



UGT 

**DÍA DE LA MUJER
TRABAJADORA**

8M
2024

**OBJETIVO IGUALDAD
NO ES SOLO COSA NUESTRA:
CORRESPONSABILIDAD**



4 de Marzo de 2024

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. ACTIVIDAD	5
2. INACTIVIDAD	9
3. OCUPACIÓN Y EMPLEO	14
4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL	19
5. PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN	22
6. TRABAJO A DISTANCIA/TELETRABAJO	24
7. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y JORNADA	27
8. PARO	34
9. MODALIDADES DE CONTRATOS	38
10. RETRIBUCIONES	44
11. CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD	50
12. LAS VIOLENCIAS MACHISTAS DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL	57
CONCLUSIONES	59
DESDE UGT REIVINDICAMOS	62

Desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, 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.

En el contexto político, en mayo del 2023 finalizó la XIV Legislatura, del 1º gobierno de coalición progresista (PSOE y Unidas Podemos), que ha traído logros fundamentales en materia legislativa, muchos de ellos fruto del Diálogo Social, con un impacto muy positivo en las mujeres y en la reducción de las brechas de género, como, por ejemplo la reforma laboral del año 2021, que ha multiplicado la contratación indefinida de las mujeres y ha reducido la temporalidad; los RD 901 y 902 del año 2020, que han reglamentado la obligatoriedad de los planes de igualdad en las empresas y suponen avances para la igualdad retributiva; el RDL de equiparación del empleo del hogar, que reconoce a las trabajadoras del hogar el derecho a las prestaciones de desempleo, tanto contributivas como asistenciales, entre otras mejoras.

Hay que destacar por la importancia y efectos positivos que tiene para las mujeres, las reformas

materia de pensiones del 2021 y 2023, que además de asegurar la sostenibilidad del sistema público y la capacidad adquisitiva de las personas pensionistas han incluido medidas dirigidas a reducir la brecha de género, especialmente, la equiparación del trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los períodos de cotización necesarios para el reconocimiento de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor.

Esta medida facilita que los más de 2 millones de trabajadores con contratos a tiempo parcial -en su gran mayoría mujeres- no se vean perjudicadas a la hora de acceder a estas prestaciones por la aplicación de esos coeficientes de parcialidad. O el aumento del Salario Mínimo Interprofesional que, junto, con el aumento de los salarios en convenios pactado en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, AENC (con una media del 4,6%) ha tenido un impacto directo en los salarios de millones de mujeres, especialmente entre quienes reciben un menor salario. Cabe resaltar que el Gobierno elevó el SMI desde los 735 euros en 2018 hasta los 1.080 en 2023, un incremento del 47%. Con el aumento del SMI aprobado para el 2024 (del 5%, el SMI se incrementa en un 54% desde 2018.

Además, la pasada legislatura significó nuevas leyes que han consolidado nuevos derechos para las mujeres, entre ellas destacamos la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, junto a nuevos permisos de conciliación corresponsable y la puesta en marcha de programas como el Plan Corresponsables que suponen poner en la agenda pública la urgente necesidad de cambiar de modelo de cuidados.

Pero a pesar de estas medidas legislativas, las brechas de género siguen siendo persistentes. A pesar de la mejora en el empleo, y que trabajan más mujeres que nunca (9,8 millones), subsiste una intolerable brecha de género en la actividad

de cerca de 10 puntos. Al igual que la brecha de género en el empleo; el trabajo a tiempo parcial sigue feminizado (7 de cada 10 empleos a tiempo parcial los desempeñan mujeres), al igual que el paro registrado (6 de cada 10 personas en paro son mujeres). A pesar de la reducción por el impacto de la subida del SMI y los salarios de convenios persiste una sustancial brecha salarial. Según los datos de la última Encuesta de Estructura Salarial (EES 2021, INE), las mujeres dejaron de cobrar en su ganancia anual más de 5.000 euros respecto a sus compañeros (5.212,74), y 1 de cada 4 trabajadoras cobraba un salario igual o menor al SMI.

En cuanto a los cuidados, según la encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas, sobre la igualdad entre hombres y mujeres, que un hombre se acoja al permiso por nacimiento (paternidad) para cuidar a su hijo, el 90,4% de los hombres lo aprueba y el 92,4% de las mujeres. Este es el comienzo de la corresponsabilidad y de la equiparación legal en la duración de los permisos por nacimiento para el 1º progenitor (habitualmente la madre) y el 2º progenitor (habitualmente el padre) desde 2021.

Ahora que un hombre asuma una parte igualitaria de las tareas del hogar, el 98,4% de los hombres y el 99% de las mujeres lo consideran deseable. Ahora preguntados por las horas que dedican al cuidado de los hijos, las mujeres dedican 412 minutos al día de media y los hombres prácticamente la mitad, 229 minutos. Si ha cambiado el tiempo dedicado al cuidado de personas enfermas, los minutos dedicados por mujeres y hombres se aproximan, 365 minutos ellas y 314 los hombres.

Por ello, desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadoras reivindicamos que se sigan adoptando tanto medidas legislativas como planes, programas que corrijan las brechas de

género en el empleo y la igualdad efectiva de hombres y mujeres sea una realidad.

Consideramos prioritario que se modifique la regulación de los nuevos permisos, llevada a cabo a través del Real Decreto 5/2023, y que se realice la transposición de la Directiva comunitaria de conciliación 2019/1158, de forma correcta.

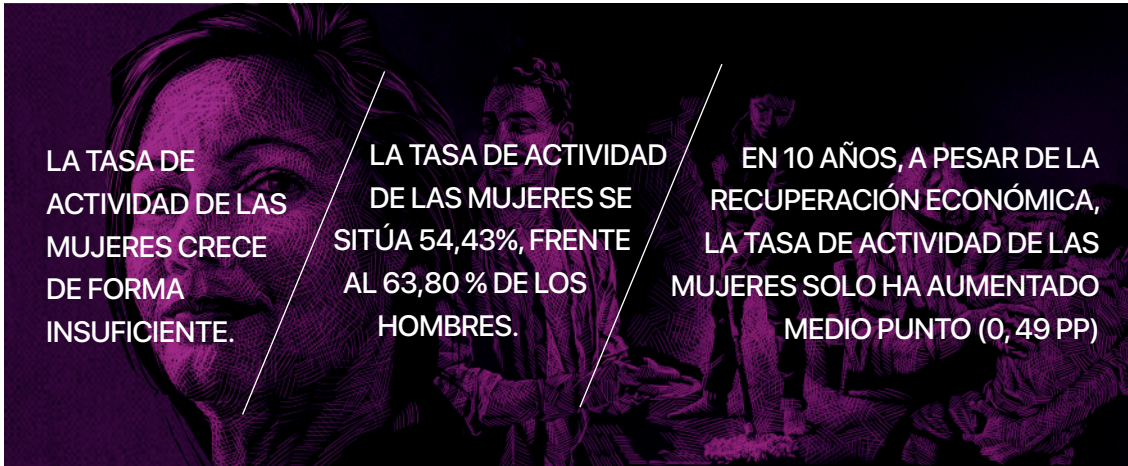
Así mismo, también UGT, considera que se debe proceder a realizar la transposición de la Directiva 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

Igualmente, que se adopten todas medidas necesarias para adecuar nuestra legislación a los Convenios 189 y 190 de la OIT que ya han entrado en vigor.

Sería deseable que todas estas adaptaciones normativas, puedan ser fruto del Diálogo Social, para que cuenten con el apoyo de los interlocutores sociales y se favorezca su implantación.

También queremos reivindicar el papel de la negociación colectiva para alcanzar la igualdad real en las empresas, a través de los convenios y planes de igualdad. Para ello y poder cumplir con el mandato establecido en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y hombres, negociar las medidas y planes de igualdad, son necesarios poder contar recursos económicos y humanos para poder negociar las medidas y planes y poder hacer un seguimiento y evaluación de las mismas.

1. ACTIVIDAD



LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES CRECE DE FORMA INSUFICIENTE.

LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES SE SITÚA 54,43%, FRENTE AL 63,80 % DE LOS HOMBRES.

EN 10 AÑOS, A PESAR DE LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA, LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES SOLO HA AUMENTADO MEDIO PUNTO (0,49 PP)

La tasa de actividad tanto para hombres como para mujeres asciende en 2023 respecto a la tasa del año 2022. La tasa de actividad femenina crece situándose en 54,43%, si bien continúa manteniendo una brecha muy importante respecto de los hombres, cuya tasa se sitúa en 63,80%.

La brecha de género en la tasa de actividad de mujeres y hombres se sitúa en el 9,37% por lo que respecto al año anterior solo ha descendió 0,43 pp.

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.

Tasa de actividad por sexo 2023/2022				
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia Brecha
2023	58,98%	63,80%	54,43%	9,37%
2022	58,65%	63,74%	53,84%	9,80%

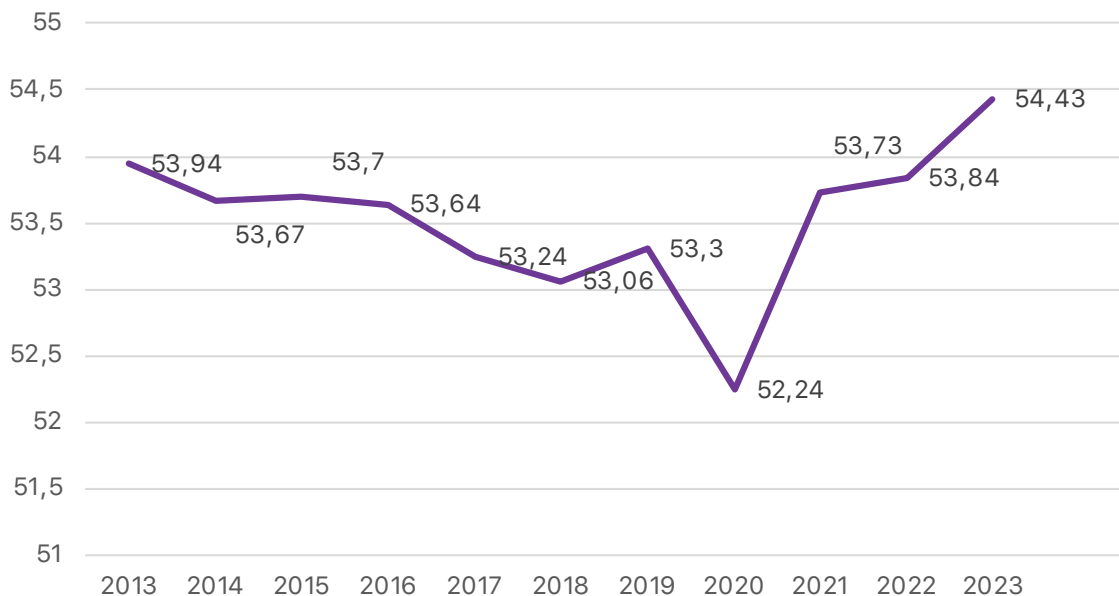
Fuente: Elaboración propia a partir de EPA/INE datos 2023/2022

En cuanto a la evolución de la tasa de actividad de las mujeres en estos 10 años, se observa una tendencia a la baja de los últimos años, desde el año 2013 al 2020, produciéndose el descenso más acusado en el año 2020, con una tasa de actividad femenina del 52,24%, fruto de la paralización de la economía como consecuencia de la crisis sanitaria producida por la COVID-19. A partir de ese año continúa incrementándose ligeramente hasta llegar en el año 2023 con una tasa de 54,43%.

En 2013 contábamos con una tasa de actividad femenina de 53,94%; en el año 2023 se sitúa

en 54,43%. Con lo cual durante este periodo de 10 años, la tasa de actividad de las mujeres solo ha aumentado 0,49 puntos porcentuales, con lo que podemos concluir que a pesar de la recuperación de la economía desde la crisis financiera de los años 2012 y siguientes y los años de la pandemia, de los avances legislativos en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres como otras medidas sociales adoptadas por el Gobierno, las tasa de actividad de las mujeres permanece prácticamente invariable en estos años y no aumenta de forma significativa.

Evolución tasa actividad mujeres



Fuente: Elaboración propia a partir de EPA/INE datos 2013/2023



La tasa de actividad de mujeres en 2023 asciende respecto de 2022 en todas las CCAA.

La tasa de actividad de las mujeres más alta, superando la media de la tasa de actividad femenina nacional en 2023 (54,43%), la encontramos en Baleares (59,67%), seguida de Madrid (59,42%), Cataluña (57,46%), Ceuta (56,44%), Canarias (55,18%), Navarra (54,92%) La Rioja (54,69%) y Aragón (54,49%).

Las Comunidades Autónomas con tasas más bajas de actividad femenina y por debajo de la media nacional son Asturias (47,67%), Galicia (49,51%), Castilla y León (49,83%), Extremadura

(50,46%) Cantabria (50,74%), Melilla (51,98%), seguidas de Andalucía (52,14%), País Vasco (52,68%) y Castilla La Mancha (52,82%). El resto por debajo de la media nacional se sitúan Murcia (53,46%) y Comunidad Valenciana (54,30%).

La brecha de género en la tasa de actividad ha descendido en 2023 respecto de 2022 en muchas comunidades autónomas. En Asturias ha descendido la brecha 3,01 puntos, en Castilla La Mancha 1,41 puntos y en Baleares 1,39 puntos. Otras comunidades el descenso de la brecha oscila desde 0,94 puntos de Andalucía, 0,86 puntos Aragón, 0,84 puntos en el País Vasco hasta 0,2 puntos en Catalunya.

Tasas de población activa por sexo y CCAA 2023 / 2022

Comunidades Autónomas	Tasa de actividad de hombres		Tasa de actividad de mujeres		Brecha M/H		Diferencias brecha 2023/2022
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	
Nacional	63,80	63,75 %	54,43	53,84 %	9,37	9,91	0,54
Andalucía	62,64	62,48 %	52,14	51,04 %	10,5	11,44	0,94
Aragón	63,03	63,60 %	54,49	54,20 %	8,54	9,40	0,86
Asturias	53,97	54,70 %	47,67	45,39 %	6,3	9,31	3,01
Baleares	67,94	68,96 %	59,67	59,31 %	8,27	9,66	1,39
Canarias	64,42	63,58 %	55,18	54,84 %	9,24	8,74	+0,5
Cantabria	59,56	60,19 %	50,74	49,69 %	8,82	10,50	1,68
Castilla y León	59,73	59,43 %	49,83	50,70 %	9,9	8,73	+1,17
Castilla-La Mancha	65,39	66,19 %	52,82	52,20 %	12,57	13,98	1,41
Cataluña	65,89	65,36 %	57,46	56,72 %	8,43	8,63	0,2
Comunidad Valenciana	64,28	64,05 %	54,30	53,56 %	9,98	10,49	0,51
Extremadura	62,18	61,70 %	50,46	49,67 %	11,72	12,03	0,31
Galicia	57,23	56,99 %	49,51	49,24 %	7,72	7,75	0,03
Madrid	67,83	68,22 %	59,42	59,17 %	8,41	9,05	0,64
Murcia	65,95	66,00 %	53,46	53,46 %	12,49	12,54	0,05
Navarra	63,32	63,52 %	54,92	54,58 %	8,4	8,94	0,54
País Vasco	61,20	61,35 %	52,68	52,00 %	8,52	9,36	0,84
La Rioja	64,15	64,75 %	54,69	55,14 %	9,46	9,61	0,15
Ceuta*	66,11	70,17 %	56,44	53,50 %	9,67	16,68	7,01
Melilla*	62,83	66,86 %	51,98	56,57 %	10,85	10,29	+0,56

