

BRECHA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DE LOS SECTORES DE UGT FICA 2023

8M IGUALDAD O CONFLICTO



8 de Marzo de 2023





CONTENIDO

1.- Introducción y Metodología.....	3
2.- Panorama general del mercado de trabajo por género.....	3
3.- Brecha de género en el sector Industrial.....	5
4.- El empleo femenino en el sector de la Construcción.....	11
5.- El empleo femenino en el sector Agrario	19
6.- Análisis de la brecha salarial en los sectores UGT FICA.....	26
7.- Conclusiones.....	30
8.- Reivindicaciones UGT FICA, 8M IGUALDAD O CONFLICTO.....	33

1.- Introducción y Metodología

El presente documento tiene por objeto analizar los datos de ocupación y desempleo en el periodo de 2013 a 2022. Las estadísticas incluidas en este documento se constituyen a partir de los informes estadísticos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en su publicación periódica de la Encuesta de Población Activa (EPA).

Se muestra la evolución desde el año 2013 al 2022 y se realiza una comparativa anual, con el fin de observar los cambios acontecidos en el empleo femenino durante el último año.

Con este documento se pretende analizar la situación de la mujer en el empleo y visibilizar las brechas de género en los grandes sectores de UGT FICA, Industria, Construcción y Agrario.

La foto resultante muestra la situación y evolución en el empleo de las mujeres ocupadas en los sectores de UGT FICA a través del análisis de las variables contempladas: edad, distribución por comunidades autónomas, tipo de jornada (tiempo completo y tiempo parcial) tipo de contrato (contrato indefinido y temporal), situación profesional y desempleo. A lo que se suma una comparativa con la situación de los hombres ocupados en nuestros sectores, con la finalidad de detectar donde se concentran las mayores desigualdades y brechas entre mujeres y hombres en nuestros sectores.

Este año resaltamos los avances producidos en materia de igualdad gracias a la reforma laboral de 2021, con un balance positivo de la mejora de la calidad del empleo inducida por el cambio de paradigma en la contratación, algo que afecta especialmente a la situación de las mujeres en nuestro país y en nuestros sectores.

Sin embargo, consideramos que el aumento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) hasta 1.080 euros es una medida indispensable para reducir la brecha de género y que podría beneficiar al 14'5% de las personas asalariadas.

En materia de corresponsabilidad, las mujeres siguen siendo las que trabajan a tiempo parcial en nuestros sectores, motivado por la vigencia del sistema de división sexual del trabajo en el entorno familiar y en la cultura patriarcal.

Desde UGT FICA reivindicamos la necesidad e importancia de la negociación colectiva, para radicar la violencia de género que se ejerce en el ámbito laboral contra las mujeres. Por ello, consideramos imprescindible la inclusión de protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo negociados, acordados y con la participación en la investigación de la representación legal de las personas trabajadoras.

Asimismo, la Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022-2025 se sitúa como un nuevo instrumento contra las violencias contra las mujeres.

2.- Panorama general del mercado de trabajo por género

El mercado de trabajo en nuestro país cerraba 2022 con una media de 20.390.600 personas ocupadas, de las cuales 9.425.400 eran mujeres, lo que supone el 46'22% del empleo, un porcentaje similar a 2021.

La evolución anual muestra un crecimiento del empleo del 3%, crecimiento que alcanza un 3'33% en el caso del empleo femenino, lo que supone 303.600 mujeres ocupadas más que en 2021.

Considerando la distribución de las mujeres en los distintos sectores de actividad, apreciamos que, del total de mujeres ocupadas en España, el sector Servicios es el principal aglutinador





de empleo femenino con el 89% de las mujeres empleadas. Lo que pone en evidencia que la participación de la mujer en nuestros sectores es aún escasa, ya que el 8% ha elegido o podido acceder a un puesto de trabajo dentro de alguno de los sectores de la Industria, un 2% lo ha hecho en la Agricultura y tan solo el 1% elige el sector de la Construcción.

Por tanto, entendemos que existen barreras intrínsecas y extrínsecas de carácter cultural y educacional que siguen condicionando el acceso laboral de las mujeres a los distintos sectores, y en consecuencia generando una profesionalización segregada.

Aunque en 2022 el empleo femenino crece a un mayor ritmo que el de sus homólogos, seguimos observando que la ocupación de las mujeres sigue siendo muy desigual respecto a la de los hombres, haciendo que ambos sexos presenten desigual distribución por sectores y ramas de actividad, con distintas tendencias de elección ocupacional para uno y otro sexo, y que el núcleo de ocupaciones en el que está presente la mujer aún siga siendo reducido.

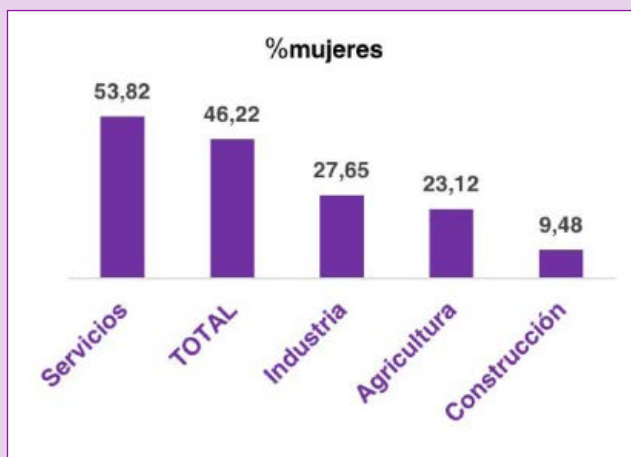
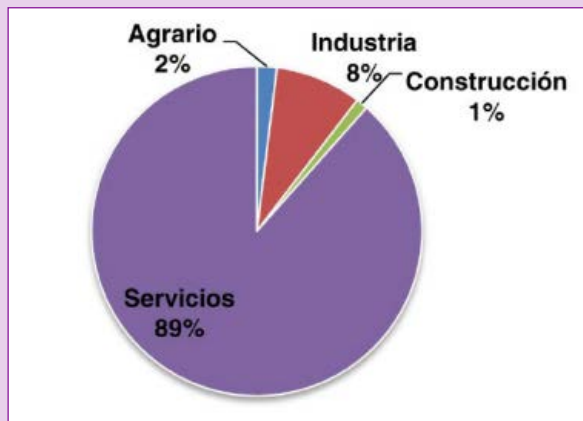
El 55% de las mujeres ocupadas se encuentra en la franja de edad de 40 a 59 años, mientras que las mujeres ocupadas menores de 30 años suponen el 15% de la ocupación femenina.

El 22% de las mujeres ocupadas cuenta con una jornada a tiempo parcial, frente al 6% de los hombres. El dato muestra que el 75´6% de las personas que cuentan con una jornada a tiempo parcial son mujeres, lo que supone 29 puntos por encima del porcentaje de mujeres en el empleo. En 2022, el número de mujeres con jornada a tiempo parcial se mantiene prácticamente igual que el año anterior, con una ligera caída del 0´44%.

La tasa de temporalidad femenina se sitúa en un 19%, lo que supone 2 puntos por encima de la tasa de temporalidad masculina (17%) y 5 puntos por debajo de la tasa de temporalidad femenina en 2021 (24%). Durante el último año, el número de mujeres con contrato temporal ha descendido un 17%, mientras que la contratación temporal masculina descendía un 18%.

Los últimos datos de 2022 muestran como el desempleo sigue afectando más a las mujeres que a los hombres y como la tasa de desempleo femenina continúa por encima de la tasa masculina. El mercado de trabajo soporta una media anual de desempleo de 3.024.600 personas, de las cuales 1.392.600 son hombres y 1.632.000 son mujeres, es decir, el 54% de las personas desempleadas son mujeres, frente al 46% que suponen en el empleo.

La evolución anual del desempleo general muestra un descenso del 11´8%. Esta caída ha sido más importante en el desempleo masculino y femenino ya que registran caídas respectivas del 12´8% y del 10´8%.



La tasa media de paro general en 2022 se situaba en un 12´92%. En el caso de la tasa de paro femenina el porcentaje alcanza el 14´76%, mientras que la tasa de paro masculina baja a un 11´27%, lo que pone de manifiesto que, la tasa de desempleo femenina continúa superando a la tasa masculina, y en el último año la diferencia es de 3,5 puntos.

3.- Brecha de género en el sector Industrial

3.1. Empleo y brecha de género

El sector Industrial como fuente de empleo, ha sido uno de los más estables en nuestro país durante los últimos seis años con crecimientos respectivos que ponían de manifiesto que el sector había entrado en una senda de recuperación y crecimiento. Sin embargo, esta tendencia se rompió en 2020 como consecuencia del impacto en el empleo provocado por la crisis del Covid-19 y en el caso del empleo femenino se mantuvo durante 2021.

Sin embargo, en 2022 la evolución anual del empleo en la Industria muestra un crecimiento anual del 2´63% y respecto a 2013 el empleo en este sector ha conseguido sumar hasta 415.800 empleos, lo que supone un crecimiento interanual del 17´65%.

En cuanto al empleo femenino, el sector Industrial ocupa a un total de 766.200 mujeres, lo que supone el 28% del empleo del sector. Con esta presencia de mujeres, el sector Industrial se convierte en el sector de UGT FICA con mayor porcentaje de mujeres en el empleo y, respecto al resto de sectores, solo superado por el sector Servicios (54%).

La evolución interanual del empleo femenino en la Industria nos muestra un crecimiento del 32´6%, respecto al año 2013, lo que supone 188.500 mujeres más en el sector, mientras que el crecimiento del empleo en el sector se situaba en el 17´65%. Asimismo, la presencia de mujeres en la Industria ha pasado de un 24% a un 28%, es decir, ha ganado 4 puntos respecto a 2013.

Respecto a 2021, la evolución del empleo femenino muestra también un importante crecimiento del 8´34%, mientras que el crecimiento del empleo masculino se quedaba en un 0´61%.

