

8 DE MARZO 2016

DÍA INTERNACIONAL
DE LA MUJER
TRABAJADORA

En pie
de Igualdad

S^a de Igualdad de UGT

Departamento de Mujer Trabajadora



ÍNDICE

LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA UNIÓN EUROPEA	5
❶ Siete de cada 10 mujeres en Europa desean incorporarse al mercado de trabajo.....	7
❷ La diferencia de tasas de actividad entre mujeres y hombres en España es ligeramente inferior a la media europea que se establece en 11,6 puntos	9
❸ Las mujeres en España se encuentran a la cola de los países europeos en tasa de empleo.....	11
❹ España el segundo país de la Unión Europea con mayor índice de paro de mujeres y duplica dos veces y media la tasa europea.	15
❺ La brecha salarial en España permanece estancada mientras en la mayor parte de los países europeos se ha reducido.	17
LAS MUJERES TRABAJADORAS EN ESPAÑA.....	21
❶ Hay menos mujeres entre la población activa femenina y la distancia con los hombres se sitúa a 12 puntos.....	23
❷ Cada vez hay más mujeres que hombres en paro. Entre 2009 y 2015 el desempleo femenino aumentó en 5,42 puntos, mientras que el de los hombres lo hizo en 3,13 puntos.....	25
❸ Los niveles de ocupación de las mujeres son tres veces inferiores a los de los hombres.	29
❹ España se sitúa en un 24% de brecha salarial, la más alta de los últimos seis años.....	31
❺ Las mujeres asalariadas acceden al mercado laboral en peores condiciones que los hombres. El empleo temporal y la contratación a tiempo parcial es mayoritaria para las mujeres.....	33
❻ El 60 % de las mujeres que trabajan a tiempo parcial, declaran no haber podido encontrar trabajo de jornada completa	35
❼ Las mujeres siguen siendo mayoría en el acceso a permisos para el cuidado de hijos e hijas y otros familiares.....	37
❽ La presencia de mujeres es mayoritaria en las pensiones que se sitúan por debajo de 655 euros mensuales, el porcentaje aumenta en la medida que desciende esta cuantía.	41
❾ Solo el 17,71 % de las paradas demandantes de empleo, perciben una prestación por desempleo contributivo.....	45
CONCLUSIONES	46



LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA UNIÓN EUROPEA

Como reconocen los Tratados y la Carta de los Derechos Fundamentales, la igualdad entre hombres y mujeres constituye un valor fundamental de la Unión Europea y las políticas de igualdad de género son vitales para el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad.

En el pasado la UE ha tomado medidas importantes para consolidar los derechos de la mujer y la Igualdad de Género. Sin embargo, como señalan las múltiples evaluaciones, la igualdad efectiva avanza con lentitud.

Así el Índice Europeo de Igualdad de Género que elabora el EIGE (Instituto Europeo de la Igualdad de Género) señala que la UE se sitúa en un valor medio de 54 de 100 puntos posibles.

Los objetivos de igualdad, una y otra vez reiterados desde hace décadas se han visto debilitados en los Estados Miembros como consecuencia de la persistente crisis financiera y las medidas de saneamiento presupuestario.

La Resolución del Parlamento Europeo sobre “Los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer” publicada recientemente en el Diario Oficial de la UE en enero de 2016, señalan el mayor impacto de los efectos de la crisis para las mujeres, aunque inicialmente los efectos afectaron más a los hombres. El desempleo entre hombres y mujeres ha ido evolucionando de forma diferente y en la actualidad las mujeres europeas se ven más afectadas que los hombres porque se contratan a menos mujeres que hombres, su presencia es mayor en trabajos precarios y a tiempo parcial, presentan mayor riesgo de despido, perciben salarios más bajos y consecuentemente, tienen menor cobertura en los sistemas de protección social.

Asimismo la Resolución señala que los recortes presupuestarios efectuados por los gobiernos afectan sobre todo al sector público, cuyos empleados y principales beneficiarios son en su mayoría mujeres (alrededor del 70% de los empleados del sector) pero también afectan al sector privado y las mujeres se han convertido ahora en las principales víctimas de las medidas de austeridad.

Por eso el Parlamento pide a la Comisión la necesidad de integrar la dimensión de género en todas las políticas, en particular las relativas al impacto de las medidas de austeridad y recuperación de la crisis, así como de la gobernanza económica e insta a los Estados miembros a revisar y destacar el impacto inmediato y a largo plazo de la crisis económica en las mujeres.

El Pacto Europeo para la Igualdad de Género 2011-2020, reafirma el compromiso de reducir las desigualdades en cuanto a empleo y protección social, incluidas las diferencias de retribución entre mujeres y hombres, con el fin de alcanzar los objetivos de la Estrategia Europea 2020, (aumentar hasta el 75% la tasa de empleo de mujeres y hombres entre 20 y 64 años) especialmente en tres ámbitos de gran relevancia para la igualdad de género, el empleo, la educación y el fomento de la inclusión social.

El Informe de Investigación de la Comisión Europea sobre la Evaluación de las debilidades y fortalezas de la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) señala que ésta no ha cumplido de manera efectiva los objetivos propuestos.

El documento de trabajo elaborado por la Comisión Europea “Compromiso Estratégico para la Igualdad de género 2016-2019” señala que mientras la tasa de empleo de las mujeres ha alcanzado el

64%, la tasa de empleo de los hombres en UE se sitúa en un 75%. Además siguen existiendo áreas donde persisten las desigualdades entre mujeres y hombres, como por ejemplo la brecha salarial que se sitúa en el 16,4%, o la diferencia en las pensiones que es del 39%.

Por ello recientemente el Parlamento Europeo en su resolución de 3 de febrero de 2016, pide a la Comisión Europea una nueva Estrategia específica para la igualdad de género y los derechos de la mujer para después del 2015, que instaure la igualdad de oportunidades y permita adoptar medidas concretas para consolidar los derechos de la mujer y promover la igualdad por razón de género.

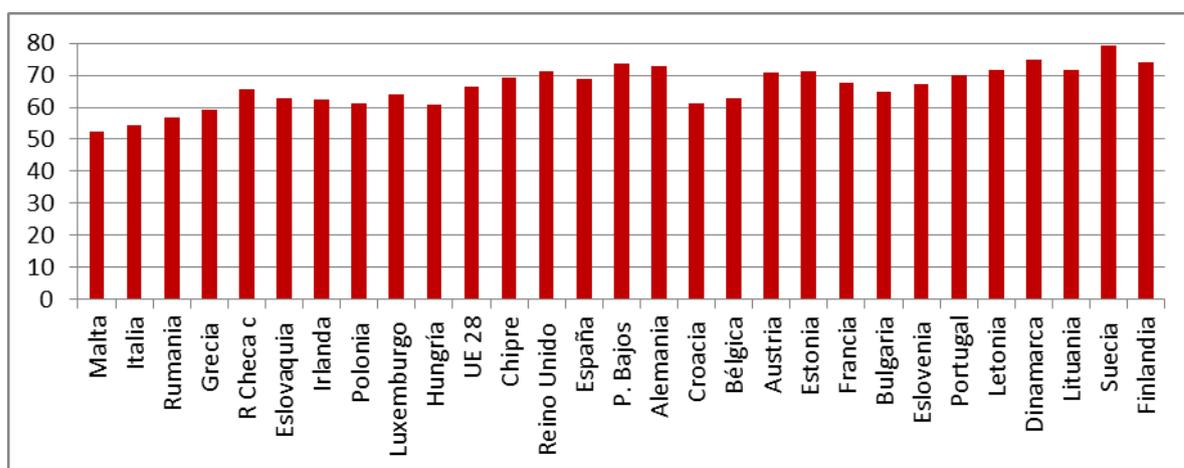


1 Siete de cada 10 mujeres en Europa desean incorporarse al mercado de trabajo.

Según datos de Eurostat, la tasa de actividad de las mujeres en UE se sitúa en 66,5%. La tasa de actividad de las mujeres en España es del 68,8%, es decir supera la media europea en dos puntos.

Sin embargo seguimos estando a once puntos de la tasa de actividad de las mujeres suecas (79,3%) que es la más elevada de la Unión Europea, la diferencia con Dinamarca, la segunda tasa de actividad (75%) es de 6,2 puntos, y de cinco puntos con Finlandia (73,9%), la tercera tasa más alta.

Tasa de actividad de mujeres en UE 2014



Fuente: Secretaría de Igualdad de UGT, a partir de EUROSTAT

Los países con las tasas de actividad más bajas son Malta, (52%) e Italia (54,4%) junto con Rumania (56,9%) y Grecia (59%).

Por tanto España se sitúa en el puesto decimotercero, es decir en la mitad de la tabla del total de los 28 países.



2 La diferencia de tasas de actividad entre mujeres y hombres en España es ligeramente inferior a la media europea que se establece en 11,6 puntos

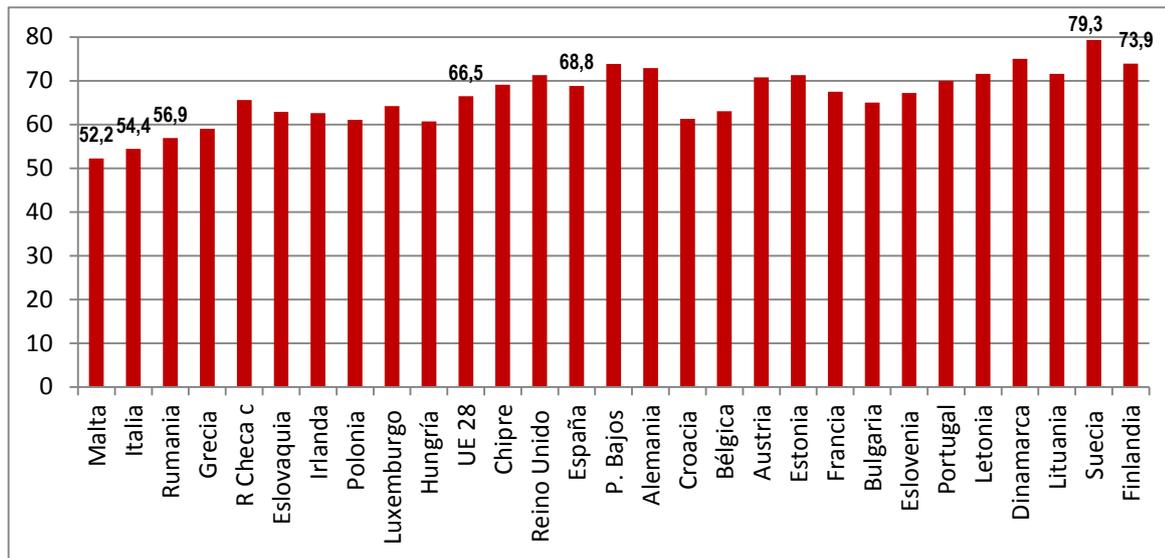
La diferencia media de las tasas de actividad entre mujeres y hombres en la UE es de 11,6 puntos. En esta media confluyen las menores diferencias de los países nórdicos que oscilan desde 2,9 puntos de Finlandia, 4,3 puntos de Suecia, y las elevadas diferencias de las tasas de actividad de mujeres y hombres en Malta (27,7 puntos) Italia (19,2 puntos) y Rumania (17,4 puntos). España con 10,7 puntos de diferencia se sitúa entre la diferencia de Reino Unido (10,9 puntos) y la Unión Europea (11,6 puntos).

Tasa de actividad en la UE (15-a 64 años) 2014

	Hombres	Mujeres	Brecha de género
Malta	79,9	52,2	27,7
Italia	73,6	54,4	19,2
Rumania	74,3	56,9	17,4
Grecia	76	59	17
R Checa c	81,2	65,6	15,6
Eslovaquia	77,6	62,9	14,7
Irlanda	77,1	62,6	14,5
Polonia	74,6	61,1	13,5
Luxemburgo	77,2	64,2	13
Hungría	73,4	60,7	12,7
UE 28	78,1	66,5	11,6
Chipre	80	69,1	10,9
Reino Unido	82,2	71,3	10,9
España	79,5	68,8	10,7
P. Bajos	84,2	73,8	10,4
Alemania	82,5	72,9	9,6
Croacia	70,9	61,3	9,6
Bélgica	72,4	63	9,4
Austria	80	70,8	9,2
Estonia	79,3	71,3	8
Francia	75,5	67,5	8
Bulgaria	72,9	65	7,9
Eslovenia	74,3	67,2	7,1
Portugal	76,7	70	6,7
Letonia	77,8	71,6	6,2
Dinamarca	81,1	75	6,1
Lituania	76	71,6	4,4
Suecia	83,6	79,3	4,3
Finlandia	76,8	73,9	2,9

Fuente: Secretaria de Igualdad de UGT, a partir de EUROSTAT

Tasa de actividad de mujeres en UE 2014



Fuente: Secretaria de Igualdad de UGT, a partir de EUROSTAT

En el conjunto de la UE hay 16.451.500 mujeres entre 15 y 64 años, frente a 16.363.070 de hombres, lo que suponen cerca de 900.000 mujeres más que hombres en edad de trabajar.

