



**Balance de la situación del empleo de las
mujeres 2018/2019
8 de marzo de 2020**

Índice

Introducción

1. **Actividad**
2. **Inactividad**
3. **Ocupación y empleo**
4. **Empleo a tiempo parcial**
5. **Retribuciones**
6. **Conciliación de la vida familiar y laboral**

Introducción

Un año más, ante la celebración del Día Internacional de la Mujer, la Confederación Sindical de UGT hacemos balance de la situación de las mujeres en el empleo, reiterando nuestro firme compromiso de continuar luchando por la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La igualdad, además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y de nuestra economía. La igualdad es imprescindible para que las empresas en España sean competitivas; un modelo de competitividad basado en la calidad de los productos y los servicios no es posible sin igualdad real entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

Pese a la normativa con la que contamos en materia de igualdad de género en el ámbito laboral, las mujeres siguen accediendo al mercado laboral en peores condiciones que los hombres, promocionan menos a puestos de responsabilidad, reciben salarios más bajos, cuentan con una protección social desigual y siguen asumiendo mayoritariamente las responsabilidades familiares en detrimento de sus carreras profesionales.

El balance de 2019, tras un año desde el último análisis de datos sobre el empleo de las mujeres, realizado con motivo del 8 de marzo, arroja un resultado de ligera mejoría en aspectos como la actividad, la inactividad, la ocupación y el empleo, en los que la brecha de género se ha reducido levemente, mientras que en otros como el paro, la brecha de género crece respecto del año anterior.

En cuanto a la asunción de responsabilidades familiares, las trabajadoras siguen siendo una abrumadora mayoría en los permisos no retribuidos, como las excedencias, mientras que la presencia de los hombres en los permisos retribuidos experimenta un claro ascenso.

En retribuciones, la brecha sigue siendo muy alta y aunque los últimos datos oficiales de los que se dispone, que son de 2017, reflejan que la brecha se reduce respecto de 2016, aún no hemos alcanzado los niveles de 2008, en los que la brecha se situaba en un 21,87%, mientras que en 2019 contamos con una brecha de 21,92%.

Celebramos esta ligera mejoría, pero al mismo tiempo manifestamos la insuficiencia de la misma para poder hablar del comienzo de una etapa de recuperación de la igualdad entre hombres y mujeres, como sería deseable.

El retroceso sufrido en igualdad de género en la última década y la lentitud de los avances cuando éstos se producen, hacen cada vez más intolerable la situación de discriminación y desigualdad que sufren las mujeres injustamente.

Por todo ello, entendemos que es necesario que a través del Dialogo Social se adopten medidas que de forma efectiva puedan combatir y eliminar la desigualdad que sufren las mujeres en el empleo.

Las recientes disposiciones adoptadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, mejoran importantes aspectos normativos de la legislación de igualdad de género en el ámbito laboral, pero resultan insuficientes si no se acompañan de un adecuado desarrollo reglamentario y de otras medidas adicionales, imprescindibles para lograr resultados eficaces y efectivos en la consecución de la igualdad de género.

Es necesario lograr un incremento sustancial del empleo de las mujeres y que sea un empleo de calidad, eliminando los elementos de precariedad e infravaloración que caracterizan el empleo femenino, así como la segregación ocupacional, las dificultades en la promoción profesional y el acceso a puestos de responsabilidad, las desigualdades salariales y las deficiencias en el reparto de la atención de las responsabilidades familiares.

Es necesario abordar el desarrollo reglamentario de la normativa laboral en materia de igualdad de género, derogar la reforma laboral y recuperar el espacio perdido de la negociación colectiva, así adoptar medidas que faciliten y hagan posible la aplicación efectiva de la normativa laboral en materia de igualdad de género y de forma específica la adopción de una Ley de igualdad Salarial.

En materia de corresponsabilidad es también necesario contar con permisos retribuidos para el cuidado familiar, de carácter individual e intransferibles, para evitar el abandono temporal del empleo o la renuncia involuntaria a una promoción profesional para las mujeres, por dedicarse al cuidado de familiares, ya sean hijos, ascendientes u otros familiares.

Por ello es urgente y necesario:

- ✓ Hacer efectivo el diálogo social e impulsar la negociación colectiva, incrementar las políticas activas de empleo, adoptar medidas complementarias que faciliten y hagan posible la negociación y adopción de planes de igualdad en las empresas, así como la adopción de medidas de acción positiva dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo y en la protección social.

- ✓ Aprobar una ley de igualdad salarial que contribuya de forma eficaz a combatir la brecha salarial, eliminando la discriminación retributiva entre hombres y mujeres y en la protección social.
- ✓ Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.
- ✓ Seguir avanzando en la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y el Estado, que hagan posible la compatibilización del trabajo y los cuidados sin efectos negativos para las mujeres. Entre otras medidas, entendemos que se debe llevar a cabo cuanto antes la transposición de la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y vida profesional de los progenitores y los cuidadores, sin esperar el plazo de 3 años, (agosto 2022) que establece el texto comunitario, cuyo objetivo es aumentar el número de mujeres que se incorporan al mercado laboral, aumentar la frecuencia con la que los hombres se acogen a permisos relacionados con la familia y a fórmulas de trabajo flexible y brindar a los trabajadores la posibilidad de obtener un permiso para cuidar de familiares que necesitan ayuda.
- ✓ Poner en marcha un modelo educativo igualitario y fortalecer los servicios públicos, especialmente en Educación, Sanidad y Servicios Sociales, así como garantizar la existencia y viabilidad de infraestructuras públicas para la atención y cuidados de calidad, gratuitos o asequibles y adecuados, de niños y niñas, especialmente menores de 0 a 3 años y de personas mayores y/o en situación de dependencia.

1. ACTIVIDAD

La tasa de actividad femenina sigue siendo inferior a la masculina en casi 11 puntos.

- Pese a que en 2019 la tasa de actividad de las mujeres crece ligeramente y la brecha de género experimenta un leve descenso, situándose en 10,98 puntos, la brecha sigue siendo muy alta.
- A nivel nacional, en 2019, la tasa de actividad femenina ha experimentado un ligero incremento de 0,24 puntos respecto del año anterior, y la brecha de género entre mujeres y hombres disminuye 0,52 puntos, situándose la tasa de actividad de las mujeres en 10,98 puntos por debajo de la masculina.

La tasa de actividad femenina crece por primera vez en los últimos años, aunque lo hace muy levemente, pasando de un 53,06% en 2018 a un 53,30% en 2019. Aún es pronto para saber si en los próximos años el incremento de la tasa de actividad femenina se mantendrá.

A su vez, la brecha de género, es decir la diferencia con la tasa de actividad de los hombres, disminuye. En 2018 la diferencia entre la tasa de actividad masculina (64,56%) y la femenina (53,06%), se situaba en 11,5 puntos. En 2019 la diferencia entre ambas tasas es de 10,98 puntos (64,28% tasa masculina y 53,30% tasa femenina).

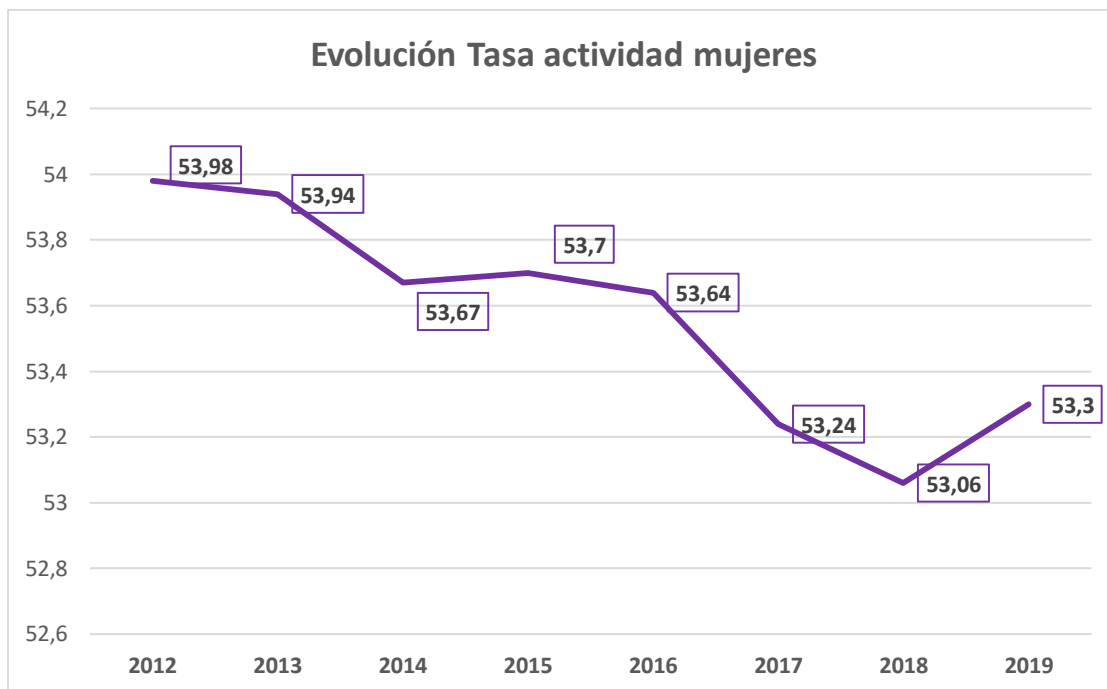
Pese a esta pequeña mejora, la diferencia entre hombres y mujeres en la tasa de actividad sigue siendo muy importante. Es necesario que en España se adopten medidas para favorecer el crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres y la eliminación de la brecha de género con los hombres, siguiendo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

En la tabla siguiente se recogen las cifras de la población activa por sexo y la diferencia o brecha entre mujeres y hombres de 2019.

Población activa y Tasas de actividad por sexo 2019				
Unidades: miles de personas				
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia Brecha
Población activa	23.027	12.273	10.754	1.519
Tasa actividad	58,64	64,28	53,30	10,98

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

En el gráfico siguiente se recoge la evolución de la tasa de actividad femenina desde 2012, en la que se refleja como en los últimos años la tendencia generalizada ha sido la de descenso de la misma, con la excepción del 2015 y 2019.



Fuente: elaboración UGT a partir de EPA/INE datos 2012-2019

➤ **La tasa de actividad de hombres y mujeres por CC.AA. La tasa de actividad femenina sigue siendo inferior a la masculina en todas las CC.AA.**

En el cuadro siguiente se recogen los datos de la tasa de actividad de hombres y mujeres por CC.AA., en el que se puede apreciar cómo la tasa de actividad femenina es inferior a la de los hombres en todos los casos y con independencia de la CC.AA. de que se trate.

