



XUNTA  
DE GALICIA



Gabinete de  
Igualdade



**8 DE MARZO DE 2021**  
**Día Internacional da Muller**

# **SITUACIÓN SOCIO LABORAL DA MULLER EN GALICIA**

# SITUACIÓN SOCIO LABORAL DA MULLER EN GALICIA

8 DE MARZO DE 2021



## ÍNDICE

Introdución	3
Ocupación e emprego	9
A segregación ocupacional horizontal e vertical segue a caracterizar o emprego das mulleres	13
Formación e ocupación	16
A inestabilidade laboral dificulta o mantemento do emprego nas mulleres	17
Desemprego	20
Coidados familiares e corresponsabilidade	24
Brecha salarial	29
Resumo e conclusións	31



## INTRODUCCIÓN

A Confederación Sindical de UGT, como cada ano, con motivo da celebración do Día Internacional da Muller Traballadora, realiza un balance da situación das mulleres no emprego. Poñemos de manifesto o noso compromiso para lograr que a igualdade entre mulleres e homes convértase nunha realidade e alcanzar unha sociedade máis xusta, inclusiva e solidaria.

O logro da igualdade efectiva entre mulleres e homes é un obxectivo prioritario e un principio irrenunciabile.

A igualdade, ademais de ser un dereito fundamental e unha cuestión de xustiza, constitúe unha necesidade social e da nosa economía. É imprescindible para que as empresas en España sexan competitivas. Un modelo de competitividade baseado na calidade dos produtos e os servizos non é posible sen igualdade real entre mulleres e homes nos centros de traballo.

Tras un longo período de políticas de recortes e de retroceso para a igualdade de xénero durante a crise económica iniciada en 2008, co cambio de Goberno en 2018 retomouse o camiño no avance da igualdade entre mulleres e homes, dando un novo impulso ao mesmo, que tivo o seu reflexo na aprobación da Real Decreto lei 6/2019, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación en 2019, no que se recollían medidas que se correspondían con reivindicacións históricas da nosa organización. Destacamos a equiparación dos permisos para as dúas persoas proxenitoras por nacemento e coidado de lactante, a creación dun rexistro de retribucións desagregado por sexo nas empresas, as auditorías salariais nos Plans de Igualdade e a extensión da obriga de contar cun Plan de Igualdade negociado coa representación legal de traballadores e traballadoras ás empresas de 50 ou máis persoas traballadoras.

Así mesmo, en 2020, e froito do Diálogo Social, aprobouse o desenvolvemento regulamentario da Lei de Igualdade 3/2007, modificada polo RDL 6/2019, para a igualdade efectiva entre mulleres e homes, en materia de plans de igualdade e en materia de igualdade retributiva, tan reivindicado por UGT desde facía máis dunha década.

Este desenvolvemento regulamentario supón, do mesmo xeito que o Real Decreto 6/2019, un novo avance para a consecución da igualdade en xénero no ámbito laboral, e de forma máis concreta no seo das empresas nas que ten lugar o desenvolvemento das relacións laborais a través da negociación colectiva.

Con todo, hai que ter en conta que estes avances chegan no peor dos contextos, no medio dunha gravísima crise sanitaria causada por unha pandemia sen precedentes nos últimos cen anos, provocada polo COVID-19, cuxas consecuencias están a ser demoledoras para a nosa sociedade e a nosa



economía, e que fan máis difícil afrontar as dificultades de desigualdade que dita crise carrega.

Nestes momentos faise máis necesario que nunca redobrar os esforzos para vencer os retos que esta pandemia exponnos en todos os ámbitos e especialmente nos do emprego e a igualdade de xénero.

A pandemia evidenciou en maior medida os desequilibrios e desigualdades de xénero entre mulleres e homes e puxo de manifesto importantes déficits do noso estado de benestar e de protección social.

A crise de coidados agravouse e recrouse durante a pandemia. Trátase dun sector laboral de coidados fortemente feminizado e moi precarizado, pola ausencia dunhas políticas efectivas con perspectiva de xénero en materia de corresponsabilidade entre mulleres e homes, así como a falta dunha protección social adecuada e igualitaria nas tarefas de coidado.

Durante a pandemia puxéronse de manifesto as graves consecuencias sociais, especialmente negativas que teñen para as mulleres as tarefas de coidados e a ausencia de boas políticas de corresponsabilidade e de protección social, tanto para as mulleres que traballan no sector de coidados, como para as traballadoras que asumen de forma maioritaria estas tarefas no ámbito do fogar, e que tiveron que compatibilizar traballo e coidados familiares, e que se fixeron especialmente evidentes durante os períodos máis restritivos da mobilidade e os confinamentos domiciliarios.

Coa pandemia, os feitos deixaron máis claro que nunca que a crise de coidados é un problema estrutural e global que require respostas políticas que estean á altura para poder resolver os graves problemas sociais, económicos e de desigualdade que conlevan e que inxustamente recaen maioritariamente sobre as mulleres.

A necesidade de dignificar o sector de coidados, de contar con servizos públicos de calidade nesta materia, de adoptar máis e mellores políticas de corresponsabilidade e compatibilidade da vida familiar e laboral e de protección social igualitaria, resultan imprescindibles para toda a sociedade, porque aínda que as consecuencias especialmente negativas recaen sobre as mulleres, os coidados son esenciais para toda a sociedade.

Así mesmo, durante este tempo de pandemia as situacións de violencia de xénero tamén se agravaron, especialmente durante o confinamento domiciliario, destruíuse emprego e a taxa de pobreza incrementouse notablemente, facendo novamente ás mulleres máis vulnerables.

Persisten aínda importantes desigualdades estruturais que provocan a permanencia de brechas de xénero no emprego, o que se traduce en menos

oportunidades laborais para as mulleres e por tanto, en limitacións ao seu dereito á autonomía persoal e á igualdade.

Os indicadores mostran, neste balance do ano 2020, que seguimos con taxas de actividade, emprego, paro, retribucións e asunción de responsabilidades familiares que representan brechas de xénero moi importantes. Xunto a estes datos, a feminización do traballo a tempo parcial, do traballo de coidados, a segregación ocupacional e a maior precariedade no emprego das mulleres, continúa sendo unha realidade.

Hai que actuar con especial contundencia, para facer fronte a esta situación, non só para eliminar a desigualdade, senón tamén para evitar que esta situación véxase máis agravada polos efectos económicos da pandemia.

Haberá que ver a evolución que esta grave crise sanitaria ten a medio e longo prazo e o impacto que vai ter para as mulleres, debido a que se hai algo que a historia nos demostrou ata o de agora é que as consecuencias das crises sempre teñen un efecto moito máis negativo para as persoas máis vulnerables, e as mulleres seguen e seguirán sendo máis vulnerables mentres non alcancemos unha igualdade real e efectiva entre mulleres e homes.

Todo iso, a pesar das medidas de urxencia adoptadas durante esta crise sanitaria, para salvagardar o emprego cos ERTes ou co traballo a distancia, para incrementar a protección fronte á violencia de xénero, ou para tentar frear os efectos do incremento da pobreza coa aprobación dun ingreso mínimo vital.

É necesario lograr un incremento substancial do emprego das mulleres e que sexa un emprego de calidade, eliminado os elementos de precariedade e infravaloración que caracterizan o emprego feminino, así como a segregación ocupacional, as dificultades na promoción profesional e o acceso a postos de responsabilidade, as desigualdades salariais e as deficiencias de equidade na asunción e a repartición da atención das responsabilidades familiares.

## ACTIVIDADE

Segundo os datos da Enquisa de Poboación Activa (en diante, EPA) do ano 2020 (media anual) do Instituto Galego de Estatística a poboación activa feminina é inferior á masculina en 56.100 (45.000 persoas en 2019).

A taxa de actividade feminina é 9,4 puntos inferior á masculina e está 4,5 puntos por debaixo da media estatal (aumenta a brecha xa que no ano anterior era 3,7). Galicia, tras Asturias, reflicte a menor taxa do Estado.

### Poboación activa

	Total	Homes	Mulleres	Diferenza
2019	1.241.100	643.000	598.000	-45.000
2020	1.220.900	638.500	582.400	-56.100

## Taxa de actividade

	Total	Homes	Mulleres
2019	53,1	57,6	49,1
2020	52,2	57,1	47,7

## DIFERENZA M/H NA ACTIVIDADE

	Total	Homes	Mulleres	Diferenza Mulleres/Homes
Poboación activa	1.220.900	638.500	582.400	-56.100
Taxa de actividade	52,2	57,1	47,7	-9,4

Fonte: Elaboración UGT Galicia a partir da EPA IGE datos 2019 Poboación de 16 e máis anos

## Taxas de actividade feminina por comunidades autónomas.

	2020
Total Nacional	52,2
Andalucía	48,6
Aragón	53,0
Asturias	46,2
Baleares	56,9
Canarias	53,1
Cantabria	48,8
Castela e León	48,4
Castela – A Mancha	49,9
Cataluña	55,8
Comunidade Valenciana	51,4
Extremadura	49,0
Galicia	47,7
Madrid	58,1
Murcia	51,4
Navarra	52,0
País Vasco	51,4
Rioxa, A	53,4

Fonte: Enquisa de Poboación Activa- INE

Se comparamos a taxa de actividade feminina galega ca da media estatal, compróbase no ano 2020 un diferencial de 4,5 puntos porcentuais a favor do Estado.

