

Las mujeres en el mercado de
trabajo en Euskadi 2025

INTRODUCCIÓN

Este es el resumen del informe anual de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo de Euskadi. Se analizan tres esferas: mercado de trabajo, negociación colectiva y brecha salarial entre hombres y mujeres.

Este 8 de marzo las sindicalistas de CCOO alzamos la voz para reivindicar el poder de las mujeres como un poder transformador, un poder que cambia las condiciones laborales, los modelos familiares, los centros de trabajo, las relaciones sociales e instituciones y la sociedad entera. Un poder que se alza frente al poder coercitivo de quienes pretenden retroceder imponiendo sin vergüenza su programa autoritario. Unas derechas que atacan el feminismo porque saben que ahí está su dique de contención. Frente a su odio, nuestra alegría.

Desde CCOO reivindicamos ese poder de las mujeres, de las mayores que abrieron camino y de las jóvenes que siguen abriéndolo, para enfrentarse colectiva y sororamente al miedo y construir redes de apoyo donde antes había silencio. De las precarias, las migrantes, las trabajadoras de todos los sectores, las que pelean por subsistir en la economía sumergida, las que no están en el empleo porque se ven obligadas a cuidar, las madres y las no madres, las abuelas...

Desde CCOO apostamos por ese poder ejercido con un estilo propio y otras formas. Ese es el poder que nuestra sociedad necesita para conseguir una democracia plena donde exista la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y se acabe con las brechas salariales, la violencia de género y la violencia sexual, el acoso, LGTBIfobia, la precariedad que castiga a las mujeres e invisibiliza los cuidados.

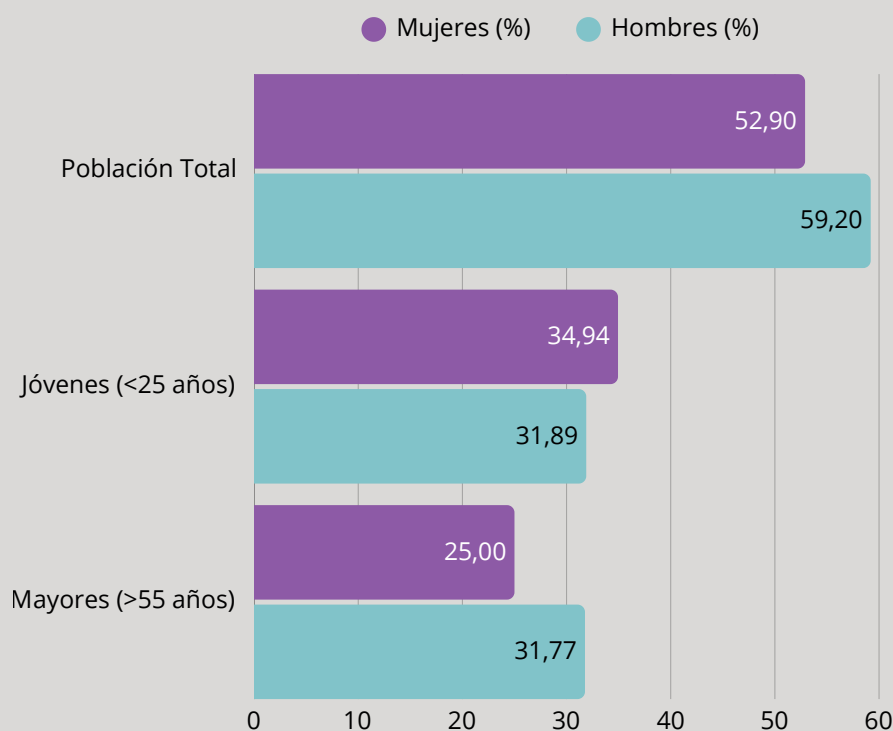
Las sindicalistas somos parte esencial del mundo del trabajo, del movimiento sindical y de la defensa de los derechos laborales y sociales. Las mujeres somos motor de cambio social y exigimos políticas públicas que garanticen condiciones dignas para todas las mujeres.

TASA DE ACTIVIDAD

La tasa de actividad de las mujeres es del 52,9% frente al 59,2% de los hombres. La diferencia entre las tasas de actividad de hombres y mujeres se reduce en la población potencialmente activa. Entre los 16 y los 64 años la tasa de actividad de las mujeres es 3,23 puntos inferior a la de los hombres. En el Estado la diferencia aumenta a los 7,78 puntos.

