10.311	4.978	5.333	355	48,28
Galicia	21.518	10.634	10.884	250	49,42
Madrid	78.134	38.577	39.557	980	49,37
Murcia	18.225	7.881	10.344	2.463	43,24
Navarra	6.915	3.191	3.724	533	46,15
La Rioja	3.224	1.481	1.743	262	45,94
Com. Valenciana	48.372	22.454	25.918	3.464	46,42
País Vasco	21.284	10.275	11.009	734	48,28
Ceuta	596	267	329	62	44,80
Melilla	877	415	462	47	47,32
Total	473.720	224.359	249.361	25.002	47,36

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

En la anterior tabla vemos que, en ninguna Comunidad Autónoma, el primer progenitor alcanza el 50% del total de prestaciones por nacimiento y cuidado del menor.

El mayor número de prestaciones por nacimiento y cuidado del menor se han reconocido en Andalucía (86.106) Cataluña (84.287), Madrid (78.134) y la Comunidad Valenciana (48.372) y las diferencias más pequeñas entre el 1º y 2º progenitor son en Galicia y Madrid con 49,42% y 49,37% respectivamente, porcentajes del 1º progenitor (habitualmente la madre) respecto total prestaciones reconocidas.

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 2022 el número de excedencias dadas de alta durante el pasado año 2022 fue de 47.455. Del total de excedencias, 33.290 correspondieron a mujeres (el 70,2%), y 14.165 a varones, lo que equivale al 29,8% El porcentaje de excedencias solicitadas por hombres sube notablemente desde el año 2020 al 2021 en un el 42,73% respecto al año 2021. Sin embargo, en este último año 2022 el aumento ha sido de un 13,46% para los hombres.

Evolución variación sobre los incrementos excedencias por cuidado de familiar 2014 -2022

	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%
2022	33.290	14.165	-2.406	-7,22	+1-906	+13,46

Fuente: elaboración propia a partir datos Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2014-2022

La tabla anterior muestra que las excedencias solicitadas por mujeres aumentaron hasta 2019 y a partir del 2020, las excedencias solicitadas por mujeres disminuyen. En 2022 las mujeres solicitan 2.406 menos excedencias por cuidados familiares, es decir un 7,22% menos que en 2021.

En cambio, para los hombres las excedencias solicitadas se incrementan en el año 2022, 1.906 más que en el 2021, es decir, un aumento del 13,46% respecto año anterior.

A pesar del aumento de los hombres en las excedencias para el cuidado de menores y otros familiares en 2022, el 70,20% de las personas que se acogieron a estas excedencias fueron **mujeres, frente al 29,8% de hombres.**

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 2021.

La tabla siguiente muestra que los hombres tienen una presencia muy baja en las excedencias por cuidado de hijos. En los últimos 6 años han pasado del 6,67% en el 2015, al 12,61% en 2021 en el que se 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 87,39% en el 2021; ha sido un descenso ligero de 6 puntos porcentuales, dado que en números absolutos son las mujeres quienes solicitan mayoritariamente este tipo de excedencia.

En relación con las **excedencias por cuidado de familiares**, la presencia de hombres va aumentando en las excedencias por cuidado de hijos e hijas, aunque el nº de solicitudes en términos absolutos es inferior.

En total hubo 10.601 de excedencias por cuidados de familiares en el año 2021 frente a las 37.354 de excedencias de cuidado por hijos. La presencia de hombres en la excedencia por cuidados de familiares ha aumentado, pasando de un 15,42% en el 2015 al 20,5% en 2021.

En el año 2021, este tipo de excedencia también sigue siendo mayoritariamente ejercitada por mujeres (8.428 mujeres excedencias por cuidado de familiares, que representan el 79,50% del total) frente a 2.173 excedencias por cuidados de familiares solicitadas por hombres, es decir, el 20,5%.

Excedencias por cuidado de familiar desagregadas por motivo de los cuidados 2015-2021

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
2021	32.645	87,39	4.709	12,61	8.428	79,50	2.173	20,51

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 2015-2021

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

En el año 2021, se ha producido un descenso en las **solicitudes de excedencia por cuidado de hijos** respecto al año 2020, 5.822 solicitudes menos, en la excedencia por cuidados de hijos, es decir, un 17,83% menos respecto al año anterior en las solicitadas por mujeres. Y en el caso de los hombres el descenso es mínimo, 50 solicitudes menos que el año anterior (1,06%).

Respecto a **las excedencias por cuidado de familiares**, para las mujeres se produce un descenso ligero, apenas llegan a un millar (811 excedencias menos) y para los hombres es prácticamente simbólico, 85 solicitudes menos, que representan un descenso del 3,91%. Los datos del año 2021 sobre el motivo por el que se piden las excedencias siguen confirmando que son las mujeres las que asumen el cuidado de familiares mayoritariamente, tanto de hijos e hijas menores como de cuidados de familiares.

En resumen, en números absolutos, en el año 2022, 14.165 hombres (29,8%) disfrutaron una excedencia por cuidado de hijos y familiares, frente a 33.290 mujeres (70,2%).

Y en función del tipo de excedencia (los últimos datos son del 2021), las excedencias por cuidado de hijos/as un 87,39% fueron solicitadas por mujeres (32.645) frente a 4.709 solicitadas por hombres (12,61%). Sobre las excedencias por cuidado de familiares, 2.173

fueron solicitadas por hombres para cuidar de algún familiar (20,5%) frente a 8.428 solicitadas por mujeres, que representan el 79,50% del total de este tipo de excedencias.

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.