Con respecto ás restantes comunidades autónomas conséntase que Galicia dista considerablemente das taxas de actividade doutros contextos, sendo tan só en Asturias inferior á galega. O maior diferencial atópase respecto de Madrid, Baleares e Cataluña, cunhas taxas de actividade de 58.1%, 56.9% e 55.8%, respectivamente, fronte ao 47.7% en Galicia.

É necesario que se adopten medidas para favorecer o crecemento da taxa de actividade das mulleres e a eliminación da brecha de xénero cos homes, seguindo as recomendacións da Unión Europea e de todos os Organismos Internacionais, que ven no emprego das mulleres a oportunidade para o crecemento económico, da eficiencia e da produtividade no mundo laboral.

## INACTIVIDADE

**Sen ter en conta ás persoas retiradas, xubiladas e pensionistas a maior parte das mulleres inactivas o son por dedicarse a labores do fogar. As mulleres son o 57,1 por cento das persoas inactivas, acadando no caso das persoas inactivas por clase de inactividade “Labores do fogar” un 85%**

### Poboación inactiva por clase principal de inactividade, sexo Media anual 2020

	Total	Homes	Mulleres	% Mulleres s/ Total
Total	1.118.100	479.800	638.200	57,1
Estudantes	164.100	78.600	85.500	52,1
Persoas retiradas, xubiladas e pensionistas	633.600	308.700	324.900	51,3
Labores da casa	211.900	32.000	179.900	84,9
Outros	96.000	52.000	44.000	45,8
Non sabe. Non refire estado de inactividade	12.500	8.500	4.000	32

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

Hai 479.800 homes inactivos fronte a 638.200 mulleres inactivas, hai 158.400 mulleres inactivas máis que homes e hai diferentes motivos de inactividades para eles e elas.

Mentres que a maior parte dos homes inactivos o son por estar “Retirados, xubilados e pensionistas”, no caso das mulleres, aínda que esta tamén é a principal causa séguelle de cerca cun número considerable de mulleres inactivas as “Labores do fogar”, ou sexa coidar do fogar e da familia sen ningún tipo de remuneración, un traballo duro e invisibilizado.

Estes datos poñen en evidencia a enorme desigualdade que segue existindo entre mulleres e homes na asunción do coidado do fogar e a familia e a negativa repercusión que ten para as mulleres na súa participación no mundo laboral e na súa vida persoal e económica.

**Das persoas inactivas que non buscan emprego polo “Coidado de nenos e nenas, persoas adultas enfermas, discapacitadas ou maiores”, o 90% (88,6% en 2019) son**



**mulleres e tamén no motivo de non buscar emprego por “Ter outras responsabilidades familiares ou persoais” as mulleres representan o 91,3% (89,9% do total en 2019)**

**Poboación inactiva por sexo e motivo de non buscar emprego. Galicia Media anual 2020**

	Total	Homes	Mulleres	% Mulleres s/ Total
Total	1.118.100	479.800	638.200	57,1
Cree que non o vai atopar	16.500	5.400	11.100	67,3
Está afectado por unha regulación de emprego	2.900	1.300	1.600	55,2
Por enfermidade ou incapacidade propia	119.000	64.000	54.900	46,1
Coidado de nenos e nenas, ou de persoas adultas enfermas, discapacitadas ou maiores	35.800	3.600	32.200	89,9
Ten outras responsabilidades familiares ou persoais	49.700	4.300	45.400	91,3
Está cursando estudos ou recibindo formación	154.700	75.600	79.100	51,1
Está xubilado ou xubilada	269.400	159.900	109.500	40,6
Outras razóns	114.300	23.900	90.400	79,1
Non sabe	1.000	300	600	60
Non aplicable	354.900	141.600	213.300	60,1

IGE-INE. Enquisa de poboación activa

Se analizamos o motivo polo que non buscan emprego as mulleres inactivas, este é que non o buscan polo “Coidado de nenos e nenas, persoas adultas enfermas, discapacitadas ou maiores”. De todas as persoas inactivas que indican este motivo o 90% (88,6% en 2019) son mulleres e tamén no motivo de “Ter outras responsabilidades familiares ou persoais” as mulleres representan o 91,3% (89,9% do total en 2019).

Estes datos poñen en evidencia que a asunción das responsabilidades familiares segue a ser das mulleres, e como vimos, a pandemia agudizou esa maior propensión a facer da muller a coidadora.

O desánimo tamén ten rostro feminino, xa que de todas as persoas que indican que non buscan emprego por “Crer que non o van atopar” hai 11.100 mulleres fronte a 5.400 homes, o 67,3% do total deste motivo son mulleres. As maiores dificultades para atopar e manterse no mercado laboral fan que haxa máis desánimo no caso das mulleres.

Os datos poñen de manifesto que en España mantense o déficit na corresponsabilidade entre homes e mulleres e o Estado.

## OCUPACIÓN E EMPREGO

A ocupación das mulleres é inferior á dos homes en 63.700 persoas (empeorando o diferencial de forma substancial con respecto a 2019, ano no que eran 52.700), e a brecha nas taxas de emprego é de 9,5 puntos (8,6 en 2019)

### Poboación ocupada

	Total	Homes	Mulleres	Diferenza Mulleres/Homes
Poboación ocupada	1.074.200	569.000	505.300	-63.700
Taxa de emprego	45,9	50,9	41,4	-9,5

Fonte: Elaboración UGT Galicia a partir da EPA IGE datos 2018 Poboación ocupada

Hai segundo os datos da EPA en Galicia un total de 505.300 mulleres ocupadas fronte a 569.000 homes, é dicir son 63.700 mulleres ocupadas menos que homes. De cada cen persoas ocupadas, menos da metade, o 47%, son mulleres.

Se temos en conta a Poboación de 16 e máis anos, hai 1.220.700 mulleres e 1.118.300 homes, é dicir, o 52,2%. As mulleres somos máis pero en relación ao emprego temos menos oportunidades.

En Galicia a taxa de emprego dos homes é do 50,9% e a das mulleres do 41,4%, cunha brecha entre ambas de 9,5 puntos.

**O mercado laboral feminino segue a manifestar peores condicións que o masculino en todas as súas variables**

### Poboación de 16 e máis anos por sexo, e relación coa actividade económica. Galicia.

	2020		Diferenza	% Mulleres
	Homes	Mulleres	Mulleres s/ Homes	
Total	1.118.300	1.220.700	102.400	52,2
Poboación activa	638.500	582.400	-56.100	47,7
Poboación ocupada	569.000	505.300	-63.700	47
Poboación parada	69.500	77.200	7.700	52,6
Poboación inactiva	479.800	638.200	158.400	57,1

Fonte: Elaboración UGT Galicia a partir da EPA IGE datos 2020 Poboación ocupada

A pesar da progresiva incorporación da muller ao mercado de traballo seguen persistindo fortes diferenzas por xénero. No ano 2020 aínda que hai 1.220.700 mulleres de 16 e máis anos fronte a 1.118.300 homes (102.400 mulleres máis), é superior a poboación activa masculina (638.500 homes) que a feminina (582.400) polo que hai 56.100 mulleres activas menos.

En canto á poboación ocupada obsérvase como tamén existen grandes diferenzas por sexos, xa que hai 63.700 homes máis ocupados que mulleres. Se analizamos o número de persoas que se atopan en situación de desemprego hai 7.700 homes menos e tamén no referente á poboación inactiva (que nin traballa nin está buscando un traballo), as



diferenzas volven a constatar, prexudicando de novo ás mulleres, con 158.400 inactivas máis.

### Onde si existe unha taxa superior para as mulleres, é no desemprego, 2,3 puntos superior á masculina

#### Taxas de actividade, emprego e paro por sexos. Galicia

	2019		2020		
	Homes	Mulleres	Homes	Mulleres	Diferenza M/H
Taxa de actividade	57,6	49,1	57,1	47,7	-9,4
Taxa de ocupación	51,4	42,8	50,9	41,4	-9,5
Taxa de paro	10,7	12,8	10,9	13,2	2,3

Fonte: Elaboración UGT Galicia a partir da EPA IGE datos 2019 e 2020..

No ano 2020 a taxa de paro feminino segue a distanciarse da masculina (2 puntos en 2018, 2,1 en 2019 e 2,3 puntos en 2020). Constátase a maior dificultade para o acceso ao mercado laboral no caso das mulleres, enfrontándose a maiores niveis de desemprego.

### ERTES 2020.

#### A 21 de xaneiro de 2021 o 57,13% as persoas que se atopan en situación de ERTE en Galicia, son mulleres (porcentaxe 5.35 puntos superior á media estatal)

Dada a conxuntura na que nos atopamos pola crise do COVID-19, e que durante 2020 os ERTES xogaron un papel fundamental no mantemento do emprego en España, é necesario analizar o impacto que os mesmos tiveron desde a perspectiva de xénero. Esta crise puxo de novo de manifesto os enormes déficits do noso sistema de protección social que deixaba a moitas persoas atrás. Co fin de amortecer o impacto que devanditos déficits tiñan adoptáronse unha serie de medidas urxentes e unha das máis importantes e con gran impacto para as persoas traballadoras foron os acordos no marco do Dialogo Social sobre os ERTES.

Alcanzáronse 4 acordos, o último, o IV Acordo en Defensa do Emprego (ASDE) co Goberno e as organizacións empresariais para manter os ERTE ata o 31 de maio 2021, co fin de mitigar os efectos socioeconómicos provocados pola pandemia e seguir salvagardando o emprego. Ademais inclúe os mecanismos necesarios para ofrecer unha protección que se adecúe a diferentes escenarios e contornas, xa sexa pola diferente afectación do sector de actividade, ou polo grao do impacto que en determinadas circunstancias poden provocar as decisións adoptadas por razóns sanitarias.

