



**La supuesta recuperación económica
ha incrementado la brecha
de género en el mercado laboral**

8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA UNIÓN EUROPEA

1. LA PLENA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES EUROPEAS AL MERCADO LABORAL QUEDA AÚN MUY LEJOS.
2. LA PRECARIEDAD CARACTERIZA EL EMPLEO DE LAS MUJERES EUROPEAS Y PROPICIA SU MENOR TASA DE OCUPACIÓN.
3. ESPAÑA ES EL SEGUNDO PAÍS DE LA UNIÓN EUROPEA CON MAYOR ÍNDICE DE PARO FEMENINO.
4. LA BRECHA SALARIAL EN EUROPA APENAS SE HA REDUCIDO UNA DÉCIMA.

LAS MUJERES TRABAJADORAS EN ESPAÑA

1. LA POBLACIÓN ACTIVA FEMENINA SE SITÚA A CASI ONCE PUNTOS Y MEDIO DE LA MASCULINA
2. LOS NIVELES DE OCUPACIÓN DE LAS MUJERES SON INFERIORES A LOS DE LOS HOMBRES Y LA BRECHA EN LA TASA DE EMPLEO SIGUE CRECIENDO.
3. LA BRECHA SALARIAL, EN CONTINUO DESCENSO DESDE 1995, HA REPUNTADO A PARTIR DE LAS REFORMAS LABORALES
4. LA TEMPORALIDAD Y LA JORNADA A TIEMPO PARCIAL MARCAN EL EMPLEO DE LAS MUJERES
5. LOS PERMISOS NO RETRIBUIDOS PARA EL CUIDADO FAMILIAR SIGUEN SIENDO DE LAS MUJERES.
6. LA BRECHA EN EL DESEMPLEO VUELVE A DISTANCIARSE POR LA MENOR CONTRATACIÓN DE LAS MUJERES.
7. LAS MUJERES EN PARO CUANDO PERCIBEN PRESTACIONES POR DESEMPLEO, LA MAYORÍA SON ASISTENCIALES
8. APENAS UN TERCIO DE QUIENES PERCIBEN PENSIÓN DE JUBILACIÓN SON MUJERES.
9. CONCLUSIONES



INTRODUCCIÓN

Los estereotipos de género continúan estando aún muy arraigados en nuestra sociedad, tanto a nivel público como privado, y las mujeres se encuentran discriminadas en todos los ámbitos, revistiendo una especial gravedad los niveles de violencia inconcebibles, intolerables y aterradores que siguen sufriendo en la actualidad.

Ninguna de estas diferencias está justificada por causas distintas al ejercicio del poder y dominación, en este caso del género masculino sobre el femenino, que a la par tiene su correlativa traducción en términos económicos, laborales, sociales, políticos, culturales y personales.

Tanto el Tratado de la Unión Europea como la Carta de los Derechos Fundamentales consagran como derechos y valores fundamentales de la Unión el respeto de los derechos humanos y la igualdad entre mujeres y hombres.

En el ámbito del empleo, la UE cuenta con una importante, aunque mejorable, legislación para promover el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, pero pese a ello, todavía existen importantes discriminaciones y diferencias de género en el empleo, el trabajo a tiempo parcial, las retribuciones, las pensiones, la toma de decisiones y la ocupación de los puestos de responsabilidad, el trabajo no remunerado (mayoritariamente femenino) y la asunción de las responsabilidades familiares, que están contribuyendo a un mayor riesgo de pobreza de las mujeres.

Siguiendo el Índice de igualdad de Género de 2015 del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), la puntuación global de la Unión Europea en materia de igualdad de género es de 52,9%, habiendo experimentado un aumento desde 2005 tan sólo en 1,6 puntos. Este hecho pone en evidencia, en primer lugar, que en los últimos años no se han producido apenas progresos en esta materia, y, en segundo lugar, que todavía nos queda la mitad del camino por recorrer para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

El EIGE señala que la mayor brecha entre hombres y mujeres en Europa es la que se manifiesta en la escasa representación de mujeres en los puestos de poder y toma de decisiones del ámbito económico; indicativo del fracaso del cumplimiento del principio de transversalidad (mainstreaming) y la escasa integración de la perspectiva de género en las políticas económicas de la Unión.

Resulta innegable que la crisis económica y las políticas adoptadas durante la misma, al margen y de espaldas al impacto de género que las mismas pudieran tener sobre la igualdad entre mujeres y hombres, han tenido un efecto especialmente negativo sobre las mujeres y la igualdad, marcando una tendencia hacia el retroceso en este ámbito.

Las políticas de recortes en el gasto público, especialmente en los ámbitos de educación, sanidad y servicios sociales, han sido especialmente gravosos para las mujeres, ya que éstas representan el 70% de la mano de obra de dicho sector. Al mismo tiempo, dichas políticas han supuesto un recorte en los servicios públicos de asistencia y sanidad, empujando hacia una reprivatización de los mismos y al retorno a los roles de género tradicionales, de forma que durante la crisis la tarea de cuidados y atención de las responsabilidades familiares está volviendo a recaer sobre las mujeres. Ello está suponiendo el retorno de muchas de ellas al hogar y al ámbito privado, lo que conlleva una reducción de la participación femenina en el mercado laboral y un retroceso muy importante en los derechos de igualdad entre mujeres y hombres.



Por otra parte, los recortes presupuestarios también han tenido una importante incidencia sobre las acciones y las organizaciones que se dedicaban a promover la igualdad de género y en programas tan esenciales como los dedicados a la lucha contra la violencia de género, cuya financiación está siendo claramente insuficiente.

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género, en su informe de 2014, corrobora el retroceso en igualdad de género, poniendo de manifiesto que el estatus y el perfil de la igualdad de género muestran que ésta va perdiendo relevancia, siendo marginada como objetivo político y socavada como ámbito político importante en sí misma.

El Proyecto de Informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo sobre Igualdad entre mujeres y hombres en la UE 2014-2015, señala que la Comisión Europea ha rebajado el estatus de la estrategia de igualdad de la UE, al mismo tiempo que mantiene un estatus rebajado para el informe anual de la Comisión sobre la igualdad de género, recortando así la legitimidad política de sus esfuerzos en favor de los derechos de la mujer y la igualdad de género.

Destaca la falta persistente de datos generales fiables y actualizados periódicamente sobre la igualdad, desglosados por sexo, y que puedan utilizarse para establecer comparaciones. Recuerda así mismo que, **si la UE mantiene el actual ritmo de progreso**, no se lograrán los objetivos en la estrategia Europea 2020, y que, tal y como ha calculado la Comisión, **se necesitarán 70 años para lograr la igualdad retributiva, 40 años para conseguir un reparto equitativo de las tareas domésticas, 30 años para que la tasa de empleo de las mujeres alcance el 70% y 20 años para lograr el equilibrio de género en política.**

Resulta muy preocupante que el incumplimiento de un derecho fundamental, como es el de la igualdad, se banalice, y que se acepte que para la consecución de su cumplimiento real y efectivo debamos esperar casi otro siglo.

Los datos recogidos en este Informe reflejan que, en un momento como el actual, en el que se están incrementando los movimientos sociales, civiles y políticos contrarios a la necesidad de contar con políticas de igualdad de género, debemos reflexionar no sólo sobre el parón que está experimentado la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, o la lentitud de su avance, sino sobre el peligro de su subsistencia. Y si la igualdad está en peligro también lo estarán otros principios fundamentales como la libertad y la justicia en los que se ha basado la construcción de una Europa democrática. La historia nos ha demostrado que los retrocesos en estos principios pueden ser el principio de la destrucción de la democracia y la libertad de la ciudadanía.

Todo ello pone de manifiesto, que los motivos de Naciones Unidas que llevaron a proclamar un Día Internacional de la Mujer siguen plenamente vigentes y por ello desde UGT no faltamos a la cita anual de elaborar el “Informe 8 de marzo” en el que analizamos la evolución de las mujeres en el mercado de trabajo, con el objeto de visibilizar, difundir y denunciar la mayor precariedad que soportan en el ámbito laboral.

Para ello tomamos como referencia los últimos datos publicados por las Estadísticas oficiales, que son EUROSTAT para el análisis de las mujeres en Europa, que recoge los datos de 2015; y la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), para el análisis de la situación en España que recoge los datos actualizados a 2016 y da una visión más real puesto que su metodología es mucho más completa.



LAS MUJERES TRABAJADORAS EN LA UNIÓN EUROPEA

El parón en el avance hacia la igualdad de género en esta última década se hace cada vez más visible en todos los países de la Unión Europea, si bien la situación en cada Estado miembro es dispar, de forma que mientras que algunos países se registran avances, en otros los retrocesos son tan importantes que hacen inclinar la balanza del conjunto de la Unión hacia un resultado desolador y nada halagüeño.

Teniendo en cuenta los datos de Eurostat, recogidos en el Proyecto de Informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo sobre igualdad entre mujeres y hombres en la UE, en 2014/2015 (que utiliza datos de 2005 a 2012), la brecha salarial de género se mantiene en el 16,5% y en algunos Estados miembros ha aumentado en los últimos años. Asimismo, señala que la brecha de las pensiones se sitúa en un 40% y que, en la mitad de los Estados de la UE, ésta ha aumentado. Entre un 11% y un 36% el porcentaje de las mujeres que no perciben pensión.

La Resolución del Parlamento Europeo de 12 de marzo de 2013 sobre “Los efectos de la crisis económica en la igualdad entre hombres y mujeres y en los derechos de la mujer”, publicada en el Diario Oficial de la UE en enero de 2016, señala el mayor impacto de los efectos de la crisis para las mujeres, viéndose más afectadas que los hombres por el desempleo al contratar menos mujeres que hombres, por la mayor precariedad en el empleo y el trabajo a tiempo parcial, por sufrir mayores riesgos de despido y percibir salarios más bajos, y por padecer una menor cobertura en los sistemas de protección social.

En dicha Resolución se afirma que los datos estadísticos son escasos e insuficientes, por lo que las consecuencias de la crisis sobre las mujeres tienden a infravalorarse. Es por todo ello que el Parlamento pide a la Comisión que integre 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 en las de política económica, instando a los Estados miembros a revisar y destacar el impacto inmediato y a largo plazo de la crisis económica en las mujeres.

El análisis de los últimos datos disponibles, publicados por EUROSTAT para el año 2015, reflejan que muchas mujeres permanecen todavía fuera del mercado de trabajo, y las que se encuentran plenamente insertadas, sufren mayores tasas de paro porque se les contrata menos y sobre todo en sectores con mayor precariedad laboral, son mayoritarias en el empleo a tiempo parcial y temporal, sufren una brecha salarial importante y sobre ellas siguen recayendo los cuidados del hogar y la familia, lo que origina una brecha en las pensiones que las aboca a sufrir un mayor riesgo de pobreza en la vejez. Por todo ello se hace indispensable que el Parlamento Europeo y la Comisión adopten políticas que corrijan esta situación. En ese sentido el pasado mes de Enero, el Parlamento aprobó un Pilar Europeo de Derechos Sociales consensuado con los Interlocutores Sociales con el que se pretende establecer una serie de principios esenciales destinados a fomentar mercados de trabajo y sistemas de protección social equitativos que funcionen correctamente. Este Pilar Social pretende ser aprobado por la Comisión, en torno al mes de marzo, por lo que entendemos que con este Pilar Social se pretende sobre todo influir para mejorar la peor situación que sufren las mujeres en todos los países de la Unión Europea.

1.- LA PLENA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES EUROPEAS AL MERCADO LABORAL QUEDA AÚN MUY LEJOS

En 2015, en el conjunto de la UE había 164.833.600 mujeres entre 15 y 64 años, frente a 164.102.400 de hombres en el mismo tramo de edad, lo que supone cerca de 731.200 mujeres más que hombres en edad de trabajar.

POBLACIÓN 2015 <i>(Edad 15-64 años/Millones de personas)</i>	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia
Unión Europea (28 países)	328.936,0	164.102,4	164.833,6	-731,2

Fuente: Elaboración propia a partir de EUROSTAT

Sin embargo, existen dieciocho millones de hombres más que de mujeres que son considerados “activos”. De ellos, casi cuatro se encuentran en Italia, cerca de los tres millones en Alemania y casi dos millones en Reino Unido. España según EUROSTAT, tiene 1.696.300 mujeres menos de población activa que de hombres, si bien los datos que recoge el Instituto Nacional de Estadística para 2016 elevan esta cifra.

En los países de la UE, el total de la población considerada “inactiva” es de 90.421.800 personas, de las que 54.740.600 millones son mujeres mientras que 35.681.200 son hombres.

POBLACIÓN ACTIVA UE 2015 <i>(15 a 64 años/ millones de personas)</i>	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M
Unión Europea (28 países)	128.421,2	110.093,0	18.328,2
Bélgica	2.639,9	2.280,8	359,1
Bulgaria	1.744,2	1.531,8	212,4
República Checa	2.900,0	2.301,2	598,8
Dinamarca	1.499,5	1.359,1	140,4
Alemania	21.925,7	19.191,3	2.734,4
Estonia	338,3	316,0	22,3
Irlanda	1.149,4	952,4	197,0
Grecia	2.621,3	2.116,7	504,6
España	12.231,7	10.535,4	1.696,3
Francia	15.127,1	14.036,8	1.090,3
Croacia	1,002,4	870,0	132,4
Italia	14.381,7	10.615,2	3.766,5
Chipre	210,4	202,3	8,1
Letonia	486,3	478,9	7,4

POBLACIÓN ACTIVA UE 2015 (15 a 64 años/ millones de personas)	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M
Lituania	710,4	723,7	-13,3
Luxemburgo	148,9	124,6	24,3
Hungría	2.425,6	2.057,2	368,4
Malta	117,5	75,2	42,3
Países Bajos	4.641,1	4.077,9	563,2
Austria	2.286,7	2.032,4	254,3
Polonia	9.389,1	7.722,6	1.666,5
Portugal	2.501,3	2.448,1	53,2
Rumania	5.098,9	3.759,2	1.339,7
Eslovenia	535,5	456,4	79,1
Eslovaquia	1.492,5	1.226,4	266,1
Finlandia	1.342,5	1.276,8	65,7
Suecia	2.624,2	2.419,6	204,6
Reino Unido	16.849,1	14.905,1	1.944,0

Fuente: Elaboración propia a partir de EUROSTAT

Según datos de Eurostat, tomando en consideración la población entre 15 y 64 años de los 28 Estados de la UE, la tasa de actividad de las mujeres en la UE en 2015 era del 66,8% y la de los hombres del 78,3%, por lo que la brecha en las tasas de actividad de mujeres y hombres es de 11,5 puntos.