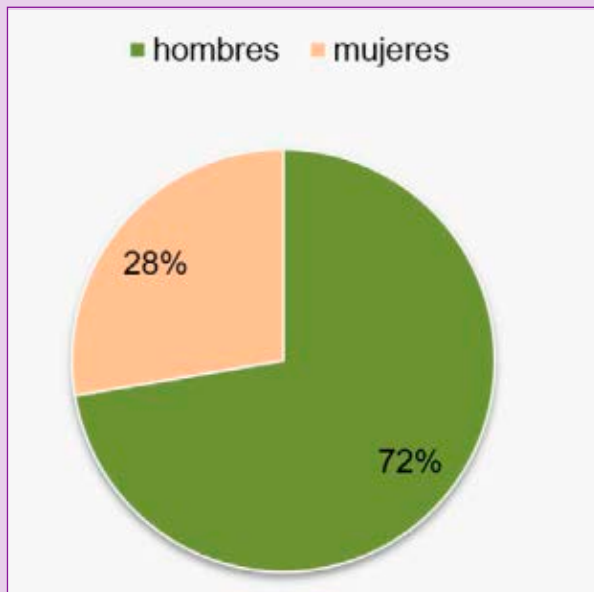
Tabla 3.1. Personas ocupadas en la Industria. Período 2013-2022

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual	%mujeres
2013	2.355.500	-5,16	1.777.800	-4,14	577.700	-8,18	24,53
2014	2.379.900	1,04	1.795.200	0,98	584.800	1,23	24,57
2015	2.482.300	4,30	1.860.000	3,61	622.400	6,43	25,07
2016	2.522.200	1,61	1.902.100	2,26	620.100	-0,37	24,59
2017	2.647.400	4,96	1.986.800	4,45	660.600	6,53	24,95
2018	2.708.300	2,30	2.010.000	1,17	698.300	5,71	25,78
2019	2.763.100	2,02	2.022.300	0,61	740.800	6,09	26,81
2020	2.698.200	-2,35	1.958.200	-3,17	740.000	-0,11	27,43
2021	2.700.200	0,07	1.993.000	1,78	707.200	-4,43	26,19
2022	2.771.300	2,63	2.005.200	0,61	766.200	8,34	27,65

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Empleo en la Industria 2022



Edad

El 81% de las mujeres que trabajan en los distintos sectores Industriales se encuentra en la franja de edad de 25 a 54 años, el 16% tiene más de 55 años y el 3% tiene menos de 24 años. Durante el último año, la presencia de mujeres jóvenes (entre 16 y 19 años) sigue creciendo en el sector y se ha incrementado hasta un 73´68%. Asimismo, el número de mujeres mayor en la franja de 20 a 24 años crece un 21´76%, con lo cual se observa una importante incorporación de mujeres jóvenes al sector Industrial.

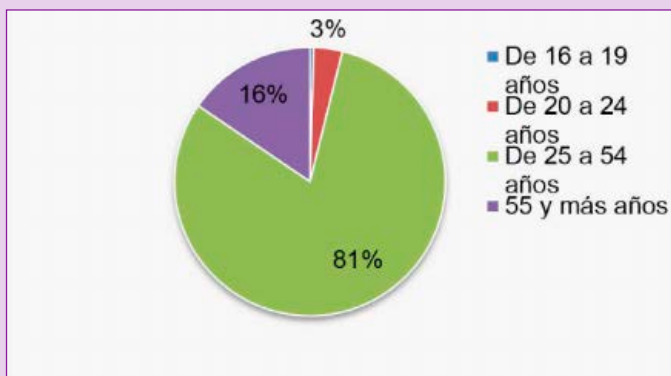
6

Tabla 3.2. Mujeres ocupadas en la Industria, por edad (Año 2022)

	Mujeres ocupadas	Var. Anual
Totales	766.200	8,34
De 16 a 19 años	3.300	73,68
De 20 a 24 años	26.300	21,76
De 25 a 54 años	618.300	6,92
55 y más años	118.300	12,13

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

Mujer en la Industria, edad



CC.AA

El análisis por comunidad autónoma muestra que la mayoría de las mujeres ocupadas en la Industria se concentran en Cataluña (193.400 mujeres, el 25% del total). Le siguen en importancia, País Valenciano con 111.300 mujeres ocupadas, el 14'5% y Madrid con 88.200 mujeres ocupadas, el 11'5%.

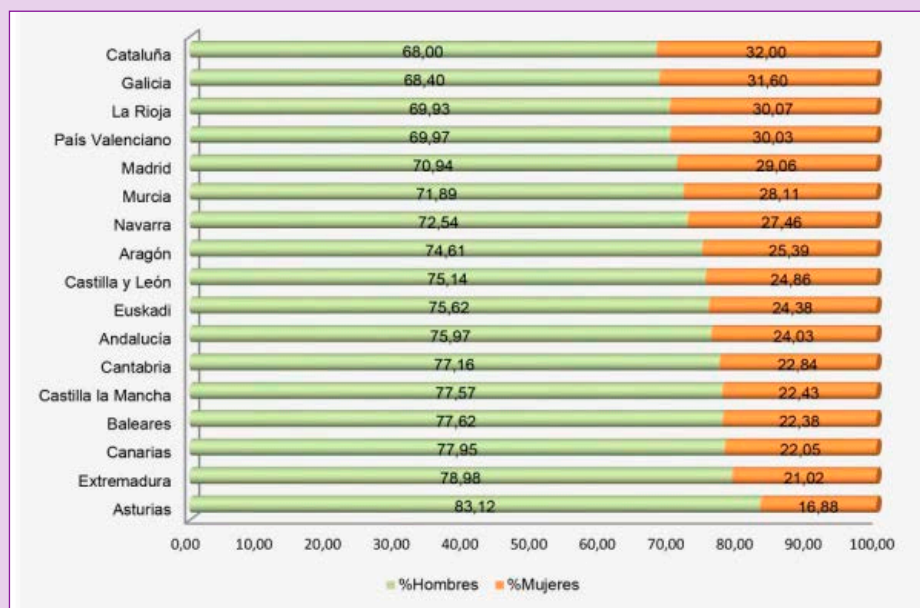
Durante el último año, las regiones más dinámicas en creación de empleo femenino en el sector Industrial han sido País Valenciano, con un crecimiento del 22%, Cataluña (12%) y Andalucía (11'9%). Por el contrario, las regiones en las que más empleo femenino se ha destruido fueron, Canarias (-8'8%), Aragón (-7'38%) y Navarra (-2'8%).

Como se mostró anteriormente, el porcentaje de mujeres ocupadas en la Industria se sitúa en un 28%. Los datos por comunidad autónoma muestran como algunas regiones se sitúan por encima de este porcentaje, tal es el caso de Cataluña (32%), Galicia (31'6%), La Rioja y País Valenciano (30%). Por el contrario, los porcentajes más bajos de representación femenina en el sector los encontramos en Asturias (16'88%), Extremadura (21%) y Canarias (22%).

Tabla 3.3. Empleo en la Industria, por CCAA (Año 2022)

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Andalucía	297.900	1,8	226.300	-1,0	71.600	11,97
Aragón	109.900	-3,4	82.000	-2,0	27.900	-7,38
Asturias	55.700	2,4	46.300	1,6	9.400	6,25
Baleares	41.100	10,9	31.900	14,7	9.200	0,00
Canarias	45.800	-2,4	35.700	-0,4	10.100	-8,82
Cantabria	41.600	2,7	32.200	3,9	9.500	-1,30
Castilla y León	157.300	-2,6	118.200	-4,6	39.100	3,93
Castilla la Mancha	133.300	0,5	103.500	-1,4	29.900	7,75
Cataluña	604.300	4,5	411.000	1,1	193.400	12,36
Euskadi	196.900	-3,1	149.000	-4,0	48.000	-0,26
Extremadura	43.300	-1,6	34.200	-3,8	9.100	0,67
Galicia	167.400	-1,9	114.600	-6,5	52.900	9,88
Madrid	303.500	12,0	215.300	14,9	88.200	5,28
Murcia	83.600	-2,3	60.000	-2,3	23.500	-2,39
Navarra	76.100	-3,5	55.200	-3,7	20.900	-2,79
País Valenciano	370.600	6,0	259.300	0,4	111.300	22,01
La Rioja	40.900	8,0	28.600	8,3	12.300	6,71

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)





Tasas de parcialidad,

Cerca del 12% de las mujeres ocupadas en alguno de los sectores Industriales cuenta con una jornada a tiempo parcial, frente al 2% de los hombres. El dato muestra que el 67% de las personas que cuentan con una jornada a tiempo parcial en la Industria, son mujeres, lo que supone 39 puntos por encima del porcentaje de mujeres en el empleo y una brecha de género de 9,5 puntos.

Asimismo, la evolución anual del tipo de jornada muestra crecimientos de la contratación de mujeres a tiempo parcial del 6%, mientras que el crecimiento de este tipo de jornada crece un 17% en el caso de los hombres.

Tabla 3.4. Empleo en la Industria por tipo de jornada (Año 2022)

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Tiempo completo	2.636.400	2,54	1.960.000	0,59	676.400	8,66
Tiempo parcial	135.000	4,59	45.200	1,74	89.800	6,12
%tiempo parcial	4,87		2,25		11,72	

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

Tabla 3.5. Tasas de parcialidad, Industria (Año 2022)

	Personas ocupadas	Hombres	Mujeres	Brecha
Tasa de parcialidad	4,87%	2,25%	11,72%	9,47

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Tasas de temporalidad

Algo más del 15% de las mujeres asalariadas en los sectores Industriales tiene un contrato temporal, mientras que en el caso de los hombres son el 10´8%, lo que muestra una brecha de género en la tasa de temporalidad de más de 4 puntos.

Los datos de 2022 muestran como esta tendencia parece corregirse en el tiempo ya que el número de mujeres con contrato temporal ha descendido un 8%, mientras que, en el caso de los hombres con contrato temporal, la caída alcanza el 28%. La tasa femenina de temporalidad en la Industria (15´19%) se sitúa 4,39 puntos porcentuales por encima de la tasa de temporalidad masculina.

Sin embargo, la evolución de la contratación durante el año 2022 muestra como la contratación indefinida de mujeres en la Industria consigue un crecimiento del 24%, 4 puntos por encima del crecimiento de la contratación indefinida de hombres.

Tabla 3.6. Personas asalariadas en la Industria, por tipo de contrato (Año 2022)

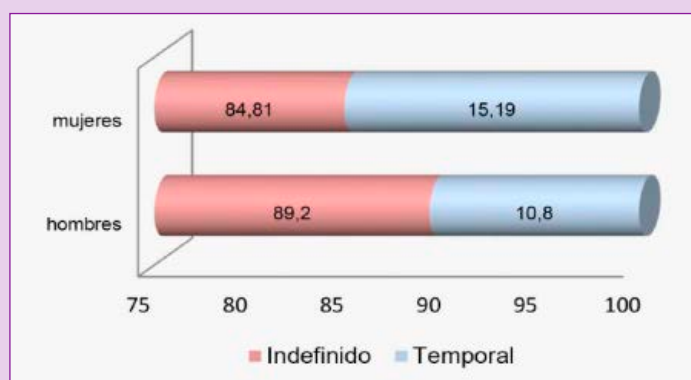
	Personas asalariadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Contrato Indefinido	2.225.400	21,59	1.621.700	20,55	603.700	24,45
Contrato Temporal	304.500	-22,08	196.400	-28,06	108.100	-8,31
%temporalidad	12,04		10,80		15,19	

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

Tabla 3.7. Tasas de temporalidad, Industria (Año 2022)

	Personas ocupadas	Hombres	Mujeres	Brecha
Tasa de temporalidad	12,04%	10,80%	15,19%	4,39

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Situación profesional de la mujer en la Industria,

Otro aspecto significativo de la participación de la mujer en el sector, es el rol que desempeña en él. Teniendo en cuenta la clasificación de la situación profesional que realiza la EPA, son varias e interesantes las desigualdades entre hombres y mujeres que podemos extraer.