Sin embargo existe más de diecinueve millones y medio de mujeres (111.437.800) menos que hombres (131.073.400) que son consideradas población activa. De esos 19,5 millones que separan como población activa a hombres y mujeres, casi cuatro se encuentran en Italia, tres millones en Alemania y más de dos millones en Reino Unido. En España esa diferencia se sitúa, según EUROSTAT en 1.763.700 mujeres menos como población activa.

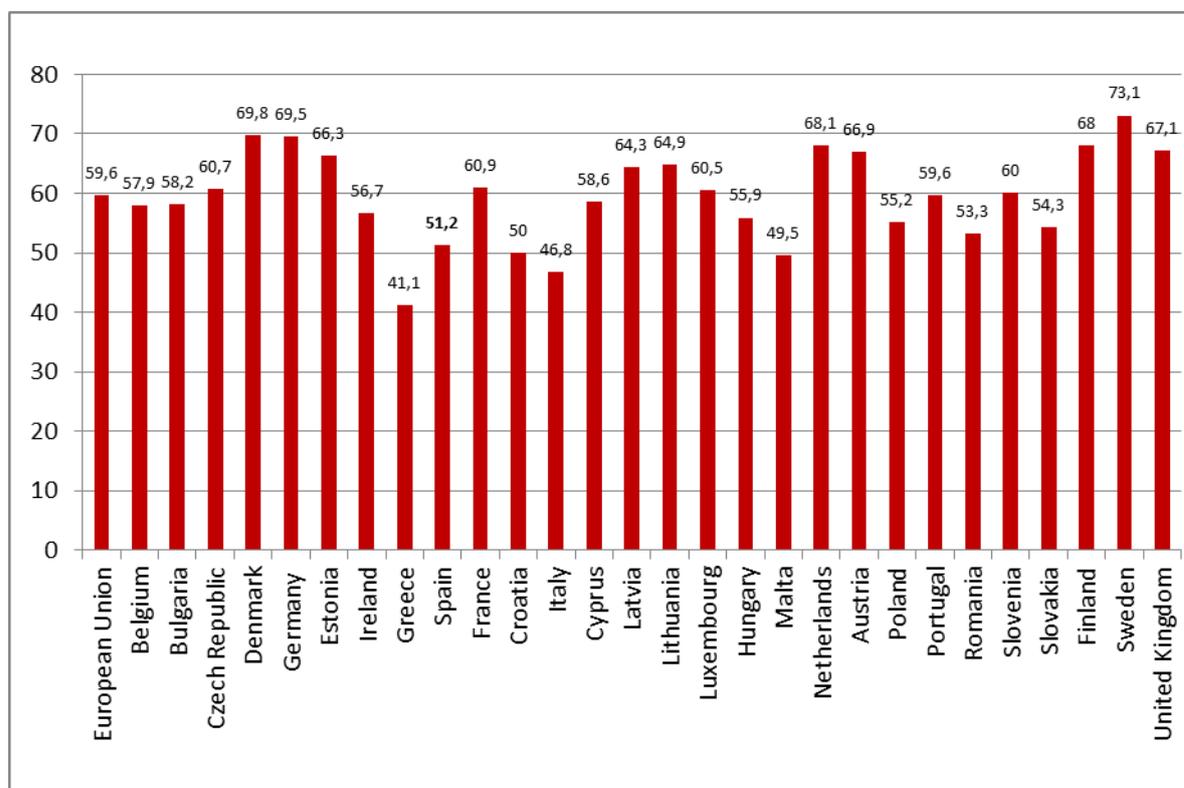
En los países de la UE, cincuenta y tres millones de mujeres no son consideradas población activa por 32 millones y medio de hombres.

3 Las mujeres en España se encuentran a la cola de los países europeos en tasa de empleo.

España se sitúa en la parte baja de la tabla de las tasas de empleo en la UE, ocupando el puesto vigésimo cuarto, solo por delante de Croacia, Malta, Italia y Grecia, y a más de ocho puntos de la media europea (59,6%).

Este dato pone de manifiesto una vez más las grandes dificultades de las mujeres españolas para acceder a un puesto de trabajo respecto al resto de las mujeres de los países de nuestro entorno.

Tasas de Empleo de mujeres en la UE 2014



Fuente: Secretaría de Igualdad de UGT, a partir de EUROSTAT

Nuestro país, con una tasa de empleo de mujeres de 51,2 % se sitúa a más de veinte puntos de distancia con Suecia (73,1%), seguida de Dinamarca (75,8%) y Alemania (69,5%) lo que implica que las políticas de empleo no facilitan la inserción laboral de las mujeres.

Dieciséis millones y medio menos de mujeres que de hombres tienen empleo en la UE, a pesar de los esfuerzos que realizan las mujeres europeas por mejorar su formación, las estructuras del mercado laboral siguen sin tenerlas en cuenta. Mientras que 114.743.500 hombres están ocupados, solamente son 98.063.300 mujeres tienen empleo.

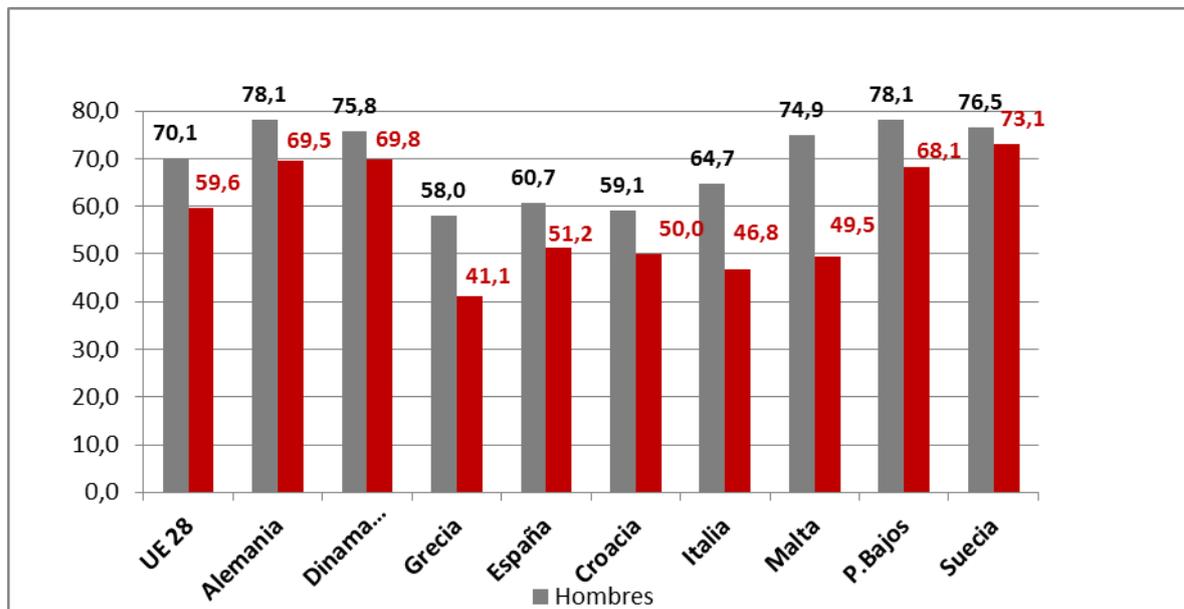
Tasa de empleo en la UE (15-64 años) 2014

	Hombres	Mujeres	Brecha de Género
Suecia	76,5	73,1	3,4
Dinamarca	75,8	69,8	6
Alemania	78,1	69,5	8,6
P. Bajos	78,1	68,1	10
Finlandia	69,5	68	1,5
Reino Unido	76,8	67,1	9,7
Austria	75,2	66,9	8,3
Estonia	73	66,3	6,7
Lituania	66,5	64,9	1,6
Letonia	68,4	64,3	4,1
Francia	67,7	60,9	6,8
R. Checa	77	60,7	16,3
Luxemburgo	72,6	60,5	12,1
Eslovenia	67,5	60	7,5
Portugal	65,8	59,6	6,2
UE 28	70,1	59,6	10,5
Chipre	66	58,6	7,4
Bulgaria	63,9	58,2	5,7
Bélgica	65,8	57,9	7,9
Irlanda	66,9	56,7	10,2
Hungría	67,8	55,9	11,9
Polonia	68,2	55,2	13
Eslovaquia	67,6	54,3	13,3
Rumania	68,7	53,3	15,4
España	60,7	51,2	9,5
Croacia	59,1	50	9,1
Malta	74,9	49,5	25,4
Italia	64,7	46,8	17,9
Grecia	58	41,1	16,9

Fuente: Secretaría de Igualdad de UGT, a partir de EUROSTAT

Las mayores diferencias en las tasas de empleo de mujeres y hombres se producen en Malta con 25,4 puntos, Italia con casi 18 puntos de diferencia y Grecia con 16,9 puntos.

Diferencias en las tasas de empleo entre mujeres y hombres en algunos países de UE 2014



Fuente: Secretaría de Igualdad de UGT, a partir de EUROSTAT

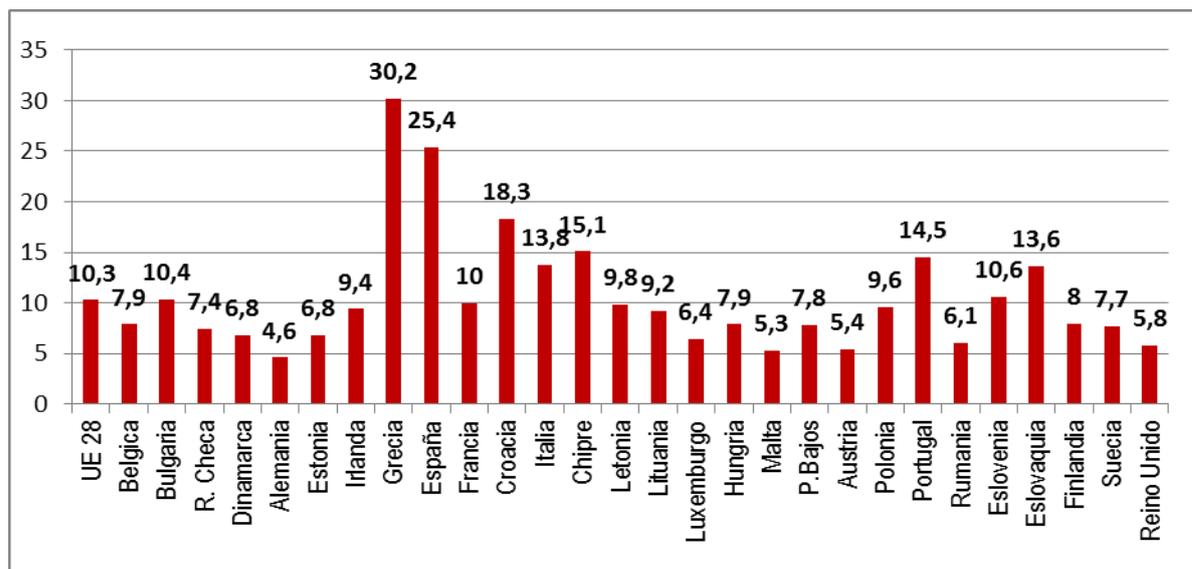
Lituania y Finlandia con 1,6 y 1,5 puntos de diferencia respectivamente, presentan patrones más igualitarios en el comportamiento del empleo de hombres y mujeres. Suecia con la tasa de empleo de mujeres más elevada (73,1%) se encuentra a 3,4 puntos de los hombres. En los Países Bajos el sesgo discriminatorio es muy similar al de España, con una diferencia de 10 puntos entre el empleo de hombres y mujeres.