En esta media confluyen las menores diferencias de los países nórdicos, que oscilan en 2,8 puntos de Finlandia o 3,6 puntos de Suecia, y las elevadas diferencias de las tasas de actividad entre mujeres y hombres en Malta (27 puntos), Italia (20 puntos) y Rumania (18,6 puntos).

La tasa de actividad de las mujeres en España, tomando como referencia los mismos datos de Eurostat, es del 69%, lo que supone que supera la media europea en 2,2 puntos.

Sin embargo, seguimos estando a casi once (10,9) puntos de la tasa de actividad de las mujeres suecas (79,9%), que es la más elevada de la Unión Europea; a 6,3 puntos de las danesas, que cuentan con la segunda tasa de actividad femenina más elevada de la UE (75,3%); y a 5,7 puntos de las mujeres de Países Bajos, que cuentan con la tercera tasa más alta (74,7%).

Los países con las tasas de actividad más bajas son Malta, (53,8%) e Italia (54,1%), junto con Rumania (56,7%) y Grecia (59,9%).

España se sitúa en el puesto undécimo, es decir algo más arriba de la mitad aproximadamente de la tabla del total de los 28 países.

TASA ACTIVIDAD 2015 (Edad 15-64 años / %)	Hombres	Mujeres	Brecha
Unión Europea (28 países)	78.3	66.8	11.5
Bélgica	72.2	63,0	9.2
Bulgaria	73.2	65.4	7.8
República Checa	81.4	66.5	14.9
Dinamarca	81,6	75.3	6.3
Alemania	82,1	73.1	9.0
Estonia	80.4	73,0	7.4
Irlanda	77,4	62,8	14.6
Grecia	75.9	59.9	16.0
España	79.5	69,0	10.5
Francia	75.3	67,3	8.0
Croacia	71.5	62.2	9.3
Italia	74.1	54.1	20.0
Chipre	78,8	69,4	9.4
Letonia	78,9	72.8	6.1
Lituania	75,8	72,5	3.3
Luxemburgo	76.0	65.6	10.4
Hungría	75.3	62.2	13.1
Malta	80,8	53.8	27.0
Países Bajos	84.6	74.7	9.9
Austria	80.1	70.9	9.2
Polonia	74,8	61.4	13.4
Portugal	76.7	70.3	6.4
Rumania	75.3	56,7	18.6
Eslovenia	75.4	67.9	7.5
Eslovaquia	77,5	64.3	13.2
Finlandia	77.2	74.4	2.8
Suecia	83,5	79.9	3.6
Reino Unido	82.2	71.7	10.5

Fuente: Elaboración propia a partir de EUROSTAT

2.- LA PRECARIEDAD CARACTERIZA EL EMPLEO DE LAS MUJERES EUROPEAS Y PROPICIA SU MENOR TASA DE EMPLEO

En todos los Estados miembros, las mujeres tienen menores tasas de empleo que los hombres, con grandes variaciones en toda la UE. Según datos de Eurostat de 2015, la tasa de empleo de los hombres (de 15 a 64 años) en la UE era del 70,8 %, mientras que solo alcanzaba el 60,4 % en el caso de las mujeres, pese al hecho de que las mujeres están cada vez más cualificadas e incluso superan a los hombres en rendimiento académico. Según la misma fuente, el 43,4 % de las mujeres de 30 a 34 años tienen educación superior, frente al 34% de los hombres.

Trece Estados miembros registran una tasa de empleo femenino por debajo del 60% junto con una gran brecha de género en el empleo. Y tan sólo dos países alcanzan el 70%; Suecia con un 74% y Dinamarca con un 70,4%.

España registra la quinta tasa más baja de empleo femenino de todos los países de la UE, con un 52,7%, junto con Grecia (42,5%), Italia (47,2%), Malta (51%), y Croacia (51,5%), lo que 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.

Nuestro país, con ese 52,7%, se sitúa a más de 21 puntos de distancia de Suecia (74%), a casi 18 puntos de Dinamarca (70,4%), y 8 puntos por debajo de la media de la tasa de empleo femenino de la UE.

Las mayores diferencias en la tasa de empleo las registran Malta con una brecha de 25,2 puntos, Italia con 18,3 puntos, Grecia y Rumania, ambas con algo más de 16 puntos. La brecha menor la presentan Lituania con 1,5 puntos, Finlandia con 1,6 puntos, y Suecia con 3 puntos.

España, según datos de Eurostat, tiene una diferencia de 10,2 puntos, siendo una de las más altas, junto con otros 10 Estados miembros, en las que la brecha supera los diez puntos, frente a los 17 Estados miembros cuya brecha se encuentra por debajo de los 10 puntos.

TASA EMPLEO UE 2015 (15-64 años/ %)	Hombres	Mujeres	Brecha H/M
Unión Europea (28 países)	70,8	60.4	10,4
Bélgica	65.5	58.0	7,5
Bulgaria	65.9	59.8	6,1
República Checa	77,9	62.4	15,5
Dinamarca	76.6	70.4	6,2
Alemania	78.0	69.9	8,1
Estonia	75.3	68.5	6,8
Irlanda	68.7	57.9	10,8
Grecia	59.3	42.5	16,8
España	62.9	52,7	10,2

TASA EMPLEO UE 2015 (15-64 años/ %)	Hombres	Mujeres	Brecha H/M
Francia	67.1	60,6	6,5
Croacia	60.1	51,5	8,6
Italia	65.5	47.2	18,3
Chipre	66.7	59.0	7,7
Letonia	69.9	66.4	3,5
Lituania	68,0	66.5	1,5
Luxemburgo	71.3	60.8	10,5
Hungría	70.3	57,8	12,5
Malta	76.2	51.0	25,2
Países Bajos	79.0	69.2	9,8
Austria	75.1	67.1	8,0
Polonia	69.2	56.6	12,6
Portugal	66.9	61.1	5,8
Rumania	69.5	53.2	16,3
Eslovenia	69.2	61,0	8,2
Eslovaquia	69.5	55,9	13,6
Finlandia	69.3	67.7	1,6
Suecia	77,0	74.0	3,0
Reino Unido	77,6	67.9	9,7

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT

En términos absolutos más de 16,7 millones de mujeres menos que hombres tienen empleo en la UE. Mientras que más de 116 millones de hombres cuentan con un empleo, las mujeres no llegan a los 99,5 millones de empleos.

En España casi 9,7 millones de hombres cuentan con empleo, frente a poco más de 8 millones de mujeres (1.634.500 mujeres menos que hombres tienen empleo).

EMPLEO UE 2015 (15-64 años/ millones de personas)	Hombres	Mujeres	Diferencia
Unión Europea (28 países)	116.237,3	99.488,8	16.748,5
Bélgica	2.396,9	2.102,4	294,5
Bulgaria	1.571,7	1.401,8	169,9
República Checa	2.775,2	2.159,1	616,1
Dinamarca	1.408,0	1.270,2	137,8
Alemania	20.808,1	18.367,7	2.440,4
Estonia	316,8	296,3	20,5
Irlanda	1.020,7	878,7	142,0
Grecia	2.047,9	1.500,1	547,8
España	9.676,0	8.041,5	1.634,5
Francia	13.478,4	12.640,0	838,4
Croacia	843,3	720,4	122,9
Italia	12.717,8	9.254,8	3.463,0
Chipre	177,9	172,1	5,8
Letonia	431,1	436,9	-5,8
Lituania	637,3	663,3	-26,0
Luxemburgo	139,7	115,4	24,3
Hungría	2.264,3	1.911,5	352,8
Malta	110,9	71,2	39,7
Países Bajos	4.336,4	3.779,1	557,3
Austria	2.144,6	1.923,0	221,6
Polonia	8.690,2	7.121,3	1.568,9
Portugal	2.181,8	2.127,2	54,6
Rumania	4.704,2	3.530,6	1.173,6
Eslovenia	491,7	409,9	81,8
Eslovaquia	1.337,4	1.067,6	269,8
Finlandia	1.206,1	1.161,8	44,3
Suecia	2.419,8	2.240,1	179,7
Reino Unido	15.903,0	14.124,6	1.778,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT

Las mujeres en la UE, además de contar con tasas de empleo más bajas que los hombres, **son mayoría en el empleo a tiempo parcial**. En muchos Estados miembros el trabajo a tiempo parcial se identifica con trabajo precario, ya que no siempre se puede optar entre trabajar a tiempo parcial o a tiempo completo. En países como España el trabajo a tiempo parcial en su mayoría es la única alternativa que les queda a muchas mujeres para poder trabajar, y a diferencia de otros países donde se utiliza como vía de conciliación, el

empleo parcial no reúne las mismas características a nivel de protección social ni representa una opción para conciliar la vida laboral y familiar.

El porcentaje de empleo a tiempo parcial en la UE en su conjunto según datos de Eurostat en 2015, es de un 28,6% sobre el total del empleo, del que un 44,2% corresponde a mujeres y un 16,9% a hombres, lo que significa que hay una brecha de más de 27 puntos y que el trabajo a tiempo parcial es mayoritariamente femenino.

EMPLEO A TIEMPO PARCIAL COMO PORCENTAJE DEL TOTAL DEL EMPLEO UE 2015 (15-64 años/ %)	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia
Unión Europea (28 países)	28,6	16,9	44,2	-27,3
Bélgica	24,7	11,7	43,3	-31,6
Bulgaria	Sin datos	:	:	Sin datos
República Checa	5,2	2,1	9,9	-7,8
Dinamarca	29,9	21,9	37,7	-15,8
Alemania	33,5	17,3	57,3	-40,0
Estonia	6,5	3,7	10,8	-7,1
Irlanda	25,6	19,8	32,1	-12,3
Grecia	22,9	17,4	31,1	-13,7
España	22,9	14,9	31,8	-16,9
Francia	29,5	17,0	46,8	-29,8
Croacia	Sin datos	:	:	Sin datos
Italia	30,7	18,3	48,5	-30,2
Chipre	7,3	13,0	5,2	7,8
Letonia	8,0	3,1	13,7	-10,6
Lituania	No hay datos	:	:	Sin datos
Luxemburgo	15,5	:	29,5	Sin datos
Hungría	Sin datos	:	:	Sin datos
Malta	14,9	:	21,6	Sin datos
Países Bajos	49,9	33,4	73,6	-40,2
Austria	30,9	12,9	55,2	-42,3
Polonia	Sin datos	:	:	Sin datos
Portugal	15,3	:	22,9	Sin datos
Rumania	Sin datos	:	:	Sin datos
Eslovenia	8,7	4,9	19,9	-15,0
Eslovaquia	Sin datos	:	:	Sin datos
Finlandia	22,8	20,7	26,1	-5,4
Suecia	32,4	22,7	45,6	-22,9
Reino Unido	28,3	18,7	41,1	-22,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT

En la mayoría de los Estados miembros **el empleo temporal registra mayores tasas entre las mujeres** que entre los hombres. Del total del empleo en la UE un 14,1% es empleo temporal, representando el empleo temporal femenino un 14,5 % frente al 13,8% del empleo temporal masculino.

La tabla siguiente refleja que España es tras Polonia el país de la UE donde los índices de temporalidad en el empleo son más elevados y las mujeres presentan unos niveles de temporalidad del 25,3% que casi duplica la media de la UE, situándose a casi once puntos de diferencia.

Llaman la atención las altas tasas de temporalidad que soportan las mujeres en países como Suecia (18,3) o Finlandia (17,8), donde, además la brecha con los hombres se sitúa a 3,4 y a 5,5 puntos respectivamente. Esto refleja que incluso en los países más desarrollados la inestabilidad laboral afecta sobre todo a las mujeres.

La mayor brecha en la temporalidad la soportan las mujeres en Chipre, el tercer país tras España con mayor nivel de temporalidad y donde las mujeres soportan una brecha de 10,2 puntos con respecto a los hombres.

EMPLEO TEMPORAL COMO PORCENTAJE DEL NUMERO TOTAL DE EMPLEADOS UE 2015	Hombres	Mujeres	Diferencia
Unión Europea (28 países)	13,8	14.5	-0,7
Bélgica	8,3	9,7	-1, 4
Bulgaria	4,7	4,1	0,6
República Checa	8,4	11.9	-3,5
Dinamarca	7,9	9,4	-1,5
Alemania	13.1	13,2	-0,1
Estonia	3,9	3,0	0,9
Irlanda	8,7	8,6	0,1
Grecia	11,4	12.6	-1,2
España	25,1	25,3	-0,2
Francia	15,4	16,6	-1,2
Croacia	20,5	20,0	0,5
Italia	13,6	14,6	-1,0
Chipre	13,2	23,4	-10,2
Letonia	4,6	3,0	1.6
Lituania	2, 4	1, 8	0,6
Luxemburgo	10,2	10,2	0,0
Hungría	11.6	11,1	0,5
Malta	6.5	8,7	-2,2
Países Bajos	18,8	21,2	-2,4
Austria	9,1	9,1	0,0
Polonia	28,0	27,9	0,1
Portugal	22,4	21,5	0,9
Rumania	1.6	1.1	0,5
Eslovenia	17,0	18,7	-1.7
Eslovaquia	9,8	11,3	-1,5



Finlandia	12,3	17,8	-5,5
Suecia	14,9	18,3	-3,4
Reino Unido	5,6	6,5	-0,9

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT

3.- ESPAÑA EL SEGUNDO PAÍS DE LA UNIÓN EUROPEA COMO MAYOR ÍNDICE DE PA-RO FEMENINO

España con una tasa de paro femenino de 23,6% en 2015, es el segundo país de la UE, después de Grecia, con los niveles de desempleo femenino más alto. Casi duplica en más de dos veces y media la tasa de la Unión Europea, que alcanza el 9,5%. Triplica la tasa de paro femenino de países como Suecia, Polonia o Países Bajos, cuadruplica la de Reino Unido, Austria o Rumania y llega a más de quintuplicar la tasa de desempleo de Alemania.