Será preciso avaliar máis adiante todas estas medidas de maneira permanente, e adoptar novas actuacións para aquelas actividades e sectores que así o requiran.

Se algo nos ensinou a crise económica anterior é o que non se debe facer. Sabemos que os recortes e a austeridade extrema matan o crecemento e o emprego, e sobre todo afunde a calidade de vida da maioría social. Con todo, máis aló destes acordos, é esencial o impulso dun Plan de emprego, no que se detallen e implanten as accións necesarias para enfrontar unha crise deste calado.

En relación ao impacto de xénero que os ERTES tiveron, a situación foi evolucionando en función dos períodos de hibernación e reactivación da economía. Segundo os últimos datos proporcionados pola Secretaría de Estado de Emprego e Economía Social do Ministerio de Traballo e Economía social, ao 21 de xaneiro 2021, hai 738.969 persoas traballadoras incluídas en ERTE, das cales 356.325 son homes e 382.644 mulleres, é dicir as mulleres son case o 52% (51,78%) das persoas incluídas en ERTE.

En Galicia son 13.422 homes e 17.886 mulleres, polo que representan o 57,13% do total. Os datos poñen de manifesto como os sectores feminizados e con alta participación de mulleres viron paralizada a súa actividade en maior medida, como comercio, hostalería, ou turismo, revelando a forte segregación de xénero existente no mercado laboral.

<b>Datos persoas traballadoras en ERTES desagregados por sexo a 21 de xaneiro 2021</b>				
<b>Comunidades Autónomas</b>	<b>Homes</b>	<b>Mulleres</b>	<b>Total</b>	<b>% Mulleres</b>
<b>Nacional</b>	356.325	382.644	738.969	51,78
<b>Andalucía</b>	49.515	49.306	98.821	49,89
<b>Aragón</b>	6.090	9.338	15.428	60,53
<b>Asturias</b>	6.535	7.783	14.318	54,36
<b>Baleares</b>	17.275	17.881	35.156	50,86
<b>Canarias</b>	43.362	41.041	84.403	48,63
<b>Cantabria</b>	3.622	4.449	8.071	55,12
<b>Castela – A Mancha</b>	8.041	9.702	17.743	54,68
<b>Castela e León</b>	11.932	17.219	29.151	59,07
<b>Cataluña</b>	86.376	84.763	171.139	49,53
<b>Comunidade valenciana</b>	25.419	27.992	53.411	52,41
<b>Extremadura</b>	3.418	3.945	7.363	53,58
<b>Galicia</b>	13.422	17.886	31.308	57,13
<b>Madrid</b>	55.345	59.856	115.201	51,96
<b>Murcia</b>	5.702	6.579	12.281	53,57
<b>Navarra</b>	2.630	4.507	7.137	63,15
<b>País Vasco</b>	15.147	17.328	32.475	53,36
<b>A Rioxa</b>	1.491	2.471	3.962	62,37
<b>Ceuta</b>	431	234	665	35,19
<b>Melilla</b>	572	364	936	38,89

Fonte: Elaboración UGT a partir de datos facilitados pola Secretaría de Estado de Emprego e Economía Social do Ministerio de Traballo e Economía social, xaneiro 2021 • *Nota aclaratoria sobre os datos: Na EPA, aínda que non traballasen a semana de referencia, contabilízanse como ocupados/as-asalariados/as sempre que perciban polo menos o 50% do seu salario e crean que se reincorporarán no espazo de 3 meses. Contabilízanse como parados/as no caso de que perciban menos do 50% do salario e crean que non se reincorporarán nesos 3 meses (segundo a metodoloxía da Oficina Estatística da Unión Europea – Eurostat- e da Organización Internacional do Traballo –OIT- que se aplica á Enquisa de Poboación Activa).*

## TELETRABALLO

**A media dos últimos trimestres de 2020 mostra que das persoas ocupadas máis da metade dos días no seu domicilio, un 51,9% son mulleres**

As medidas sanitarias adoptadas durante a pandemia tiveron como efecto un incremento abrupto do teletraballo. En relación ao impacto de xénero que o teletraballo tivo contamos tan só cos datos relativos ao número de traballadores e traballadoras que a partir do segundo trimestre de 2020 traballaron máis da metade dos días no seu domicilio.

Aínda que durante o segundo trimestre de 2020, o de maior impacto do teletraballo polas medidas de confinamento domiciliario adoptadas fronte á pandemia, a porcentaxe de traballadoras foi maior que o de traballadores, a media dos tres trimestres de 2020 indica que as mulleres que teletraballaron durante ese período foi dun 51,9% fronte a un 48,1% de homes.

A pesar de que non contamos con datos para calcular o impacto que o teletraballo tivo na tarefa de coidados familiares, este foi maior para as mulleres.

Neste sentido, coa aprobación da nova regulación legal do teletraballo, desde UGT insistimos en que o teletraballo non debe converterse nunha medida para a conciliación do traballo e o coidado de familiares, xa que iso pode supoñer un incremento do risco de que sigan sendo as mulleres as que maioritariamente se encarguen destas tarefas ante a ausencia de políticas públicas efectivas para a atención das responsabilidades familiares e a inequidade na repartición das mesmas entre mulleres e homes.

<b>Persoas ocupadas que traballaron máis da metade dos días no seu domicilio</b>			
	<b>4º Trimestre 2020</b>	<b>3º Trimestre 2020</b>	<b>2º Trimestre 2020</b>
<b>Ambos sexos</b>	70.300	85.300	145.000
<b>Homes</b>	35.200	43.300	66.100
<b>Mulleres</b>	35.100	42.000	78.800
<b>% Mulleres</b>	49,9	49,2	54,3

Fonte: Elaboración UGT Galicia a partir EPA. Series desde 2º trimestre 2020

### **MEDIA 2020 dos 3 Trimestres**

<b>Persoas ocupadas que traballaron máis da metade dos días no seu domicilio</b>	
<b>Ambos sexos</b>	100.200
<b>Homes</b>	48.200
<b>Mulleres</b>	51.967
<b>% Mulleres</b>	51,9%

Fonte: Elaboración UGT Galicia a partir EPA. Series desde 2º trimestre 2020

## A SEGREGACIÓN OCUPACIONAL HORIZONTAL E VERTICAL SEGUE A CARACTERIZAR O EMPREGO DAS MULLERES

A forte segregación ocupacional por sexos é unhas das características do mercado de traballo en Galicia. Segundo os últimos datos da EPA, 424.200 mulleres atópanse ocupadas no sector Servizos, o que implica o 56,7% do total de ocupación no sector. En Agricultura, gandería, caza e silvicultura tamén é relevante, o 40,3% do total. Na Industria a porcentaxe é moito menor, o 28,1%, tamén na Pesca e acuicultura co 17,8% do total e con menor intensidade na Construción co 8,5% do total.

### Poboación ocupada por sexo e sector económico

	Total	Homes	Mulleres	% Mulleres s/ Total	% s/ Total Homes	% s/ Total Mulleres
<b>Total</b>	1.074.200	569.000	505.300	47,0	100,0	100,0
<b>Agricultura, gandería, caza e silvicultura</b>	49.400	29.600	19.900	40,3	5,2	3,9
<b>Pesca e acuicultura</b>	19.700	16.100	3.500	17,8	2,8	0,7
<b>Industria</b>	182.400	131.100	51.200	28,1	23	10,1
<b>Construción</b>	75.100	68.600	6.400	8,5	12,1	1,3
<b>Servizos</b>	747.700	323.500	424.200	56,7	56,9	84,0

Fonte: Elaboración UGT Galicia a partir da EPA IGE datos 2020 Poboación ocupada

O sector servizos en Galicia agrupa case as tres cuartas partes da ocupación (o 69,6% do total). O número de mulleres ocupadas nese sector supera ao dos homes en máis de 100.000 (100.700)

En Galicia o 84% das mulleres ocupadas concéntranse no sector Servizos. A súa presenza é máis baixa, un 10,1%, na Industria e do 3,9% na Agricultura, gandería, caza e silvicultura, e incluso menor na Construción, o 1,3%, e na Pesca e acuicultura, o 0,7%.

En Galicia o 34% da ocupación no sector primario son mulleres. No sector primario temos que distinguir dúas ramas de actividade, por un lado Agricultura, gandería, caza e silvicultura que ten un forte peso feminino, o 40,3% do total de ocupación, 19.900 mulleres e 29.600 homes. E que representa o 3,9% do total de ocupación feminina. Polo lado da Pesca e acuicultura temos que o 17,8% son mulleres (o marisqueo), pero no total de mulleres representa o 0,7% do total de ocupación feminina.

No sector industrial hai en Galicia 182.400 persoas ocupadas. As mulleres representan o 28,1% da ocupación deste sector, apenas 51.200, e isto é moi negativo xa que este é o sector máis valorado e mellor retribuído. As mulleres representan pouco máis da cuarta parte da ocupación no sector industrial, apenas 51.200 mulleres por case 131.100 homes.

No sector da Construción o emprego feminino é moi baixo, o 8,5% do total de poboación ocupada. Son 6.400 mulleres dun total de 75.100. Dentro do emprego feminino o sector da Construción dá emprego ao 1,3% do total.