La escasez de políticas de igualdad en la UE en la última década han acentuado las diferencias entre hombres y mujeres en el empleo.

4 España el segundo país de la Unión Europea con mayor índice de paro de mujeres y duplica dos veces y media la tasa europea.

España con una tasa de paro femenino de 25,4%, es el segundo país de la UE, después de Grecia, con los niveles de desempleo femenino más alto. Supera casi dos veces y media la tasa europea que alcanza el 10,3%. Triplica la tasa de paro de países como Finlandia o Suecia y llega a quintuplicar la tasa de desempleo de países como Alemania, Austria y Reino Unido.

Tasa de desempleo mujeres UE 2014



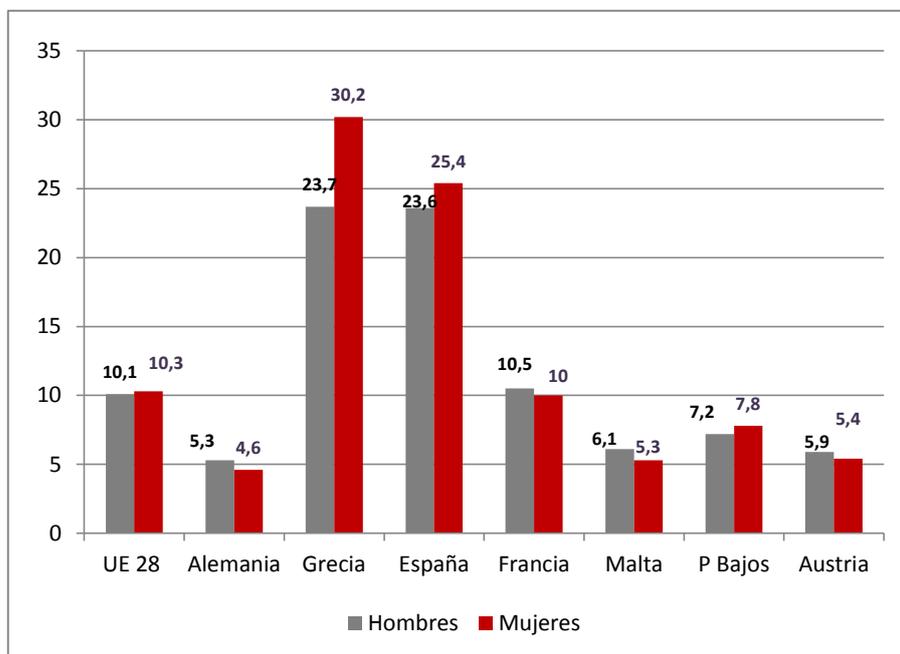
Fuente: Secretaria de Igualdad de UGT, a partir de EUROSTAT

La tasa de desempleo de mujeres en España en la que una de cada cuatro mujeres está en el paro, pone en evidencia la ineficacia de las políticas de empleo, los nefastos resultados de la aplicación de la reforma laboral que pretendía crear empleo, acompañados de la ausencia de políticas de igualdad entre mujeres y hombres.

Las mujeres españolas representan más del 23% del total de las mujeres europeas en paro que asciende a 11.527.000 mujeres en el conjunto de la UE, y desafortunadamente sumamos tantas paradas como Francia, Dinamarca, Bélgica, Alemania y Finlandia juntas (2.697.000 mujeres).

Grecia, con una tasa de paro femenino del 30,2%, se sitúa a la cabeza del país de la UE con la tasa de desempleo femenino más alta y a la vez el país donde la diferencia entre la tasa de desempleo masculino y femenino es más elevada (6,5 puntos).

Diferencias de las tasas de desempleo entre mujeres y hombres en algunos países de UE 2014



Fuente: Secretaria de Igualdad de UGT, a partir de EUROSTAT

La brecha separa el desempleo de trabajadores y trabajadoras españoles es de 1,8 puntos, brecha de género que no deja de aumentar desde el año 2010, pasando de 0,6 puntos a 1,8 en el 2014.

La falta de auténticas políticas de creación de empleo que tengan como eje central la igualdad entre mujeres y hombres va a retrasar la creación de empleo y tal vez se necesiten varias décadas para alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres, hacia la que hace años iniciamos el camino y estamos tardando demasiado tiempo en recuperarlo.



5 La brecha salarial en España permanece estancada mientras en la mayor parte de los países europeos se ha reducido.

Las estadísticas europeas, elaboradas por Eurostat, calculan la brecha salarial para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras europeos sobre la base de salarios hora brutos, siendo la estadística más completa y reciente, con datos definitivos, del año 2013 y publicada a finales de 2015. Sobre ganancias brutas anuales, la última estadística recoge datos del año 2010 y además no dispone de datos de todos los países que conforman la Unión Europea, este es el motivo por el que cuando nos referimos a brecha salarial en la Unión Europea, siempre será en salario hora. Uno de los argumentos esgrimidos, por dicho organismo, a favor de la utilización de este cálculo es la mayor precisión, ya que elimina las diferencias de las retribuciones por tipo de jornada, o duración del contrato.

Sin embargo la brecha salarial en salario hora siempre dará unos valores inferiores que la ganancia bruta anual, ya que solamente el hecho de multiplicar la diferencia entre lo que reciben mujeres y hombres por un salario hora, por las horas trabajadas a lo largo de un año arroja diferencias mayores, y la acumulación de la diferencia acrecentaría la brecha salarial.

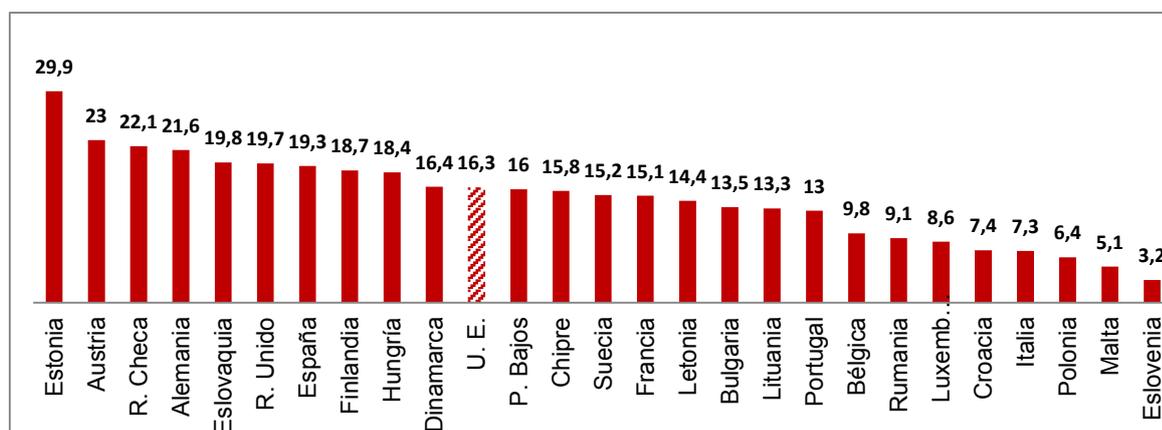
PAÍS/AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Unión Europea (28 países)	:	:	16,1	16,4	16,5	16,3
Bélgica	10,2	10,1	10,2	10,2	10,0	9,8
Bulgaria	12,3	13,3	13,0	13,0	14,7	13,5
República Checa	26,2	25,9	21,6	22,6	22,2	22,1
Dinamarca	17,1	16,8	15,9	16,3	16,8	16,4
Alemania	22,8	22,6	22,3	22,2	22,4	21,6
Estonia	27,6	26,6	27,7	27,3	30,0	29,9
Irlanda	12,6	12,6	13,9	11,7	14,4	:
Grecia	22	:	15,0	:	:	:
España	16,1	16,7	16,2	17,9	19,3	19,3
Francia	16,9	15,2	15,6	15,6	15,4	15,1
Croacia	:	:	5,7	3,4	2,9	7,4
Italia	4,9	5,5	5,3	5,8	6,7	7,3
Chipre	19,5	17,8	16,8	16,4	16,2	15,8
Letonia	11,8	13,1	15,5	13,6	13,8	14,4
Lituania	21,6	15,3	14,6	11,9	12,6	13,3
Luxemburgo	9,7	9,2	8,7	8,7	8,6	8,6
Hungría	17,5	17,1	17,6	18,0	20,1	18,4
Malta	9,2	7,7	7,2	6,2	6,5	5,1
Países Bajos	18,9	18,5	17,8	17,9	16,9	16,0
Austria	25,1	24,3	24,0	23,7	23,4	23,0
Polonia	11,4	8,0	4,5	5,5	6,4	6,4
Portugal	9,2	10,0	12,8	12,8	14,8	13,0
Rumania	8,5	7,4	8,8	11,0	9,7	9,1
Eslovenia	4,1	-0,9	0,9	2,3	2,5	3,2
Eslovaquia	20,9	21,9	19,6	20,5	21,5	19,8
Finlandia	20,5	20,8	20,3	19,6	19,4	18,7
Suecia	16,9	15,7	15,4	15,8	15,9	15,2
Reino Unido	21,4	20,6	19,5	20,1	19,1	19,7

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de Eurostat

De los 28 países de la Unión Europea que analiza Eurostat, 17 han reducido su brecha salarial respecto al año anterior, en 3, España, Luxemburgo y Polonia mantienen el mismo porcentaje de brecha, el 19,3 % en el caso de España. Y en 6, Reino Unido, Italia, Eslovenia, Lituania, Letonia y Croacia, la han aumentado.

La media europea se ha reducido, en dos décimas solamente, en 2013 respecto de 2012, situándose en un 16,3 %. No hay datos de Irlanda y Grecia para 2013. España ocupa el séptimo lugar de la Unión Europea en mayor porcentaje de brecha salarial. Superada por Reino Unido (19,7%), Eslovaquia (19,8%), Alemania (21,6 %), R.Checa (22,1 %), Austria (23 %) y Estonia (29,9 %) que prácticamente duplica la media europea. Alemania y Reino Unido, superan la media europea en 5,3 y 3,4 puntos respectivamente. Lo llamativo de estos dos últimos países es el papel relevante que mantienen en las políticas económicas europeas, que dejan al margen las políticas de igualdad y que impiden que avance la legislación en materia de igualdad.

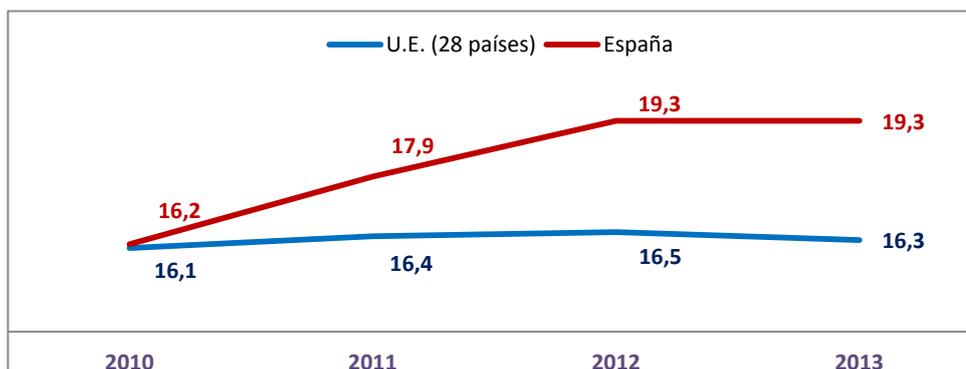
Porcentaje de brecha salarial en la Unión Europea 2013



Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de Eurostat

La brecha salarial en los países de la Unión Europea oscila del 3,2 % de Eslovenia al 29,9 % de Estonia. La ejemplar Italia que había mantenido una de las brechas salariales más bajas de los países de la Unión Europea, ha ido aumentando en los últimos años, hasta situarse en un 7,3%. Si bien sigue siendo uno de los ocho países con una brecha por debajo del diez por ciento, junto con Bélgica, Rumania, Luxemburgo, Croacia, Polonia, Malta y Eslovenia.