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE 2023

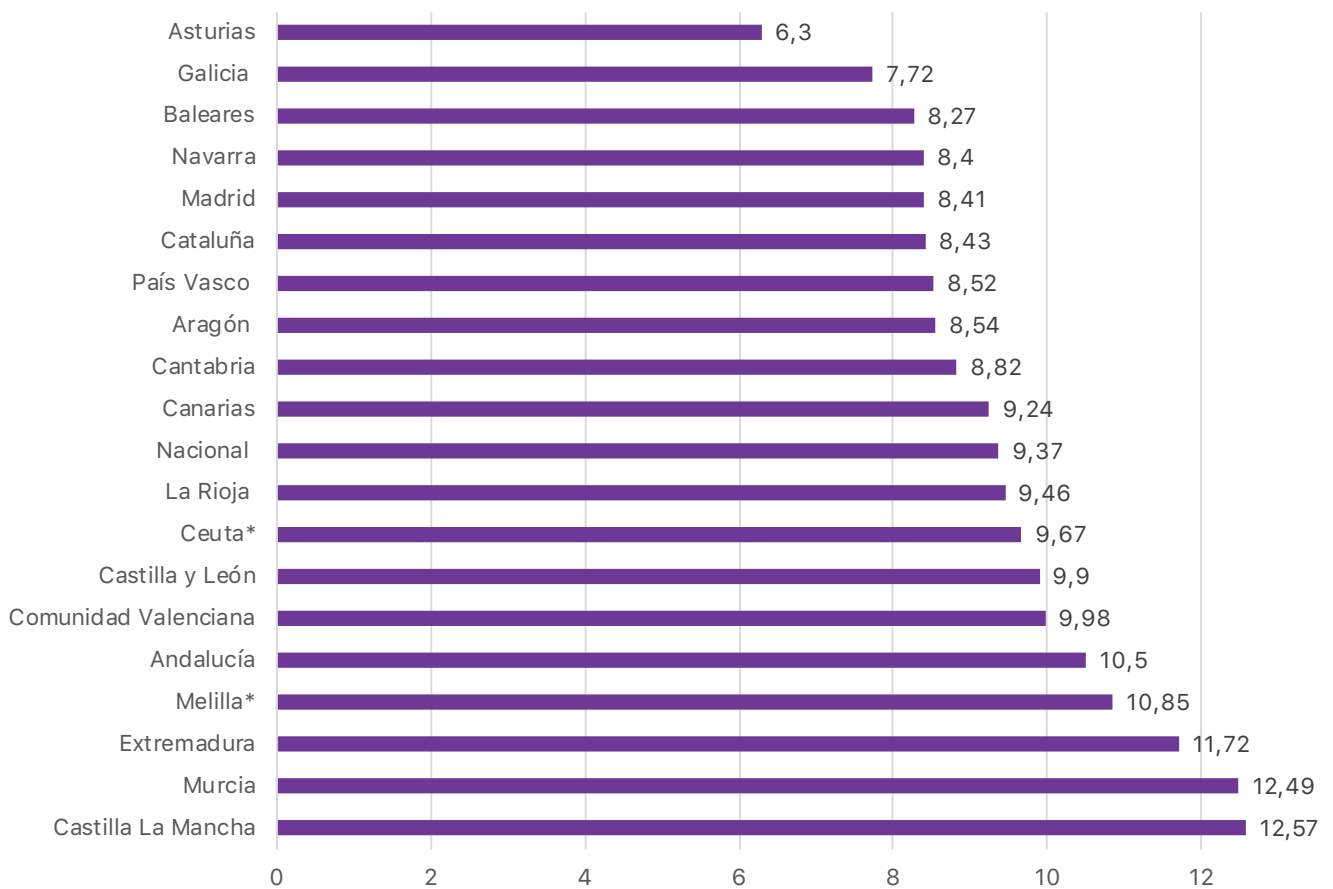
* Según el EPA/INE los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

Por el contrario, las brechas que más han aumentado en la tasa de actividad en el año 2023 son las Castilla y León que ha subido 1,17

puntos con respecto a 2022, en Melilla 0,56 puntos y Canarias con 0,5 puntos

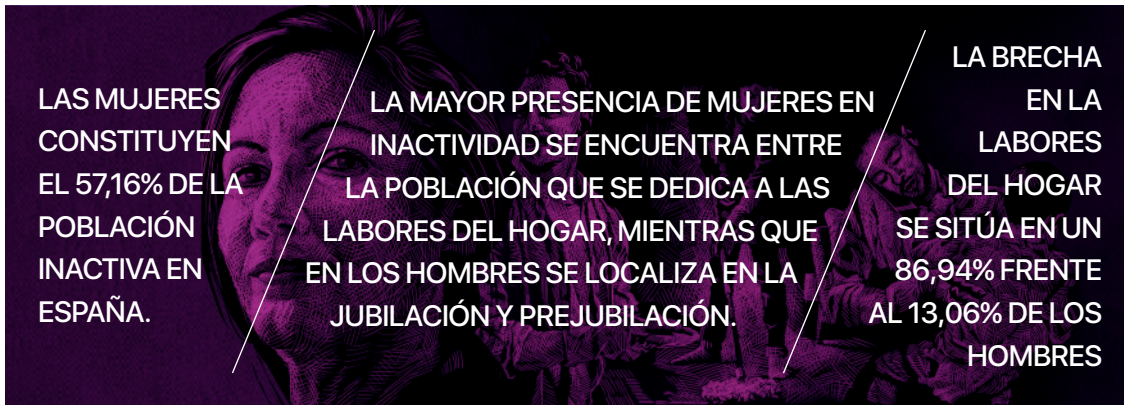
El gráfico siguiente muestra la brecha de género y femenina, ordenadas de menor a mayor en cada una de las Comunidades Autónomas.

Brechas de género tasa actividad en 2023



Fuente: elaboración propia a partir de EPA/INE datos 2023

2. INACTIVIDAD



Los datos del 2023, siguen poniendo de manifiesto que las mujeres constituyen el 57,16% del total de la población inactiva.

En 2023, según los datos de la EPA, de un total de 16.622.000 de personas, hay 7.120.950

hombres inactivos (42,84% del total), frente a 9.501.050 mujeres (57,16% del total), es decir hay 2.380.100 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 2023

	Total hombres	Total Mujeres	Diferencia M/H	% de mujeres s/ total población inactiva
Total	7.120.950	9.501.050	2.380.100	57,16%
Estudiante	1.537.650	1.732.400	194.750	52,98%
Jubilado/a o prejubilado/a	4.098.800	2.758.050	-1.340.750	40,22%
Labores del hogar	438.150	2.915.675	2.477.525	86,94%
Incapacitado/a permanente	483.700	399.850	-83.850	45,25%
Perceptor/a pensión distinta de la de jubilación o prejubilación	272.200	1.506.050	1.233.850	84,69%
Realizó sin remuneración trabajos sociales, actividades benéficas, etc.	1.950	2.700	750	58,06%
Otra situación	288.500	186.325	-102.175	39,24%

Fuente: elaboración propia a partir de EPA/INE datos 2023

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

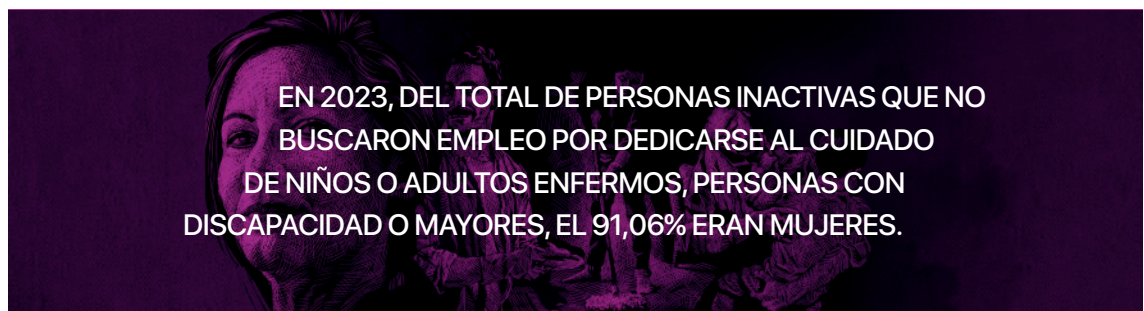
Según la EPA, la mayor presencia de hombres inactivos se encuentra en la jubilación o prejubilación (más de cuatro millones: 4.098.800), mientras la mayor presencia de mujeres inactivas se debe a las labores de hogar; casi tres millones de mujeres: 2.915.675 se dedican únicamente a cuidar el hogar y la familia, tareas que no son remuneradas. El 86,94% de la población Inactiva por labores del hogar son mujeres, frente al 13,06% de hombres.

El 59,78% de hombres, frente a un 40,22% 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 percibir una pensión distinta a la de jubilación o prejubilación, realizar sin remuneración trabajos

sociales, actividades benéficas o por razón de estudios.

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 del año 2022, el porcentaje de mujeres inactivas por labores del hogar en 2023 ha experimentado un ligero descenso, pasando de un 87,71% en 2022 a un 86,94% en el 2023. 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



Más de medio millón de mujeres (concretamente 613.425), frente a 60.250 hombres, declararon no buscar empleo por dedicarse al cuidado de niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores en 2023 y 849.150 mujeres, frente a 174.100 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 91,06% de mujeres, frente al 8,94% de los hombres, declara que el motivo para no buscar

empleo es el cuidado de niños o adultos enfermos, discapacitados o mayores. Respecto de 2022, el mencionado porcentaje disminuye ligeramente ya que en 2022 se encontraba en un 91,71% 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 2023, por otras responsabilidades familiares o personales para las mujeres es del 82,99%, porcentaje que ha disminuido para las mujeres respecto de 2022, en el que ascendió al 84,27%.

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 64,37%, un porcentaje más bajo que en 2022, 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 se mantiene el déficit en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.

Población Inactiva desagregada por sexo y motivo de no buscar empleo 2023				
	Total hombres	Total mujeres	Diferencia M/H	%Mujeres s/total población inactiva por cada motivo
Total	7.120.950	9.501.050	+2.380.100	57,16%
No hay ningún empleo adecuado disponible	53.275	96.250	+42.975	64,37%
Estar afectado por una regulación de empleo	5.500	7.400	+1.900	57,36%
Enfermedad o incapacidad propia	918.375	894.525	-23.850	49,34%
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	60.250	613.425	+553.175	91,06%
Otras obligaciones familiares o personales	174.100	849.150	+675.050	82,99%
Seguir cursos de enseñanza o formación	1.382.675	1.436.450	+53.775	50,95%
Estar jubilado	2.269.850	1.675.075	-594.775	42,46%
Otros motivos	310.225	1.119.150	+808.925	78,30%
No sabe el motivo	16.275	15.000	-1.275	47,96%
*No clasificable	1.930.350	2.794.600	+864.250	59,15%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE 2023

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



LA INACTIVIDAD POR
COMUNIDADES
AUTÓNOMAS.

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 91,03% en Ceuta, que tiene el porcentaje más elevado de mujeres inactivas por esta causa respecto de los hombres, hasta el 78,13% de Baleares, que tiene el porcentaje más bajo.

Las CCAA con los porcentajes más altos, superando la media nacional (86,94%), son Ceuta con 91,03%, Castilla La Mancha con

90,76%, Castilla y León 90,22%, seguidas de Extremadura con 89,98%, Asturias 89,46%, Murcia con 89,42%, Aragón con 89,05%, Cantabria con 88,77%, Melilla con 88,66%, Madrid 88,59%, Navarra 88,36% y Galicia con 87,15%

Las CCAA con los porcentajes más bajos y por debajo de la media nacional, son Baleares con 78,13%, Canarias con 83,69%, Cataluña con 84,82%, La Rioja con 86,28%, País Vasco con 86,53% y Andalucía con 86,90%.

Población inactiva por motivos de Labores del Hogar 2023 y porcentaje mujeres 2023 y 2022

Comunidades autónomas	Totales	Total hombres	Total mujeres	Diferencias M/H	% mujeres población inactiva por labores hogar	
					2023	2022
Nacional	3.353.825	438.150	2.915.675	2.477.525	86,94%	87,71%
Andalucía	700.925	91.800	609.125	517.325	86,90%	87,29%
Aragón	81.750	8.905	72.800	63.895	89,05%	92,60%
Asturias	83.725	8.825	74.900	66.075	89,46%	91,02%
Baleares	93.175	20.375	72.800	52.425	78,13%	80,24%
Canarias	199.600	32.550	167.050	134.500	83,69%	81,61%
Cantabria	43.875	4.925	38.950	34.025	88,77%	90,90%
Castilla y León	196.625	19.225	177.400	158.175	90,22%	89,81%
Castilla-La Mancha	180.725	16.700	164.025	147.325	90,76%	92,90%
Cataluña	421.805	64.025	357.825	293.800	84,82%	85,12%
Comunidad Valenciana	339.175	51.825	287.350	235.525	84,72%	88,26%
Extremadura	85.075	8.525	76.550	68.025	89,98%	89,17%
Galicia	166.300	21.375	144.925	123.550	87,15%	85,48%
Madrid	430.350	49.100	381.250	332.150	88,59%	88,95%
Murcia	120.225	12.725	107.500	94.775	89,42%	88,62%
Navarra	39.950	4.650	35.300	30.650	88,36%	87,88%
País Vasco	137.925	18.575	119.350	100.775	86,53%	89,54%
La Rioja	19.500	2.675	16.825	14.150	86,28%	89,45%
Ceuta*	7.250	650	6.600	5.950	91,03%	91,75%
Melilla*	5.950	675	5.275	4.600	88,66%	94,57%

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE 2023

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



En cuanto a la variación del porcentaje de mujeres inactivas por labores del hogar en 2023, en relación con los hombres y respecto al porcentaje de mujeres del año anterior 2022, aproximadamente en 10 comunidades autónomas desciende el porcentaje en general de forma leve (Andalucía, Aragón, Asturias,

Baleares, Cantabria, Cataluña, Comunidad Valenciana, País Vasco, La Rioja y Melilla). En 5 aumenta la brecha como Canarias, Castilla y León, Galicia, Murcia y Navarra. En 4 comunidades Castilla la Mancha, Extremadura, Madrid y Ceuta permanece prácticamente invariable el porcentaje de mujeres.

3. OCUPACIÓN Y EMPLEO



En términos absolutos, en 2023, la diferencia entre hombres y mujeres en la ocupación es de 1.441.050 mujeres menos ocupadas que hombres. En 2022 esta diferencia era ligeramente superior, con 1.539.800 mujeres menos.

absolutos, hay 356.850 mujeres más ocupadas respecto al año 2022. Pese a dicho aumento, la diferencia en 2023 sigue siendo alta y estamos lejos de lograr la eliminación de la brecha entre mujeres y hombres en la ocupación.

La diferencia ha descendido ligeramente entre mujeres y hombres ocupadas en términos

Población ocupada 2023/2022 por sexo

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M
2023	21.005.550	11.223.300	9.782.250	1.441.050
2022	20.390.600	10.965.150	9.425.400	1.539.800

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE 2023



En el año 2023, la tasa de empleo aumenta tanto para hombres como para mujeres respecto a los años anteriores.

Y consecuentemente, a pesar del aumento de la tasa de empleo en hombres y mujeres, la brecha de género disminuye ligeramente en 0,54 puntos porcentuales, respecto al año anterior.

La tasa de empleo en hombres asciende medio punto (0,49) respecto al año 2022 situándose en un 57,05% mientras para que la tasa de empleo de mujeres experimenta un incremento mayor que los hombres 1,03 puntos porcentuales, situándose la tasa de empleo de mujeres en 2023 en un 46,92%.

Si observamos la tendencia a la reducción en la brecha de género en la tasa de empleo desde 2019, vemos cómo ha ido descendiendo, volviendo aumentar en los años 2021 y 2022 y descendiendo de nuevo medio punto (0.54 puntos) en 2023.

Tasas de empleo por sexo 2019/203

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha
2019	50,37	56,28	44,78	11,5
2020	48,52	54,20	43,14	11,06
2021	49,87	55,27	44,75	10,52
2022	51,07	56,56	45,89	10,67
2023	51,84	57,05	46,92	10,13

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE 2019-2023

Hasta ahora y teniendo en cuenta la serie histórica en el año 2020 y 2021, se producen importantes descensos en la brecha 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.

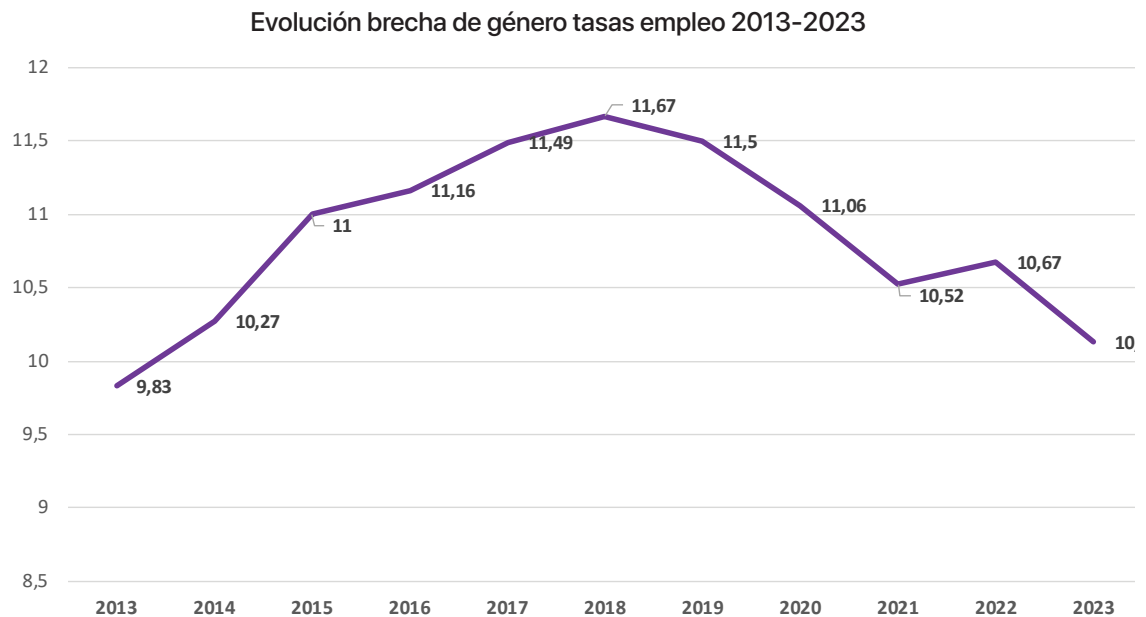
En este periodo de 10 años, la tasa de actividad de los hombres ha aumentado en 7,66 puntos y la tasa de empleo de las mujeres en 7,36 puntos. La brecha de género en las tasas de empleo se ha reducido escasamente en 0,3 puntos.