Por Comunidades Autónomas, en el año 2022 también son las mujeres las que mayoritariamente hacen uso de las excedencias. En todas las Comunidades el porcentaje de mujeres está situado en un 70%, siendo Murcia el porcentaje más elevado con un 73,45% y el más bajo Canarias con 61,37%. Los hombres representan un 30% del total de excedencias solicitadas en cada Comunidad Autónoma.

Excedencias por cuidado de familiares por CCAA 2022

Comunidades Autónomas	Mujeres	Hombres	Total	% de mujeres
Andalucía	3.677	1.602	5.279	69,65
Aragón	1.351	543	1.894	71,33
Asturias	438	159	597	73,37
Baleares	872	439	1.311	66,51
Canarias	502	316	818	61,37
Cantabria	237	118	355	66,76
Castilla y León	1.799	765	2.564	70,16
Castilla-La Mancha	1.238	567	1.805	68,59
Cataluña	5.176	2.146	7.322	70,69
C. Valenciana	3.365	1.501	4.866	69,15
Extremadura	416	154	570	72,98
Galicia	827	385	1.212	68,23
C. Madrid	6.953	2.869	9.822	70,79
Murcia	1.400	506	1.906	73,45
Navarra	1.302	556	1.858	70,08
País Vasco	3.370	1.382	4.752	70,92
La Rioja	321	140	461	69,63
Ceuta	24	5	29	82,76
Melilla	22	12	34	64,71
Total	33.290	14.165	47.455	70,00

*Fuente: elaboración propia a partir de datos de la
Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones*

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 llevamos años reivindicando 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, 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 las personas trabajadoras la posibilidad de obtener un permiso para cuidar de familiares que necesitan ayuda. **El plazo para hacer la trasposición a nuestro derecho interno ya ha transcurrido, ya que este finalizaba el 2 de agosto de 2022. El Gobierno ha anunciado que la trasposición se va a realizar a través de la futura Ley de Familias.**

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 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 la persona trabajadora y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo grave.

En lo que respecta a su contenido, este Anteproyecto de Ley de Familias, desarrolla y modifica parte de la legislación vigente en materia de protección y reconocimiento de la familia, actualizándola a la realidad social. Uno de sus principales objetivos es garantizar el acceso de todas las familias a derechos como la salud, seguridad social, servicios sociales, educación, o cultura.

Para ello, en primer lugar, se aboga por una ampliación de la protección social a las familias y el apoyo a la crianza, creando nuevos permisos y cuidados para garantizar el derecho a la conciliación; el reconocimiento jurídico de los distintos tipos de familia; se amplía el concepto de familia numerosa, que pasa a denominarse “familia con mayores necesidades de apoyo a la crianza”; se amplía la protección de los derechos de niños, niñas y adolescentes, y avanza en la equiparación de los derechos de las parejas de hecho a los matrimonios, incluidas las pensiones de viudedad, de conformidad con lo que en este aspecto sí hemos acordado en la mesa de negociación sobre las pensiones.

Compartimos con el Gobierno la necesidad de avanzar en la protección social, jurídica y económica de las familias, para alcanzar un nuevo modelo de bienestar social, que reconozca unos derechos sociales universales y en igualdad de condiciones independientemente del tipo de familia de que se trate.

El Anteproyecto contempla:

- 5 días laborales retribuidos para los cuidadores y también se amplía el ámbito subjetivo de este permiso, incorporando a las personas convivientes sobre las que se llevará a efecto el cuidado efectivo.
- En relación a las ausencias del trabajo por fuerza mayor, se establecen como retribuidas las horas equivalentes a cuatro días al año, sin perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos.
- Se regula el permiso parental como un nuevo permiso, estableciendo una aplicación progresiva del permiso:
 - ✓ En 2023, la duración del permiso será de seis semanas.
 - ✓ En 2024, la duración del permiso será de ocho semanas.
 - ✓ Es decir, como máximo este permiso parental tendrá una duración de 8 semanas. Este sería el periodo mínimo que la Directiva señala que no puede ser transferido (2 meses) pero la duración máxima son 4 meses.
 - ✓ **No se establece en el Anteproyecto Ley de Familias que sea retribuido**, tal y como establece la Directiva del 2019 que literalmente dice: “Y deberá de ir acompañado de una remuneración o prestación económica”.

Desde UGT dudamos que sin que se haya previsto en esta ley un incremento de la inversión pública suficiente, es decir, una previsión del gasto social en protección a la familia, se pueda garantizar la eficacia de cualquier política destinada a mejorar su situación.

Es fundamental ofrecer unos servicios y prestaciones sociales suficientes, públicos y de calidad, para todas las familias y a la infancia, sin dilaciones administrativas, ofreciendo una respuesta inmediata a las situaciones de necesidad que se presenten, de forma que tengan un impacto positivo en la reducción en la intensidad de la pobreza de las familias y que ayuden a combatir su exclusión social.

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

12. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Todas las trabajadoras son susceptibles de sufrir acoso sexual y acoso por razón de sexo, pero las más expuestas son las mujeres con peores condiciones laborales. Factores de riesgo como la precariedad o la realización del trabajo en condiciones de aislamiento son determinantes cuando se analizan los perfiles de las víctimas.

Según el Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 2020, se realizaron 485 actuaciones por acoso sexual en el trabajo, con un resultado de 17 infracciones en acta y 643 personas trabajadoras afectadas, así como 107 actuaciones por acoso discriminatorio por razón de sexo, con 4 infracciones y 161 personas trabajadoras afectadas (con un importe de sanciones propuestas de 43.753 €). También se recoge que se realizaron 246 actuaciones en materia de protocolos de acoso sexual, con 14 infracciones en acta y 88 personas trabajadoras afectadas. El importe de las sanciones propuestas en materia de acoso sexual incluyendo el acoso discriminatorio por razón de sexo ascendió a la cifra de 63.094 euros.

