



UGT 

**DÍA DE LA MUJER
TRABAJADORA**

8M
2024

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



INTRODUCCIÓN

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 como se constata en este informe. 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 Dialogo 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 medias 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 EN EL 54,92%, FRENTE AL 63,32% DE LOS HOMBRES.

EN 10 AÑOS, A PESAR DE LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA, LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES SOLO HA AUMENTADO MÁS DE UN PUNTO (1,11 PP)

La tasa de actividad para las mujeres asciende en 2023 respecto a la tasa del año 2022. La tasa de actividad femenina crece levemente situándose en el 54,92% (aumentado en 0,34 pp.), si bien continúa manteniendo una brecha muy importante respecto de los hombres, cuya tasa se sitúa en 63,32%.

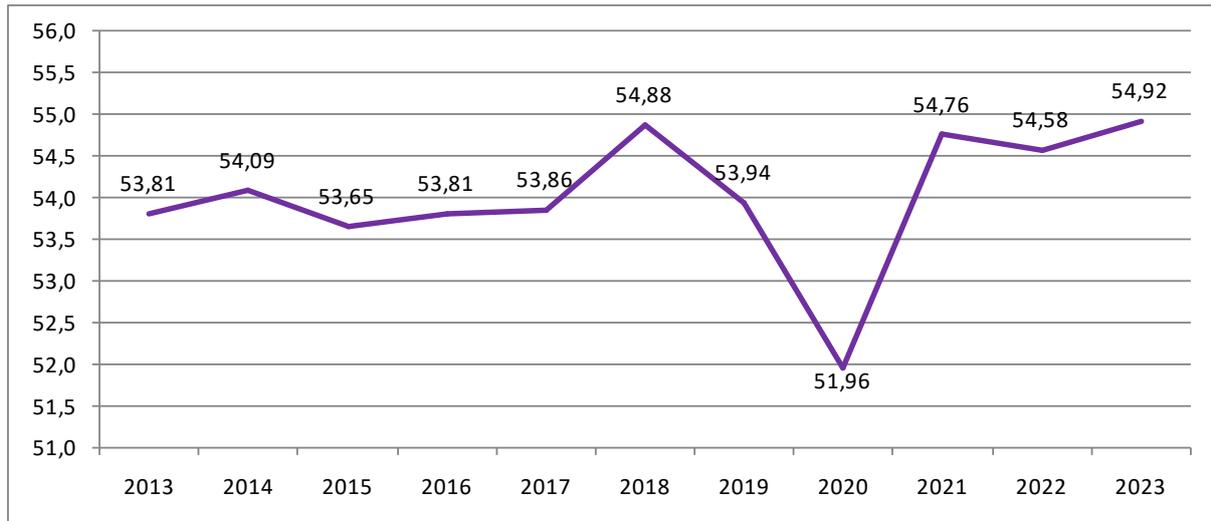
Así, la brecha de género en la tasa de actividad de mujeres y hombres se sitúa en el 8,40% por lo que respecto al año anterior solo ha descendido 0,54 pp.

Tasa de actividad por sexo 2023/2022				
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia Brecha
Tasa actividad 2023	59,05%	63,32%	54,92%	8,40%
Tasa actividad 2022	58,97%	63,52%	54,58%	8,94%

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, en 2013 contábamos con una tasa de actividad femenina del 53,81%, mientras que en el año 2023 se sitúa en 54,92%.

Con lo cual, durante este periodo la tasa de actividad de las mujeres solo ha aumentado 1,11 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.



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

LA TASA DE ACTIVIDAD DE MUJERES Y HOMBRES POR CC.AA.

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 descendió 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

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

2. INACTIVIDAD

LAS MUJERES CONSTITUYEN EL 55,96% DE LA POBLACIÓN INACTIVA EN NAVARRA.

Los datos del 2023, siguen poniendo de manifiesto que las mujeres constituyen el 55,96% del total de la población inactiva.