Evolución brecha de género de la tasa de empleo 2013-2023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Hombres	49,39	50,3	52,05	53,33	54,6	55,7	56,28	54,2	55,27	56,56	57,05
Mujeres	39,56	40,03	41,05	42,17	43,11	44,03	44,78	43,14	44,75	45,89	46,92
Brecha	9,83	10,27	11	11,16	11,49	11,67	11,5	11,06	10,52	10,67	10,13

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE 2019-2023

El siguiente gráfico visualiza la evolución de la brecha de género en las tasas de empleo de hombres y mujeres desde 2013, hasta 2023:



Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE 2019-2023

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 (46,92%), siendo Baleares con un 53,20%, Madrid con un 52,52%, y Cataluña con un 52,04%, las que presentan una tasa de empleo femenino más alta, seguidas de Navarra (49,03%), La Rioja (48,84%), Aragón con un 48,70% y País Vasco (48,28%).

Las comunidades que registran la tasa de empleo de mujeres más baja, encontrándose por debajo de la media femenina nacional, son Ceuta con un 37,33%, Melilla con 39,54%, Extremadura 39,86%, Andalucía 41,04%, y Asturias con un 41,43% seguidas de Castilla La Mancha (43,93%), Castilla y León (44,15%) Galicia (44,27%), Canarias (45,22%), Murcia (45,22%), Cantabria (45,69%) y Comunidad Valenciana (46,32%).

Tasas de empleo por sexo y CCAA 2023/2022 (%)

Comunidades Autónomas	Ambos sexos		Hombres		Mujeres		Brecha	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Nacional	51,84	51,07	57,05	56,56	46,92	45,89	10,13	10,67
Andalucía	46,87	45,86	52,97	52,52	41,04	39,48	11,94	13,04
Aragón	53,80	53,27	59,14	58,75	48,70	48,03	10,44	10,73
Asturias	44,53	43,50	47,96	48,27	41,43	39,21	6,53	9,05
Baleares	57,11	57,09	61,09	62,15	53,20	52,14	7,89	10,01
Canarias	50,18	48,72	55,34	53,21	45,22	44,41	10,12	8,80
Cantabria	50,56	49,61	55,76	55,56	45,69	44,05	10,07	11,51
Castilla y León	49,45	49,63	54,95	54,46	44,15	44,96	10,80	9,50
Castilla La Mancha	51,37	50,74	58,82	59,11	43,93	42,36	14,89	16,75
Cataluña	55,97	55,01	60,15	59,43	52,04	50,85	8,11	8,58
Comunidad Valenciana	51,70	50,94	57,39	56,81	46,32	45,36	11,07	11,45
Extremadura	46,48	45,98	53,29	52,96	39,86	39,21	13,42	13,75
Galicia	48,03	47,12	52,13	51,25	44,27	43,32	7,86	7,93
Madrid	56,94	56,33	61,84	61,67	52,52	51,54	9,32	10,13
Murcia	52,13	51,78	58,74	58,35	45,59	45,28	13,15	13,07
Navarra	53,22	53,33	57,55	57,76	49,03	49,06	8,52	8,70
País Vasco	52,48	51,63	57,03	56,19	48,28	47,42	8,75	8,77
La Rioja	53,89	54,15	59,15	59,03	48,84	49,48	10,32	9,55
Ceuta*	44,84	44,41	52,27	53,42	37,33	35,03	14,94	18,39
Melilla*	43,85	48,28	48,33	55,00	39,54	41,95	8,79	13,06

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE 2023 2022 Población Ocupada

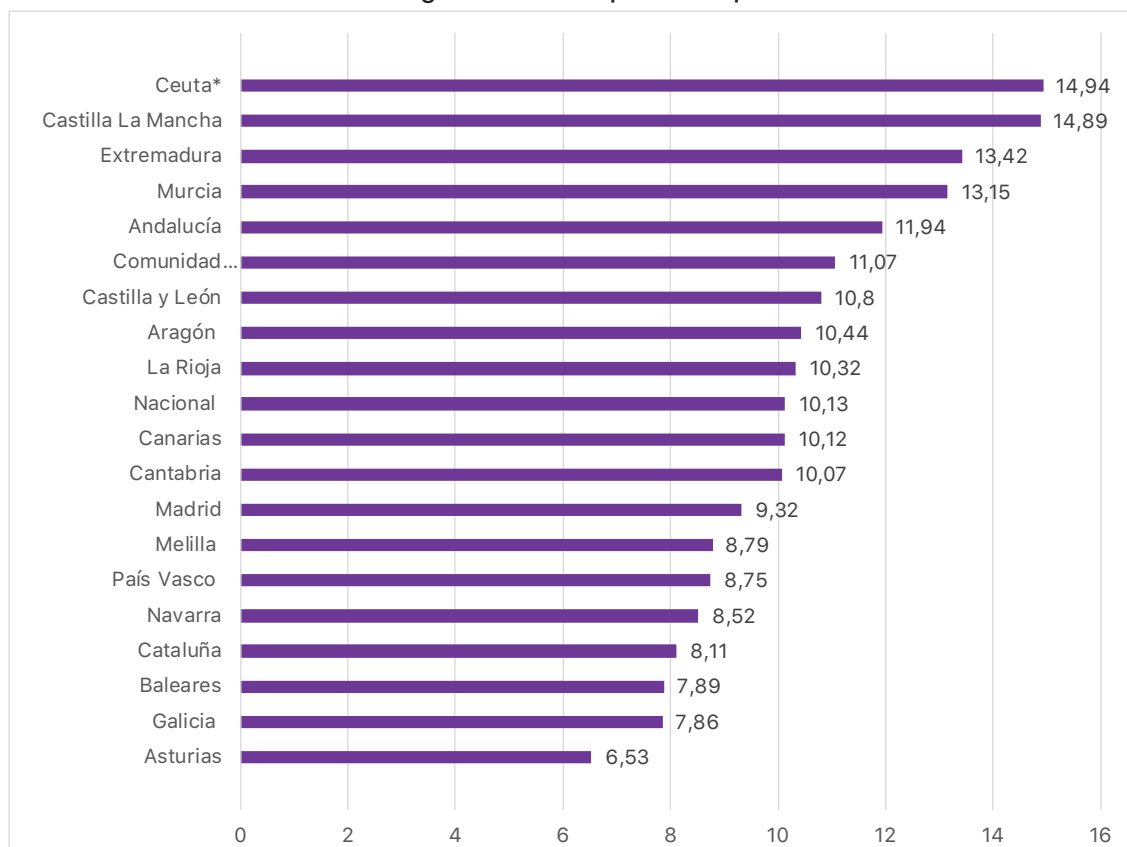
*Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo. Fuente: Instituto Nacional de Estadística

En cuanto a la brecha de género, las CCAA que cuentan con las brechas más acusadas en las tasas de empleo en 2023 y por encima de la media en el empleo de mujeres nacional, son Ceuta con 14,94 puntos de diferencia, Castilla La Mancha con 14,89 puntos de diferencia, Extremadura con 13,42 puntos, Murcia con 13,15 puntos, Andalucía con 11,94 puntos, Comunidad Valenciana 11,07 puntos, Castilla y León 10,8 puntos, Aragón 10,44 puntos y La Rioja 10,32 puntos.

Las Comunidades con una menor brecha, y por debajo de la brecha media nacional, son Asturias 6,53 puntos de diferencia, Galicia con 7,86 puntos, Baleares 7,89 puntos, Cataluña 8,11 puntos, Navarra 8,52 puntos, País Vasco, 8,75 puntos, Melilla 8,79, Madrid 9,32 puntos, Cantabria, 10,07 y Canarias 10,12 puntos de brecha.

El siguiente gráfico muestra las brechas de género en las tasas de empleo en las comunidades autónomas, ordenadas de mayor a menor.

Brechas de género tasas empleo 2023 por CCAA



Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA 2023 Población Ocupada

4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL



Población ocupada por sector económico y sexo 2023

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ambos sexos	21.005.550	742.625	2.793.075	1.361.150	16.108.875
Hombres	11.223.300	559.325	2.013.300	1.240.725	7.410.150
Mujeres	9.782.250	183.300	779.775	120.425	8.698.725

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA INE 2023

Las mujeres se siguen concentrando mayoritariamente en el sector servicios. Del total de la ocupación de las mujeres en los cuatro sectores económicos, (agricultura, industria, construcción y servicios), 8.698.725 mujeres, es decir el 88,65% se encuentra en el sector servicios, frente al 66,03% 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 1,23%, frente al 11,03% de los hombres respecto de la ocupación total masculina.

En la industria, las mujeres representan el 7,98% del empleo total femenino, mientras que los hombres representan el 17,95% 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 4,98% de los hombres respecto de la ocupación total masculina.

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

Distribución porcentual de las personas ocupadas por sector económico y sexo 2023

	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ambos sexos	100	3,55	13,28	6,48	76,68
Hombres	100	4,98	17,95	11,03	66,03
Mujeres	100	1,88	7,98	1,23	88,93

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA INE 2023

La siguiente tabla, muestra la distribución por sexo y por rama de actividad de acuerdo a Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) que permite visibilizar en que ramas de actividad se concentra el empleo de las mujeres.

En la rama de actividad que las mujeres son mayoría destaca las actividades de los hogares como empleadores de personal del hogar familiar las mujeres representan casi 90% (88,96%) de las personas ocupadas en dicha rama de actividad. Le sigue las actividades sanitarias y de servicios sociales donde las mujeres son 76,54% y le sigue la rama de educación donde las mujeres son 67,75%. En estas tres ramas económicas el número de mujeres ocupadas duplican y triplican la participación de los hombres.

Les siguen otras ramas donde la presencia de mujeres es mayoritaria con porcentajes de participación superiores al cincuenta por ciento como son las actividades administrativas y servicios auxiliares el 55,21% son mujeres, la hostelería donde las mujeres representan un 53,99% de la población ocupada, en actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales 53,18%, en las actividades financieras y de seguros un 51,41% son mujeres y un 50,20% en el comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas.

Población ocupada por sexo y rama de actividad 2023

Rama de actividad	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M	% mujeres
Total	21.005.505	11.223.300	9.782.205	1.441.095	46,57
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	742.625	559.325	183.300	376.025	24,68
B Industrias extractivas	30.475	26.000	4.475	21.525	14,68
C Industria manufacturera	2.534.050	1.818.000	716.050	1.101.950	28,26
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	89.775	57.550	32.225	25.325	35,90
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	138.500	111.525	26.975	84.550	19,48
F Construcción	1.361.150	1.240.725	120.425	1.120.300	8,85
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	3.103.300	1.545.475	1.557.825	+12.350	50,20
H Transporte y almacenamiento	1.154.150	894.975	259.175	635.800	22,46
I Hostelería	1.740.000	800.650	939.350	+138.700	53,99
J Información y comunicaciones	753.075	524.525	228.550	295.975	30,35
K Actividades financieras y de seguros	477.675	232.100	245.575	+13.475	51,41
L Actividades inmobiliarias	178.375	89.250	89.125	125	49,96

Continúa en la página siguiente

Viene de la página anterior

Rama de actividad	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M	% mujeres
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.217.155	622.005	595.150	26.855	48,90
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	1.058.850	474.275	584.575	+110.300	55,21
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	1.450.175	798.100	652.075	146.025	44,97
P Educación	1.498.900	483.425	1.015.475	+532.050	67,75
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.970.625	462.350	1.508.275	+1.045.925	76,54
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	426.725	254.925	171.800	83.125	40,26
S Otros servicios	495.275	161.875	333.400	+171.525	67,32
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	580.200	64.075	516.125	+452.050	88,96
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	4.325	2.025	2.300	+275	53,18

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA INE 2023

En el extremo opuesto los menores porcentajes de mujeres ocupadas además de la construcción con 8,85 %, ya anteriormente mencionado, solo las mujeres son un 14,68% en las industrias extractivas; aumenta hasta casi el 20 % (19,48%) en el suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación; en la rama de transporte y almacenamiento un 22,46%; y casi cerca al 30%, en las industria manufacturera (28,26%), información y comunicaciones un 30,35%, y un 35,90% en el suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.

En las actividades inmobiliarias, las mujeres son casi la mitad de la población ocupada con un 49,96%. Al igual que en las actividades profesionales, científicas y técnicas, un 48,90%, en la Administración Pública y defensa, 44,97%, aunque las mujeres son menos que los hombres

ocupados en esas ramas las diferencias son menores.

Por ello, todos estos datos ponen de manifiesto que persiste la segregación ocupacional de las mujeres, que se concentran mayoritariamente en el sector servicios y en determinadas ramas económicas, como educación, actividades sanitarias y de servicios sociales y en los hogares como empleadores de personal empleado de hogar.

Desde UGT reclamamos la adopción de medidas específicas en las políticas de empleo que favorezca un empleo de calidad para las mujeres en las ramas económicas de actividad donde se encuentran subrepresentadas y la puesta en marcha de políticas, planes de empleo dirigidos a combatir la segregación que caracteriza el mercado de trabajo.

5. PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN

La segregación ocupacional se mantiene en los tipos de ocupación además del en el sector económico y rama de actividad, visto en el apartado anterior. Dentro de los 10

grandes grupos por ocupación que facilita la EPA de acuerdo al Código Nacional de Ocupación (CNO11), 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	21.005.550	11.223.300	9.782.250	1.441.050	46,57
Directores y gerentes	863.775	564.400	299.375	265.025	34,66
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	4.118.025	1.741.300	2.376.725	+635.425	57,72
Técnicos; profesionales de apoyo	2.498.750	1.512.105	986.600	525,55	39,48
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	2.114.605	687.875	1.426.775	+738.900	67,47
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	4.489.525	1.784.075	2.705.450	+921.375	60,26
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	430.575	349.125	81.450	267.675	18,92
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	2.230.750	2.047.000	183.750	1.863.250	8,24
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.636.050	1.404.525	231.525	1.173.000	14,15
Ocupaciones elementales	2.520.500	1.043.900	1.476.600	+432.700	58,58
Ocupaciones militares	103.025	89.025	14.000	75.025	13,59

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA INE 2023



Las mujeres representan casi el 68% (67,47%) 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 60,26%; en el grupo de técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales las mujeres representan el 57,72% del total y en ocupaciones elementales son el 58,58%, 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 8,24% del total de personas ocupadas. Es decir, hay 1.863.250

hombres frente a 183.750 mujeres en dicho grupo, representando una de las brechas más pronunciadas dentro de los grupos de ocupación. O en el grupo de operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, donde las mujeres son un 14,15% de la población ocupada en ese grupo de ocupación, hay 1.173.000 hombres y solo 231.525 mujeres.

Por eso, al igual que sucede en la segregación en las ramas de actividad, se deben adoptar políticas que fomenten el acceso a todos los grupos de ocupación y se eliminen todos los obstáculos y estereotipos de género que subsisten en el mercado de trabajo y en el ámbito de la educación para que las mujeres puedan acceder a tener un empleo en los sectores económicos y en las ocupaciones tradicionalmente masculinos

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 fue 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 2023

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M	% MUJERES
Total	17.839.325	9.189.275	8.650.050	539.225	48,49
Ocasionalmente	932.950	440.625	492.325	+51.700	52,77
Más de la mitad de los días que trabajo	1.012.000	505.875	506.125	250	50,01
Ningún día	15.687.850	8.133.900	7.553.950	579.950	48,15
No sabe	206.500	108.850	97.650	11.200	47,29

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2023 INE Población asalariada

En el año 2023, las mujeres son mayoría en el grupo en el grupo de personas asalariadas que trabajan de forma ocasional en su domicilio particular.

Desde el año 2020 y con motivo de la crisis sanitaria derivada de la pandemia originada por la COVID-19 se comenzó a difundir la idea que el teletrabajo era una medida de conciliación que estaba contemplada dentro del PLAN MECUIDA (medidas adoptadas en materia laboral durante la pandemia para hacer frente las responsabilidades familiares durante los periodos de confinamiento) y 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, y en el año 2023 las mujeres han sido un 50,01% de las personas que trabajaron

en su domicilio particular más de la mitad de los días que trabajo, porcentaje prácticamente similar al del año 2020. Este dato lleva a suponer que el motivo del teletrabajo en el año 2020 fue la crisis sanitaria provocada por COVID 19.