En 2019, según el Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de ese año, se realizaron 451 actuaciones por acoso sexual en el trabajo, con un resultado de 8 infracciones y 121 personas trabajadoras afectadas, así como 182 actuaciones por acoso discriminatorio por razón de sexo, con 4 infracciones y 94 personas trabajadoras afectadas (con un importe de sanciones propuestas de 42.502 €). También se realizaron 325 actuaciones en materia de protocolos de acoso sexual, con 14 infracciones en acta y 126 personas trabajadoras afectadas. El importe de las sanciones propuestas en materia de acoso sexual incluyendo el acoso discriminatorio por razón de sexo sexual ascendió a 89.928 €.

Pese a ello, el acoso sexual y el acoso sexista es un fenómeno habitual, normalizado y muy extendido, y tal y como pone de manifiesto la Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de septiembre de 2018, sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, “en los espacios públicos y en la vida política de la Unión, un gran número de casos de acoso sexual no llega a denunciarse como consecuencia de la escasa sensibilización social al respecto, el miedo al despido, la dificultad para conseguir pruebas, unos insuficientes canales de denuncia, seguimiento y protección de la víctimas y la normalización de la violencia”.

En España, según la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019, 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. Factores de riesgo como la precariedad o la realización del trabajo en condiciones de aislamiento son determinantes cuando se analizan los perfiles de las víctimas.

Las mujeres se sienten discriminadas especialmente por las diferencias de salario y que su opinión no sea tenida en cuenta, y por la indefinición de funciones a realizar. En relación a las acciones de carácter o contenido sexual recibidos por las mujeres, los porcentajes más elevados corresponden a comentarios y chistes de carácter sexista, gestos o miradas insinuantes, contacto físico y peticiones e invitaciones de naturaleza sexual.

Aunque este tipo de comportamientos son de especial gravedad, su denuncia continúa siendo baja, por diversos motivos como el miedo a perder el puesto de trabajo, el juicio del entorno o el sentimiento de culpa. La gran mayoría de mujeres que han sufrido alguna de estas situaciones de acoso sexual o por razón de sexo no solicitó ningún tipo de baja. La existencia de protocolo no representa una garantía para las mujeres en numerosas ocasiones. Desde UGT consideramos imprescindible trabajar en las causas estructurales de la violencia de género, en la educación y en la sensibilización.

El número de mujeres reconocidas como víctimas de violencia machista en el segundo trimestre de 2022 ha ascendido a 44.543. Esta cifra supone un 10,89% más que las cifras que se registraron durante los tres primeros meses del año anterior. Las denuncias también se han incrementado un 12,33% y suman un total de 45.743.

Además, las suspensiones del régimen de visitas a padres maltratadores han crecido con respecto al mismo trimestre del pasado año un 329% al pasar de 278 a 1.193. Esta es una de las consecuencias de la aplicación por los jueces de la reforma de la Ley Orgánica de protección integral a la infancia y la adolescencia. El 16,08% de las medidas civiles adoptadas hacen referencia a esta cuestión.

En el caso de las denuncias, en torno a siete de cada diez -un 71,19% del total- fueron interpuestas por las víctimas directamente en el juzgado o en comisaría. Sin embargo, aunque el porcentaje de denuncias presentadas por familiares representan tan solo el 1,77% del total, las informadas por servicios asistenciales o terceros han experimentado un nuevo incremento: pasan de 1.299 de hace un año a 1.766 y representan casi un 3,86% del total de presentadas. Las denuncias por intervención directa de las Fuerzas de Seguridad del Estado suman 7.162 lo que supone un 15,66% del total, algo más que el mismo trimestre del año anterior.

El porcentaje de víctimas de violencia machista refleja un aumento de la tasa de mujeres que sufren esta lacra por cada 10.000 de 1,8 puntos. Así, el indicador queda en el 18,4%. Las comunidades autónomas que se sitúan por encima de la media nacional son Murcia, Balears, País Valencià, Canarias, Andalucía y Madrid. Mientras, por debajo de la tasa se sitúan Cantabria, Extremadura, Castilla-La Mancha, Navarra, Asturias, Aragón, Catalunya, La Rioja, Euskadi, Galicia y Castilla y León.

De las 12.502 órdenes de protección incoadas un total de 10.584 fueron solicitadas ante los juzgados de violencia sobre la mujer y 1.918 ante los juzgados de guardia. Las acordadas en total fueron 8.662, un número ligeramente inferior al del año anterior. Por su parte, los juzgados de violencia sobre la mujer dictaron 7.183 órdenes, es decir, el 67,9% de las solicitadas, y los de guardia acordaron 1.479: el 77% de las solicitadas en ellos.

Las medidas judiciales penales cautelares más frecuentes fueron las órdenes de alejamiento, de las que se dictaron 6.361 y representaron el 68,13% del total. Por otro lado, se impusieron hasta 6.200 prohibiciones de comunicación, un 67,35%. Por su parte, las medidas civiles sumaron un total de 5.411 y aumentan un 39% con respecto al ejercicio anterior. Las más frecuentes fueron las relacionadas con la prestación de alimentos, que se impusieron en 1.657 casos, y las relacionadas con la atribución de la vivienda, que lo hicieron hasta 1.251.