Evolución del porcentaje brecha salarial en la UE y en España del salario hora



Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de Eurostat y de la EAES (INE)



La evolución del porcentaje de brecha de España en cuatro años ha supuesto un aumento de tres puntos más en relación con la Unión Europea. Partiendo en el año 2010 de una brecha del 16,1 % en la Unión Europea y un 16,2 % en España, tres años después en España no ha dejado de aumentar mientras que la media europea se mantiene prácticamente invariable. Teniendo en cuenta que la diferencia salarial, en cómputo hora, homologada con la metodología de la Unión Europea, es del 19,3 por ciento en España, ($19,3 \times 365 / 100 = 70,44$), las mujeres españolas deben trabajar 70 días más que un hombre para obtener el mismo salario, por lo que deberíamos trabajar durante todo un año y hasta el 10 de marzo del año siguiente.



LAS MUJERES TRABAJADORAS EN ESPAÑA

Los datos económicos ponen de manifiesto una mejoría de la situación en España, sin embargo, esto no se ha traducido en una recuperación del empleo y especialmente para las mujeres. Los efectos de la crisis, las reformas laborales y las medidas de recortes económicos adoptadas, carentes de la correcta y correspondiente evaluación de impacto de género, a la que la ignorada Ley de igualdad obliga, unida a la omisión de actuaciones públicas que realmente contribuyan a avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres, nos están alejando cada vez más, de la posibilidad de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Por el contrario, estamos asistiendo al incremento de la desigualdad y la discriminación de las mujeres que se traduce en un empobrecimiento femenino cada vez mayor.

Las mujeres acceden al mercado laboral en peores condiciones que los hombres, promocionan menos a puestos de responsabilidad, reciben salarios más bajos y siguen asumiendo casi en solitario las responsabilidades familiares, por lo que la cifra de mujeres inactivas en nuestro país es muy superior a la de los hombres inactivos.

Desde el año 2012, el número de mujeres activas se ha venido reduciendo. En números absolutos en España hay 101.775 mujeres menos que trabajan o están disponibles para trabajar y la diferencia con la tasa de actividad de los hombres es de casi 12 puntos después de estos 4 años.

La tasa de ocupación de las mujeres también ha disminuido en estos cuatro años, situándose en 9,26 puntos de diferencia con los hombres, lo que significa que hay 1.654.650 mujeres ocupadas menos que hombres.

Por el contrario, el paro de las mujeres no ha dejado de aumentar en estos años, mientras que el paro masculino se ha reducido.

La brecha salarial entre mujeres y hombres no ha dejado de acentuarse y los últimos datos publicados reflejan una diferencia de más de seis mil euros en favor de ellos, que perjudica a las mujeres, no sólo porque merma sus ingresos económicos actuales, sino porque también reduce la cuantía de sus prestaciones sociales presentes y futuras.

El menor porcentaje de mujeres activas y ocupadas en nuestro país, fruto de parámetros estructurales y culturales, tiene como consecuencia, que del total de mujeres mayores de 16 años (19.744.325) sólo 8.105.700 tengan un empleo remunerado, 2.496.700 estén en paro y casi la otra mitad (9.141.925) tengan la consideración de mujeres inactivas.

El análisis de las estadísticas evidencia esta situación y acentúa los niveles de desigualdad laboral entre mujeres y hombres, por lo que la supuesta mejoría de crecimiento económico y recuperación del empleo, no está afectando por igual a hombres y a mujeres, mostrando un deterioro continuo del empleo femenino.



I Hay menos mujeres entre la población activa femenina y la distancia con los hombres se sitúa a 12 puntos.

Tomando como referencia los datos del INE, la tasa de población activa de las mujeres ha descendido, pasando de 10.704.200 mujeres en activo en 2012, hemos pasado a 10.602.425 mujeres en 2015.

La tasa de actividad femenina ha pasado de un 53,98 por ciento en 2012, al 53,70 por ciento en 2015, y la diferencia con la tasa de población activa masculina que es del 65,69%, se sitúa a casi doce puntos porcentuales, lo que marca una tendencia nada halagüeña para el empleo de las mujeres.

Si bien desde el 2012 se ha producido un ligero descenso de la diferencia entre las tasas de actividad de hombres y mujeres, pasando de 13,12 puntos en 2012, a 11,99 puntos en 2015, no podemos celebrar este dato, puesto que se debe básicamente al mayor descenso de la tasa de actividad de los hombres.

Evolución tasas de actividad de mujeres 2012-2015

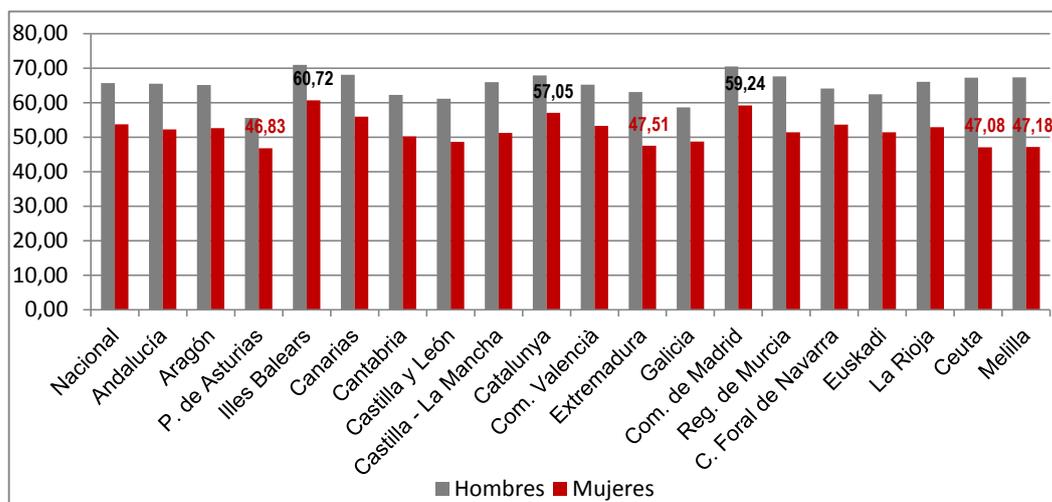
	2012	2013	2014	2015
Mujeres	53,98	53,94	53,67	53,70

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de EPA INE

El lugar donde se reside supone un reflejo de la mayor o menor presencia de las mujeres en el mercado laboral. Así en aquellas Comunidades Autónomas donde existe una mayor actividad económica reflejan una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral.

En ese sentido, son Baleares con el 60,72%, Madrid con el 59,24% y Cataluña con el 57,24% las regiones que presentan las tasas de actividad de mujeres más elevadas, superando la media nacional, mientras las más bajas las encontramos en Asturias (46,83%), Ceuta (47,08), Melilla (47,18%) y Extremadura (47,51%)

Tasas de actividad de mujeres en las Comunidades Autónomas en 2015



Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de EPA INE

Respecto a las diferencias entre las tasas de actividad de hombres y mujeres, la tabla siguiente nos muestra como se repite en todas las Comunidades Autónomas, de forma similar a como ocurre en el ámbito nacional, correspondiendo las brechas más elevadas a Melilla y Ceuta, con 20,19 y 20,15 puntos de diferencia respectivamente, y las brechas menores a Asturias, y Galicia, con 8,72 puntos y 9,86 puntos respectivamente.

Diferencias entre mujeres y hombres en las tasas de actividad en 2015

	Hombres	Mujeres	Diferencia
Melilla	67,36	47,18	-20,19
Ceuta	67,23	47,08	-20,15
Murcia	67,58	51,39	-16,19
Extremadura	63,06	47,51	-15,55
Castilla La Mancha	65,94	51,23	-14,72
Andalucía	65,50	52,29	-13,22
La Rioja	66,07	52,91	-13,16
Castilla y León	61,17	48,62	-12,56
Aragón	65,10	52,63	-12,47
Canarias	68,04	55,96	-12,08
Cantabria	62,26	50,26	-12,00
Nacional	65,69	53,70	-11,99
País Valenciano	65,20	53,24	-11,96
Madrid	70,49	59,24	-11,25
Pais Vasco	62,42	51,46	-10,96
Cataluña	67,87	57,05	10,82
Navarra	64,07	53,65	-10,42
Baleares	70,91	60,72	-10,19
Galicia	58,60	48,74	-9,86
Asturias	55,55	46,83	-8,72

Fuente: Secretaría de Igualdad, a partir de la EPA.INE



2 Cada vez hay más mujeres que hombres en paro. Entre 2009 y 2015 el desempleo femenino aumentó en 5,42 puntos, mientras que el de los hombres lo hizo en 3,13 puntos.

Los efectos del desempleo han sido muy duros para toda la población trabajadora, pero para las mujeres ha sido especialmente gravoso, teniendo en cuenta que las tasas de actividad y ocupación de mujeres siempre han sido inferiores a las de los hombres y además que sus niveles salariales y de acceso a la protección social son también menores.

Desde el comienzo de la crisis en el año 2008 la destrucción de empleo ha conllevado un aumento de la tasa de paro, tanto para hombres como para mujeres pasando del 11,25% al 22,06% en el año 2015, lo que ha significado un aumento de casi el doble en la tasa de paro de nuestro país, situándonos a la cabeza de Europa en desempleo.

El incremento mayor del paro masculino en los primeros momentos de la crisis, ocultó que el desempleo femenino en ese mismo año 2008 era más alto con un 12,84% y en el año 2009 se situó en el 18,13% con lo cual, en sólo un año se produjo un incremento del desempleo de las mujeres en 5,29 puntos porcentuales, y ha seguido aumentando progresivamente a lo largo de estos años, afectando siempre a las mujeres de forma más negativa que a los hombres.

Entre 2009 y 2015 el desempleo femenino ha pasado del 18,13% al 23,55% como consecuencia de la importante pérdida de empleo en sectores feminizados como el sector servicios, donde se emplean mayoritariamente las mujeres, suponiendo un incremento de 5,42 puntos. En el mismo periodo, también se ha incrementado el paro masculino, pues en el año 2009 la tasa era del 17,64% y ahora se sitúa en el 20,77%. Esto son 3,1% puntos de diferencia, lo que supone un incremento menor del desempleo masculino sobre el desempleo femenino.

Así pues la brecha en la tasa de paro de mujeres y hombres, que prácticamente desapareció en los primeros momentos de la crisis, vuelve a crecer y ya se sitúa en 2,78 puntos de diferencia

Evolución de la tasa de paro 2011-2015

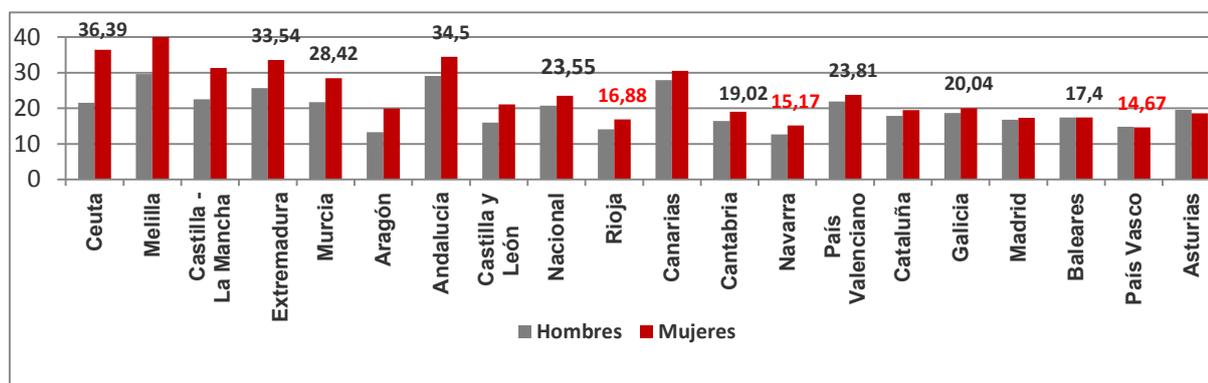
	2011	2012	2013	2014	2015
Mujeres	21,81	25,03	26,67	25,43	23,55
Hombres	21,04	24,58	25,60	23,60	20,77

Fuente: Secretaría de Igualdad, a partir de la EPA.INE

La evolución de la situación del desempleo femenino se observa mejor cuando analizamos los datos con números absolutos. A lo largo de 2015 habían 357.200 hombres menos en paro que en 2014, mientras que el paro femenino, respecto al año anterior se redujo en 197.200 mujeres, por lo que podemos afirmar que, según los datos de la EPA, 160.000 hombres más que mujeres encontraron empleo en 2015.

