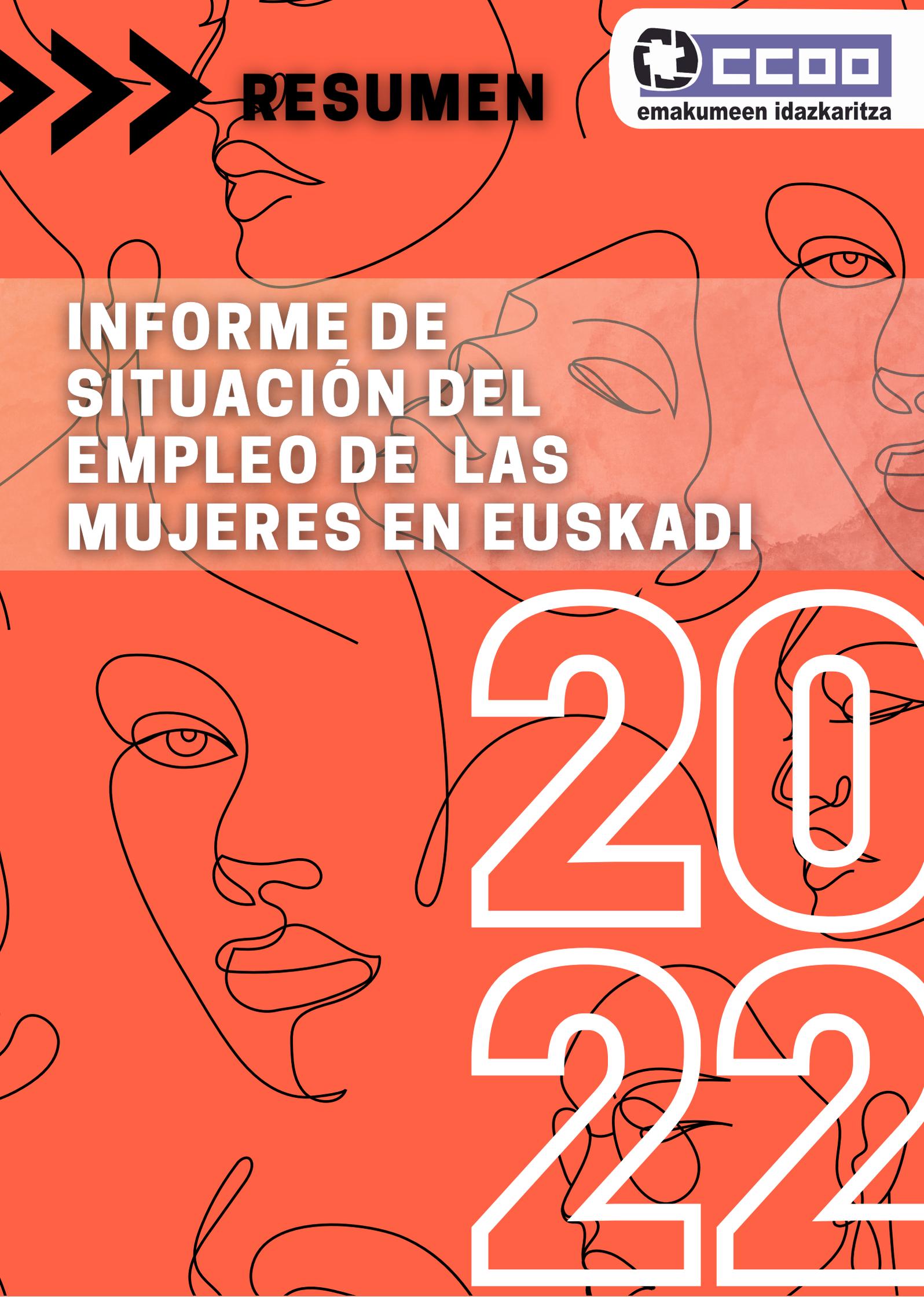




**RESUMEN**



**INFORME DE  
SITUACIÓN DEL  
EMPLEO DE LAS  
MUJERES EN EUSKADI**

**20**

**22**

# INTRODUCCIÓN

Este informe realizado por la secretaría de mujeres en colaboración con otras secretaría. A través de indicadores claves para el análisis de las condiciones del empleo de las mujeres a lo largo del pasado 2022.

Uno año más vemos como persisten algunas de las brechas estructurales que se manifiestan en el mercado de trabajo. Éstas impactan directamente en unas condiciones de trabajo más precarias y que impactan directamente en las condiciones de vida de las mujeres.