Órdenes de Protección y medidas de protección y seguridad de las víctimas de Arts. 544 ter y 544 bis por CCAA

CCAA	Incoadas	Inadmitidas	%	Resueltas adoptadas	%	Resueltas denegadas	%
Andalucía	8.123	31	0%	6.579	81%	1.513	19%
Aragón	867	3	0%	749	86%	115	13%
Asturias	641	2	0%	489	76%	150	23%
Baleares	897	0	0%	677	75%	220	25%
Canarias	1.876	26	1%	1448	77%	402	21%
Cantabria	364	0	0%	234	64%	130	36%
Castilla y León	1.556	0	0%	1177	76%	379	24%
Castilla-La Mancha	1574	0	0%	1205	77%	369	23%
Cataluña	5.112	5	0%	2.474	48%	2.633	52%
C. Valenciana	5.198	42	1%	4.400	85%	756	15%
Extremadura	825	2	0%	615	75%	208	25%
Galicia	1.784	10	1%	1176	66%	598	34%
Madrid	5.482	2	0%	2.812	51%	2.668	49%
Murcia	1.516	3	0%	1.256	83%	257	17%
Navarra	355	0	0%	252	71%	103	29%
País Vasco	790	0	0%	445	56%	345	44%
La Rioja	310	7	2%	266	86%	37	12%
España	37.270	133	0%	26.254	70%	10.883	29%

Fuente: Datos del Informe Anual sobre Violencia de Género 2021 del Consejo General del Poder Judicial

Tasa por cada 10.000 Mujeres y Ratio de Solicitudes de órdenes de protección sobre total Mujeres Víctimas de Violencia de Género en las Denuncias recibidas

CCAA	Denuncias Presentadas	Mujeres víctimas de Violencia de Género recibidas	Casos en los que las víctimas se acoge a la dispensa a la obligación de declarar como testigo	Mujeres víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres	Casos en los que la víctima se acoge a la dispensa a la obligación de declarar como testigo / por cada 100 mujeres víctimas	Órdenes/ por cada 100 mujeres víctimas de violencia de género
Andalucía	33.956	32.745	1.865	74,7	5,7	24,8
Aragón	4.008	3.561	716	53,1	20,1	24,3
Asturias	2.532	2.520	200	47,6	7,9	25,4
Baleares	6.363	6.058	652	103,0	10,8	14,8
Canarias	9.002	8.971	971	81,6	10,8	20,9
Cantabria	1.898	1.819	171	60,4	9,4	20,0
Castilla y León	5.170	5.159	474	42,6	9,2	30,2
Castilla La Mancha	6.543	6.412	446	62,7	7,0	24,5
Cataluña	21.857	21.626	2.634	54,8	12,2	23,6
C. Valenciana	22.654	22.240	2.560	86,6	11,5	23,4
Extremadura	2.592	2.589	130	48,3	5,0	31,9
Galicia	6.259	6.219	471	44,5	7,6	28,7
Madrid	25.454	24.892	3.159	70,7	12,7	22,0
Murcia	6.750	6.736	622	88,9	9,2	22,5
Navarra	1.630	1.630	43	48,8	2,6	21,8
País Vasco	5.357	5.354	492	47,1	9,2	14,8
La Rioja	823	821	114	50,7	13,9	37,8
España	162.848	159.352	15.720	66,0	9,9	23,4

Fuente: Datos del Informe Anual sobre Violencia de Género 2021 del Consejo General del Poder Judicial

CONCLUSIONES

La reforma laboral y el aumento del SMI, entre otras medidas, buena parte de ellas fruto del Dialogo Social, están contribuyendo a luchar en mayor medida contra la desigualdad de género en el mundo laboral de nuestro país.

En 2022, 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.

'''→ La EPA de 2022 muestra que la **tasa de actividad de las mujeres** ha crecido respecto de 2021, a pesar de ello, la **brecha de género** ha ascendido levemente en 0,07 puntos, situándose en **9,91 puntos**. La tasa de actividad de las mujeres en 2022 fue del 53,84% frente al 63,75% de los hombres.

'''→ En **inactividad** la diferencia entre mujeres y hombres sigue siendo enorme. La **inactividad por labores del hogar, en las que se incluye el cuidado familiar, ha crecido en 0,71 puntos**. Las mujeres son mayoría entre la población inactiva y constituyen el 57,43% de su totalidad. En 2022, **del total de personas inactivas que no buscaron empleo por motivo de dedicarse al cuidado de niños o adultos enfermos, personas con discapacidad o mayores, el 91,71% 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 2022 en relación con 2021, situándose en el 87,71% de mujeres frente al 12,29% de hombres**.

'''→ Hay 1.539.720 mujeres ocupadas menos que hombres ocupados. La brecha de género se mantiene en la **tasa de empleo**, incluso vuelve a aumentar respecto al 2021. Por Comunidades Autónomas, solo siete de ellas presentan una tasa de empleo femenino superior a la media nacional (que es del 45,89%): Baleares con un 52,14%, Madrid con un 51,54%, y Cataluña con un 50,85% son las que presentan una tasa de empleo femenino más alta, seguidas de La Rioja (49,48%), Navarra (49,06%), Aragón con un 48,03% y País Vasco (47,42%). El resto de las comunidades autónomas (12 en total) presentan una tasa inferior a la media nacional: Ceuta con un 35,03%, Andalucía con un 39,48%, Extremadura y Asturias con un 39,21% seguidas de Melilla (41,95%), Castilla y León (44,96), Canarias (44,41%), Cantabria (44,05%), Castilla La Mancha (42,36%), Galicia (43,32%), Comunidad Valenciana (45,36%), y Murcia (45,28%).