De esta manera, podemos concluir que la reducción del desempleo no está afectando por igual a hombres y mujeres. Los datos confirman la tendencia prevista sobre el futuro aumento de la brecha de género en el desempleo haciendo cada vez más visible la necesidad acuciante de adoptar medidas y políticas públicas decididas que eviten y corrijan los efectos de desigualdad y discriminación intolerables que las mujeres están soportando.

Tasas de paro en las Comunidades Autónomas en 2015



Fuente: Secretaría de Igualdad, a partir de la EPA.INE

Por Comunidades Autónomas, las tasas más altas de paro femenino se encuentran en Melilla (40,02%), Ceuta (36,39%) y Andalucía con 34,50%, y las más bajas las encontramos en País Vasco, Navarra y La Rioja con un 14,67%, 15,17% y 16,88% respectivamente.

La tabla siguiente muestra que Melilla (40,02%), Ceuta (36,39%), Andalucía (34,50%), Extremadura (33,54%), Castilla La Mancha (31,29%), Canarias (30,55%), Murcia (28,42%) y País Valenciano (23,81%) se sitúan por encima de la tasa de paro media, siendo las que presentan mayores niveles de desempleo. En el resto de comunidades autónomas, la tasa de paro es inferior a la media nacional.

Diferencias entre mujeres y hombres en las tasas de paro en 2015

	Hombres	Mujeres	Diferencia
Ceuta	21,55	36,39	-14,84
Melilla	29,63	40,02	-10,39
Castilla - La Mancha	22,54	31,29	-8,75
Extremadura	25,67	33,54	-7,87
Murcia	21,69	28,42	-6,73
Aragón	13,29	19,90	-6,61
Andalucía	29,08	34,50	-5,42
Castilla y León	15,97	21,07	-5,1
Nacional	20,77	23,55	-2,78
La Rioja	14,12	16,88	-2,76
Canarias	27,89	30,55	-2,66
Cantabria	16,47	19,02	-2,55
Navarra	12,68	15,17	-2,49
País Valenciano	21,91	23,81	-1,9
Cataluña	17,84	19,44	-1,6
Galicia	18,65	20,04	-1,39
Madrid	16,81	17,33	-0,52
Baleares	17,42	17,40	0,02
País Vasco	14,86	14,67	0,19
Asturias	19,59	18,60	0,99

Fuente: Secretaría de Igualdad, a partir de la EPA.INE

En cuanto a la brecha entre el desempleo de hombres y mujeres, la tabla anterior nos muestra que las comunidades autónomas donde existe mayor distancia la encontramos en Ceuta, con casi 15



puntos de diferencia, seguida de Melilla con 10,39 y Castilla La Mancha con 8,75 puntos de diferencia. Por el contrario, llama la atención el caso de Asturias, País Vasco y Baleares, donde el desempleo masculino supera al de las mujeres, aunque con un escaso margen de diferencia.



3 Los niveles de ocupación de las mujeres son tres veces inferiores a los de los hombres.

Desde el año 2012 la tasa de empleo de las mujeres apenas se ha incrementado en 0,58 puntos mientras que la de los hombres ha crecido 1,45 puntos, por lo que en términos de acceso al empleo, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha sido en este periodo, casi un tercio de la de los hombres.

Evolución tasa de empleo de mujeres y hombres en España 2012-2015

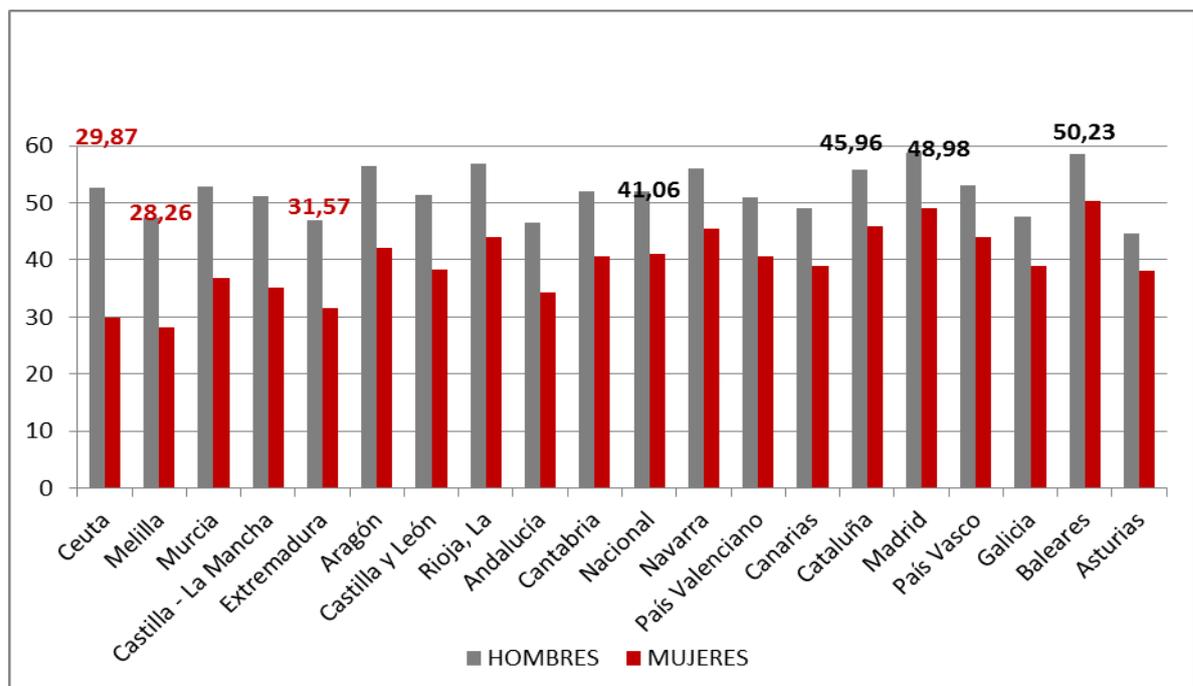
	2012	2013	2014	2015
Mujeres	40,47	39,56	40,03	41,05
Hombres	50,6	49,4	50,6	52,05

En 2015 el porcentaje de mujeres ocupadas fue de un 41,05% mientras que el porcentaje de hombres se situó en el 52,05%. En términos absolutos, 9.760.350 hombres estaban ocupados por 8.105.700 mujeres, de manera que la brecha en el empleo es de 11 puntos porcentuales.

Desde el año 2012 a 2015, el número de mujeres ocupadas pasó de 8.024.500 a 8.105.700, aumentando apenas en 81.200 el número de mujeres ocupadas. En el mismo periodo, el número de hombres ocupados pasó de 9.608.200 a 9.760.350, por lo que se ha incrementado en 152.150 hombres el número de ocupados.

Estas cifras confirman el empeoramiento de la brecha de género en la ocupación y el aumento de las diferencias en las tasas de empleo de hombres y mujeres. En 2012 la diferencia era 1.583.700 mujeres ocupadas menos que hombres. En 2015 esta cifra asciende a 1.654.650 mujeres ocupadas menos.

Tasa de empleo en las Comunidades Autónomas en 2015



Fuente: Secretaria de Igualdad, a partir de la EPA.INE

En 2015, sólo seis comunidades autónomas están por encima de la media nacional en tasa de empleo femenino. Baleares (50,23), Madrid (48,98), Cataluña (45,96) Navarra (45,52), Rioja (43,96) y País Vasco (43,91) tienen los niveles de ocupación de mujeres más altos. Todas están por encima del 41,06, que es la media de ocupación femenina en nuestro país, pero en ninguna de estas comunidades los niveles de ocupación de las mujeres superan a la media de ocupación de los hombres a nivel nacional (52,05)

En el resto de comunidades autónomas el número de mujeres ocupadas es sensiblemente inferior a la media nacional, destacando Ceuta (28,26) y Melilla (29,87) donde la tasa media de ocupación no llega al treinta por ciento, y Extremadura (31,57) que apenas la supera.

Por lo que respecta a la brecha entre mujeres y hombres en las tasas de ocupación o empleo, tenemos las más elevadas en Ceuta con -22,86 puntos y Melilla con -19,13 puntos de diferencia entre el empleo femenino y masculino.

Por el contrario las CCAA con menor brecha entre el empleo de mujeres y hombres la tenemos en Asturias (-6,55%), Baleares (-8,7%) y Galicia (-8,38).

Diferencias entre mujeres y hombres en las tasas de empleo en 2015

	Hombres	Mujeres	Diferencia
Ceuta	52,73	29,87	-22,86
Melilla	47,39	28,26	-19,13
Murcia	52,92	36,78	-16,15
Castilla - La Mancha	51,08	35,2	-15,88
Extremadura	46,87	31,57	-15,3
Aragón	56,45	42,16	-14,29
Castilla y León	51,41	38,38	-13,03
La Rioja	56,74	43,96	-12,78
Andalucía	46,45	34,25	-12,2
Cantabria	52,01	40,7	-11,31
Nacional	52,05	41,06	-10,99
Navarra	55,95	45,52	-10,43
País Valenciano	50,91	40,57	-10,35
Canarias	49,07	38,86	-10,21
Cataluña	55,76	45,96	-9,81
Madrid	58,64	48,98	-9,66
País Vasco	53,14	43,91	-9,23
Galicia	47,67	38,97	-8,7
Baleares	58,61	50,23	-8,38
Asturias	44,67	38,12	-6,55

Fuente: Secretaria de Igualdad, a partir de la EPA.INE

4 España se sitúa en un 24% de brecha salarial, la más alta de los últimos seis años.

En el análisis de las mediciones que nos permiten comparar las diferencias salariales entre mujeres y hombres entre España y la media europea, solo disponemos de información en salario-hora. En ese cómputo hemos pasado de una brecha 16,1 % en 2008 al 19,3 % en 2013, un aumento de 3,2 puntos. Al analizar la estadística española a partir de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES), que analiza fundamentalmente los salarios brutos anuales la brecha pasó del 21,87 % en 2008 al 24% en 2013, un aumento de 2,13 puntos. La última EAES, que analizamos en este informe fue publicada por el Instituto Nacional de Estadística en junio de 2015 y recoge datos de 2013.

Las diferentes brechas responden a distintos sistemas de medición y no disponemos de datos comparables con la Unión Europea en salarios brutos anuales, ya que muy pocos países facilitan esta información desagregada por sexo y de los pocos países que la facilitan los datos consolidados más recientes son de 2010 lo que impide hacer una comparación en ganancia media bruta anual de hombres y mujeres.

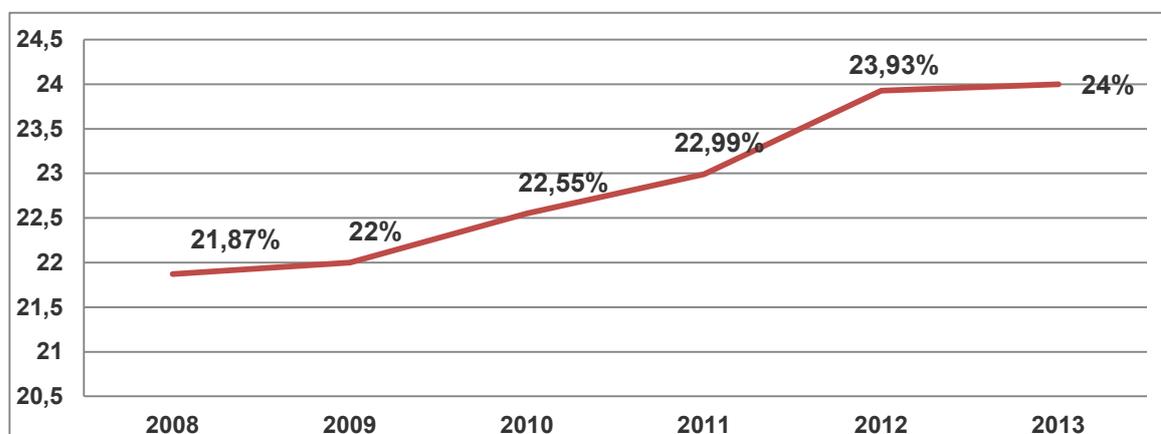
Evolución de la brecha salarial en España en relación a la Unión Europea

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
UE (27 países) brecha en salarios hora	17,3	17,2	16,2	16,4	16,5	16,3
España brecha en salarios hora	16,1	16,7	16,2	17,9	19,3	19,3
España brecha en salarios brutos anuales	21,87	22	22,55	22,99	23,93	24

Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir datos de Eurostat y de la EAES

Si bien en el último año la brecha subió solo un 0,7 %, desde que comenzó la crisis en nuestro país en 2008, en cinco años la brecha ha supuesto un 2,13 %, de aumento. Teniendo en cuenta que la situación de la población trabajadora ha empeorado en los últimos años, es previsible que cuando dispongamos de datos oficiales desagregados por sexo de los años siguientes, constatemos que la brecha salarial ha aumentado.