La igualdad entre mujeres y hombres no deja de ser hoy por hoy un oxímoron en lo que respecta a nuestro mercado de trabajo.

*Estibaliz Montero Mendoza*

A black and white portrait of Simone de Beauvoir, shown in profile from the chest up. She is looking towards the left of the frame. The background is a blurred outdoor setting.

*"Mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separa del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad"*

**Simone de Beauvoir**

# TEMPORALIDAD

---



## Descenso

La tasa de temporalidad decrece 4,4 puntos entre las mujeres.



## Brecha de género

Tras esta evolución la tasa de temporalidad de los hombres se sitúa en el 15,3% y la de las mujeres en el 24,2%.



## Empleo público

En el caso de las mujeres representa el 49,5%, esto es, una de cada 2 mujeres que trabaja en empleo público tiene un contrato temporal. Entre las mujeres, la temporalidad en este sector ha aumentado casi 9 puntos desde el inicio de la pandemia, y también está 2.5 puntos por encima del 4º trimestre de 2008.



**1 de cada dos trabajadoras del sector público es temporal.**

# OCUPACIÓN / CONTRATACIÓN



## Segregación ocupacional

8 de cada 10 mujeres ocupadas están en el sector servicios frente a una de cada 10 que lo está en la industria.



## Tipo de contratos firmados

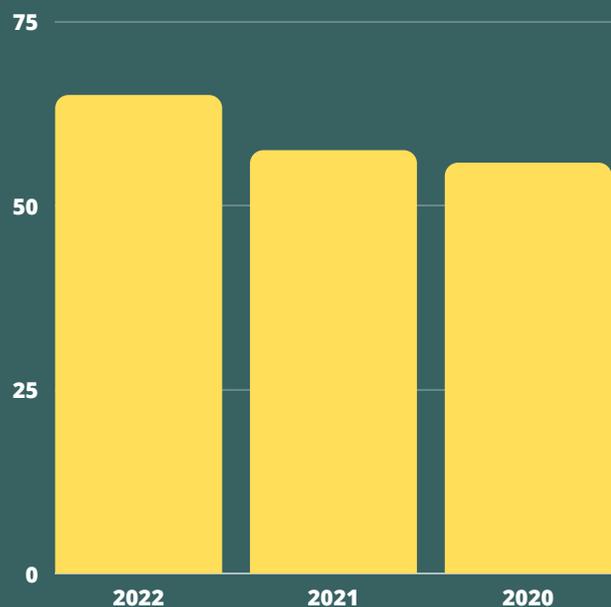
Las mujeres han firmado un total de 97.301 contratos indefinidos (57.743 más que en 2021) y 302.027 temporales (72.353 menos que en 2021).



## Brecha tipo de contratación

El 65% de las mujeres afiliadas en el Régimen General de la Seguridad Social tiene un contrato de tipo indefinido frente al 77% en el caso de los hombres.

**Evolución de la afiliación indefinida de las mujeres**



24,1%

### PARCIALIDAD

la parcialidad sigue afectando mayoritariamente a las mujeres.