Tasa de población activa por sexo y CC AA 2018/ 2019						
Comunidades Autónomas	Tasa de actividad hombres		Tasa de actividad mujeres		Brecha M/H	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Nacional	64,56	63,44	53,06	53,30	11,5	10,98
Andalucía	63,96	63,44	50,10	50,44	13,86	13,00
Aragón	64,54	65,46	53,01	53,18	11,53	12,28
Asturias	55,04	54,90	46,92	46,91	8,12	7,99
Baleares	69,86	69,49	59,06	59,39	10,80	10,10
Canarias	65,47	65,15	55,48	55,19	9,99	9,96
Cantabria	60,76	61,17	49,24	49,33	11,52	11,84
Castilla y León	60,59	60,76	48,68	49,08	11,91	11,68
Castilla La Mancha	66,08	65,43	51,43	51,51	14,65	13,92
Cataluña	66,61	66,41	56,26	56,99	10,35	9,42
Comunidad Valenciana	64,9	64,61	52,47	52,10	12,43	12,51
Extremadura	62,61	62,47	48,17	48,98	14,44	13,49
Galicia	57,52	57,59	49,38	49,08	8,14	8,51
Madrid	68,42	67,81	57,93	58,36	10,49	9,45
Murcia	66,51	66,41	52,22	51,94	14,29	14,47
Navarra	63,44	63,48	54,88	53,94	8,56	9,54
País Vasco	61,33	60,55	51,61	52,15	9,72	8,4
La Rioja	63,79	64,17	54,69	55,03	9,10	9,14
Ceuta*	65,73	67,33	52,20	48,80	13,53	19,33
Melilla*	70,62	67,11	54,50	53,76	16,12	13,35

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA/INE datos 2018-2019

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

Por CC.AA., la tasa de actividad de las mujeres en 2019, sigue siendo inferior a la de los hombres en todos los territorios, aunque ha experimentado un incremento en muchas de las CC.AA. respecto de 2018, con excepción de Asturias, Canarias, Comunidad Valenciana, Galicia, Murcia, Navarra, Ceuta y Melilla, en las que se ha registrado un ligero descenso.

En general, en 2019, en aquellas CCAA en las que se ha incrementado la tasa de actividad femenina, se ha reducido la brecha de género, salvo en el caso de Aragón, Cantabria y la Rioja, en las que pese a haber experimentado un incremento dicha tasa, la brecha sin embargo ha crecido muy ligeramente respecto del año anterior.

Por el contrario, en aquellas CC.AA. en las que la tasa de actividad femenina ha descendido respecto de 2018, la brecha ha aumentado, como Comunidad Valenciana, Galicia, Murcia, Navarra y Ceuta, con excepción de Asturias, Canarias y Melilla, en las que habiendo descendido la tasa de actividad femenina, también lo ha hecho la brecha de género. En el resto de CC.AA., **el descenso de la tasa de actividad de las mujeres ha ido acompañado de un incremento en la brecha de género de esta tasa.**

Las CCAA en las que la tasa de actividad de las mujeres es más alta, superando la media de la tasa de actividad femenina nacional, situada en 53,30% en 2019, son **Baleares (59,39%), Canarias (59,39%), Madrid (58,36%), Cataluña (56,99%), la Rioja (55,03%), Navarra (53,94%), y Melilla (53,76%)**. Respecto de 2018, son las mismas CC.AA., las que se mantienen con mayor tasa de actividad femenina.

Las CCAA con las tasas más bajas de actividad femenina son Asturias (46,91%), Ceuta (48,80%), Extremadura (48,98%), Castilla y León (49,08%), Galicia (49,08%) y Cantabria (49,33%).

El resto de las CC.AA. se encuentran entre el 50% y el 53,30% de tasa de actividad femenina.

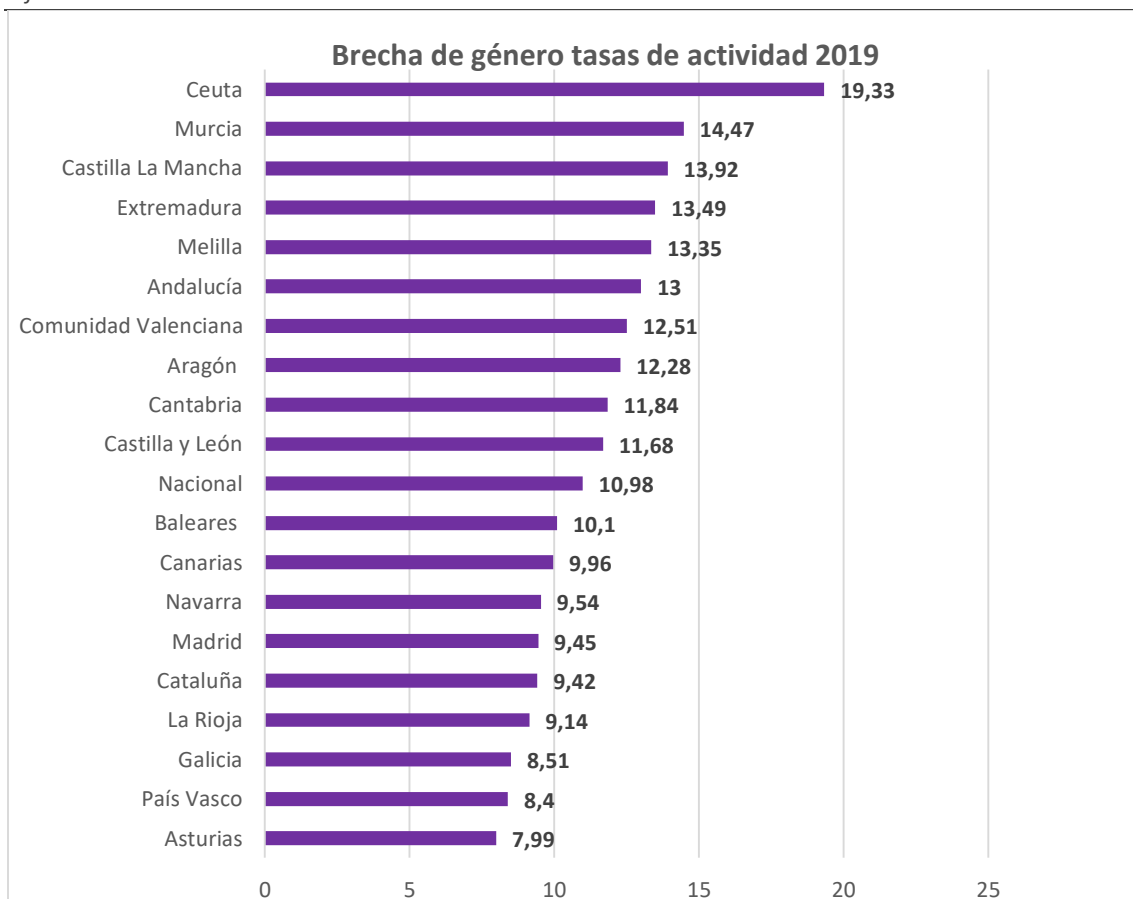
Las CC.AA. que han registrado mayores incrementos en la tasa de actividad femenina en 2019, respecto de 2018, son Extremadura (+0,81 puntos), Cataluña (+0,76 puntos), País Vasco (+0,54 puntos) y Madrid (+0,43 puntos), seguidas de Castilla y León, La Rioja, Andalucía, Baleares, Aragón, Cantabria y Castilla La Mancha, con incrementos entre 0,40 y 0,09 puntos.

Respecto de 2018, **las CC.AA que han registrado en 2019 un mayor descenso** de la tasa de actividad femenina son Ceuta (-3,4 puntos), Navarra (-0,94 puntos), y Melilla (-0,74 puntos), seguidas de Comunidad Valencia, Galicia, Canarias, Murcia y Aragón, con descensos entre 0,37 y 0,01 puntos.

Respecto a las brechas de género en la tasa de actividad entre mujeres y hombres por CCAA, las más elevadas se corresponden con Ceuta (19,33), Murcia (14,47) Castilla la Mancha (13,92), Extremadura (13,49), Melilla (13,35) y Andalucía (13).

Las brechas menores se encuentran en Asturias (7,99), País Vasco (8,40), Galicia (8,51) y Navarra (8,56), La Rioja (9,14), Cataluña (9,42), Madrid (9,45), y Navarra (9,54).

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



Fuente: Elaboración UGT a partir de EPA 2019/INE

2. INACTIVIDAD

Las mujeres constituyen el 58% de la población inactiva en España. La mayor presencia de mujeres en inactividad se encuentra entre la población a cargo de las labores del hogar y los cuidados familiares.

- **La mayor presencia de hombres inactivos se encuentra en la jubilación o prejubilación, mientras que la mayor presencia de mujeres inactivas se localiza en las labores del hogar.**

Los datos del año 2019, ponen de manifiesto que las mujeres son el 58% de las personas inactivas en España.

En 2019, según los datos de la EPA, hay 6.821.030 de hombres inactivos, frente a 9.421.130 de mujeres, es decir, hay 2.600.000 mujeres más inactivas que hombres, sin embargo las razones de esta inactividad son diferentes para ellos y ellas.

Por el motivo de inactividad, según la EPA, la mayor presencia de hombres inactivos está en la jubilación o prejubilación (más de cuatro millones: 4.035.380), mientras que la mayor presencia de mujeres inactivas está en las labores del hogar; más de tres millones de mujeres (3.271.700), que se dedican únicamente a cuidar del hogar y la familia; tareas éstas que no son remuneradas.

Del total de la población inactiva por labores del hogar (3.644.130 de personas), el 89,78% (3.271.700) son mujeres, frente al 12,22% (372.430) de hombres, de forma que cerca de una de cada tres mujeres que constan en la EPA como población inactiva, lo son por labores del hogar, en una proporción que multiplica casi por nueve a los hombres.

En relación con la inactividad por jubilación o prejubilación, 6.444.460 personas son inactivas por esta causa, es decir, un 39,68% del total de la población inactiva, de la que un 62,62% son hombres (4.035.380) frente a un 37,38% (2.409.080) son mujeres.

Por último, las mujeres tienen una mayor presencia que los hombres entre las personas inactivas por razón de estudios, por percibir una pensión distinta a la de jubilación, por incapacidad permanente o por realización de trabajos sociales, actividades benéficas, etc., sin remuneración.

Población inactiva desagregada por sexo y motivo de inactividad 2019

	Total hombres	Total mujeres	Diferencia H/M	% de mujeres s/ total población inactiva
Total	6.821,03	9.421,13	-2.600,1	58,00
Estudiante	1.354,93	1.450,85	-95,92	51,71
Jubilado o prejubilado	4.035,38	2.409,08	1.626,30	40,30
Labores del hogar	372,43	3.271,70	-2.899,27	89,78
Incapacitado permanente	613,73	642,78	-29,05	51,15
Perceptor pensión distinta de la de jubilación o prejubilación	166,83	1.471,35	-1.304,52	89,81
Realizó sin remuneración trabajos sociales, actividades benéficas, etc.	3,1	3,3	-0,2	51,36
Otras	274,63	172,05	102,58	38,52

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2019 Población inactiva

En cuanto a la brecha de género por motivos de inactividad, la más alta se corresponde con la inactividad por dedicación a las labores del hogar, en la que se encuadra el cuidado del hogar y de la familia, y en la que las mujeres, como ya hemos señalado con anterioridad, son abrumadoramente mayoría.

Respecto de 2018, el porcentaje de mujeres inactivas por labores del hogar en 2019 ha experimentado una leve reducción, pasando de un 90,35% en 2018, a un 89,78% en 2019; cifras éstas elevadísimas que ponen de manifiesto una vez más la enorme desigualdad que sigue existiendo entre mujeres y hombres en la asunción de las tareas domésticas y familiares y la negativa repercusión que tiene para las mujeres en su participación en el mundo laboral y en su vida personal y económica.

➤ **La diferencia entre mujeres y hombres por inactividad por labores del hogar, se pone de manifiesto en todas y cada una de las CC.AA.**

Las mujeres inactivas que se dedican a labores del hogar son mayoritarias respecto a los hombres con independencia del lugar en que residen, oscilando desde el 94,10 % en Castilla La Mancha, que tiene el porcentaje más elevado de mujeres inactivas por esta causa respecto de los hombres, hasta el 83,81% de Baleares, que tiene el porcentaje más bajo.