En 2023, según los datos de la EPA, de un total de 226.600 personas, hay 99.800 hombres inactivos (44,04% del total), frente a 126.800 mujeres (55,96% del total), es decir hay 27.000 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	99.800	126.800	27.000	55,96%
Estudiante	23.600	26.200	2.600	52,61%
Jubilado/a o prejubilado/a	61.200	39.500	-21.700	39,26%
Labores del hogar	4.650	35.300	30.650	88,36%
Incapacitado/a permanente	5.400	3.600	-1.800	40,00%
Perceptor/a pensión distinta de la de jubilación o prejubilación	2.500	20.000	17.500	88,50%
Otra situación	2.500	2.200	-300	47,83%

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

Según la EPA, la mayor presencia de hombres inactivos se encuentra en la jubilación o prejubilación (61.200). Por su parte, 35.300 mujeres en situación de inactividad se dedican únicamente a cuidar el hogar y la familia, tareas que no son remuneradas. Así, **el 88,36% de la población inactiva por labores del hogar son mujeres, frente al 11,64% de hombres.**

LA INACTIVIDAD POR COMUNIDADES AUTONONOMAS. 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.

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

3. OCUPACIÓN Y EMPLEO

EN 2023 LA POBLACIÓN OCUPADA FEMENINA SIGUE SIENDO INFERIOR A LA MASCULINA. HAY 18.500 MUJERES MENOS OCUPADAS QUE HOMBRES.

En términos absolutos, en 2023 la diferencia entre hombres y mujeres en la ocupación es de 18.500 mujeres menos ocupadas que hombres. En 2022 esta diferencia era ligeramente superior, con 18.700 mujeres menos.

La diferencia ha descendido ligeramente entre mujeres y hombres ocupados en términos absolutos, hay 1.500 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.

Población ocupada 2023/2022 por sexo				
Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M
2023	294.400	156.500	138.000	18.500
2022	291.700	155.200	136.500	18.700

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

LA BRECHA EN LA TASA DE EMPLEO DESCENDE LIGERAMENTE EN 0,19 PUNTOS RESPECTO AL 2022 Y SE SITÚA EN 2023 EN 8,52 PUNTOS

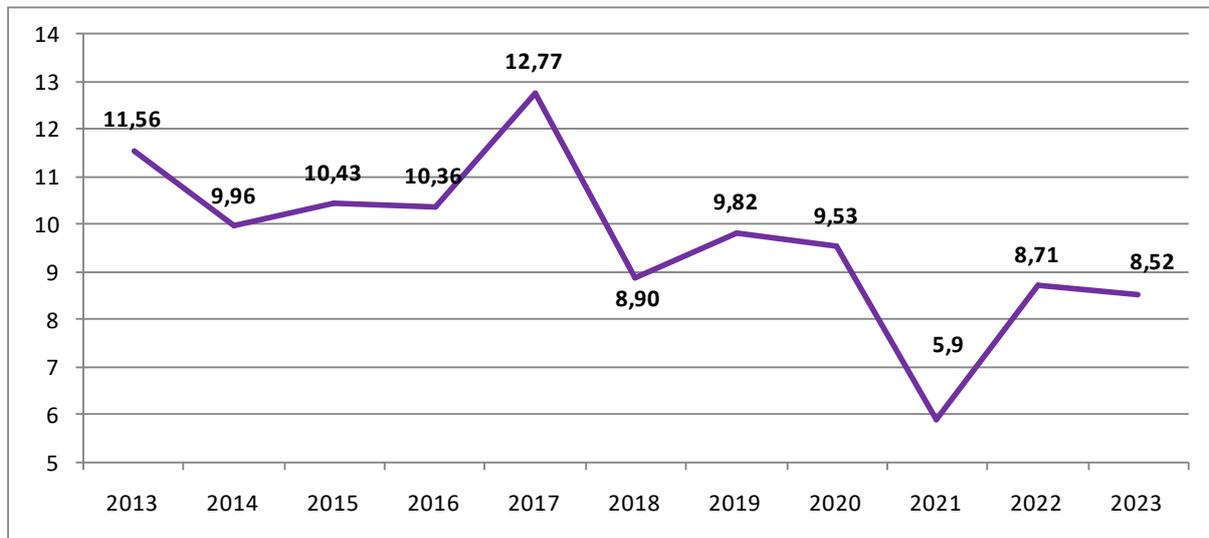
En el año 2023, la tasa de empleo disminuye tanto entre las mujeres como en los hombres. En concreto, la tasa de empleo en hombres desciende 0,21 pp respecto al año 2022 situándose en un 57,55% mientras para que la tasa de empleo de mujeres experimenta un descenso menor que los hombres 0,02 puntos porcentuales, situándose la tasa de empleo de mujeres en 2023 en un 49,03%.