Entre las personas menores de 25 años la tasa de actividad de las mujeres, al contrario que en el pasado año, ha aumentado (5,86 puntos) más que la de los hombres (0,59%), como resultado en 2025 la tasa de actividad de las mujeres jóvenes menores de 25 años es (34,94%) superior a la de los hombres (31,89%).

Entre mayores de 55 años la tasa de actividad de las mujeres también aumenta mientras disminuye entre los hombres, no obstante apenas supera el 25%, mientras que entre los hombres es del 31,77%, (una de cada cuatro mujeres, uno de cada tres hombres) siendo el estrato con mayor diferencia de género.

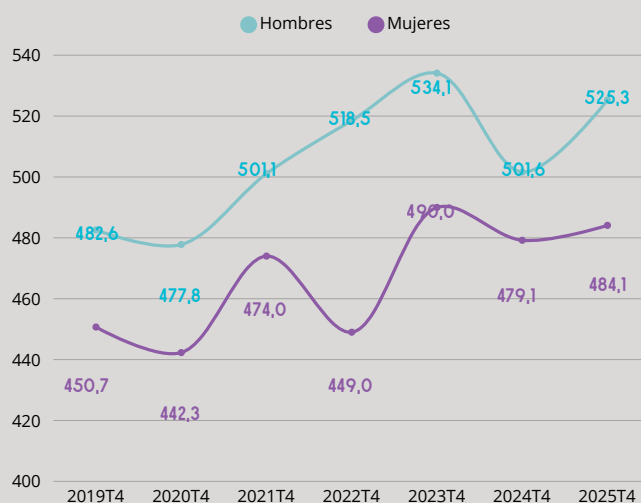


OCUPACIÓN INE

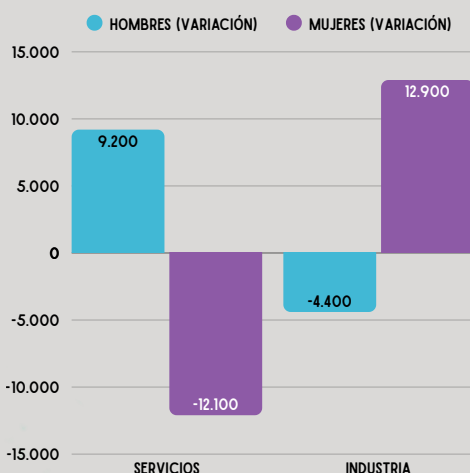
A diferencia de la tendencia a nivel estatal, donde en 2025 crece más la ocupación entre las mujeres que en los hombres, en Euskadi el crecimiento recayó mayoritariamente en los hombres. Con un incremento de 23.700 ocupaciones entre los hombres (4,7%), frente al poco crecimiento entre las mujeres, con tan solo 4.900 ocupaciones (1%) . Provocando una mayor brecha entre ambos.

La tasa de empleo entre los hombres ha aumentado 2,16 puntos, alcanzando el 56,04%. Por el contrario, entre las mujeres el avance ha sido casi imperceptible, apenas ha aumentado un 0,34 puntos, situando su tasa en el 48,33%. Este incremento de casi dos puntos en solo doce meses, sitúa la desigualdad entre hombre y mujeres en niveles superiores a los de hace seis años.

Evolución Ocupación País Vasco

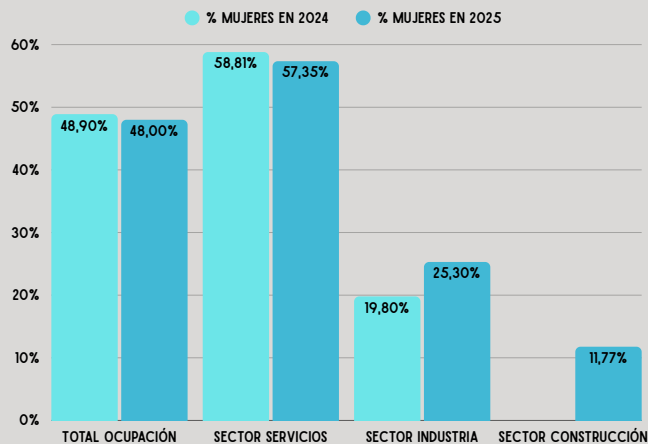


PORCENTAJE DE PERSONAS OCUPADAS POR SECTOR



Entre las mujeres el INE estima que ha aumentado la ocupación en la industria, prácticamente lo que pierden en servicios. De hecho el incremento neto en la ocupación de las mujeres sería el aportado por la agricultura. Los hombres pierden ocupación en industria, pero incrementan de forma notable el empleo en construcción y en servicios.