Las CC.AA. con los porcentajes más altos, superando la media nacional, y que le siguen a Castilla La Mancha con un 94,10%, son Cantabria con un 93,47%, Asturias con un 92,84%, Castilla y León con 92,77%, Aragón con 92,11%, Extremadura, con 91,53%, País Vasco, con 90,90%, Andalucía con 90,47%, Ceuta con 90,23% y Melilla con 90,06%.

Las CC.AA. con los porcentajes más bajos, y por debajo de la media nacional, son después de Baleares con 83,81%, Canarias con un 84,78%, Galicia con un 86,67%, Navarra con un 87,78%, Murcia con 88,04%, La Rioja con 88,71%, Cataluña con 88,92%, Comunidad Valenciana con 89,38% y Madrid con 89,68%.

En términos absolutos, el número más elevado de mujeres inactivas por labores del hogar por CC.AA. lo presenta Andalucía, con 683.225 mujeres, seguido de Madrid, con 423.075 mujeres y Cataluña, con 414.450. Y el número más reducido, Melilla, con 6.575, Ceuta con 7.850 y La Rioja con 20.475 mujeres.

La brecha de género más elevada en inactividad por labores del hogar se corresponde con Andalucía, Madrid y Cataluña, seguidas de Comunidad Valenciana, Castilla y León, Castilla La Mancha. Las más reducidas son las de Melilla, Ceuta, La Rioja, Navarra, Cantabria y Baleares.

En cuanto al porcentaje de mujeres inactivas por labores del hogar en las distintas CC.AA., en 2019 respecto de 2018, las variaciones son muy ligeras, habiendo experimentado un pequeño incremento Canarias, Cantabria, Castilla y León, Castilla La Mancha, Cataluña, Galicia y Melilla, mientras que en el resto de CC.AA. dicho porcentaje se ha reducido en ese mismo periodo.

Población inactiva por motivos de Labores del Hogar 2019 y % mujeres 2018 y 2019

Unidades: miles de personas

Comunidades autónomas	Totales	Total hombres	Total mujeres	Diferencias M/H	% mujeres población inactiva por labores hogar	
					2018	2019
Nacional	3.644,13	372,43	3.271,70	2.899,27	90,35	89,78
Andalucía	755,2	71,975	683,225	611,25	90,59	90,47
Aragón	100,15	7,875	92,25	84,375	92,87	92,11
Asturias	88,35	6,3	82,025	75,725	94,14	92,84
Baleares	84,95	13,7	71,2	57,5	86,54	83,81
Canarias	182,075	27,525	154,375	126,850	84,71	84,78
Cantabria	50,95	3,1	47,625	44,525	92,63	93,47
Castilla y León	216,5	15,6	200,85	185,25	91,83	92,77
Castilla La Mancha	199,875	11,775	188,075	176,3	93,70	94,10
Cataluña	466,10	51,475	414,45	362,975	88,91	88,92
Comunidad Valenciana	368,275	39,1	329,15	290,05	89,47	89,38
Extremadura	93,3	7,875	85,4	77,525	92,33	91,53
Galicia	195,775	28,1	169,675	141,575	85,72	86,67
Madrid	471,825	48,725	423,075	423,026	92,53	89,68
Murcia	125,425	15	110,425	95,425	90,80	88,04
Navarra	41,925	5,125	36,8	31,675	89,28	87,78
País Vasco	162,4	14,8	147,625	132,825	91,53	90,90
La Rioja	23,075	2,625	20,475	17,85	91,28	88,71
Ceuta*	8,7	0,875	7,85	6,975	93,99	90,23
Melilla*	7,3	0,725	6,575	5,85	87,50	90,06

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2019

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

- **En relación con el motivo de no buscar empleo de la población inactiva, en 2019, el 93,20% de las personas inactivas que no buscaron empleo por dedicarse al cuidado de niños o adultos, enfermos, discapacitados o mayores, eran mujeres.**

Cerca de medio millón de mujeres; 475.850, frente a 34.725 hombres, no buscan empleo por dedicarse al cuidado de niños o adultos, enfermos, discapacitados o mayores, y 1.159.750 de mujeres, frente a 109.325 hombres, no lo hacen por tener otras responsabilidades familiares o personales.

Estos datos ponen de manifiesto una vez más la brecha de género cuando se trata de la asunción de las responsabilidades familiares. En el caso de los hombres, los que declaran que su motivo para no buscar empleo es el cuidado de niños o adultos, enfermos, discapacitados o mayores sólo son un 6,80%, frente al 93,20% de mujeres, y en cuanto al motivo de no buscar empleo por otras responsabilidades familiares o personales, las mujeres constituyen el 91,38%, frente al 8,62% de los hombres.

En 2019, respecto del año anterior, estos porcentajes se han reducido ligeramente en ambos supuestos. En el caso del cuidado de niños o adultos, enfermos, discapacitados o mayores, la reducción ha sido de 0,26 puntos, ya que en 2018 el porcentaje era del 93,46% de mujeres. En el supuesto de otras responsabilidades familiares o personales, la reducción ha sido de 1,43 puntos, ya que en 2018 dicho porcentaje se situó en el 92,81% de mujeres.

Respecto al motivo de no buscar empleo porque consideran que no lo van a encontrar, las mujeres son el 69%, frente al 31% de los hombres. El efecto desánimo afecta precisamente a las mujeres debido a sus mayores dificultades para incorporarse y mantenerse en el mercado laboral.

Los datos ponen de manifiesto que en España se mantiene un gran déficit en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres y el Estado.

Población inactiva desagregada por sexo y motivo de no buscar empleo 2018/2019

Unidades: miles Personas

	Total hombres	Total mujeres	Diferencia	% de mujeres s/total población inactiva	
				2018	2019
Cree que no lo va a encontrar	87,175	194,35	-107,175	68,90	69
Estar afectado por una regulación de empleo	8,175	4,45	3,725	40,04	35,25
Enfermedad o incapacidad propia	901,15	830,95	70,2	48,15	47,97
Cuidar niños o adultos, enfermos, discapacitados o mayores	34,725	475,85	-441,125	93,46	93,20
Otras responsabilidades familiares o personales	109,325	1.159,75	-1.050,43	92,81	91,38
Estar cursando estudios o recibiendo formación	1.277,80	1.323,28	- 45,48	50,35	50,87
Estar jubilado	2.269,25	1.531,48	737,77	39,37	40,29
Otros motivos	289,55	1.254,25	-964,7	83,47	81,24
No sabe	13,275	12,6	0,675	57,51	48,70
No clasificable*	1.806.575	2.591.900	+785.325	58,93	58,99

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018-2019

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

3. OCUPACIÓN Y EMPLEO

La brecha de género en la ocupación disminuye en 2019 respecto de 2018, pero la población ocupada femenina sigue siendo muy inferior a la masculina.

➤ **En 2019 hay 1.711.300 mujeres menos ocupadas que hombres**

En 2019, la diferencia entre hombres y mujeres en la ocupación ha disminuido ligeramente, siendo 1.711.300 mujeres menos ocupadas que hombres. En 2018 esta diferencia era de 1.736.200 mujeres menos.

El incremento de la población femenina ocupada en 2019, en 237.950 mujeres más, respecto de 2018, al mismo tiempo que el incremento de la población ocupada masculina ha sido un poco más moderado que el femenino, ha supuesto un ligero descenso en la brecha de género con los hombres.

Pese a ello, en España, no sólo seguimos muy lejos de acercarnos a los objetivos de Europa 2020, en los que se establece un 75% de ocupación tanto para mujeres como para hombres en todos los Estados miembros, sino que también estamos muy lejos de lograr la eliminación de la brecha entre mujeres y hombres en la ocupación.

Población ocupada 2018/2018 por sexo

Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia H/M
2018	19.327.700	10.531.950	8.795.750	1.736.200
2019	19.778.700	10.745.000	9.033.700	1.711.300

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018/2019

- **La brecha de género en la tasa de empleo es de 11,5 puntos. Aunque disminuye ligeramente en 2019, en 0,17 puntos, respecto de 2018, continúa siendo muy alta.**

En 2019, la tasa de empleo de los hombres supone el 56,28%, frente al 44,78% de las mujeres, lo que implica la existencia de una brecha de 11,50 puntos de diferencia entre una y otra.

La situación respecto del año anterior mejora ligeramente al reducirse la brecha en 0,17 puntos, como consecuencia del incremento de la tasa de empleo femenino, pasando de un 44,03% en 2018 a un 44,78% en 2019, al mismo tiempo que el crecimiento de la tasa de empleo masculina ha sido más moderado que el femenino.

Tasas de empleo por sexo 2018/2019				
Año	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Brecha
2018	49,70	55,70	44,03	11,67
2019	50,37	56,28	44,78	11,50

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018/2019

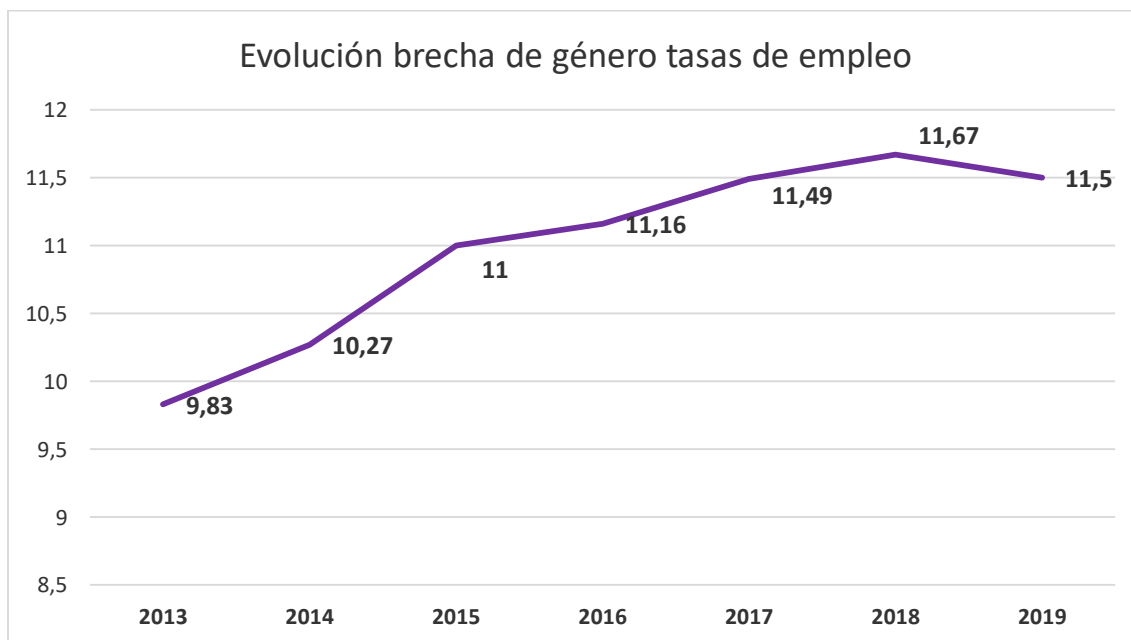
La tendencia del incremento de la brecha de género en el empleo desde 2013, parece haberse roto en 2019, registrando el primer descenso en muchos años. Sin embargo, el descenso es tan mínimo que la brecha en 2019, situada en 11,50 puntos, aún no ha alcanzado los niveles ni tan siquiera de 2017 (con una brecha de 11,49), y se encuentra muy alejada de los de 2014 y 2013, en los que dicha brecha se situaba en 10,27 y 9,38 puntos respectivamente.

