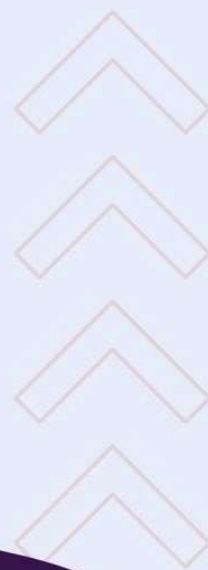


LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO EN EUSKADI 2024



DÍA INTERNACIONAL
DE LAS MUJERES



**El feminismo
sindical
transforma**



CC00

emakumeen idazkaritza

ÍNDICE

- 3 Empleo
- 54 Negociación colectiva
- 68 Brecha salarial

EMPLEO

Introducción

La mayoría de las fuentes estadísticas y registrales mantiene la inercia positiva en la creación de empleo, aunque se apuntan dificultades para seguir reduciendo el desempleo y esta realidad se produce también entre las mujeres.

Aunque hay discrepancia entre los institutos de estadística en ambos casos las mujeres tienen una mejor evolución que los hombres en la ocupación, pero no hay la misma lectura en la calidad del empleo. Todas las fuentes destacan el papel del empleo público y el incremento de la parcialidad que siendo mayoritaria entre las mujeres evoluciona también cada vez peor entre los hombres.

La seguridad social registra un mayor incremento afiliativo entre las mujeres que vuelven a superar el record, destacando también el papel del empleo público y, aunque sigue mejorando la proporción de empleo indefinido, en 2024 ya se ha vuelto a incrementar de empleo temporal entre las mujeres.

Los datos más preocupantes vienen del registro de contratos, donde se ha producido una caída en la contratación indefinida y un aumento de la temporal comparativamente más acentuada que entre los hombres, dando muestras de un agotamiento de los efectos de la reforma.

Las cifras del desempleo tampoco son coincidentes en la evolución aunque ambos calculan unos valores por debajo de las registradas en Lanbide que apenas reduce en 56 el número de mujeres en paro y mantiene una cifra de 61.249 paradas.

En todo caso más allá de esta evolución, cuando menos incierta, que muestra luces y sombras según las fuentes se muestra una evidencia en la dificultad de descender el número de personas y especialmente de mujeres que se encuentran en desempleo. El crecimiento del empleo, también en las mujeres se va ralentizando respecto a años anteriores, a la vez que la calidad de los

contratos se está resintiendo y, además del crecimiento de los contratos temporales, está aumentando la parcialidad de forma preocupante.

El panorama por otro lado continua siendo muy desfavorable para las mujeres, menos actividad, menos ocupación, más paro y de mas duración, más temporalidad, mas parcialidad y peores contratos, fruto no sólo de la segregación ocupacional sino de una cultura del empleo que permite dinámicas discriminatorias para las mujeres en todos los ámbitos.

Panorama general EPA

Como es costumbre, tomamos como referencia para este informe los datos del INE porque nos permite compararnos mejor con nuestro entorno, porque son los datos que se aportan a las estadísticas europeas, porque nos permiten de forma más accesible una mayor segregación de datos y por coherencia con los estudios anteriores que hemos venido elaborando desde esta secretaría. No obstante este año debemos precisar que debemos ser prudentes en su lectura en la medida que muestra una evolución muy dispar de otras fuentes estadísticas y registros oficiales. Además debemos tener en cuenta un cambio metodológico que se ha producido en 2024, según el cual los datos del primer trimestre de 2002 al cuarto de 2020 han sido calculados según la base poblacional 2011. Desde el primer trimestre de 2021, en cambio se ha utilizado la base poblacional 2021.

Los datos para Euskadi reflejan un panorama muy diferente al del conjunto del Estado y al del pasado año. La EPA muestra una peor evolución respecto al conjunto del Estado y un mal balance anual. En el balance anual el instituto estima para el País Vasco una pérdida de ocupación de -43.400, un -4,24%) y un aumento del paro (+17.400, +24,9%) por lo que la tasa de paro aumenta hasta el 8,17%, una mala evolución.

Según el INE, esta evolución anual se muestra muy diferente según el sexo de las personas, siendo especialmente **desfavorable en el caso de los hombres**.

Pérdida de ocupación y aumento del paro aunque menos que los hombres. Pérdida tasa actividad ocupación y paro.

En el caso de las mujeres estima una pérdida de -10.800 empleos, un -2,2% y un aumento del paro de +2.900, un +8%

La **comparativa con periodos más largos** si permite ver una lenta pero favorable evolución de las mujeres respecto a los hombres, pero **se aprecia la mayor vulnerabilidad de las mujeres ante situaciones económica adversas**, resultado sin duda de su peor calidad de empleo en relación a los hombres. En

todo caso en relación al periodo previo a la pandemia los datos indican que la evolución de las mujeres es más positiva que la de los hombres

Población de 16 y más años por relación con la actividad económica y sexo. País Vasco

	2024T	2023T	2019T	Evo	2024-	% Evo	%2025-
País Vasco	4	4	4	anual	2019	anual	2019
Hombres							
Total	930,9	920,9	883,0	10,00	47,90	1,09%	5,42%
Activos	549,8	567,9	527,9	-18,10	21,90	-3,19%	4,15%
Ocupados	501,6	534,1	482,6	-32,50	19,00	-6,09%	3,94%
Parados	48,2	33,7	45,4	14,50	2,80	43,03%	6,17%
Parados que buscan primer empleo	3,4	2,8	2,4	0,60	1,00	21,43%	41,67%
Inactivos	381,1	353,0	355,1	28,10	26,00	7,96%	7,32%
Mujeres							
Total	998,6	988,3	956,7	10,30	41,90	1,04%	4,38%
Activas	518,2	526,1	498,7	-7,90	19,50	-1,50%	3,91%
Ocupadas	479,2	490,0	450,7	-10,80	28,50	-2,20%	6,32%
Paradas	39,0	36,1	48,0	2,90	-9,00	8,03%	-18,75%
Paradas que buscan primer empleo	4,0	6,4	5,1	-2,40	-1,10	-37,50%	-21,57%
Inactivas	480,4	462,2	458,0	18,20	22,40	3,94%	4,89%

Aumento de ocupación y paro más que en los hombres. Aumenta la tasa de actividad, ocupación y paro.

A diferencia del instituto estatal, Eustat estima un incremento de la población activa (+21.200) debido al incremento de la ocupación (+18.700 personas), aunque coincide con la EPA en apunta un incremento del paro aunque mucho más matizado (+2.500). El paro registrado en el Servicio Público de Empleo sin embargo apunta a una estabilización a la baja de las personas inscritas como parados en Lanbide (-399 personas).

Eustat estima una cifra de 40.000 mujeres en paro y de 479.100 ocupadas. La ocupación aumenta más que el desempleo, aunque no proporcionalmente por lo que la tasa de paro de las mujeres aumenta 0.8 puntos hasta el 7,7%.

La ocupación ha crecido más entre las mujeres (+2,26%) que entre los hombres (+1,57%) pero también el paro aumenta entre las mujeres (+5.500, +15,7%) y disminuye entre los hombres (-3.000, -7,77%). Por eso la tasa de actividad de las mujeres se eleva más que la de los hombres hasta el 52,3%, 8 puntos menos que la de los hombres.

La tasa de ocupación de las mujeres crece (+0.7p.p) más que la de los hombres (+0.3) y se sitúa en el 68,2%, 5,5p.p por debajo de la de los hombres, es decir **se reduce la brecha de género.**

Sin embargo, en la tasa de paro las mujeres vuelven a tener tasas superiores a la de los hombres revertiendo en negativo lo ocurrido en 2023.

Entre los jóvenes hasta los 24 años los datos muestran una evolución más positiva entre los hombres tanto en ocupación como en paro. A partir de los 45 años crece más la ocupación entre las mujeres, pero también el paro.