En la situación profesional de “personas asalariadas”, no se encuentran grandes diferencias, ya que acoge al 91% de hombres y al 93% de las mujeres empleadas en los distintos sectores Industriales. Asimismo, el porcentaje de mujeres es muy similar al observado en la ocupación, es decir, el 28% de las personas asalariadas son mujeres.

Sin embargo, si se pueden señalar diferencias en los niveles de “ayuda a empresa o negocio familiar”, donde el 66% de las personas que se encuentran en este nivel son mujeres, un porcentaje que supera en 38 puntos al porcentaje de mujeres ocupadas. La evolución anual de la situación profesional de la mujer en la Industria muestra como estos roles no solo se mantienen





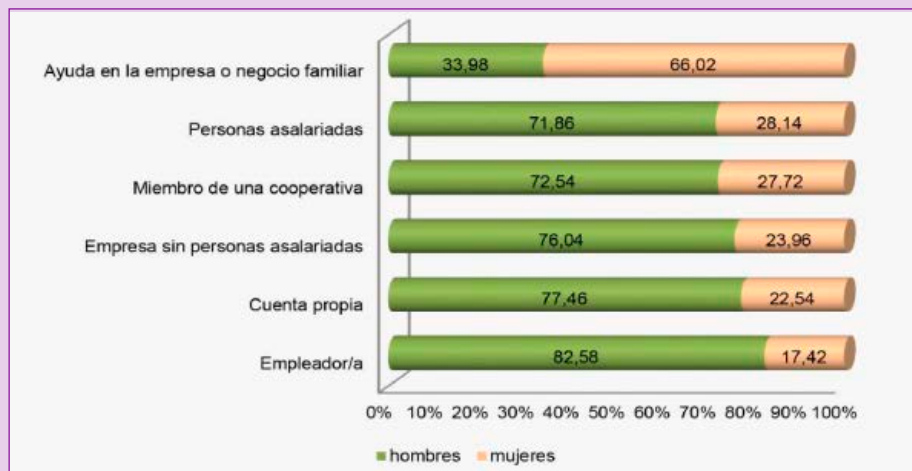
en el tiempo, sino que van creciendo ya que en el último año las mujeres en el nivel de “miembro de cooperativa” presentan un crecimiento del 35% y las mujeres en “ayuda a empresa o negocio familiar” crecen un 10%.

En el lado opuesto, observamos que la presencia de mujeres en el nivel de “empleadora”, se queda en un 17%, es decir 11 puntos por debajo del porcentaje que suponen en la ocupación. Sin embargo, respecto a 2021, las mujeres empleadoras en la Industria consiguen un crecimiento del 10´9%.

Tabla 3.8. Empleo en la Industria, por situación profesional (Año 2022)

	Total	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Total	2.771.300	2,63	2.005.200	0,61	766.200	8,34
Cuenta propia	240.200	-0,74	186.100	-4,07	54.200	12,92
Empleador/a	99.100	3,66	81.800	2,25	17.300	10,90
Empresa sin personas asalariadas	125.000	-5,73	95.100	-10,28	30.000	13,21
Miembro de cooperativa	9.700	31,08	7.000	27,27	2.700	35,00
Ayuda empresa o negocio familiar	6.500	1,56	2.200	-12,00	4.300	10,26
Personas asalariadas	2.530.000	2,95	1.818.100	1,09	711.900	8,06

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Tasas de paro

La tasa de paro en el conjunto de la Industria es la más baja de todos los sectores de actividad y en 2022 se situaba en el 5,03% lo que supone cerca de 8 puntos porcentuales por debajo de la tasa de desempleo general.

La tasa de paro femenina en este sector se sitúa en un 6´17%, más de 8 puntos por debajo de la tasa femenina general y ligeramente por debajo de la tasa registrada en 2021. La evolución interanual de la tasa de desempleo, muestra como la tasa de desempleo femenina siempre se ha situado por encima de la tasa masculina en el sector Industrial lo que muestra una brecha de género de 1,59 puntos en 2022.

Tabla 3.10. Tasa de paro general y en la Industria (Año 2022)

	Tasa de paro	Tasa de paro Hombres	Tasa de paro Mujeres
GENERAL	12,92	11,27	14,76
INDUSTRIA	5,03	4,58	6,17
diferencia	-7,89	-6,69	-8,59

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

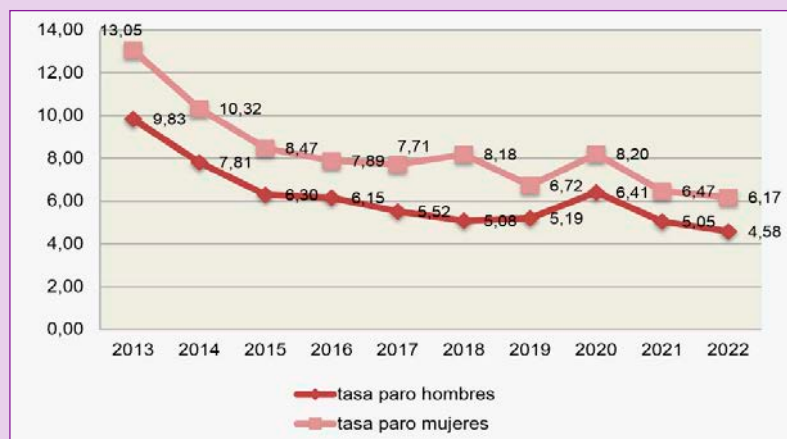


Tabla 3.11. Evolución de la tasa de desempleo, Industria. Periodo 2013-2022

	Hombres	Mujeres	Brecha
2013	9,83	13,05	3,22
2014	7,81	10,32	2,51
2015	6,30	8,47	2,17
2016	6,15	7,89	1,74
2017	5,52	7,71	2,20
2018	5,08	8,18	3,10
2019	5,19	6,72	1,53
2020	6,41	8,20	1,79
2021	5,05	6,47	1,42
2022	4,58	6,17	1,59

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

4.- El empleo femenino en el sector de la Construcción

4.1. Empleo y brecha de género,

El sector de la Construcción, utilizando la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) comprende en sentido amplio la división CNAE- 41 “Construcción de edificios”, la división CNAE- 42 “Ingeniería civil” y la división CNAE- 43 “Actividades de construcción especializada”. El sector de la Construcción como fuente de empleo ha sido uno de los más dinámicos durante los últimos años, el número de personas ocupadas ha pasado de 1.029.500 en 2013, a 1.321.000 en 2022, lo que supone una creación de unos 291.500 empleos durante dicho periodo y un crecimiento interanual del empleo del 28%. Durante el último año, el empleo del sector registra un crecimiento del 2’28% y se sitúa en la cifra más alta de la última década.





El sector de la Construcción ocupa a 125.300 mujeres, lo que supone el 9% del empleo del sector, el porcentaje más bajo de todos los sectores de actividad, muy lejos del porcentaje que supone el empleo femenino en el sector Servicios (53´8%), la Industria (28%) o la Agricultura (24%).

Respecto al año 2013, la ocupación femenina ha pasado de 87.000 mujeres ocupadas a 125.300 en 2022, lo que supone 38.300 mujeres más en el sector y un importante crecimiento interanual del 44%. Sin embargo, en 2022 el ritmo de crecimiento del empleo femenino parece frenarse y solo se incrementa un 1´38%, mientras que el empleo masculino crecía un 2´39%.

Tabla 4.1. Personas ocupadas en el sector de la Construcción. Período 2012-2021

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual	%mujeres
2013	1.029.500	-11,50	942.400	-11,30	87.000	-12,03	8,45
2014	993.500	-3,50	910.200	-3,42	83.300	-4,25	8,38
2015	1.073.700	8,07	991.700	8,95	82.000	-1,56	7,64
2016	1.073.800	0,01	989.200	-0,25	84.700	3,29	7,89
2017	1.128.300	5,08	1.029.200	4,04	99.100	17,00	8,78
2018	1.221.800	8,29	1.115.500	8,39	106.300	7,27	8,70
2019	1.277.900	4,59	1.163.800	4,33	114.100	7,34	8,93
2020	1.244.100	-2,64	1.142.200	-1,86	101.900	-10,69	8,19
2021	1.291.500	3,81	1.167.900	2,25	123.600	21,30	9,57
2022	1.321.000	2,28	1.195.800	2,39	125.300	1,38	9,49

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

12



Edad,

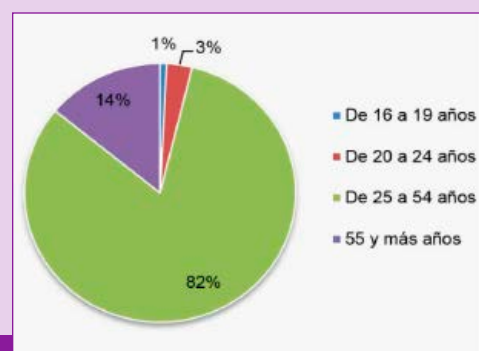
El 82% de las mujeres que trabajan en el sector de la Construcción se encuentra en la franja de edad de 25 a 54 años y el 14% tiene más de 55 años, mientras que se quedan en un 4% las mujeres menores de 24 años.

Durante el último año, se incrementa hasta un 90% la presencia de mujeres en el sector de la Construcción en el tramo de edad de 20 a 24 años, mientras que el número de mujeres de 16 a 19 años se reduce en un 50%.

Tabla 4.2. Mujeres ocupadas en el sector de la Construcción, por edad (Año 2022)

	Mujeres ocupadas	Var. Anual
Totales	125.300	1,35
De 16 a 19 años	1.000	-50,00
De 20 a 24 años	3.800	90,00
De 25 a 54 años	102.900	-0,10
55 y más años	17.600	5,39

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos



Subsector.

El 49% de las mujeres que trabajan en el sector de la Construcción se encuentran en el sector de Actividades de construcción especializada, el 36% en el sector de Construcción de edificios y el 15% restante en el sector de Ingeniería civil. Aunque este último sector reúne al menor número de mujeres hay que destacar que éstas suponen el 16% de los puestos de trabajo, por lo que supera en 7 puntos a la presencia de la mujer en la Construcción.

En 2022, el número de mujeres ocupadas en el sector de Ingeniería civil se ha incrementado un 21´65%, mientras que, en Construcción de edificios, la presencia de mujeres se reduce un 8´22%.

Tabla 4.3.: Mujeres ocupadas en el sector de la Construcción, por subsector de actividad (Año 2022)

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
CONSTRUCCIÓN	1.321.000	2,28	1.195.800	2,39	125.300	1,38
Construcción de edificios	540.400	-1,12	494.900	-0,41	45.500	-8,22
Ingeniería civil	112.200	5,60	93.900	3,05	18.400	21,65
Actividades de construcción especializada	688.500	4,65	607.000	4,68	61.400	4,20

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



CCAA.