Las siguientes tablas muestran como la tasa de empleo de las mujeres se recupera más lentamente que la de los hombres, y como la brecha de género no ha dejado de aumentar desde 2013 hasta 2019 en que por primera vez en mucho tiempo se ha reducido aunque muy ligeramente.

Evolución brecha de género de la tasa de empleo 2013-2019							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Hombres	49,39	50,30	52,05	53,33	54,60	55,70	56,28
Mujeres	39,56	40,03	41,05	42,17	43,11	44,03	44,78
Brecha	9,83	10,27	11	11,16	11,49	11,67	11,50

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA INE Población ocupada

El siguiente gráfico visualiza el crecimiento de la brecha de género en las tasas de empleo masculino y femenino desde 2013, hasta 2019, en que por primera vez desciende.



Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA INE Población ocupada

➤ Tasa de empleo por CC.AA.

En relación con **las tasas de empleo por CC.AA.**, sólo siete de ellas presentan una **tasa de empleo femenino superior a la tasa media nacional**, siendo Madrid, con un 51,66%, Baleares, con un 51,51%, y Cataluña, con un 50,43%, las que presentan una tasa de empleo femenino más alta, seguidas de La Rioja (49,65%), Navarra (48,98%), País Vasco (47,23%), y Aragón (47,06%).

Las Comunidades que registran la **tasa de empleo femenino más baja, encontrándose por debajo de la media nacional**, son Ceuta con un 34,32%, Extremadura con un 35,42%, Melilla con un 36,20% y Andalucía con un 37,72%, seguidas de Asturias (39,69%), Castilla La Mancha (40,56%), Castilla y León (42,42%), Murcia, (42,48%), Galicia (42,78%), Canarias (43,13%), Comunidad Valenciana (43,32%) y Cantabria (43,90%).

Total tasa de empleo por sexo y CCAA 2018/2019

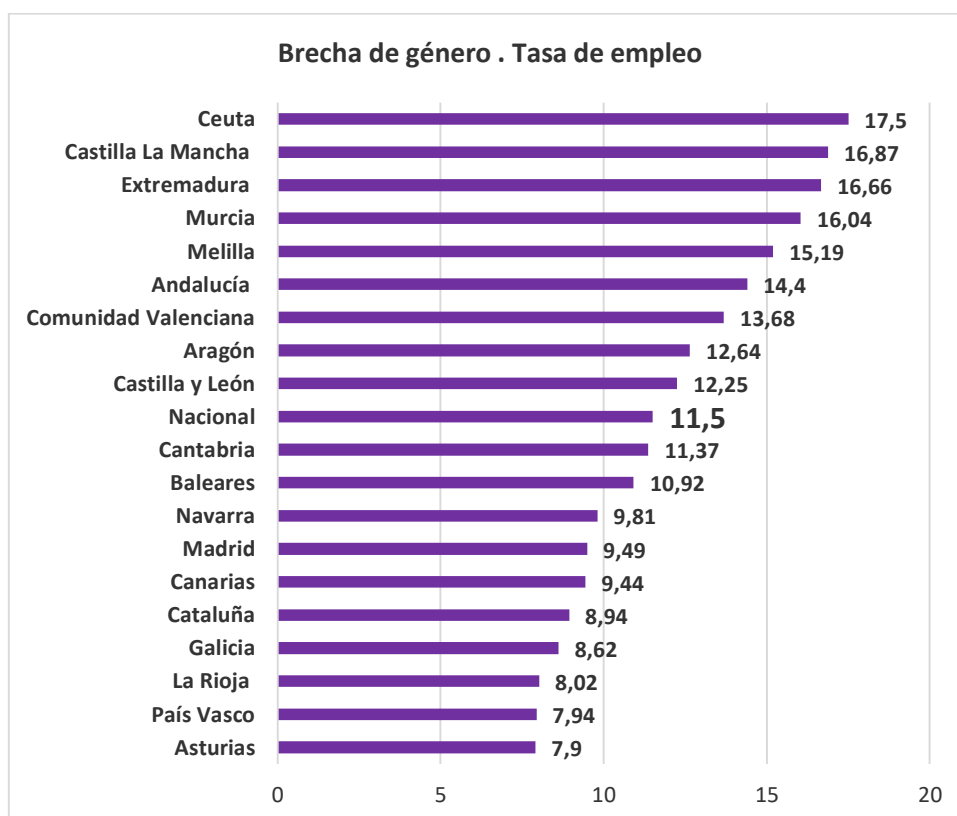
Comunidades autónomas	Total Tasa empleo		Tasa empleo hombres		Tasa empleo mujeres		Brecha M/H	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Nacional	49,7	50,37	55,70	56,3	44,03	44,8	11,67	11,5
Andalucía	43,81	44,76	51,32	52,12	36,60	37,72	14,72	14,4
Aragón	52,44	53,27	58,52	59,7	46,56	47,06	11,96	12,64
Asturias	43,86	43,50	48,23	47,59	39,92	39,69	8,31	7,9
Baleares	56,98	56,84	61,45	62,33	52,54	51,41	8,86	10,92
Canarias	48,28	47,78	53,10	52,57	43,60	43,13	9,5	9,44
Cantabria	48,96	49,39	55,17	55,27	43,15	43,90	12,02	11,37
Castilla y León	47,94	48,45	54,32	54,67	41,76	42,42	12,56	12,25
Castilla La Mancha	48,09	49,03	57,10	57,43	39,06	40,56	18,04	16,87
Cataluña	54,23	54,77	59,32	59,37	49,46	50,43	9,86	8,94
Comunidad Valenciana	49,42	50,00	55,81	57,00	43,30	43,32	12,51	13,68
Extremadura	42,24	43,66	50,48	52,08	34,18	35,42	16,3	16,66
Galicia	45,98	46,89	50,20	51,40	42,11	42,78	8,09	8,62
Madrid	55,21	56,16	60,46	61,15	50,48	51,66	9,98	9,49
Murcia	49,37	50,44	57,59	58,52	41,26	42,48	16	16,04
Navarra	53,17	53,80	57,69	58,79	48,79	48,98	8,9	9,81
País Vasco	50,66	51,04	55,14	55,17	46,53	47,23	8,61	7,94
La Rioja	53	53,58	57,98	57,67	48,21	49,65	9,77	8,02
Ceuta*	41,74	43,07	50,69	51,82	33,23	34,32	17,46	17,5
Melilla*	46,64	44,17	55,40	52,11	37,29	36,20	18,11	15,19

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2018 2019 Población ocupada

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

En cuanto a **la brecha de género**, las CC.AA. que cuentan con las **brechas más acusadas en las tasas de empleo, en 2019**, son Ceuta, con una diferencia de 17,5 puntos, Castilla La Mancha, con 16, 87 puntos, Extremadura con una brecha de 16,66 puntos, Murcia, con 16,04 puntos, y Melilla, con 15,19 puntos, seguidas de Andalucía con 14,4 puntos, Comunidad Valenciana, con 13,68 puntos, Aragón con 12,64 puntos y Castilla y León con 12,25 puntos; todas ellas por encima de la media nacional.

Las Comunidades con una **menor brecha, y por debajo de la media nacional**, son Asturias, con 7,9 puntos de diferencia, País Vasco con 7,94 puntos, La Rioja con 8,02, Galicia con 8,62 y Cataluña con 8,94, seguidas de Canarias con 9,44, Madrid con 9,49 puntos, Navarra con 9,81 Baleares con 10,92 puntos y Cantabria con 11,37 puntos.



Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2019 Población ocupada

4. EL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL: UN FACTOR MUY IMPORTANTE DE LA PRECARIEDAD Y LA DESIGUALDAD DEL EMPLEO FEMENINO

En el empleo a tiempo parcial se reduce la brecha de género en 0,72 puntos en 2019, respecto de 2018, pero sigue siendo un empleo mayoritariamente femenino.

- El 74,17% del empleo a tiempo parcial es femenino, frente al 25,83% del que ocupan los hombres.

En 2019 el 74,17% del trabajo a tiempo parcial lo desempeñaron mujeres, porcentaje algo inferior al registrado en 2018 en el que fue del 74,53%. En términos absolutos, en 2019, 2.148.350 mujeres trabajaron a tiempo parcial frente a 748.250 hombres, siendo 1.400.070 mujeres más que de hombres las que ocuparon este tipo de empleo.

Respecto de 2018, la brecha de género ha descendido ligeramente en 0,72 puntos, situándose en 48,34 puntos en 2019. En 2018 la brecha era de 49,06 puntos.

Pese a este descenso, el empleo a tiempo parcial sigue siendo mayoritariamente femenino. Los datos del INE de 2019 siguen poniendo de manifiesto la notable desigualdad que existe entre hombres y mujeres en el empleo a tiempo parcial.

Estos datos resultan muy preocupantes si tenemos en cuenta que el trabajo a tiempo parcial, es mayoritariamente no elegido voluntariamente, en su inmensa mayoría mujeres, y que la regulación del mismo supone menores ingresos retributivos para las mujeres, una menor protección social, y mayores dificultades de acceso para las prestaciones contributivas del Sistema de Seguridad Social.

- **Por el contrario, cuando se trata de trabajo a tiempo completo, el porcentaje de mujeres es inferior al de los hombres.**

En 2019, el porcentaje de mujeres con empleo a tiempo completo es del 40,78%, frente al 59,22% de hombres, porcentajes que se han incrementado ligeramente, ya que en 2018, del empleo a tiempo completo, el 40,53% eran mujeres, frente al 59,44% de hombres.

La brecha de género en 2019 ha experimentado un tenue descenso de 0,51 puntos, pasando de 18,94 puntos en 2018, a 18,43 puntos en 2019.

Población ocupada por sexo y tipo de jornada 2018/2019						
Unidades: Miles de personas						
		Hombres	Mujeres	Diferencia H/M	%Mujeres/total	Brecha
Tº completo	2018	9.810,85	6.686,2	3.124,65	40,53	18,94
	2019	9.997,38	6.885,35	3.112,03	40,78	18,43
Tº parcial	2018	721,1	2.109,55	1.388,45	74,53	49,06
	2019	748,28	2.148,35	1.400,07	74,17	48,34

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018/2019

- **A nivel de Comunidades Autónomas, el empleo a tiempo parcial es también un empleo mayoritariamente femenino en todos los territorios, mientras que en el empleo a jornada completa el número de mujeres es siempre inferior al de los hombres.**

En todas las Comunidades, en la ocupación a jornada completa son menos las mujeres que los hombres. Y en la ocupación a jornada parcial, la situación se invierte, siendo las mujeres con empleo a tiempo parcial mayoría.

En la jornada a tiempo parcial, las Comunidades con los porcentajes más altos de ocupación a tiempo parcial de las mujeres, respecto del total de hombres y mujeres en cada CC.AA. a tiempo parcial, son Cantabria con un 80,56%, La Rioja con 80,54%, País Vasco con 78,27%, Castilla La Mancha con 77,85%, y Asturias con 77,23%. En el extremo contrario, Melilla con un 57,58%, Ceuta con 58,54%, Canarias con un 69,26%, Baleares con un 69,99%, son las comunidades que tienen el porcentaje más bajo de mujeres ocupadas a tiempo parcial.