**Hai unha maior propensión ao emprego por conta propia no caso dos homes cun 20,8% fronte ao 16% no caso das mulleres.**

### Distribución porcentual da ocupación por situación profesional. Galicia 2020

	Homes	Mulleres
Por conta propia	20,8%	16,0%
Por conta allea	79,2%	84,0%

Fonte: Elaboración propia a partir de datos da EPA. I.G.E. - Instituto Galego de Estatística

**As mulleres seguen a ter maior peso no sector público que os homes e menor peso no sector privado.**

### Ocupación segundo sector público/privado. 2020

	Público	% s/total	Privado	% s/total
<b>TOTAL</b>	195.200	18,2	879.100	81,8
<b>Homes</b>	81.400	14,3	487.600	85,7
<b>Mulleres</b>	113.800	22,5	391.500	77,5
<b>% Mulleres s/ total</b>	58,3%		44,5%	

Fonte: INE e EPA

No emprego público constátase o maior peso da ocupación feminina fronte á masculina (58,3% e 41,7%, respectivamente) e pola contra no sector privado segue predominando o emprego masculino cun 55,5% fronte ao 44,5% do total no caso das mulleres.

**Dos 10 grupos ocupacionais da CNO-2011 (Clasificación Nacional de Ocupacións) a muller tan só ten unha presenza maioritaria en catro deles, con porcentaxes próximas ao 60%. Ponse de manifesto tamén a segregación vertical, xa que só 34,2% dos postos de “Dirección e xerencia” son ocupados por mulleres (só o 2,3% das mulleres ocupadas atópanse nesta ocupación).**

### Poboación ocupada por sexo e ocupación principal (CNO-2011)

	Total	Homes	Mulleres	Diferenza M/H	% Mulleres s/ total	% Mulleres s/ total mulleres
Total	1.074.200	569.000	505.300	-63.700	47,0	100,0
0. Ocupacións militares	6.800	5.800	1.000	-4.800	14,7	0,2
1. Dirección e xerencia	34.200	22.500	11.700	-10.800	34,2	2,3
2. Persoal técnico e profesional científico e intelectual	188.200	75.900	112.400	36.500	59,7	22,2
3. Persoal técnico; profesional de apoio	119.400	76.500	42.900	-33.600	35,9	8,5
4. Persoal empregado contable, administrativo e outro persoal empregado de oficina	95.400	32.000	63.500	31.500	66,6	12,6
5 Traballadoras e traballadores dos servizos de restauración, persoais, protección e vendedores/as	235.700	78.400	157.300	78.900	66,7	31,1
6 Traballadoras e traballadores cualificados no sector agrícola, gandeiro, forestal e pesqueiro	54.300	33.100	21.200	-11.900	39,0	4,2

7 Artesáns e artesás e traballadores e traballadoras cualificados das industrias manufactureiras e a construción (salvo persoal operador de instalacións e maquinaria)	149.100	131.200	17.800	-113.400	11,9	3,5
8 Persoal Operador de instalacións e maquinaria, e montadores	89.200	75.400	13.800	-61.600	15,5	2,7
9 Ocupacións elementais (*)	101.800	38.100	63.800	25.700	62,7	12,6

Fonte: Elaboración propia a partir de datos da EPA. I.G.E. - Instituto Galego de Estatística

(\*) 9 Ocupacións elementais

- 91 Empregados domésticos
- 92 Outro persoal de limpeza
- 93 Axudantes de preparación de alimentos
- 94 Recolletores de residuos urbanos, vendedores na rúa e outras ocupacións elementais en servizos
- 95 Peóns agrarios, forestais e da pesca
- 96 Peóns da construción e da minaría
- 97 Peóns das industrias manufactureiras
- 98 Peóns do transporte, descargadores e repositores

Do total de mulleres ocupadas o 31,1% o están na ocupación 5 – Traballadoras e traballadores dos servizos de restauración, persoais, protección e vendedores, representan o 66,7% do total desta ocupación, 157.300 mulleres fronte a 78.400 homes. Na ocupación 4 – Persoal Empregado contable, administrativo e outro persoal empregado de oficina temos 63.500 mulleres ocupadas e 32.000 homes, a mulleres representan o 66,6% do total desta ocupación. Na 9 - Ocupacións elementais hai 63.800 mulleres e 38.100 homes, é dicir, as mulleres son o 62,7% do total e na ocupación feminina representa o 12,6%. Por último, na ocupación 2 – Persoal Técnico e profesional científico e intelectual son 112.400 mulleres e 75.900 homes, as mulleres son o 59,7% do total.

Nas restantes seis ocupacións son maioría os homes, indo dende o 39% no grupo 6 – Traballadoras e traballadores cualificados no sector agrícola, gandeiro, forestal e pesqueiro, o 35,9% 3 – Persoal técnico; profesional de apoio, o 34,2% na ocupación 1 – Dirección e xerencia, 11.700 mulleres e 22.500 homes e na 8 – Persoal Operador de instalacións e maquinaria, e persoal montador, onde o peso da ocupación feminina é do 15,5%,

A presenza das mulleres é moi reducida na ocupación 7 – Artesás e Artesáns e persoal traballador cualificado das industrias manufactureiras e a construción (salvo persoal operador de instalacións e maquinaria) con 17.800 mulleres fronte a 131.200 homes, tan só o 11,9% do total e nas 0 - Ocupacións militares, 1.000 mulleres e 5.800 homes, o 14,7% do total.

Estes datos poñen de manifesto a segregación ocupacional do mercado laboral galego.

Tan só o 2,3% da poboación ocupada feminina (o 4% nos homes) está en postos de 1 - Dirección e Xerencia, polo que se constata que o chamado “teito de cristal” segue estando moi presente para as mulleres na súa participación no mercado de traballo.

**As mulleres tan só representan o 22% nos órganos de dirección das empresas do IBEX 35 (fronte a 78% homes)**



## ÓRGANOS DE DIRECCIÓN DAS EMPRESAS DO IBEX 35

		2019-B2	2019-B1	2018-B2	2018-B1	2017-B2	2017-B1	2014-B1	2013-B2	2013-B1	2012-B2
<b>% MULLERES</b>	<b>TOTAL</b>	<b>21,92</b>	<b>20,9</b>	<b>20,00</b>	<b>19,44</b>	<b>18,37</b>	<b>17,75</b>	<b>13,58</b>	<b>12,44</b>	<b>12,16</b>	<b>10,99</b>
	CEO	<b>2,94</b>	2,9	2,90	2,90	2,90	2,90	3,00	3,00	3,00	2,90
	Postos executivos	<b>16,22</b>	15,8	14,70	14,30	13,20	12,60	10,00	9,10	9,50	5,70
	Postos non executivos	<b>30,40</b>	28,5	27,70	26,80	25,60	25,00	18,4	16,9	15,7	13,9
<b>Ambos Sexos</b>	<b>TOTAL</b>	<b>853</b>	<b>848</b>	<b>820</b>	<b>823</b>	<b>822</b>	<b>828</b>	<b>832</b>	<b>836</b>	<b>814</b>	<b>619</b>
	CEO	<b>34</b>	34	34	34	34	34	33	33	33	34
	Postos executivos	<b>444</b>	442	421	420	417	422	419	419	399	174
	Postos non executivos	<b>375</b>	372	365	369	371	372	380	384	382	411
<b>Mulleres</b>	<b>TOTAL</b>	<b>187</b>	<b>177</b>	<b>164</b>	<b>160</b>	<b>151</b>	<b>147</b>	<b>113</b>	<b>104</b>	<b>99</b>	<b>68</b>
	CEO	<b>1</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	Postos executivos	<b>72</b>	70	62	60	55	53	42	38	38	10
	Postos non executivos	<b>114</b>	106	101	99	95	93	70	65	60	57
<b>Homes</b>	<b>TOTAL</b>	<b>666</b>	<b>671</b>	<b>656</b>	<b>663</b>	<b>671</b>	<b>681</b>	<b>719</b>	<b>732</b>	<b>715</b>	<b>551</b>
	CEO	<b>33</b>	33	33	33	33	33	32	32	32	33
	Postos executivos	<b>372</b>	372	359	360	362	369	377	381	361	164
	Postos non executivos	<b>261</b>	266	264	270	276	279	310	319	322	354

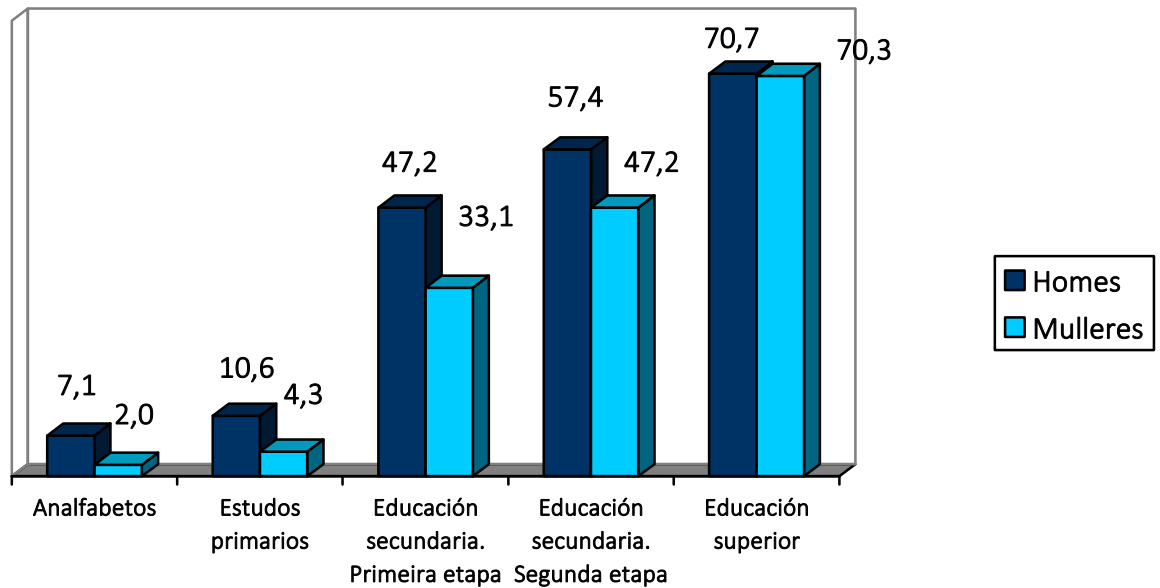
Fonte: Instituto Europeo para a Igualdade de xénero (EIGE). Táboa actualizada a data 11 de marzo de 2020. Fonte: Instituto da Muller.