% DESEMPLEO SOBRE POBLACIÓN ACTIVA 2015	Hombres	Mujeres	Brecha H/M
Unión Europea (28 países)	9,3	9,5	-0,2
Bélgica	9,1	7,8	1,3
Bulgaria	9,8	8,4	1,4
República Checa	4,2	6,1	-1,9
Dinamarca	5,9	6,4	-0,5
Alemania	5,0	4,2	0,8
Estonia	6,2	6,1	0,1
Irlanda	10,9	7,7	3,2
Grecia	21,8	28,9	-7,1
España	20,8	23,6	-2,8
Francia	10,8	9,9	0,9
Croacia	15,7	17,0	-1,3
Italia	11,3	12,7	-1,4
Chipre	15,1	14,8	0,3
Letonia	11,1	8,6	2,5
Lituania	10,1	8,2	1,9
Luxemburgo	5,9	7,1	-1,2
Hungría	6,6	7,0	-0,4
Malta	5,5	5,2	0,3
Países Bajos	6,5	7,3	-0,8
Austria	6,1	5,3	0,8
Polonia	7,3	7,7	-0,4
Portugal	12,4	12,9	-0,5
Rumania	7,5	5,8	1,7
Eslovenia	8,1	10,1	-2,0
Eslovaquia	10,3	12,9	-2,6

Finlandia	9.9	8.8	1.1
Suecia	7.5	7,3	0,2
Reino Unido	5.5	5.1	0,4

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT

La brecha más alta en desempleo entre hombres y mujeres la presenta Grecia, con 7,1 puntos de diferencia. Es la tasa de desempleo femenino más alta de la UE (28,9%). Le sigue España, que ocupa la segunda posición más elevada en la brecha de desempleo, con 2,8 puntos de diferencia con los hombres, además de contar con la segunda tasa más alta de desempleo femenino como ya hemos dicho. La tendencia en el incremento de la brecha de desempleo en España se confirma un año más, sin que haya dejado de crecer desde 2010.

Alemania es el país con la tasa de desempleo femenino más baja de la UE (4,2%), seguida de Reino Unido (5,1%). Ninguno de estos dos países presenta brecha de género en desempleo que afecte negativamente a las mujeres.

4.- LA BRECHA SALARIAL EN EUROPA APENAS SE HA REDUCIDO UNA DÉCIMA

En todos los Estados de la Unión Europea, además de menores tasas de empleo, las mujeres también sufren una importante brecha salarial.

Según Eurostat, la brecha salarial en la UE se situaba en el 16,7% del salario hora en 2014, apenas una décima menos que en 2015 (16,8%), pero con grandes variaciones según los Estados miembros.

En el conjunto de la UE, la segregación del mercado de trabajo es relativamente alta, con un 25,3% de segregación ocupacional y un 18,3% de segregación sectorial. Las mujeres tienden a trabajar en sectores que están relativamente peor pagados, están menos representadas en los puestos de dirección y tienen mayor presencia que los hombres en el trabajo a tiempo parcial, que está peor remunerado por hora de trabajo que los empleos a jornada completa. Las brechas salariales a favor de los hombres existen en casi todas las profesiones.

Otros factores, como la discriminación, contribuyen a mantener la brecha salarial de género. La menor remuneración por hora trabajada, la menor jornada laboral y la menor permanencia en el mercado de trabajo, afectan negativamente a los ingresos económicos de las mujeres y a sus derechos de pensión.

Países	2013	2014	Evolución 2013/2014
Unión Europea (28 países)	16.8	16.7	↓0,1
Bélgica	7.5	6.6	↓0,9
Bulgaria	14.1	14.2	↑0,1
República Checa	22.3	22.5	↑0,2
Dinamarca	16.5	16.0	↓0,5
Alemania	22.1	22.3	↑0,3
Estonia	29.8	28.1	↓1,7
Irlanda	12.9	13.9	↑1,0
Grecia	:	:	:

Países	2013	2014	Evolución 2013/2014
España	17.8	14.9	↓2,9
Francia	15.5	15.5	0,0
Croacia	9.0	10.4 (p)	↑1,4
Italia	7.0	6.1	↑0,9
Chipre	14.9	14.2	↓0,7
Letonia	16.0	17.3	↑1,3
Lituania	12.2	13.3	↑1,1
Luxemburgo	6.2	5.4	↓0,4
Hungría	18.4	15.1	↓3,3
Malta	9.7	10.6	↑0,9
Países Bajos	16.5	16.1	↓0,4
Austria	22.3	22.2	↓0,1
Polonia	7.1	7.7	↑0,6
Portugal	13.3	14.9	↑1,6
Rumania	4.9	4.5	↓0,4
Eslovenia	6.3	7.0	↑0,7
Eslovaquia	18.8	19.7	↑0,9
Finlandia	18.8	18.4	↓0,4
Suecia	14.6	13.8	↓0,8
Reino Unido	20.5	20.9	↑0,3

(p): datos provisionales. Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT

En 2014, la brecha salarial media por hora trabajada se ha reducido en una décima respecto de 2013, pasando del 16,8% al 16,7%, pero se ha incrementado en tres décimas desde 2010 (16,4%).

La brecha salarial oscila entre el 4,5% de Rumanía y 28,1% de Estonia, frente a la brecha del 0,9% de Eslovenia y el 27,7 de Estonia en 2010, lo que indica que tanto la brecha mínima como la máxima han aumentado entre 2010 y 2014.

Entre los países con la brecha más alta se encuentran Estonia, Republica Checa, Alemania, Austria Reino Unido, Eslovaquia y Finlandia. La brecha más pequeña la presentan Rumania, Luxemburgo, Italia y Bélgica.

La tabla muestra que, de los 28 países de la Unión Europea que analiza Eurostat, 13 han aumentado la brecha respecto del año anterior (como Alemania, Reino Unido, Bulgaria, Republica Checa, Croacia, Letonia, Lituania, Malta, Polonia, Portugal, Eslovenia, Eslovaquia); 13 la han reducido (como Bélgica, Dinamarca, Irlanda, España, Italia, Austria, etc.) y 1 la mantiene (Francia). No se cuenta con datos de Grecia en el momento en el que es consultada la base de datos.

España, junto con Hungría, son los únicos países que han reducido su brecha de forma significativa en torno a los tres puntos. No obstante la precaria situación del mercado laboral actual en nuestro país, que afecta más a las mujeres que a los hombres, nos invita a la cautela antes de celebrar este dato, puesto que habrá que esperar a ver si se mantiene esta tendencia.



LAS MUJERES TRABAJADORAS EN ESPAÑA

La supuesta mejoría de la economía española no se está traduciendo en una mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral. Lejos de reducirse, las brechas de género en el empleo, aumentan. Los efectos de la crisis, las reformas laborales y las medidas de recortes económicos adoptadas durante la misma, 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, siguen incrementando la situación de retroceso en la igualdad de género y en el empleo de las mujeres, colocándonos en una situación que nos aleja cada vez más de la posibilidad de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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 y la tasa de empleo femenina también ha disminuido. Las brechas de género en la actividad y en la ocupación se sitúan ya por encima del once por ciento.

En cambio la brecha de género en la tasa de paro, no ha dejado de aumentar desde 2012 y ya se sitúa por encima de los tres puntos.

La brecha salarial entre mujeres y hombres también ha aumentado en el último periodo del que se dispone de datos oficiales (2010-2014), pasando de 22,55 puntos de diferencia en el salario anual de 2010, a 23,25 puntos en 2014. Esta brecha no sólo merma los ingresos por rentas de trabajo de las mujeres, sino que también reduce la cuantía de su protección social presente y futura, por lo que las mujeres que se jubilan con derecho a pensión, no llegan al cuarenta por ciento, y perciben pensiones por debajo del Salario Mínimo Interprofesional.

El análisis de los datos que recoge la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2016, evidencia esta situación y acentúa los niveles de desigualdad laboral entre mujeres y hombres, por lo que la supuesta recuperación del empleo, no está afectando por igual a hombres y a mujeres, mostrando un deterioro continuo del empleo femenino.

1.- LA POBLACIÓN ACTIVA FEMENINA SE SITÚA A CASI ONCE PUNTOS Y MEDIO DE LA MASCULINA

Tomando como referencia los datos del INE, la población activa de las mujeres en España ha descendido, pasando de 10.704.200 en 2012, a 10.608.930 mujeres en 2016.

La tasa de actividad femenina ha pasado de un 53,98% en 2012, al 53,64% en 2016, y la diferencia con la tasa de población activa masculina que es del 65,13%, se sitúa a casi once puntos y medio (11,49), lo que marca una tendencia negativa 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 11,49 puntos en 2016, no podemos celebrar este dato, puesto que se debe básicamente al mayor descenso de la tasa de actividad de los hombres, resultando preocupante que la tendencia al descenso de la tasa de actividad femenina, ya emprendida en los últimos años de la crisis, se mantiene un año más.

Población activa de 16 a 70 años y más, 2016				
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA/BRECHA
Población Activa	22.822,73	12.213,75	10.608,93	1.604,82
Tasa Actividad	59,23%	65,13%	53,64%	11,49

Fuente: elaboración propia UGT a partir de EPA INE datos 2016 Población entre 16 y 70 años o más



Fuente: elaboración propia UGT a partir de EPA INE datos 2016 Población entre 16 y 70 años o más

En las Comunidades Autónomas en las que existe una mayor actividad económica, la participación de las mujeres en el mercado laboral es mayor.

En ese sentido, son Baleares con el 60,07%, Madrid con el 58,86% y Cataluña con el 57,23% las regiones que presentan las tasas de actividad de mujeres más elevadas, superando la media nacional femenina situada en el 53,64%, mientras las más bajas son Melilla (46,31%), Asturias (47,39%), Ceuta (47,47%), y Extremadura (47,69%)

Total Actividad y tasas de población activa por sexo y CCAA, 2016					
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	TOTAL HOMBRES ACTIVOS	TOTAL MUJERES ACTIVAS	TASA ACTIVIDAD HOMBRES	TASA ACTIVIDAD MUJERES	BRECHA H/M
Andalucía	2.181.825	1.802.650	64,64	51,28	13,36
Aragón	351.125	298.575	65,17	53,69	11,48
Asturias, Principado de	242.800	225.850	56,43	47,39	9,04
Balears, Illes	329.800	286.400	70,47	60,07	10,40
Canarias	588.850	511.175	66,35	56,02	10,33
Cantabria	147.675	128.350	61,93	50,66	11,28
Castilla y León	629.025	517.100	61,38	49,01	12,37
Castilla - La Mancha	556.425	427.150	66,01	50,93	15,08
Cataluña	1.981.575	1.795.925	67,08	57,23	9,85
Comunidad Valenciana	1.305.100	1.128.400	65,06	53,92	11,14
Extremadura	282.300	219.050	62,71	47,69	15,02
Galicia	657.800	598.300	58,48	48,84	9,64
Madrid, Comunidad de	1.728.150	1.636.075	68,97	58,86	10,12
Murcia, Región de	396.650	304.200	67,31	51,06	16,26
Navarra, Comunidad Foral de	163.275	142.375	63,42	53,81	9,61
País Vasco	544.275	487.450	62,59	51,74	10,84
Rioja, La	83.150	70.275	65,48	53,22	12,27
Ceuta	22.175	15.025	66,94	47,47	19,47
Melilla	21.750	14.575	71,17	46,31	24,86

Fuente: Vicesecretaría General de UGT, a partir de EPA INE

Respecto a las diferencias entre las tasas de actividad de hombres y mujeres, la tabla anterior nos muestra cómo las brechas más elevadas en las Comunidades Autónomas se corresponden con Melilla y Ceuta, con 24,86 y 19,47 puntos de diferencia respectivamente, y las brechas menores a Asturias (9,4 puntos) Navarra, (9,61 puntos) y Galicia, (con 9,64 puntos).

2.- LOS NIVELES DE OCUPACIÓN DE LAS MUJERES SON INFERIORES A LOS DE LOS HOMBRES Y LA BRECHA EN LA TASA DE EMPLEO SIGUE CRECIENDO.

Según los datos de la EPA, en España hay 1.660.000 de mujeres ocupadas menos que hombres. Desde 2013 a 2016 el incremento de la ocupación masculina ha sido de 685.000 puestos de trabajo, mientras que el de la ocupación femenina ha sido de 517.600, de forma que el crecimiento de la ocupación entre las mujeres ha sido inferior a la de los hombres en estos últimos años.

Población ocupada valores absolutos (16 a 64 años) 2016

Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia
18.341.600	10.000.800	8.340.800	1.660.000

Fuente: Vicesecretaría General de UGT, a partir de la EPA.INE

Por lo que se refiere a la tasa de empleo, en 2016 la tasa masculina supone el 53,33% frente al 42,17% de mujeres, lo que implica una diferencia de 11,16 puntos entre hombres y mujeres.

TASA DE EMPLEO 2016

TOTAL	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA(PUNTOS PORCENTUALES)
47,60%	53,33%	42,17%	11,16

Fuente: Vicesecretaría General de UGT, a partir de la EPA.INE

Evolución de la tasa de empleo 2012-2016

	2012	2013	2014	2015	2016
Mujeres	40,47	39,6	40,0	41,1	42,17
Hombres	50,61	49,4	50,3	52,1	53,33
Brecha	10,14	9,8	10,3	11,0	11,16

Fuente: Vicesecretaría General de UGT, a partir de la EPA.INE

La tabla anterior muestra que la tasa de empleo de las mujeres se recupera mucho más lentamente que la de los hombres por lo que la brecha de género en el empleo no ha dejado de aumentar desde 2013, pasando de un 9,8 a 11,16 puntos de diferencia y ya se sitúa más de un punto por encima de la de 2012.

Por Comunidades Autónomas, las que presentan una tasa de empleo femenino más alta son Baleares con 51,40%, Madrid, con un 49,16%, Cataluña con 47,54% y Navarra con 46,13%. Las más bajas se registran en Melilla con un 28,87%, Extremadura con un 32,25%, Ceuta con un 32,30% y Andalucía con un 34,80%.