Brecha salarial en salarios medios brutos anuales en España 2008-2013



Fuente: Secretaría de Igualdad UGT, a partir de datos de la Encuesta Anual Estructura Salarial (EAES) y Encuesta Estructura Salarial EES- INE

El salario medio anual de las mujeres fue de 19.514,58 euros, mientras que el de los hombres fue de 25.675,17 euros. Lo que supone una diferencia de 6.160,91 euros anuales de media que dejan de percibir las mujeres, un 24 % menos en relación al salario de los hombres. La brecha aumenta o disminuye en relación a las variables analizadas, como jornada, tipo de contrato, sector de actividad, ocupación, edad, Comunidad Autónoma.

Ello demuestra que la legislación actual es insuficiente, para corregir esta discriminación que soportan las mujeres. No solo no disminuye, que ya estaríamos ante una situación lamentable, sino que además se incrementa.



5 Las mujeres asalariadas acceden al mercado laboral en peores condiciones que los hombres. El empleo temporal y la contratación a tiempo parcial es mayoritaria para las mujeres.

Los datos analizados en el pasado año ponen de manifiesto que la precariedad del empleo femenino se pone de manifiesto en la forma en que acceden las mujeres al mercado laboral. A las mujeres se las contrata menos por tiempo indefinido y más de forma temporal, que a los hombres. También se las contrata mucho más a tiempo parcial que a los hombres y menos a tiempo completo.

La tabla siguiente muestra cómo 379.125 mujeres menos que hombres tuvieron acceso a un contrato indefinido. Por el contrario, 7.975 mujeres más que hombres fueron contratadas de forma temporal. Esta situación se viene repitiendo de forma continua, por lo que se necesita un compromiso firme para mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral.

Personas asalariadas por tipo de contrato

2015	Contrato indefinido	Contrato temporal
Hombres	5.568.100	398.750
Mujeres	5.188.975	406.725
Diferencia	-379.125	7.975

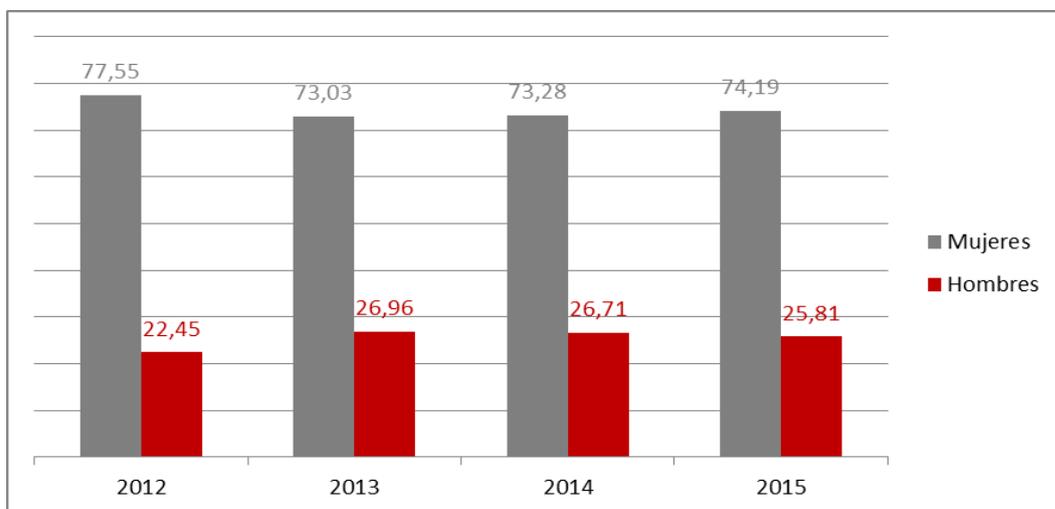
Fuente: Secretaria de Igualdad, a partir de la EPA.INE

Las mujeres suponen el 74,19% del total de personas asalariadas que trabajan a tiempo parcial frente 25,81% de los hombres, por lo que a tiempo parcial en nuestro país sigue teniendo rostro de mujer. En el año 2015, del total de personas asalariadas a tiempo parcial, 1.856.000 son mujeres frente a 645.700 hombres, es decir, que la cifra casi triplica el número de mujeres con jornadas a tiempo parcial frente a los hombres con este tipo de jornada.

Desde el año 2013, el número de trabajadoras asalariadas con jornada a tiempo parcial no ha dejado de aumentar, pasando 73,03% hasta 74,19%, es decir ha aumentado en 1,16 puntos. En cambio el porcentaje de hombres con jornada a tiempo parcial, ha descendido, a pesar de aumento de este tipo de jornada también para los hombres, desde 26,96% a un 25,81% en 2015.

La brecha de género entre hombres y mujeres tampoco ha dejado de aumentar desde 46,07 puntos de diferencia en el año 2013 a 48,38 puntos de diferencia en el año 2015.

Evolución de la población asalariada con jornada a tiempo parcial 2012-2015

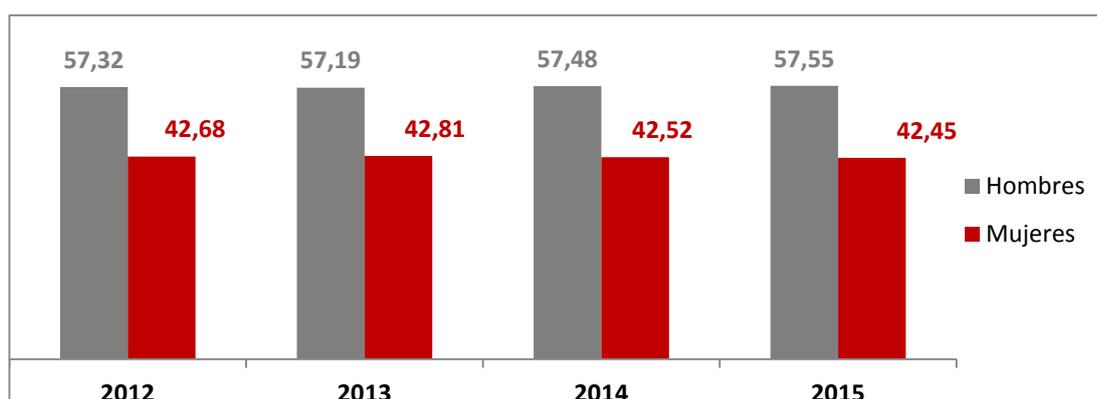


Fuente: Secretaria de Igualdad, a partir de la EPA.INE

En relación con el trabajo a tiempo completo las mujeres representan el 42,45 % de las personas que trabajan con este tipo de jornada, frente al 57,55% de hombres.

En cuanto a la brecha entre hombres y mujeres con jornada completa, tampoco ha dejado de aumentar. El porcentaje de asalariadas con jornada completa si bien se incrementó ligeramente del 2012 al 2013, a partir de ese año vuelve a disminuir pasando de 42,81% al actual 42,45% de mujeres que trabajan a tiempo completo. No ocurre lo mismo para los hombres en los que la situación se invierte., pues aunque en un primer momento se produjo una ligera pérdida de empleo a tiempo completo, en 2014 ya se situaron por encima del año 2012 y siguen en continuo aumento, tal y como refleja el siguiente gráfico.

Evolución de la población asalariada con jornada a tiempo completo 2012-2015



Fuente: Secretaria de Igualdad, a partir de la EPA.INE

Los gráficos muestran como en España, en estos últimos años, la jornada a tiempo parcial aumenta para las mujeres y disminuye para los hombres y con la jornada a tiempo completo ocurre a la inversa, disminuye para las mujeres y se incrementa para los hombres, lo que viene a constatar la peor situación de las mujeres en su acceso al mercado laboral.



6 El 60 % de mujeres que trabajan a tiempo parcial, declaran no haber podido encontrar trabajo de jornada completa

Al analizar el motivo del trabajo a tiempo parcial, lo hemos calculado sobre el total de la población ocupada, porque no tenemos datos que nos permitan analizar aisladamente a la población asalariada con esta modalidad de jornada.

Alrededor del 60 % de mujeres que trabajan a tiempo parcial, es decir, 1.212.025 trabajadoras declaran no haber podido encontrar trabajo de jornada completa. En el caso de los hombres, son 541.375 trabajadores, que de haber elegido, no hubieran optado por una jornada a tiempo parcial, el porcentaje se eleva al 70 %. Por tanto, afirmamos que la preferencia de la población ocupada en España, se inclina hacia la jornada completa.

El 12,61 % de las mujeres con jornada a tiempo completo, 257.200 manifiestan que el motivo de la jornada a tiempo parcial, está condicionada por el cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores. Los 12.600 hombres, que cuidan de niños o enfermos, solo representan el 1,6 %. Es decir una de cada diez mujeres que accede a una jornada a tiempo parcial, lo hace para poder cuidar a las personas de su entorno familiar, en el caso de los hombres el porcentaje baja a uno de cada cien. Pero si comparamos las mujeres que optan por una jornada a tiempo parcial con el total de mujeres ocupadas, el porcentaje desciende hasta el 3,17 %, de las mujeres con un empleo, que quieren, necesitan acceder a esa modalidad de contratación para cuidar de sus familias. En el caso de los hombres el porcentaje desciende al 0,12 % de los ocupados que optan por esta jornada para atender a sus familias.

Con estos datos, se desmonta el argumento del uso de la jornada a tiempo parcial por parte de las mujeres, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, son muy pocas las personas que optan por estos motivos por una jornada a tiempo parcial, prevalece la opinión de no acceder a una jornada a tiempo completo, porque el mercado laboral no las proporciona.

Desconocemos, cuántas mujeres que optan por el cuidado de niños y niñas y de otras personas adultas, accederían a una jornada a tiempo parcial, si existieran estructuras públicas, de calidad y gratuitas a las que acceder para delegar el cuidado de menores y de mayores dependientes.

Ocupación a tiempo parcial por el motivo de la jornada en 2015

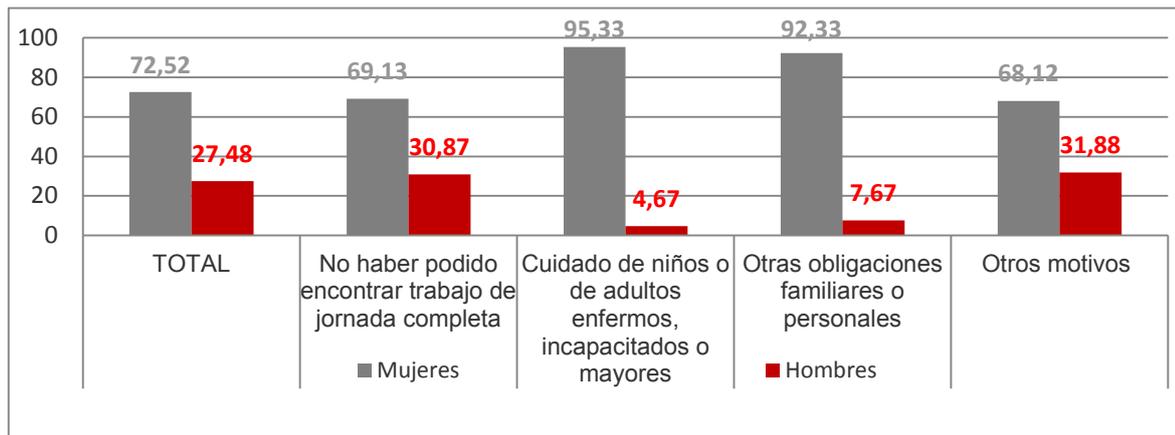
	Mujeres	Hombres	Total
Total	2.039.350	772.850	2.812.200
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	1.212.025	541.375	1.753.375
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	257.200	12.600	269.800
Otras obligaciones familiares o personales	124.600	10.375	134.950
Otros motivos	445.525	208.500	654.075

Fuente: Secretaría Igualdad UGT, a partir datos de la EPA

Otro 6,10 %, 124.600 mujeres optan por la jornada a tiempo parcial para atender otras obligaciones familiares o personales, solo el 1,34 %, de los hombres acceden a esa modalidad de jornada por los mismos motivos.