Y consecuentemente, al descender la tasa de empleo en hombres y mujeres, la brecha de género disminuye ligeramente en 0,19 puntos porcentuales, respecto al año anterior.

Tasas de empleo por sexo 2019/2023				
Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha
2019	53,80	58,79	48,97	9,82
2020	51,38	56,22	46,69	9,53
2021	52,37	55,36	49,46	5,90
2022	53,33	57,76	49,05	8,71
2023	53,22	57,55	49,03	8,52

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	Tasa de empleo							
	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 puntos de brecha.

4. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

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

Población ocupada por sector económico y sexo 2023					
	Total	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Ambos sexos	294.400	9.700	73.400	16.400	195.000
Hombres	156.500	8.400	52.200	15.200	80.700
Mujeres	138.000	1.300	21.200	1.200	114.300

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), 114.300 mujeres, es decir el 82,83%, se encuentra en el sector servicios, frente al 51,57% del empleo de hombres respecto del total de la ocupación.

En el sector de la construcción, del total del empleo femenino, las mujeres ocupan tan solo el 0,87%, frente al 9,71% de los hombres respecto de la ocupación total masculina.

En la industria, las mujeres representan el 15,36% del empleo total femenino, mientras que los hombres representan el 33,35% del total de la ocupación masculina en los cuatro sectores.

En agricultura, las mujeres son el 0,94% del total de la ocupación femenina en los cuatro sectores, frente al 5,37% 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	3,29	24,93	5,57	66,24
Hombres	100	5,37	33,35	9,71	51,57
Mujeres	100	0,94	15,36	0,87	82,83

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

Población ocupados por sexo y rama de actividad 2023

Rama de actividad	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M	Porcentaje mujeres sobre total población ocupada en cada rama actividad
Total	294.400	156.500	138.000	18.500	46,88%
A Agricultura (A)	9.700	8.400	1.300	7.100	13,40%
B_E Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (B + D + E)	4.400	2.900	1.500	1.400	34,09%
C Industria manufacturera (C)	69.000	49.300	19.700	29.600	28,55%
F Construcción (F)	16.400	15.200	1.200	14.000	7,32%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	66.600	32.600	33.900	-1.300	50,90%
J Información y comunicaciones (J)	6.600	4.700	1.900	2.800	28,79%
K Actividades financieras y de seguros (K)	4.100	1.300	2.800	-1.500	68,29%
L Actividades inmobiliarias (L)	800	500	300	200	37,50%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	23.200	10.000	13.200	-3.200	56,90%
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	71.700	23.600	48.100	-24.500	67,09%
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R + S + T + U)	22.000	7.900	14.100	-6.200	64,09%

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

En la rama de actividad que las mujeres son mayoría destaca las actividades financieras y de seguros donde las mujeres representan el 68,29% de las personas ocupadas de dicho sector. Le siguen las actividades de la Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria, educación, actividades sanitarias y de servicios sociales, donde las mujeres representan el 67,09% de las personas ocupadas en dicha rama de actividad.

Y finalmente, las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios donde las mujeres son 64,09%. En estas tres ramas económicas el número de mujeres ocupadas duplican 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 profesionales científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares, el 56,90% son mujeres y el Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería donde las mujeres representan un 50,90% de la población ocupada.

En el extremo opuesto los menores porcentajes de mujeres ocupadas además de la construcción con 7,32 %, y, solo las mujeres son un 13,40% en la Agricultura. Aumenta hasta casi el 29% (28,55%) en la Industria Manufacturera y en la Información y comunicaciones que es del 28,79%; en las Industrias manufactureras es del 34,09% y en Actividades Inmobiliarias es del 37,50%.

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.

5. PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN

La segregación ocupacional también se mantiene en los tipos de ocupación además del 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 son mayoría solo en cuatro grupos de ocupación.

PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022					
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	% Mujeres
Total	294.400	156.500	138.000	18.500	46,88%
Directores y gerentes	9.400	6.000	3.400	2.600	36,17%
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	63.000	25.900	37.100	-11.200	58,89%
Técnicos; profesionales de apoyo	35.500	22.000	13.500	8.500	38,03%
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	26.600	7.500	19.000	-11.500	71,43%
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	56.100	17.300	38.700	-21.400	68,98%
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	5.900	5.000	900	4.100	15,25%
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	39.600	33.000	6.600	26.400	16,67%
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	36.200	29.600	6.600	23.000	18,23%
Ocupaciones elementales	22.000	10.000	12.000	-2.000	54,55%
Ocupaciones militares	200	200	0	200	0,00%

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

Las mujeres representan casi el 71,5% (71,43%) 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 68,98%; en el grupo de técnicos/as y profesionales científicos e intelectuales las mujeres representan el 58,89% del total y en ocupaciones elementales son el 54,55%, donde se incluyen los trabajos del hogar familiar.