Tasa de empleo por sexo y CCAA, 2016

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha
Nacional	47,60	53,33	42,17	11,16
Andalucía	41,12	47,70	34,80	12,91
Aragón	50,59	57,28	44,11	13,17
Asturias, Principado de	42,58	45,81	39,66	6,15
Baleares, Illes	56,15	61,00	51,40	9,61
Canarias	45,19	50,17	40,34	9,83
Cantabria	47,77	53,04	42,80	10,24
Castilla y León	46,38	52,72	40,23	12,48
Castilla - La Mancha	44,72	52,84	36,56	16,28
Cataluña	52,27	57,28	47,54	9,74
Comunidad Valenciana	47,14	52,76	41,75	11,01
Extremadura	39,96	47,83	32,25	15,58
Galicia	44,29	48,81	40,14	8,67
Madrid, Comunidad de	53,65	58,62	49,16	9,45
Murcia, Región de	47,44	55,66	39,31	16,35
Navarra, Comunidad Foral de	51,24	56,49	46,13	10,36
País Vasco	49,78	55,01	44,94	10,08
Rioja, La	51,21	57,50	45,16	12,35
Ceuta	43,12	53,45	32,30	21,15
Melilla	40,54	52,58	28,87	23,71

Fuente: Vicesecretaría General de UGT, a partir de la EPA2016

En cuanto a la brecha de género, las Comunidades que cuentan con diferencias más acusadas en la tasa de empleo son Melilla y Ceuta con 23,71 y 21,15 puntos de diferencia respectivamente, seguidas de Murcia (16,35 puntos) y Castilla La Mancha (16,28 puntos).

Las Comunidades con una menor brecha son Asturias (6,15 puntos) y Galicia (8,67 puntos), seguidas de Madrid, con 9,45 puntos de diferencia, Baleares, con 9,61 puntos y Cataluña con 9,74 puntos.

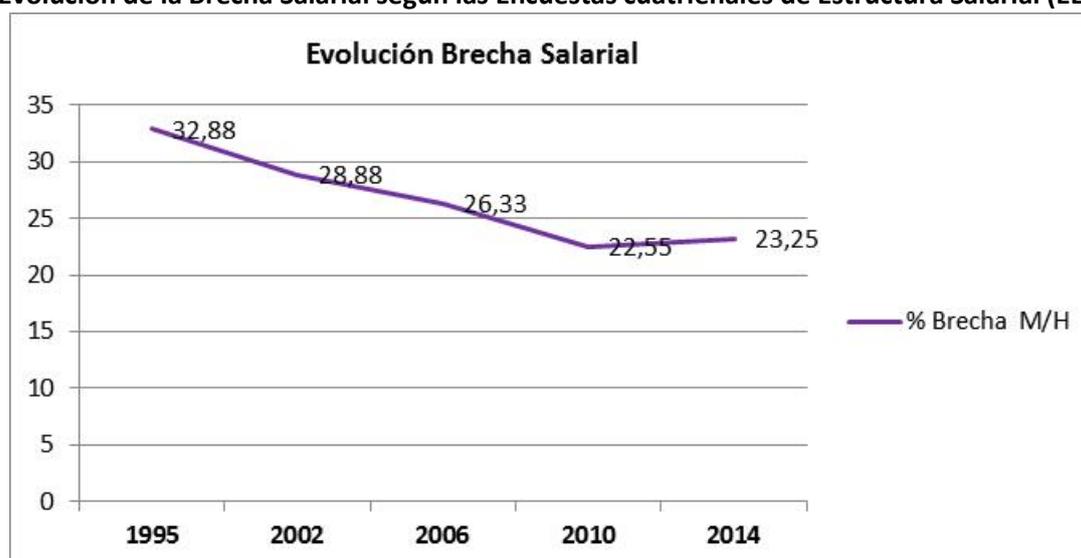
3.- LA BRECHA SALARIAL, EN CONTINUO DESCENSO DESDE 1995, HA REPUNTADO A PARTIR DE LAS REFORMAS LABORALES

En el año 1995 en que se realiza la primera Encuesta de Estructura Salarial (EES) del Instituto Nacional de Estadística (INE), en España contábamos con una elevadísima brecha salarial del 32,88%. A partir de entonces se abre un periodo caracterizado por la adopción de políticas de igualdad de género en el empleo (promulgación de la Ley de Conciliación, adopción de Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, la entrada en vigor de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley de Dependencia, la creación del Ministerio de Igualdad, la puesta en marcha y ampliación de servicios públicos de atención a la infancia y a la dependencia, la dotación presupuestaria del gasto público en políticas de igualdad de género, algunas tan importantes como las dedicadas a la lucha contra la violencia de género, etc.).

Desde el año 2010, las sucesivas reformas laborales y las políticas de recortes adoptadas por el Gobierno, sin tener en cuenta el impacto negativo que las mismas tenían para la igualdad de género, así como la paralización de las políticas de igualdad en el empleo, tienen su reflejo en la regresión de la igualdad a todos los niveles, incluido el de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Como consecuencia de ello la brecha salarial ha vuelto a repuntar.

Resulta evidente que cuando se invierte en políticas de igualdad y se actúa en el empleo a través de acciones positivas para las trabajadoras, la situación laboral mejora, por ello, desde UGT exigimos una Ley de Igualdad Salarial que permita volver a la senda de la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres y que permita erradicar la discriminación en las retribuciones salariales y extra salariales, que sufren las mujeres

Evolución de la Brecha Salarial según las Encuestas cuatrienales de Estructura Salarial (EES)



Fuente: Elaboración propia a partir de las Encuestas de Estructura Salarial-INE.

La última EES, publicada en 2016 con datos del año 2014, recoge que el salario bruto medio anual de las mujeres fue 19.744,82€ y el de los hombres 25.727,24€, existiendo una diferencia de casi 6.000€ que supone una brecha salarial de 23,25% en detrimento de las mujeres.

En la tabla siguiente observamos la composición del salario bruto anual de mujeres y hombres, donde se incluye el salario ordinario, pagas extraordinarias y valor en especie, y comprobamos que en todos los conceptos salariales, las mujeres tienen una ganancia menor que los hombres. La brecha en porcentaje más amplia se encuentra en el concepto valor en especie, siendo de un 46,43% inferior en detrimento de las mujeres, seguido de las pagas extraordinarias (28,52%), ligadas al salario ordinario, donde la brecha de 22,39% equivalen a 5.016,76€ menos para las mujeres .

Composición salario medio anual 2014				
	Mujeres	Hombres	Diferencia euros	Brecha M/H
Salario bruto	19.744,82	25.727,24	-5.982,42	23,25
Pagas extraordinarias	2.294,30	3.209,83	-915,53	28,52
Valor en especie	57,83	107,96	-50,13	46,43
Salario Ordinario	17.392,69	22.409,45	-5.016,76	22,39

Composición salario medio anual 2010				
	Mujeres	Hombres	Diferencia euros	Brecha M/H
Salario bruto	19.735,22	25.479,74	-5.744,52	22,55
Pagas extraordinarias	2.390,11	3.299,58	-909,47	27,56
Valor en especie	65,49	96,79	-31,3	32,34
Salario Ordinario	17.345,11	22.180,16	-4.835,05	21,8

Fuente: Elaboración propia Encuesta de Estructura Salarial 2010

Comparando la estructura del salario bruto anual de 2014 con el de 2010, por coincidir con un periodo de recortes presupuestarios de las políticas de igualdad y de reformas del mercado laboral que han empeorado enormemente la situación de los trabajadores y las trabajadoras en nuestro país, comprobamos que el salario bruto de los hombres aumentó en 247,50€ mientras que para las mujeres casi se mantuvo invariable, puesto que el incremento tan sólo fue de 9,60€.

EVOLUCIÓN 2010-2014 de la BRECHA SALARIAL POR SALARIO ANUAL			
	2010	2014	Variación
Salario bruto	22,55	23,25	↑ 0,70
Pagas extraordinarias	27,56	28,52	↑ 0,96
Valor en especie	32,34	46,43	↑ 14,09
Salario Ordinario	21,8	22,39	↑ 0,59

Fuente: Elaboración propia Encuesta de Estructura Salarial 2014 y 2010

Al observar la evolución de la brecha salarial en el periodo cuatrienal referido, comprobamos que se incrementó en todos los conceptos, oscilando desde un 0,59% en el salario ordinario y casi un punto (0,96) en

las pagas extraordinarias, hasta 14,09 puntos en el concepto valor en especie, resultando un incremento de 0,7 puntos de la brecha en el salario bruto anual, respecto al año 2010.

La brecha salarial por Comunidades Autónomas oscila desde el 8,69 % de las Ciudades de Ceuta y Melilla, al 29,65 % de la Comunidad Foral de Navarra. En esta Comunidad se da la mayor diferencia en euros entre hombres y mujeres en nuestro país, 8.496,64 euros anuales.

Brecha Salarial por Comunidad Autónoma EES 2014				
Salario bruto anual				
Comunidades Autónomas	Mujeres	Hombres	Brecha salarial	Diferencia en euros al año, que dejan de percibir las mujeres
Total Nacional	19.744,82	25.727,24	23,25	5.982,42
Andalucía	17.478,58	23.518,16	25,68	6.039,58
Aragón	18.764,63	25.118,61	25,30	6.353,98
Principado de Asturias	18.400,68	25.322,01	27,33	6.921,33
Islas Baleares	19.008,38	23.770,56	20,03	4.762,18
Canarias	18.201,48	20.641,49	11,82	2.440,01
Cantabria	17.668,55	24.685,21	28,42	7.016,66
Castilla y León	17.682,88	22.904,80	22,80	5.221,92
Castilla - La Mancha	18.157,02	22.719,35	20,08	4.562,33
Cataluña	20.324,88	27.447,71	25,95	7.122,83
Comunidad Valenciana	17.511,66	23.479,71	25,42	5.968,05
Extremadura	17.413,85	20.829,72	16,40	3.415,87
Galicia	17.797,03	22.505,05	20,92	4.708,02
Comunidad de Madrid	23.326,94	29.734,23	21,55	6.407,29
Región de Murcia	17.500,99	23.419,03	25,27	5.918,04
Comunidad Foral de Navarra	20.163,10	28.659,74	29,65	8.496,64
País Vasco	23.781,55	31.271,00	23,95	7.489,45
La Rioja	18.959,85	24.814,25	23,59	5.854,40
Ciudades de Ceuta y Melilla	22.631,26	24.784,46	8,69	2.153,20

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial 2014

Las Ciudades de Ceuta y Melilla, para las que se facilitan datos conjuntos, ofrecen la brecha salarial más baja, el 8,69%. Este porcentaje en euros supone que de media, las mujeres perciben 2.153,20 euros anuales menos que los hombres.

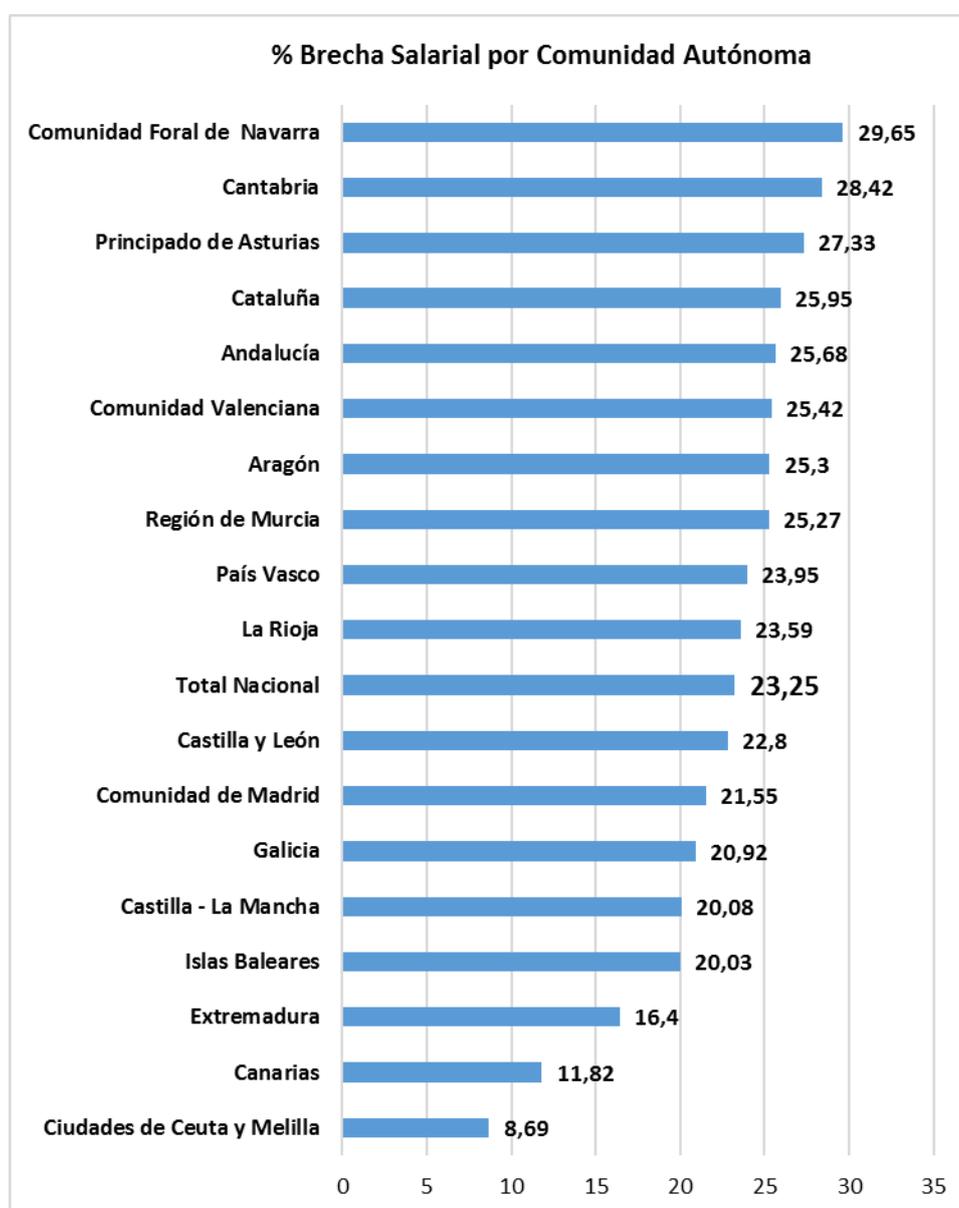
A nivel nacional, las mujeres dejan de percibir al año, 5.982,42 euros, debido a la brecha media del 23,25 %.