En 2019, respecto de 2018, la mayoría de las CC.AA han registrado un descenso del porcentaje de mujeres ocupadas a tiempo parcial, con excepción de Andalucía, Cantabria, Castilla y León, Murcia y País Vasco, en las que se ha incrementado.

Las diferencias entre hombres y mujeres en la ocupación a tiempo parcial, se reducen en la mitad aproximadamente de las de las CC.AA. en 2019, respecto de 2018, con excepción de Andalucía, Castilla La Mancha, Cataluña, Madrid, Murcia, País Vasco y La Rioja, en las que la diferencia aumenta respecto del año anterior.

Ocupados por sexo, CC AA y jornada a tiempo parcial 2018/2019

Unidades: miles de personas

Comunidades Autónomas		Totales	Total hombres	Total mujeres	Diferencias M-H	% de mujeres s/total ocupados tiempo parcial
Nacional	2018	2.830,65	721,1	2.109,55	1.388,45	74,53
	2019	2.896,6	748,3	2.148,4	1.400,1	74,17
Andalucía	2018	482	127,35	354,65	227,3	73,58
	2019	480,3	119	361,3	242,3	75,22
Aragón	2018	88,675	19,075	69,6	50,525	78,49
	2019	80,9	19,4	61,5	42,1	76,02
Asturias	2018	58,4	12,95	45,45	32,5	77,83
	2019	53,6	12,2	41,4	29,2	77,23
Balears	2018	67,6	16,875	50,725	33,85	75,04
	2019	72,3	21,7	50,6	28,9	69,99
Canarias	2018	121,725	35,275	86,45	51,175	71,02
	2019	117,1	36	81,1	45,1	69,26
Cantabria	2018	36,3	8,2	28,1	19,9	77,41
	2019	36	7,1	29	21,9	80,56
Castilla y León	2018	152,15	35,875	116,275	80,4	76,42
	2019	149,7	35	114,7	79,7	76,62
Castilla La Mancha	2018	109,5	24,125	85,375	61,25	77,97
	2019	118,3	26,2	92,1	65,9	77,85
Cataluña	2018	474,425	127,325	347,1	219,775	73,16
	2019	503,8	136,6	367,3	230,7	72,91
Comunidad Valenciana	2018	326,075	88,75	237,325	148,575	72,78
	2019	333,4	136,6	240,8	104,2	72,23
Extremadura	2018	60,825	12,9	47,925	35,025	78,79
	2019	62,1	15,2	46,9	31,7	75,52
Galicia	2018	145,725	33	112,725	79,725	77,35
	2019	155,6	38,6	117	78,4	75,19
Madrid	2018	392,625	103,35	289,275	185,925	73,68
	2019	409	111,1	298	186,9	72,86
Murcia	2018	88,4	25,675	62,725	37,05	70,96
	2019	90,4	25	65,4	40,4	72,35
Navarra	2018	45,975	8,45	37,525	29,075	81,62
	2019	48,3	11,5	36,9	25,4	76,40
País Vasco	2018	150,6	35,1	115,5	80,4	76,69
	2019	156,5	34	122,5	88,5	78,27
La Rioja	2018	21,3	3,95	17,35	13,4	81,46
	2019	22,1	4,3	17,8	13,5	80,54
Ceuta*	2018	4,4	1,575	2,825	1,25	64,20
	2019	4,1	1,6	2,4	0,8	58,54
Melilla*	2018	3,95	1,25	2,7	1,45	68,35
	2019	3,3	1,4	1,9	0,5	57,58

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018/2019.*Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

Las Comunidades con el porcentaje más elevado de mujeres ocupadas a **jornada completa** en relación con el total de hombres y mujeres empleados a tiempo completo en cada Comunidad Autónoma, son Madrid con el 44,72%, Asturias con 43,42%, Cataluña con el 43,04% y Galicia con el 43,03%, mientras que las Comunidades con el porcentaje más bajo son Extremadura, con un 34,54%, Castilla La Mancha con un 35,22%, y Ceuta con un 36,36.

En 2019, respecto de 2018, la mayoría de las CC.AA. registran un incremento del empleo femenino a tiempo completo, con excepción de Baleares, Comunidad Valenciana, Galicia y País Vasco, en las que se produce un descenso respecto del año anterior.

Las diferencias entre hombres y mujeres en la ocupación a tiempo completo, se reducen en la mitad aproximadamente de las de las CC.AA. en 2019, respecto de 2018, con excepción de Andalucía, Baleares Cantabria, Comunidad Valenciana, Galicia, Murcia, País Vasco y Ceuta, en las que dicha diferencia se incrementa respecto del año anterior.

Ocupados por sexo, CC AA y jornada a tiempo completo 2018/2019

Unidades: miles de personas

Comunidades Autónomas		Totales	Total hombres	Total mujeres	Diferencia H-M	% de mujeres s/total ocupados tiempo parcial
Nacional	2018	16.497,05	9.810,85	6.686,2	3.124,65	40,53
	2019	16.882,75	9.997,38	6.885,35	5.887,97	40,78
Andalucía	2018	2.548,8	1.610,375	938,425	671,95	36,82
	2019	2.639,43	1.658,03	981,4	676,63	37,18
Aragón	2018	485,125	295,3	189,825	105,475	39,13
	2019	506,65	303,725	202,9	100,825	40,05
Asturias	2018	333,475	191,475	142	49,475	42,58
	2019	333,4	188,65	144,75	43,9	43,42
Baleares	2018	492,5	282,775	209,725	73,05	42,58
	2019	498,9	289,425	209,450	79,98	41,98
Canarias	2018	775,425	450,825	324,6	126,225	41,86
	2019	788,75	454,85	333,95	120,9	42,34
Cantabria	2018	204,725	123,225	81,5	41,725	39,81
	2019	207,8	124,9	83	41,9	39,94
Castilla y León	2018	830,6	512,2	318,4	193,8	38,33
	2019	841,1	515,2	325,9	189,3	38,75
Castilla La Mancha	2018	695,425	454,425	241	213,425	34,66
	2019	706,8	458	248,9	209,1	35,22
Cataluña	2018	2.887,8	1.654,625	1.233,75	421,450	42,70
	2019	2.936,9	1.673	1.263,9	409,1	43,04
Comunidad Valenciana	2018	1.716,825	1.038,975	677,850	361,125	39,48
	2019	1.753,9	1.069,7	684,2	385,5	39,01
Extremadura	2018	318,1	210,975	107,125	103,850	33,68
	2019	328,6	215,2	113,5	101,7	34,54
Galicia	2018	931,85	529,55	402,3	127,25	43,17
	2019	939,6	535,3	404,3	131	43,03
Madrid	2018	2.598,3	1.447,75	1.150,55	297,2	44,28
	2019	2.690	1.487,1	1.202,9	284,2	44,72
Murcia	2018	503,875	317,425	186,45	130,975	37,00
	2019	523,4	328,6	194,8	133,8	37,22
Navarra	2018	236,2	142,22	93,97	48,25	39,79
	2019	240,6	143,9	96,8	47,1	40,23
País Vasco	2018	772,95	447,325	325,625	121,7	42,13
	2019	779,7	451,7	327,9	123,8	42,05
La Rioja	2018	116,725	70,075	46,65	23,425	39,97
	2019	118,6	69,9	48,7	21,2	41,06
Ceuta*	2018	23,05	14,675	8,375	6,3	36,33
	2019	24,2	15,4	8,8	6,6	36,36
Melilla*	2018	25,225	16,625	8,6	8,025	34,09
	2019	24,5	15	9,5	5,5	38,78

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018/2019

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

5. PARO

Las cifras de paro descienden pero la brecha de género aumenta en 2019 respecto de 2018.

- Hay 192.200 mujeres más que de hombres en el paro. La brecha de género en la tasa de desempleo aumenta 0,24 puntos en 2019 por el desigual descenso del desempleo en hombres y mujeres.

En 2019, según datos del INE, hay 1.720.000 mujeres en paro frente a 1.527.800 hombres, de forma que hay 192.200 mujeres más que de hombres en paro.

Pese a que tanto las **cifras de paro** femenino como masculino descendieron en 2019 respecto de 2018, **la brecha de género** en el paro ha aumentado de manera que mientras que en 2018 había 129.975 mujeres más que de hombres en el paro, en 2019 la cifra se ha elevado a 192.200 mujeres más que de hombres.

Ello puede deberse en buena medida al desigual descenso del paro masculino y femenino, ya que mientras que el paro descendió en 146.775 hombres en 2019 respecto del año anterior, el descenso del paro femenino se cifró en tan sólo 84.550 mujeres.

Población en paro por sexo 2018/2019				
	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia M-H
2018	3.479.125	1.674.575	1.804.550	129.975
2019	3.247.800	1.527.800	1.720.000	192.200

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018/2019

En cuanto a la **tasa de paro**, en 2019 se sitúa en un 14,11%, por lo que presenta un descenso respecto del año anterior de 1,15 puntos porcentuales, ya que en 2018 se situaba en un 15,26%.

La **tasa de paro femenina** desciende de un 17,03% de 2018, a un 16% en 2019 (1,03 puntos porcentuales), mientras que la tasa de paro masculina desciende de un 13,72% a un 12,45% (1,27 puntos porcentuales), por lo que el descenso de paro masculino es mayor que el femenino.

Como consecuencia de este desigual descenso, **la brecha de género en la tasa de paro ha aumentado en 2019 en 0,24 puntos.**

Tasa de paro por sexo 2018/2019

	Total	Hombres	Mujeres	Diferencia M-H
2018	15,26%	13,72%	17,03%	3,31
2019	14,11%	12,45%	16%	3,55

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018/2019

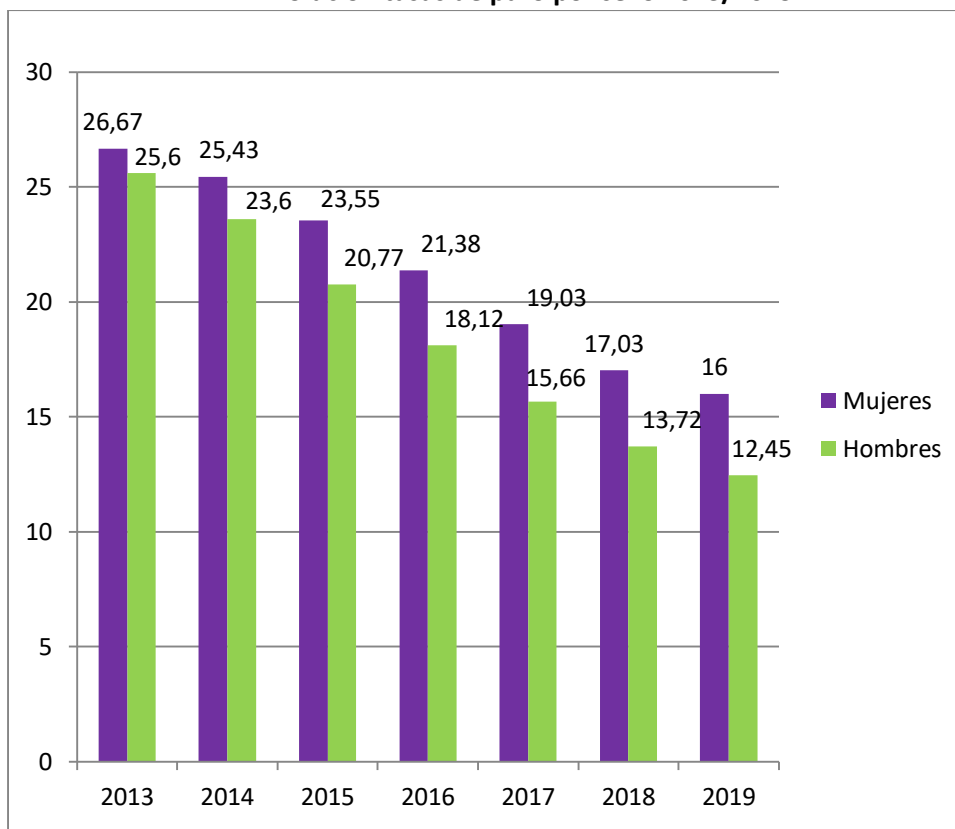
En cuanto a la **evolución de las tasas de paro de mujeres y hombres desde 2013**, se observa que la tasa de paro masculina, que se situó en ese año, en 2013, en un 25,6%, ha pasado en 2019 a 12,45%, descendiendo en ese periodo en 13,15 puntos, mientras que la tasa de paro femenina, entre 2013 (26,67%) y 2019 (16%) ha descendió 10,7 puntos, lo que muestra que el descenso del paro masculino es mayor que el femenino y que la recuperación del empleo no afecta por igual a hombres y mujeres, siendo más favorable para los hombres.