Se atendemos á participación das mulleres nos órganos de dirección das empresas do IBEX 35, formado polas empresas con maior liquidez que cotizan neste sistema en España, podemos observar como se segue a constatar a mínima presenza feminina nos postos de responsabilidade, xa que só representan o 22% do total de postos de dirección, outro indicador das grandes diferenzas existentes entre homes e mulleres no mercado laboral. En termos absolutos comprobamos un total de 187 mulleres fronte a 666 homes.

## FORMACIÓN E OCUPACIÓN

**A igual formación, os homes acadan maiores taxas de ocupación que as mulleres en todos os niveis formativos, só igúalanse no caso da Educación superior.**

Taxa de ocupación por nivel de formación alcanzado e sexo (CNED-2014). 2019.



Fonte: Elaboración propia a partir de datos da EPA. I.G.E. - Instituto Galego de Estatística

A igual formación alcanzada, os homes teñen maiores taxas de ocupación que as mulleres, en todos os niveis formativos, só iguálanse no caso da Educación superior. Compróbase que a maior nivel educativo maior empregabilidade no mercado laboral. A formación é a principal ferramenta para lograr a inclusión da muller no mercado laboral.

Segundo a poboación ocupada por nivel de formación alcanzado obsérvase maior número de mulleres con Estudos superiores que homes, 263.300 e 226.400, respectivamente. No resto de niveis formativos o número de homes é superior ao de mulleres.

	Homes	Mulleres
Total	569.000	505.300
Analfabetismo	500	300
Estudios primarios	16.000	10.000
Educación secundaria. Primeira etapa	193.100	121.300
Educación secundaria. Segunda etapa	132.900	110.400
Educación superior	226.400	263.300

Fonte: EPA. I.G.E. - Instituto Galego de Estatística

## A INESTABILIDADE LABORAL DIFICULTA O MANTEMENTO DO EMPREGO NAS MULLERES

Das 868.600 persoas asalariadas no ano 2020, 208.700, o 24% teñen contratos temporais. No caso das mulleres a porcentaxe achégase a 26%, sendo menor a taxa no caso masculino, o 22,2%. De toda a poboación asalariada con contrato temporal o 52,5% son mulleres.

### Poboación asalariada segundo o tipo de contrato e sexo. Galicia

	Total			Contrato temporal			Taxa de temporalidade		
	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres	Total	Homes	Mulleres
<b>2012</b>	810.100	417.000	393.200	185.700	85.400	100.300	22,9	20,5	25,5
<b>2013</b>	775.300	392.600	382.700	176.700	84.400	92.300	22,8	21,5	24,1
<b>2014</b>	779.500	391.600	387.900	182.900	90.800	92.100	23,5	23,2	23,7
<b>2015</b>	800.200	406.000	394.300	203.500	97.900	105.600	25,4	24,1	26,8
<b>2016</b>	817.900	416.600	401.300	214.400	101.200	113.200	26,2	24,3	28,2
<b>2017</b>	827.300	418.500	408.800	223.300	105.800	117.500	27	25,3	28,7
<b>2018</b>	862.400	435.900	426.500	229.000	111.600	117.400	26,6	25,6	27,5
<b>2019</b>	878.300	444.900	433.400	232.500	111.800	120.700	26,5	25,1	27,8
<b>2020</b>	868.600	446.800	421.800	208.700	99.100	109.600	24	22,2	26

Fonte: Elaboración propia a partir de datos da EPA. I.G.E. - Instituto Galego de Estatística

**Na modalidade de contratación temporal para cubrir a ausencia total ou parcial doutra persoa traballadora a maioría son mulleres, 25.700 fronte a 10.700 homes (o 70,6%)**

### Poboación asalariada por sexo e tipo de contrato ou relación laboral.

	Total	Homes	Mulleres	% Mulleres
<b>Total</b>	868.600	446.800	421.800	48,6
<b>De duración indefinida: permanente ao longo do tempo</b>	649.300	344.100	305.200	47,0
<b>De duración indefinida: descontinuo</b>	10.600	3.700	6.900	65,1
<b>Temporal: Non sabe</b>	16.300	8.600	7.700	47,2
<b>Temporal: Por circunstancias da produción</b>	33.000	15.200	17.700	53,6
<b>Temporal: De aprendizaxe, formación ou práctica</b>	9.600	5.100	4.400	45,8
<b>Temporal: Estacional ou de temporada</b>	6.400	3.200	3.200	50,0
<b>Temporal: Cobre un período de proba</b>	1.200	600	600	50,0
<b>Temporal: Cobre a ausencia total ou parcial doutro traballador/a</b>	36.400	10.700	25.700	70,6
<b>Temporal: Para obra ou servizo determinado</b>	95.500	53.400	42.200	44,2
<b>Temporal: Verbal non incluído nas opcións anteriores</b>	4.900	700	4.200	85,7
<b>Temporal: Outro tipo</b>	5.500	1.600	3.900	70,9

Fonte EPA. I.G.E. - Instituto Galego de Estatística

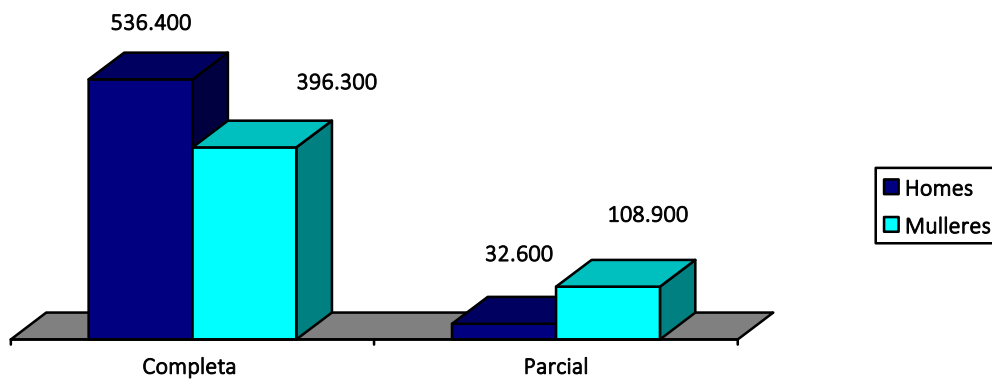
### Hai brecha de xénero na poboación ocupada con contratación indefinida.

As mulleres asalariadas con contrato indefinido son o 47% do total de poboación asalariada con contrato indefinido (ben sexa permanente ao longo do tempo ou descontinuo).

É impactante que na poboación asalariada con contrato de “Duración indefinida: discontinuo”, a diferenza por xénero sexa tan manifesta, xa que a maioría son mulleres, o 65,1%, 6.900 mulleres e 3.700 homes, tendo en conta que este contrato implica menores salarios ao ano, xa que só se cobra neses períodos, e no resto consévese o paro no seu caso.

**O emprego a tempo parcial segue sendo para as mulleres. Os datos do ano 2020 poñen de manifesto a brecha existente entre homes e mulleres no emprego a tempo parcial.**

Poboación ocupada por tipo de xornada. Galicia. Ano 2020. EPA.



Os homes ocupados con xornada completa son 536.400 fronte a 396.300 mulleres. A diferenza é que hai 140.100 homes máis que mulleres que teñen un contrato a tempo completo. En cambio, cando falamos de tempo parcial hai 108.900 mulleres fronte a 32.600 homes. Hai 76.300 mulleres máis que homes con xornada a tempo parcial. No emprego a tempo parcial a porcentaxe de mulleres ocupadas acada o 77% fronte ao 23% de homes.

No caso da ocupación feminina, o 21,6% é a tempo parcial, moito menor no caso masculino, o 5,7%

Así pois a brecha de xénero na ocupación a tempo parcial é de 15,8 puntos.

Distribución porcentual poboación ocupada por tipo de xornada e sexo

	Ambos sexos			Homes			Mulleres		
	Total	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial	Total	Completa	Parcial
	1.074.200	932.700	141.500	569.000	536.400	32.600	505.300	396.300	108.900
% s/ Total cada sexo	100,0	86,8	13,2	100,0	94,3	5,7	100,0	78,4	21,6
% s/ Total ambos sexos	100,0	100,0	100,0	53,0	57,5	23,0	47,0	42,5	77,0

## DESEMPREGO

### No desemprego constátanse as difíciles situacións que na última década a poboación traballadora viviu, pero para a muller foron especialmente gravosas

No ano 2020 houbo 77.200 mulleres paradas fronte a 69.500 homes. Hai, polo tanto, 7.700 mulleres máis en situación de paro. A taxa de paro para ambos sexos foi do 12%, pero continúa sendo máis alta nas mulleres que nos homes, 13,2% e 10,9%, respectivamente. A brecha entre mulleres e homes son dous puntos e tres décimas de diferencial entre taxas de paro.