La diferencia de salarios es muy marcada de unas Comunidades Autónomas a otras, pero en todas se produce brecha salarial entre hombres y mujeres. Solo las mujeres del País Vasco y Madrid, reciben de media anual, salarios por encima de los 23.000 euros. Mientras que en 13 Comunidades Autónomas los hombres reciben salarios por encima de esa cantidad.

Salarios brutos anuales de mujeres y hombres ordenados de mayor a menor					
Mujeres			Hombres		
1	País Vasco	23.781,55	1	País Vasco	31.271,00
2	Comunidad de Madrid	23.326,94	2	Comunidad de Madrid	29.734,23
3	Ciudades de Ceuta y Melilla	22.631,26	3	Comunidad Foral de Navarra	28.659,74
4	Cataluña	20.324,88	4	Cataluña	27.447,71
5	Comunidad Foral de Navarra	20.163,10		Total Nacional	25.727,24
	Total Nacional	19.744,82	5	Principado de Asturias	25.322,01
6	Islas Baleares	19.008,38	6	Aragón	25.118,61
7	La Rioja	18.959,85	7	La Rioja	24.814,25
8	Aragón	18.764,63	8	Ciudades de Ceuta y Melilla	24.784,46
9	Principado de Asturias	18.400,68	9	Cantabria	24.685,21
10	Canarias	18.201,48	10	Islas Baleares	23.770,56
11	Castilla - La Mancha	18.157,02	11	Andalucía	23.518,16
12	Galicia	17.797,03	12	Comunidad Valenciana	23.479,71
13	Castilla y León	17.682,88	13	Región de Murcia	23.419,03
14	Cantabria	17.668,55	14	Castilla y León	22.904,80
15	Comunidad Valenciana	17.511,66	15	Castilla - La Mancha	22.719,35
16	Región de Murcia	17.500,99	16	Galicia	22.505,05
17	Andalucía	17.478,58	17	Extremadura	20.829,72
18	Extremadura	17.413,85	18	Canarias	20.641,49

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EES-2014

Los trabajadores y trabajadoras más pobres de nuestro país, que reciben salarios por debajo de 20.000 euros anuales de media, son los hombres que trabajan en Extremadura y Canarias y las mujeres de todas las Comunidades Autónomas a excepción del País Vasco, Madrid y las Ciudades de Ceuta y Melilla, Cataluña y Navarra.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EES-2014

Extremadura, es la Comunidad donde las trabajadoras reciben los salarios más bajos de toda España, 17.413,85 euros anuales de media, aunque su brecha del 16,4 %, sea la tercera más baja de todas las Comunidades Autónomas. Una Comunidad con brecha baja y bajos salarios.

Otras Comunidades como Cantabria, Andalucía, Comunidad Valencia y la Región de Murcia, tienen brechas salariales altas y salarios bajos.

Por encima de la brecha media del 23,25 %, están La Rioja, País Vasco, Región de Murcia, Aragón, Comunidad Valenciana, Andalucía, Cataluña, Principado de Asturias, Cantabria y Comunidad Foral de Navarra.

4.- LA TEMPORALIDAD Y LA JORNADA A TIEMPO PARCIAL MARCAN EL EMPLEO DE LAS MUJERES

La inestabilidad laboral o empleo temporal caracterizan el mercado laboral español. Tal y como vimos anteriormente, España es el segundo país de la Unión Europea con los índices más altos de temporalidad y las mujeres, al igual que los hombres, sufren elevadísimos índices de contratación temporal.

Evolución de la contratación temporal por sexo 2012-2016		
Personas con contratos temporales	Hombres	Mujeres
2016	2.046.600	1.921.300
2015	1.931.300	1.782.900
2014	1.742.900	1.685.800
2013	1.615.100	1.640.400
2012	1.667.800	1.743.700

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA 2016

La tabla refleja como la precariedad no deja de incrementarse desde el año 2012. La reforma laboral aprobada por el Gobierno en 2012 ha favorecido un incremento de la contratación temporal tanto para mujeres como para hombres, si bien a partir de 2014 los hombres tienen una mayor presencia en este tipo de contratos, algo que no podemos celebrar dado que la precariedad para ambos sexos se ha disparado. En torno a 4 millones de contratos realizados en 2016 fueron temporales.

En relación con la **contratación indefinida**, los datos analizados ponen de manifiesto que la precariedad del empleo femenino es mayor que la de los hombres y tiene su reflejo en la forma en cómo acceden y se mantienen en el empleo las mujeres. Se les contrata menos por tiempo indefinido y son abrumadoramente mayoritarias en la contratación a tiempo parcial, accediendo en mucha menor medida que los hombres también a la contratación a jornada completa.

En la tabla siguiente podemos observar que la brecha de género en la contratación indefinida ha aumentado entre 2015 y 2016.

PERSONAS ASALARIADAS CON CONTRATO INDEFINIDO 2015-2016			
	HOMBRES	MUJERES	DIFERENCIA
2015	5.777.100	5.282.300	-497.700
2016	5.904.700	5.355.600	- 549.100

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA 2016

En 2015, 497.700 mujeres menos que hombres tuvieron acceso a un contrato indefinido, en 2016, son 549.100 las mujeres que se han encontrado en esta misma situación. Esta desigualdad se viene repitiendo de forma continua a lo largo del tiempo, haciéndose cada vez más imprescindible un compromiso firme y

urgente para la adopción de medidas realmente eficaces que corrijan esta disparidad discriminatoria e injusta y mejoren la situación de las mujeres en el empleo.

Respecto al tipo de jornada, las mujeres suponen el 72,17% del total de personas ocupadas que trabajan a tiempo parcial, frente al 27,83% de los hombres, por lo que el contrato a tiempo parcial en nuestro país sigue siendo abrumadoramente femenino. Del total de personas ocupadas a tiempo parcial que asciende a 2.790.500, 2.014.000 son mujeres. Tan sólo 776.500 hombres trabajan con este tipo de jornada.

En relación con la jornada a tiempo completo la situación se invierte. Los hombres con contrato a tiempo completo suponen el 59,32% del total de las personas ocupadas con esta jornada laboral, mientras que las mujeres solo representan el 40,68% del total de la población ocupada a tiempo completo.

En términos absolutos, casi tres millones de mujeres menos que de hombres cuentan con un contrato a tiempo completo y del total de la contratación a tiempo parcial, que asciende a 2.790.500 de personas, 1.237.600 más de mujeres que de hombres tienen un contrato a tiempo parcial.

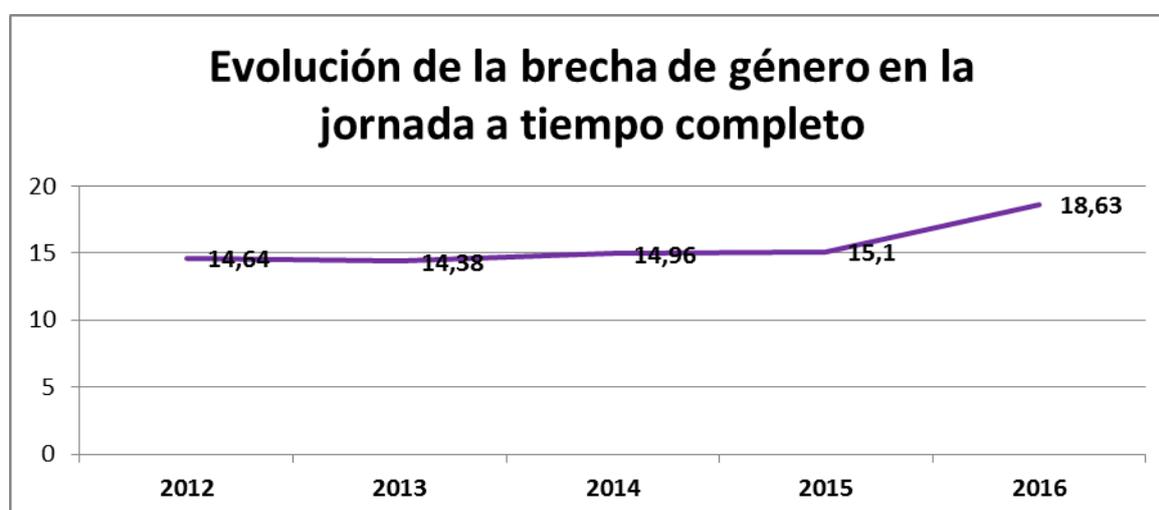
Así pues, la brecha de género en la contratación a tiempo parcial es de 44,35 puntos y en la contratación a tiempo completo de 18,63 puntos.

Total personas ocupadas 2016

	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia
Personas ocupadas a tiempo completo	15.551,1	9.224,3	6.326,8	2.897,5
Personas ocupadas a tiempo parcial	2.790,5	776,5	2.014	-1.237,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA 2016

En cuanto a la evolución de la brecha de género en la ocupación a tiempo completo, ésta no ha dejado de aumentar desde 2012, siendo especialmente preocupante el incremento experimentado entre 2015 y 2016.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA 2016



En 2012 la brecha género en este tipo de jornada se situaba en 14,64 puntos, habiéndose incrementado a 18,63 puntos en 2016, registrando el mayor aumento el periodo de 2015 a 2016.

En 2016, no sólo ha crecido más el porcentaje de hombres que trabajan a jornada completa que en años anteriores, sino que además ha descendido en mayor medida y de forma más brusca, el porcentaje de mujeres con este tipo de jornada.

En 2015 el porcentaje de mujeres con contrato a tiempo completo fue de 42,45%, disminuyendo hasta un 40,68% en 2016, al mismo tiempo que la ocupación masculina a tiempo completo aumentó de un 57,55% en 2015 a un 59,32% en 2016.

Así pues, la variación registrada entre 2015 y 2016 está en torno a los dos puntos en uno y otro caso, mientras que dichas variaciones, aunque al alza, no fueron más que de décimas entre 2012 y 2015.

En cuanto al empleo a tiempo parcial, cuando analizamos los datos comprobamos que la situación se invierte. Como ya hemos señalado del total de las personas que trabajan a tiempo parcial, el 72,17% son mujeres, frente al 27,83% de hombres.

Este dato resulta realmente preocupante si tenemos en cuenta que en España el trabajo a tiempo parcial no es voluntario y que la regulación del mismo supone una menor protección social y peor acceso a las prestaciones contributivas del Sistema (desempleo, incapacidad, jubilación, etc.)

De ese 72,17% de mujeres, es decir, del total de mujeres que trabajan a tiempo parcial, cerca del 80%, (en concreto el 78,2%), declaran como causa de trabajar bajo esta modalidad de contratación, el no encontrar trabajo a tiempo completo en primer lugar y la atención de las responsabilidades familiares en segundo lugar; el 59% por la primera de las razones y el 19,2% por la segunda.

Tan sólo el 8,6% de mujeres que trabajan a tiempo parcial declaran hacerlo por no querer trabajar a tiempo completo. El resto se debe a otras causas como incapacidad o enfermedad (0,9%), seguir cursos de enseñanza o formación (4%) y otros motivos no especificados o desconocidos (8,3%).

Del total de la contratación a tiempo parcial masculino, que tan sólo supone un 27,83% del total de contratación a tiempo parcial, la inmensa mayoría (un 67%) declaran trabajar a tiempo parcial por no encontrar trabajo a tiempo completo, mientras que por asunción de responsabilidades familiares y cuidados de niños, discapacitados o mayores, tan sólo el 2,7% declara trabajar a tiempo parcial por ese motivo.

Resulta evidente con estos datos que la preferencia de la población ocupada en España, tanto de hombres como de mujeres, es la de trabajar a tiempo completo, siendo la principal causa del trabajo a tiempo parcial la de no encontrar trabajo a tiempo completo para ambos sexos, seguida de la atención de responsabilidades familiares y cuidados en el caso de las mujeres.

Así mismo, las mujeres son mayoría en la modalidad de contratación a tiempo parcial cuando se trata de aceptar este tipo de jornada como única modalidad de inserción laboral, y los datos acerca del cuidado de familiares u otras obligaciones con la familia, ponen de manifiesto la ausencia del reparto de estas tareas, ya que la práctica totalidad de quienes manifiestan trabajar a tiempo parcial por esos motivos relacionados con la familia, son mujeres.

Las características del trabajo a tiempo parcial de las mujeres en nuestro país es reflejo de la precariedad que sufren en el mercado laboral a la vez que constatan una vez más la ausencia de reparto en los trabajos relacionados con las responsabilidades familiares que realizan mayoritariamente las mujeres y de forma gratuita.

Tanto la desigualdad y el efecto discriminatorio del trabajo a tiempo parcial, como la ausencia de un reparto equilibrado en las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y la insuficiencia de servicios públicos, de calidad y asequibles, que permitan la atención de la familia, son cuestiones aún pendientes de corregir, que requieren la adopción de políticas específicas dirigidas a la reparación de estas disparidades que impiden el cumplimiento del principio de igualdad de género.

	Hombres	% H	Mujeres	% M
TOTAL	776.500	27,83	2.014.000	72,17
No haber podido encontrar trabajo de jornada completa	522.700	67,31	1.180.200	58,6
Cuidado de menores, personas enfermas, con discapacidad o mayores	11.000	1,41	258.000	12,81
Otras obligaciones familiares o personales	10.300	1,33	130.000	6,45
Seguir cursos de enseñanza o formación	70.600	9,09	81.000	4,02
No querer trabajo de jornada completa	42.300	5,45	173.600	8,6
Enfermedad o incapacidad propia	10.500	1,32	18.800	0,93
Otros motivos de tener jornada parcial	106.600	13,72	165.900	8,23
No sabe el motivo	2.500	0,32	6.700	0,33

Fuente: UGT, a partir datos de la EPA 2016

5.- LOS PERMISOS NO RETRIBUIDOS PARA EL CUIDADO FAMILIAR SIGUEN SIENDO DE LAS MUJERES.

Los permisos por maternidad en nuestro país continúan cayendo. La inestabilidad laboral, unida a los menores índices de empleo femenino y a la precariedad que caracteriza nuestro mercado de trabajo, favorece esta situación.