OCUPACIÓN DE LAS MUJERES POR SECTOR

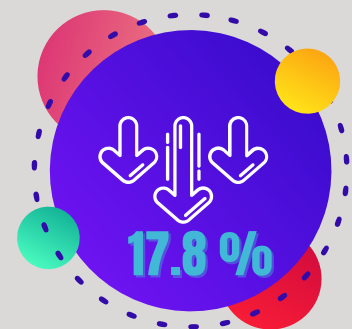


Las mujeres representan el 48% de toda la ocupación, frente al 48,9% del 2024. Desde la perspectiva del reparto por sectores se observa que el 57,35% de la ocupación en el sector servicios son mujeres, tan solo el 25,3% en la industria y sólo el 11,77% en construcción.

Tras años de crecimiento este 2025 el empleo público en Euskadi ha experimentado un retroceso con una pérdida de 6.900 personas asalariadas (3,7%).

Entre las mujeres, el empleo asalariado en el sector público ha bajado en 4.800 personas, un 4,1%. Aun así, el 26% de las mujeres asalariadas trabaja en el sector público. Las mujeres son el 63,1% del empleo público asalariado en Euskadi.

DESCIENDE LA
OCUPACIÓN EN EL SECTOR
PÚBLICO A UN 17,8%



PARCIALIDAD

En 2025 la **tasa de parcialidad** desciende 1,5 puntos hasta situarse en el 17,3% de la ocupación. Esta bajada se produce de mano del comportamiento del empleo entre las mujeres. En su caso, la tasa ha descendido 3,5 puntos hasta el 26,4%. Entre los hombres la parcialidad ha aumentado hasta al 8,9% (8,2% en 2024).

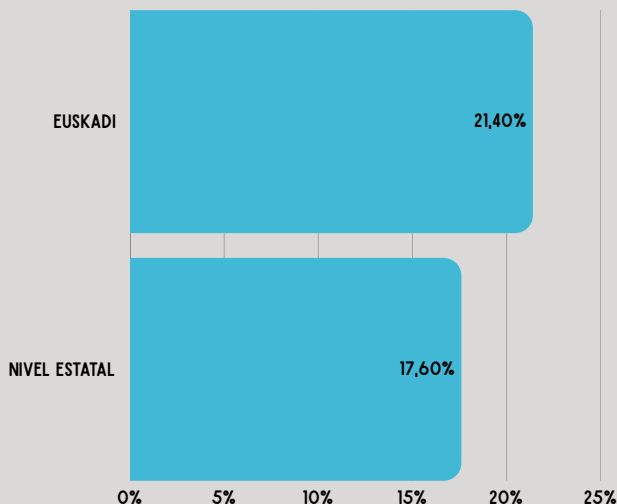
Con una perspectiva de 6 años vemos que la parcialidad se mantiene (disminuye 0,2% puntos). Aumenta entre los hombres y disminuye entre la mujeres. Sin embargo, el 73,2% de las ocupaciones a tiempo parcial recaen sobre las mujeres. En 2024 era el 77,8% y en 2023 fue el 74,1%. Hace 5 años el 78,6%.

LAS MUJERES OCUPAN
7 DE CADA 10
EMPLEOS A TIEMPO
PARCIAL

TEMPORALIDAD

En 2025, la tasa de temporalidad de las mujeres en Euskadi ha bajado 5 puntos, situándose en el 21,4%. Este porcentaje contrasta con el 17,6% de la media de mujeres en el Estado (una diferencia de 3,8 puntos).