Actualmente 2023 las mujeres son mayoría cuando el trabajo en su domicilio es ocasionalmente, representamos un 52,77% frente 47,23% de los hombres. Mientras los porcentajes de hombres y mujeres que trabajan desde su domicilio más de la mitad de los días que trabajo, son prácticamente los mismos un 49,99% los hombres y un 50,01% las mujeres

Porcentaje por sexo de personas que han trabajado en su domicilio particular 2020-2023

	Hombres				Mujeres			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Total	54,36	51,64	51,81	51,51	45,64	48,36	48,19	48,49
Ocasionalmente	57,18	45,89	46,73	47,23	42,82	54,11	53,27	52,77
Más de la mitad de los días que trabajo	49,03	46,79	51,1	49,99	50,97	53,21	48,90	50,01
Ningún día	55,11	52,34	52,12	51,85	44,89	47,66	47,88	48,15

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2020-2023 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 174.925, Cataluña 102.525 y Andalucía con 60.450, siendo las mismas comunidades donde son los hombres los que trabajan más de la mitad de los días en su domicilio, con 164.100 Madrid, 96.000 en Cataluña y 60.850 en Andalucía. En Madrid y Cataluña las mujeres tienen más representación que los hombres.

Igualmente, las comunidades autónomas que tienen un número más elevado de mujeres que teletrabajan ocasionalmente son Madrid con 148.750 mujeres, Cataluña con 107.875 mujeres

y Andalucía con 55.550, las mismas que las que tienen un mayor número de mujeres que trabajan más de la mitad de los días.

**PERSONAS ASALARIADAS POR FRECUENCIA QUE TRABAJAN EN SU DOMICILIO PARTICULAR
POR SEXO Y CCAA. Año 2023**

Comunidades autónomas	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	17.632.800	440.625	505.875	8.133.900	492.325	506.125	7.553.950
Andalucía	2.791	48.925	60.850	1.376.975	55.550	60.450	1.188.250
Aragón	509.125	8.175	8.625	245.100	11.275	11.250	224.700
Asturias	323.450	4.400	9.275	147.175	5.000	5.375	152.225
Baleares	502.550	6.700	7.375	241.550	8.775	6.075	232.075
Canarias	846.575	9.725	11.550	422.850	10.100	13.400	378.950
Cantabria	211.025	3.925	4.950	100.425	2.725	3.675	95.325
Castilla y León	827.425	12.500	15.800	400.600	11.975	11.925	374.625
Castilla-La Mancha	739.625	10.175	17.450	379.525	11.775	12.300	308.400
Cataluña	3.071.700	94.425	96.000	1.347.000	107.875	102.525	1.323.875
C. Valenciana	1.881.700	52.450	47.100	879.925	47.450	42.700	812.075
Extremadura	340.900	5.150	5.800	174.150	6.550	3.650	145.600
Galicia	916.550	19.950	21.500	416.625	23.850	22.725	411.900
Madrid	2.868.225	125.600	164.100	1.133.000	148.750	174.925	1.121.850
Murcia	558.150	7.775	8.725	290.025	8.950	7.475	235.200
Navarra	245.375	4.550	3.200	119.025	5.650	4.700	108.250
País Vasco	829.225	23.725	21.225	374.925	23.675	20.775	364.900
La Rioja	119.400	1.950	1.750	57.800	1.775	1.950	54.175
Ceuta	25.625	275	375	14.625	275	100	9.975
Melilla	25.825	200	800	12.675	350	125	11.675

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2023 INE Población asalariada

7. EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y JORNADA

CASI EL 74% DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL ES DESEMPEÑADO POR MUJERES: UN FACTOR MUY IMPORTANTE DE LA PRECARIEDAD Y LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO

MIENTRAS QUE, EN EL EMPLEO MASCULINO, CASI EL 94% LO ES A TIEMPO COMPLETO, PARA LAS MUJERES REPRESENTA EL 78,94% DEL EMPLEO FEMENINO

Población ocupada por sexo y tipo de jornada en 2023

	Total Población ocupada	T Completo		T parcial	
		Valores absolutos	Porcentajes sobre total población ocupada mismo sexo	Valores absolutos	Porcentaje
Hombres	11.223.350	10.483.625	93,41%	739.725	6,59%
Mujeres	9.782.250	7.722.075	78,94%	2.060.175	21,06%

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2023.

JORNADA A TIEMPO PARCIAL

EL 73,58% DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN 2023 LO HAN REALIZADO MUJERES, FRENTE AL 26,42% REALIZADO POR LOS HOMBRES. EN 2023 EL DESCENSO EN EL PORCENTAJE DE TIEMPO PARCIAL FEMENINO SUPONE TAN SOLO 0,33 PUNTOS, POR LO QUE SE MANTIENE LA ENORME DIFERENCIA DE GÉNERO EN ESTE TIPO DE CONTRATACIÓN QUE SIGUE DE FORMA CRÓNICA ALTAMENTE FEMINIZADA.

EN 2023 DESCENDE LIGERAMENTE LA BRECHA DE GÉNERO, PERO DE FORMA MUY INSUFICIENTE

En 2023 el 73,58% del trabajo a tiempo parcial lo desempeñaron mujeres, porcentaje ligeramente inferior al registrado en 2022 en el que fue del 73,91%. En términos absolutos, en 2023, 2.060.175 mujeres trabajaron a tiempo parcial frente a 739.725 hombres, siendo 1.320.450 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 2023 desciende muy ligeramente y se sitúa en 47,16 puntos, mientras que en 2022 fue de 47,82 puntos.

Ocupación por tipo jornada 2023-2022

Tipo Jornada	Año	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia	Porcentaje mujeres sobre total	Brecha
Tiempo completo	2022	17.632.760	10.245.730	7.387.030	2.858.700	41,89%	16,22
	2023	18.205.700	10.483.625	7.722.075	2.761.550	42,42%	15,17
Tiempo parcial	2022	2.757.830	719.450	2.038.380	-1.318.930	73,91%	47,82
	2023	2.799.900	739.725	2.060.175	1.320.450	73,58%	47,16

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2022/2023.

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.

El cuadro siguiente muestra los motivos de la jornada parcial, donde al ser más mujeres ocupadas con jornada parcial, lógicamente son mayoría en todos los motivos de la jornada a tiempo parcial.

PERSONAS OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL SEGÚN MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL 2023

Motivos	Hombres	Mujeres	Diferencia M/H	% mujeres
Total	739.725	2.060.175	1.320.450	73,58
Seguir cursos de enseñanza o formación	133.025	178.000	4.975	57,23
Enfermedad o incapacidad propia	18.325	30.950	12.625	62,81
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	25.125	357.575	332.450	93,43
Otras obligaciones familiares o personales	35.425	138.100	102.675	79,59
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	364.800	980.500	615.700	72,88
No querer trabajo de jornada completa	50.775	193.850	143.075	79,24
Otros motivos de tener jornada parcial	108.650	173.075	64.425	61,43
No sabe el motivo	3.625	8.175	4.550	69,28

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2023.



Del total de la población ocupada a tiempo parcial, el motivo de no haber encontrado trabajo a tiempo completo es en términos absolutos el principal motivo, tanto para hombres (364.800) como para mujeres (980.500).

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.

Respecto al motivo de razones de cuidado como el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores u otras obligaciones

familiares o personales, se observa una gran diferencia entre mujeres y hombres, datos que reflejan como los roles de cuidaos se siguen reproduciendo y son asumidos por más mujeres que hombres.

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.

JORNADA A TIEMPO COMPLETO

DEL TOTAL DEL EMPLEO DE LAS MUJERES (TANTO A TIEMPO COMPLETO COMO A TIEMPO PARCIAL), SOLO EL 78,94% ES EMPLEO A TIEMPO COMPLETO, MIENTRAS QUE PARA LOS HOMBRES EL TRABAJO A TIEMPO COMPLETO REPRESENTA EL 93,41% DEL EMPLEO TOTAL MASCULINO

En relación con el empleo a tiempo completo femenino y en comparación con los hombres en 2023, el porcentaje de mujeres con empleo a tiempo completo fue del 42,42%, frente al 57,58% de hombres, suponiendo una diferencia de 15,17 puntos. Esta brecha presenta un descenso en 2023 de 1,06 puntos respecto de 2022, en el que la diferencia fue de 16,22 puntos.

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 78,94%, 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 93,41%.

Así, en relación con el empleo total de las mujeres, el 21,06% lo es a tiempo parcial, mientras que del total del empleo de los hombres, tan solo el 6,59% es empleo a tiempo parcial.

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

Jornada a tiempo parcial por CCAA

En 2023, 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 once comunidades autónomas: Castilla y León con 78,13%, La Rioja con 77,32%, Navarra con 77,24%, Aragón con 77,04%, Cantabria con 76,92%, País Vasco con 76,46%, Castilla La Mancha con 75,01%, Andalucía con 74,38%,

Murcia con 73,71%, Comunidad Valenciana con 73,70%, y Asturias con 73,61%.

En el extremo contrario, con los porcentajes más bajos y los que se encuentran por debajo de la media nacional se registran en ocho comunidades autónomas: Ceuta con 60,26%, Melilla con 67,67%, Canarias con 67,55%, Baleares con 70,79, Madrid con 72,08%, Cataluña con 72,21%, Galicia con 73,03 % y Extremadura con 73,29%.

Ocupados por sexo, CCAA y jornada a tiempo parcial 2022/2023

Comunidades Autónomas	Año	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%
	2023	2.799.900	739.725	2.060.175	+1.320.450	73,58%
Andalucía	2022	469.550	126.000	343.500	+217.500	73,16%
	2023	473.175	121.250	351.925	+230.675	74,38%
Aragón	2022	82.830	16.980	65.850	+48.880	79,50%
	2023	77.650	17.825	59.825	+42.000	77,04%
Asturias	2022	49.430	10.000	39.430	+29.430	79,77%
	2023	55.425	14.625	45.750	+26.175	73,61%
Baleares	2022	61.930	17.680	44.230	+26.550	71,42%
	2023	64.625	18.875	45.750	+26.875	70,79%
Canarias	2022	104.800	30.600	74.230	+43.630	70,83%
	2023	114.100	37.025	77.075	+40.050	67,55%
Cantabria	2022	28.430	6.600	21.830	+15.230	76,78%
	2023	32.500	7.500	25.000	+17.500	76,92%
Castilla y León	2022	144.530	33.780	110.780	+77.000	76,65%
	2023	134.525	29.425	105.100	+75.675	78,13%
Castilla-La Mancha	2022	114.630	26.550	88.080	+61.530	76,84%
	2023	116.050	29.000	87.050	+58.050	75,01%
Cataluña	2022	442.400	118.230	324.180	+205.950	73,28%
	2023	453.775	126.125	327.650	+201.525	72,21%
Comunidad Valenciana	2022	334.550	89.100	245.430	+156.330	73,36%
	2023	353.275	92.925	260.350	+167.425	73,70%
Extremadura	2022	60.280	14.530	45.750	+31.230	75,90%
	2023	58.500	15.625	42.875	+27.250	73,29%

Viene de la página anterior

Comunidades Autónomas	Año	Totales	Total Hombres	Total Mujeres	Diferencia M-H	% de mujeres s/ total ocupados tiempo parcial
Galicia	2022	154.550	35.500	119.050	+83.550	77,03%
	2023	159.825	43.100	116.725	+73.625	73,03%
Madrid	2022	407.130	120.700	286.450	+165.750	70,36%
	2023	393.500	109.850	283.650	+173.800	72,08%
Murcia	2022	84.530	20.230	64.350	+44.120	76,13%
	2023	90.450	23.775	66.675	+42.900	73,71%
Navarra	2022	41.200	7.980	33.180	+25,200	80,52%
	2023	41.525	9.450	32.075	+22.625	77,24%
País Vasco	2022	149.900	39.280	110.630	+71,350	73,80%
	2023	155.675	36.650	119.025	+82.375	76,46%
La Rioja	2022	20.900	3.280	17.650	+14,370	84,45%
	2023	18.075	4.100	13.975	+9.875	77,32%
Ceuta*	2022	2.830	1.030	1.800	+780	63,72%
	2023	3.900	1.550	2.350	+800	60,26%
Melilla*	2022	3.500	1.400	2.130	+730	60,71%
	2023	3.325	1.075	2.250	+1.175	67,67%

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2022/2023

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

Jornada a tiempo completo por CCAA

En 2023 el porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo completo, en relación con los hombres, respecto de 2022, se ha elevado en casi todas las Comunidades Autónomas con excepción de Canarias, Castilla y León y País Vasco, en las que el porcentaje ha descendido.

Como siempre, en todas las Comunidades los hombres presentan porcentajes más elevados que las mujeres de trabajo a tiempo completo.

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 (42,42%), son Madrid con 45,30%, Asturias con 44,87%, Cataluña con 44,52%, Baleares con 44,19%, Galicia con 44%, Canarias con 43,19%, y Melilla con 43,00%.

Las Comunidades con los porcentajes más bajos y/o por debajo de la media son Castilla La Mancha con 37,87%, Ceuta con 38,47%, Extremadura con 38,56%, Andalucía con 39,96%, Murcia con 39,33%, Castilla y León con 40,40%, Comunidad Valenciana con 40,93%, seguidos de Aragón con 41,69%, La Rioja con 41,83%, Navarra con 41,86%, Cantabria con 42,25% y País vasco con 42,35%.

Ocupados por sexo, CCAA y jornada a tiempo completo 2022/2023

Comunidades Autónomas	Año	Totales	Total hombres	Total mujeres	Diferencia H-M	% de mujeres s/ total ocupados tiempo completo
Nacional	2022	17.632.800	10.245.730	7.387.030	2.858.700	41,89%
	2023	18.205.700	10.483.625	7.722.100	2.761.550	42,42%
Andalucía	2022	2.789.980	1.699.230	1.090.780	608.450	39,10%
	2023	2.895.800	1.738.675	1.157.125	581.550	39,96%
Aragón	2022	501.850	298.430	203.480	94.950	40,54%
	2023	520.150	303.275	216.875	86.400	41,69%
Asturias	2022	334.400	191.630	142.780	48.850	42,70%
	2023	339.175	186.975	152.200	34.775	44,87%
Balears	2022	530.480	301.330	229.180	72.150	43,20%
	2023	542.650	302.850	239.800	63.050	44,19%
Canarias	2022	847.430	478.780	368.630	110.150	43,50%
	2023	883.625	501.975	381.650	120.325	43,19%
Cantabria	2022	219.930	127.780	92.230	35.550	41,93%
	2023	222.125	128.275	93.850	34.425	42,25%
Castilla y León	2022	863.050	509.800	353.300	156.500	40,94%
	2023	873.625	520.700	352.925	167.775	40,40%
Castilla-La Mancha	2022	752.530	479.080	273.430	205.650	36,33%
	2023	771.350	479.250	292.100	187.150	37,87%
Cataluña	2022	3.071.900	1.720.350	1.351.550	368.800	44,00%
	2023	3.198.2750	1.774.275	1.424.000	350.2750	44,52%
Comunidad Valenciana	2022	1.848.850	1.097.380	751.480	345.900	40,65%
	2023	1.913.925	1.130.575	783.350	347.225	40,93%
Extremadura	2022	349.480	217.700	131.800	85.900	37,71%
	2023	355.575	218.475	137.100	81.375	38,56%
Galicia	2022	949.200	539.050	410.150	128.900	43,21%
	2023	969.500	542.875	426.625	116.250	44,00%
Madrid	2022	2.782.900	1.532.300	1.250.630	281.680	44,94%
	2023	2.897.800	1.585.000	1.312.800	272.200	45,30%
Murcia	2022	565.550	344.230	221.280	122.950	39,13%
	2023	574.650	348.625	226.025	122.600	39,33%

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2022/2023

Continúa en la página siguiente

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

Viene de la página anterior

Comunidades Autónomas	Año	Totales	Total hombres	Total mujeres	Diferencia H-M	% de mujeres s/ total ocupados tiempo completo
Navarra	2022	250.550	147.200	103.350	43.850	41,25%
	2023	252.925	147.050	105.875	41.175	41,86%
País Vasco	2022	799.400	456.300	343.100	113.200	42,92%
	2023	817.775	471.425	346.350	125.075	42,35%
La Rioja	2022	122.530	73.180	49.300	23.880	40,24%
	2023	126.575	73.625	52.950	20.675	41,83%
Ceuta*	2022	26.180	16.780	9.400	7.380	35,91%
	2023	25.475	15.675	9.800	5.875	38,47%
Melilla*	2022	26.630	15.250	11.350	3.900	42,63%
	2023	24.650	14.050	10.600	3.450	43,00%

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2022/2023

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

8. PARO

EL PARO DE LAS MUJERES SIGUE SUPERANDO AL DE LOS HOMBRES. LA BRECHA DE GÉNERO EN LA TASA DE PARO DESCENDE EN 0,26 PUNTOS RESPECTO DE 2022, SITUÁNDOSE EN 3,23 PUNTOS DE DIFERENCIA.