CAE		Mujeres		Hombres	
		Evo.Saldo	Evo. %	Evo.Saldo	Evo. %
Total	Activos/as	16,1	3,2%	5,1	0,9%
	Ocupados/as	10,6	2,3%	8	1,6%
	Parados/as	5,5	15,9%	-3	-7,8%
	Inactivos/as	0		0	
16 a 24 años	Activos/as	2,2	8,7%	6,1	20,7%
	Ocupados/as	1,4	6,2%	6,5	27,0%
	Parados/as	0,8	29,6%	-0,6	-11,1%
	Inactivos/as	0	!	0	
25 a 44 años	Activos/as	4,6	2,2%	-3,9	-1,7%
	Ocupados/as	3,8	2,0%	-1	-0,5%
	Parados/as	0,7	4,3%	-3	-17,1%
	Inactivos/as	0		0	
45 y más años	Activos/as	9,4	3,5%	3	1,0%
	Ocupados/as	5,4	2,1%	2,5	0,9%
	Parados/as	4	26,0%	0,5	3,2%
	Inactivos/as	0		0	

La tasa de paro aumenta al 7,7% entre las mujeres. Aumenta en mujeres y desciende en hombres

La tasa de paro estimada por Eustat es del 7,1% tras un leve incremento de 0,1p.p. El aumento de la tasa de paro se ha producido entre las mujeres (+0,8p) hasta el 7,7%, mientras desciende entre los hombres (-0,6p), hasta el 6,5%. **De nuevo la tasa de paro de las mujeres supera a la de los hombres.**

		CAE					
		Total		Hombres		Mujeres	
		T4 2023	Evo. %	T4 2024	Evo. %	T4 2024	Evo. %
Tasas de Paro	Total	7,1	0,1	6,5	-0,6	7,7	0,8
	16 a 24 años	13,2	-1,6	13,6	-4,6	12,6	1,9
	25 a 44 años	7,4	-0,5	6,6	-1,2	8,1	0,1
	45 y más años	6,2	0,7	5,5	0,1	6,9	1,2

Aumento del empleo indefinido y descenso del temporal

Según los datos que publica Eustat el empleo indefinido continua aumentando, +30.200 un 4,8% (+25.200 personas, +4,17% en 2023), mientras que el empleo temporal sigue descendiendo, un -5,4%, -9.000 (-8,17%, -14.800 en 2023).

Entre las mujeres el empleo indefinido aumenta (+4,9%, +14.700) proporcionalmente más que entre los hombres (+4,73%, +15.600). El empleo temporal desciende más entre las mujeres (-7.100, -7,33%) que entre los hombres (-2.000, -2,87%).

La temporalidad desciende más entre las mujeres pero mantienen mayores niveles.

Entre las mujeres la temporalidad es del 23,2% frente al 16,8% entre los hombres. La tasa de temporalidad ha caído más entre las mujeres que entre los hombres, pero a pesar de reducirse la brecha se mantiene una diferencia por encima de los 6 puntos.

Tasas de actividad EPA

La tasa de actividad de las mujeres sería , según la EPA, 7,2 puntos inferior a la de los hombres.

La tasa de actividad de las mujeres es del 51,9% frente al 59,1% de los hombres.

	Hombres				Mujeres			
	Ocupados	Parados	Tasa actividad	Tasa paro	Ocupadas	Paradas	Tasa actividad	Tasa paro
Estado	11.706,6	1.232,9	63,67	9,53	10.151,2	1.362,6	53,58	11,83
País Vasco	501,6	48,2	59,06	8,77	479,2	39,0	51,89	7,52
Araba/Álava	84,2	5,3	63,48	5,94	64,6	7,3	48,91	10,10
Bizkaia	256,9	34,1	59,75	11,72	259,5	25,1	53,99	8,82
Gipuzkoa	160,5	8,8	55,91	5,20	155,1	6,6	49,83	4,11

La diferencia entre las tasas de actividad de hombres y mujeres se reduce en la población potencialmente activa. Entre los 16 a 64 años la tasa de actividad de las mujeres es 4,53 puntos inferior a la de los hombres. En el Estado la diferencia aumenta a los 8,33 puntos.

Tasas de actividad de la población de 16 y más años y de la población de 16 a 64 años por sexo y comunidad autónoma. Unidades: Tasas

Total Nacional	2024T 4	2023T 4	2019T 4	Evo anual	2024- 2019	% Evo anual	%2024- 2019
Total							
Ambos sexos	58,49	58,83	58,74	-0,3	-0,3	-0,6%	-0,4%
Hombres	63,67	63,78	64,24	-0,1	-0,6	-0,2%	-0,9%
Mujeres	53,58	54,15	53,53	-0,6	0,0	-1,1%	0,1%
De 16 a 64 años							
Ambos sexos	75,56	75,87	75,13	-0,3	0,4	-0,4%	0,6%
Hombres	79,71	79,76	79,83	-0,1	-0,1	-0,1%	-0,2%
Mujeres	71,38	71,95	70,43	-0,6	0,9	-0,8%	1,3%
16 País Vasco	2024T 4	2023T 4	2019T 4	Evo anual	2024- 2019	% Evo anual	%2024- 2019
Total							
Ambos sexos	55,35	57,30	55,80	-2,0	-0,4	-3,4%	-0,8%
Hombres	59,06	61,66	59,78	-2,6	-0,7	-4,2%	-1,2%
Mujeres	51,89	53,24	52,13	-1,4	-0,2	-2,5%	-0,5%
De 16 a 64 años							
Ambos sexos	75,05	77,66	75,00	-2,6	0,0	-3,4%	0,1%
Hombres	77,31	80,42	77,56	-3,1	-0,3	-3,9%	-0,3%
Mujeres	72,78	74,88	72,48	-2,1	0,3	-2,8%	0,4%

Entre los menores de 25 años la tasa de actividad de las mujeres (29,01%) es la que más retroceso ha sufrido en 2024 quedando nuevamente por debajo de la de los hombres (31,3%).

Entre las mayores de 55 años la tasa de actividad de las mujeres apenas supera el 25%, mientras que entre los hombres supera el 33%, (una de cada cuatro mujeres, uno de cada tres hombres) siendo el estrato con mayor diferencia de sexo.

Tasas de actividad por distintos grupos de edad y sexo en País Vasco

16 País Vasco	2024T4	2023T4	2019T4	Evo. anual	Evo. 5 años
Mujeres. Total	51,89	53,24	52,13	-1,4	-0,2
Menores de 25 años	29,08	35,95	28,65	-6,9	0,4
25 y más años	54,50	55,14	54,47	-0,6	0,0
De 16 a 19 años	13,66	11,56	9,38	2,1	4,3
De 20 a 24 años	42,19	56,34	44,59	-14,2	-2,4
De 25 a 54 años	86,55	86,71	86,16	-0,2	0,4
55 y más años	25,64	26,21	22,81	-0,6	2,8

Ocupación EPA

Un balance negativo en 2024, la pérdida de ocupación ha sido mayoritariamente entre los hombres

En 2024 la pérdida de la ocupación ha sido mayoritariamente entre los hombres (-32.500, un 6,1%). Las mujeres disminuyen un 2,2% en ocupación (-10.800). En el conjunto del Estado el crecimiento de la ocupación entre las mujeres ha sido ligeramente inferior a la de los hombres.

Desde el periodo previo a la crisis provocada por la pandemia (desde hace 5 años) el crecimiento es mayor entre las mujeres tanto en el Estado como en País Vasco. En los últimos 5 años la ocupación de las mujeres ha aumentado un 6,3%, y un 10,8% en el conjunto del Estado.