El análisis por comunidad autónoma muestra que la mayoría de las mujeres ocupadas en el sector de la Construcción se encuentra en Madrid (23.800 mujeres, el 19% del total). Le siguen en importancia, Andalucía con 20.000 mujeres ocupadas, el 16% y País Valenciano con 17.400 mujeres ocupadas, el 14%.

Las regiones en las que se ha creado más empleo femenino en el sector de la Construcción durante 2022 fueron, Euskadi, con un crecimiento del 59´68%, seguida de País Valenciano (36%) y Cantabria (23%). Por el contrario, entre las regiones donde se ha destruido más empleo femenino destacan Extremadura (-44´6%), Canarias (-41´88%) y Navarra (-21%).

Como vimos anteriormente, el porcentaje de mujeres ocupadas en el sector de la Construcción se situaba en un 9%. Los datos por comunidad autónoma muestran como algunas regiones se

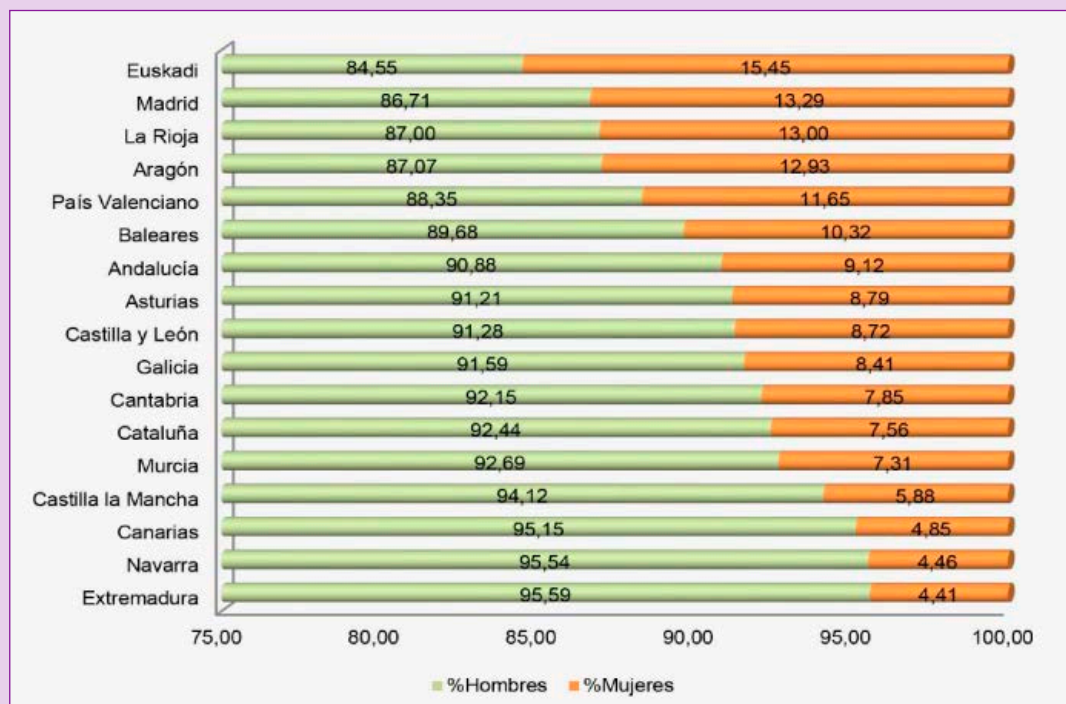


sitúan por encima de este porcentaje alcanzando valores de presencia femenina en el sector del 15% en Euskadi, 13% en Madrid y La Rioja y 11% País Valenciano. En el extremo opuesto, encontramos los porcentajes más bajos de representación femenina en el sector de Construcción en Extremadura (4´4%), Navarra (4´5%) y Canarias (4´8%).

Tabla 4.4.: Empleo en el sector de la Construcción, por CCAA (Año 2021)

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Andalucía	219.200	1,40	199.200	-0,1	20.000	18,67
Aragón	37.900	-7,90	33.000	-8,2	4.900	-6,19
Asturias	23.900	-11,22	21.900	-12,2	2.100	2,50
Baleares	62.000	7,20	55.600	10,5	6.400	-15,18
Canarias	57.700	11,70	55.000	17,2	2.800	-41,88
Cantabria	19.100	-8,60	16.600	-10,9	1.500	22,92
Castilla y León	65.400	0,30	59.700	-1,3	5.700	22,16
Castilla la Mancha	68.000	7,90	64.000	7,9	4.000	7,48
Cataluña	215.700	0,60	199.400	1,3	16.300	-8,40
Euskadi	50.500	12,30	42.700	6,6	7.800	59,68
Extremadura	29.500	-3,80	28.200	-0,8	1.300	-44,57
Galicia	73.700	1,30	67.400	0,4	6.200	12,67
Madrid	179.100	-0,90	155.400	2,4	23.800	-17,79
Murcia	38.300	-9,40	35.600	-8,6	2.800	-17,78
Navarra	20.200	9,60	19.300	11,9	900	-21,28
País Valenciano	149.400	9,90	132.100	7,2	17.400	36,20
La Rioja	7.500	-0,3	6.775	-0,7	750	7,14

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Tasas de parcialidad,

Cerca del 18% de las mujeres ocupadas en el sector de la Construcción cuenta con una jornada a tiempo parcial, frente al 1´8% de los hombres. El dato muestra que el 38% de las personas que cuentan con una jornada a tiempo parcial en la Construcción, son mujeres, lo que supone 29 puntos por encima del porcentaje de mujeres en el empleo (9%).

Sin embargo, la evolución del tipo de jornada, muestra como esta tendencia se va corrigiendo con el tiempo y en 2022 este tipo de jornada se reduce cerca de un 8% en el caso de las mujeres y un 3´4% en el caso de los hombres.

Estos datos muestran una brecha de género del 15,81.

Tabla 4.5. Empleo en el sector de la Construcción, por tipo de jornada (Año 2022)

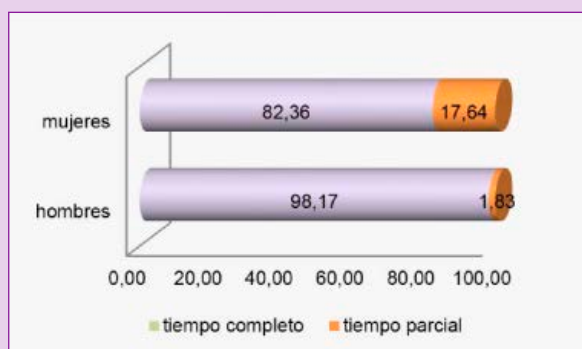
	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Tiempo completo	1.262.300	2,66	1.195.800	5,83	103.200	3,48
Tiempo parcial	58.800	-5,01	36.700	-3,42	22.100	-7,92
%tiempo parcial	4,45		1,83		17,64	

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

Tabla 4.6. Tasas de parcialidad, Construcción (Año 2022)

	Personas ocupadas	Hombres	Mujeres	Brecha
Tasa de parcialidad	4,4%	1,83%	17,64%	15,81

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Tasas de temporalidad,

Algo más del 86% de las mujeres asalariadas en el sector de la Construcción cuenta con un contrato indefinido, frente al 73% de los hombres. La evolución de la contratación temporal durante 2022 muestra una reducción generalizada de este tipo de contratación en el sector, con una caída del 26% en el caso de la contratación temporal de hombres y que alcanza el 31,68% en el descenso de contratación temporal de mujeres.

La tasa de temporalidad en el sector se sitúa en el 25%. En el caso de la contratación femenina, la tasa de temporalidad baja hasta el 13%, mientras que la tasa de temporalidad en la contratación masculina es del 26,76%. Esta diferencia, de 13,62 puntos porcentuales, permite vislumbrar que la mujer asalariada en el sector de la Construcción cuenta con mayor estabilidad en el empleo.

Tabla 4.7. Personas asalariadas en el sector de la Construcción, por tipo de contrato (Año 2022)

	Personas asalariadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Contrato Indefinido	724.400	17,41	633.200	18,22	91.200	12,18
Contrato Temporal	245.100	-26,42	231.300	-26,08	13.800	-31,68
%temporalidad	25,28		26,76		13,14	

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

Tabla 4.8. Tasas de temporalidad, Construcción (Año 2022)

	Personas ocupadas	Hombres	Mujeres	Brecha
Tasa de temporalidad	25,28%	26,76%	13,14%	-13,62

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Situación profesional de la mujer en el sector de la Construcción,

Como ya se apuntó en el sector Industria, otro aspecto significativo de la participación de la mujer en nuestros distintos sectores, es el rol que desempeña. Teniendo en cuenta la clasificación de la situación profesional que realiza la EPA, son varias e interesantes las desigualdades entre hombres y mujeres que podemos extraer en el sector de la Construcción. En la situación profesional de “personas asalariadas”, encontramos la primera diferencia, ya que acoge al 72% de hombres, frente al 84% de las mujeres empleadas en los distintos sectores de la Construcción, lo que ya muestra una brecha de 12 puntos porcentuales.

Igualmente, y como vimos en la Industria, los datos analizados vuelven a mostrar diferencias en los niveles de “ayuda a empresa o negocio familiar”, donde el 62% de las personas que se encuentran en este nivel son mujeres, un porcentaje que supera en 53 puntos al porcentaje de mujeres ocupadas en el sector.

En el lado opuesto, observamos que la presencia de mujeres en los niveles de “empresaria” se queda en el 4% y en el nivel de “empleadora”, se queda en un 7%, lo que supone 5 y 2 puntos por debajo del porcentaje de mujeres ocupadas en el sector de la Construcción.

La evolución anual de la situación profesional de la mujer en el sector de la Construcción muestra como algunos de estos roles se van corrigiendo, ya que las mujeres en el nivel de “ayuda a empresa o negocio familiar” descienden un 34´88% en 2022, mientras que el número de mujeres “empresarias” presentaba una caída anual del 7´14%.

Tabla 4.9. Empleo en el sector de la Construcción, por situación profesional (Año 2022)

	Total	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Total	1.321.000	2,28	1.195.800	2,39	125.300	1,38
Cuenta propia	351.600	3,20	331.300	3,99	20.300	-8,56
Empleador/a	120.900	11,43	112.400	11,73	8.600	8,86
Empresa sin personas asalariadas	224.700	0,49	215.700	0,94	9.100	-7,14
Miembro de cooperativa	1.400	0,00	1.400	16,67	0	-100,00
Ayuda empresa o negocio familiar	4.500	-39,19	1.800	-41,94	2.800	-34,88
Personas asalariadas	969.500	2,05	864.500	1,89	105.000	3,45

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



4.2. Desempleo y brecha de género

El sector de la Construcción había destacado por registrar las caídas más destacables del paro durante los seis últimos años, a pesar del crecimiento del desempleo registrado en 2019 y 2020, el sector vuelve a recuperar la tendencia anterior con caídas durante los dos últimos años. De modo que, en 2022 el paro del sector se reduce un 15% lo que supone una salida de las listas de desempleo de 19.800 personas.