En el lado opuesto, en el grupo de trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero, las mujeres solo son el 15,25% del total de personas de ese grupo ocupacional. Le sigue el grupo de artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria), donde las mujeres solo son 16,67% del total de personas ocupadas. Es decir, hay 29.600 hombres frente a 6.600 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 18,23% de la población ocupada en ese grupo de ocupación, hay 29.600 hombres y solo 6.600 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	245.375	126.775	118.600	+8.174	48,33
Ocasionalmente	10.200	4.550	5.650	-1.100	55,39
Más de la mitad de los días que trabajo	7.900	3.200	4.700	-1.500	59,49
Ningún día	227.275	119.025	108.250	+10.775	47,63

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

En el año 2023, las mujeres son mayoría en el grupo de personas asalariadas que más de la mitad de los días que trabajan lo hacen en su domicilio particular y las 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.

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.

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

CCAA	Ambos sexos	HOMBRES			MUJERES		
		Ocasionalmente	Más de la mitad de los días	Ningún día	Ocasionalmente	Más de la mitad de los días	Ningún día
Total	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

MÁS DEL 77% DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL ES DESEMPEÑADO POR MUJERES.

En 2023 el 77,16% del trabajo a tiempo parcial lo desempeñaron mujeres, porcentaje inferior al registrado en 2022 en el que fue del 80,58%. En términos absolutos, en 2023, 32.100 mujeres trabajaron a tiempo parcial frente a 9.500 hombres, siendo **22.600** 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 **significativamente y se sitúa en 54,32 puntos**, mientras que en 2022 fue de 61,16 puntos. No obstante, 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.

Ocupación por tipo jornada 2023-2022

Tipo Jornada	Año	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia	Porcentaje mujeres sobre total	Brecha
Tiempo completo	2022	250.600	147.200	103.400	43.800	41,26%	17,48
	2023	252.900	147.000	105.900	41.100	41,87%	16,26
Tiempo parcial	2022	41.200	8.000	33.200	25.200	80,58%	61,16
	2023	41.600	9.500	32.100	22.600	77,16%	54,32

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.

JORNADA A TIEMPO COMPLETO

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 41,87%, frente al 58,13% de hombres, suponiendo una **diferencia de 16,26 puntos**. Esta brecha presenta un descenso en 2023 de 1,22 puntos respecto al año anterior, en el que la diferencia fue de 17,48 puntos.

8. PARO

EL PARO DE LAS MUJERES SUPERA AL DE LOS HOMBRES

Durante 2023, hubo de media 900 mujeres más en paro que de hombres. La **tasa de desempleo en mujeres alcanzó en 2023 el 10,73%**, ascendiendo en **0,6 puntos** respecto al año anterior (10,13%), frente a un **9,12%** de tasa de paro en hombres, que también presenta un ascenso de **0,05 puntos** respecto del año anterior 2022.

Población en paro por sexo 2019/2023				
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia M / H
2019	25.900	12.400	13.600	1.200
2020	31.100	16.600	14.500	-2.100
2021	33.600	19.000	14.600	-4.400
2022	30.900	15.500	15.400	-100
2023	32.300	15.700	16.600	900

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	8,24%	7,39%	9,21%	1,82
2020	10,06%	9,99%	10,14%	0,15
2021	10,59%	11,41%	9,69%	-1,72
2022	9,57%	9,07%	10,13%	1,06
2023	9,88%	9,12%	10,73%	1,61