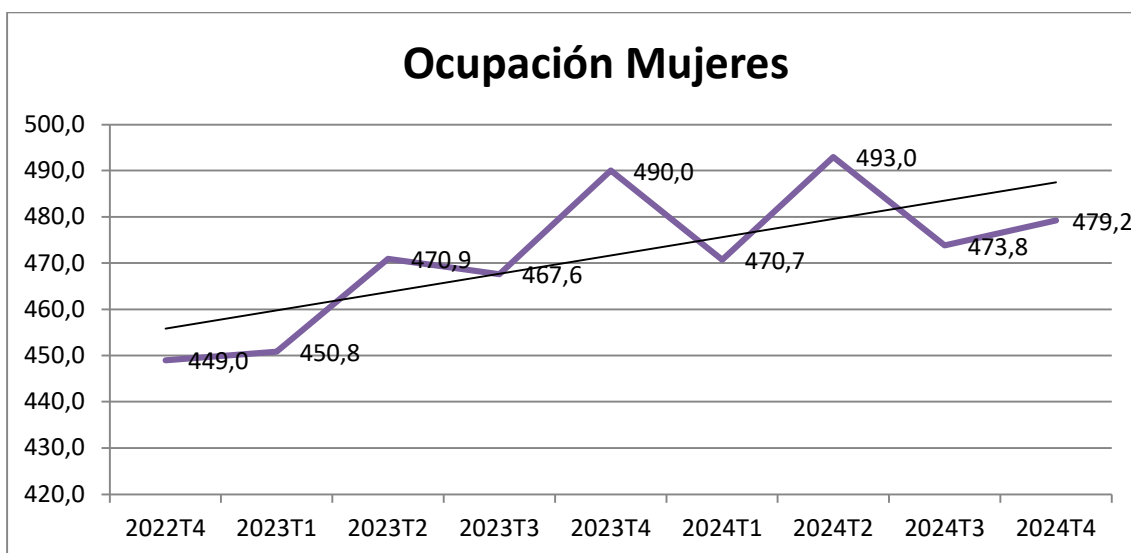
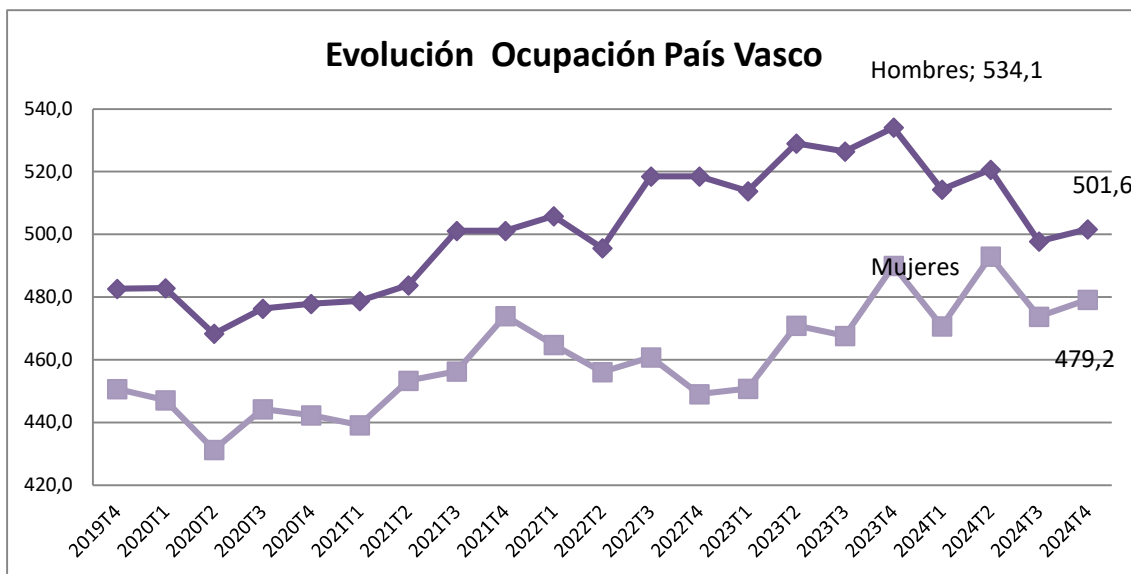
Ocupación por, sexo. Valores absolutos

Total Nacional	2024T4	2023T4	2019T4	Evo anual	Evo 5 años	% Evo anual	% Evo 5 años
Ambos sexos	21.857,9	21.389,7	19.966,9	468,2	1.891,0	2,2%	9,5%
Hombres	11.706,6	11.445,9	10.808,6	260,7	898,0	2,3%	8,3%
Mujeres	10.151,2	9.943,8	9.158,3	207,4	992,9	2,1%	10,8%
País Vasco	2023T4	2023T4	2019T4	Evo anual	Evo 5 años	% Evo anual	% Evo 5 años
Ambos sexos	980,8	1.024,2	933,3	-43,4	47,5	-4,2%	5,1%
Hombres	501,6	534,1	482,6	-32,5	19,0	-6,1%	3,9%
Mujeres	479,2	490,0	450,7	-10,8	28,5	-2,2%	6,3%

Unidades: Miles Personas

Se reduce la brecha de género entre hombres y mujeres

Esta diferente dinámica en la pérdida de ocupación ha hecho disminuir notablemente las diferencias entre hombres y mujeres en el nivel de ocupación de cada sexo.



La tasa de empleo de las mujeres ha disminuido en el último año 1,6 puntos hasta el 48%

Entre las mujeres la tasa de empleo ha disminuido en el último año 1,59 puntos hasta el 47,99% mientras entre los hombres ha descendido en 4,12 p.p. La tasa de los hombres (53,83%) es 5.89 puntos superior a la de las mujeres. La diferencia se ha reducido no solo en el año sino también desde hace 5 años.

En definitiva, en el último año se aprecia una evolución negativa de las tasa de empleo que vuelve a mostrar un peor comportamiento entre los hombres. La tasa apenas ha variado en los últimos 5 años por el mal comportamiento entre los hombres. La reducción de la brecha entre hombres y mujeres tiene una lectura no tan positiva.

Las mujeres tras perder 2,48 puntos sitúan su **tasa de empleo entre los 16 a 64 años** en el 67,19% habiendo reducido la brecha de género a 3,24 puntos.

La tasa de empleo 16-64 de las en Euskadi es 4,3 puntos superior a la del Estado (62,91%) donde la brecha entre hombres y mujeres es de 9,15 puntos.

En el caso de las mujeres sí ha aumentado la tasa de empleo 16-64 en los últimos cinco años mientras ha disminuido entre los hombres.

Tasas de empleo de la población de 16 y más años y de la población de 16 a 64 años por sexo y comunidad autónoma. Unidades: Tasas

Tasa empleo 16 y más					
	2024T4	2023T4	2019T4	Evo anual	Evo. 5 años
Total Nacional					
Ambos sexos	52,28	51,89	50,64	0,39	1,64
Hombres	57,60	57,14	56,38	0,46	1,22
Mujeres	47,24	46,93	45,21	0,31	2,03
M-H	-10,36	-10,21	-11,17		
16 País Vasco					
Ambos sexos	50,83	53,64	50,73	-2,81	0,10
Hombres	53,88	58,00	54,65	-4,12	-0,77
Mujeres	47,99	49,58	47,11	-1,59	0,88
M-H	-5,89	-8,42	-7,54		
Tasa empleo De 16 a 64 años					
	2024T4	2023T4	2019T4	Evo anual	Evo. 5 años
Total Nacional					
Ambos sexos	67,49	66,84	64,71	0,65	2,78
Hombres	72,06	71,38	69,99	0,68	2,07
Mujeres	62,91	62,28	59,42	0,63	3,49
M-H	-9,15	-9,10	-10,57		
16 País Vasco					
Ambos sexos	68,81	72,63	68,18	-3,82	0,63
Hombres	70,43	75,58	70,93	-5,15	-0,50
Mujeres	67,19	69,67	65,47	-2,48	1,72
M-H	-3,24	-5,91	-5,46		

La industria continúa sin incorporar mujeres

Por sectores se aprecia que la ocupación habría descendido en todos los sectores tanto en hombres como en mujeres.

En industria se calcula que el empleo ha caído en -10.500 ocupaciones. La caída es mayor entre los hombres (-7.700) si bien proporcionalmente mayor entre las mujeres (-6,7%).

Con una perspectiva de 5 años y para las ramas menos afectadas por los errores de muestreo se podría afirmar que entre las mujeres la ocupación ha crecido principalmente en la Administración pública y las actividades recreativas. Desciende sin embargo en la Industria y en el Comercio que no recupera el empleo previo a la pandemia.

Personas ocupadas por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos
Unidades: Miles Personas

16 País Vasco	2024T 4	2023T 4	2019T 4	Saldo anual	Evoluc.	Saldo 5 años	Evoluc.5 años
Ambos sexos							
Total	980,8	1.024,2	933,3	-43,4	-4,2%	47,5	5,1%
Agricultura	8,8	13,6	8,9	-4,8	-35,3%	-0,1	-1,1%
Industria	195,3	205,8	191,3	-10,5	-5,1%	4,0	2,1%
Construcción	41,4	60,8	51,4	-19,4	-31,9%	-10,0	-19,5%
Servicios	735,3	744,0	681,7	-8,7	-1,2%	53,6	7,9%
Hombres							
Total	501,6	534,1	482,6	-32,5	-6,1%	19,0	3,9%
Agricultura	7,1	10,5	6,0	-3,4	-32,4%	1,1	18,3%
Industria	156,6	164,3	151,5	-7,7	-4,7%	5,1	3,4%
Construcción	34,8	53,2	45,8	-18,4	-34,6%	-11,0	-24,0%
Servicios	303,2	306,1	279,4	-2,9	-0,9%	23,8	8,5%
Mujeres							
Total	479,2	490,0	450,7	-10,8	-2,2%	28,5	6,3%
Agricultura	1,8	3,1	3,0	-1,3	-41,9%	-1,2	-40,0%
Industria	38,7	41,5	39,8	-2,8	-6,7%	-1,1	-2,8%
Construcción	6,6	7,6	5,6	-1,0	-13,2%	1,0	17,9%
Servicios	432,1	437,9	402,3	-5,8	-1,3%	29,8	7,4%

En 2024 ha aumentado la grave brecha de género en segmentación ocupacional

Podemos observar que el reparto del empleo dentro los sectores entre hombres y mujeres ha aumentado las diferencias entre ambos sexos. También aumentó en 2023 cuando el empleo creció pero lo hizo siguiendo los parámetros clásicos de segmentación ocupacional.