#### Taxa de paro 2020

Total	Homes	Mulleres
12,0	10,9	13,2

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

A crise ocultou, ao afectar a sectores masculinizados, a eterna situación de desvantaxe en canto ao desemprego das mulleres.

A taxa de paro no ano 2013, ano a partir do cal comezou a recuperación da economía, pasou no caso dos homes de 22,3% a 10,7% en 2019 e no caso das mulleres de 21,7% a 12,8%, é dicir, mentres que a masculina diminúe 11,6 puntos a das mulleres moito menos, 8,9 puntos. A recuperación económica non beneficiou de igual modo a homes e mulleres.

Se analizamos a evolución da brecha de xénero nas taxas de paro dende ano 2013, como ano considerado a partir do cal comeza a recuperación económica, as diferenzas aumentan ano tras ano, ao haber un diferencial no ano 2013 de 0,6 puntos a favor das mulleres ate chegar a unha taxa de paro no ano 2019 de dous puntos e unha décima superior nas mulleres que nos homes.

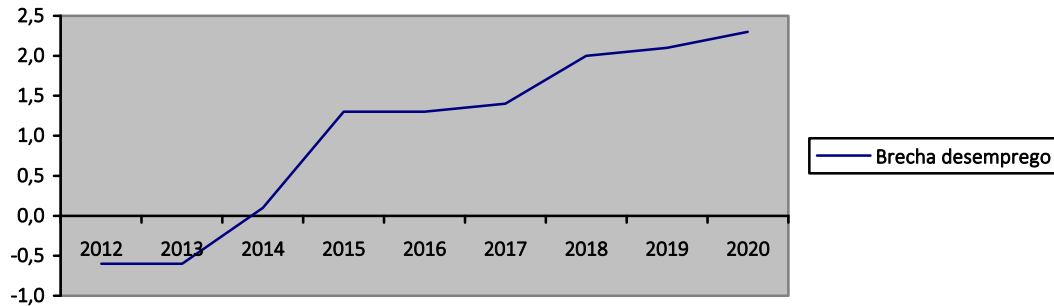
Agora ca pandemia ráchase a tendencia de diminución das taxas de paro, tanto nos homes como nas mulleres, medrando en ambas pero de xeito máis acusada nas mulleres o que leva a que a brecha sexa superior, 2,3 puntos.

#### Taxa de paro

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Homes	20,8	22,3	21,6	18,7	16,5	15,0	12,4	10,7	10,9
Mulleres	20,2	21,7	21,7	20,0	17,8	16,4	14,4	12,8	13,2
Brecha desemprego	-0,6	-0,6	0,1	1,3	1,3	1,4	2,0	2,1	2,3

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

## EVOLUCIÓN DA BRECHA DE XÉNERO NAS TAXAS DE PARO



Esta evolución o que pon de manifesto é que as mulleres teñen maiores dificultades para acceder ao emprego, e que sempre que hai unha recuperación da actividade económica as mulleres non atopan un mercado laboral inclusivo. Polo contrario, atoparon na pandemia máis facilidade para ir ao paro, aumentando en maior medida que no caso dos homes.

### O paro de longa duración afecta en maior medida ás mulleres

#### Poboación parada por tempo de busca de emprego e sexo.

	Homes	Mulleres
Total	69.500	77.200
Menos de 1 mes	4.800	4.200
De 1 a < 3 meses	10.000	12.400
De 3 a < 6 meses	8.300	10.000
De 6 meses a < 1 ano	11.600	11.800
De 1 ano a < 1 ano e medio	6.000	7.700
De 1 ano e medio a < 2 anos	3.600	4.200
Dous ou máis anos	17.000	18.500
Xa atopou traballo	8.200	8.300

Fonte: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

As mulleres representan o 53,3% das persoas desempregadas que levan en procura de emprego máis de 1 ano. O maior número de desempregadas atópase naquelas que levan dous ou máis anos, desemprego de moi longa duración, 18.500 mulleres.

Confírmase que de non conseguir saír do desemprego nos primeiros meses, cronifícase a situación converténdose nun paro de moi longa duración (máis de dous anos).



### **Persoas paradas por causa de coidado de nenos ou nenas, persoas adultas enfermas, incapacitadas ou maiores durante os tres últimos trimestres de 2020 (Dato Estado)**

Aínda que a inmensa maioría do paro durante estes tres últimos trimestres de 2020 responde a causas non relacionadas coas tarefas de coidados familiares, os efectos da crise derivada da pandemia tamén están a ter un impacto máis negativo para as mulleres relacionado co coidado da familia. Do total de parados e paradas que declaran como causa do paro o coidado de menores ou outros familiares enfermos, incapacitados ou maiores, a media deses tres últimos indica que o 78,99% son mulleres, fronte ao 21,1% de homes.

**Persoas paradas que traballaron anteriormente e causa pola que deixan de traballar por coidado de nenos e nenas, persoas adultas enfermas, incapacitadas ou maiores**

	4º Trimestre 2020	3º Trimestre 2020	2º Trimestre 2020
<b>Ambos sexos</b>	11.800	10.000	13.900
<b>Homes</b>	1.700	2.500	3.300
<b>Mulleres</b>	<b>10.100</b>	<b>7.500</b>	<b>10.600</b>
<b>Diferenzas máis mulleres</b>	<b>8.400</b>	<b>5.000</b>	<b>7.300</b>

Fonte: Elaboración UGT a partir EPA. Series desde 2º trimestre 2020

**MEDIA 2020 de 3 TRIMESTRES**

**Persoas paradas que traballaron anteriormente e causa pola que deixan de traballar por coidado de nenos e nenas, persoas adultas enfermas, incapacitadas ou maiores**

<b>Ambos sexos</b>	11.900
<b>Homes</b>	2.500
<b>Mulleres</b>	9.400
<b>% Mulleres</b>	<b>78,99%</b>

Fonte: Elaboración UGT a partir EPA. Series desde 2º trimestre 2020

**Persoas beneficiarias de prestacións por desemprego Media anual**

	Total	Prestación Contributiva	Subsidio por Desemprego	Renda Activa de inserción
TOTAL	143.334	90.712	46.187	6.435
Homes	67.892	43.166	22.060	2.665
Mulleres	75.442	47.545	24.127	3.770

Este ano hai que ter en conta os ERTES. Fonte: SEPE

No ano 2020 (media anual) hai maior número de mulleres desempregadas que perciben prestación por desemprego que homes, 75.442 mulleres e 67.892 homes, pero non esquezamos que en relación ao número de persoas no paro rexistrado, houbo 77.684 homes desempregados e 102.568 mulleres.



## COIDADOS FAMILIARES E CORRESPONSABILIDADE

**A asunción das tarefas de coidados familiares por parte dos homes aumenta nos permisos retribuídos mentres que os permisos non retribuídos son maioritariamente femininos.**

A corresponsabilidade no permiso por nacemento, adopción ou acollemento mellora. O Real Decreto -lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación, modificou o sistema do anterior permiso por maternidade e paternidade, denominado agora permiso por nacemento, establecendo de forma progresiva, nun prazo de 2 anos, a mesma duración do permiso por nacemento de fillo ou filla para as dúas persoas proxenitoras con carácter individual e intransferible.

Con iso deuse un paso importante para avanzar na consecución da igualdade real e efectiva, entre mulleres e homes, na promoción da conciliación e corresponsabilidade. Este novo permiso por nacemento entrou en vigor o 1 de abril de 2019, substituindo ao antigo permiso por maternidade e paternidade. O permiso de nacemento para nai biolóxica segue sendo de 16 semanas, das cales son obrigatorias as 6 semanas inmediatamente posteriores ao parto. O resto, 10 semanas, pódese gozar en períodos semanais de forma acumulada ou interrompida desde que terminan as 6 semanas obrigatorias ata que o ou a menor cumpra 12 meses. A outra persoa proxenitora tamén ten dereito a un permiso para o cumprimento dos deberes de coidado do fillo ou filla. No ano 2019 a duración do permiso para a outra persoa proxenitora foi de 8 semanas. Durante o 2020 o permiso foi de 12 semanas: 4 semanas obrigatorias a continuación do nacemento e o resto, 8 semanas, tamén se podían gozar en períodos semanais de forma acumulada ou interrompida desde que terminaban as 2 semanas obrigatorias ata que o ou a menor cumprise 12 meses. En 2020, a nai puido seguir cedendo 2 semanas á outra persoa proxenitora. E a partir de xaneiro 2021, cada unha dispón de 16 semanas de forma individual e intransferible: 6 obrigatoriamente deben ser posteriores ao parto e as 10 semanas restantes pódense gozar en períodos semanais de forma acumulada ou interrompida desde que terminan as 6 semanas obrigatorias ata que o ou a menor cumpra 12 meses.

O número total de prestacións por nacemento e coidado de menor recoñecidas polo INSS no 2020 en Galicia foron en total 22.458. Dese total 11.341 foron percibidas pola 1ª persoa proxenitora, habitualmente a nai, é dicir, o 50,5% do total das prestacións, e 11.117 prestacións foron percibidas pola 2ª persoa proxenitora, a porcentaxe restante 49,5% (na maioría dos casos o pai).

Estes datos poñen de manifesto que os homes, si que solicitan os permisos retribuídos, o que non acontece nos casos dos permisos non retribuídos. Tamén inflúe que ao ter maiores taxas de emprego e ocupación, é máis fácil para eles poder cumprir os requisitos para acceder á prestación da Seguridade Social e que cando non ven minguados os seus ingresos xunto a que teñen garantías de non perder o posto de traballo, acceden aos permisos de coidados.