7 DE CADA 10 EMPLEOS A TIEMPO PARCIAL SON OCUPADOS POR MUJERES.

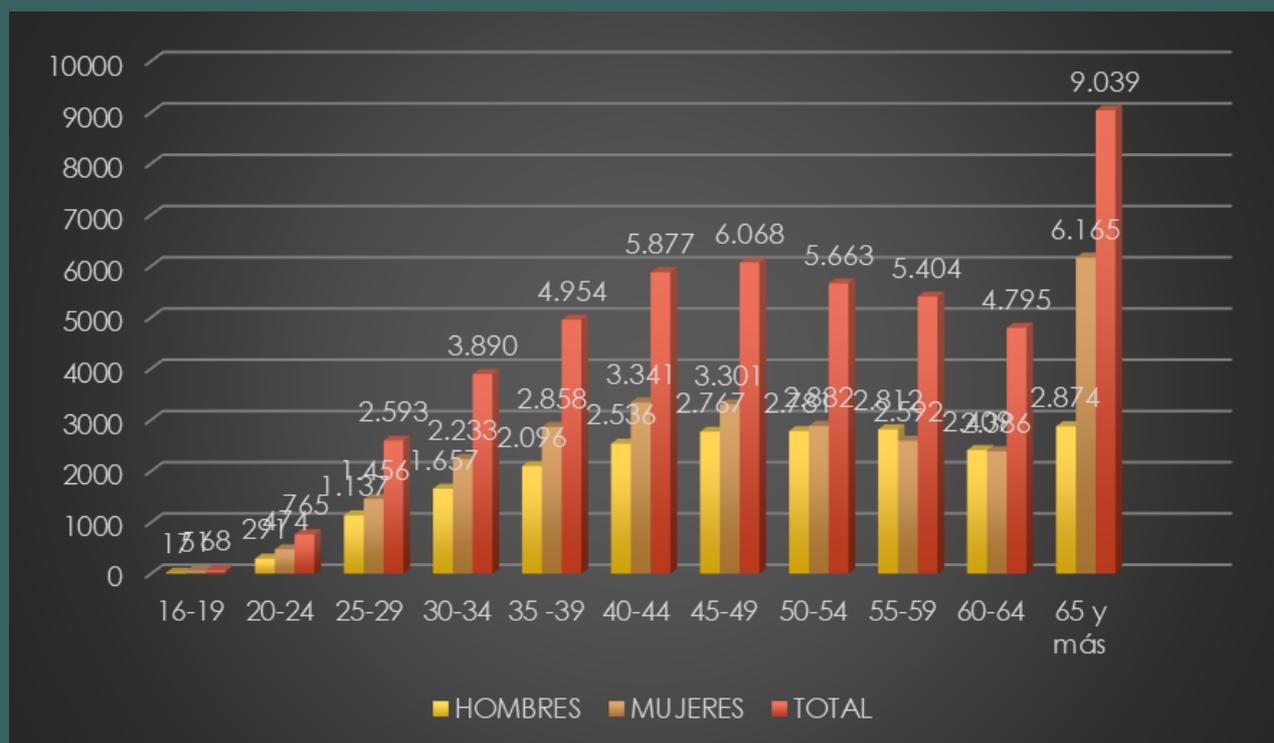
52,6%

### DESEMPLEO

Entre las mujeres el paro de larga duración alcanza el 52,6%, frente al 44,7% de los hombres. Entre las mujeres el peso del paro de larga duración ha descendido más que entre los hombres, (en 2021 representaba el 55,2%), pero se ha debido al incremento del paro de corta duración entre las mujeres, especialmente del último trimestre ya que en la evolución anual se aprecia que, tanto en el paro de larga duración, como especialmente en el de corta duración, las mujeres tienen una peor evolución relativa.

# RGI

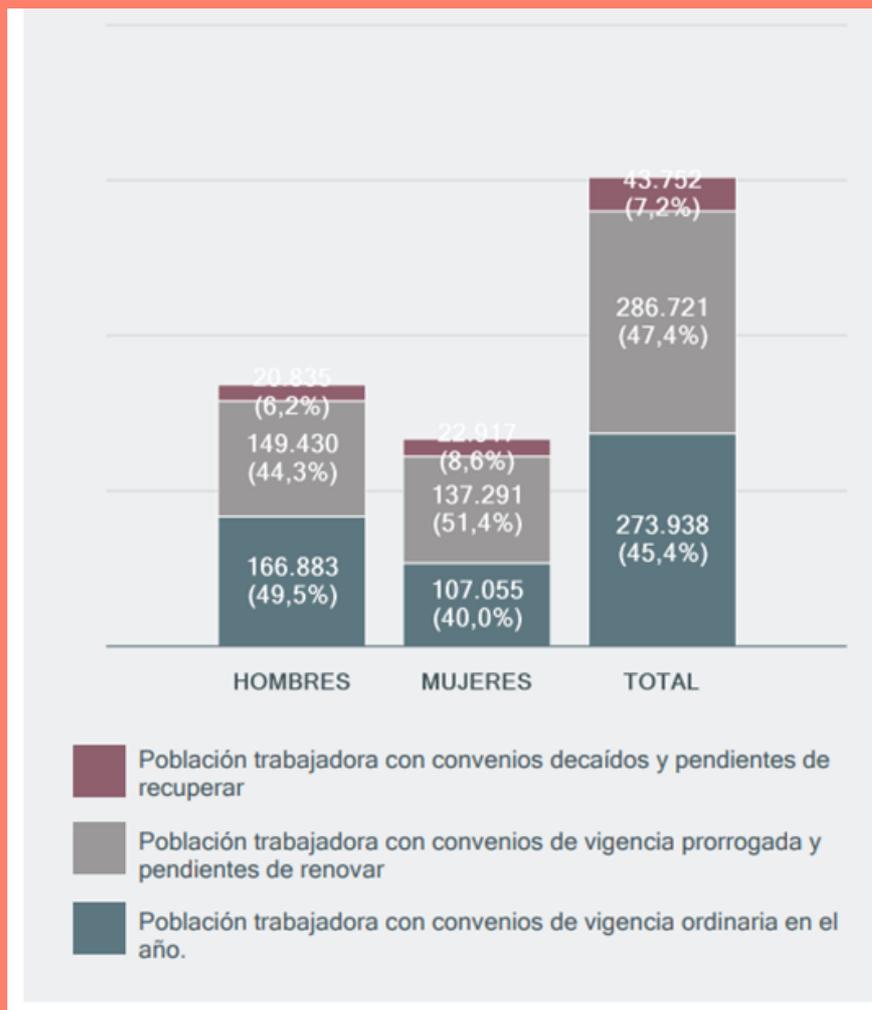
Del total de expedientes de RGI, el 15,4% corresponde a la modalidad de complementos del trabajo (7.677). Entre las mujeres, la modalidad de complemento del trabajo es superior a la de los hombres, y representa el 18,3%, frente al 11,9%. En 2020 los complementos al trabajo representaban el 21,1% entre las mujeres, y en 2021 el 18,5%. Sin duda las actualizaciones del SMI(100 euros) están dando resultados especialmente positivos entre las mujeres.