Este sector reúne un total de 112.000 personas desempleadas, de los cuales 105.500 son hombres y 6.600 son mujeres, es decir, la mujer representa el 6% del desempleo del sector, el por-



centaje más alto de la última década. La caída registrada en el desempleo del sector durante 2022 ha afectado en mayor medida a los hombres, ya que el paro femenino presenta un importante crecimiento del 37'5%, frente a la caída del 16'9% registrada en el paro masculino.

Tabla 4.10. Desempleo en el sector de la Construcción. Periodo 2013-2022

	Personas desempleadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual	%mujeres
2013	337.400	-21,43	322.600	-21,03	14.900	-28,71	4,42
2014	253.700	-24,81	244.100	-24,33	9.600	-35,57	3,78
2015	207.300	-18,29	201.700	-17,37	5.600	-41,67	2,70
2016	182.700	-11,87	176.300	-12,59	6.300	12,50	3,45
2017	150.300	-17,73	144.000	-18,32	6.300	0,00	4,19
2018	134.800	-10,31	129.000	-10,42	5.830	-7,46	4,32
2019	137.400	1,93	132.300	2,56	5.100	-12,52	3,71
2020	153.400	11,64	147.400	11,64	6.100	19,61	3,98
2021	131.800	-14,08	127.000	-13,84	4.800	-21,31	3,64
2022	112.000	-15,02	105.500	-16,93	6.600	37,50	5,89

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Tasas de paro,

La tasa de paro en el sector de la Construcción se sitúa en un 7'8%, lo que supone casi 7 puntos porcentajes por debajo de la tasa general.

La tasa de paro femenina en el sector de la Construcción es una de las más bajas de la economía, se sitúa en un 5%, 11,7 puntos por debajo de la tasa de paro femenina general y 3 puntos por debajo de la tasa de paro masculina en el sector.

Tabla 4.11. Tasa de paro general y en el sector de la Construcción (Año 2022)

	Tasa de paro	Tasa de paro Hombres	Tasa de paro Mujeres
GENERAL	14,79	13,06	16,72
CONSTRUCCIÓN	7,82	8,11	5,00
diferencia	-6,97	-4,95	-11,72

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

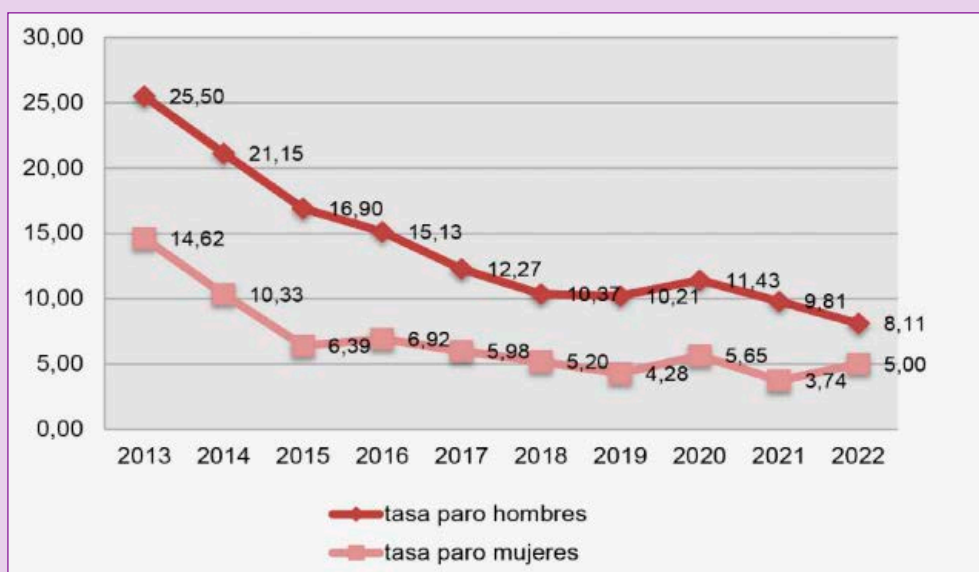


Tabla 4.12. Evolución de la tasa de desempleo, Construcción. Periodo 2013-2022

	Hombres	Mujeres	Brecha
2013	25,50	14,62	-10,88
2014	21,15	10,33	-10,81
2015	16,90	6,39	-10,51
2016	15,13	6,92	-8,20
2017	12,27	5,98	-6,30
2018	10,37	5,20	-5,17
2019	10,21	4,28	-5,93
2020	11,43	5,65	-5,78
2021	9,81	3,74	-6,07
2022	8,11	5,00	-3,10

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

5.- El empleo femenino en el sector Agrario

5.1. Empleo y brecha de género,

El sector Agrario había sido una fuente de empleo de las más estables durante la última década, sin embargo, a pesar de la recuperación de 2021, en los tres últimos sufre una importante destrucción de empleo que en 2022 se sitúa en un 3´48%.

El empleo femenino en el sector Agrario supone el 23% de la ocupación del sector con un total de 179.100 mujeres ocupadas. La mujer está menos presente en este sector que en los sectores Servicios (53´8%) e Industria (27´65%), pero tiene mayor presencia que en la Construcción (9´5%).

Respecto a 2021 el empleo femenino en el sector registra una caída anual del 6´67%, lo que supone una caída que supera en 4 puntos al descenso registrado en el empleo masculino (2´44%).



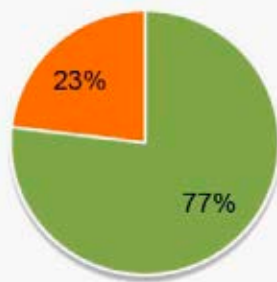
Tabla 5.1. Personas ocupadas en el sector Agrario. Período 2013- 2022

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual	%mujeres
2013	736.600	-0,91	561.100	2,90	175.500	-9,49	23,83
2014	735.900	-0,10	558.400	-0,48	177.400	1,08	24,11
2015	736.800	0,12	565.800	1,33	171.000	-3,61	23,21
2016	774.500	5,12	595.900	5,32	178.700	4,50	23,07
2017	819.500	5,81	624.700	4,83	194.900	9,07	23,78
2018	812.600	-0,84	621.400	-0,53	191.100	-1,95	23,52
2019	797.300	-1,88	612.300	-1,46	185.000	-3,19	23,20
2020	765.400	-4,00	593.900	-3,01	171.400	-7,35	22,39
2021	802.700	4,87	610.700	2,83	191.900	11,96	23,91
2022	774.800	-3,48	595.800	-2,44	179.100	-6,67	23,12

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

Empleo en la Agricultura, 2022

■ hombres ■ mujeres



Edad,

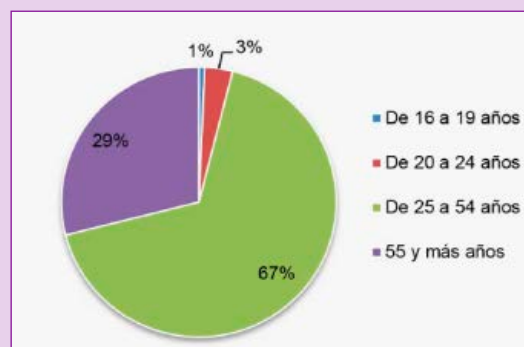
El 67% de las mujeres que trabajan en el sector Agrario se encuentra en la franja de edad de 25 a 54 años y el 29% tiene más de 55 años.

Durante el último año, se observa un crecimiento del 5'28% de mujeres mayores de 54 años, mientras que descienden en el resto de edades, sobre todo en la franja de mujeres más jóvenes (-33'33%)

Tabla 5.2. Mujeres ocupadas en el sector Agrario, por edad (Año 2022)

	Mujeres ocupadas	Var. Anual
Totales	179.100	-6,67
De 16 a 19 años	1.200	-33,33
De 20 a 24 años	5.900	-3,28
De 25 a 54 años	120.200	-10,90
55 y más años	51.800	5,28

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



CCAA,

El análisis por comunidad autónoma muestra que la mayoría de las mujeres ocupadas en el sector Agrario se encuentra en Andalucía (58.700 mujeres, el 33% del total). Le siguen en importancia, Galicia con 21.700 mujeres ocupadas, el 12'2% y la Región de Murcia con 18.400 mujeres ocupadas, el 10'3%.

Entre las regiones en las que más creció el empleo femenino en el sector Agrario durante el último año destacan, Madrid (190%), Aragón (32%) y Castilla y León (11'3%). Por el contrario, las regiones en las que se destruyó más empleo femenino fueron Navarra (-25%), Andalucía (-20'78%), Euskadi y La Rioja (-19% en ambas).

Como vimos anteriormente, el porcentaje de mujeres ocupadas en el sector Agrario se sitúa en un 23%. Los datos por comunidad autónoma muestran como algunas regiones superan este porcentaje, tal es el caso de Asturias, donde el 36'8% de la ocupación del sector está formada por mujeres. Destaca igualmente los porcentajes de Galicia (32'5%) y Madrid (30%). Por el contrario, los porcentajes más bajos los encontramos en Extremadura (15'4%), Euskadi (16'3%) y Cataluña (16'3%).

Tabla 5.3. Empleo en el sector Agrario, por CCAA (Año 2022)

	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Andalucía	241.800	-11,9	183.000	-8,7	58.700	-20,78
Aragón	33.100	-2,1	26.600	-8,0	6.600	32,00
Asturias	13.300	-5,0	8.400	-4,5	4.900	-7,55
Baleares	2.800	-56,3	3.000	0,0	700	0,00
Canarias	23.600	-13,2	18.700	-15,0	4.900	-7,55
Cantabria	7.100	42,0	5.300	76,7	1.900	-5,00
Castilla y León	66.600	1,2	53.800	-1,1	12.800	11,30
Castilla la Mancha	60.700	0,2	49.600	1,4	11.200	-4,27
Cataluña	53.100	0,4	44.400	-1,6	8.700	10,13
Euskadi	10.400	28,4	7.300	25,9	1.700	-19,05
Extremadura	38.900	-6,7	33.000	-5,7	6.000	-10,45
Galicia	66.600	-1,0	44.800	0,4	21.700	-4,82
Madrid	10.400	96,2	7.200	71,4	3.200	190,91
Murcia	73.100	2,4	54.800	0,4	18.400	9,52
Navarra	7.800	-7,1	6.000	-1,6	1.800	-25,00
País Valenciano	57.100	10,9	44.100	19,5	13.000	-10,96
La Rioja	7.600	-12,6	5.900	-10,6	1.700	-19,05

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)





Tasas de parcialidad,

Cerca del 14% de las mujeres ocupadas en la Agricultura cuenta con una jornada a tiempo parcial, frente al 4'65% de los hombres. El dato muestra que el 47% de las personas que cuentan con una jornada a tiempo parcial en la Agricultura, son mujeres, 24 puntos por encima del porcentaje que suponen en el empleo y una brecha de género de 9 puntos.