### Cadro resumen prestacións por nacemento e coidado de menor 2020

	Total prestacións	1ª persoa proxenitora	% sobre total prestacións	2ª persoa proxenitora	% sobre total prestacións
<b>2020</b>	<b>22.458</b>	<b>11.341</b>	<b>50,5</b>	<b>11.117</b>	<b>49,5</b>

Fonte: elaboración UGT a partir de datos Secretaría de Estado da Seguridade Social e Pensións. Ministerio de Inclusión, Seguridade Social e Migracións

**Das persoas que teñen un contrato a tempo parcial por ter que Coidar de menores ou de persoas adultas enfermas, incapacitadas ou maiores, ou por ter que atender Outras responsabilidades familiares, 27.100 son mulleres, fronte a tan só 2.400 homes**

### Poboación ocupada a tempo parcial por motivo da xornada parcial e sexo 2020

	Homes	%s/ homes	Mulleres	%s/ mulleres	% Mulleres
Total	32.600	100	108.900	100	77,0
Seguir cursos de ensinanza ou formación	2.700	8,3	3.700	3,4	58,7
Enfermidade ou incapacidade propia	700	2,1	1.700	1,6	68,0
Coidado de nenos ou de adultos enfermos, incapacitados ou maiores	1.500	4,6	19.700	18,1	93,4
Outras obrigacións familiares ou persoais	900	2,8	7.400	6,8	89,2
Non poder atopar un traballo de xornada completa	16.700	51,2	56.000	51,4	77,0
Non querer un traballo de xornada completa	3.200	9,8	10.500	9,6	76,6
Outras razóns	6.900	21,2	9.700	8,9	58,4
Non sabe o motivo			300	0,3	100,0

FONTE: IGE-INE. Enquisa de poboación activa

Se atendemos ás razóns polas que as persoas responden que din que teñen un contrato a tempo parcial en lugar dun a tempo completo, séguese a constatar como a que segue a atender as responsabilidades familiares, con moita diferenza, é a muller.

Das persoas que teñen un contrato a tempo parcial por “Coidado de nenos e nenas, ou persoas adultas enfermas, incapacitadas ou maiores”, un 93,4% son mulleres. Das que

responden á atención a “Outras obrigacións familiares ou persoais”, o 89,2% son mulleres. Isto pon de manifesto que segue a ser moi limitado o reparto destas tarefas.

Cas cifras desmóntase o argumento de que as mulleres usan o tempo parcial para facilitar a conciliación da vida laboral e familiar, xa que maioritariamente nas mulleres prevalece o motivo de “Non poder atopar unha xornada a tempo completo”, porque o mercado laboral non llo proporciona. Neste motivo hai 56.000 mulleres, o 77% de ambos sexos e o 51.4% das mulleres.

**As reducións de xornada por coidado legal seguen a ser solicitadas en moita maior medida polas mulleres (76,4% do total) .**

#### Reducións de xornada Galicia. 2017

	Número	Porcentaxe	Incidencia
Homes	9.320	76,4	5.1%
Mulleres	30.150	23,6	14,9%

Fonte: Enquisa Estrutural a fogares - IGE

No ano 2017, último dato dispoñible da Enquisa estrutural a fogares do IGE, 39.470 traballadores e traballadoras galegas con menores de 0 a 12 anos reduciron a súa xornada de traballo para poder atendelos. Segundo o sexo, as solicitudes foron maioritariamente femininas, o 76,4% do total.

**As excedencias por coidado familiar seguen a ser solicitadas no 85,6% dos casos polas mulleres**

#### Excedencias por coidado familiar dadas de alta. Galicia

	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
Total	657	100	665	100	699	100	846	100	1.104	100	1.210	100	1.372	100,0	1.509	100,0
Mulleres	605	92,08	611	91,88	630	90,13	751	88,8	984	89,1	1.078	89,1	1.191	86,8	1.330	88,1
Homes	52	7,91	54	8,12	69	9,87	95	11,2	120	10,9	132	10,9	181	13,2	179	11,9

FONTE: MEYSS. Seguridade Social.

	2020	%
Total	1.580	100,0
Mulleres	1.353	85,6
Homes	227	14,4

Aínda que se incrementa paulatinamente a solicitude de excedencias por coidado familiar tanto no caso feminino como no caso masculino, con maior intensidade en termos relativos nestes últimos, moi lonxe estase de conseguir a igualdade neste ámbito, xa que mentres no ano 2020 as mulleres solicitaron 1.353 excedencias por este motivo, os homes solicitaron moitas menos, 227.

A falta de servizos públicos gratuítos ou alcanzables e de calidade, obriga a que moitas mulleres (e algúns homes) teñan que acollerse ás excedencias por coidado de fillos e fillas e outros familiares, a pesar de ser unha licenza non retribuída e que supón o abandono do mercado de traballo, que ás veces se converte en definitivo.

Outro dato que indica quen está a sobrelevar as deficiencias do SAAD é que das 144.539 persoas coidadoras de persoas con dependencia, 90.718 son mulleres, 63 de cada cen.

#### **Persoas coidadoras de persoas con dependencia por sexo**

	<b>2017</b>
Home	53.821
Muller	90.718
<b>Total</b>	<b>144.539</b>

*Fonte: IGE. Enquisa estrutural a fogares*

Os datos deste ano 2020, seguen confirmando como son as mulleres as que asumen o coidado de familiares maioritariamente. Ante esta situación, unha vez máis insistimos na necesidade de contar con permisos retribuídos para o coidado familiar, de carácter individual e intransferibles, para evitar o abandono temporal do emprego ou a renuncia involuntaria a unha promoción profesional por parte das mulleres, por dedicarse ao coidado de familiares, xa sexan fillos ou fillas, ascendentes ou outros familiares.

Durante o ano 2020, e ante a situación derivada do COVID-19, co peche de colexios e centros de día de maiores, adoptáronse unha serie de medidas para coidado de menores e maiores, como a adaptación de xornada e unha redución especial de ata o 100% da xornada. Destas medidas non se dispón de datos oficiais de cantas persoas traballadoras fixeron uso da adaptación e redución de xornada, desagregados por sexo.

**Desde UGT reivindicamos** a transposición da Directiva 2019/1158, do Parlamento Europeo e do Consello do 20 de xuño de 2019, relativa á conciliación da vida familiar e vida profesional das persoas proxenitoras e as coidadores sen esperar o prazo de 3 anos, (agosto 2022) que establece o texto comunitario cuxo obxectivo é aumentar o número de mulleres que se incorporan ao mercado laboral, aumentar a frecuencia coa que os homes se acollen a permisos relacionados coa familia e as fórmulas de traballo flexible, e brindar aos traballadores e traballadoras a posibilidade de obter un permiso para coidar de familiares que necesitan axuda.

Esta Directiva contempla, entre outras cuestións, medidas que non dispoñemos en España, como:

- Un permiso parental con carácter individual e intransferible de 2 meses para cada persoa proxenitora remunerado, de modo que se facilite o que ambos poidan gozar o permiso parental, ata que o ou a menor cumpra 8 anos. Este

permiso é distinto ao permiso de paternidade e de maternidade recollido na UE (En España actualmente denominados permisos por nacemento).

- Un permiso para persoas coidadoras de 5 días laborais ao ano ao que poden acollerse as persoas traballadoras a fin de prestar coidados ou axudas persoais a un familiar ou a unha persoa que viva no mesmo fogar que o traballador ou traballadora e que necesite asistencia ou coidados importantes por un motivo grave.

Para UGT é imprescindible que devandito permiso sexa retribuído como establecía a proposta inicial da Directiva (que foi rebaixada). A retribución dos permisos parentais e permisos para persoas coidadoras segue sendo unha cuestión pendente no noso país. Por iso consideramos que é necesario que esta Directiva Comunitaria sexa trasposta á nosa lexislación española, para corrixir os déficits existentes en materia de permisos e corresponsabilidade.

Ademais é necesario impulsar a creación de Escolas Infantís, públicas, gratuítas ou alcanzables e de calidade de 0-3 anos, e implementar e reforzar un sistema de coidados de calidade, atendido por profesionais que atendan as persoas en situación de dependencia e discapacidade para evitar o abandono do traballo polas mulleres para dedicarse ao coidado das persoas dependentes.

Durante o ano 2020, e ante a situación derivada do COVID-19 a situación xerada por peche de colexios, centros de día de maiores, adoptáronse unha serie de medidas para coidado de menores e maiores, a adaptación de xornada e unha redución especial de ata o 100% da xornada. Destas medidas non se dispón de datos oficiais de cantas persoas traballadoras fixeron uso da adaptación e redución de xornada, desagregados por sexo.

Pero comprobamos que a maioría de persoas que o solicitaron foron mulleres a través da multitude de preguntas e dúbidas que xurdiron ás traballadoras e ás nosas delegadas e delegados sindicais.

Estas medidas foron insuficientes a xuízo de UGT e penalizaron ás persoas que solicitaron esta redución de xornada especial, coa consecuente diminución proporcional do salario.

Ademais, é un mecanismo ao que puideron acceder só aquelas persoas traballadoras e familias que contan con medios económicos propios para subsistir. E exclúe a aquelas familias máis vulnerables, especialmente as familias monoparentais, onde só hai unha persoa proxenitora, e non é viable prescindir dos seus ingresos derivados do traballo. Hai que lembrar que o 82% das familias monoparentais están encabezadas por unha muller.