'''→ Durante los años de la pandemia (2020 y 2021) el 52% y el 55,67% respectivamente, fueron mujeres quienes resultaron **afectadas mayoritariamente por ERTES**, ya que los periodos de inactividad y restricciones afectaron a sectores feminizados como hostelería, comercio, turismo, servicios personales como peluquería, revelando la fuerte

segregación ocupacional de género que existe en el mercado laboral. **En el año 2022**, cuando se ha superado la crisis provocada por la COVID 19, y las causas ya no obedecen a la misma, **las mujeres representan el 34,10% del total de personas afectadas por ERTES**. En los ERTES de suspensión total de empleo son mujeres el 27,99% y en los de suspensión parcial las mujeres representamos el 48,15%.

- '''→ Persiste **la segregación ocupacional de las mujeres** que se concentran mayoritariamente en el sector servicios. El 88,65% de la ocupación femenina se aglutina en este sector, mientras que su presencia en industria, construcción y agricultura es muy minoritaria.
- '''→ Las mujeres representan la mayoría solo en **4 grupos de ocupación** del total de 10 grupos. Así, las mujeres somos casi el 68% (67,64%) del total de personas ocupadas en el grupo de empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina, es decir, una amplia mayoría. En el grupo de las y los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores representamos el 60,11%; en el grupo de técnicos y profesionales científicos e intelectuales las mujeres representan el 58,20% del total personas ocupadas, y en ocupaciones elementales un 56,94%, donde se incluyen los trabajos del hogar familiar. En el lado opuesto, en el grupo de artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) las mujeres solo son el 8,18% del total de personas ocupadas. Estos datos ponen de manifiesto la fuerte segregación ocupacional del mercado laboral.
- '''→ En el año 2022, son **mayoría las mujeres asalariadas que trabajan en su domicilio particular cuando se realiza ocasionalmente**, aunque durante la pandemia representaron la mayoría de las personas que trabajaban en su casa más de la mitad de los días de trabajo asumiendo el papel de maestras y cuidadoras.
- '''→ **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 73,91% del empleo a tiempo parcial en 2022 lo han desempeñado mujeres**, frente al 26,09% de los hombres. Este porcentaje es inferior al registrado en 2021, que fue del 74,67%. **En 2022 se reduce en 1,52 puntos respecto de 2021**. Del **total del empleo femenino, tan solo el 78,37% es empleo a tiempo completo**, mientras que para los hombres el trabajo a tiempo completo representa el 93,44%.
- '''→ **El paro de las mujeres** sigue superando al de los hombres, sin embargo, la brecha de género desciende respecto de 2021. El **descenso en la tasa de paro de las mujeres en 2022 (1,96 puntos) es mayor que el experimentado por los hombres (1,79 puntos)** y la brecha de género en el paro desciende en 0,17 puntos (de 3,66 en 2021 a 3,49 en 2022).
- '''→ Con respecto a las **modalidades de contratación**, la **reforma laboral aprobada por Real Decreto-ley 32/2021**, de 28 de diciembre, de medidas urgentes

para la reforma laboral, en términos absolutos ha beneficiado a las mujeres en 2022. Hay 1.021.775 mujeres más con contratos indefinidos y ha descendido en 401.245 las mujeres en contratos de duración determinada. A pesar de los efectos positivos que la reforma laboral 2022 ha tenido para las mujeres siguen existiendo importantes desigualdades entre hombres y mujeres. Somos mayoría en los contratos fijos discontinuos con 55,25% dentro de los contratos de duración indefinida. Y en los contratos temporales las mujeres representan 62,54% en los contratos temporales para cubrir la ausencia total o parcial de otro trabajador. La precariedad e inestabilidad en el empleo sigue afectando más a las mujeres que a los hombres.

'''→ **La brecha salarial** desciende del 19,5 del año anterior al 18,72 (datos del 2020). La ganancia media para los hombres fue de 27.642,52 euros y para las mujeres de 22.467,48 euros, una **diferencia anual de 5.175,04 euros**. El descenso más elevado debido a la subida del 27,9 % del SMI se ha producido en Aragón que ha descendido la brecha salarial un 3,5 %, seguido de Extremadura cuyo descenso ha supuesto un 2,6%. **Andalucía, Murcia, Navarra y Baleares** son las únicas Comunidades Autónomas que no solo no han rebajado la brecha salarial entre mujeres y hombres respecto al año anterior, si no que ha aumentado 0,32 puntos a pesar de **la fuerte subida del SMI de 2019**.

'''→ **Las tareas de cuidados familiares siguen siendo asumidas mayoritariamente por mujeres**. La presencia de trabajadores masculinos continúa siendo mayoritaria en los permisos retribuidos mientras que en los no retribuidos son mayoritariamente las mujeres quienes lo solicitan. La corresponsabilidad en el ejercicio del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento mejora. Del total de prestaciones por nacimiento, 224.359 prestaciones fueron percibidas por el 1º progenitor, (habitualmente la madre biológica), el 47,36% y 249.361 prestaciones fueron percibidas por el 2º progenitor (en la mayoría de los casos el padre), un 52,64% del total de las prestaciones. Mientras que en las excedencias por cuidados de familiares, que son permisos no retribuidos, fueron disfrutadas un 72,2% por mujeres frente al 29,8% de hombres. En números absolutos, en el año 2022, 33.290 mujeres disfrutaron una excedencia por cuidado de hijos y familiares, frente a 14.165 hombres.

'''→ **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. En España, según la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de 2019, 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. Factores de riesgo como la precariedad o la realización del trabajo en condiciones de aislamiento son determinantes cuando se analizan los perfiles de las víctimas.