Apenas el 8,1% de las mujeres que tienen un empleo están ocupadas en industria, mientras que entre los hombres lo hacen el 31,2%. En 2024 ha aumentado la brecha en este sector y se observa que la proporción de mujeres que trabaja en este sector apenas es incluso menor de lo que lo hacía en 2019 hace 5 años (y también en 2008).

En servicios que representa el 75% de la ocupación en 2024 las mujeres siguen siendo claramente mayoritarias. El 90,2% de las mujeres trabajan en servicios frente al 60,4% de los hombres. En los últimos 5 años el sector servicios no deja de crecer y aunque en volumen lo hace más entre las mujeres y hay más proporción de mujeres trabajando en servicios si bien es entre los hombres donde más ha crecido la proporción. El peso del empleo en construcción sigue bajando tanto en hombres como en mujeres.

Las mujeres representan el 48,9% de toda la ocupación. Desde la perspectiva del reparto por sectores se observa que el 58,81% de los empleos en el sector Servicios es ocupada por mujeres, sólo el 19,8% en Construcción y apenas el 22,5% en Industria.

Crece el peso del empleo público

Si en algo coinciden los dos institutos estadísticos es en el importante papel del empleo público en la generación de empleo y el cada vez mayor peso que representa. El empleo público según el INE representa en 2024 el 19% de toda la ocupación del País vasco y el 22,1% del conjunto de personas asalariadas. En relación al pasado años ha aumentado casi dos puntos (17,2% en 2023), tres en cinco años.

Entre las mujeres las asalariadas en el sector público habrían aumentado (+5.000, un +4,4%)

Ocupación	Miles					Distribución		% Muj/Total	
	2024T4	2023T4	2019T4	Evo.	%Evo	2024 T4	2023 T4	2024 T4	2023 T4
Mujeres									
Total	479,2	490,0	450,7	-10,8	-2,2%	100,0 %	100,0 %	48,9 %	47,8 %
Trabajador por cuenta propia	56,4	52,6	49,6	3,8	7,2%	11,8 %	10,7 %	42,2 %	37,0 %
Empleador	13,3	14,4	14,4	-1,1	-7,6%	2,8%	2,9%	32,4 %	32,9 %
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	35,2	32,7	30,7	2,5	7,6%	7,3%	6,7%	45,5 %	39,6 %
Miembro de una cooperativa	6,3	5,6	3,8	0,7	12,5 %	1,3%	1,1%	46,7 %	35,2 %
Ayuda en la empresa o negocio familiar	1,6	..	0,7	#iVA LOR!	#iVA LOR!	0,3%	#iVA LOR!	100,0 %	#iVA LOR!
Asalariadas : Total	422,7	437,4	400,8	-14,7	-3,4%	88,2 %	89,3 %	49,9 %	49,6 %
Asalariado sector público	118,4	113,4	96,2	5,0	4,4%	24,7 %	23,1 %	63,4 %	64,2 %
Asalariado sector privado	304,4	324,1	304,6	-19,7	-6,1%	63,5 %	66,1 %	46,1 %	45,9 %
Otra situación	0,3	#iVA LOR!	#iVA LOR!	#iVA LOR!	#iVA LOR!	#iVA LOR!	#iVA LOR!

Incremento de empleo por cuenta propia entre las mujeres según el INE

En relación a la situación profesional la evolución entre hombres y mujeres varía principalmente en que entre las mujeres el INE detecta un crecimiento del empleo por cuenta propia entre las mujeres. Con todo el porcentaje de mujeres trabajadoras por cuenta propia es del 11,8% frente al 15,4% entre los hombres. La diferencia entre mujeres y hombres en este aspecto se ha reducido tanto por el incremento de las mujeres, como por la pérdida entre los hombres. En una lectura inversa la tasa de asalarización de las mujeres es del 88,2% y la de los hombres el 84,5%.

Fuerte peso del empleo público entre las mujeres.

Entre las mujeres el empleo público representa el 24,7% de todo su empleo (23,1% en 2023), frente al 13,7% en el caso de los hombres (11,8% en 2023). El 28% del empleo asalariado de las mujeres es empleo público (26,6% en 2023), entre los hombres representa el 16,2% (14,5% en 2023).

Dicho de otra manera, aunque las mujeres representan el 48,9% de la ocupación, sólo el 42,2% de la ocupación por cuenta propia es realizada por mujeres (37%

en 2023), mientras que el 63,4% del empleo asalariado en el sector público es ocupado por mujeres (64,2% en 2023).

Entre las mujeres el empleo a tiempo parcial aumenta un 12,2%

Todo el incremento del empleo parcial se habría producido entre las mujeres (+15.600, +12,2%) ya que entre los hombres habría descendió. Entre las mujeres a pesar de registra un descenso de ocupación, su empleo a tiempo parcial sí aumenta.

La parcialidad sigue afectando mayoritariamente a las mujeres (29,9%)

La tasa de parcialidad ha vuelto a aumentar 2 puntos hasta situarse en el 18,8% de la ocupación. En el caso de las mujeres la tasa ha aumentado 3,8p.p hasta el 29,9% frente al 8,2% entre los hombres donde desciende.

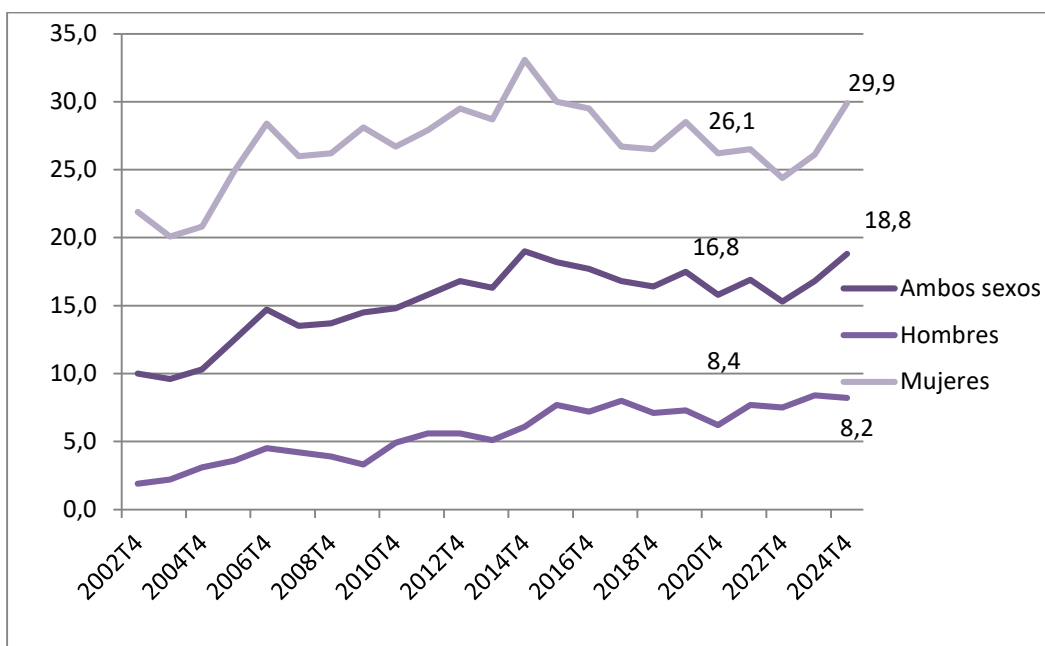
Con una perspectiva de 5 años vemos que la parcialidad aumenta 1,3 puntos y que aumenta más entre las mujeres que entre los hombres.