Puesto que las mujeres son mayoría en esta modalidad de jornada, el (72,52 %), también son mayoría cuando se trata de aceptar este tipo de jornada como única modalidad de inserción laboral. Pero los datos acerca del cuidado de familiares u otras obligaciones con la familia, ponen de manifiesto la ausencia del reparto de estas tareas, la práctica totalidad de quienes manifiestan trabajar a tiempo parcial por esos motivos relacionados con la familia, son mujeres.

Ocupación a tiempo parcial por el motivo de la jornada 2015



Fuente: Secretaría Igualdad UGT, a partir datos de la EPA

El reparto de la conciliación de la vida laboral y familiar es una tarea pendiente en nuestro país, la falta de compromiso con estas tareas por parte de la mayoría de los hombres, unido a la ausencia de servicios públicos, de calidad y asequibles que permitan la atención de la familia, impiden que se avance en el reparto de las tareas del hogar y los cuidados familiares y la mayoría de las mujeres acaban asumiendo que son tareas de su competencia.



7 Las mujeres siguen siendo mayoría en el acceso a permisos para el cuidado de hijos e hijas y otros familiares

La familia es esa sombra alargada que acompaña a las mujeres a su trabajo. Así lo constata el reparto de los permisos para cuidar a la familia. Si bien, hay que valorar positivamente que en el último año ha aumentado en un 6,03 %, los padres que han compartido el permiso de maternidad con las madres. Una tendencia que empezó a cambiar en 2014 y el último año se ha mantenido. Los años 2012 y 2013 siendo el número de padres, muy similares a los dos años siguientes, al tratarse de menos procesos de maternidad, el porcentaje de ellos que comparten las diez semanas de maternidad está aumentando.

	Total ma-ternidad	Percibidos por la madre	Percibidos por el padre	% Variación interanual		
				Total maternidad	Madre	Padre
2012	298.732	293.704	5.028	-7,91 %	-7,82 %	-13,28 %
2013	288.842	283.923	4.919	-3,31 %	-3,33 %	-2,17 %
2014	281.151	276.239	4.912	-2,66 %	-2,71 %	0,14 %
2015	278.389	273.181	5.208	-0,98 %	-1,11 %	6,03 %

Fuente: Secretaría Igualdad UGT, a partir datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Siendo un permiso de dieciséis semanas, de las cuales se pueden compartir diez, siempre por cesión de la madre al padre, es difícil valorar la facilidad o dificultad en la cesión. La realidad es que el porcentaje de hombres que se acogen a esos permisos no ha superado el 1,8 % en ninguno de los últimos cuatro años.

La maternidad que ha descendido en un 0,98 %, en relación al año anterior, en los últimos cuatro años ha asistido a fuerte caídas siendo la más elevada, la que se produjo en el año 2012, en relación a 2011, que descendió en un 7,91 %. Es probable que ante una situación de incertidumbre laboral, las mujeres tomen la decisión de posponer, o renunciar a tener hijos. Pero no tenemos datos que refrenden esta hipótesis, si bien tanto el descenso de la maternidad como el deterioro de las condiciones laborales, se han producido simultáneamente.

La prestación por paternidad, aun no coincidiendo en su totalidad con los procesos de maternidad, comprobamos que son números aproximados. Podemos afirmar que la mayoría de los hombres que son padres acceden al permiso de paternidad. Mientras que la maternidad ha descendido, la solicitud de permisos por paternidad aumentó un 1,33 % en 2015 en relación al año anterior, siendo este año, el primero de los cuatro analizados en el que estos permisos aumentan en relación a los años anteriores.

Se constata que un permiso retribuido al cien por cien, es más incentivador para su disfrute. Pero no podemos saber que sucedería si el permiso se ampliara hasta alcanzar las cuatro semanas previstas para el año 2013 en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, de 2007, y que se pospone año tras año su puesta en marcha en los Presupuestos Generales del Estado. Poniendo en evidencia, por parte de los distintos gobiernos, su escaso compromiso con promover el avance en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Prestación de paternidad en 2015

	Total procesos	% Variación Interanual
2012	245.867	-8,84 %
2013	237.988	-3,20 %
2014	235.678	-0,97 %
2015	238.806	1.33 %

Fuente: Secretaría Igualdad UGT, a partir datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Las excedencias por cuidado de familiares no dejan de aumentar en los últimos años, a pesar de ser este un permiso no retribuido. Pero aquí encontramos de nuevo la diferencia en el disfrute de los permisos. Al tratarse de períodos de tiempo en el que te dedicas a cuidar a la familia sin percibir nada a cambio, la presencia de hombres en este tipo de permisos, se situado en los últimos cuatro años en una horquilla que va entre el 7 % y el 9 %. Mientras que el 91 % ó 93 % restante de las excedencias por cuidado familiar, son disfrutados por las mujeres.

Excedencias por cuidado de familiar en 2015

	Mujeres	Hombres	Total	Variación 2014/2015	
				Absoluta	En %
2012	33.393	2.380	35.773	-4.557	-11,30 %
2013	32.200	2.530	34.730	-1.043	-2,9 %
2014	36.477	3.134	39.611	4.881	14,05 %
2015	41.703	3.861	45.564	5.953	15,03 %

Fuente: Secretaría Igualdad UGT, a partir datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El dato más reciente sobre excedencias por cuidado familiar que desglosa si estos permisos son dedicados al cuidado de hijos e hijas o de otros familiares, pertenecen a 2014. Cabe recordar, el tratamiento que tienen ambas excedencias en la Seguridad Social. Mientras que la excedencia por cuidado de hijos e hijas, se considera como cotización efectiva en su totalidad, durante los tres años que puede durar como máximo, la excedencia por cuidado familiar, aunque su duración máxima es de dos años, la cotización efectiva se reduce solo al primer año.

La cotización efectiva, supone que los tiempos en excedencia se computan como tiempos cotizados, para aquellas prestaciones que requieren períodos de cotización mínimos. Pero no se considera cotización ocupada, lo que quiere decir, que esos períodos afectarán negativamente a las prestaciones económicas que se perciban en un futuro, mención especial merece la jubilación que es la prestación que estando ligada a las cotizaciones a la Seguridad Social de trabajadores y trabajadoras, se percibe durante el resto de la vida.

Los hombres tienen una presencia muy baja en las excedencias por cuidados de hijos e hijas, en los tres últimos años para los que tenemos datos solamente, los hombres que se acogen a estas excedencias, ha variado solamente un punto, pasando del 5,02 % en 2012 a 5,98 % en 2014. Ese punto ha descendido entre las mujeres que se han acogido a una excedencia por cuidado de hijos, que ha pasado del 94,98 % en 2012 al 94,02 % en 2014.

En relación a las excedencias por cuidado de familiares, la presencia de hombres es mayor que en las excedencias por cuidado de hijos y ha ido aumentando desde el 14,33 % en 2012, hasta el 15,33% en 2014, pero la presencia de mujeres en este tipo de excedencias sigue siendo mayoritaria,



el 84,67 % del total de las excedencias por cuidados de familiares del año 2014, un punto menos del 85,67 % del año 2012.

Excedencias por cuidado familiar desagregadas por el motivo de los cuidados 2012 - 2014

	Excedencias por cuidados de hijos e hijas				Excedencias por cuidados de familiares			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
2012	28.163	94,98 %	1.488	5,02 %	5.245	85,67 %	877	14,33 %
2013	26.497	94,50 %	1.541	5,50 %	5.703	85,22 %	989	14,78 %
2014	29.554	94,02 %	1.881	5,98 %	6.923	84,67 %	1.253	15,33 %

Fuente: Secretaría Igualdad UGT, a partir datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social



8 La presencia de mujeres es mayoritaria en las pensiones que se sitúan por debajo de 655 euros mensuales, el porcentaje aumenta en la medida que desciende esta cuantía.

Las mujeres representan el 51,28 % del total de las pensiones que se perciben en nuestro país. Pero solamente un 36,91 % de ellas han accedido a una pensión por jubilación. Situándose mayoritariamente en las receptoras de las pensiones más bajas y disminuyendo su presencia en la misma medida que aumentan los tramos de las pensiones. Esta es la factura del trabajo desarrollado a lo largo de sus vidas, la del empleo remunerado, con jornada a tiempo parcial, con contrato temporal, con excedencias, con reducciones de jornadas para cuidar a hijas e hijos y otros familiares, sumada al trabajo no remunerado en las tareas del hogar y el cuidado de familiares. Los hombres que dedicaron todo su tiempo solo al trabajo remunerado y promocionaron y fueron reconocidos a lo largo de su trayectoria laboral, son recompensados con unas pensiones a las que solo acceden el diez por ciento de las mujeres trabajadoras.

Las mujeres son mayoría en todas aquellas pensiones que se sitúan por debajo de los 655 euros mensuales. Y empieza a reducirse su presencia a partir de esta cuantía, de manera brusca para pasar a ser una de cada tres de las pensiones entre 655 y 700 euros, para ir reduciendo su presencia a una proporción de una de cada cinco a partir de los 700 euros, con la excepción de una de cada cuatro para el tramo de 800 a 900 euros y va bajando la proporción de mujeres hasta descender a una de cada diez, para las pensiones más elevadas, aquellas que están por encima de los 2.567,29 euros mensuales.

Ese es el resultado de la discriminación laboral y salarial que soportan las mujeres a lo largo de su vida laboral y que se perpetúa hasta el final de la vida.

Pensiones en vigor por tramos de cuantía (1 de enero 2016)