DESDE UGT REIVINDICAMOS:

- ✓ La subida del SMI a 1080 euros ha sido una medida indispensable para reducir la brecha de género, siendo seis de cada diez personas beneficiadas mujeres. Es necesario continuar con las mejoras brindadas por la reforma laboral para evitar que las personas trabajadoras paguen las consecuencias de una coyuntura económica forzada por la situación internacional y para evitar que se produzca una desaceleración de la economía.
- ✓ Impulsar la negociación colectiva de medidas de igualdad en los convenios colectivos y en los planes de igualdad, adaptando dicha negociación a la normativa reglamentaria de planes de igualdad y de igualdad retributiva y dotar de recursos públicos necesarios para el cumplimiento de este objetivo.
- ✓ Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación.
- ✓ Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo, con perspectiva de género. Adoptar medidas de acción positiva en las políticas generales dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo.
- ✓ 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.
- ✓ Plena equiparación en derechos de las trabajadoras del hogar.
- ✓ Implantar una jornada laboral de 32 horas.
- ✓ UGT espera que la ratificación del Convenio 189 por parte de España del Convenio, sea un acicate para seguir modificando aquellos aspectos que, hoy por hoy, aún constituyen diferencias no justificadas entre las trabajadoras del hogar y el resto de la población trabajadora.

En este sentido, el sindicato insiste al Gobierno en la necesidad de abrir la mesa de Diálogo Social, tal como se hizo en el año 2011, para seguir dignificando las condiciones de empleo de un sector que en el año 2020 fue considerado esencial.

- ✓ Dado que el 25 de mayo de 2023 entrará en vigor el Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el acoso en el mundo del trabajo, que se adopten las medidas necesarias para trasladar a nuestra legislación aquellos contenidos que no estén contemplados en la actualidad.
- ✓ Combatir la violencia machista desde los centros de trabajo, adoptando protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, e introduciendo en estos protocolos las novedades introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
- ✓ Invertir en educación en igualdad para lograr una cultura libre de violencias machistas a través de una educación transformadora e igualitaria desde edades tempranas. Que se eduque en la corresponsabilidad, la equidad, la autonomía y la libertad. Que se garanticen unas condiciones de trabajo y empleo decentes para todo el profesorado y persona trabajadoras del ámbito educativo, siendo este sector uno de los más feminizados.
- ✓ Que se garantice el derecho al aborto sin ningún tipo de coacción frente a su la libre decisión de las mujeres en la sanidad pública de todo el territorio nacional sin excepción, acabar con la violencia obstétrica y garantizar todos los derechos reproductivos y sexuales de las mujeres como una prioridad en las políticas públicas del territorio nacional.
- ✓ 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.

ANEXOS

ANEXO I: OCUPADOS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN y COMUNIDAD AUTÓNOMA

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 ANDALUCÍA

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	3.267.900	1.825.250	1.442.605	382.600	44,15
1 Directores y gerentes	122.125	80.475	41.650	38.825	34,10
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	583.275	255.200	328.075	+72.875	56,25
3 Técnicos; profesionales de apoyo	344.375	209.400	134.975	74.425	39,19
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	262.925	96.575	166.350	+69,775	63,27
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	774.725	320.525	454.200	+133,675	58,63
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	91.300	76.125	15.175	60.905	16,62
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	341.575	309.450	32.125	277.325	9,40
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	242.275	224.775	17.500	207.275	7,22
9 Ocupaciones elementales	483.950	232.625	251.325	+18.700	51,93
10 Ocupaciones militares	21.425	20.150	1.300	18.850	6,07

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 ARAGÓN

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	584.675	315.375	269.300	46.075	46,06
1 Directores y gerentes	20.950	13.925	7.025	6.900	33,53
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	107.00	42.900	64.800	+21,9	60,17
3 Técnicos; profesionales de apoyo	66.205	40.825	25.425	15.400	38,38
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	59.450	20.805	38.600	+17,750	64,93
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	107.175	34.675	72.500	+37.825	67,65
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	21.450	17.975	3.475	14.500	16,20
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	67.725	60.500	7.225	53.275	10,67
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	62.100	52.625	9.475	43.105	15,26
9 Ocupaciones elementales	66.550	27.005	39.500	+12.450	59,35
10 Ocupaciones militares	5.450	4.150	1.300	2.850	23,85

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 ASTURIAS

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	383.850	201.650	182.200	19,45	47,47
1 Directores y gerentes	13.175	8.875	4.300	4.575	32,64
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	77.725	32.350	45.375	+13,025	58,38
3 Técnicos; profesionales de apoyo	48.,005	28.450	19.600	8,85	40,79
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	28.475	8.925	19.550	+10,625	68,66
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	88.050	29.225	58.825	+29,6	66,81
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	12.205	7.875	4.375	3.500	35,71
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	43.775	41.050	2.725	38.325	6,23
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	31.750	29.475	2.275	27.200	7,17
9 Ocupaciones elementales	38.325	13.475	24.850	+11,375	64,84
10 Ocupaciones militares	2.175	1.950	225	1,725	10,34

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 BALEARES

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	592.375	318.975	273.400	45,575	46,15
1 Directores y gerentes	34.550	21.850	12.700	9,15	36,76
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	97.625	39.525	58.100	+18,575	59,51
3 Técnicos; profesionales de apoyo	55.600	36.025	19.575	16.450	35,21
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	73.950	21.250	52.700	+31,450	71,26
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	134.750	57.450	77.300	+19.850	57,37
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	11.275	10.625	650	9.975	5,76
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	85.000	81.975	3.025	78.950	3,56
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	27.800	24.925	2.875	22.050	10,34
9 Ocupaciones elementales	70.975	24.550	46.425	+21.875	65,41
10 Ocupaciones militares	725	725		725	0