TASA DE TEMPORALIDAD DE MUJERES



43,5% DE LAS MUJERES EN EL SECTOR PÚBLICO SON TEMPORALES

Una de cada cinco ocupaciones de mujeres es temporal frente a un 15% de ocupaciones en los hombres. Entre las mujeres se recupera y se supera la caída de empleo indefinido del pasado año (+32.700, 10,5%) y cae de forma importante el empleo temporal (-18.100, 16,22%). Sin embargo, el 43,5% de las mujeres en el sector público vasco tiene todavía un contrato temporal.

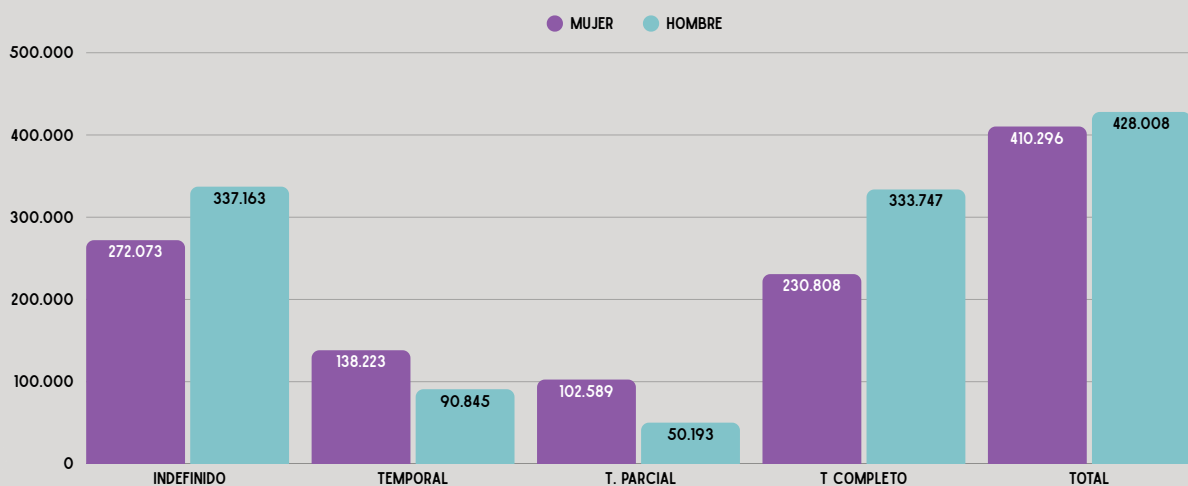
AFILACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL



Tras años en los que el empleo de las mujeres crecía más rápido que el de los hombres, en 2025 esa tendencia se ha frenado. Entre las mujeres, el incremento medio de la afiliación en el conjunto de los regímenes ha sido del 1,2%, igual que entre los hombres. Sin embargo, en el Régimen General la afiliación de las mujeres aumenta un 1,5%, frente al 1,7% de los hombres. A pesar de crecer menos que la media estatal, el peso de las mujeres sobre el total de la afiliación en Euskadi (48,39%) sigue siendo un punto superior al del Estado (47,39%).

AFILIACIÓN EN BASE AL TIPO DE CONTRATO

El 43,36% de las mujeres afiliadas en el Régimen General de la Seguridad Social tienen un contrato indefinido a tiempo completo (43,15% en 2024). Las mujeres tan sólo representan el 37,65% de la afiliación de esta modalidad (37,4% en 2024). Sin embargo, representan el 69,24% y el 67,48% en las modalidades de indefinido a tiempo parcial y fijos discontinuos respectivamente (70,41% y el 68,15% en 2024).



CONTRATACIÓN

En el caso de las mujeres, la contratación ha aumentado un 1,14%. La contratación indefinida crece un 3,87% y la temporal, un 0,41%. En términos absolutos, se han realizado 3.146 contratos indefinidos más y 1.233 contratos temporales más entre las mujeres. La proporción de contratos indefinidos firmados por mujeres asciende al 21,82%, frente al 21,25% del año anterior.

Las mujeres han firmado el 51,06% del total de contratos, pero solo el 47,83% de los contratos indefinidos. Además, el 65% de los contratos a jornada parcial corresponden a mujeres. Entre las mujeres, la contratación a tiempo parcial representa el 47,7%, 1,6 puntos más que el año pasado. Entre los hombres, ese porcentaje es del 26,8%, 1,7 puntos más.