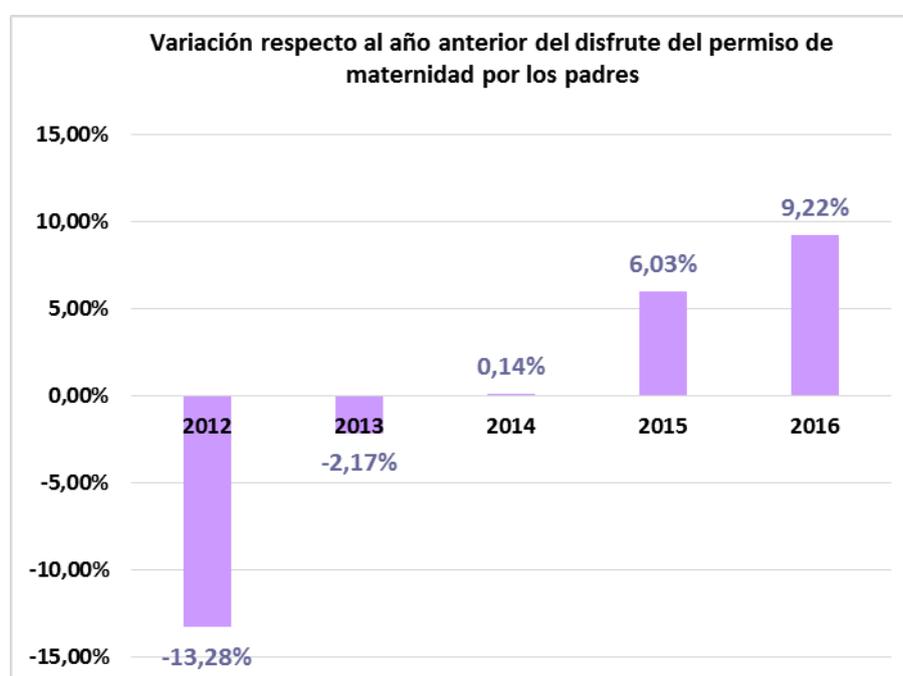
Al analizar la evolución del disfrute de los permisos de maternidad por ambos progenitores, durante el período 2012-2016, comprobamos que en torno al 98% son disfrutados únicamente por la madre y, en 2016, año en que se ha producido el porcentaje más alto de padres que han compartido el permiso de maternidad con las madres, solo alcanza el 2,04 %. Hay que recordar que las madres pueden ceder al padre o al otro progenitor hasta diez, de las dieciséis semanas del permiso de maternidad. Se necesita, por tanto, una decisión consensuada, que la madre esté dispuesta a ceder diez semanas al otro progenitor y éste a disfrutarlas.

Se hace necesario que los permisos por paternidad tengan la misma duración que los de maternidad y sean intransferibles.

Evolución del disfrute de los permisos de maternidad en el período 2012 - 2016

	Total prestaciones de maternidad	Percibidos por la madre	Percibidos por el padre
2012	298.732	293.704	5.028
2013	288.842	283.923	4.919
2014	281.151	276.239	4.912
2015	278.389	273.181	5.208
2016	278.509	272.821	5.688

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



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

La evolución del disfrute del permiso de maternidad por los padres, no obstante, a pesar de ser bajo, en 2016, solo un 2,04 % de hombres compartieron el permiso de maternidad, ha presentado una evolución importante, 22,5 puntos, en el período 2012-2016, pasó del -13,28 % en 2012 respecto de 2011, al 9,22 % en 2016 respecto de 2015.

En cuanto al permiso de paternidad, la tabla muestra que mientras los procesos de maternidad no dejan de descender, los de paternidad descendieron hasta 2014 de manera consecutiva, cada vez en menor proporción para repuntar en 2015 y 2016. Se consolida, por tanto, el disfrute de los permisos de paternidad, al tiempo que disminuye la brecha entre el disfrute de ambos permisos. Este hecho refleja que cuando los hombres no ven mermado su salario acceden a los permisos por cuidados. Una parte de la cultura del reparto de roles entre mujeres y hombres en el empleo, se corrige con permisos retribuidos para ambos sexos.

Evolución de las prestaciones por maternidad y paternidad 2012–2016

	Total prestaciones por maternidad	Total prestaciones por paternidad	Variación entre mujeres y hombres	
			Absoluta	En %
2012	298.732	245.867	-52.865	-17,7
2013	288.842	237.988	-50.854	-17,61
2014	281.151	235.678	-45.473	-16,17
2015	278.389	238.806	-39.583	-14,22
2016	278.509	244.468	-34.041	-12,22

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

A comienzos de este año 2017, ha entrado en vigor el permiso de paternidad de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción y acogimiento múltiples.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empresario y es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, por tanto el próximo año podremos valorar que ha sucedido al pasar de un permiso de paternidad de trece días a uno de cuatro semanas, retribuido al cien por cien y si se mantiene la tendencia en la reducción de la brecha en el disfrute de los permisos de maternidad y paternidad.

Evolución de las excedencias por cuidado de familiar en el período 2012-2016

	Mujeres	Hombres	Variación entre mujeres y hombres	
			Absoluta	En %
2012	33.393	2.380	-4.557	-11,30 %
2013	32.200	2.530	-1.043	-2,9 %
2014	36.477	3.134	4.881	14,05 %
2015	41.703	3.861	5.953	15,03 %
2016	45.952	4.585	4.973	10,91 %

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

Respecto a las **excedencias por cuidado familiar**, la falta de servicios de cuidados públicos, gratuitos y de calidad obligan a que muchas mujeres (y algunos hombres) tengan que acogerse a las excedencias para estos cuidados, que no dejan de aumentar en los últimos años, a pesar de ser éste un permiso no retribuido y que supone un abandono del mercado de trabajo que a veces se convierte en definitivo. **El 90,93% de personas que se acogen a estas excedencias son mujeres.**

La tabla anterior muestra que las excedencias solicitadas por mujeres aumentaron en 2016, un 9,25 % respecto de 2015, las solicitadas por hombres, lo hicieron un 15,80 %. Los hombres representan algo menos del 10% de las excedencias solicitadas, aunque el aumento en el último año hay sido proporcionalmente mayor en los hombres que en las mujeres.

No obstante, hay diferencia en cuanto al motivo de acogerse a este tipo de excedencia. Cabe recordar, que existen dos modalidades según la causa, con un tratamiento diferenciado tanto en duración como en cuanto a la protección social. Mientras que el tiempo de excedencia por cuidado de hijos e hijas, se considera como cotización efectiva en su totalidad, durante tres años como máximo, el tiempo de excedencia por cuidado familiar solo se considera como cotización efectiva el primer año, si bien la duración máxima puede llegar a 2 años o más por convenio colectivo.

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, como es el caso de la pensión por jubilación.

Los datos sobre el motivo de las excedencias, desagregados por sexo, dependiendo si es por cuidado de hijos e hijas, o de otros familiares, se publican con cierto retraso, por lo que los últimos datos disponibles corresponden a 2015.

La tabla siguiente muestra que los hombres tienen una presencia muy baja en las excedencias por cuidados de hijos e hijas. En los últimos cuatro años de los que se conocen datos, los hombres que se acogieron a estas excedencias, pasaron del 5,02% en 2012, al 6,67% en 2015. En el caso de las mujeres que se acogieron a una excedencia por cuidado de hijos e hijas, se ha pasado del 94,98% en 2012, al 93,33% en 2015.

En relación a las excedencias por cuidado de familiares, la presencia de hombres es mayor que en las excedencias por cuidado de hijos e hijas, y ha ido aumentando desde el 14,3 % en 2012, hasta el 15,42% en 2015. No obstante, la presencia de mujeres en este tipo de excedencias sigue siendo mayoritaria, el 84,58% del total de las excedencias por cuidados de familiares del año 2015, un punto menos del 85,6 % del año 2012.

Excedencias por cuidado familiar desagregadas por el motivo de los cuidados 2012 - 2015

Año	Excedencias por cuidados de hijos e hijas				Excedencias por cuidados de familiares			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Nº absoluto	% sobre el total	Nº absoluto	% sobre el total	Nº absoluto	% sobre el total	Nº absoluto	% sobre el total
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 %
2015	33.779	93,33 %	2.416	6,67 %	7.924	84,58 %	1.445	15,42 %

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

En números absolutos 2.416 hombres, disfrutaron de una excedencia por cuidados de hijos e hijas en 2016 y 1.445 la solicitaron para cuidar de algún familiar. Si analizamos la proporción en relación a las mujeres, llama la atención que la mayor presencia de los hombres en las excedencias por cuidado de familiares, un 15,42%, que duplica a la de cuidados de hijos e hijas, un 6,67%. Esto nos lleva a pensar en un probable cambio de mentalidad, los hombres empiezan a cuidar de sus familiares, cuidados que hasta hace muy poco tiempo dispensaban las mujeres, independientemente que la persona que hubiera que cuidar, tuviera un vínculo más próximo al hombre.

Ante esta situación, una vez más insistimos en la necesidad de contar con permisos retribuidos en las empresas, de carácter individual e intransferibles, para evitar o reducir el abandono temporal del empleo o la renuncia involuntaria a una promoción profesional para las mujeres, por dedicarse al cuidado de familiares, ya sean descendientes, ascendientes u otros familiares.

6.- LA BRECHA DE GÉNERO EN EL DESEMPLEO VUELVE A DISTANCIARSE POR LA MENOR CONTRATACIÓN DE LAS MUJERES.

Los efectos del desempleo han sido muy duros para toda la población trabajadora, pero para las mujeres han sido especialmente gravosos, teniendo en cuenta que las tasas de actividad y ocupación de mujeres siempre han sido inferiores a las de los hombres y que además sus niveles salariales y de 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 19,97% en el año 2016, 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 hasta 2014, afectando siempre a las mujeres de forma más negativa que a los hombres.

Entre 2009 y 2016 el desempleo femenino ha pasado del 18,13% al 21,38% 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 3,25 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 18,12%. La diferencia es de 0,48 puntos, 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 3,26 puntos de diferencia.

TASA DE PARO 2016			
TOTAL	HOMBRES	MUJERES	BRECHA
19,97%	18,12%	21,38%	3,26

Fuente: UGT a partir de EPA 2016

Evolución de la tasa de paro 2012-2016					
	2012	2013	2014	2015	2016
Mujeres	25,03	26,67	25,43	23,55	21,38
Hombres	24,58	25,60	23,60	20,77	18,12
Brecha	0,45	1,07	1,83	2,78	3,26

Fuente: elaboración propia a partir de los datos EPA 2016

Desde 2012, la brecha de género en el desempleo no ha dejado de crecer. Entre 2012 y 2016 esta brecha se ha incrementado en 2,81 puntos pese a que las cifras de desempleo parecen mejorar.

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 la desigualdad y la discriminación sobre las mujeres en el empleo.

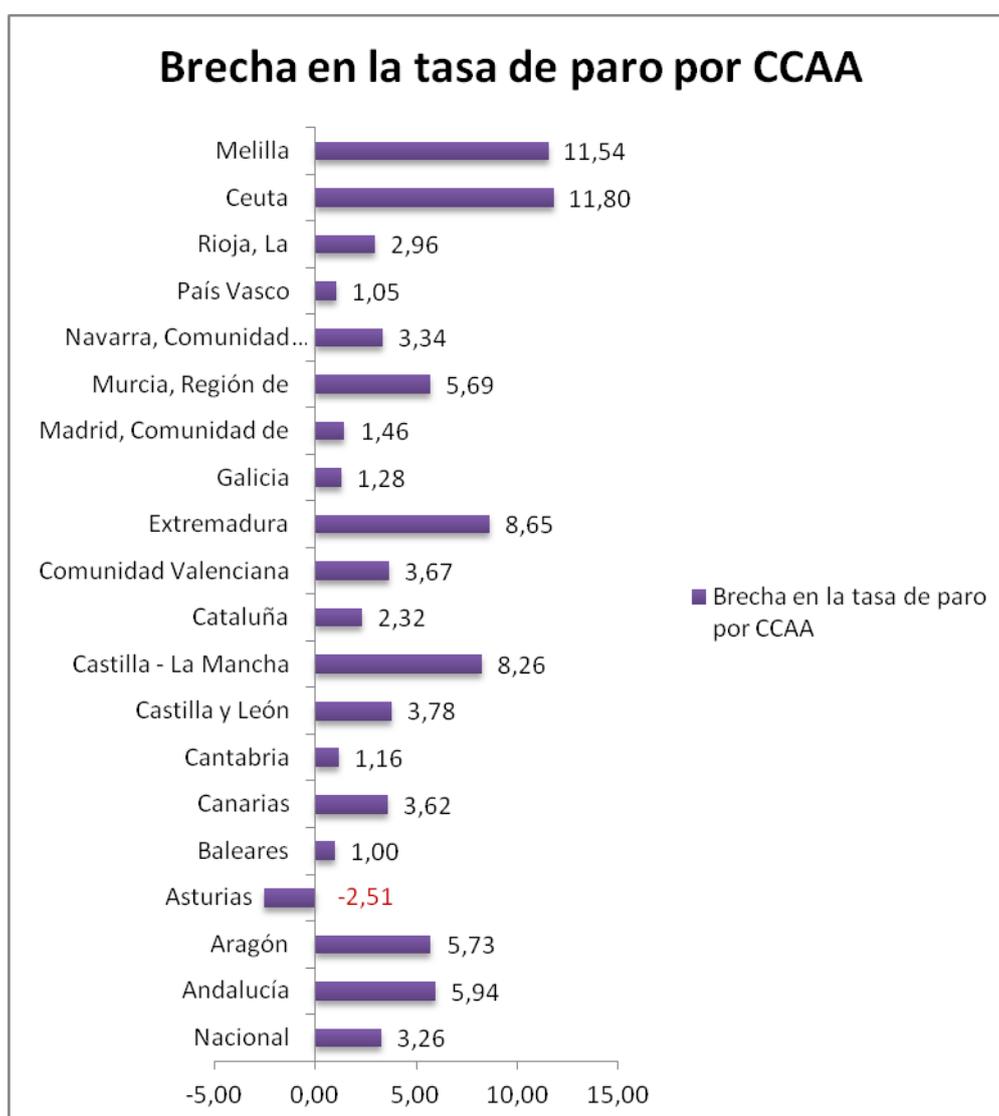
Tasa de paro según sexo y brecha por Comunidades Autónomas			
	Hombres	Mujeres	Brecha
Nacional	18,12	21,38	3,26
Andalucía	26,20	32,14	5,94
Aragón	12,11	17,84	5,73
Asturias	18,83	16,32	2,51
Baleares	13,43	14,43	1,00
Canarias	24,38	28,00	3,62
Cantabria	14,35	15,51	1,16
Castilla y León	14,12	17,90	3,78
Castilla - La Mancha	19,96	28,22	8,26
Cataluña	14,61	16,93	2,32
Comunidad Valenciana	18,91	22,58	3,67
Extremadura	23,74	32,39	8,65
Galicia	16,54	17,82	1,28
Madrid	15,01	16,47	1,46
Murcia	17,31	23,00	5,69
Navarra	10,92	14,26	3,34
País Vasco	12,10	13,15	1,05
La Rioja	12,19	15,15	2,96
Ceuta	20,15	31,95	11,80
Melilla	26,12	37,66	11,54

Fuente: UGT, a partir de la EPA 2016

La tabla muestra que las tasas más altas de paro femenino se encuentran en Melilla (37,66%), Ceuta (31,95), Extremadura (32,39%) y Andalucía con 32,14%, y las más bajas las encontramos en País Vasco, Navarra y Baleares con un 13,15%, 14,26% y 14,43% respectivamente.