Durante 2023, hubo de media 239.400 mujeres más en paro que de hombres; la misma cifra que en 2022. La tasa de desempleo en mujeres alcanzó en 2023 el 13,81%, descendiendo en

0,95 puntos respecto al año anterior (14,76%), frente a un 10,58% de tasa de paro en hombres, que también presenta un descenso de 0,69% respecto del año anterior 2022.

Población en paro por sexo 2019/2023

	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
2023	2.894.000	1.327.300	1.566.700	239.400

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2019/2023

Tasa de paro por sexo 2019/2023

	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
2023	12,12%	10,58%	13,81%	3,23

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2019/2023

El descenso en la tasa de paro en mujeres en 2023 (0,95 puntos) es ligeramente mayor que la experimentada por los hombres (0,69 puntos) y la brecha de género en la tasa de paro desciende

en 0,26 puntos respecto de 2022, pasando de 3,49 puntos porcentuales a 3,23 puntos en 2023.



Evolución tasa de paro y brechas de genero 2013-2023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Mujeres	26,67	25,43	23,55	21,38	19,03	17,03	15,99	17,42	16,72	14,76	13,81
Hombres	25,60	23,60	20,77	18,12	15,66	13,72	12,45	13,87	13,06	11,27	10,58
Brecha	1,07	1,83	2,78	3,26	3,37	3,31	3,54	3,55	3,66	3,49	3,23

Fuente: elaboración propia a partir EPA 2021 INE Datos 2013-2023

En 2013 la tasa de paro de hombres era de un 25,6%, pasando en 2023 a un 10,58%, lo que supone un descenso en ese periodo de 15,02 puntos, mientras que la tasa de paro de las mujeres en 2013 fue un 26,67%, descendiendo en 2023 a un 13,81%, por lo que el descenso de la tasa de paro femenina durante ese mismo periodo fue de 12,86 puntos.

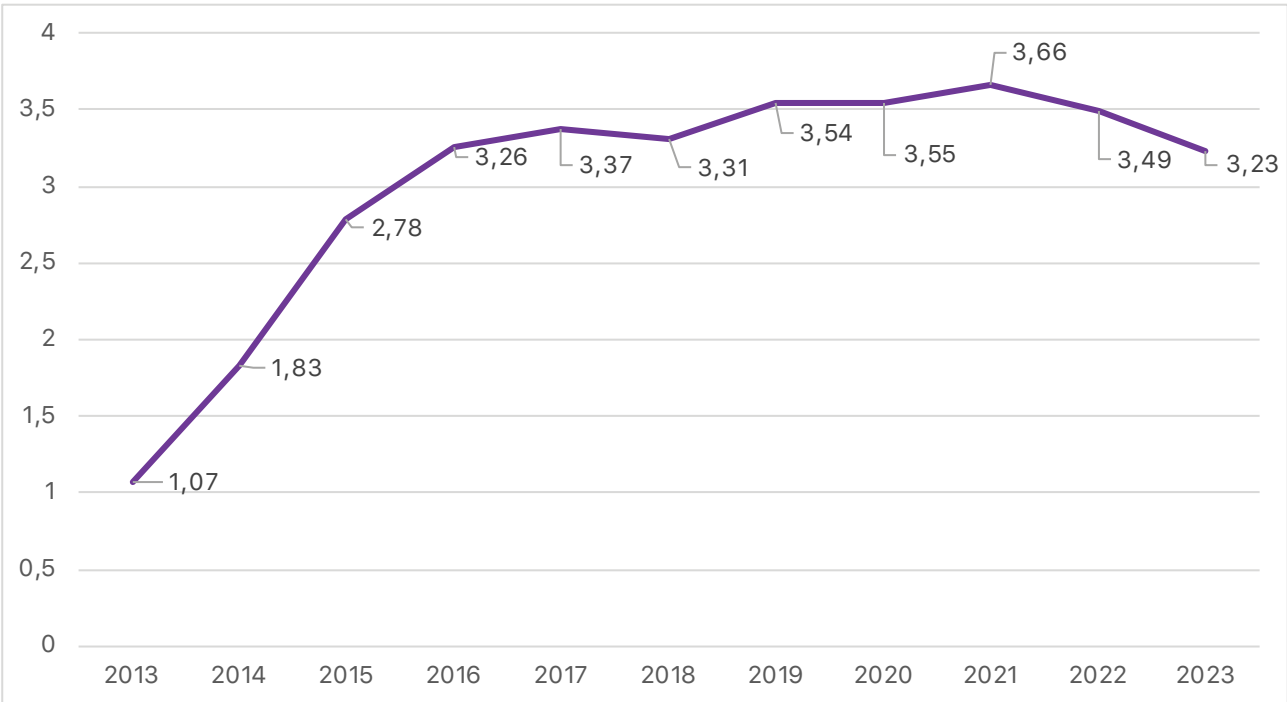
Así pues, pese a que ha habido un descenso de la tasa de paro tanto masculino como femenino durante el periodo 2013-2023, dicho descenso no se ha producido en la misma medida, ya que

la tasa de paro masculino disminuyó en esos 10 años en mayor medida, (casi tres puntos más), que la tasa de paro femenino.

En cuanto a la evolución de la brecha de género en la tasa de desempleo, en 2023 vuelve a descender por segundo año consecutivo desde 2022, reduciéndose nuevamente, quedándose en 3,23 punto, aunque lejos del 1,07 de 2013.

El siguiente grafico muestra la evolución de la brecha en tasas de paro durante estos 10 años.

Evolución brecha género tasa paro 2013-2023



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2013-2023

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 2023 y por encima de la media nacional (13,81%), se encuentran en Ceuta (33,81%), Melilla (23,90%), Andalucía (21,29%), Extremadura (20,99%), Canarias (18,04%), Castilla La Mancha (16,83%), Murcia (14,71%), y Comunidad Valenciana (14,71%).

Las tasas de paro de mujeres más bajas en 2023 y por debajo de la media nacional, se encuentran

en País Vasco (8,36%), Cataluña (9,44%), Cantabria (9,97%), Galicia (10,60%), Aragón (10,60%), La Rioja (10,70%), Navarra (10,74%), Baleares (11,07%), Castilla y León (11,40%), Madrid (11,62%) y Asturias (13,08%).

En 2023, en todas las Comunidades la tasa de paro de mujeres es mayor que la de paro en hombres.

Respecto de 2022, la tasa de paro femenino en 2023 desciende en casi todas las Comunidades con excepción de Castilla y León, Navarra y la Rioja, en las que aumenta.

Tasas de paro por sexo y CCAA 2022/2023

Comunidades Autónomas	Tasa paro Hombres		Tasa paro mujeres		Brecha	
	2022	2023	2022	2023	2022	2023
Nacional	11,27	10,58	14,76	13,81	3,49	3,23
Andalucía	15,94	15,43	22,64	21,29	6,70	5,86
Aragón	7,62	6,17	11,39	10,62	3,77	4,45
Asturias	11,76	11,15	13,59	13,08	1,83	1,93
Baleares	9,96	10,18	12,19	11,07	2,24	0,89
Canarias	16,33	14,10	19,01	18,04	2,68	3,94
Cantabria	7,70	6,39	11,35	9,97	3,66	3,58
Castilla y León	8,37	8	11,33	11,40	2,96	3,40
Castilla-La Mancha	10,70	10,06	18,86	16,83	8,17	6,77
Cataluña	9,08	8,73	10,35	9,44	1,27	0,71
C. Valenciana	11,31	10,73	15,30	14,71	3,99	3,98
Extremadura	14,17	14,31	21,06	20,99	6,89	6,68
Galicia	10,07	8,91	12,03	10,60	1,96	1,69
Madrid	9,60	8,84	12,89	11,62	3,29	2,78
Murcia	11,60	10,93	15,31	14,71	3,71	3,78
Navarra	9,08	9,12	10,13	10,74	1,06	1,62
País Vasco	8,41	6,81	8,80	8,36	0,39	1,55
La Rioja	8,84	7,80	10,26	10,70	1,43	2,90
Ceuta	23,83	20,94	34,43	33,81	10,60	12,87
Melilla	17,71	23,07	25,75	23,90	8,04	0,83

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2022-2023



En cuanto a la brecha de género, en 2023, oscila entre 0,71 puntos de Cataluña y 12,87 de Ceuta.

La brecha de género en la tasa de paro desciende respecto de 2022 en 10 CCAA, y aumenta en 9 de ellas.

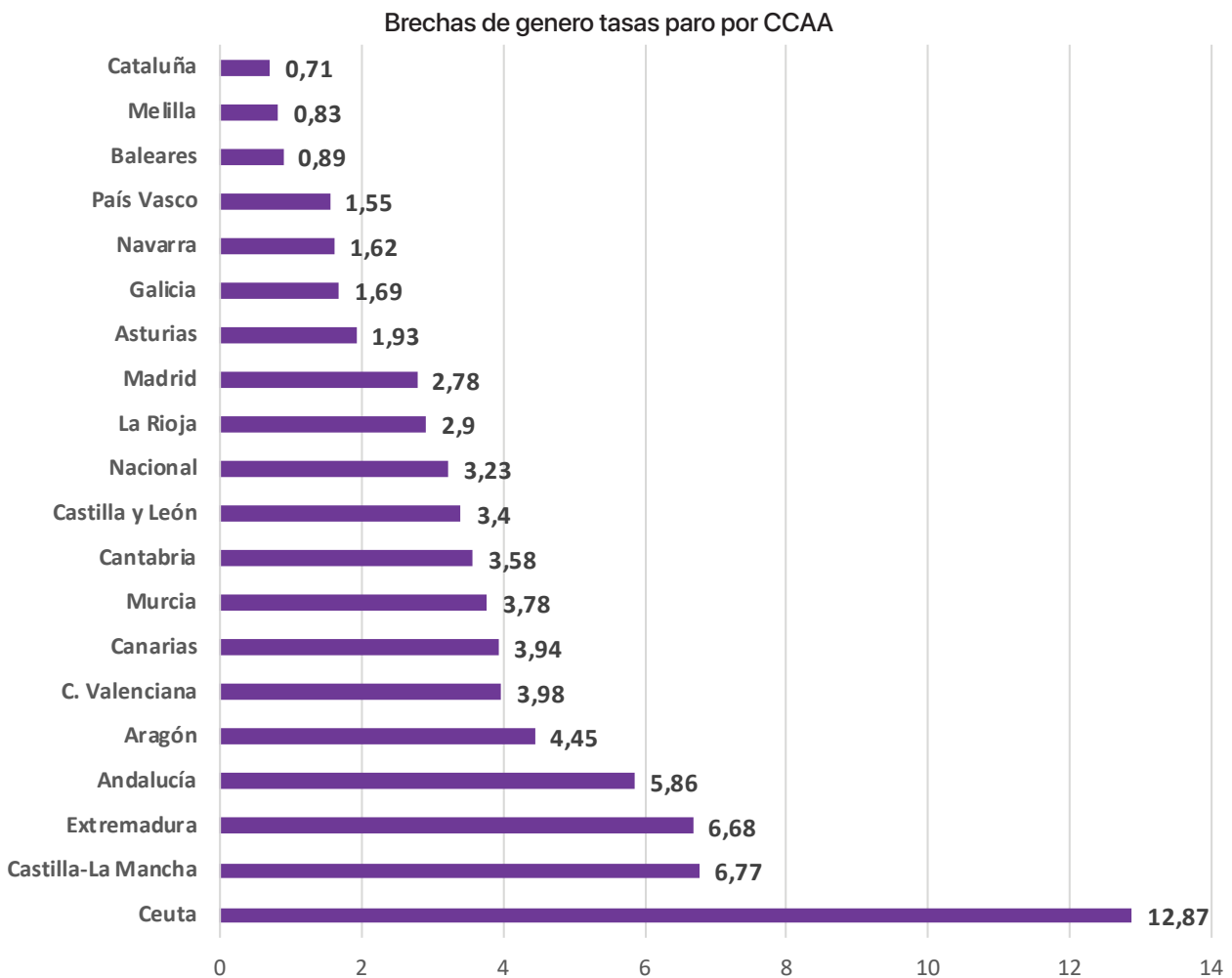
Desciende en Andalucía, Baleares, Cantabria, Castilla La Mancha, Cataluña, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid y Melilla. Comunidad Valenciana, Extremadura, la variación es mínima.

Aumenta en Ceuta, Aragón, Asturias, Canarias, Castilla y León, La Rioja, Murcia, Navarra y País Vasco.

Destacan por una mayor brecha Ceuta, con 12,87 puntos de diferencia, Castilla La Mancha con 6,77 puntos, Extremadura con 6,68 puntos, Andalucía con 5,86 puntos y Aragón con 4,45.

Entre las CCAA con una menor brecha se encuentran, Cataluña con 0,71 puntos de diferencia, Melilla con 0,83 puntos, Baleares con 0,89, País Vaco con 1,55 puntos, Galicia con 1,69 y Asturias con 1,93 puntos.

El siguiente grafico muestras las brechas de género en las tasas de paro, ordenadas de menor a mayor.



Fuente: elaboración propia a partir de EPA INE datos 2023

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 SIGUE BENEFICIANDO A LAS MUJERES. 621.873 MUJERES MÁS TIENE CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y HA DESCENDIDO LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN 285.525 MUJERES, PERO EL PORCENTAJE DE MUJERES EN LA MODALIDAD TEMPORAL CRECE, PASANDO DEL 53,91% EN 2022 AL 55,11% EN EL AÑO 2023

En relación a las modalidades de contratos, la reforma laboral aprobada mediante Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantiza la garantía de la estabilidad en el empleo

y la transformación del mercado de trabajo, en materia de modalidades de contratación ha tenido un impacto positivo para las mujeres, aunque su contratación indefinida sigue siendo menor que las de los hombres.

Modalidad contratación 2023

Modalidad	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	% mujeres
Total	17.839.325	9.189.275	8.650.005	539.225	48,49
De duración indefinida: Total	14.791.300	7.821.025	6.970.275	850.750	47,12
De duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo	14.148.075	7.554.325	6.593.750	960.575	46,61
De duración indefinida: Discontinuo	643.175	266.675	376.500	+109.825	58,54
Temporal: Total	3.048.025	1.368.250	1.679.775	+311.525	55,11
Temporal: Eventual por circunstancias de la producción	611.100	305.975	305.125	850	49,93
Temporal: De aprendizaje, formación o práctica	185.775	89.575	96.200	+6.625	51,78
Temporal: Estacional o de temporada	229.825	129.025	100.800	28.225	43,86
Temporal: En periodo de prueba	55.350	28.800	26.555	2.250	47,97
Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	759.250	232.000	527.250	+295.250	69,44
Temporal: Para obra o servicio determinado	552.300	303.525	248.775	54,75	45,04
Temporal: Verbal, no incluido en las opciones anteriores	167.125	63.275	103.850	-40.575	62,14
Temporal: Otro tipo	209.525	69.675	139.850	-70.175	66,75
Temporal: No sabe	277.875	146.425	131.450	14.975	47,31

Fuente: elaboración propia a partir de EPA INE datos 2023

Durante 2023 las mujeres representan un 47,12% del total de contratación indefinida (6.970.275 mujeres frente 7.821.025 hombres), porcentaje que aumenta

respecto al año anterior y primer año de la reforma laboral del año 2021, donde las mujeres fueron el 46,66 % del total de la contratación indefinida. En

términos absolutos 621.873 mujeres más tiene contratación indefinida respecto al año 2022, el porcentaje ha aumentado casi medio punto (0,46 puntos porcentuales).

A pesar del aumento de la contratación indefinida para las mujeres, esta modalidad de contratación sigue siendo mayoritaria para los hombres. Dentro de las modalidades de contratación indefinida, las mujeres somos mayoría solo en los contratos fijos discontinuos, representando el 58,54% de este tipo de contratos. En las demás modalidades los hombres siguen siendo mayoría.

En el año 2023, en la contratación temporal las mujeres siguen siendo mayoría. 1.679.775 mujeres tiene contratación temporal frente 1.368.250 hombres, hay 311.525 más mujeres que hombres que tienen un contrato temporal. Respecto al año 2022, las mujeres con modalidad de contratación temporal ha descendió en

285.525 mujeres, en términos absolutos, pero el porcentaje de mujeres en la modalidad temporal crece, pasan del 53,91% en 2022 al 55,11% en 2023, es decir aumenta 1,2 puntos porcentuales.

En relación a las modalidades de contratación temporal las mujeres tienen más del 50% en los contratos de aprendizaje, formación o práctica, el 51,78% y son casi el 70% (69,44%) en los contratos temporales para cubrir la ausencia total o parcial de otra persona. En determinados sectores de actividad muy feminizados, como es la sanidad o educación los contratos de interinidad son una práctica habitual. También representan la mayoría en los contratos verbales (62,14%) y otro tipo de contrato un 66,75% del total.

Es decir, las mujeres son las que siguen sufriendo mayor precariedad en la contratación debido tanto a la temporalidad como la parcialidad de los contratos.