Las mujeres de + de 65 años es el colectivo con mayor número de personas perceptoras debido a la brecha salarial en las pensiones.

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La población que depende de un convenio colectivo es un total de 267.263 mujeres y 337.148 hombres en toda la CAE según los datos de la última información sociolaboral de noviembre- diciembre realizado por el CRL-LHK



Cuadro del CRL-LHK

**60%**

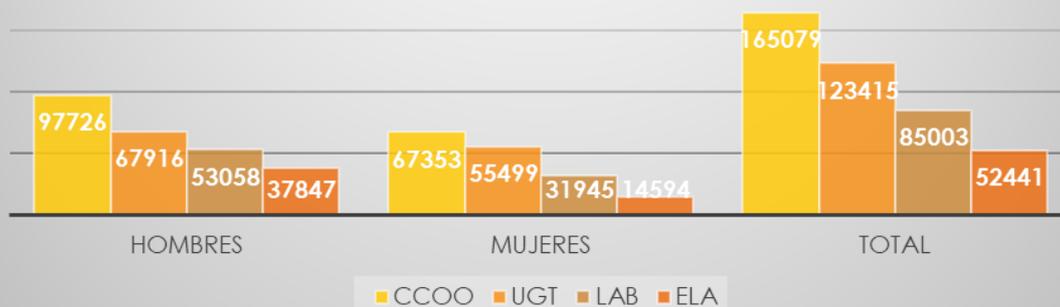
**(160.208 mujeres) de las mujeres no tienen actualizadas sus condiciones de trabajo frente al 50.5% de los hombres.**



**67.353**

mujeres tienen actualizadas su convenio sectorial de referencia gracias a la firma de CCOO

### Cobertura que da cada organizacion con su firma en los convenios colectivos sectoriales vigentes en 2022



La organización que da mayor cobertura actualizada a las personas trabajadoras de CAPV es CCOO. Al igual que es la organización que a más mujeres y a más hombres da cobertura. Siendo un 59.19% de las personas que da cobertura hombres y un 40.8% mujeres. Muy diferente al caso del sindicato ELA que tan solo el 27,8% de las personas que da cobertura con la negociación colectiva son mujeres.

# PLANES DE IGUALDAD

**464**

**PLANES DE IGUALDAD EN VIGENCIA A 31 DE DICIEMBRE DE 2022**

Al cierre de 2022 los planes de igualdad vigentes entre las 4 autoridades laborales vascas son 464 planes de igualdad. Hay que tener en cuenta que puede haber algunas empresas vascas que hayan tenido que registrar su plan en la autoridad laboral estatal por tener centros fuera de la Comunidad autónoma Vasca y que de estos 464 algunos sean de empresas que han realizado de un modo voluntario el plan de igualdad.



Este 2022 se registraron un total 360 planes. Los datos en cualquiera de las 4 autoridades laborables hablan por si mismo prácticamente se ha duplicado un plan de igualdad por día. Lo que ha supuesto un cambio de paradigma. Además debemos de tener en cuenta que muchas empresas están en negociación de los planes de igualdad, el 2023 tendría que seguir siendo otro año de récord.