En cuanto a la brecha entre el desempleo de hombres y mujeres, la tabla siguiente nos muestra que donde existe mayor distancia con el desempleo de los hombres, es en Ceuta, con casi 12 puntos de diferencia, seguida de Melilla con 11,54 y Extremadura con 8,65 puntos de diferencia.

La brecha más corta la presentan Baleares con 1 punto, País Vasco con 1,05 y Cantabria con 1,16 puntos.



Fuente: UGT, a partir de la EPA 2016

El gráfico refleja que en todas las Comunidades Autónomas salvo Asturias, el desempleo de las mujeres es superior al de los hombres.

7.- LAS MUJERES EN PARO CUANDO PERCIBEN PRESTACIONES POR DESEMPLEO, LA MAYORÍA SON ASISTENCIALES.

Los **Servicios de Empleo** tienen en cuenta el número de personas que **están registradas en las oficinas del antiguo INEM**. Pero **no todas las personas desempleadas están inscritas en una oficina del Servicio Público de Empleo (SPE)**, ya que la obligatoriedad de la inscripción se limita a los casos en que el desempleado tiene derecho a percibir alguna prestación por desempleo o beneficiarse de las medidas de políticas activas de empleo. De este modo, puede haber personas desempleadas que no estén inscritas como tales y que aparezcan reflejadas en la EPA. Por este motivo el número de personas desempleadas publicadas por la EPA son siempre superiores a las inscritas en los SPE.

Los datos publicados por el SPE muestran que en diciembre de 2016 había más hombres que mujeres, inscritos como demandantes de empleo (2.202.657 hombres por 1.748.261 mujeres). De ese total de mujeres desempleadas, sólo el 57,07% recibe algún tipo de prestación económica, si bien apenas un 21,89% son de nivel contributivo. El 35,18% de mujeres desempleadas se reparten entre las prestaciones de nivel asistencial, las de Renta Activa de Inserción o del Programa de Activación para el Empleo. En todas estas prestaciones con cuantías económicas muy bajas, las mujeres son más numerosas que los hombres. Pero en las del nivel contributivo donde las cuantías económicas son mayores los hombres son mayoría.

Si la situación económica de las mujeres que reciben alguna prestación por desempleo es mala, no digamos la de ese 42,93% de mujeres desempleadas que no recibe ningún tipo de prestación. Un total de mujeres 750.397 mujeres inscritas en las oficinas del SPE como demandantes de empleo no reciben ningún tipo de ayuda económica.

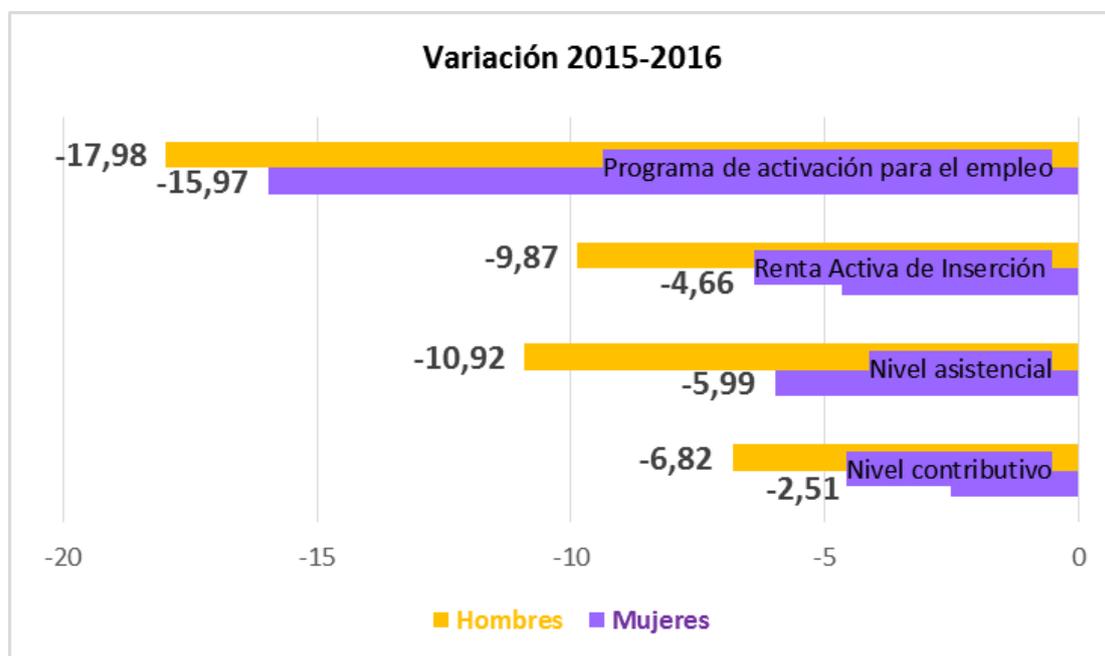
Personas beneficiarias según clase de prestación, desagregadas por sexo diciembre 2015-2016, datos SPE

Tipo de prestación por desempleo	MUJERES					HOMBRES				
	Nº Total paradas demandantes de empleo no ocupadas 1.748.261					Nº Total parados demandantes de empleo no ocupados 2.202.657				
	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
2015	1.046.923	392.622	518.128	120.194	15.979	1.087.176	426.391	538.405	113.674	8.706
2016	997.864	382.764	487.084	114.589	13.427	986.512	397.310	479.606	102.455	7.141
Variación 2015-2016	↓4,69	↓2,51	↓5,99	↓4,66	↓15,97	↓9,26	↓6,82	↓10,92	↓9,87	↓17,98

Fuente: UGT a partir de datos del SEPE y del Anuario Laboral del MEYSS

La tabla anterior muestra la diferente situación de mujeres y hombres según el tipo de prestación que reciben, y también la comparativa con el año anterior.

Respecto al 2015, observamos que la protección por desempleo ha descendido para todas las personas beneficiarias de cualquier tipo de prestación por desempleo, ya fuera del nivel contributivo, del nivel asistencial, rentas activas de inserción o programas de activación para el empleo.



Si analizamos las perceptoras de las prestaciones por desempleo contributivo en relación al sector de actividad al que han pertenecido, y las comparamos con los datos de *Paradas* proporcionados por la EPA, observamos que la proporción más elevada la tienen las mujeres que han prestado servicios en Actividades profesionales, científicas y técnicas, el 79,71% de las desempleadas asociadas a este sector perciben una prestación de desempleo contributivo. Le siguen de cerca, con un 78,11%, las mujeres desempleadas que trabajaron en Actividades Financieras y de Seguros, en tercer lugar, con el 77,95 %, las trabajadoras que perdieron su empleo, después de haberse dedicado a las Actividades administrativas y servicios auxiliares.

El mayor número de mujeres en paro, están en el Comercio al por mayor y por menor; reparación de vehículos de motor y el sector de la Hostelería. Las mujeres que han trabajado en el Comercio, están en paro 170.000, de las cuales solo el 46,20 % percibe una prestación por desempleo contributivo. De las paradas que provienen del sector de la Hostelería (167.400), solo cobran prestación contributiva, el 49,29 %.

Hay dos sectores de actividad que llaman la atención por ser mayor el número de perceptores de la prestación por desempleo contributivo, que el número de parados computados. Desconocemos cual es la razón de este desfase en las Estadísticas, pero así se recogen y tenemos que trasladarlas. Esto ocurre en el sector de las Industrias Extractivas para mujeres y hombres y en el sector de Actividades Financieras y de Seguros, sólo en el caso de los hombres.

Personas beneficiarias de prestación por desempleo del nivel contributivo por sexo y sección de actividad económica según el SEPE 2016, en relación al número de personas en paro según la EPA 2016

Sector de Actividad	Mujeres			Hombres			Brecha
	Paradas-EPA	Perceptoras Desempleo Contributivo	%sobre el total	Parados EPA	Perceptores Desempleo Contributivo	%sobre el total	
Total	2.142.700	382.764	17,86	2.095.100	397.310	18,96	↑1,10
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	71.100	12.617	17,75	146.400	36.078	24,64	↑6,90
Industrias extractivas	100	172	1.400	1.869
Industria manufacturera	50.000	29.140	58,28	108.500	51.222	47,21	↓11,07
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	1.800	129	7,17	4.600	536	11,65	↑4,49
Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	1.300	890	68,46	6.100	3.396	55,67	↓12,79
Construcción	5.300	7.286	13,75	166.600	53.292	31,99	↑18,24
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	170.000	78.535	46,20	102.400	55.200	53,91	↑7,71
Transporte y almacenamiento	13.900	8.210	59,06	47.100	24.149	51,27	↓7,79
Hostelería	167.400	82.511	49,29	139.600	63.231	45,29	↓4,00
Información y comunicaciones	10.900	7.191	65,97	19.400	9.118	47,00	↓18,97
Actividades financieras y de seguros	9.700	7.577	78,11	6.700	6.998	104,4	↑22,33
Actividades inmobiliarias	1.000	2.856	28,56	3.500	1.687	48,20	↑19,64
Actividades profesionales, científicas y técnicas	24.000	19.130	79,71	21.100	13.209	62,60	↓17,11
Actividades administrativas y servicios auxiliares	55.400	43.182	77,95	52.600	37.788	71,84	↓6,11
Administración Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	58.900	12.583	21,36	61.600	10.640	17,27	↓4,09
Educación	38.500	16.813	43,67	16.800	6.246	37,18	↓6,49
Actividades sanitarias y de servicios sociales	78.500	32.237	41,07	19.500	6.881	35,29	↓5,78
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	24.000	6.640	27,67	35.600	7.992	22,45	↓5,22
Otros servicios	20.200	13.576	67,21	13.900	5.903	42,47	↓24,74

Fuente: UGT a partir de datos del Anuario Laboral del MEYSS y de la EPA (datos 4º trimestre 2016)

8.- APENAS UN TERCIO QUIENES PERCIBEN PENSIÓN DE JUBILACIÓN SON MUJERES.

Las mujeres de 65 años o más que como consecuencia de su tardía incorporación al mercado laboral, y de las discriminaciones que han sufrido a lo largo de su vida profesional, apenas pueden llegar a percibir una pensión de jubilación, y cuando lo consiguen sus pensiones son mucho más bajas que las de los hombres.

De los 5.784.263 de personas perceptoras de pensiones de jubilación, solo el 37,30% corresponden a mujeres. En números absolutos, 2.157.604 mujeres perciben una pensión de jubilación, pero el 66,10 % de estas pensionistas reciben una prestación económica inferior 650 euros al mes. En el caso de los hombres este porcentaje apenas llega al 21,61%. Traducido a cifras con valores absolutos, 1.426.373 mujeres frente a 783.737 hombres, lo que implica que las mujeres jubiladas con una pensión inferior a 650 euros duplican a los hombres.

La tabla siguiente muestra el número de mujeres y hombres en función de las cuantías que perciben y el porcentaje que representan. También hemos querido comparar la variación de estos porcentajes sobre el año anterior para comprobar cómo evolucionan las cuantías de las pensiones de las mujeres, porque la brecha salarial no solo se refleja en que las mujeres tienen peores salarios que los hombres, sino que cuando se jubilan también soportan una brecha muy importante en las cuantías de las pensiones.

Pensiones de jubilación desagregadas por sexo y tramos de la cuantía, a diciembre de 2016 y relación con perceptoras a diciembre de 2015

	Hombres	Mujeres	% Mujeres		Variación % mujeres 2015/2016
			2016	2015s	
TOTAL	3.626.659	2.157.604	37,30	36,91	↑0,39
Hasta 150,00 euros	49.338	40.901	45,33	44,24	↑1,09
De 150,01 a 250,00	19.828	37.377	65,34	64,75	↑0,59
De 250,01 a 300,00	9.448	39.602	80,74	80,44	↑0,3
De 300,01 a 350,00	16.400	84.342	83,72	83,46	↑0,26
De 350,01 a 400,00	21.895	174.210	88,84	89,07	↓0,23
De 400,01 a 450,00	54.064	218.830	80,19	80,26	↓0,07
De 450,01 a 500,00	19.144	53.230	73,55	72,98	↑0,57
De 500,01 a 550,00	24.887	50.735	67,09	65,75	↑1,34
De 550,01 a 600,00	69.435	83.131	54,49	53,43	↑1,06
De 600,01 a 650,00	499.298	644.015	56,33	55,21	↑1,12
De 650,01 a 707,69	110.545	73.173	39,83	37,15	↑2,68
De 707,70 a 800,00	478.938	95.565	16,63	16,09	↑0,54
De 800,01 a 900,00	186.757	67.192	26,46	25,39	↑1,07
De 900,01 a 1.000,00	184.737	57.197	23,64	22,64	↑1