Sin embargo, la evolución del tipo de jornada, muestra como el uso de este tipo de jornada se va reduciendo en el tiempo y, en 2022 el número de mujeres a tiempo parcial ha descendido un 3'92%, mientras que en el caso de los hombres el descenso era del 1'77%.

Tabla 5.4. Empleo en el sector Agrario por tipo de jornada (Año 2022)

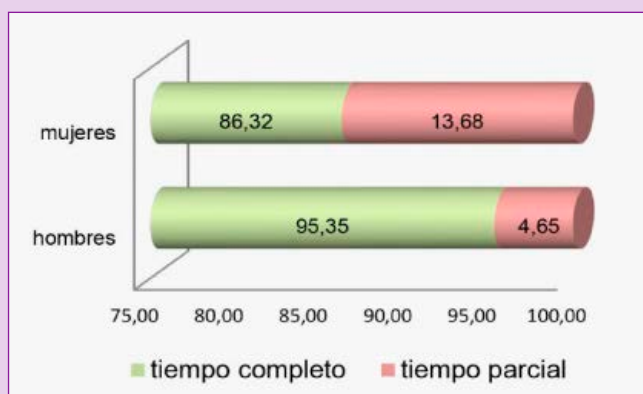
	Personas ocupadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Tiempo completo	722.700	-3,52	568.100	-2,49	154.600	-7,15
Tiempo parcial	52.100	-2,80	27.700	-1,77	24.500	-3,92
%tiempo parcial	6,72		4,65		13,68	

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

Tabla 5.5. Tasas de parcialidad, Agrario (Año 2022)

	Personas ocupadas	Hombres	Mujeres	Brecha
Tasa de parcialidad	6,72%	4,65%	13,68%	9,03

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Tasas de temporalidad,

Casi la mitad de las mujeres asalariadas en el sector Agrario tiene un contrato temporal (el 48%), frente al 42,7% de los hombres. La tasa de temporalidad en el sector es la más alta del conjunto del mercado de trabajo y la tasa femenina supera en 5,2 puntos a la tasa de temporalidad masculina.

Sin embargo, aunque el sector Agrario soporta la tasa de temporalidad más alta de la economía, en 2022 la contratación indefinida se ha incrementado un 25% en el caso de las mujeres y un 10% en el caso de los hombres. Asimismo se reduce la contratación temporal, un 35% para las mujeres y un 16,7% para los hombres.

Tabla 5.6. Personas asalariadas en el sector Agrario, por tipo de contrato (Año 2022)

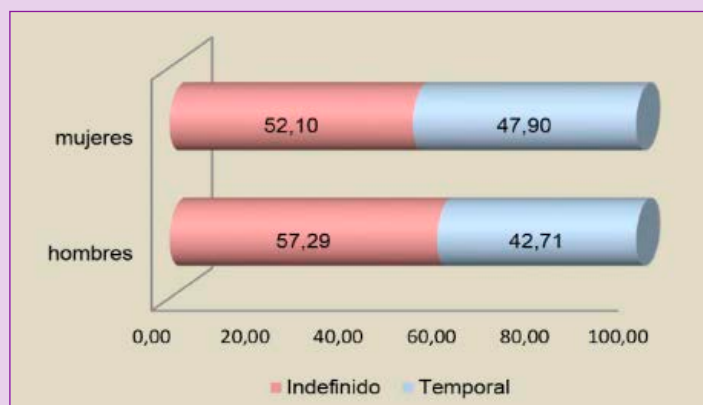
	Personas asalariadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Contrato Indefinido	273.500	12,83	221.500	10,25	52.000	25,00
Contrato Temporal	213.100	-21,60	165.200	-16,73	47.800	-34,88
%temporalidad	43,80		42,71		47,90	

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

Tabla 5.7. Tasas de temporalidad, Construcción (Año 2022)

	Personas ocupadas	Hombres	Mujeres	Brecha
Tasa de temporalidad	43,80%	42,71%	47,90%	5,19

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



Situación profesional de la mujer en el sector Agrario,

Otro aspecto significativo de la participación de la mujer en el sector, es el rol que desempeña en él. Teniendo en cuenta la clasificación de la situación profesional que realiza la EPA, son varias e interesantes las desigualdades entre hombres y mujeres que podemos extraer. En la situación profesional de “personas asalariadas”, se encuentran las primeras diferencias, ya que en esta situación se encuentra el 65% de los hombres y el 55,7% de las mujeres empleadas en el sector Agrario, es decir, algo más de 4 puntos de diferencia.

Se pueden señalar diferencias aún más importantes en los niveles de “ayuda a empresa o negocio familiar”, donde el 45% de las personas que se encuentran en este nivel son mujeres, un porcentaje que supera en 22 puntos al porcentaje de mujeres ocupadas. Igualmente, en el nivel de “empleadora” se observa que el 21,8% de las personas en esta situación son mujeres, en este caso 2 puntos por debajo del porcentaje que suponen en el empleo.

La evolución anual de la situación profesional de la mujer en la Agricultura muestra un crecimiento en todas las situaciones profesionales, excepto “asalariadas” que presenta una caída del 13,22%. Por el contrario, el número de mujeres se ha incrementado, sobre todo, como “miembro de cooperativa” (100%) y en la situación de “empleadora” (2,7%).

Tabla 5.8. Empleo en el sector Agrario, por situación profesional (Año 2022)

	Total	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual
Total	774.800	-3,48	595.800	-2,44	179.100	-6,67
Cuenta propia	287.700	0,07	208.500	-1,09	79.200	3,13
Empleador/a	52.200	-0,95	40.900	-1,92	11.400	2,70
Empresa sin personas asalariadas	215.900	0,98	156.200	0,77	59.700	1,53
Miembro de cooperativa	5.600	27,27	3.800	0,00	1.800	100,00
Ayuda empresa o negocio familiar	13.900	-16,77	7.600	-27,62	6.300	0,00
Personas asalariadas	486.500	-5,39	386.800	-3,13	99.800	-13,22

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



5.2. Desempleo y brecha de género,

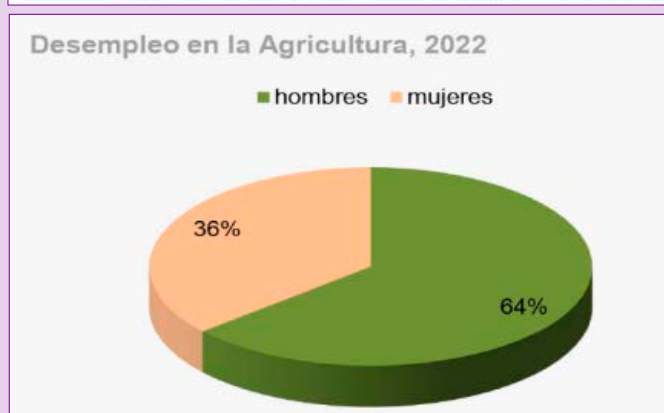
El sector Agrario ha conseguido descensos consecutivos del desempleo durante los últimos nueve años.

Los últimos datos de 2022 muestran que este sector suma un total de 151.100 personas desempleadas, de los cuales 96.300 son hombres y 54.800 son mujeres, es decir, la mujer representa el 36% del desempleo del sector, frente al 23% que supone en el empleo.

Respecto al año anterior, el paro general del sector ha descendido un 14´7%, caída que se sitúa en un 16´9% en el caso del desempleo masculino y baja a un 10´68% en el paro femenino.

Tabla 5.9. Desempleo en el sector Agrario. Periodo 2013-2022

	Personas desempleadas	Var. Anual	Hombres	Var. Anual	Mujeres	Var. Anual	%mujeres
2013	274.000	-1,33	185.800	-2,47	88.100	1,03	32,15
2014	265.000	-3,28	178.400	-3,98	86.700	-1,59	32,72
2015	253.600	-4,30	173.500	-2,75	80.100	-7,61	31,59
2016	242.200	-4,50	164.000	-5,48	78.200	-2,37	32,29
2017	214.500	-11,44	138.100	-15,79	76.300	-2,43	35,57
2018	190.100	-11,38	123.600	-10,50	66.600	-12,71	35,03
2019	186.100	-2,10	118.100	-4,45	68.000	2,10	36,54
2020	181.200	-2,63	119.700	1,35	61.500	-9,56	33,94
2021	177.200	-2,21	115.900	-3,17	61.350	-0,24	34,62
2022	151.100	-14,73	96.300	-16,91	54.800	-10,68	36,27



Tasas de paro,

La tasa de paro del sector Agrario es la más alta de todos los sectores y alcanza el 16´31% lo que supone 1,5 puntos porcentuales por encima de la tasa general.

La tasa de paro femenina en este sector alcanza el 23´43%, lo que supone 6,7 puntos porcentuales por encima de la tasa de desempleo femenina. Asimismo, la tasa de paro femenina en el sector Agrario supera en 9,5 puntos a la tasa de paro masculina del sector.

Tabla 5.10. Tasa de paro general y en el sector Agrario (Año 2022)

	Tasa de paro	Tasa de paro Hombres	Tasa de paro Mujeres
GENERAL	14,79	13,06	16,72
AGRARIO	16,31	13,91	23,43
diferencia	1,52	0,85	6,71

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)



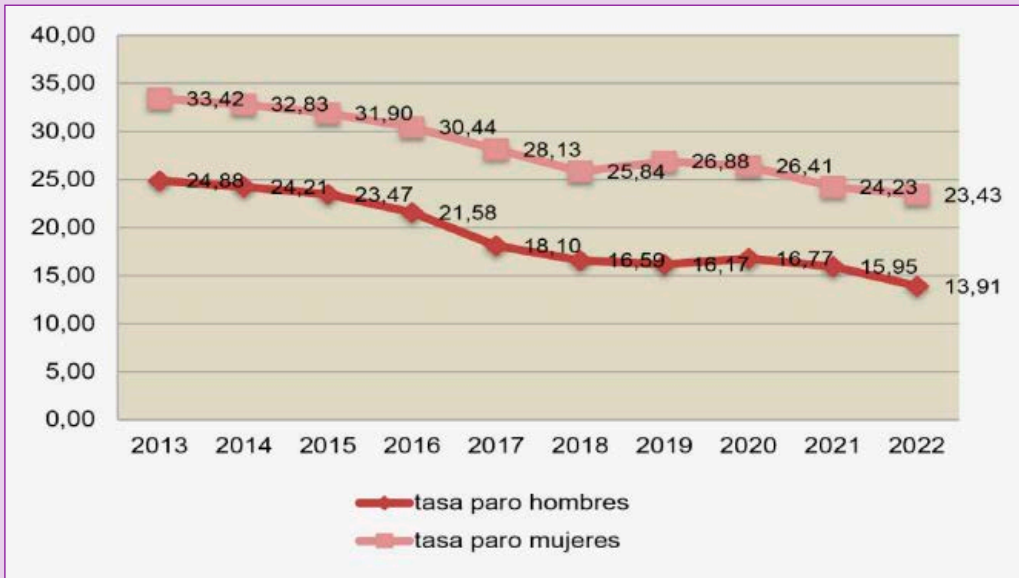


Tabla 5.11. Evolución de la tasa de desempleo, Agrario. Periodo 2013-2022

	Hombres	Mujeres	Brecha
2013	24,88	33,42	8,55
2014	24,21	32,83	8,62
2015	23,47	31,90	8,43
2016	21,58	30,44	8,86
2017	18,10	28,13	10,03
2018	16,59	25,84	9,25
2019	16,17	26,88	10,71
2020	16,77	26,41	9,63
2021	15,95	24,23	8,27
2022	13,91	23,43	9,51

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la EPA (INE)

6.- Análisis de la brecha salarial en los sectores UGT FICA

En el año 2021, la brecha salarial en España se situó, según los últimos datos de la Agencia Tributaria de 2021 en un 19'87%, la cifra más baja en la última década que alcanza la brecha salarial entre mujeres y hombres.