Modalidad contratación 2022

Modalidad	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	% mujeres
Total	17.251.800	8.938.100	8.313.700	624.400	48,19
De duración indefinida: Total	13.606.000	7.257.600	6.348.400	909.200	46,66
De duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo	13.105.000	7.059.400	6.045.600	1.013.800	46,13
De duración indefinida: Discontinuo	501.000	198.200	302.800	+104.600	60,44
Temporal: Total	3.645.800	1.680.500	1.965.300	+284.800	53,91
Temporal: Eventual por circunstancias de la producción	784.700	380.600	404.100	+23.500	51,50
Temporal: De aprendizaje, formación o práctica	185.800	93.100	92.700	400	49,89
Temporal: Estacional o de temporada	245.500	138.300	107.200	31.100	43,67
Temporal: En periodo de prueba	55.700	31.500	24.200	7.300	43,45
Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	735.900	209.800	526.100	+316.300	71,49
Temporal: Para obra o servicio determinado	957.800	545.400	412.400	133.000	43,06
Temporal: Verbal, no incluido en las opciones anteriores	157.000	51.400	105.600	+54.200	67,26
Temporal: Otro tipo	203.700	63.700	140.000	+76.300	68,73
Temporal: No sabe	319.700	166.700	153.000	13.700	47,86

Fuente: elaboración propia a partir de EPA INE datos 2023

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

EVOLUCIÓN BRECHAS DE GÉNERO EN LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN 2022/2023			
Tipos de contratos	Brecha de género 2022	Brecha de género 2023	Diferencia brecha género 22/23
Total	3,62	3,02	0,6
De duración indefinida: Total	6,68	5,75	-0,93
De duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo	7,74	6,79	-0,95
De duración indefinida: Discontinuo	20,88	17,08	-3,8
Temporal: Total	7,81	10,22	+2,41
Temporal: Eventual por circunstancias de la producción	2,99	0,14	-2,85
Temporal: De aprendizaje, formación o práctica	0,22	3,57	+3,35
Temporal: Estacional o de temporada	12,67	12,28	-0,39
Temporal: En periodo de prueba	13,11	4,07	-9,04
Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	42,98	38,89	-4,09
Temporal: Para obra o servicio determinado	13,89	9,91	-3,98
Temporal: Verbal, no incluido en las opciones anteriores	34,52	24,28	-10,24
Temporal: Otro tipo	7,46	33,49	+26,03
Temporal: No sabe	4,29	5,39	+1,1

Fuente: elaboración propia a partir de EPA INE datos 2023

En el cuadro anterior vemos como siguen existiendo las brechas de género en las modalidades de contratación en el 2023 respecto al 2022, a pesar de las mejoras de la reforma laboral.

En algunas modalidades de contratación las brechas se mantienen y/o aumentan ligeramente.

Así, en la contratación indefinida de forma permanente, la brecha en 2023 ha disminuido en 0,95 puntos porcentuales, disminuyendo de forma significativa en 3,8 puntos en los contratos fijos discontinuos, en los que somos mayoría.

Al contrario, en la contratación temporal la brecha de género aumenta en 2,41 puntos porcentuales respecto al año 2022. En los contratos de aprendizaje la brecha de género ha pasado de 0,22 puntos en 2022 a 3,57 puntos en 2023, es decir aumenta 3,35 puntos.

Respecto a los contratos de interinidad para cubrir ausencia total o parcial de otra persona

trabajadora, la brecha de género desciende significativamente 4,09 puntos, pasando de un 42,98 en 2022 a 38,89 puntos en el año 2023.

En siguiente gráfico vemos la diferencia entre 2023 y 2022 en las brechas de género, ordenadas de mayor a menor. En algunas modalidades desciende ligeramente como por ejemplo 0,39 puntos, en los contratos temporales estacional o temporada, en los contratos eventuales de la producción 2,85 puntos porcentuales, o en los contratos de obra o servicio, desciende en 3,98 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 otro tipo de los contratos temporales que ha aumentado la brecha en 26,03 puntos la diferencia entre 2022 y 2023 o en los contratos temporales de aprendizaje formación o practica que ha aumentado 3,35 puntos porcentuales.

DIFERENCIAS EN LA EVOLUCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO EN LOS TIPOS DE CONTRATOS

Tipos de contratos	Diferencia brecha género 22/23
Temporal: Otro tipo	26,03
Temporal: De aprendizaje, formación o práctica	3,35
Temporal: Total	2,41
Temporal: No sabe	1,1
Total	0,6
Temporal: Estacional o de temporada	-0,39
De duración indefinida: Total	-0,93
De duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo	-0,95
Temporal: Eventual por circunstancias de la producción	-2,85
De duración indefinida: Discontinuo	-3,8
Temporal: Para obra o servicio determinado	-3,98
Temporal: Cubre ausencia total o parcial de otro	-4,09
Temporal: En periodo de prueba	-9,04
Temporal: Verbal, no incluido en las anteriores	-10,24

Fuente: elaboración propia a partir de EPA INE datos 2023

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.



Los datos por comunidades autónomas facilitados por la EPA, solo proporcionan datos referidos a la duración indefinida y temporal en total, no desglosando por cada tipo de contrato en cada modalidad de contratación en cuanto a su duración.

Si observamos los datos de la EPA respecto a las modalidades de contratación en las comunidades autónomas y desglosadas por sexo vemos que se repite el mismo patrón que a nivel nacional.

Modalidad de contratación CC AA y sexo 2023						
	Duración indefinida			Duración temporal		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Total Nacional	7.821.025	6.970.275	47,12	1.368.250	1.679.775	55,11
Andalucía	1.193.575	1.007.375	45,77	309.825	310.525	50,06
Aragón	230.125	198.900	46,36	34.625	50.200	59,18
Asturias	139.100	124.475	47,23	23.450	39.300	62,63
Baleares	223.25	210.250	48,45	34.800	38.325	52,41
Canarias	375.975	316.700	45,72	71.025	88.625	55,51
Cantabria	97.550	82.275	45,75	13.200	20.800	61,18
Castilla y León	373.950	318.550	46,00	58.725	84.050	58,87
Castilla-La Mancha	345.900	258.300	42,75	64.875	76.900	54,24
Cataluña	1.370.200	1.320.600	49,08	193.625	238.700	55,21
C. Valenciana	839.025	721.475	46,23	150.425	188.850	55,66
Extremadura	144.575	107.800	42,71	42.175	49.025	53,76
Galicia	399.325	371.775	48,21	62.675	89.775	58,89
C. Madrid	1.288.150	1.257.250	49,39	153.825	208.075	57,50
Murcia	259.600	197.675	43,23	48.700	56.175	53,56
Navarra	107.575	96.200	47,21	20.800	24.450	54,03
País Vasco	355.250	315.525	47,04	72.250	100.250	58,12
La Rioja	53.125	48.075	47,50	8.925	10.275	53,52
Ceuta	13.700	8.525	38,36	1.725	1.875	52,08
Melilla	10.600	8.550	44,65	2.625	3.650	58,17

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA INE 2023



En la contratación de carácter indefinida, las mujeres son minoría en todas las comunidades autónomas, como sucede a nivel nacional.

El porcentaje de mujeres, en Madrid con un 49,39%, Cataluña 49,08%, seguidas de Baleares (48,45%), Galicia (48,21%), La Rioja (47,50%) Navarra (47,21%), Asturias (47,23%) es superior a la media nacional en la contratación indefinida que se sitúa un 47,12%. En el resto de las Comunidades, la participación de mujeres en la contratación indefinida es inferior al porcentaje nacional.

Y en la contratación de carácter temporal, las mujeres representan la mayoría con porcentajes superiores al 50 por ciento en todas las comunidades autónomas. Si el porcentaje a nivel nacional es del 55,11%, Asturias con un 62,63%, Cantabria 61,18%, Aragón 59,18% Galicia 58,89%, Castilla León un 58,87%, seguidas de Melilla 58,17% País Vasco 58,12%, son las comunidades que tienen los porcentajes más altos. El resto de Comunidades oscila el porcentaje de mujeres desde el 55 % en Canarias hasta 50,06% que es porcentaje más bajo en Andalucía.

10. RETRIBUCIONES

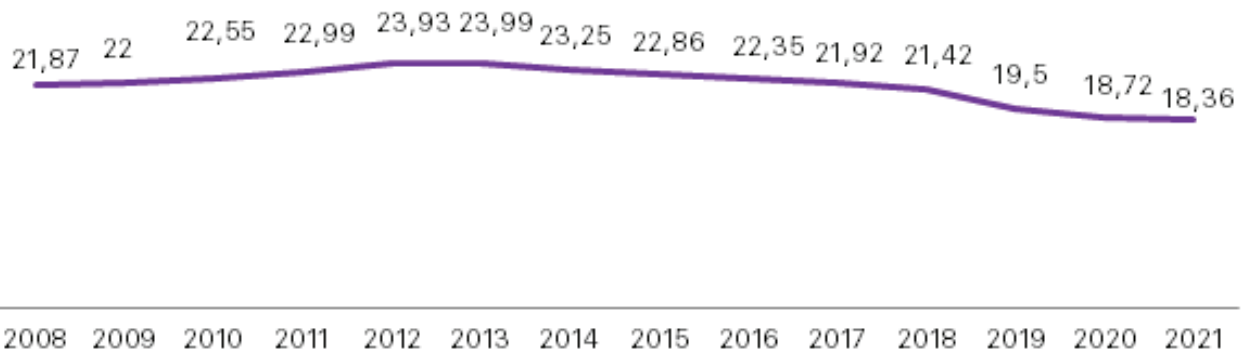
LA BRECHA SALARIAL HA PASADO DEL 18,72% EN 2020 AL 18,36% DE 2021. PESE A LA TENDENCIA AL DESCENSO DE LA BRECHA SALARIAL EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, LAS MUJERES PERCIBIERON EN 2021 UNOS INGRESOS ANUALES DE MEDIA DE CASI UN 20% POR DEBAJO DE LOS HOMBRES

LAS MUJERES SEGUIMOS PERCIBIENDO DE MEDIA UNA QUINTA PARTE MENOS DE SALARIO QUE LOS HOMBRES

A pesar del leve descenso de la brecha salarial entre mujeres y hombres que ha pasado del 18,72 % en 2020 al 18,36 % en 2021, los ingresos anuales de las mujeres están casi un veinte por ciento por debajo que los de hombres. Las mujeres españolas ganaron de media al año 23.175,95 euros y los hombres 28.388,69

euros, una diferencia de 5.212,74 euros. Esta distancia se corrigió muy poco en 2021 respecto 2020, solamente 0,36 puntos. La subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para ese año solamente aumentó 1,6 %, pasando de los 950 euros brutos mensuales en 2020 a 965 euros mensuales en 2021.

Evolución Brecha Salarial 2008-2021



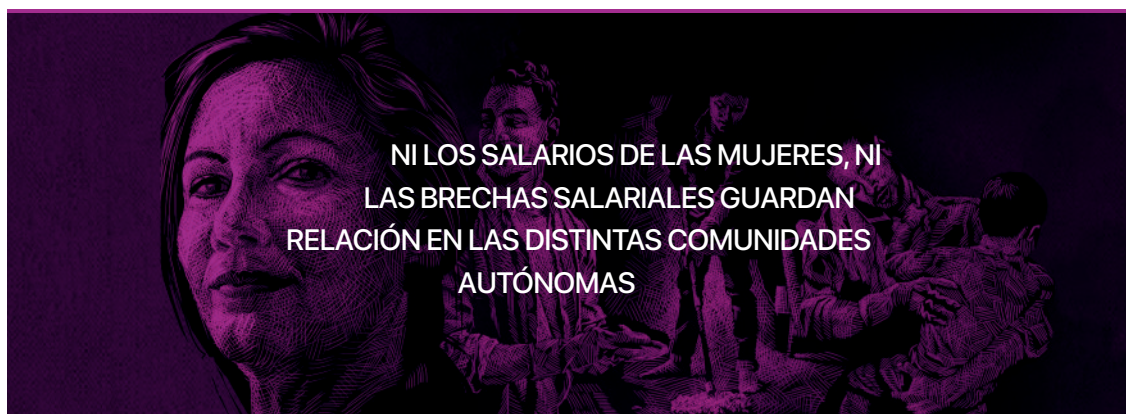
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Es indiscutible que las subidas sucesivas del SMI desde el año 2019 han tenido una influencia directa en el descenso de la brecha salarial. Y por ese mismo motivo la escasa subida del mismo en

2021 que solo se alzó un 1,6 % respecto del año anterior, quince euros al mes, han supuesto la pequeña reducción de la brecha de 0,36 puntos respecto a 2020.

AÑO	SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (euros mensuales)	SUBIDA EN EUROS RESPECTO AL AÑO ANTERIOR	INCREMENTO SOBRE SALARIO ANTERIOR EN %	% DE BRECHA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES SALARIO MEDIO ANUAL (INE)	DESCENSO DE LA BRECHA SALARIAL RESPECTO DEL AÑO ANTERIOR (PUNTOS)
2018	735,9			21,42	
2019	900	164,10	22,3	19,50	1,92
2020	950	50	5,6	18,72	0,78
2021	965	15	1,6	18,36	0,36
2022	1.000	35	3,6	-----	
2023	1.080	80	8,0	-----	
2024	1.134	54	5,0		
Variación de 2018 a 2021	229,10	229,10	29,5	-3,06	
Últimos 7 años	398,10	398,10	46,1	-----	

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del BOE



NI LOS SALARIOS DE LAS MUJERES, NI LAS BRECHAS SALARIALES GUARDAN RELACIÓN EN LAS DISTINTAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

La realidad de las trabajadoras en España refleja enormes diferencias dependiendo de la Comunidad Autónoma donde trabajen, desde los salarios de las mujeres en Extremadura que no llegan a los 20.000 euros brutos anuales a los más de 28.000 euros anuales de las mujeres en

Navarra, cifra en la que se sitúa el salario medio de los hombres a nivel nacional. Las brechas salariales entre mujeres y hombres presentan una horquilla que va desde el 10,34 % en Canarias a los 23,21 % de Asturias.

Salarios desagregados por sexo y por Comunidad Autónoma 2021

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia en euros	% Brecha
Total Nacional	25.896,82	23.175,95	28.388,69	5.212,74	18,36
Andalucía	23.154,99	20.427,80	25.464,78	5.036,98	19,78
Aragón	25.011,55	22.283,81	27.389,18	5.105,37	18,64
Asturias	25.046,60	21.808,96	28.399,51	6.590,55	23,21
Illes Balears	24.134,73	22.344,76	25.898,51	3.553,75	13,72
Canarias	22.466,23	21.178,57	23.619,76	2.441,19	10,34
Cantabria	24.470,70	21.532,96	27.233,75	5.700,79	20,93
Castilla y León	23.564,33	20.795,39	26.263,49	5.468,10	20,82
Castilla-La Mancha	23.234,55	21.154,58	24.897,33	3.742,75	15,03
Cataluña	28.145,02	25.015,94	31.212,67	6.196,73	19,85
Comunidad Valenciana	23.448,29	20.670,50	25.914,86	5.244,36	20,24
Extremadura	21.393,01	19.833,03	22.794,52	2.961,49	12,99
Galicia	23.305,86	20.904,37	25.794,19	4.889,82	18,96
Madrid	29.512,58	26.578,07	32.213,88	5.635,81	17,49
Murcia	23.281,39	20.189,83	25.674,66	5.484,83	21,36
Navarra	28.459,37	24.809,14	31.643,22	6.834,08	21,60
País Vasco	31.063,68	28.084,16	33.706,34	5.622,18	16,68
La Rioja	23.716,88	21.135,77	26.488,06	5.352,29	20,21