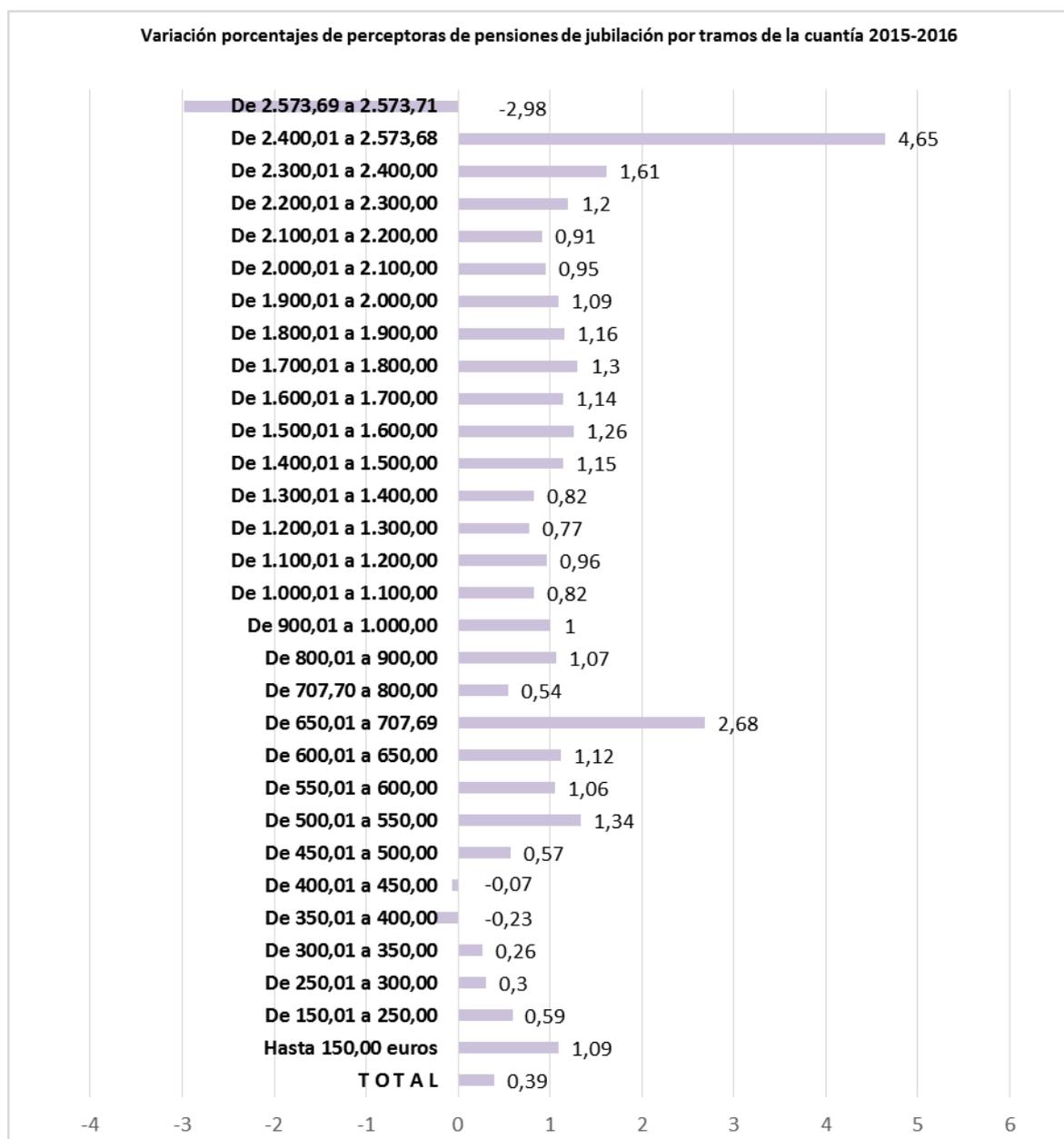
Pensiones de jubilación desagregadas por sexo y tramos de la cuantía, a diciembre de 2016 y relación con perceptoras a diciembre de 2015

	Hombres	Mujeres	% Mujeres		Variación % mujeres 2015/2016
			2016	2015s	
De 1.000,01 a 1.100,00	204.263	52.759	20,53	19,71	↑0,82
De 1.100,01 a 1.200,00	180.815	46.019	20,29	19,33	↑0,96
De 1.200,01 a 1.300,00	166.221	40.701	19,67	18,90	↑0,77
De 1.300,01 a 1.400,00	141.269	36.094	20,35	19,53	↑0,82
De 1.400,01 a 1.500,00	123.490	32.543	20,86	19,71	↑1,15
De 1.500,01 a 1.600,00	111.689	28.848	20,53	19,27	↑1,26
De 1.600,01 a 1.700,00	108.974	25.677	19,07	17,93	↑1,14
De 1.700,01 a 1.800,00	91.379	22.275	19,60	18,30	↑1,3
De 1.800,01 a 1.900,00	84.124	19.315	18,67	17,51	↑1,16
De 1.900,01 a 2.000,00	79.828	18.041	18,43	17,34	↑1,09
De 2.000,01 a 2.100,00	73.930	16.590	18,33	17,38	↑0,95
De 2.100,01 a 2.200,00	71.666	16.033	18,28	17,37	↑0,91
De 2.200,01 a 2.300,00	62.892	13.987	18,19	16,99	↑1,2
De 2.300,01 a 2.400,00	56.201	13.236	19,06	17,45	↑1,61
De 2.400,01 a 2.573,68	111.790	24.326	17,87	13,22	↑4,65
De 2.573,69 a 2.573,71	193.504	24.917	11,41	14,39	↓2,98

Fuente: Vicesecretaría General UGT, a partir datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La tabla muestra que han disminuido ligeramente las perceptoras de pensiones entre 350 y 450 euros, para el resto de las cuantías se ha incrementado el porcentaje de las mujeres perceptoras. El porcentaje medio de perceptoras de todas las cuantías es el 0,39 puntos.

También han aumentado 2,68 puntos las mujeres perceptoras de pensiones en el tramo de 650,01 a 707,69 euros mensuales.



Fuente: Vicesecretaría General UGT, a partir datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El mayor descenso se produjo en las perceptoras de pensiones máximas, que han descendido en 2,98 puntos. El aumento más destacado, 4,65 puntos porcentuales, se ha producido en el tramo que va de 2.400,01 euros a 2.573,68 euros mensuales. Se trata de 24.326 mujeres frente a 111.790 hombres. Una de cada cinco pensiones en ese tramo de pensiones es percibida por mujeres.

9.- CONCLUSIONES

El Proyecto de Informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo sobre Igualdad entre mujeres y hombres en la UE 2014-2015, destaca que **si la UE mantiene el actual ritmo de progreso**, no se lograrán los objetivos en la estrategia Europea 2020, y que, tal y como ha calculado la Comisión, **se necesitarán 70 años para lograr la igualdad retributiva, 40 años para conseguir un reparto equitativo de las tareas domésticas, 30 años para que la tasa de empleo de las mujeres alcance el 70% y 20 años para lograr el equilibrio de género en política.**

Según los datos de Eurostat, en el año 2015, **la tasa de actividad de las mujeres en la UE se situaba en el 66,8 y la de los hombres en el 78,3, lo que supone una brecha de género, de 11,5 puntos.** Suecia con (79,9), Dinamarca (75,3) o Países Bajos (74,7), que son los países con las tasas de actividad femenina más altas de la UE.

En todos los Estados miembros, las mujeres tienen menores tasas de empleo, aunque con grandes variaciones. La tasa de empleo femenino se sitúa en el 60,4 por un 70,8 para los hombres, pese al hecho de que las mujeres están cada vez más cualificadas e incluso superan a los hombres en rendimiento académico. El 43,4% de las mujeres de 30 a 34 años tienen titulación superior frente al 34% de los hombres. Tan sólo en Suecia con una tasa de empleo femenino del 74% y Dinamarca con un 70,4% superan la tasa media de empleo de los hombres en la UE. España registra la quinta tasa más baja de empleo femenino de todos los países de la UE, tras Grecia (42,5%), Italia (47,2%), Malta (51%), y Croacia (51,5%). Además, los niveles de ocupación de las mujeres en nuestro país siguen siendo inferiores a los de los hombres.

El porcentaje de empleo a tiempo parcial en la UE en su conjunto es de un 28,6% sobre el total del empleo, del que un 44,2% corresponde a mujeres y un 16,9% a hombres, lo que significa que hay una brecha de más de 27 puntos y que el trabajo a tiempo parcial es mayoritariamente femenino.

Las mujeres en Europa también son mayoría en el empleo temporal, un 14,5% de mujeres frente a un 13,8% de hombres. Llamamos la atención las altas tasas de temporalidad que soportan las mujeres en países como Suecia (18,3) o Finlandia (17,8), donde además, la brecha con los hombres se sitúa a 3,4 y a 5,5 puntos respectivamente. Esto refleja que incluso en los países más desarrollados la inestabilidad laboral afecta sobre todo a las mujeres.

Grecia, con una tasa del 28,9% **y España (23,6%) son los países de la UE que presenta mayores tasas de paro femenino** y más que duplican la media europea, que alcanza el 9,5%. También la **brecha de género más alta en el desempleo** la presenta Grecia, con 7,1 puntos, seguido de España, que ocupa la segunda posición más elevada en la brecha de desempleo, con 2,8 puntos de diferencia con los hombres. Alemania es el país con la tasa de desempleo femenino más baja de la UE (4,2%), seguida de Reino Unido (5,1%). Ninguno de estos dos países presenta brecha de género en desempleo que afecte negativamente a las mujeres.

En 2014, la brecha salarial media por hora trabajada se ha reducido en una décima respecto de 2013, pasando del 16,8% al 16,7%, pero se ha incrementado en tres décimas desde 2010 (16,4%). Si bien existe brecha salarial en todos los Estados Miembros, esta brecha sufre grandes variaciones entre unos Estados y otros, que van desde el 28,1% de Estonia, al 4,5% de Rumania.



En España, los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para 2016 no reflejan mejores resultados para las mujeres trabajadoras en nuestro país.

La tasa de actividad femenina sigue descendiendo. Cada vez hay menos mujeres entre la población activa (53,64%), y la distancia con la tasa de actividad masculina (65,13%) se sitúa a casi once puntos y medio. Por Comunidades Autónomas, Baleares (60,07%), Madrid (58,86%) y Cataluña (57,23%) son las que presentan las tasas de actividad de mujeres más elevadas, mientras que las más bajas las encontramos en Melilla (46,31%), Asturias (47,39%), Ceuta (47,47%), y Extremadura (47,69%).

En España hay 10.000.800 hombres (tasa de empleo masculino de 53,33%) frente a 8.340.800 mujeres ocupadas (**tasa de empleo femenino 42,17%,**) lo que supone **1.660.000 mujeres ocupadas menos que hombres.** La brecha de género en la ocupación no ha dejado de aumentar desde 2013, pasando de 9,8 puntos de diferencia a 11,16 puntos. Las Comunidades Autónomas con tasas de empleo femenino más altas y que superan la media nacional son Baleares (51,40%), Madrid (49,16%), Cataluña (47,54%) y Navarra (46,13%). Andalucía, Extremadura, Ceuta y Melilla (34,80%, 32,25%, 32,30% y 28,87% respectivamente) son las comunidades que presentan tasas de empleo más bajas que la media nacional.

Según las dos últimas Encuestas de Estructura Salarial cuatrienal, del INE correspondientes a los años 2010 y 2014 **la brecha salarial se incrementó, pasando del 22,55% al 23,25%** en el salario medio anual. El incremento de la brecha refleja el retroceso en las condiciones del empleo de las mujeres y cómo la falta de políticas de igualdad perjudica sus retribuciones salariales. Las mujeres ganan menos en todos los conceptos salariales que los hombres y en estos cuatro años, el salario medio de las mujeres apenas se incrementó en 9,60 euros.

La **ocupación a tiempo parcial también es mayoritaria para las mujeres.** 2.014.000 mujeres (72,17%) tienen una jornada a tiempo parcial frente a 776.500 hombres (27,83). En la ocupación a tiempo completo, la situación se invierte. Los hombres ocupados a tiempo completo son 9.224.300 (59,32%), frente a 6.326.800 mujeres (40,68 %), existiendo una diferencia 2.897.500 menos de mujeres ocupadas con jornada completa.

La falta de voluntariedad caracteriza el trabajo a tiempo parcial en España. Cerca del 80% de las mujeres y el 70% de los hombres, que trabajan a tiempo parcial, declaran hacerlo por no encontrar empleo a tiempo completo. Cuando el motivo de trabajar a tiempo parcial es por la atención de responsabilidades y cuidado de menores, personas con discapacidad o mayores, el 59% que lo hace son mujeres, frente a solo un 2,7% de hombres.

Casi el **98% de los permisos de maternidad** son disfrutados únicamente por la **madre** y solo un **2,04% de padres comparten el permiso de maternidad.** Las **excedencias (no retribuidas) por cuidado familiar son casi exclusivamente para las mujeres.** Las excedencias por cuidado de hijos e hijas son disfrutadas por el 93,33% de mujeres frente a un 6,67% de hombres. Si se tratan de excedencias por cuidados de otros familiares, la presencia de mujeres se reduce ligeramente al 84,58% y la de los hombres se incrementa 15,42%.

Entre 2009 y 2016 el desempleo femenino ha pasado del 18,13% al 21,38% 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 3,25 puntos. Además, **la brecha de género en el desempleo sigue creciendo** situándose la diferencia en 3,26 puntos. Desde 2009 al 2016, la tasa de desempleo



femenino se ha incrementado de 3,25 puntos, mientras que para los hombres el incremento de la tasa de paro no llega al medio punto.

Las tasas más altas de paro femenino se encuentran en Melilla (35,32%), Extremadura (33,47%) y Andalucía (31,38%), y las más bajas las encontramos en Navarra, País Vasco y Rioja con un 10,90%, 12,64% y 12,89% respectivamente.

El 43,27% de mujeres en paro, inscritas en el Servicio Público de Empleo **no recibe ningún tipo de prestación económica.** Solo 997.864 mujeres (56,73%) reciben algún tipo de prestación, y de ellas apenas 382.764 mujeres perciben una prestación de desempleo contributivo, es decir, una de cada cuatro mujeres paradas. En relación al sector de actividad, **menos del cincuenta por ciento de las mujeres en paro del sector de la Hostelería (49,29%) y del Comercio (46,20%)** perciben una prestación contributiva por desempleo.

De los 5.784.263 de personas receptoras de pensiones de jubilación, solo el 37,30% corresponden a mujeres. En números absolutos, 2.157.604 mujeres perciben una pensión de jubilación, pero el 66,10 % de estas pensionistas reciben una prestación económica inferior 650 euros al mes. En el caso de los hombres este porcentaje apenas llega al 21,61%. Traducido a cifras con valores absolutos, 1.426.373 mujeres frente a 783.737 hombres, lo que implica que las mujeres jubiladas con una pensión inferior a 650 euros duplican a los hombres.