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

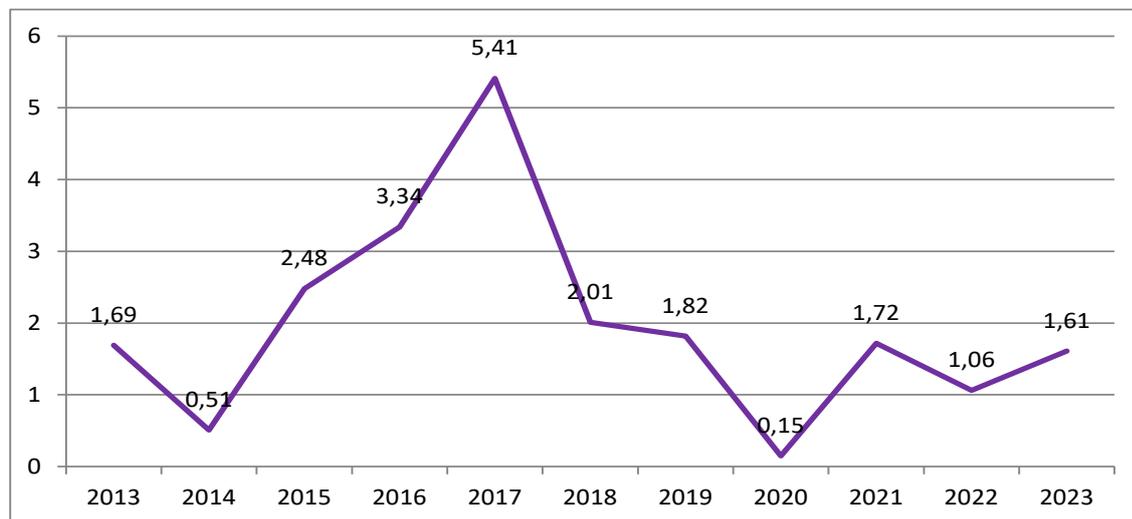
El ascenso en la tasa de paro en mujeres en 2023 (0,60 puntos) es ligeramente mayor que la experimentada por los hombres (0,05 puntos) y la brecha de género en la tasa de paro asciende en 0,54 puntos respecto de 2022, pasando de 1,06 puntos porcentuales a 1,61 puntos en 2023.

Evolución tasa de paro y brechas de genero 2013-2023

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Mujeres	18,86	15,99	15,16	14,26	13,15	11,09	9,21	10,14	9,69	10,13	10,73
Hombres	17,17	15,48	12,68	10,92	7,74	9,08	7,39	9,99	11,41	9,07	9,12
Brecha	1,69	0,51	2,48	3,34	5,41	2,01	1,82	0,15	-1,72	1,06	1,61

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

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 (10,73%), 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	10,73	1,06	1,61
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

9. MODALIDADES DE CONTRATOS

6.000 MUJERES MÁS TIENE CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y HA DESCENDIDO LA CONTRATACIÓN TEMPORAL EN 6.400 MUJERES.

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 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	Porcentaje mujeres
Total	249.000	128.400	120.600	7.800	48,43
De duración indefinida: Total	203.700	107.600	96.200	11.400	47,23
Temporal: Total	45.200	20.800	24.400	3.600	53,98

Fuente: elaboración propia a partir de EPA INE datos 2023

Modalidad contratación 2022					
Modalidad	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia	Porcentaje mujeres
Total	247.600	126.600	121.000	5.600	48,87
De duración indefinida: Total	194.800	104.700	90.200	14.500	46,30
Temporal: Total	52.800	22.000	30.800	8.800	58,33

Fuente: elaboración propia a partir de EPA INE datos 2022

Durante 2023 las **mujeres representan un 47,23% del total de contratación indefinida** (96.200 mujeres frente 107.600 hombres), porcentaje que aumenta respecto al año anterior y primer año de la reforma laboral del año 2021, donde las mujeres fueron el 46,65% del total de la contratación indefinida. En términos absolutos **6.000 mujeres más tiene contratación indefinida respecto al año 2022**, porcentaje que ha aumentado casi un punto (0,93 puntos porcentuales).

A pesar del **aumento de la contratación indefinida para las mujeres**, esta modalidad de contratación sigue siendo mayoritaria para los hombres.