La explicación de esta bajada de la brecha salarial, de 0,42 puntos respecto a 2020, parece entenderse por la subida del Salario Mínimo Interprofesional, ya que las mujeres con salario más bajos fueron la población trabajadora más beneficiada de la subida del SMI y serán las mayores beneficiarias de estas subidas.

El salario medio anual en el periodo analizado fue de 21.519 euros. El salario medio de las mujeres se estableció en 19.011 euros y el de los hombres en 23.724 euros, una diferencia en euros de 4.713 euros al año, en detrimento de las 8.877.258 mujeres asalariadas y una brecha salarial entre mujeres y hombres del 19'87%.

La brecha salarial en UGT FICA según esta fuente se sitúa en un 18'26%, lo que supone 1,61 puntos por debajo de la brecha salarial general.

En cuanto a la evolución anual de brecha salarial en UGT FICA se observa una caída ligeramente por encima de la registrada en la brecha general, la brecha general se reduce en 0,42 puntos mientras la brecha salarial entre mujeres y hombres en nuestros sectores presenta un descenso de 0,82 puntos.

En cuanto a los sectores de actividad de UGT FICA, se observan brechas salariales que superan la media nacional (19´87%) en el sector Agrario, donde la brecha salarial entre mujeres y hombres alcanza el 34,05% y la Industria manufacturera con una brecha salarial de género a favor de los hombres del 21´75%. El resto de sectores cuenta con una brecha salarial por debajo de la media, que en el caso del sector de Industrias extractivas, energía y agua se sitúa en el 18´48% y en el sector de la Construcción, en el 5´37%.

Tabla 6.1. Salarios medios anuales por sector de actividad y brecha salarial

Salarios Medios Anuales por Secciones de Actividad, Población Asalariada y porcentaje de brecha salarial en 2021								
2021	Personas Asalariadas	Salarios Medios	Asalariadas	Salarios Medios	Asalariados	Salarios Medios	Diferencia en euros	%Brecha Salarial
Todas las secciones	18.874.247	21.519,00	8.877.258	19.011,00	10.096.989	23.724,00	4.713,00	19,87
Agricultura	647.780	9.037,00	196.072	6.645,00	451.708	10.076,00	3.431,00	34,05
Industrias extractivas, energía y agua	216.891	29.990,00	50.845	25.556,00	166.046	31.348,00	5.792,00	18,48
Industrias manufactureras	1.847.255	25.442,00	540.955	21.262,00	1.306.301	27.173,00	5.911,00	21,75
Construcción	1.551.703	19.979,00	326.827	19.122,00	1.224.876	20.207,00	1.085,00	5,37
UGT FICA	4.263.629	21.112,00	1.114.699	18.146,25	3.148.931	22.201,00	4.054,75	18,26

Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la Agencia Tributaria



La evolución de la brecha salarial en los últimos seis años (2016-2021) muestra una evolución del 22´57% al 19´87%, lo que supone una caída interanual de 2,7 puntos.

En el caso de los sectores de UGT FICA, la evolución de la brecha salarial durante este periodo presenta un descenso de 2,9 puntos porcentuales, al pasar de 21´27% en 2016 a 18´36% en 2021.





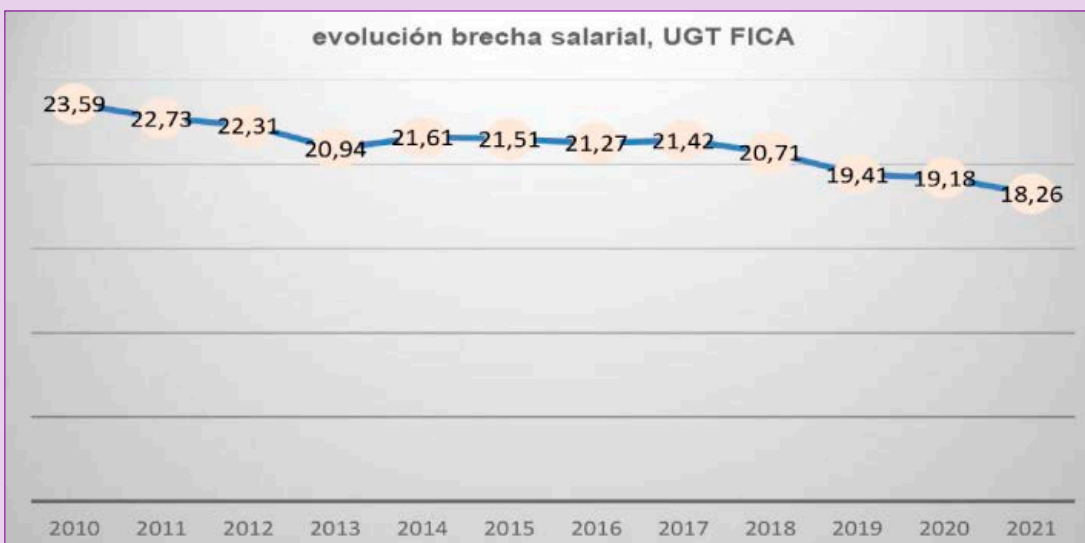
Respecto a 2016, la brecha salarial ha descendido en todos los grandes sectores de actividad de UGT FICA, con la única excepción del sector de la Construcción, que presenta un crecimiento interanual de la brecha salarial de 2,77 puntos, lo que muestra que según crece la presencia de mujeres en el sector, se observa un crecimiento de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Por el contrario, la brecha salarial en la Agricultura consigue una caída interanual de 5 puntos, en este caso por efecto de la subida del Salario Mínimo Interprofesional, ya que este sector ha sido uno de los más beneficiados por esta subida.

Respecto a 2020, la brecha salarial entre mujeres y hombres se ha incrementado en el sector de la Construcción (0,24 puntos), mientras que presenta las caídas anuales más importantes en las Industrias manufactureras (1,30 puntos) y en las Industrias extractivas, energía y agua (1,24 puntos).

Tabla 6.2. Evolución de la brecha salarial por sección de actividad, 2016-2021

Evolución anual de la brecha salarial por Secciones de Actividad								
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Variación 2020-2021	Variación 2016-2021
Todas las secciones	22,57	22,64	22,24	21,63	20,29	19,87	-0,42	-2,70
Agricultura	39,12	39,56	38,32	36,7	35,02	34,05	-0,97	-5,07
Industrias extractivas, energía y agua	23,16	22,83	21,22	19,4	19,72	18,48	-1,24	-4,68
Industrias manufactureras	26,47	26,01	24,75	23,9	23,05	21,75	-1,30	-4,72
Construcción	2,6	4,08	5,91	4,93	5,13	5,37	0,24	2,77
UGT FICA	21,27	21,42	20,71	19,41	19,18	18,36	-0,82	-2,91

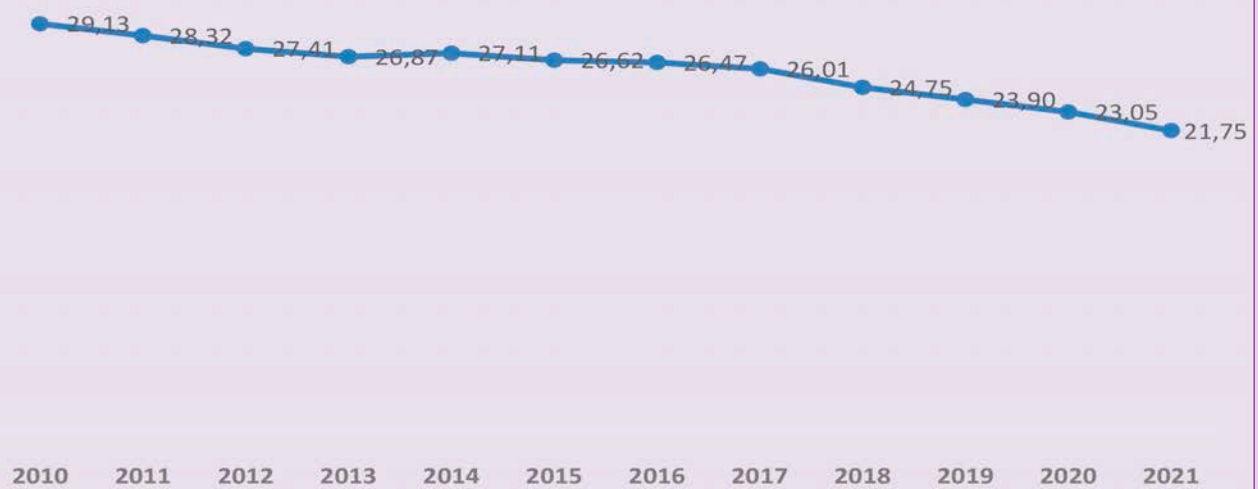
Fuente: Gabinete Técnico UGT FICA a partir de los datos de la Agencia Tributaria



evolución brecha salarial, Agricultura



evolución brecha salarial, Industria manufacturera

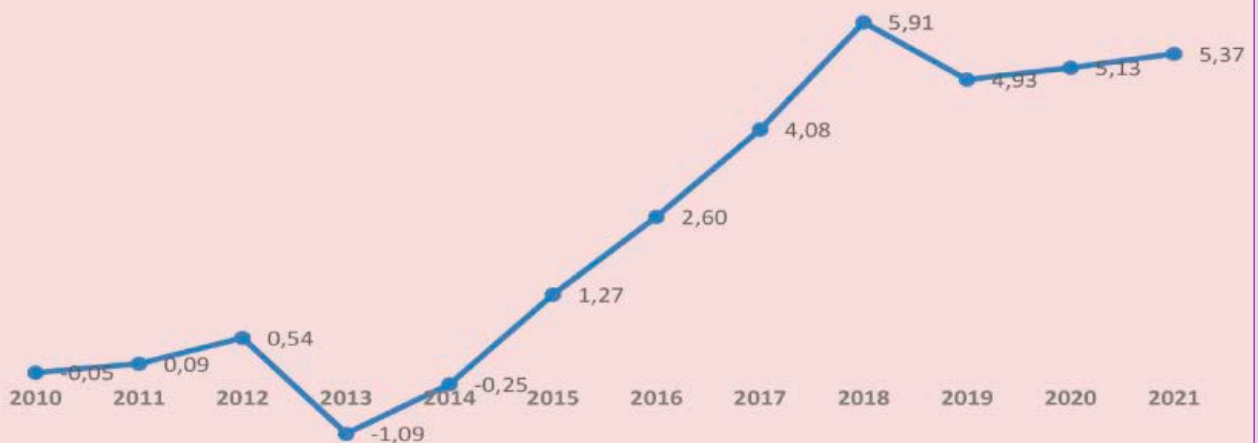




evolución brecha salarial, Industrias extractivas, energía y agua



evolución brecha salarial, Construcción



7.- Conclusiones

La población ocupada femenina supone el 46% del empleo total en el mercado de trabajo en nuestro país. Este porcentaje se reduce a más de la mitad en los sectores de UGT FICA, encontramos una presencia de mujeres del 27´65% en la Industria y del 23% en el sector Agrario. Mucho más bajo es el porcentaje de mujeres ocupadas en el sector de la Construcción, con tan solo un 9´5% de mujeres en el empleo.