Evolución tasas de paro por sexo 2013-2019

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Mujeres	26,67%	25,43%	23,55%	21,38%	19,03%	17,03%	16%
Hombres	25,6%	23,6%	20,77%	18,12%	15,66%	13,72%	12,45%

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2013-2019

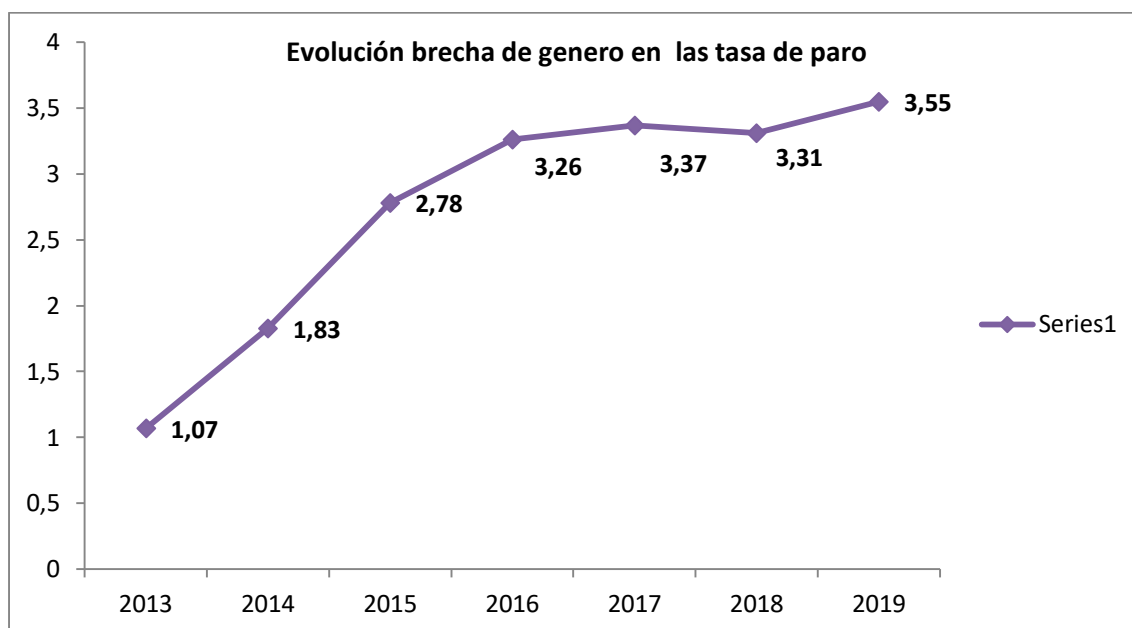
Evolución tasas de paro por sexo 2013/2019



Por lo que respecta a la **evolución de la brecha de género en las tasa de paro**, ésta continua creciendo desde 2014 sin parar, situándose en 2019 en 3,55 puntos.

Evolución brecha de paro por sexo 2013-2019							
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Brecha	1,07	1,83	2,78	3,26	3,37	3,31	3,55

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2013-2019



➤ El paro por CC.AA.

Si analizamos las tasas de paro de mujeres en las **Comunidades Autónomas**, las tasas más altas de paro femenino en 2019 se encuentran en Melilla (32,72%) Ceuta (29,67%), Extremadura (27,69%) y Andalucía (25,22%), Canarias 21,87% y Castilla La Mancha (21,27%) y las más bajas en Navarra (9,21%), País Vasco (9,43%), La Rioja (9,76%), Cantabria (11,01%), Aragón (11,49%), Madrid (11,48%), y Cataluña (11,51%).

En todas las Comunidades la tasa de paro femenino es mayor que la de paro masculino, con excepción de La Rioja, que presenta una tasa de paro de mujeres de 9,76%, frente a una tasa de paro masculina de 10,13%.

Respecto de 2018, la tasa de paro femenino en 2019 desciende en todas las Comunidades, con excepción de Asturias, Baleares y Melilla, en las que dicha tasa aumenta.

En cuanto a la brecha de género, en 2019, oscila entre 0,37 puntos de la Rioja y 11,09 de Extremadura. Respecto de 2018, aumenta la brecha en casi la mitad de las Comunidades como

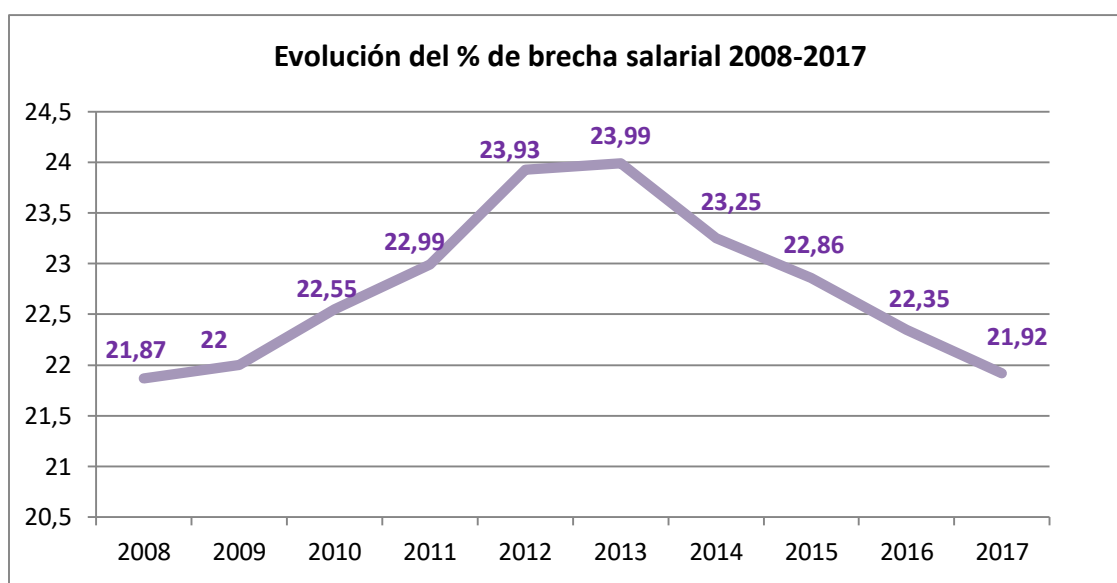
Andalucía, Baleares, Canarias, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia, Madrid, País Vasco y Melilla, presentando un descenso en el resto.

Tasas de paro por sexo y CC AA 2018/2019						
Comunidades Autónomas	Tasa paro Hombres		Tasa paro mujeres		Brecha	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Nacional	13,72	12,45	17,03	16	3,31	3,55
Andalucía	19,76	17,83	26,94	25,22	7,18	7,39
Aragón	9,33	8,80	12,169	11,49	2,83	2,69
Asturias	12,36	13,30	14,92	15,13	2,56	1,83
Baleares	12,14	10,34	11,13	13,54	1,01	3,2
Canarias	18,90	19,31	21,43	21,87	2,53	2,56
Cantabria	9,22	9,64	12,35	11,01	3,13	1,37
Castilla y León	10,36	10,02	14,21	13,58	3,85	3,56
Castilla La Mancha	13,59	12,23	24,06	21,27	10,47	9,04
Cataluña	10,95	10,59	12,09	11,51	1,14	0,92
Comunidad Valenciana	14,01	11,80	17,46	16,86	3,45	5,06
Extremadura	19,38	16,60	29,06	27,69	9,68	11,09
Galicia	12,39	10,75	14,36	12,84	1,97	2,09
Madrid	11,62	9,91	12,85	11,48	1,23	1,57
Murcia	13,40	11,88	20,98	18,22	7,58	6,34
Navarra	9,09	7,40	11,09	9,21	2	1,81
País Vasco	10,09	8,89	9,84	9,43	0,25	0,54
La Rioja	9,11	10,13	11,86	9,76	2,75	0,37
Ceuta	22,85	22,98	36,18	29,67	13,33	6,69
Melilla	21,58	22,33	31,57	32,72	9,99	10,39

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2018/2019

6. Retribuciones

La última brecha salarial conocida 21,92 % (2017), se reduce al nivel del 2008, pero no es garantía de una reducción consolidada.



La última brecha salarial que hemos conocido, corresponde a 2017 y se sitúa en 21,92 %. Por cuarto año consecutivo desciende unas décimas y se equipara casi a la brecha de 2008. Los siete millones de mujeres asalariadas en 2017, tuvieron unas ganancias medias que no llegaban a los 21.000 euros brutos anuales, mientras que los más de ocho millones de hombres asalariados, de media percibieron cantidades superiores a los 26.000 euros anuales.

La brecha salarial ha disminuido algo menos de medio punto respecto al año anterior. Ello es debido, a que el salario medio de las mujeres aumentó en 476,44 euros, **diez euros más** que el de los hombres, cuya subida media se alzó en 467,41 euros anuales.

Evolución de la Ganancia Media Anual Bruta desagregada por sexo y porcentajes de brecha salarial, en relación a la Población Asalariada					
Año	MUJERES		% Brecha Salarial	HOMBRES	
	Ganancia Media Anual	Población Asalariada		Población Asalariada	Ganancia Media Anual
2008	18.910,62	7.521.400	21,87	9.339.800	24.203,33
2009	19.502,02	7.315.400	22,00	8.565,800	25.001,05
2010	19.735,22	7.279.600	22,55	8.312.700	25.479,74
2011	19.767,59	7.258.200	22,99	8.136.000	25.667,89
2012	19.537,33	6.999.000	23,93	7.574.400	25.682,05
2013	19.514,58	6.795.400	23,99	7.273.800	25.675,17
2014	19.744,82	6.874.800	23,25	7.411.000	25.727,24
2015	20.051,58	7.065.200	22,86	7.708.300	25.992,76
2016	20.131,41	7.276.900	22,35	7.951.300	25.924,43
2017	20.607,85	7.512.900	21,92	8.202.100	26.391,84

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

7. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

- En los permisos para cuidados de familiares no retribuidos siguen siendo una inmensa mayoría las mujeres, mientras que en los permisos retribuidos aumenta la presencia de los hombres.