Evolución Ocupación por tipo de jornada, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos en miles y porcentajes

País Vasco	2024T 4	2023T3	2019T 4	Saldo anual	Evo anual	Evo 5 años
Ambos sexos						
Total	980,8	1.024,2	933,3	-43,4	-4,2%	5,1%
Jornada a tiempo completo	796,6	851,8	770,0	-55,2	-6,5%	3,5%
Jornada a tiempo parcial	184,2	172,4	163,3	11,8	6,8%	12,8%
Hombres						
Total	501,6	534,1	482,6	-32,5	-6,1%	3,9%
Jornada a tiempo completo	460,7	489,4	447,6	-28,7	-5,9%	2,9%
Jornada a tiempo parcial	40,9	44,7	35,0	-3,8	-8,5%	16,9%
Mujeres						
Total	479,2	490,0	450,7	-10,8	-2,2%	6,3%
Jornada a tiempo completo	335,9	362,4	322,4	-26,5	-7,3%	4,2%
Jornada a tiempo parcial	143,3	127,7	128,3	15,6	12,2%	11,7%
Tasa parcialidad						
Ambos	18,8	16,8	17,5		2,0	1,3
Hombres	8,2	8,4	7,3		-0,2	0,9
Mujeres	29,9	26,1	28,5		3,8	1,4

El 77,8% de los empleo con jornada a tiempo parcial recae sobre las mujeres. En 2023 era el 74,1% y hace 5 años el 78,6%.

Evolución tasas de parcialidad



La tasa de temporalidad aumenta entre las mujeres (26,4%)

El pasado año la tasa de temporalidad aumentó más entre los hombres que entre las mujeres. En 2024 la tasa de temporalidad se reduce 2,8 puntos entre los hombres mientras aumenta 2,2 puntos entre las mujeres.

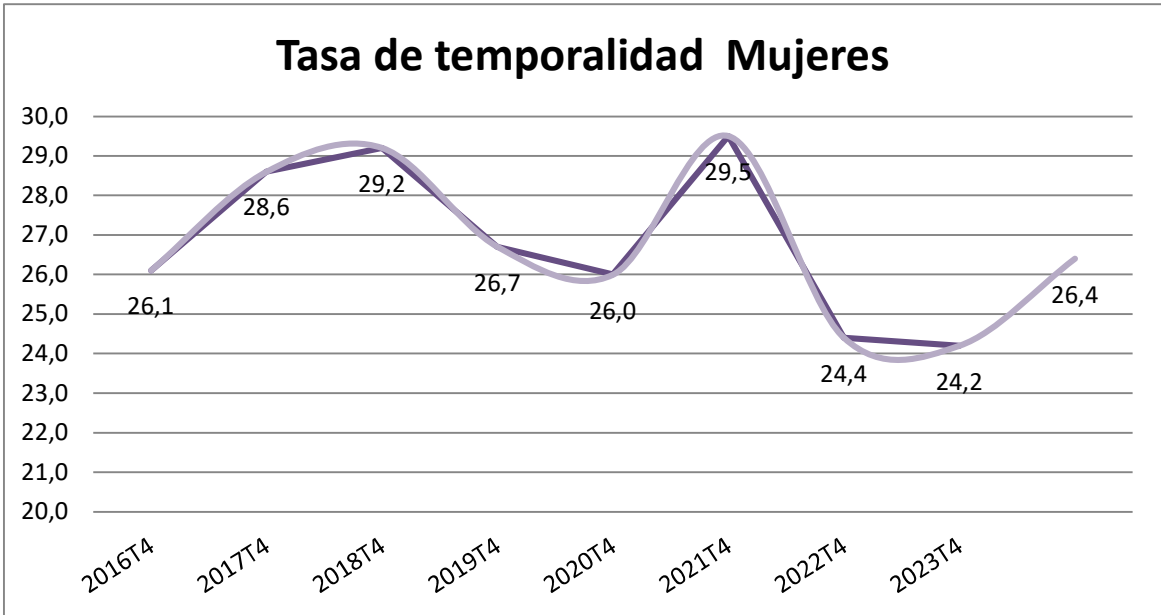
En el conjunto de Estado la tasa se reduce tanto en hombres como en mujeres de forma similar, pero el comportamiento en Euskadi hace que la tasa de temporalidad de las mujeres en nuestro territorio se eleve hasta el 26,4%, mientras que la de los hombres se reduce al 14,5%.

La tasa de temporalidad de las mujeres aumenta, la brecha respecto a la de los hombres siendo 12 puntos (11,9) superior a la de los hombres en el País vasco y 8,5 puntos superior a la tasa de temporalidad de las mujeres en el Conjunto del Estado.

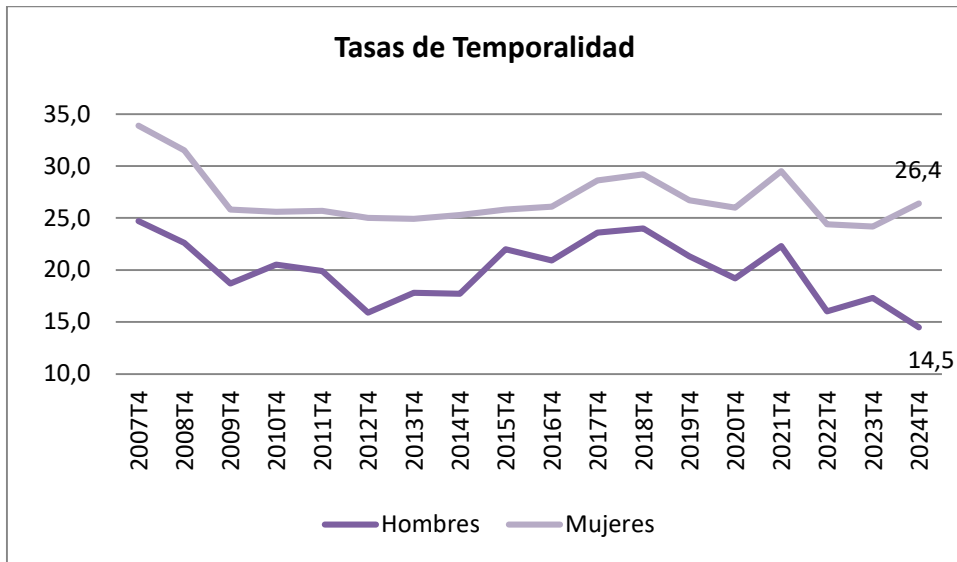
Evolución tasa de temporalidad por sexo.

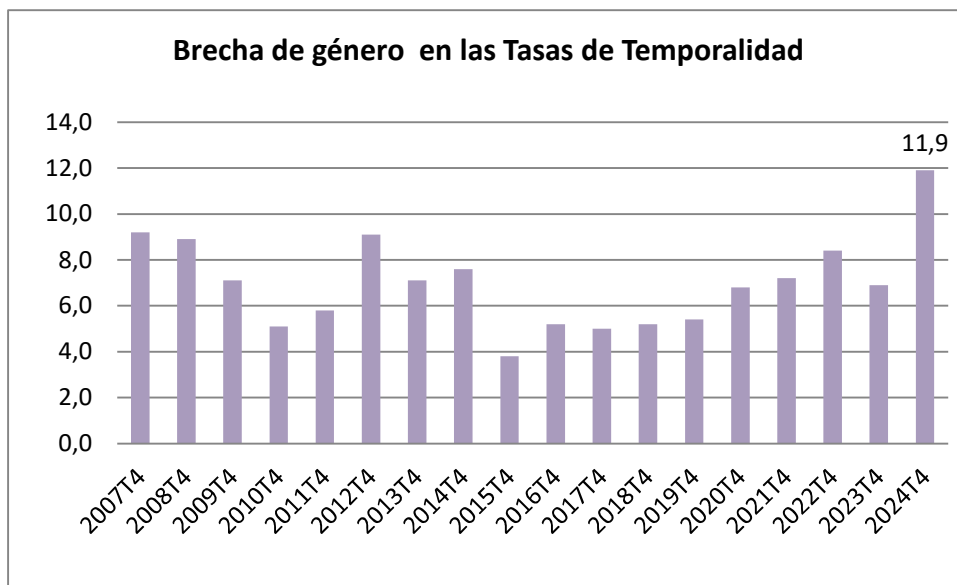
	TASAS TEMPORALIDAD				Evo anual	Pre crisis	Pre
	2024T4	2023T4	2019T4	2008T4		pandemica	crisis
						Evo 5 años	financiera
							Evo 16 años
Total Nacional							
Ambos sexos	15,5	16,6	26,1	27,7	-1,1	-10,6	-12,2
Hombres	13,2	14,4	24,9	25,7	-1,2	-11,7	-12,5
Mujeres	17,9	19,0	27,4	30,2	-1,1	-9,5	-12,3
16 País Vasco							
Ambos sexos	20,4	20,7	24,0	26,7	-0,3	-3,6	-6,3
Hombres	14,5	17,3	21,3	22,6	-2,8	-6,8	-8,1
Mujeres	26,4	24,2	26,7	31,5	2,2	-0,3	-5,1

La evolución de las mujeres en la tasa de temporalidad que seguía el mismo patrón que la tendencia general varía en 2024 y se diferencia claramente de la de los hombres.