# BRECHA SALARIAL

---

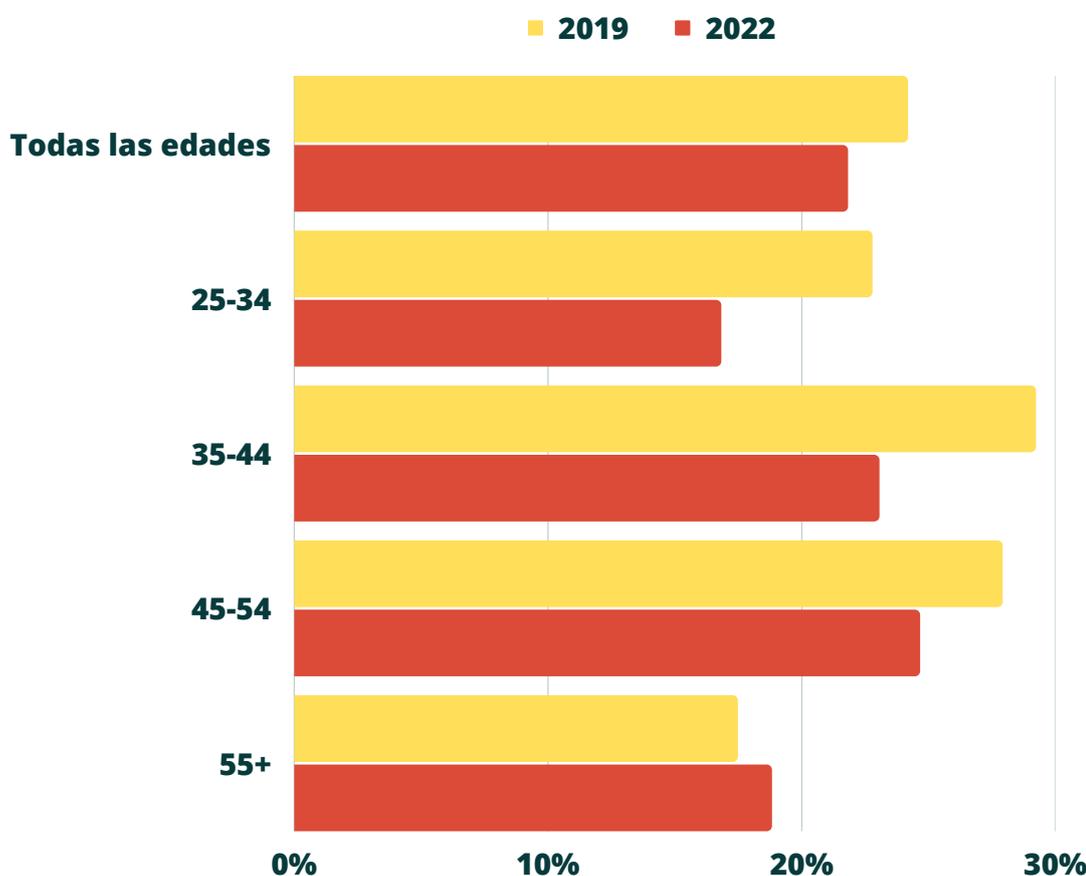
**Del 13 de octubre al 31 de diciembre de 2020 las mujeres vascas estuvimos empleadas gratuitamente.**



**Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2020 la brecha salarial fue de 21,8%. Lo que supone un descenso de tres puntos respecto al año anterior (2019) ya que alcanzaba el 24,16%. Las vascas trabajamos gratis 80 días en 2020. El salario de las trabajadoras vascas tiene que subir un 21,8% para equipararse a la de los trabajadores.**

La brecha salarial de 2020 se caracteriza por continuar descendiendo respecto al año anterior, si bien es necesario tener en cuenta la situación vivida por el conjunto de la población, el efecto que la pandemia supuso sobre el empleo: ERTE's, finalización de contratos con dificultad de buscar un nuevo empleo, aumento del teletrabajo... muchos de los datos pueden estar condicionados por la situación y debemos analizarlos desde esa perspectiva.

## BRECHA SALARIAL SEGÚN LA EDAD



Las brechas más pequeñas se encuentran en los extremos, entre las personas más jóvenes y las más mayores. Vemos que a pesar de que la brecha se ha reducido con el año anterior la mayor brecha se encuentra entre el colectivo de edad de 35 años a 44 años. Un momento vital muy ligado a la crianza de personas menores y un claro ejemplo de una mala praxis de corresponsabilidad en los cuidados.