Permiso por nacimiento

En el año 2019, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica la legislación en materia de permisos, estableciendo, de forma progresiva, la equiparación de la duración de los permisos por nacimiento de hija o hijo para ambos progenitores.

Con esta nueva normativa se da un paso importante en la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, en la promoción de la conciliación y en el principio de la corresponsabilidad entre ambos progenitores.

Este nuevo permiso por nacimiento y cuidado de menor sustituye a la antigua prestación por maternidad y paternidad y entró en vigor el 1 abril de 2019.

El permiso de nacimiento para madre biológica sigue siendo 16 semanas, 6 semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto. Y el resto, 10 semanas, las puede disfrutar

en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida desde que terminan las 6 semanas obligatorias hasta que el menor cumpla 12 meses.

El otro progenitor también tiene derecho a un permiso para el cumplimiento de los deberes de cuidado del hijo y que en el año 2019 han sido de 8 semanas. 2 semanas obligatorias a continuación del nacimiento y el resto, 6 semanas, también se pueden disfrutar en periodos semanales de forma acumulada o interrumpida desde que terminan las 2 semanas obligatorias hasta que el menor cumpla 12 meses.

En el año 2020 el 2º progenitor tiene derecho a un permiso de 12 semanas y en enero del 2021, cada uno de los progenitores dispondrá de 16 semanas, con carácter individual e intransferible.

Hasta que se produzca la total equiparación en el año 2021 para ambos progenitores, se mantiene la posibilidad de cesión de la madre biológica a favor del 2º progenitor, de 4 semanas en el 2019. Y en el 2020 solo se podrán ceder 2 semanas.

El siguiente cuadro hacemos un resumen del número de prestaciones reconocidas por la de Seguridad Social en el año 2019, de maternidad, paternidad y por nacimiento y cuidado de menor.

Total prestaciones Seguridad Social 2019				
Prestaciones maternidad /paternidad				
	Total por permiso maternidad	Percibidas por la madre	Percibidas por el padre por cesión de la madre	Total por permiso por paternidad
Enero marzo	65.386	64.196	1.190	70.705
Prestación por nacimiento y cuidado del menor				
Abril diciembre	Primer progenitor		Segundo progenitor	
	Total por permiso del primer progenitor	Percibidas por primer progenitor	Percibidas por el 2º progenitor por cesión del 1º progenitor	Total por permiso del segundo progenitor
	185.077	182.272	2.805	235.472

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

De enero a marzo de 2019, se reconocen 65.386 prestaciones de maternidad, de las cuales más del 98% fueron disfrutadas por mujeres. La cesión de la madre al 2º progenitor o padre, ha sido de 1.190, solo un 1,82% de los procesos han sido compartidos por los dos progenitores.

Y se reconocieron 70.7605 prestaciones de paternidad, con lo cual hubo 5.319 prestaciones más de paternidad, un 8,13%, más que de maternidad en el primer trimestre del año 2019.

Desde abril a diciembre, se han reconocido 185.077 prestaciones por nacimiento y cuidado del menor para el primer progenitor, habitualmente la madre, y 235.472 prestaciones para el 2º progenitor (en la mayoría de los casos el padre), es decir hubo 50.395 prestaciones más para el 2º progenitor, un 7,22%, que para el 1º progenitor.

De las 185.077 prestaciones del primer progenitor, 2.805 han sido compartidas con el segundo, pero hay que tener en cuenta que, en ese periodo, el 2º progenitor ya disfruta de 8 semanas.

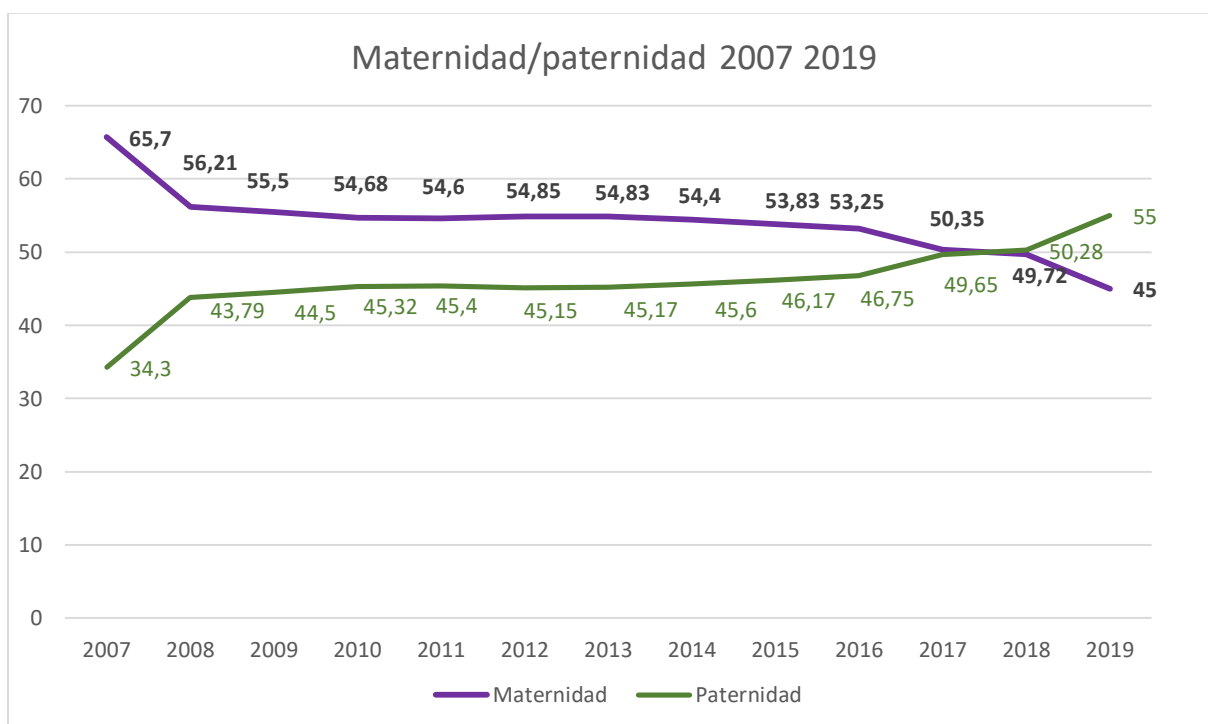
Estos datos del año 2019 ponen de manifiesto que posiblemente los hombres, al tener mayores tasas de empleo y ocupación, sea más fácil para ellos poder cumplir los requisitos para acceder a la prestación de la Seguridad Social y que cuando no ven mermados sus ingresos y tienen garantías de no perder el puesto de trabajo, acceden a los permisos de cuidados.

Si observamos la evolución desde año 2007, año en que se crea el permiso de paternidad, vemos que en relación a las prestaciones de maternidad han ido descendiendo y el número de prestaciones de paternidad ha ido aumentando.

En el año 2017 se reducen las diferencias entre ambas prestaciones significativamente año en el entro en vigor la duración de paternidad de 4 semanas, después de 9 años de retraso.

En el año 2018 en el que la duración del permiso de paternidad aumentó a 5 semanas de duración, la diferencia se invierte y hay más prestaciones de paternidad que de maternidad; 50,28% de paternidad frente al 49,72% de maternidad (0,56 puntos), diferencia que se traduce en casi 3.000 prestaciones más de paternidad que de maternidad.

En el año 2019, con 8 semanas para el padre o segundo progenitor, se reconocen 55% prestaciones para el 2º progenitor frente al 45% de prestaciones para el 1º progenitor con una diferencia ya de 10 puntos porcentuales, que son 50.395 prestaciones más a favor del 2º progenitor.



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

Fomento de la corresponsabilidad por el cuidado de lactante

Otra de las novedades aprobadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, es la nueva prestación para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, desde los 9 a los 12 meses del menor, adoptada con el fin de fomentar la corresponsabilidad por parte de los progenitores.

Sobre esta nueva prestación de la Seguridad Social no hay datos estadísticos sobre el número de prestaciones reconocidas.

Excedencias

Respecto a las excedencias por cuidado de familiar, la falta de servicios públicos gratuitos o asequibles y de calidad, obliga a que muchas mujeres (y algunos hombres) tengan que acogerse a las excedencias por cuidado de hijos, que no dejan de aumentar en estos últimos años, a pesar de ser una licencia no retribuida y que supone el abandono del mercado de trabajo, que a veces se convierte en definitivo. En el año 2019, el 88,97% de personas que se acogieron a estas excedencias fueron mujeres.

EVOLUCIÓN EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE FAMILIAR 2014 -2019						
	VALORES ABSOLUTOS		VARIACION MUJERES		VARIACION HOMBRES	
	Mujeres	Hombres	Absolutos	Porcentaje	Absolutos	Porcentaje
2014	36.477	3.134				
2015	41.703	3.861	+5.226	12,53%	+727	18,83%
2016	45.952	4.585	+4.249	9,25%	+724	15,79%
2017	49.934	5.199	+3.982	7,97%	+614	11,81%
2018	51.036	6.021	+1.102	2,16%	+822	13,65%
2019	52.889	6.557	+1.853	3,50%	+536	8,17%

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

La tabla anterior muestra que las excedencias solicitadas siguen aumentando en el 2019, un 4,19 % respecto al año 2018. Las mujeres disfrutaron 1.853 excedencias más, es decir un 3,50% respecto al año 2018. Las solicitadas por los hombres fueron 536 más en 2019, es decir un 8,17% más que en el año 2018. Los hombres representan solo un 11,03% de las excedencias solicitadas, aunque el aumento en el último año ha 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 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 de familiares solo se considera como cotización efectiva el primer año, si bien la duración máxima puede ser 2 años, o más por convenio colectivo.

La cotización efectiva, supone que en los tiempos en excedencia se computan como tiempos cotizados, para aquellas prestaciones que requieren periodos de cotización mínimos. Pero no se considerarán como cotización ocupada, lo que quiere decir, que estos periodos afectarán negativamente a las prestaciones económicas que se perciban en el futuro, como es el caso de la pensión por jubilación.

Los datos sobre motivo de la excedencia, desagregados por sexo, dependiendo si es por cuidado de hijos e hijas o de otros familiares, se publican con cierto retraso, por lo que los últimos datos disponibles corresponden a 2017.

La tabla siguiente muestra que los hombres tienen una presencia muy baja en las excedencias por cuidado de hijos. En los últimos 5 años han pasado del 5,50% en el 2013 al 7,66% en el año

2017. En el caso de las mujeres que se acogieron a este tipo de excedencia se ha pasado, del 94,50% en el año 2013 al 92,34% en el 2017.

En relación con las excedencias por cuidado de familiares, la presencia de hombres es mayor que en las excedencias por cuidado de hijos e hijas y han ido aumentando desde 14,78% en el 2013 al 16,34% en el año 2017.

En número absolutos, 3.363 hombres disfrutaron una excedencia por cuidado de hijos e hijas en 2017, frente a 40.536 mujeres, y 1.836 hombres la solicitaron para cuidar de algún familiar, frente a 9.398 mujeres. Si analizamos la proporción en relación a las mujeres llama la atención la mayor presencia de los hombres en las excedencias por cuidado de familiares, un 16,34%, que duplica a la de cuidado de hijas e hijos, 7,66%.

La falta de remuneración de las excedencias es el principal motivo por el que los hombres no hacen uso de las excedencias.