Si la evolución anual del empleo femenino en el mercado de trabajo conseguía un crecimiento del 3´33%, en nuestros sectores, este crecimiento alcanzaba el 8´34% en la Industria, mientras que se quedaba en un 1´4% en la Construcción. Sin embargo, en la Agricultura el número de mujeres ocupadas se reducía en un 6´67%.

El 75´6% de las personas que cuentan con una jornada a tiempo parcial son mujeres. En los sectores de UGT FICA el porcentaje de mujeres con jornadas parciales es más bajo que en el conjunto del mercado de trabajo.

El porcentaje más importante lo encontramos en la Industria, donde el 67% de las jornadas parciales se dirigen a mujeres, le sigue en importancia el sector Agrario en el que el 47% de las personas con jornada parcial son mujeres y, en último lugar el sector de la Construcción donde las mujeres suponen el 38% de las jornadas parciales.

La jornada parcial muestra desigualdades entre mujeres y hombres en todos los sectores de actividad. En el mercado de trabajo general, el 22% de las mujeres ocupadas cuenta con una jornada a tiempo parcial, frente al 6% de los hombres, una brecha de género de 16 puntos. En nuestros sectores, la brecha más importante la encontramos en el sector de la Construcción, el 18% de las mujeres cuenta con una jornada parcial, frente al 2% de los hombres, una brecha de 16 puntos. En la Industria, el 12% de las mujeres cuenta tiene una jornada parcial, frente al 2% de los hombres (brecha de 10 puntos) y en el sector Agrario, el 13´7% de las mujeres trabaja a tiempo parcial, frente al 4´65% de los hombres (brecha de 9 puntos).

La tasa de temporalidad femenina general se sitúa en un 19%, lo que supone 2 puntos por encima de la tasa de temporalidad masculina. La tasa de temporalidad en los sectores de UGT FICA varía mucho de un sector a otro.

En el caso del sector Agrario, encontramos la tasa de temporalidad más alta de la economía, que en el caso de las mujeres alcanza el 47´9%, lo que supone que casi la mitad de las mujeres asalariadas en el sector Agrario tiene un contrato temporal. Esta tasa supera en casi 30 puntos a la tasa general de temporalidad femenina y supera en 3 puntos porcentuales a la tasa de temporalidad masculina del sector Agrario (42´7%).

Las mujeres ocupadas en la Industria, soportan una tasa de temporalidad del 15%, en este caso superan a la tasa de temporalidad masculina en salgo más de 4 puntos (10´8%).

Mientras que en el sector de la Construcción la tasa de temporalidad femenina baja al 13%, y en este caso se sitúa cerca de 14 puntos por debajo de la tasa de temporalidad masculina (36´46%), lo que permite vislumbrar mayor estabilidad en el empleo de la mujer asalariada en este sector. Este efecto en la temporalidad en el sector de Construcción es resultado de la segregación funcional del sector, con una presencia de la mujer muy por debajo de la media de la mujer en el sector en posiciones de Electricistas de la construcción y afines, Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedra, Pintores, empapeladores y afines y Peones de la construcción y de la minería.

En cuanto a la situación profesional de la mujer en nuestros sectores, en el caso de la Industria, observamos las desigualdades más reseñables persisten en el nivel de “ayuda a empresa o negocio familiar”, donde el 66% de las personas que se encuentran en este nivel son mujeres, un porcentaje que supera en 38 puntos al porcentaje de mujeres ocupadas. En el lado opuesto, observamos que la mujer en el nivel de “empleadora” supone el 17% del total, lo que se sitúa 11 puntos por debajo del porcentaje de mujeres ocupadas en los sectores Industriales.

Esta situación se repite tanto en el sector de la Construcción, como en el sector Agrario. La presencia de mujeres es mayoritaria y supera con creces al porcentaje de mujeres en el empleo en el nivel de “ayuda a empresa o negocio familiar”, mientras que se sitúa por debajo de dicho porcentaje y su presencia es residual, en el nivel de “empleadora”.





Los últimos datos de 2022 muestran como el desempleo sigue afectando más a las mujeres que a los hombres y como la tasa de desempleo femenina continúa por encima de la tasa masculina. En el mercado de trabajo el 54% de las personas desempleadas son mujeres, frente al 46% que suponen en el empleo, una diferencia de 8 puntos.

Este porcentaje se sitúa por debajo en todos los sectores de UGT FICA. El porcentaje más bajo lo encontramos en la Construcción, donde las mujeres suponen el 4% del desempleo del sector, en este caso 3 puntos por debajo de lo que suponen en el empleo. Este efecto en el desempleo también se explica en parte por la segregación funcional del sector, ya que las posiciones ocupadas por la mujer suelen tener una mayor transversalidad entre distintos sectores. En el sector Industrial, la mujer representa el 34% del desempleo del sector, lo que supone en este caso, 6 puntos por encima del porcentaje en el empleo y en el sector Agrario, la mujer representa el 36% del desempleo, 13 puntos por encima de lo que supone en el empleo.

La evolución del desempleo femenino muestra una caída cercana al 12% en el mercado de trabajo. Dentro de los sectores de UGT FICA, esta tendencia solo se refleja en el sector Agrario, con un descenso del número de mujeres desempleadas del 10´68%. Por el contrario, respecto a 2021, el desempleo femenino se ha incrementado en los sectores de la Construcción e Industria, un 37´5% y un 3%, respectivamente.

La tasa de paro femenina general en 2022 se situaba en el 14´76%, lo que muestra una brecha de género de 3,5 puntos respecto a la tasa de paro masculina (11´27%).

En el caso de los sectores de UGT FICA, nos encontramos con las tasas más altas y más bajas de desempleo que soporta el mercado de trabajo.

De modo que, el sector Agrario soporta la tasa de desempleo más alta de todos los sectores. La tasa de paro femenina en este sector alcanza el 23´43%, lo que supone 6,7 puntos porcentuales por encima de la tasa general de desempleo femenina y algo más de 9 puntos por encima de la tasa de paro masculina en el mismo sector.

En el caso del sector Industrial, la tasa de paro femenina se sitúa en un 6´17%, más de 8,6 puntos por debajo de la tasa general femenina y 1,6 puntos por encima de la tasa masculina en el mismo sector.

Por el contrario, la tasa de paro femenina en el sector de la Construcción es la más baja de la economía, se sitúa en un 5%, lo que significa casi 11´7 puntos por debajo de la tasa general de paro femenina y 3 puntos por debajo de la tasa masculina en este sector.

La brecha salarial según los últimos datos de la Agencia Tributaria de 2021, se situó en España en el 19´87%, la más baja de la última década y 0,42 puntos porcentuales por debajo de la tasa del año anterior. A pesar de este importante descenso, 8.877.258 mujeres asalariadas dejaron de percibir de media anual 4.713,00 euros.

La brecha salarial según la misma fuente, se situó en los sectores de UGT FICA en el 18´26% la más baja desde 2010 y 0,82 puntos porcentuales por debajo de la tasa del año anterior. Estos datos muestran que 1.114.699 mujeres asalariadas en nuestros sectores dejaron de percibir de media anual 4.054,75 euros.

Excepto el sector de la Construcción, el resto de nuestros sectores cuenta con brechas superiores a la brecha salarial media de UGT FICA (18´26%). La mayor diferencia salarial a favor de los hombres se encuentra en el sector Agrario, que alcanza el 34´05% y afecta a 196.072 mujeres asalariadas. Le siguen en importancia, la Industria manufacturera, con una brecha del 21´75% y

que afecta a 540.955 mujeres asalariadas y las Industrias extractivas, energía y agua, con una brecha del 18´48% y que afecta a 50.845 mujeres asalariadas. En el lado opuesto se encuentra el sector de la Construcción con una brecha salarial entre mujeres y hombres del 5´37% y que afecta a 326.827 mujeres asalariadas.

8.- Reivindicaciones UGT FICA, 8M IGUALDAD O CONFLICTO

- Subida del SMI a 1.080 euros. Esta medida reduciría la brecha de género, siendo seis de cada diez personas beneficiadas mujeres, y continuar con las mejoras brindadas por la reforma laboral para evitar que las personas trabajadoras paguen las consecuencias de una coyuntura económica forzada por la situación internacional y para evitar que se produzca una desaceleración de la economía.
- Impulsar la negociación colectiva de medidas de igualdad en los convenios colectivos y en los planes de igualdad, adaptando dicha negociación a la normativa reglamentaria de planes de igualdad y de igualdad retributiva y dotar de recursos públicos necesarios para el cumplimiento de este objetivo.
- Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación.
- Combatir la violencia machista desde los centros de trabajo, adoptando protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo, e introduciendo en ellos las novedades introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
- Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo, con perspectiva de género. Adoptar medidas de acción positiva en las políticas generales dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo.
- Adoptar políticas con perspectiva de género en todos los ámbitos y especialmente en materia de cuidados. Dignificar el sector de cuidados y adoptar políticas de corresponsabilidad efectiva.
- Invertir en educación en igualdad para lograr una cultura libre de violencias machistas a través de una educación transformadora e igualitaria desde edades tempranas. Educación en corresponsabilidad, equidad, autonomía y libertad.
- Reivindicamos que se garantice el derecho al aborto sin ningún tipo de coacción frente a la libre decisión de las mujeres en la sanidad pública de todo el territorio nacional sin excepción.
- 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