Tras la reforma, en 2022, el descenso de la temporalidad es notorio tanto en hombres como en mujeres, en 2023 ha repuntado en ambos, pero en 2024 han evolucionado de forma distinta aumentando la brecha de género. La brecha de género de la tasa de temporalidad es la más alta en la serie histórica desde 2007 periodo previo a la crisis





Entre las mujeres el empleo de duración indefinida cae un 20,5% y aumenta el empleo temporal un 5,4%. Las mujeres habrían perdido -20.700 empleos de duración indefinida y habrían aumentado en 5.700 empleos de duración temporal. Entre los hombres la caída del empleo se produce principalmente en el empleo temporal. En relación al periodo pre pandémico las mujeres aumentan su volumen de empleo temporal (+4.600, un 4,3%), pero el empleo de duración indefinida se incrementa más que el temporal (+17.300, +5,9%).

La tasa de temporalidad de las mujeres en el País vasco es 8,5 p superior a la del Estado.

Esta mala evolución viene a empeorar nuestra situación en comparación con el conjunto del Estado, donde la tasa de temporalidad es del 15,5%, 4,9 puntos más bajan que en País vasco. En el caso de las mujeres la tasa de temporalidad en el país vasco es 8,5 puntos superior a la del conjunto del Estado.

En el Estado la tasa de temporalidad de las mujeres es 4,7 puntos superior a la de los hombres. En el País Vasco la diferencia es de 11,9 puntos. Una situación claramente peor que en el Estado, más temporalidad, pero evolución y más diferencia de género.

Temporalidad 4T2024	Estado	Evol anual	País vasco	Evol anual	País vasco - Estado
Ambos	15,5	-1,1	20,4	-0,3	4,9
Hombres	13,2	-1,2	14,5	-2,8	1,3
Mujeres	17,9	-1,1	26,4	2,2	8,5
Mujeres- hombres	4,7		11,9		

La temporalidad es cosa de mujeres en el sector público y privado. La menor caída del empleo entre las mujeres se debe a que en el sector privado, aún perdiendo empleo, aumenta su empleo temporal y porque en el empleo público no pierden empleo temporal.

Asalariados del sector público y sector privado por tipo de contrato y sexo Valores absolutos

Personas asalariadas por sector u duración	2024T4	2023T4	2019T4	Evo anual	Evo 5 años	% Evo anual	% Evo 5 años
Sector público							
Total	186,8	176,5	151,4	10,3	35,4	5,8%	23,4%
Hombres	68,5	63,1	55,2	5,4	13,3	8,6%	24,1%
Mujeres	118,4	113,4	96,2	5,0	22,2	4,4%	23,1%
De duración indefinida: Total							
Total	110,0	95,3	92,2	14,7	17,8	15,4%	19,3%
Hombres	47,8	38,2	35,2	9,6	12,6	25,1%	35,8%
Mujeres	62,2	57,1	57,0	5,1	5,2	8,9%	9,1%
Temporal: Total							
Total	76,8	81,2	59,3	-4,4	17,5	-5,4%	29,5%
Hombres	20,6	24,9	20,0	-4,3	0,6	-17,3%	3,0%
Mujeres	56,1	56,3	39,3	-0,2	16,8	-0,4%	42,7%
Sector Privado							
Total	659,7	705,4	646,6	-45,7	13,1	-6,5%	2,0%
Hombres	355,4	381,3	342,0	-25,9	13,4	-6,8%	3,9%
Mujeres	304,4	324,1	304,6	-19,7	-0,2	-6,1%	-0,1%
De duración indefinida: Total							
Total	563,6	603,6	514,1	-40,0	49,5	-6,6%	9,6%
Hombres	314,7	329,2	277,3	-14,5	37,4	-4,4%	13,5%
Mujeres	248,9	274,4	236,9	-25,5	12,0	-9,3%	5,1%
Temporal: Total							
Total	96,1	101,8	132,5	-5,7	-36,4	-5,6%	-27,5%
Hombres	40,6	52,1	64,7	-11,5	-24,1	-	-37,2%
Mujeres	55,5	49,6	67,7	5,9	-12,2	11,9%	-18,0%

La tasa de temporalidad de las mujeres en el sector público se sitúa en el 47,4%. En el sector público temporalidad desciende más entre los hombres (-9,2p.p) que entre las mujeres (-2,2p). La tasa desciende en ambos pero la brecha entre hombres y mujeres aumenta siete puntos.

La tasa de temporalidad de los hombres se reduce hasta el 30,2%, mientras entre las mujeres se sitúa en el 47,4%, una diferencia de 17,2 puntos. En los últimos 5 años el Ine estima que la temporalidad de las mujeres ha aumentado y descendido entre los hombres.

Tasa temporalidad por sectores	2024T4	2023T4	2019T4	Evo anual	Evo 5 años
Tasas sector privado	14,6	14,4	20,5	0,2	-5,9
Hombres	11,4	13,7	18,9	-2,3	-7,5
Mujeres	18,2	15,3	22,2	2,9	-4,0
Muj- Hombres	6,8	1,6	3,3		
Temporalidad sector público	41,1	46,0	39,1	-4,9	2,0
Hombres	30,2	39,4	36,2	-9,2	-6,0
Mujeres	47,4	49,6	40,8	-2,2	6,6
Muj- Hombres	17,2	10,2	4,6		

Afiliación a la seguridad social

El comportamiento del empleo registrado en la seguridad social sigue siendo positivo tanto en cantidad como en su estabilidad tras la reforma y el incremento del SMI. En el País Vasco el incremento es inferior a la media del Estado, pero también record histórico

La afiliación media en diciembre de 2024 alcanza en el País Vasco la cifra de 1.024.511 personas, afiliadas mayoritariamente en el régimen general (incluido en este dato los regímenes agrario y del hogar). Mayor incremento afiliativo entre las mujeres aunque todavía son menos. El incremento afiliativo ha sido mayor entre las mujeres tanto en términos absolutos como relativos.

Afiliación media Total Sistema	dic-24	Evo anual	%
Varón	528.639,56	5.419	1,0%
Mujer	495.866,94	6.143	1,3%
Total (2)	1.024.510,50	11.564	1,1%

La afiliación media de las mujeres en 2024 ha sido de 494.867, inferior todavía a la de los hombres (528.640). Las mujeres han representado en 2024 el 48,4% del acumulado de las personas medias afiliadas en algún régimen de la seguridad social.

Tanto en el Estado como en País vasco el incremento afiliativo de las mujeres ha sido superior al de los hombres en los últimos años, pero este fenómeno es más constante y más acentuado en el caso del País Vasco. Por ello partiendo de una situación donde el porcentaje de mujeres afiliadas en Seguridad Social en País vasco era inferior al de las mujeres en el conjunto del Estado, en 2024 en el País Vasco el porcentaje de mujeres afiliadas es un punto superior a la media del Estado, a pesar de que los incrementos afiliativos de las mujeres en el Conjunto del Estado han sido superiores al del País Vasco. La explicación es que la afiliación entre los varones ha sido muy inferior al del conjunto del Estado.

Año	Número medio de afiliados. Estado	% de variación interanual	% mujeres Estado	Número medio de afiliados. País vasco	% de variación interanual	% Mujeres País Vasco
2012	7.600.540		46,22 %	409.760		46,16 %
2013	7.591.681	-0,12 %	46,41 %	407.898	-0,45 %	46,61 %
2014	7.784.109	2,53 %	46,40 %	416.093	2,01 %	46,90 %
2015	8.020.733	3,04 %	46,34 %	427.091	2,64 %	47,04 %
2016	8.277.479	3,20 %	46,37 %	435.852	2,05 %	47,10 %
2017	8.554.010	3,34 %	46,34 %	445.538	2,22 %	47,20 %
2018	8.826.449	3,18 %	46,40 %	455.477	2,23 %	47,34 %
2019	9.060.037	2,65 %	46,68 %	468.815	2,93 %	47,81 %
2020	8.884.707	-1,94 %	46,64 %	460.085	-1,86 %	47,97 %
2021	9.292.052	4,58 %	46,87 %	471.700	2,52 %	48,13 %
2022	9.559.159	2,87 %	47,10 %	478.797	1,50 %	48,16 %
2023	9.856.233	3,11 %	47,30 %	489.724	2,28 %	48,35 %
2024	10.109.179	2,57 %	47,38 %	495.867	1,25 %	48,40 %

Las mujeres descienden en el régimen de hogar y los hombres en el de autónomos.