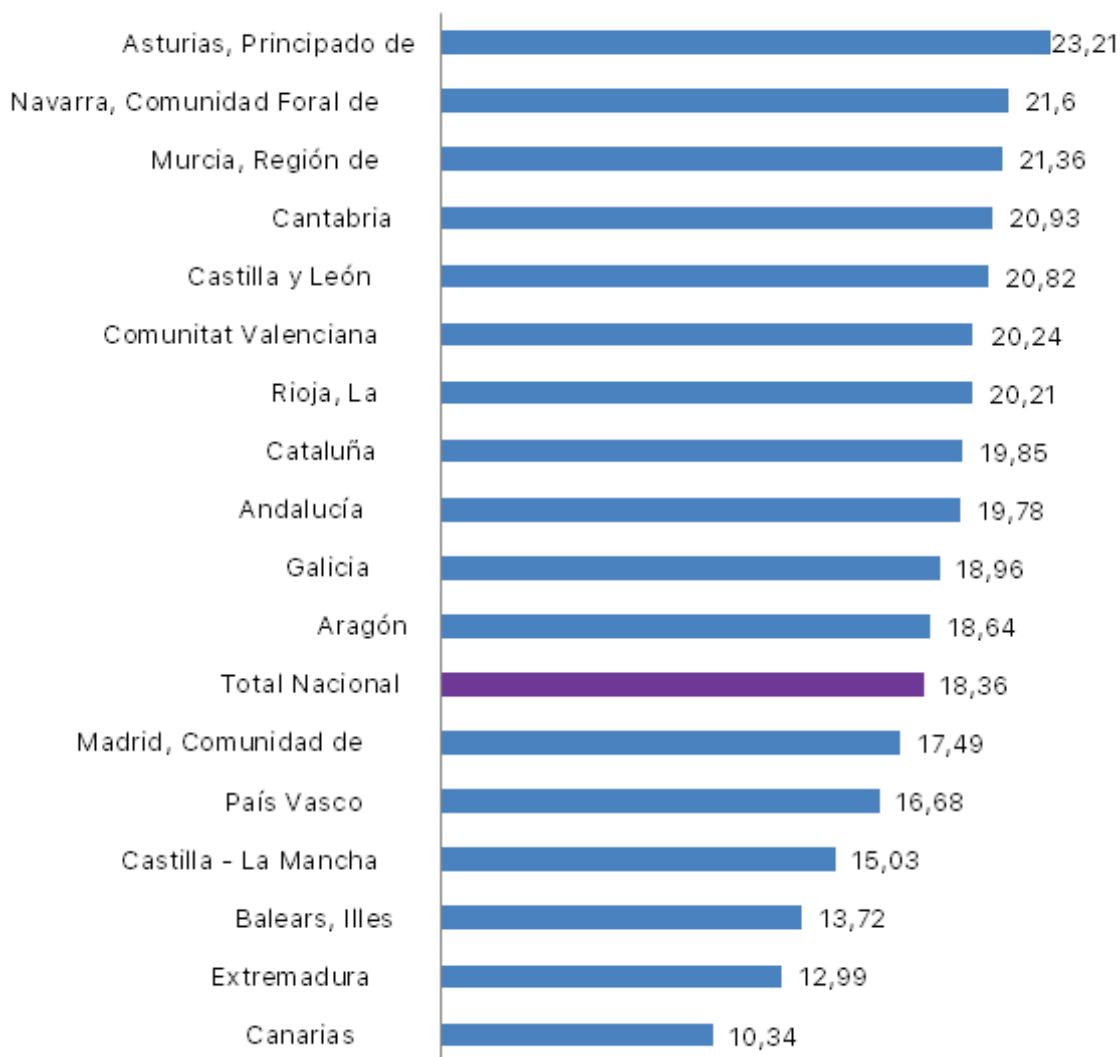
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

Solo seis Comunidades Autónomas en 2021 rebajaron su brecha salarial respecto a 2020 por debajo de la brecha media a nivel nacional: Canarias (10,34 %), Extremadura (12,99 %), Baleares (13,72 %) Castilla La Mancha (15,03 %), País Vasco (16,68 %), Madrid (17,49 %).

La Comunidad Autónoma donde las mujeres tienen los salarios más altos y están algo menos discriminadas en relación a los hombres, es el País Vasco. Y sería aún más ejemplarizante si no estuviera entre las cinco Comunidades Autónomas con uno de los índices más elevados de trabajo a tiempo parcial de mujeres.



Porcentaje de brecha salarial en las Comunidades Autónomas



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

Las brechas más elevadas son las de Asturias (23,21 %), Navarra (21,6 %) y Murcia (21,36 %) en estas tres Comunidades el trabajo a tiempo parcial es muy elevado. En Navarra los salarios medios de las mujeres se sitúan por encima de la media nacional y son los cuartos más elevados de España para las trabajadoras. El caso de Murcia

es más preocupante, es una de las Comunidades Autónomas donde más se discrimina a las mujeres, con los segundos salarios más bajos de toda España, la tercera brecha salarial más elevada y un uso muy elevado de trabajo a tiempo parcial para mujeres.

Personas ocupadas por tipo de jornada y sexo por Comunidad Autónoma 2021

	Total Ambos sexos		Total Mujeres		% Mujeres en relación al total	
	T. Completo	T. Parcial	T. Completo	T. Parcial	T. Completo	T. Parcial
Total Nacional	17.031.900	2.741.600	7.074.600	2.047.300	41,54	74,68
Canarias	752.200	108.900	332.200	75.400	44,16	69,24
Cataluña	2.991.600	450.600	1.305.200	327.500	43,63	72,68
Madrid, Comunidad de	2.722.500	411.700	1.231.200	303.700	45,22	73,77
C. Valenciana	1.739.700	320.800	700.200	237.000	40,25	73,88
Andalucía	2.690.000	461.100	1.027.400	341.200	38,19	74
Castilla - La Mancha	735.700	111.500	268.900	82.700	36,55	74,17
Balears, Illes	489.200	63.600	208.100	48.000	42,54	75,47
Castilla y León	836.500	140.100	330.600	106.700	39,52	76,16
Cantabria	213.500	31.000	89.200	23.700	41,78	76,45
Galicia	938.700	146.300	401.700	112.100	42,79	76,62
Murcia, Región de	553.800	87.600	207.400	67.400	37,45	76,94
Extremadura	339.400	56.900	123.100	44.000	36,27	77,33
País Vasco	785.400	142.300	339.700	110.500	43,25	77,65
Rioja, La	121.400	18.700	49.300	14.600	40,61	78,07
Asturias, Principado de	335.600	55.200	142.500	43.400	42,46	78,62
Aragón	494.800	84.900	197.400	69.200	39,89	81,51
Navarra, Comunidad Foral de	239.000	44.500	99.500	36.400	41,63	81,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

Además de la infravaloración del trabajo de las mujeres, que se ha ido consolidando en las empresas españolas y que esperamos se vaya revisando empresa por empresa, en los próximos años (como exige el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, junto con los bajos salarios asignados a las mujeres y que, poco a poco, se van subiendo debido a las sucesivas subidas del Salario Mínimo Interprofesional) queda otro gran desafío pendiente, la discriminación del trabajo a tiempo parcial como única vía de inserción laboral para las mujeres. Navarra y Aragón superan el ochenta por ciento de mujeres en la contratación a tiempo parcial. Si ya la media nacional es inadmisiblemente (tres de cada cuatro contratos a

tiempo parcial los ocupan mujeres) el caso de éstas comunidades autónomas es grotesco.

Respecto al año anterior, el ligero descenso de la brecha salarial no se consolida en todas las Comunidades Autónomas, en Madrid y Galicia el escaso descenso ha sido inferior a la media y en ocho Comunidades ha aumentado. En tres de esas ocho, lo ha hecho de manera más llamativa, en puntos porcentuales, Castilla la Mancha (1,43) y en La Rioja (1,88) y Cantabria (2,3). En esta Comunidad, en Cantabria, las mujeres perciben los cuartos salarios más altos de España, pero la brecha salarial también es la cuarta más elevada de España (20,93 %)

Evolución de la brecha salarial en las Comunidades Autónomas 2016-2021

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variación 2020- 2021	Variación 2016- 2021
Total Nacional	22,35	21,92	21,42	19,5	18,72	18,36	-0,36	-3,99
Andalucía	24,35	24,36	24,44	20,94	21,26	19,78	-1,48	-4,57
Aragón	25,9	23,96	24,65	22,89	19,39	18,64	-0,75	-7,26
Asturias, Principado de	29,37	30,24	29,26	25,22	23,76	23,21	-0,55	-6,16
Baleares, Illes	15,39	13,05	13,72	13,18	14,4	13,72	-0,68	-1,67
Canarias	13,89	11,15	14,7	11,51	9,85	10,34	0,49	-3,55
Cantabria	27,74	24,7	22,56	20,14	18,63	20,93	2,3	-6,81
Castilla y León	23,66	24,15	22,89	21,29	20,49	20,82	0,33	-2,84
Castilla - La Mancha	20,36	20,87	20,33	15,13	13,6	15,03	1,43	-5,33
Cataluña	23,44	23,03	22,17	20,64	19,69	19,85	0,16	-3,59
C. Valenciana	22,48	22,39	21,61	21,16	20,1	20,24	0,14	-2,24
Extremadura	19,46	17,9	17,54	17,46	14,86	12,99	-1,87	-6,47
Galicia	23,05	22,56	21,28	19,25	19,11	18,96	-0,15	-4,09
Madrid, Comunidad de	19,72	19,66	19,76	18,53	17,76	17,49	-0,27	-2,23
Murcia, Región de	24,7	24,83	21,43	20	20,69	21,36	0,67	-3,34
Navarra, Comunidad Foral de	28,02	26,27	23,18	22,37	23,22	21,6	-1,62	-6,42
País Vasco	24,43	23,57	22,56	19,46	17,9	16,68	-1,22	-7,75
Rioja, La	22,74	22,03	22,75	19,59	18,33	20,21	1,88	-2,53
Subida del SMI respecto del año anterior	+ 1,0	+ 8,0	+ 4,0	+ 22,3	+ 5,6	+ 0,52		
Subida total del SMI desde el año 2016 al 2021								+ 41,42

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

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.

Con la aprobación del 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, se 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 el INSS en 2023 fue de 467.678, lo que supone un descenso del 1,28% respecto al año 2022. De ese total, 220.829 prestaciones fueron percibidas por el 1er progenitor, habitualmente la madre biológica (la antigua prestación de maternidad) es decir, el 47,22% del total de las prestaciones, y 246.849 prestaciones fueron percibidas por el 2º progenitor (en la mayoría de los casos el padre), es decir, hubo 26.020

prestaciones más reconocidas a favor del 2º progenitor, que representan el 52,78% 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.

El análisis de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Seguridad Social permite observar que esta diferencia a favor del segundo progenitor (habitualmente, el padre) se repite desde 2019 alcanzando casi el 56% del total de las prestaciones reconocidas en dicho año (del 1 de abril a 31 de diciembre, coincidiendo con la entrada en vigor del mismo). Esta diferencia entre personas progenitoras 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, alcanza su máximo hasta 16,22 puntos de diferencia en 2021 (49.589 prestaciones más a favor del 2º progenitor). En 2022, la diferencia se reduce a 5,28 puntos porcentuales y de nuevo, en 2023 asciende a 5,56 puntos porcentuales.

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), se ha reducido desde 2019, a pesar del ascenso registrado en este último año en 0,28 puntos porcentuales.

Cuadro resumen prestaciones por nacimiento y cuidado del menor 2019 2023

	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
2023	467.678	220.829	47,22	246.849	52,78

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

Este patrón de distribución de prestaciones por nacimiento reconocidas se observa de igual modo en las Comunidades Autónomas, de modo que 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 2023

Comunidades Autónomas	Total prestaciones	1º progenitor	2º progenitor	Diferencia a favor 2º progenitor	% 1º progenitor sobre total prestaciones
Andalucía	87.008	41.542	45.466	3.924	47,74
Aragón	13.462	6.057	7.405	1.348	45,00
Asturias	6.630	3.212	3.418	206	48,45
Baleares	12.800	6.032	6.768	736	47,12
Canarias	16.589	8.050	8.539	489	48,53
Cantabria	4.556	2.180	2.376	196	47,85
Castilla y León	19.458	9.242	10.216	974	47,50
Castilla-La Mancha	20.420	9.072	11.348	2.276	44,43
Cataluña	82.180	37.768	44.412	6.644	45,96
Extremadura	10.533	5.023	5.510	487	47,69
Galicia	21.118	10.369	10.749	380	49,10
Madrid	74.755	36.940	37.815	875	49,41
Murcia	18.450	7.985	10.465	2.480	43,28
Navarra	6.743	3.127	3.616	489	46,37
La Rioja	3.047	1.377	1.670	293	45,19
C. Valenciana	47.758	22.297	25.461	3.164	46,68
País Vasco	20.711	9.882	10.829	947	47,71
Ceuta	600	271	329	58	45,17
Melilla	860	403	457	54	46,86
Total	467.678	220.829	246.849	26.020	47,22

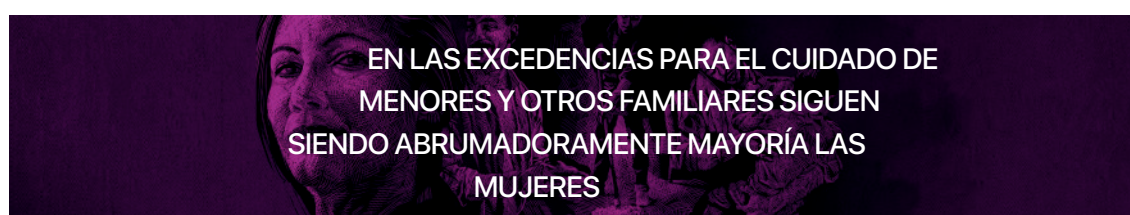
Fuente: elaboración propia a partir de datos Secretaria de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.

La tabla elaborada evidencia que, al igual que en 2022, en ninguna Comunidad Autónoma la primera persona progenitora alcanza el 50% del total de las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses.

Entre las Comunidades Autónomas más próximas al 50% encontramos Madrid y Galicia, con el 49,41% y el 49,10% de prestaciones

reconocidas al primer progenitor sobre el total de prestaciones en sendas Comunidades Autónomas, respectivamente.

Un año más, Andalucía fue el territorio donde se reconocieron un mayor número de prestaciones por nacimiento, alcanzando las 87.008, seguida de Cataluña con 82.180 y Madrid con 74.755 prestaciones.



Las excedencias por cuidado de familiar constatan la necesidad de reforzar los servicios públicos accesibles y de calidad que garanticen el cuidado, permitiendo la incorporación o mantenimiento en el mercado laboral de las personas cuidadoras y a su vez velen por el trabajo en condiciones dignas de las personas que se dedican de manera remunerada a los cuidados.

Las carencias persistentes en el sistema de cuidados obligan a que muchas mujeres (y algunos hombres) ejerzan su derecho a la excedencia por cuidado de hijos/as y otros familiares. El carácter no retribuido de estas licencias es un elemento fundamental a considerar en nuestro análisis de las excedencias, que en ocasiones suponen

la antesala al abandono definitivo del mercado laboral para las personas trabajadoras que se acogen a las mismas.

El número total de excedencias dadas de alta en 2023 fue 54.796, de las cuales el 84% (46.052) correspondieron a mujeres y el 16% (8.744) a hombres. En relación con la cifra registrada el año anterior, el número de excedencias ha aumentado de media un 15%.

Las Comunidades Autónomas en las que más excedencias fueron gestionadas son: Madrid (11.413), Cataluña (8.143), Andalucía (6.281), la Comunidad Valenciana (5.593) y País Vasco (5.337).

Evolución variación sobre los incrementos excedencias por cuidado de familiar 2014 -2023

	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
2023	46.052	8.744	+12.762	+27,71%	-5.421	-61,99%

Fuente: elaboración propia a partir datos Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2014-2023

Como se puede observar en la tabla, en 2019 se dieron de alta 52.889 excedencias solicitadas por mujeres, lo cual supone el máximo en términos absolutos. Si bien la tendencia registrada desde 2020 era el descenso de excedencias disfrutadas por mujeres y un ascenso desde 2021 de las solicitadas por hombres, el 2023 ha supuesto la ruptura de esta tendencia. Las excedencias solicitadas por mujeres vuelven a aumentar un 28% (27,71%) y las excedencias solicitadas por hombres disminuyen un 62% (61,99%).

Los datos estadísticos que recogen el motivo de la excedencia, bien por cuidado de hijas e hijos o de otros familiares, son publicados con cierto retraso. Por ello, las cifras analizadas en el presente informe corresponden al ejercicio de 2022.

La tabla siguiente muestra la evolución de sendas tipologías de excedencias desde 2015, desagregadas por sexo. Un año más, los hombres continúan representando un porcentaje muy bajo del total de excedencias por cuidado de hijas e hijos. En los últimos 8 años han pasado del 6,67% en el 2015, al 11,98% en 2022 en el que casi 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 88,02% en el 2021; ha sido un descenso ligero de 5,31 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 10.433 de excedencias por cuidados de familiares en el año 2022 frente a las 37.012 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 21,38% en 2022.

En el año 2022, este tipo de excedencia también sigue siendo mayoritariamente ejercitada por mujeres (8.210 mujeres han solicitado las excedencias por cuidado de familiares, que representan el 78,62% del total) frente a 2.223 excedencias por cuidados de familiares solicitadas por hombres, es decir, el 21,38%.

Excedencias por cuidado de familiar desagregadas por motivo de los cuidados 2015-2022

Año	Excedencias por cuidado de hijos e hijas				Excedencias por cuidado de familiares			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Nº Absoluto	% sobre el total	Nº absoluto	% sobre el total	Nº absoluto	% sobre el total	Nº absoluto	% sobre el total
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
2022	32.578	88,02	4.434	11,98	8.210	78,62	2.223	21,38

Fuente: Elaboración propia en base a datos facilitados en *Mujer en Cifras*. Instituto de la Mujer, a partir de datos del Ministerio de Trabajo Migraciones y Seguridad Social 2015-2022

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

En el año 2022, se ha producido un pequeñísimo descenso en las solicitudes de excedencia por cuidado de hijos respecto al año 2021, solo 67 solicitudes menos, en la excedencia por cuidados de hijos, es decir, un 0,21% menos respecto al año anterior en las solicitadas por mujeres. Y en el caso de los hombres el descenso es un poco mayor, 275 solicitudes menos que el año anterior (6,20%).