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 CANARIAS

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	843.400	509.400	334.000	175.400	39,60
1 Directores y gerentes	39.875	26.000	13.475	12.925	33,79
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	143.850	57.375	86.475	+9,1	60,11
3 Técnicos; profesionales de apoyo	95.700	51.475	44.225	7.250	46,21
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	91.750	26.300	65.450	+39,15	71,34
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	294.225	138.175	156.050	+17.875	53,04
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	15.225	12.750	2.475	10.275	16,26
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	81.925	78.250	3.675	74.575	4,49
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	44.825	41.650	3.175	38.475	7,08
9 Ocupaciones elementales	135.450	69.200	66.250	2.950	48,91
10 Ocupaciones militares	9.375	7.750	1.625	6.125	17,33

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 CANTABRIA

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	248.400	134.305	114.050	20.300	45,91
1 Directores y gerentes	9.000	6.175	2.825	3.305	31,39
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4.475	18.350	25.125	+6,775	57,79
3 Técnicos; profesionales de apoyo	27.850	17.700	10,15	7,55	36,45
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	28.275	8.275	20.000	+11.725	70,73
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	58.475	20.975	37.500	+16.525	64,13
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	7.050	5.300	1.750	3,55	24,82
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	31.700	28.700	3.000	25,7	9,46
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	22.775	21.050	1.725	19,325	7,57
9 Ocupaciones elementales	19.550	7.525	12.025	+4.500	61,51
10 Ocupaciones militares	250	250	0	250	0

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 CASTILLA Y LEÓN

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	1.007.625	543.575	464.050	79.525	46,05
1 Directores y gerentes	33.605	22.350	11.300	11.050	33,58
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	179.600	69.775	109.825	+40,050	61,15
3 Técnicos; profesionales de apoyo	94.425	56.425	38.000	18.425	40,24
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	94.725	30.375	64.305	+33,975	67,93
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	225.100	82.325	142.775	+60,45	63,43
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	46.000	38.605	7.350	31.300	15,98
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	117.550	109.375	8.175	101.200	6,95
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	90.850	79.400	11.450	67.950	12,60
9 Ocupaciones elementales	117.425	47.800	69.625	+21,825	59,29
10 Ocupaciones militares	8.225	7.075	1.150	5.925	13,98

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

**PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022
CASTILLA-LA MANCHA**

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	867.100	505.625	361.475	144.150	41,69
1 Directores y gerentes	26.725	17.625	9.100	8.525	34,05
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	123.800	48.850	74.905	+6.100	60,54
3 Técnicos; profesionales de apoyo	86.650	56.525	30.125	26,4	34,77
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	78.200	26.950	51.250	+24,3	65,54
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	177.675	71.700	105.975	+34,275	59,65
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	33.550	28.300	5.250	23.050	15,65
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	125.500	114,375	11.125	103.250	8,86
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	88.175	78.725	9.450	69.275	10,72
9 Ocupaciones elementales	118.475	55.000	63.475	+8,475	53,58
10 Ocupaciones militares	8.375	7.575	800	6.775	9,55

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 CATALUNYA

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	3.514.275	1.838.575	1.675.700	162.875	47,68
1 Directores y gerentes	175.675	113.200	62.475	50.725	35,56
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	729.250	307.475	421.775	+114.300	57,84
3 Técnicos; profesionales de apoyo	438.075	278.825	159.250	119.575	36,35
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	463.350	139.900	323.450	+183,55	69,81
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	674.875	256.625	418.250	+161,625	61,97
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	44.975	39.350	5.625	33.725	12,51
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	345.650	317.600	28.050	289.550	8,12
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	280.625	219.100	61.525	157.575	21,92
9 Ocupaciones elementales	359.800	164.550	195.250	+30,700	54,27
10 Ocupaciones militares	1.925	1.925	0	1.925	0

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022
COMUNIDAD VALENCIANA

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	2.183.400	1.186.500	996.900	189.600	45,66
1 Directores y gerentes	93.325	62.650	30.675	31.975	32,87
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	367.600	153.225	214.750	+61,15	58,32
3 Técnicos; profesionales de apoyo	252.150	160.750	91.400	69.350	36,25
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	210.825	68.100	142.725	+74.625	67,70
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	464.125	179.400	284.725	+105.325	61,35
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	34.175	28.100	6.075	22.025	17,78
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	228.800	209.000	19.800	189.200	8,65
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	237.800	200.425	37.375	163.050	15,72
9 Ocupaciones elementales	283.225	114.825	168.400	+53.575	59,46
10 Ocupaciones militares	11.400	10.025	1.375	8.650	12,06

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 EXTREMADURA

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	409.750	232.225	177.525	54.700	43,33
1 Directores y gerentes	11.125	8.725	2.400	6.325	21,57
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	67.750	26.375	41.375	+15.000	61,07
3 Técnicos; profesionales de apoyo	35.650	22.105	13.500	8.650	37,87
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	40.525	14.625	25.900	+11.275	63,91
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	94.725	36.075	58.650	+22.575	61,92
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	18.600	15.775	2.825	12.950	15,19
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	51.900	47.725	4.175	43.550	8,04
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	25.075	23.705	1.325	22.425	5,28
9 Ocupaciones elementales	61.250	34.175	27.075	7.100	44,20
10 Ocupaciones militares	3.225	2.900	325	2.575	10,08