En el caso de las mujeres el incremento de la afiliación es superior al de los hombres también en el régimen general. Entre las mujeres el incremento medio de la afiliación en el conjunto de los regímenes ha sido de 6.143, representando un incremento del 1,03%. En el régimen general el incremento ha sido del 1,7%, con un balance de 6.913 mujeres más afiliadas en este régimen. Destaca la caída en el régimen de hogar, sin embargo, en el régimen de autónomos (no SETA) aumentan ligeramente la afiliación.

La diferencia más notoria con los hombres es que los hombres descienden más en el régimen de autónomos. Los hombres sí descienden en los regímenes de autónomos, también en el no agrario.

Evolución Afiliación medios por Regímenes y sexo, en País Vasco

Afiliación media	Dic-23	Dic-24	Evo.	%
Mujeres				
TODOS LOS REGÍMENES	489.724	495.867	6.143	1,3%
REGIMEN GENERAL	397.351	404.263	6.913	1,7%
R.G.(S.E.AGRARIO)	277	308	31	11,3%
R.G.(S.E. EM. HOGAR)	27.028	26.032	-996	-3,7%
R.E.AUTONOMOS (NO SETA)	63.287	63.530	243	0,4%
REG.E. AUTONOMOS (SETA)	1.394	1.336	-59	-4,2%
R.E.MAR(CUENTA AJENA)	316	332	16	4,9%
R.E.MAR(C. PROPIA)	71	67	-4	-6,3%
R.E. MINERIA CARBON	0	0	0	#¡DIV/0!
Varones				
TODOS LOS REGÍMENES	523.221	528.640	5.419	1,0%
REGIMEN GENERAL	414.989	420.951	5.962	1,4%
R.G.(S.E.AGRARIO)	1.672	1.582	-90	-5,4%
R.G.(S.E. EM. HOGAR)	1.124	1.057	-68	-6,0%
R.E.AUTONOMOS (NO SETA)	100.204	99.897	-307	-0,3%
REG.E. AUTONOMOS (SETA)	2.263	2.184	-79	-3,5%
R.E.MAR(CUENTA AJENA)	2.793	2.761	-31	-1,1%
R.E.MAR(C. PROPIA)	176	207	31	17,6%
R.E. MINERIA CARBON	0	0	0	#¡DIV/0!

En diciembre de 2023 las mujeres representan el 48,35% de la afiliación.

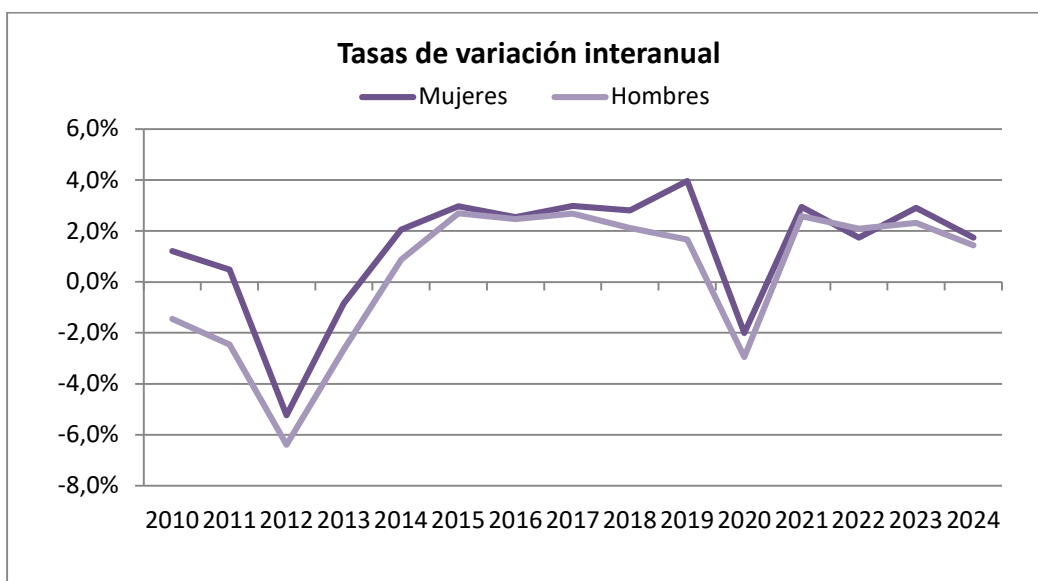
Las mujeres representan el 48,40% de la afiliación en el conjunto del sistema y el 49% en el régimen general. Ganan peso en el régimen de autónomos (No SETA), hasta representar el 38,9% de los autónomos no agrarios.

Evolución Mujeres Afiliación media por Regímenes, en País Vasco

Mujeres. afiliadas	Dic-24	Evo.anual	%	% mujeres	Evolución
TODOS LOS REGÍMENES	495.867	6.143	1,3%	48,4%	0,05%
REGIMEN GENERAL	404.263	6.913	1,7%	49,0%	0,08%
R.G.(S.E.AGRARIO)	308	31	11,3%	16,3%	2,09%
R.G.(S.E. EM. HOGAR)	26.032	-996	-3,7%	96,1%	0,08%
R.E.AUTONOMOS (NO SETA)	63.530	243	0,4%	38,9%	0,16%
REG.E. AUTONOMOS (SETA)	1.336	-59	-4,2%	37,9%	-0,18%
R.E.MAR(CUENTA AJENA)	332	16	4,9%	10,7%	0,55%
R.E.MAR(C. PROPIA)	67	-4	-6,3%	24,3%	-4,41%
R.E. MINERIA CARBON	0	0	#¡DIV/0!	48,4%	0,05%

En la serie histórica de la afiliación en el Régimen General se observa un mejor comportamiento de las mujeres respecto de los hombres desde la última crisis

financiera (excepción 2022), lo que ha dado como resultado que las mujeres hayan alcanzado a representar el 49% de las personas afiliadas en el RG, cuando en 2009 eran el 45,18%.



El empleo público aumenta tanto entre hombres como en mujeres. Entre las mujeres el incremento es numérica y proporcionalmente mayor que entre los hombres. El 85% del incremento del empleo en el sector público vienen de las mujeres. Entre las mujeres el empleo en el sector público ha aumentado en 3.228 personas, un incremento del 8,18%, frente a 570 hombres, un 1% en su caso.

El empleo público representa el 21,13% del empleo de las mujeres

Entre las mujeres el empleo público representa el 21,13% del empleo de las mujeres (20,7% en 2023), de hecho según el registro de la seguridad social el 64,25% del empleo público es realizado por mujeres (63,75% en 2023). Entre los hombres el empleo público representa el 11%, misma proporción que el pasado año.

El 52,55% del incremento afiliativo entre las mujeres en 2024 se ha debido al empleo público. Ya el pasado año el 38,14% del incremento afiliativo entre las mujeres se debió al empleo público.

En el caso de los hombres el empleo público ha supuesto el 10,5% de su incremento afiliativo.

Afiliación Empleo público País Vasco

Ámbito Territorial		Dic. 2024	Variación anual	% variación	Peso empleo público	Aportación al incremento
Total	Total	163.054	3.798	2,38%	15,92%	32,84%
	ESTATAL	8.027	149	1,89%		
	AUTONÓMICO	114.281	3.403	3,07%		
	LOCAL	40.746	246	0,61%		
Mujer	Total	104.757	3.228	3,18%	21,13%	52,55%
	ESTATAL	4.091	13	0,31%		
	AUTONÓMICO	78.712	2.996	3,96%		
	LOCAL	21.953	220	1,01%		
Varón	Total	58.297	570	0,99%	11,03%	10,51%
	ESTATAL	3.935	136	3,59%		
	AUTONÓMICO	35.569	407	1,16%		
	LOCAL	18.793	26	0,14%		

Las mujeres aumenta proporcionalmente más la afiliación, pero en las personas jóvenes hasta los 29 años la afiliación ha crecido más entre los varones. Entre los varones hasta los 20 años la afiliación ha crecido en 2024 un 5,6%, un 23,6%, desde el 2019 hace 5 años previo a la crisis de la pandemia. Entre las mujeres ha sido un 4,4% y un 19,6% respectivamente. En el grupo de edad mayor de 60 años, sin embargo, las mujeres han aumentado su afiliación un 37,7% desde 2019 y un 6,2% en 2024. Entre los hombres 37,9 y 5,5% respectivamente.