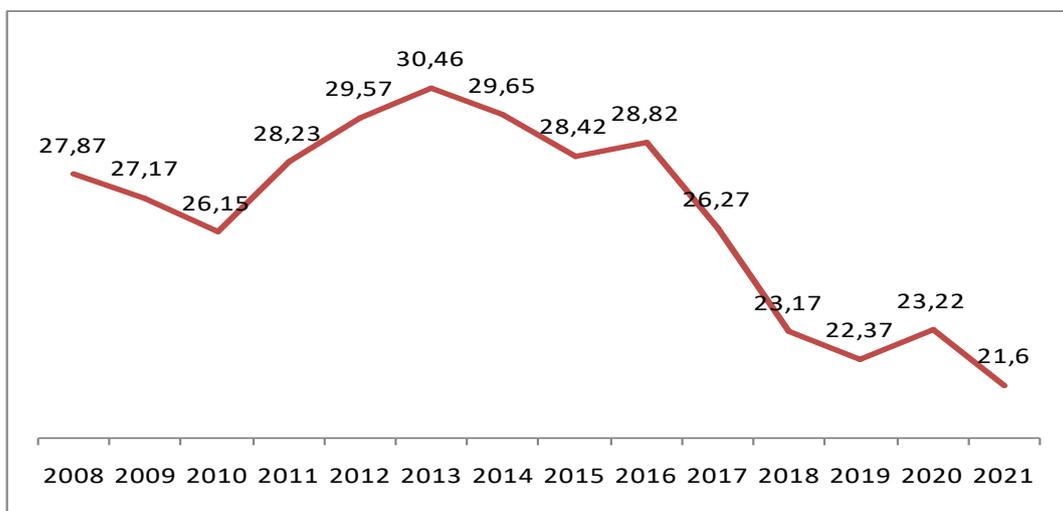
En el año 2023, en la contratación temporal las mujeres siguen siendo mayoría. **24.400 mujeres tiene contratación temporal frente 20.800 hombres, hay 3.600 mujeres más que hombres que tienen un contrato temporal.** Respecto al año 2022, las mujeres con modalidad de contratación temporal **ha descendido en 6.400 personas, en términos absolutos**, pero el **porcentaje de mujeres en la modalidad temporal crece, pasando del 58,33% en 2022 al 53,98% en 2023**, es decir aumenta 4,35 puntos porcentuales.

10. RETRIBUCIONES

LA BRECHA SALARIAL HA PASADO DEL 23,22% EN 2020 AL 21,60% DE 2021.

A pesar del descenso de la brecha salarial entre mujeres y hombres que ha pasado del 23,22 % en 2020 al 21,60 % en 2021, los ingresos anuales de las mujeres están casi un veintidós por ciento por debajo que los de hombres. Las mujeres navarras ganaron de media al año 24.809,14 euros y los hombres 31.643,22 euros, una diferencia de 6.834,08 euros.

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 reducción de la brecha de 1,62 puntos respecto a 2020.

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, Principado de	25.046,60	21.808,96	28.399,51	6.590,55	23,21
Balears, Illes	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
Comunitat 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, Comunidad de	29.512,58	26.578,07	32.213,88	5.635,81	17,49
Murcia, Región de	23.281,39	20.189,83	25.674,66	5.484,83	21,36
Navarra, Comunidad Foral de	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
Rioja, La	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

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.

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 6.743. De ese total, **3.127 prestaciones** fueron percibidas por el **1^{er} progenitor**, habitualmente la madre biológica (la antigua prestación de maternidad) es decir, el **46,37%** del total de las prestaciones, **y 3.616 prestaciones** fueron percibidas por el **2^o progenitor** (en la mayoría de los casos el padre), es decir, hubo 489 prestaciones más reconocidas a favor del 2^o progenitor, que representan el **53,63%** 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 es a favor del segundo progenitor (habitualmente, el padre)

Cuadro resumen prestaciones por nacimiento y cuidado del menor 2023

	Total prestaciones	1º progenitor	% sobre total prestaciones	2º progenitor	% sobre total prestaciones
2023	6.743	3.127	46,37	3.616	53,63

Fuente: elaboración propia a partir de datos Secretaria de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2032

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.

EN LAS EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE MENORES Y OTROS FAMILIARES SIGUEN SIENDO ABRUMADORAMENTE MAYORÍA LAS MUJERES.

Por su parte, 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.

El número total de excedencias dadas de alta en 2023 fue 2.114 en Navarra, de las cuales el 84,11% (1.778) correspondieron a mujeres y el 15,84% (336) a hombres.

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
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

CONCLUSIONES Y REIVINDICACIONES DE UGT

A la vista de los datos del informe, UGT considera que las políticas de igualdad puestas en marcha, los avances legislativos, la reforma laboral en materia de contratación o 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. Por ello, 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.
- ✓ 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.