Aunque las mujeres firman el 51,06% de los contratos, representan el 48,4% de las personas contratadas. En el caso de la contratación indefinida, solo el 46,36% de las personas contratadas son mujeres. En cambio, en la contratación a jornada parcial, las mujeres representan el 63,8% de las personas contratadas.

DESEMPLEO

Según el INE, el paro entre las mujeres aumentaría en 7.400 personas. Las mujeres pasan a representar el 56,7% de las personas en paro y su tasa de desempleo se sitúa en el 8,74%, frente al 6,32% de los hombres. Además, el paro aumenta entre las mujeres de 20 a 24 años y, sobre todo, entre las mayores de 55 años.

La tasa de paro de las mujeres deja de ser la más baja del Estado.

En el caso del paro de larga duración, entre las mujeres desciende más que entre los hombres. Aun así, según Lanbide, sigue siendo ligeramente mayor entre las mujeres, que representan el 51,7%, frente al 44,78% de los hombres.

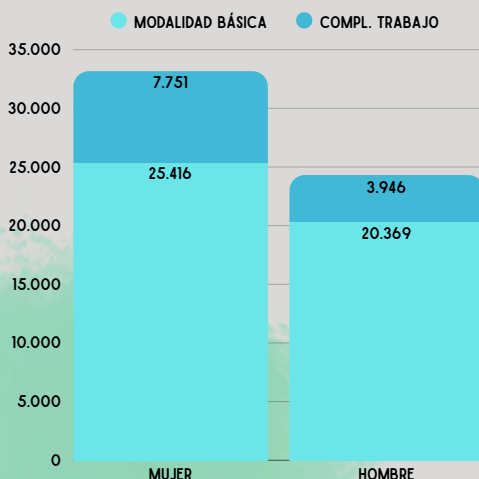
Según Eustat, las mujeres representaban el 53% de la población en paro en 2024 y pasan a representar el 50,5% en 2025. Por su parte, según Lanbide, las mujeres suponen el 58,8% de las personas registradas como paradas. Son 61.517 y, en el último año, han aumentado en 269 (+0,44%).

DEMANDANTES DE EMPLEO

El 58,8% de las personas inscritas en Lanbide son mujeres. En Lanbide había registradas 315.464 personas de las cuales 185.538 son mujeres. Sólo una de cada tres mujeres inscritas en Lanbide está en paro .

RENTA DE GARANTIA DE INGRESOS

Las mujeres representan el 57,7% de las personas que cobran la RGI. Además, representan el 66,3% de las personas que cobran la RGI en la modalidad de complementos de trabajo (65,8% en 2024).

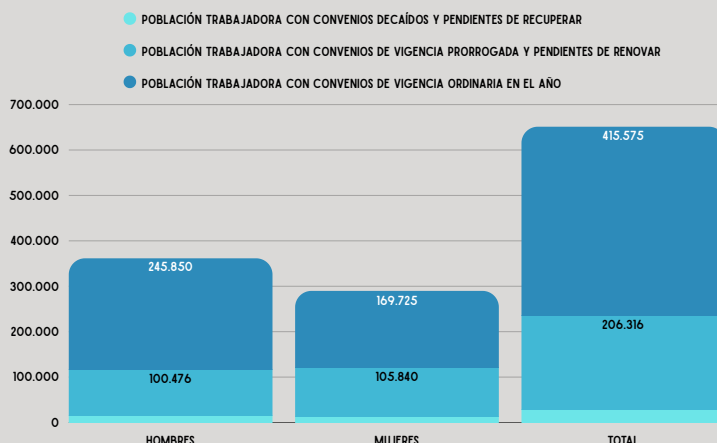


Casi una de cada cuatro mujeres, el 23,4%, de las que cobran la RGI lo hace en la modalidad de complementos del trabajo. Entre los hombres la proporción se reduce al 16,2% .