Excedencias por cuidado de familiar desagregadas por motivo de los cuidados 2013-2017

Año	Excedencias por cuidado de hijos e hijas				Excedencias por cuidado de familiares			
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres	
	Nº Absoluto	% sobre el total	Nº absoluto	% sobre el total	Nº absoluto	% sobre el total	Nº absoluto	% sobre el total
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%
2016	37.531	92,63%	2.986	7,37%	8.421	84,04%	1.599	15,96%
2017	40.536	92,34%	3.363	7,66%	9.398	83,66%	1.836	16,34%

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

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

El pasado mes de junio se aprobó la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y vida profesional de los progenitores y los cuidadores y desde UGT reivindicamos la trasposición de la misma sin esperar el plazo de 3 años, (agosto 2022) que establece el texto comunitario cuyo objetivo es aumentar el número de mujeres que se incorporan al mercado laboral, aumentar la frecuencia con la que los hombres se acogen a permisos relacionados con la familia y a fórmulas de

trabajo flexible y brindar a los trabajadores la posibilidad de obtener un permiso para cuidar de familiares que necesitan ayuda.

Esta Directiva, contempla entre otras medidas:

- un permiso parental con carácter individual e intransferible de 2 meses para cada progenitor y remunerados, de modo que se facilite el que ambos progenitores puedan disfrutar el permiso parental, hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso es distinto al permiso de paternidad y de maternidad recogido en la UE (En España actualmente denominados permisos por nacimiento).
- Un permiso para cuidadores de 5 días laborales al año a la que pueden acogerse las personas trabajadoras a fin de prestar cuidados o ayudas personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar que el trabajador y que necesite asistencia o cuidados importantes por un motivo grave. Para UGT es imprescindible que dicho permiso sea retribuido como establecía la propuesta inicial de la Directiva (que fue rebajada).

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

Además es necesario impulsar la creación de Escuelas Infantiles, públicas, gratuitas o asequibles y de calidad de 0-3 años, e implementar y reforzar un sistema de cuidados de calidad, atendido por profesionales que atiendan las personas en situación de dependencia y discapacidad para evitar el abandono del trabajo por las mujeres para dedicarse al cuidado de las personas dependientes.

CONCLUSIONES

El balance de 2019, tras un año desde el último análisis de datos sobre el empleo de las mujeres, realizado con motivo del 8 de marzo, arroja un resultado de ligera mejoría en aspectos como la actividad, la inactividad, la ocupación y el empleo, en los que la brecha de género se ha reducido levemente, mientras que en otros como el paro, la brecha de género crece respecto del año anterior.

En retribuciones, la brecha sigue siendo muy alta y pese a que los últimos datos oficiales de los que se dispone, que son de 2017, reflejan que la brecha se reduce respecto de 2016, aún no hemos alcanzado los niveles de 2008, en los que la brecha se situaba en un 21,87%, mientras que en 2019 contamos con una brecha de 21,92%.

Actividad

- **En 2019, la tasa de actividad femenina crece por primera vez, tras años de descenso, reduciéndose al mismo tiempo la brecha de género.**
- La tasa de actividad femenina crece en 0,24 puntos respecto del año anterior, y la brecha de género se reduce en 0,52 puntos, pasando de 11,5 puntos a 10,98 puntos.
- **Pese a esta ligera mejoría, la brecha de género sigue siendo muy alta.** La tasa de actividad femenina se sitúa en un 53,30%, frente a un 64,28% de tasa de actividad masculina.
- **Por CC.AA.** la tasa de actividad femenina más alta la presentan Baleares y Canarias con un 59,39%, mientras que la más baja la encontramos en Asturias, con 46,91%. La brecha de género más alta la encontramos en Ceuta (19,33 puntos), mientras que la más reducida es la de Asturias (7,99 puntos).

Inactividad

- **Las mujeres constituyen el 58% de la población inactiva** en España.
- La **mayor presencia de hombres inactivos se encuentra en la jubilación o prejubilación**, mientras que la **mayor presencia de mujeres inactivas se localiza en las labores del hogar.**
- **En cuanto a la brecha de género por motivos de inactividad**, entre los distintos motivos o causas, **la más alta** se corresponde con la inactividad por dedicación a las

labores del hogar, en la que se encuadra el cuidado del hogar y de la familia, y en la que las mujeres, son abrumadoramente mayoría.

- **Respecto de 2018, el porcentaje de mujeres inactivas por labores del hogar en 2019 ha experimentado una leve reducción**, pasando de un 90,35% en 2018, a un 89,78% en 2019; cifras éstas elevadísimas, pese a esta ligera mejoría.
- **Por CC.AA.**, el porcentaje más alto de inactividad femenina por labores del hogar lo encontramos en Castilla La Mancha (94,10%) y el más bajo en Baleares (83,81%).
- En relación con **el motivo de no buscar empleo de la población inactiva, en 2019, el 93,20% de las personas inactivas que no buscaron empleo por dedicarse al cuidado de niños o adultos, enfermos, discapacitados o mayores, eran mujeres, frente al 6,80% de hombres**. Respecto de 2018, se ha reducido muy ligeramente este porcentaje, en concreto, 0,26 puntos, ya que en ese momento el porcentaje era del 93,46%.

Ocupación y empleo

- **La brecha de género en la ocupación disminuye muy ligeramente en 2019 respecto de 2018, pero la población ocupada femenina sigue siendo muy inferior a la masculina.**
- En 2019 hay 1.711.300 mujeres menos ocupadas que hombres. En 2018 esta diferencia era de 1.736.200 mujeres menos.
- El incremento de la población femenina ocupada en 2019, en 237.950 mujeres más, respecto de 2018, unido a un incremento más moderado de la población ocupada masculina, ha supuesto un ligero descenso en la brecha de género con los hombres.
- Pese a ello, en España, no sólo seguimos muy lejos de acercarnos a los objetivos de Europa 2020, en los que se establece un 75% de ocupación tanto para mujeres como para hombres en todos los Estados miembros, sino que también estamos muy lejos de lograr la eliminación de la brecha entre mujeres y hombres en la ocupación.
- En 2019, la **brecha de género en la tasa de empleo es de 11,5 puntos. Aunque disminuye ligeramente en 2019, en 0,17 puntos, respecto de 2018, continúa siendo muy alta**. La tasa de empleo femenino se sitúa en 2019 en un 44,78%, frente al 56,28% de los hombres.
- **Por CC.AA.** la tasa de empleo femenino más alta la encontramos en Madrid, con un 51,66%, y la más baja en Ceuta, con un 34,32%. La brecha de género más acusada la presenta Ceuta, con una diferencia de 17,5 puntos, y la más reducida, Asturias, con 7,9 puntos.

Empleo a tiempo parcial

- **En el empleo a tiempo parcial se reduce la brecha de género en 0,72 puntos en 2019, respecto de 2018, pero sigue siendo un empleo mayoritariamente femenino.**
- **El 74,17% del empleo a tiempo parcial es femenino, frente al 25,83% del que ocupan los hombres.**
- En términos absolutos, en 2019, 2.148.350 mujeres trabajaron a tiempo parcial frente a 748.250 hombres, siendo 1.400.070 mujeres más que de hombres las que ocuparon este tipo de empleo.
- **Pese a este descenso, el empleo a tiempo parcial sigue siendo mayoritariamente femenino.** Los datos del INE de 2019 siguen poniendo de manifiesto la notable desigualdad que existe entre hombres y mujeres en el empleo a tiempo parcial.
- **Por CC.AA.** el porcentaje más alto de empleo a tiempo parcial femenino lo encontramos en Cantabria, con un 80,56%, y el más bajo en Melilla con un 57,58%.
- Estos datos resultan muy preocupantes si tenemos en cuenta que el trabajo a tiempo parcial, es mayoritariamente no elegido voluntariamente, en su inmensa mayoría mujeres, y que la regulación del mismo supone menores ingresos retributivos para las mujeres, una menor protección social, y mayores dificultades de acceso para las prestaciones contributivas del Sistema de Seguridad Social.

Empleo a tiempo completo

- **Al contrario de lo que ocurre con el empleo a tiempo parcial, cuando se trata de trabajo a tiempo completo, el porcentaje de mujeres es inferior al de los hombres.**
- **En 2019, el porcentaje de mujeres con empleo a tiempo completo es del 40,78%, frente al 59,22% de hombres,** porcentajes que se han incrementado ligeramente, ya que en 2018, del empleo a tiempo completo, el 40,53% eran mujeres, frente al 59,44% de hombres.
- **La brecha de género en 2019 ha experimentado un tenue descenso de 0,51 puntos, pasando de 18,94 puntos en 2018, a 18,43 puntos en 2019.**
- **Por CC.AA.,** el porcentaje más elevado de empleo femenino a tiempo completo lo encontramos en Madrid, con el 44,72%, y el más bajo en Extremadura, con un 34,54%.

Paro

- **Las cifras de paro descienden pero la brecha de género aumenta.** Hay 192.200 mujeres más que de hombres en el paro, y la brecha de género en la tasa de desempleo aumenta **0,24 puntos en 2019**. El descenso del paro masculino fue mayor que el femenino.
- La tasa de paro femenino se sitúa en 2019 en un 17,03%, mientras que la tasa de paro masculino se cifra en un 13,72%. **La brecha de género queda así situada en 3,55 puntos en 2019, experimentado un ligero ascenso respecto de 2018 en la que dicha brecha era de 3,31 puntos.**
- **Por CC.AA.**, la tasa de paro femenino más alta la encontramos en Melilla (32,72%) y la más baja en Navarra, con un 9,21%. Respecto de 2018, la tasa de paro femenino desciende en todas las CC.AA. con excepción de Asturias, Baleares y Melilla, en las que dicha tasa aumenta. La brecha de género en 2019 oscila entre 0,37 puntos de la Rioja y 11,09 de Extremadura

Retribuciones

- En retribuciones, **la brecha sigue siendo muy alta y pese a que los últimos datos oficiales de los que se dispone, que son de 2017 (21,92%), reflejan que la brecha se reduce respecto de 2016**, y llega casi a los niveles de 2008, en los que la brecha se situaba en un 21,87%, lo cierto es que se trata de una desigualdad muy notable con graves consecuencias para la vida económica de las trabajadoras, que siguen viendo como la infravaloración de su trabajo en el ámbito laboral sigue siendo una constante perpetuada en el tiempo.

Conciliación de la vida familiar y laboral

- En cuanto a la asunción de responsabilidades familiares, **las trabajadoras siguen siendo una abrumadora mayoría en los permisos no retribuidos**, como las excedencias, mientras que la **presencia de los hombres en los permisos retribuidos**, como el permiso de nacimiento, **experimenta un claro ascenso.**
- **De enero a marzo de 2019**, se reconocieron 65.386 prestaciones de maternidad, de las cuales más del 98% fueron disfrutadas por mujeres, y 70.7605 prestaciones de paternidad, con lo cual **hubo 5.319 prestaciones más de paternidad que de maternidad** (un 8,13%, más que de maternidad).

- **Desde abril a diciembre de 2019**, se han reconocido 185.077 prestaciones por nacimiento y cuidado del menor para el primer progenitor, habitualmente la madre, y 235.472 prestaciones para el 2º progenitor (en la mayoría de los casos el padre), es decir **hubo 50.395 prestaciones más para el 2º progenitor, un 7,22% más que para el 1º progenitor.**

- **Por el contrario a lo que ocurre con los permisos de cuidados retribuidos**, en el año 2019, el **88,97 % de personas que se acogieron a la excedencia para el cuidado de hijos u otros familiares fueron mujeres, frente al 11,03% de hombres.**