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 GALICIA

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	1.103.700	574.25	529.175	45.350	47,95
1 Directores y gerentes	34.700	23.350	11.350	12.000	32,71
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	200.325	77.600	122.725	+45.125	61,26
3 Técnicos; profesionales de apoyo	125.075	78.000	47.075	30.925	37,64
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	97.025	29.700	67.325	+37.625	69,39
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	251.400	84.375	167.025	+82.650	66,44
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	53.800	36.100	17.700	18.400	32,90
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	143.800	126.475	17.325	109.150	12,05
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	92.100	75.925	16.175	59.750	17,56
9 Ocupaciones elementales	99.900	38.000	61.900	+23.900	61,96
10 Ocupaciones militares	5.600	5.075	525	4.550	9,38

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 MADRID

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	3.190.050	1.653.000	1.537.050	115.950	48,18
1 Directores y gerentes	195.525	121.825	73.700	48.125	37,69
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	792.850	345.950	446.900	+100.950	56,37
3 Técnicos; profesionales de apoyo	477.850	281.925	195.925	86.000	41,00
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	374.775	120.625	254.150	+133,525	67,81
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	567.050	256.405	310.600	+54.150	54,77
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	21.700	17.975	3.725	14.250	17,17
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	245.400	231.300	14.100	217.200	5,75
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	164.525	147.750	16.775	130.975	10,20
9 Ocupaciones elementales	333.100	113.650	219.450	+105.800	65,88
10 Ocupaciones militares	17.225	15.525	1.700	13.825	9,87

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 MURCIA

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	650.125	364.500	285.625	78.875	43,93
1 Directores y gerentes	20.225	14.100	6.125	7.975	30,28
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	96.450	38.200	58.25	+20,05	60,39
3 Técnicos; profesionales de apoyo	61.425	41.750	19.675	22.075	32,03
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	59.675	21.375	38.300	+16.925	64,18
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	129.575	49.750	79.825	+30,075	61,61
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	13.575	9.825	3.750	6.075	27,62
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	71.275	65.405	5.825	59.625	8,17
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	56.150	49.950	6.200	43.750	11,04
9 Ocupaciones elementales	137.050	69.625	67.425	2.200	49,20
10 Ocupaciones militares	4.800	4.475	325	4.150	6,77

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 NAVARRA

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	291.725	155.200	136.525	18.675	46,80
1 Directores y gerentes	9.825	6.425	3.400	3.025	34,61
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	65.425	26.850	38.575	+11,725	58,96
3 Técnicos; profesionales de apoyo	35.500	23.400	12.100	11.300	34,08
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	23.925	6.700	17.225	+10.525	72,00
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	51.550	17.325	34.225	+16,900	66,39
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	4.825	3.375	1.450	1.925	30,05
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	43.725	38.150	5.575	32.575	12,75
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	31.500	23.675	7.825	15.850	24,84
9 Ocupaciones elementales	25.100	9000	16.100	+7,100	64,14
10 Ocupaciones militares	275	275	0	275	0

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 PAÍS VASCO

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	949.300	495.575	453.725	41.850	47,80
1 Directores y gerentes	40.475	26.725	13.750	12.975	33,97
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	225.625	90.625	135.000	+44.375	59,83
3 Técnicos; profesionales de apoyo	131.500	85.000	46.500	38.500	35,36
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	104.425	31.850	72.575	+40.725	69,50
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	173.000	61.675	111.325	+49,.50	64,35
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	9.400	7.150	2.250	4.900	23,94
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	95.325	87.600	7.725	79,875	8,10
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	94.000	78.550	15.450	63.100	16,44
9 Ocupaciones elementales	75.400	26.250	49.150	+22.900	65,19
10 Ocupaciones militares	500	500	0	500	500

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 LA RIOJA

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	143.400	76.475	66,25	9.550	46,67
1 Directores y gerentes	5.800	3.675	2.125	1.550	36,64
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	25.000	9.875	15.125	+5.250	60,50
3 Técnicos; profesionales de apoyo	14.700	8.450	6.250	2.200	42,52
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	14.125	2.900	11.225	+8.325	79,47
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	23.825	7.825	16.000	+8.175	67,16
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	4.800	4.050	750	3.300	15,63
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	21.600	19.025	2.575	16.450	11,92
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	17.750	14.100	3.650	10.450	20,56
9 Ocupaciones elementales	15,525	6.350	9.175	+2.825	59,10
10 Ocupaciones militares	225	225	0	225	0

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 CEUTA

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	29.000	17,8	11.200	6,6	38,62
1 Directores y gerentes	1.425	1.050	375	0,675	26,32
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	5.100	2.100	3.000	+900	58,82
3 Técnicos; profesionales de apoyo	1.575	875	700	175	44,44
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2.500	875	1.625	+750	65,00
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	8.600	4.900	3.700	1.200	43,02
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	200	200	0	200	0
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1.275	1.275	0	1.275	0
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.850	1.850	0	1.850	0
9 Ocupaciones elementales	2.975	1.700	1.275	425	42,86
10 Ocupaciones militares	3.575	3.000	575	2.425	16,08

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 MELILLA

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	%Mujeres
Total	30.075	16.625	13,45	3,175	44,72
1 Directores y gerentes	1.225	900	325	575	26,53
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	6.025	1.750	4.275	+2,525	70,95
3 Técnicos; profesionales de apoyo	2.550	1.425	1.125	300	44,12
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	3.150	1.050	2.100	+1-050	66,67
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	8.525	5.350	3.175	2.175	37,24
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	75	0	75	75	0
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	1.575	1.525	50	1.475	3,17
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	675	675	0	675	0
9 Ocupaciones elementales	2.775	725	2.050	+1.325	73,87
10 Ocupaciones militares	3.575	3.275	300	2.975	8,39

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2022 INE Población ocupada