Segundo a última Enquisa de Condicións de Vida catro de cada dez familias monoparentais (41,1%) están en risco de pobreza, a metade das familias monoparentais (52,8%) non ten capacidade para afrontar gastos imprevistos e o 68,8% chegan con dificultades a fin de mes. Por iso a redución especial de xornada

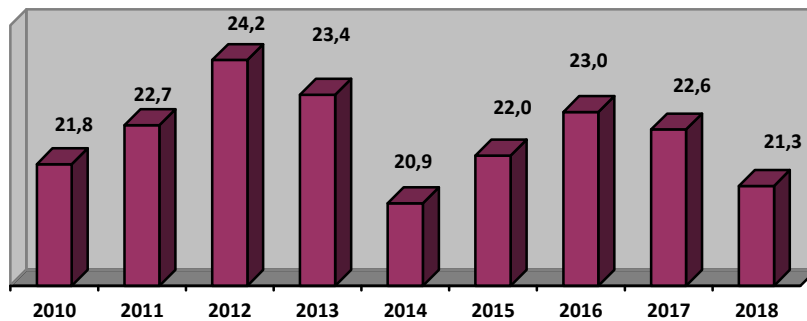
con redución de salario só foi unha opción para aquelas familias que poden prescindir dos seus ingresos.

E as adaptacións de xornada, incluído o traballo distancia, non é dereito automático. Ademais debe ser razoable e proporcionado tendo en conta as necesidades concretas de coidado que debe dispensar e as necesidades de organización da empresa. As empresas e persoas traballadoras deberán facer o posible por chegar a un acordo.

## BRECHA SALARIAL

Froito destas e outras variables, a brecha retributiva entre mulleres e homes en Galicia é do 21,3% conforme aos últimos datos cos que contamos de 2018. A diferenza retributiva anual entre homes e mulleres en Galicia neste ano foi de - 5.283,74€

### Evolución brecha salarial Galicia



**Fonte:** Elaboración propia a partir de datos da Enquisa Anual de Estrutura Salarial Anos 2010- 2018. INE.

A brecha salarial en Galicia sitúase no 21,3% de media anual. A brecha así calculada, ten en conta as retribucións medias anuais de mulleres e homes, o número de horas traballadas e a duración do contrato.

	Mulleres	Homes	Dif M/H	%M/H
2004	12.713,83	17.260,69	-4.546,86	26,3
2005	13.342,46	17.974,15	-4.631,69	25,8
2006	14.243,82	19.021,50	-4.777,68	25,1
2007	15.007,78	19.511,30	-4.503,52	23,1
2008	16.646,42	21.105,60	-4.459,18	21,1
2009	17.342,32	21.829,80	-4.487,48	20,6

2010	17.691,11	22.626,21	- 4.935,1	21,8
2011	17.291,96	22.381,85	- 5.089,89	22,7
2012	16.727,15	22.059,69	- 5.332,54	24,2
2013	17.258,21	22.522,55	- 5.264,34	23,4
2014	17.797,03	22.505,05	- 4.708,02	20,9
2015	18.093,26	23.189,76	- 5.026,5	22,0
2016	18.294,47	23.774,21	- 5.479,74	23,0
2017	18.833,53	24.321,64	-5.488,11	22,6
2018	19.543,17	24.826,91	-5.283,74	21,3

**Fonte:** Enquisa Anual de Estrutura Salarial Anos 2010- 2018. INE.

A diferenza salarial anual entre homes e mulleres no ano 2018, sitúase nos 5.283,74 euros. No último ano, os salarios dos homes incrementáronse de media en 505,27 euros, mentres que os das mulleres en 709,64 euros .

O salario medio das mulleres galegas sitúase no 2018 en niveis similares aos que tiñan os homes no ano 2007, máis de once anos de desigualdade, o que pon de manifesto as grandes diferenzas existentes, así como a lenta revalorización do salario feminino.



## RESUMO E CONCLUSIÓNS

Un ano de pandemia, un claro retroceso na igualdade.

Segundo os datos da Enquisa de Poboación Activa do ano 2020 (media anual) do Instituto Galego de Estatística a poboación activa feminina é inferior á masculina en 56.100 (45.000 persoas en 2019).

A taxa de actividade feminina sitúase a 9,4 puntos por debaixo da masculina. Ademais, as mulleres galega estamos 4,5 puntos por debaixo da taxa de actividade feminina media estatal.

Destaca o forte aumento no xa de por si elevado número de mulleres dentro de persoas inactivas por labores de fogar. Aumenta en 2020 en 10.000 mulleres, ate 179.900, cando no ano anterior eran 169.700. Mulleres que se dedican a coidar do fogar e da familia sen ningún tipo de remuneración.

As mulleres son o 57,1 por cento das persoas inactivas, acadando no caso das persoas inactivas por clase de inactividade “Labores do fogar” un 85%.

32.200 mulleres fronte a apenas 3.600 homes non buscan emprego por dedicarse ao “Coidado de menores ou persoas maiores enfermas”, o 90% (88,6% en 2019), e 45.400 mulleres e tan só 4.300 homes por “Ter outras responsabilidades familiares”, o 91,3% (89,9% do total en 2019).

Hai 569.000 homes (taxa de emprego masculino de 50,9%) fronte a 505.300 mulleres ocupadas (taxa de emprego feminino do 41,4%) o que supón 63.700 mulleres ocupadas menos que homes. A brecha de xénero na ocupación é de 9,5 puntos.

A 21 de xaneiro de 2021 o 57,13% das persoas que se atopan en situación de ERTE en Galicia son mulleres, porcentaxe 5,35 puntos superior á media estatal.

En relación ao impacto de xénero que tivo o teletraballo, contamos tan só cos datos relativos ao número de traballadores e traballadoras que a partir do segundo trimestre de 2020 traballaron máis da metade dos días no seu domicilio. A media dos últimos trimestres de 2020 mostra que das persoas ocupadas máis da metade dos días no seu domicilio, un 52% son mulleres. O teletraballo non debe converterse nunha medida para a conciliación do traballo e o coidado de familiares.

A segregación no mercado de traballo é outra das constantes do emprego das mulleres. O 84,1% das mulleres ocupadas traballa no sector Servizos. Só un 10,1% na Industria, 3,9% na Agricultura, gandería, caza e silvicultura, 1,3% na Construción e 0,7% na Pesca e Acuicultura. E só en catro das dez principais ocupacións o peso da ocupación feminina é superior.

Polo contrario a presenza das mulleres é practicamente testemuñal nas ocupación militares e na de Artesáns e artesás e traballadoras e traballadores cualificados das industrias manufactureiras e a construción (salvo persoal operador de instalacións e maquinaria)

A temporalidade e o menor número de mulleres con contratos indefinidos indican a precariedade das mulleres e a dificultade que teñen para manter o emprego. As mulleres





son o 70,6% da poboación ocupada con contrato temporal que se fai para cubrir a ausencia total ou parcial do traballadores ou traballadoras. Nos contratos indefinidos descontinuos, as mulleres representan o 65,1% do total, sendo aqueles que se desenvolven en determinados períodos ao ano, e por tanto cobran o seu salario só neses períodos que traballan ( 6.900 mulleres fronte a 3.700 homes).

As mulleres seguen sendo un ano máis as que de forma maioritaria ocupan os empregos a tempo parcial. 108.900 mulleres (o 77% do total) fronte a 32.000 homes, están ocupadas a tempo parcial. Na ocupación a tempo completo a situación invértese, os homes ocupados a tempo completo son 536.400 (o 57,5% do total) fronte a 396.300 mulleres (o 42,5%), existindo unha diferenza de 140.100 mulleres ocupadas con xornada a tempo completo menos.

A taxa de paro feminino é de 13,2% fronte a 10,9% de taxa de paro masculino. Ademais a brecha de xénero medra nos últimos anos, situándose actualmente a diferenza en 2,3 puntos.

Por tramos de permanencia no paro destaca que o 52% das persoas desempregadas de moi longa duración (2 anos ou máis) son mulleres.

Aínda que a inmensa maioría do paro durante estes tres últimos trimestres de 2020 responde a causas non relacionadas coas tarefas de coidados familiares, do total de parados e paradas que declaran como causa do paro o coidado de menores ou outros familiares enfermos, incapacitados ou maiores, a media dos tres últimos trimestres do 2020 indica que o 78,99% son mulleres, fronte ao 21,1% de homes.

A falta de voluntariedade caracteriza o emprego a tempo parcial. O 51,4% no caso das mulleres e 51,2% no caso dos homes que traballan a tempo parcial declaran facelo por non atopar emprego a tempo completo. Cando o motivo de traballar a tempo parcial é por ter que atender responsabilidades familiares e coidado de menores, persoas con discapacidade ou maiores, o 93,4% son mulleres.

A asunción das tarefas de coidados familiares por parte dos homes aumenta nos permisos retribuídos mentres que os permisos non retribuídos son maioritariamente femininos.

A asunción das tarefas de coidados familiares por parte dos homes aumenta nos permisos retribuídos mentres que os permisos non retribuídos son maioritariamente femininos.

As reducións de xornada por coidado legal seguen a ser solicitadas en moita maior medida polas mulleres (76,4% do total).

As excedencias por coidado de familiar son case maioritariamente solicitadas polas mulleres, o 85,6% 1.353 foron solicitadas no ano 2020 por mulleres, fronte a 227 por homes).

Froito destas e outras variables, a brecha retributiva entre mulleres e homes en Galicia é do 21,3% conforme aos últimos datos cos que contamos de 2018. A diferenza retributiva anual entre homes e mulleres en Galicia neste ano foi de -5.283,74€.