De todas las mujeres beneficiarias de la RGI, el 39,1% se encuentra en desempleo (41,4% en 2024)

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

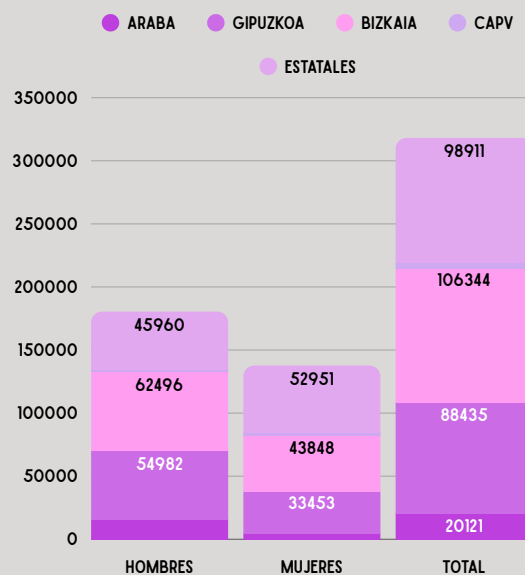
La población que en Euskadi depende de un convenio colectivo asciende a 651.289 personas (289.774 de mujeres y 361.515 hombres) según el Consejo Vasco de Relaciones Laborales. La variación con el año anterior es de 5.139 personas más. En 2024 eran 287.758 mujeres y 358.392 hombres.



Fuente: CRL-LHK informe sociolaboral de noviembre-diciembre

La mayor diferencia por sexo, de casi 10 puntos, se da en la calidad de la cobertura de la negociación colectiva. Los convenios en vigencia ordinaria tienen más peso entre los hombres: cubren al 68% del total, frente al 58,57% de las mujeres. En cambio, el 36,52% de las mujeres está bajo la cobertura de un convenio prorrogado, frente al 27,8% de los hombres. Esto refleja que la negociación colectiva ofrece una cobertura más garantista para los hombres.

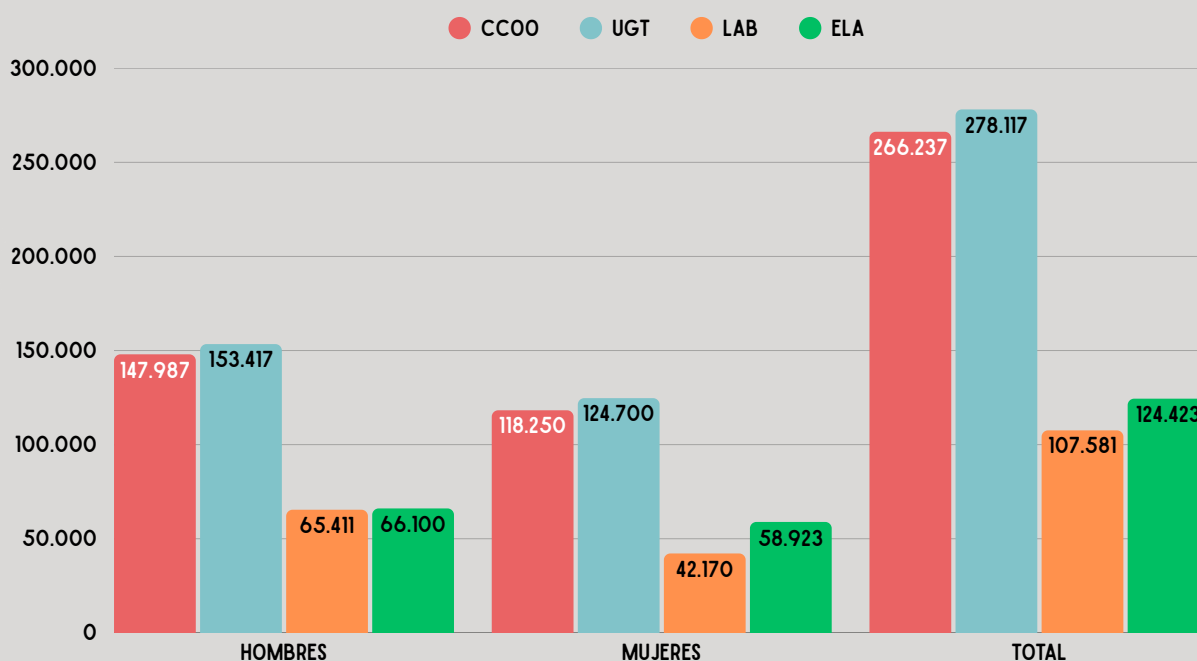
En la negociación colectiva por territorios, en Bizkaia y Gipuzkoa sube ligeramente el número de personas trabajadoras con sus condiciones actualizadas. Ese aumento es similar entre mujeres y hombres. En cambio, en los otros tres ámbitos –Araba, Euskadi y estatal– ese número baja.