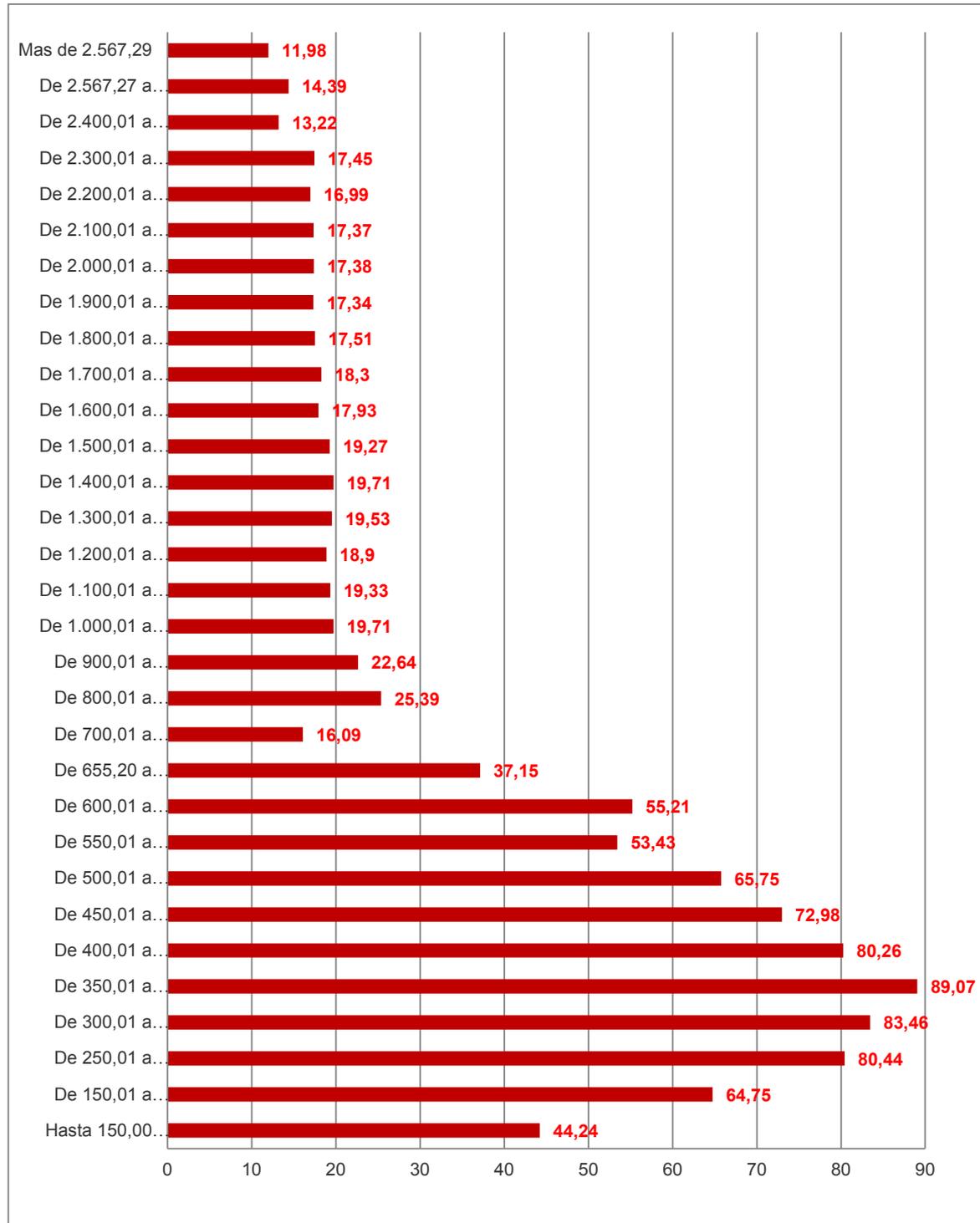
	Total pensiones		Total pensiones jubilación	
	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres	% Hombres
Hasta 150,00 euros	56,43	43,57	44,24	55,76
De 150,01 a 250,00	60,76	39,24	64,75	35,25
De 250,01 a 300,00	78,03	21,97	80,44	19,56
De 300,01 a 350,00	76,77	23,23	83,46	16,54
De 350,01 a 400,00	81,04	18,96	89,07	10,93
De 400,01 a 450,00	77,02	22,98	80,26	19,74
De 450,01 a 500,00	74,91	25,09	72,98	27,02
De 500,01 a 550,00	68,66	31,34	65,75	34,25
De 550,01 a 600,00	62,74	37,26	53,43	46,57
De 600,01 a 655,19	70,03	29,97	55,21	44,79
De 655,20 a 700,00	54,62	45,38	37,15	62,85
De 700,01 a 800,00	33,23	66,77	16,09	83,91
De 800,01 a 900,00	48,23	51,77	25,39	74,61
De 900,01 a 1.000,00	40,74	59,26	22,64	77,36
De 1.000,01 a 1.100,00	34,09	65,91	19,71	80,29
De 1.100,01 a 1.200,00	31,08	68,92	19,33	80,67
De 1.200,01 a 1.300,00	29,45	70,55	18,90	81,1
De 1.300,01 a 1.400,00	31,85	68,15	19,53	80,47
De 1.400,01 a 1.500,00	39,07	60,93	19,71	80,29
De 1.500,01 a 1.600,00	25,99	74,01	19,27	80,73
De 1.600,01 a 1.700,00	19,61	80,39	17,93	82,07
De 1.700,01 a 1.800,00	19,44	80,56	18,30	81,7
De 1.800,01 a 1.900,00	18,75	81,25	17,51	82,49
De 1.900,01 a 2.000,00	18,39	81,61	17,34	82,66
De 2.000,01 a 2.100,00	18,43	81,57	17,38	82,62
De 2.100,01 a 2.200,00	18,38	81,62	17,37	82,63
De 2.200,01 a 2.300,00	18,00	82	16,99	83,01
De 2.300,01 a 2.400,00	18,35	81,65	17,45	82,55
De 2.400,01 a 2.567,26	14,24	85,76	13,22	86,78
De 2.567,27 a 2.567,29	15,87	84,13	14,39	85,61
Más de 2.567,29	18,80	81,2	11,98	88,02
TOTAL	51,28	48,72	36,91	63,09

Fuente: Secretaría Igualdad UGT, a partir datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El gráfico siguiente refleja como la presencia de las mujeres es muy mayoritaria en los tramos de las pensiones más bajas. Destaca el tramo entre 350 y 400 euros donde las mujeres representan casi el 90% de las personas que reciben una pensión de jubilación.



Pensiones de jubilación por tramos de cuantía a 1 de enero de 2016 % Mujeres



Fuente: Secretaría Igualdad UGT, a partir datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social



9 Solo el 17,71 % de las paradas demandantes de empleo, perciben una prestación por desempleo contributivo

Al revisar los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, adscrito al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, que computa las personas registradas en este servicio como demandantes de empleo, y que también recoge el número de prestaciones a las que acceden las personas desempleadas, constatamos que al finalizar el año 2015, de los 2.949.659 mujeres que demandaban empleo, 2.218.273 de ellas eran paradas. En el caso de los hombres de los 2.451.190 demandantes de empleo, estaban en paro 1.875.235 hombres.

Lo más alarmante de estos datos que tienen mucho que ver con las condiciones laborales que han tenido las mujeres mientras mantenían un empleo, es que solo el 17,71 % de las paradas demandantes de empleo, perciben una prestación por desempleo contributivo, frente al 22,74 % de los hombres. Cinco puntos de diferencia se establecen a la hora de acceder a una prestación social como el desempleo que está vinculada a las cotizaciones a la Seguridad Social, y que está en relación directa con la duración de los contratos y de las jornadas laborales, a las que las mujeres mayoritariamente acceden en peores condiciones que los hombres, exponente máximo es el volumen de trabajo a tiempo parcial que desempeñan las mujeres.

Beneficiarios, según clase de prestación, desagregados por sexo

HOMBRES					MUJERES				
Nº Total parados demandantes de empleo 1.875.235					Nº Total paradas demandantes de empleo 2.218.273				
Total	Nivel contributivo	Nivel asistencial	Renta Activa de Inserción	Programa de activación para el empleo	Total	Nivel contributivo	Nivel asistencial	Renta Activa de Inserción	Programa de activación para el empleo
1.045.049	426.391	496.278	113.674	8.706	968.846	392.846	440.051	120.194	15.979
51,89 %	52,04 %	53 %	48,60 %	35,26 %	48,11 %	47,96 %	47 %	51,40 %	64,74 %
55,73 %	22,74 %	26,46 %	6,06 %	0,46 %	43,68 %	17,71 %	19,84 %	5,42 %	0,72 %

Fuente: Secretaría Igualdad UGT, a partir de datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (SEPE)

Del total de las prestaciones, si bien el reparto aparentemente es equitativo, la diferencia la marca si tenemos en cuenta el número de mujeres, sobre el total de mujeres demandantes de empleo, que perciben algún tipo de prestación. Mientras que el 55,73 % de los hombres en paro, son perceptores de algún tipo de prestación económica, solo el 43,68 % de las mujeres paradas que demandan un empleo, reciben algún tipo de prestación. Y solo es mayor la presencia de mujeres que de hombres en las prestaciones económicas, vinculadas a los Programas de activación para el empleo.



CONCLUSIONES

- Según datos de Eurostat, **la tasa de actividad de las mujeres en España supera la media europea en dos puntos** que se sitúa en 66,5%. Sin embargo seguimos estando a más de diez puntos de distancia con los países europeos que tienen la tasa de actividad más alta en Europa (Suecia, Dinamarca, y Finlandia).
- **La tasa de empleo en España se encuentra a más de ocho puntos con la media europea (59,6%)**. Dieciséis millones y medio menos de mujeres que de hombres tienen empleo en la UE. España ocupa el puesto vigésimo cuarto, solo por delante de Croacia, Malta, Italia y Grecia.
- **España con una tasa de paro del 25,4%, es el segundo país de la UE, después de Grecia con los niveles de desempleo femenino más altos**. Representamos más del 23% del total de las mujeres europeas en paro que asciende a 11.527.00 mujeres en el conjunto de la UE. Y sumamos tantas paradas como Francia, Dinamarca Bélgica Alemania y Finlandia juntas.
- España se **sitúa tres puntos por encima de la media de la UE en brecha salarial, en salario hora, según Eurostat. La brecha del conjunto de la UE es un 16,3% la brecha en España se eleva al 19,3%**.
- **La tasa de actividad de las mujeres españolas (53,7%) es inferior a las hombres españoles (65,9%), situándose la diferencia entre hombres y mujeres en casi doce puntos**. Además, en todas las comunidades autónomas, las tasas de actividad femenina son inferiores, siendo la más alta las de Baleares con el 60,72%, Madrid con el 59,24% y Cataluña con el 57,24% , y las más bajas las de Asturias (46,83%), Ceuta (47,08), Melilla (47,18%) y Extremadura (47,51%).
- **Entre 2009 y 2015 la tasa de paro femenino ha crecido en mayor medida que el masculino, aumentando en 5,42 puntos, mientras que el de los hombres se incrementó en 3,13 puntos**. Por Comunidades Autónomas, las tasas más altas de paro femenino se encuentran en Melilla (40,02%), Ceuta (36,39%) y Andalucía con 34,50%, y las más bajas las encontramos en País Vasco, Navarra y La Rioja con un 14,67%, 15,17% y 16,88% respectivamente.
- Los niveles de **ocupación de las mujeres son tres veces inferiores a los de los hombres. Desde el año 2012 la tasa de empleo de las mujeres apenas se ha incrementado en 0,58 puntos mientras que la de los hombres ha crecido 1,45 puntos**, por lo que en términos de acceso al empleo, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha sido en este periodo, casi un tercio de la de los hombres.
- **Sólo seis comunidades autónomas están por encima de la media nacional** en tasa de empleo femenino. Baleares (50,23), Madrid (48,98), Cataluña (45,96) Navarra (45,52), Rioja (43,96) y País Vasco (43,91) tienen los niveles de ocupación de mujeres más altos. En el resto de comunidades autónomas el número de mujeres ocupadas es sensiblemente inferior a la media nacional.
- **La brecha salarial**, según los datos de la última Encuesta Anual de Estructura Salarial publicada en junio de 2015, con datos de 2013, para los salarios medios brutos anuales, se situó en España en **un 24 %**, **la más alta de los últimos seis años**, por la que 6.795.400 mujeres asalariadas de-

jaron de percibir de media 6.160,91 euros anuales, lo que eleva la diferencia a una cifra total de 41.863.673 euros menos.

- **379.125 mujeres menos que hombres tuvieron acceso a un contrato indefinido.** Por el contrario, **7.975 mujeres** más que hombres fueron contratadas de forma temporal. **Las mujeres suponen el 74,19% del total de personas asalariadas que trabajan a tiempo parcial frente 25,81% de los hombres**, por lo que el trabajo a tiempo parcial en nuestro país sigue teniendo rostro de mujer.
- **El 60 % de mujeres que trabajan a tiempo parcial, es decir, 1.212.025 trabajadoras declaran no haber podido encontrar trabajo a jornada completa.** Solo una de cada diez mujeres que accede a una jornada a tiempo parcial, lo hace para poder cuidar a las personas de su entorno familiar, en el caso de los hombres el porcentaje baja a uno de cada cien.
- **Las mujeres siguen siendo mayoría en el acceso a permisos para el cuidado de hijos e hijas y otros familiares.** Los hombres se acogen a los permisos cortos y retribuidos al cien por cien, como el permiso de paternidad. En el resto de los permisos, que suponen, reducción o pérdida total del salario, las mujeres son mayoría.
- **La presencia de mujeres es mayoritaria en las pensiones que se sitúan por debajo de 655 euros mensuales y el porcentaje aumenta en la medida que desciende esta cuantía.** Una de cada tres pensiones entre 655 y 700 euros son para mujeres y van reduciendo su presencia en proporción de una de cada cinco a partir de los 700 euros. Ese es el resultado de la discriminación laboral y salarial que soportan las mujeres a lo largo de su vida laboral y que se perpetúa hasta el final de la vida.
- **Solo el 17,71 % de las paradas demandantes de empleo, perciben una prestación por desempleo contributivo.** Mientras que el 55,73 % de los hombres en paro, son perceptores de algún tipo de prestación económica, solo el 43,68 % de las mujeres paradas que demandan un empleo, reciben algún tipo de prestación.



S^a de Igualdad de UGT

Departamento de Mujer Trabajadora