Respecto a las excedencias por cuidado de familiares, para las mujeres se produce un descenso ligero, (218 excedencias menos) y para los hombres es prácticamente simbólico, 50 solicitudes menos, que representan un descenso del 2,25%. Los datos del año 2022 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 2023 8.744 hombres (16%) disfrutaron una

excedencia por cuidado de hijos y familiares, frente a 46.052 mujeres (84%).

Y en función del tipo de excedencia (los últimos datos son del 2022), las excedencias por cuidado de hijos/as un 88,02% fueron solicitadas por mujeres (32.578) frente a 4.434 solicitadas por hombres (11,98%). Sobre las excedencias por cuidado de familiares, 2.223 fueron solicitadas por hombres para cuidar de algún familiar (21,38%) frente a 8.210 solicitadas por mujeres, que representan el 78,62% 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 2023 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 Ceuta el porcentaje más elevado con un 91,67% y el más bajo Canarias con 73,05%. Los hombres representan solo entre un 20 y 30% del total de excedencias solicitadas en cada Comunidad Autónoma.

Excedencias por cuidado de familiares por CCAA 2023

Comunidades Autónomas	Mujeres	Hombres	Total	% de mujeres
Andalucía	5.260	1.021	6.281	83,74
Aragón	1.777	307	2.084	85,27
Asturias	634	93	727	87,20
Baleares	1.274	284	1.558	81,77
Canarias	732	270	1.002	73,05
Cantabria	367	79	446	82,29
Castilla y León	2.530	367	2.897	87,33
Castilla-La Mancha	1.814	342	2.156	84,14
Cataluña	6.974	1.169	8.143	85,64
C. Valenciana	4.795	798	5.593	85,73
Extremadura	510	97	607	84,02

Continúa en la página siguiente

Viene de la página anterior

Comunidades Autónomas	Mujeres	Hombres	Total	% de mujeres
Galicia	1.299	308	1.607	80,83
C. Madrid	9.419	1.994	11.413	82,53
Murcia	1.981	250	2.231	88,79
Navarra	1.778	336	2.114	84,11
País Vasco	4.393	944	5.337	82,31
La Rioja	447	76	523	85,47
Ceuta	33	3	36	91,67
Melilla	35	6	41	85,37
Total	46.052	8.744	54.796	84,04

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

El número de excedencias sube en todas las comunidades de media un 15,5% respecto al año 2023. Las comunidades que más han aumentado el número de excedencias respecto al año anterior son Galicia, 32,6%, Cantabria (25,6%) y Canarias (22,5%).

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 transposición 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, 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 transposición a nuestro derecho interno ya ha transcurrido, ya que este finalizaba el 2 de agosto de 2022.

Después de anunciar el Gobierno que la transposición se iba a realizar a través de una futura Ley de Familias, al final y de forma parcial se realizó a través Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea, ante el riesgo de España de ser multada de acuerdo a los tratados de Funcionamiento de la UE, por haber transcurrido el plazo de transposición.

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.
- Ausencias del trabajo por causa de fuerza mayor, por motivos familiares urgentes, en caso de enfermedad o accidente que hace indispensable la presencia inmediata de la persona trabajadora.

El Real Decreto-ley 5 /2023, de 28 de junio contempla:

- Permiso parental de un máximo de duración de 8 semanas, para cuidado de hijos/as o menores acogidos por más de un año y que puede ser disfrutado hasta que el menor cumpla 8 años. Sin embargo este permiso no es retribuido, como establece la Directiva así como desde UGT reivindicamos.
- Permiso retribuido de 5 días (frente a los 2 días de la regulación anterior) por accidente, o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, pudiendo beneficiarse de dicho permiso las personas que convivan con el trabajador o trabajadora que requieran el cuidado en el mismo domicilio y también parejas de hecho, así como a familiares consanguíneos de las parejas de hecho. En este permiso el Real Decreto-ley, no precisó que fueran laborales como señala la Directiva, lo cual está ocasionando muchos problemas en las empresas que los deniegan o exigen justificaciones excesivas.

- Permiso retribuido para ausentarse del trabajo por fuerza mayor por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que haga indispensable su presencia inmediata. Las horas de ausencia serán por tiempo equivalente a 4 días al año.

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

Por otra parte, desde UGT consideramos que esta mejora en los permisos debe ir acompañada de un incremento de la inversión pública suficiente, es decir, una previsión del gasto social en protección a la familia, para que 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.

12. LAS VIOLENCIAS MACHISTAS DENTRO DEL ÁMBITO LABORAL

Una de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres se produce en el ámbito laboral. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son las expresiones más frecuentes de esta violencia que sufren de una forma abrumadoramente mayoritaria las mujeres en el mundo laboral.

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

Uno de los problemas con el que nos enfrentamos para poder hacer un seguimiento y valoración del acoso sexual y por razón de sexo, así como de la eficacia o no de las medidas adoptadas frente al mismo, es que no contamos con datos y estadísticas oficiales sobre esta materia, pese a nuestra reiterada reivindicación al respecto.

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

Tal y como puso 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: "el acoso sexual y el acoso sexista es un fenómeno habitual, normalizado, muy extendido, y muy invisibilizado". "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 las víctimas y la normalización de la violencia".

En España, según el Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 2021, se realizaron 642 actuaciones por acoso sexual en el trabajo, con un resultado de 37 infracciones en acta y 1.087 personas trabajadoras afectadas; de éstas, 74 actuaciones fueron por

acoso discriminatorio por razón de sexo, con 4 infracciones y 5 personas trabajadoras afectadas (con un importe de sanciones propuestas de 90.006,00 € y 25.626,00 € respectivamente), y 311 en materia de protocolos de acoso sexual, con 29 infracciones.

Y 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.

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 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.

El acoso sexual o por razón de sexo tiene repercusiones muy graves para las víctimas que lo sufren, produciendo serias consecuencias en su salud emocional y psicológica que acaban repercutiendo negativamente en su vida personal y laboral y que con cierta frecuencia acaban suponiendo la pérdida del empleo o incluso el abandono del mismo por parte de la víctima.

En muchas ocasiones, la existencia de protocolos no representa siempre una garantía para las mujeres.

Desde UGT consideramos imprescindible trabajar en las causas estructurales de la violencia de género, en la educación y en la sensibilización

Así mismo consideramos imprescindible que en las estadísticas oficiales se recojan los datos e indicadores relacionados con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral,

imprescindibles para poder evaluar la situación y la evolución de esta forma de violencia machista que sufren mayoritariamente las mujeres trabajadoras.

Las políticas de igualdad puestas en marcha, los avances legislativos, La reforma laboral en materia de contratación, 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 2023, 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.

1. La EPA de 2023 muestra que la tasa de actividad de las mujeres ha crecido respecto de 2022, a pesar de ello, la brecha de género ha descendido levemente en 0,43 puntos, situándose en 9,37 puntos. La tasa de actividad de las mujeres en 2023 fue del 54,43% frente al 63,80% de los hombres.

2. En 10 años desde 2013 la tasa de actividad de las mujeres solo ha aumentado ligeramente 0,49 puntos, con lo que ha permanecido invariable prácticamente en estos años y no aumenta de forma significativa.

3. En inactividad la diferencia entre mujeres y hombres sigue siendo enorme. Las mujeres constituyen el 57,16% de la población inactiva en España. La mayor presencia de mujeres en inactividad se encuentra entre la población que se dedica a las labores del hogar, que incluye el cuidado de familiares mientras que en los hombres se localiza en la jubilación y prejubilación. La brecha en las labores del hogar se sitúa en un 86,94% frente al 13,06% de los hombres

4. En 2023, del total de personas inactivas que no buscaron empleo por dedicarse al cuidado de niños o adultos enfermos, personas con discapacidad o mayores, el 91,06% eran mujeres.

5. La tasa de empleo en 2023 aumenta tanto para los hombres que se sitúa en un 57,05% y para las mujeres un 46,92% de género. A pesar del aumento en ambas tasas respecto al año anterior y siendo el aumento mayor en la tasa de empleo femenino, en 1,03 puntos para las mujeres que la tasa de empleo masculina que es de 0,54 puntos porcentuales, la población ocupada femenina sigue siendo inferior a la masculina. Hay 1.441.050 mujeres menos ocupadas que hombres.

6. Solo 7 comunidades autónomas presentan una tasa de empleo de mujeres superior a la tasa media de empleo femenino nacional (46,92%), siendo Baleares con un 53,20%, Madrid con un 52,52%, y Cataluña con un 52,04%, las que presentan una tasa de empleo femenino más alta, seguidas de Navarra (49,03%), La Rioja (48,84%), Aragón con un 48,70% y País Vasco (48,28%). El resto (12 comunidades) registran tasas de empleo registran la tasa de empleo de mujeres más baja, encontrándose por debajo de la media femenina nacional, Ceuta con un 37,33%, Melilla con 39,54%, Extremadura 39,86%, Andalucía 41,04%, y Asturias con un 41,43% seguidas de Castilla La Mancha (43,93%), Castilla y León (44,15%) Galicia (44,27%), Canarias (45,22%), Murcia (45,22%), Cantabria (45,69%) y Comunidad Valenciana (46,32%).

7. Persiste la segregación ocupacional de las mujeres, que se concentran mayoritariamente en el sector servicios. El 88,93% de las mujeres ocupadas es en sector servicios.

8. Según la rama de actividad económica de acuerdo a la clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), en las actividades de los hogares como empleadores de personal del hogar familiar las mujeres representan casi 90% (88,96%) de las personas ocupadas; le sigue las actividades sanitarias donde las mujeres son 76,54% y educación, rama en la que son 67,75%.

9. Los menores porcentajes de mujeres ocupadas se encuentran en la construcción con 8,85 %, un 14,68% en las industrias extractivas; le sigue con un 19,48% en el suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación; en la rama de transporte y almacenamiento un 22,46%; y casi cerca al 30%, en la industria manufacturera (28,26%), información y comunicaciones un 30,35%, y un 35,90% en el suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.

10. Dentro de los 10 grandes grupos por ocupación las mujeres somos mayoría solo en 4 grupos de ocupación. Las mujeres representan casi el 68% (67,47%) del grupo de empleados/as contables, administrativos/as y otros empleados/as de oficina; un 60,26% son las mujeres en el grupo de los y las trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as; un 57,72% en el grupo de técnicos y profesionales científicos e intelectuales y en ocupaciones elementales las mujeres son el 58,58%, donde se incluyen los trabajos del hogar familiar.

11. 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 8,24% del total de personas ocupadas. O en el grupo de operadores de instalaciones y maquinaria, y

montadores, donde las mujeres son un 14,15% de la población ocupada en ese grupo de ocupación. hombres y solo 231.525 mujeres.

12. En el año 2023, 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.

13. 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 73,58% del empleo a tiempo parcial en 2023 lo han desempeñado mujeres, frente al 26,42% de los hombres. 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%.

14. Durante 2023, hubo de media 239.400 mujeres más en paro que hombres. La tasa de desempleo en mujeres alcanzó en 2023 el 13,81%, descendiendo en 0,95 puntos respecto al año anterior (14,76%), frente a un 10,58% de tasa de paro en hombres, que también presenta un descenso de 0,69% respecto del año anterior 2022 (11,27%).

15. En un periodo de 10 años, desde el 2013 la tasa de paro de hombres de un 25,6%, ha descendido hasta un 10,58%, lo que supone un descenso en ese periodo de 15,02 puntos, mientras que la tasa de paro de las mujeres en 2013 fue un 26,67%, descendiendo en 2023 a un 13,81%, por lo que el descenso de la tasa de paro femenina durante ese mismo periodo

fue de 12,86 puntos. Así pues, pese a que ha habido un descenso de la tasa de paro tanto masculino como femenino durante el periodo 2013-2023, dicho descenso no se ha producido en la misma medida, ya que la tasa de paro masculino disminuyó en esos 10 años en mayor medida, (casi tres puntos más), que la tasa de paro femenino.

16. 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 2023. Hay 621.873 5 mujeres más con contratos indefinidos y ha descendido en 285.525 las mujeres en contratos de duración determinada. A pesar de los efectos positivos que la reforma laboral en las modalidades de contratación ha tenido para las mujeres siguen existiendo importantes desigualdades entre hombres y mujeres. Somos mayoría en los contratos fijos discontinuos con 58,54% dentro de los contratos de duración indefinida. Y en los contratos temporales las mujeres representan 69,44% 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.

17. La brecha salarial desciende del 18,72 en año 2020 al 18,36 (datos del 2021). La ganancia media para los hombres fue de 28.388,69 euros y para las mujeres de 23.175,95 euros, una diferencia anual de 5.212,74 euros. La realidad de las trabajadoras en España refleja enormes diferencias dependiendo de la Comunidad Autónoma donde trabajen, desde los salarios de las mujeres en Extremadura que no llegan a los 20.000 euros brutos anuales a los más de 28.000 euros anuales de las mujeres en Navarra, cifra en la que se sitúa el salario medio de los hombres a nivel nacional. Las brechas salariales entre mujeres y hombres presentan una horquilla que va desde el 10,34 % en Canarias a los 23,21 % de Asturias.

18. Las tareas de cuidados familiares siguen siendo asumida 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, 220.829 prestaciones fueron percibidas por el 1º progenitor, (habitualmente la madre biológica), el 47,22% y 246.849 prestaciones fueron percibidas por el 2º progenitor (en la mayoría de los casos el padre), un 52,78% del total de las prestaciones. Mientras que, en las excedencias por cuidados de familiares, que son permisos no retribuidos, fueron disfrutadas un 84% por mujeres frente al 16% de hombres. En números absolutos, en el año 2023, 46.052 mujeres disfrutaron una excedencia por cuidado de hijos y familiares, frente a 8.744 hombres.

19. El acoso sexual y por razón de sexo, es una forma de violencia de género que se da en el ámbito laboral. En España, según el Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 2021, se realizaron 642 actuaciones por acoso sexual en el trabajo, con un resultado de 37 infracciones en acta y 1.087 personas trabajadoras afectadas; de éstas, 74 actuaciones fueron por acoso discriminatorio por razón de sexo, con 4 infracciones y 5 personas trabajadoras afectadas (con un importe de sanciones propuestas de 90.006,00 € y 25.626,00 € respectivamente), y 311 en materia de protocolos de acoso sexual, con 29 infracciones.

20. Y 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.

DESDE UGT REIVINDICAMOS

- 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.
- 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.
- Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.
- Adoptar 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.
- En materia de corresponsabilidad, desde UGT instamos al Gobierno a transponer de forma completa sin más demoras 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 y corregir las lagunas del Real Decreto 5/2023 en cuanto a:
 - El Permiso parental debe ser retribuido totalmente las ocho semanas y proceder al desarrollo reglamentario de su ejercicio de forma que las semanas puedan ser continuas o discontinuas o en régimen de jornada completa o en régimen de jornada a tiempo parcial. También la normativa debe precisar la obligación de cotizar por parte de las empresas.
 - El permiso para cuidadores debe modificarse en la legislación laboral, el Estatuto de los Trabajadores y Estatuto Básico del Empleado Público y los cinco días por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, deben reconocerse como laborales de acuerdo a la Directiva comunitaria y la doctrina del Tribunal Supremo.
 - Debe concretarse el concepto de ausencia del trabajo por fuerza mayor por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o convivientes, para garantizar su ejercicio por parte de las personas trabajadoras.
- Aumentar la inversión para conseguir servicios públicos de calidad, gratuitos y accesibles para el cuidado de menores, personas mayores, personas dependientes o personas con discapacidad.
- Reducir la jornada de trabajo y ordenación del tiempo de trabajo con participación de la representación de las personas de trabajadoras. Mayor flexibilidad en la gestión del tiempo para las personas trabajadoras, modificando el derecho a las adaptaciones de jornada y reducciones para incluir también expresamente derecho a bolsa de horas flexibles
- Con la entrada en vigor el día 29 de febrero de 2024 del Convenio 189 de la OIT sobre Convenio sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, aún está pendiente garantizar:



- el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, desarrollando reglamentariamente las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La intervención y actuación de las agencias de colocación y plataformas digitales en este sector.
- La adopción de medidas relativas a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia en esta actividad.
- La subida del SMI desde año 2018 a junto con el aumento de los salarios en convenios pactado en el V AENC ha tenido un impacto directo en los salarios de millones de mujeres y en la disminución de brecha salarial entre mujeres y hombres. Convocar una mesa de diálogo social para trasponer la Directiva Europea de Transparencia Salarial a la legislación española, sin agotar el plazo máximo para su transposición (junio de 2026) para reforzar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor; y establecer estadísticas desagregadas por sexo, que analicen la ocupación y el nivel de estudios.
- Dado que, en el año 2023, el 25 de mayo, entró en vigor el Convenio 190 de la OIT sobre la Eliminación de la Violencia y el acoso en el mundo del trabajo, consideramos 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.