Fuente: CCOO Euskadi con datos CRL-LHK

COBERTURA DE CADA SINDICATO CON SU FIRMA EN LA NEGOACIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

CCOO de Euskadi da cobertura, con su firma en la negociación colectiva sectorial, a un total de 266.237 personas trabajadoras: 147.987 hombres y 118.250 mujeres. Es la segunda organización vasca con mayor cobertura tanto entre hombres como entre mujeres. Del total de personas cubiertas, el 55,5% son hombres y el 44,4% mujeres. Además, este año la cobertura entre las mujeres es mayor que la del año pasado.



Fuente: CCOO Euskadi con datos CRL-LHK

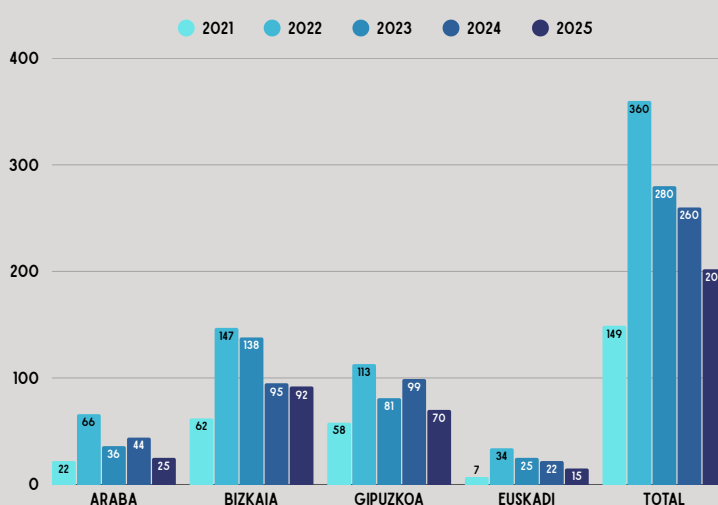
CCOO de Euskadi es la organización sindical con la cobertura más equilibrada entre mujeres y hombres, ya que el 44,4% de las personas a las que da cobertura son mujeres.

PLANES DE IGUALDAD

En 2025 se registraron 202 planes de igualdad tomando como referencia las 4 autoridades laborales vascas. Tenemos que tener en cuenta que en base al DIRCE en la CAV un total de 1481 empresas están obligadas a tener un plan de igualdad por ser empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Al cierre de 2025 los planes de igualdad vigentes entre las 4 autoridades laborales vascas son 951.

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 Euskadi y que de estos 951 algunos sean de empresas que han realizado voluntariamente el plan de igualdad.



Fuente: CCOO de Euskadi con datos del REGCON

En 2025 se registraron 202 planes de igualdad en la CAV

En 2025 se han registrado muchos menos planes de igualdad que en 2024. Además, la autoridad laboral del País Vasco es la que menos planes ha registrado. El número de planes de igualdad ha bajado en las cuatro autoridades laborales. Bizkaia es el territorio donde el descenso ha sido más moderado, mientras que en Araba se produce la mayor caída: los planes registrados son casi la mitad que en 2024.

De esos 202 planes de igualdad, CCOO de Euskadi ha participado en la negociación de 67, es decir, el 37,62%. Este porcentaje mejora el de 2024.

BRECHA SALARIAL

Para analizar Euskadi utilizaremos los datos de la última Encuesta de Estructura Salarial, correspondiente a 2023, ya que es la última disponible para nuestra comunidad autónoma.

Del 8 de noviembre al 31 de diciembre de 2023 las mujeres vascas estuvimos empleadas gratis. Son 54 días

La brecha salarial de 2023 sigue bajando respecto al año anterior. A nivel estatal, y según la Encuesta de Estructura Salarial, la brecha fue del 18,68%. Sin embargo, esta evolución no se repite de la misma manera en el resto de territorios.



El salario de las mujeres debe subir

14,69%

En 2023, los salarios más altos, como ya ocurría en años anteriores, se dieron en Euskadi (33.504,92 euros anuales por persona trabajadora), la Comunidad de Madrid (32.219,60 euros) y la Comunidad Foral de Navarra (31.199,66 euros).

Según la Encuesta de Estructura Salarial de 2023, la brecha salarial en Euskadi fue del 14,69%. Esto supone una bajada de cinco puntos respecto a 2022, cuando se situó en el 19,72%. En 2023, las mujeres vascas trabajamos gratis 54 días. Para igualar el salario de los hombres, el salario de las trabajadoras vascas tendría que subir un 14,69%.

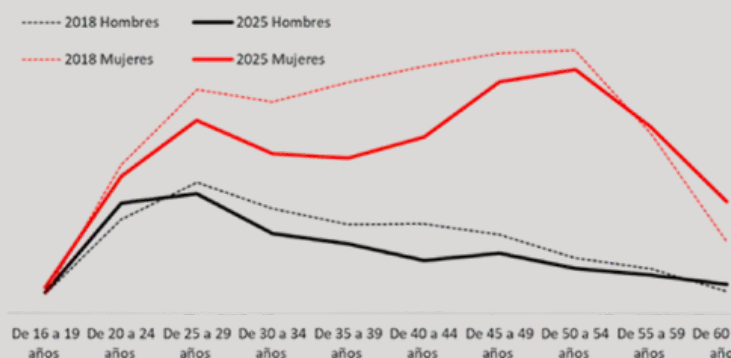
Si la desigualdad salarial entre mujeres y hombres se analiza no por la ganancia anual, sino por la ganancia por hora, la brecha salarial se reduce claramente. En Euskadi, la ganancia por hora de las mujeres es de 21,55 euros, frente a los 22,36 euros de los hombres. Para igualarse, tendría que aumentar un 3,76%.

Si tomamos este indicador, la brecha se reduce de forma importante. Esto muestra el impacto que tienen las jornadas laborales en las retribuciones finales y cómo la parcialidad entre las mujeres es una de las claves para entender la brecha salarial.

El informe estatal elaborado por Comisiones Obreras en 2025, con datos de la EPA de 2024, subraya que si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres (93%), se eliminaría el 55% de la brecha salarial de género en España. Es decir, si las mujeres trabajaran a jornada completa en la misma medida que los hombres, la brecha salarial se reduciría en 11 puntos porcentuales, del 20% al 9%.

Aunque es un porcentaje algo menor que el del año anterior (64%), sigue mostrando que más de la mitad de la desigualdad salarial no se explica por cobrar menos por hacer lo mismo, sino por el mayor peso de las jornadas reducidas.

La parcialidad involuntaria sigue feminizada en todas las franjas de edad
(miles de personas con jornada parcial involuntaria)



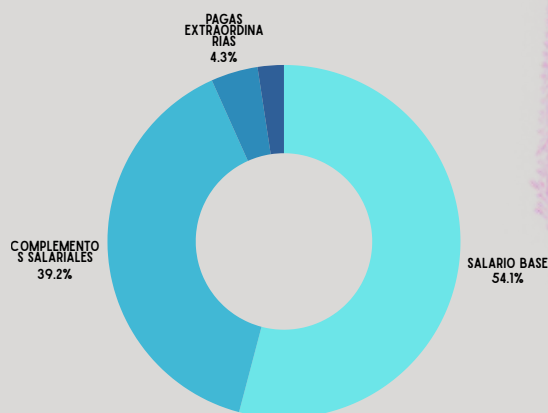
Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos EPA del salario principal mensual

ESTRUCTURA SALARIAL

Sobre el impacto de la estructura salarial no disponemos de datos para nuestra comunidad autónoma. Los datos disponibles son estatales y proceden de la EES de 2022, tal y como recoge el informe anual de CCOO sobre la brecha salarial.

El salario base es la parte principal del salario y explica el 54,1% de la brecha salarial de género. Los complementos salariales, aunque pesan menos en la nómina, concentran el 39,2% de esa brecha entre mujeres y hombres.

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA BRECHA SALARIAL



Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos EES de 2022 del INE

LOS COMPLEMENTOS
SALARIALES EXPLICAN 4
DE CADA 10 EUROS DE LA
BRECHA SALARIAL