El mayor crecimiento de la afiliación de las mujeres respecto a los hombres se produce a partir de los 50 años.

Afiliación media de mujeres por tramo de edad

Afi. Med. Mujeres	dic-24	Evo.anual	%	Evo.2019	%
Total Edad	495.867	6.143	1,3%	27.052	5,8%
Entre 16 y 19 años	3.462	270	8,5%	959	38,3%
Entre 20 y 24 años	24.692	1.497	6,5%	6.169	33,3%
Entre 25 y 29 años	38.211	1.049	2,8%	3.745	10,9%
Entre 30 y 34 años	42.265	422	1,0%	-1.036	-2,4%
Entre 35 y 39 años	48.816	-900	-1,8%	-7.691	-13,6%
Entre 40 y 44 años	62.217	-2.239	-3,5%	-11.514	-15,6%
Entre 45 y 49 años	78.536	-670	-0,8%	4.885	6,6%
Entre 50 y 54 años	76.025	2.457	3,3%	8.875	13,2%
Entre 55 y 59 años	65.173	966	1,5%	7.202	12,4%
Entre 60 y 64 años	47.174	2.459	5,5%	12.333	35,4%
Más de 64 años	9.296	834	9,9%	3.126	50,7%

Mayor temporalidad en el País vasco comparado con el Estado

No pretendemos hacer un análisis comparado específico pero las cifras del País vasco muestran una mayor temporalidad comparada con el Estado, una mayor brecha de género y una parcialidad ligeramente inferior.

La tasa de afiliados con contrato indefinido en el conjunto del Estado es del 78%, frente al 72,8% en Euskadi. Las diferencias son mayores entre las mujeres, 73,2% en el Estado y 66,4% en Euskadi.

En relación a la afiliación con contrato parcial a pesar de incrementarse en cifras, el peso apenas ha variado respecto al año anterior. Si se observa podemos ver que el peso entre las mujeres ha disminuido ligeramente, mientras aumenta entre los hombres tanto en Euskadi como en el conjunto del Estado.

	Afiliación con contrato indefinido			Afiliación con jornada parcial			
	2024	Varón	Mujer	Total (2)	Varón	Mujer	Total (2)
Estado		82,59%	73,24%	78,01%	12,04%	25,82%	18,79%
Euskadi		78,84%	66,42%	72,76%	11,32%	25,20%	18,12%

La afiliación con contrato temporal sólo aumenta entre las mujeres

Entre las mujeres la evolución de la afiliación por tipo de contrato muestra que el crecimiento de la afiliación con contrato indefinido ha sido del 2,2% (4,4% en 2023) es ligeramente superior a la de los hombres (+1,97%, +4,52% en 2023) pero que a diferencia de éstos el número de afiliadas con contrato que no es fijo se incrementa (+1.116 mujeres, -463 hombres).

2024 finalizó con 5.796 mujeres más afiliadas con contrato indefinido y con 6.425 hombres más, aunque proporcionalmente el crecimiento de los hombres ha resultado menor. Sin embargo, la afiliación de mujeres con contrato no fijo aumentó un 0,8%, mientras la de los varones se redujo un 0,5% tal como ya pasara en 2023 (+0,12% entre las mujeres, 5% varones).

Desde 2019 previo a la reforma la afiliación contrato indefinido crece más entre las mujeres que entre los hombres, pero la afiliación temporal y otros desciende menos. Sin embargo, con la parcialidad se observa una mejor evolución entre las mujeres que aumentan más su afiliación con tiempo completo y desciende más que los hombres el tiempo parcial.

		2024	2024%	Evol. anual	%	Evo. 2019	%
Mujeres	INDEFINIDO	268.495	66,42%	5.796	2,2%	58.516	27,87%
	TEMPORAL+ otros	135.768	33,58%	1.116	0,8%	-30.486	-18,34%
	T.COMPLETO	230.692	57,06%	2.256	1,0%	24.489	11,88%
	T.PARCIAL	101.882	25,20%	1.034	1,0%	-7.058	-6,48%
	Total	404.263	100,00%				
Varones	INDEFINIDO	331.890	78,84%	6.425	1,97%	68.664	26,09%
	TEMPORAL+ otros	89.061	21,16%	-463	-0,52%	-46.776	-34,44%
	T.COMPLETO	330.090	78,42%	4.543	1,40%	20.389	6,58%
	T.PARCIAL	47.658	11,32%	1.315	2,84%	-2.657	-5,28%
		420.951	100,00%				

Fruto de esta evolución la diferencia de proporción de afiliados indefinido entre hombres y mujeres la diferencia entre sexos se ha acrecentado ligeramente por la mejor evolución entre los hombres y se sitúa en -12,43 puntos respecto a los hombres.

La diferencias entre hombres y mujeres afiliadas en el régimen general de la seguridad social en relación al tiempo parcial se ha reducido ligeramente. Las mujeres afiliadas continúan teniendo una tasa de parcialidad (25,2%) de más del doble que los hombres (11,32%), casi 14 puntos de diferencia.

	2023			2024		
	Mujeres	Hombres	M-H	Mujeres	Hombres	M-H
INDEFINIDO	66,10%	78,40%	-12,30 p.p	66,42%	78,84%	-12,43p.p
TEMPORAL	33,90%	21,60%	12,30 p.p	33,58%	21,16%	12,43 p.p
T.COMPLETO	57,50%	78,40%	-21,00 p.p	57,06%	78,42%	-21,35 p.p
T.PARCIAL	25,40%	11,20%	14,20 p.p	25,20%	11,32%	13,88 p.p

Desde 2019 hay 28.031 mujeres afiliadas en el régimen general de la Seguridad social pero hay 58.516 mujeres más afiliadas en la seguridad social con algún contrato de duración indefinida, un incremento del 27,87%. Por el contrario hay 33.486 mujeres menos con contrato temporal u “otros”, un -18,34%. Desde 2019

la afiliación de mujeres con jornada completa aumenta un 11,8% y la parcial disminuye un -6,48%.

Evolución de la afiliación media de las mujeres según tipo de contrato y jornada

	2023	2023%	Evol. anual	%	Evo. 2019	%
TODAS LAS MODALIDADES	404.263	100,00%	6.913	1,74%	28.031	7,45%
INDEFINIDO-T. Completo	174.430	43,15%	4.595	2,71%	29.949	20,73%
INDEFINIDO-T. Parcial	74.885	18,52%	1.324	1,80%	20.450	37,57%
INDEFINIDO-Fijos Discontinuos	19.179	4,74%	-123	-0,64%	8.117	73,38%
TEMPORAL-T. Completo	56.262	13,92%	-2.339	-3,99%	-5.460	-8,85%
TEMPORAL-T. Parcial	26.997	6,68%	-290	-1,06%	-27.508	-50,47%
APREND., FORMACIÓN Y PRÁCT.	1.808	0,45%	-133	-6,86%	-1.731	-48,91%
OTROS(*)	50.702	12,54%	3.879	8,28%	4.212	9,06%
TOT. INDEFINIDO	268.495	66,42%	5.796	2,21%	58.516	27,87%
EVENTUAL+OTROS	135.768	33,58%	1.116	0,83%	-30.486	-18,34%
T. COMPLETO	230.692	57,06%	2.256	0,99%	24.489	11,88%
T. PARCIAL	101.882	25,20%	1.034	1,02%	-7.058	-6,48%

El 43,12% de las mujeres afiliadas en el Régimen general de la seguridad social tienen un contrato indefinido a tiempo completo (42,7% en 2023). Tan sólo representan el 37,44% de la afiliación de esta modalidad (37,3% en 2023). Sin embargo, representan el 70,41% y el 68,15% en las modalidades de indefinido a tiempo parcial y fijos discontinuos respectivamente (70,8% y el 66,6% en 2023. Comparado con 2023 supone una nueva mejoría como ya ocurriera en 2023 respecto a 2022.

Del conjunto de modalidades indefinidas las mujeres representan el 44,72 (44,7% en 2023). El 66,42% de las mujeres afiliadas tienen algún tipo de contrato indefinido frente al 66.1% en 2023 y 65,2% en 2022. Sigue mejorando, por tanto.

El 68,13% de la afiliación con jornada parcial recae sobre las mujeres (68,5% en 2023) y supone el 25,2% de la afiliación entre las mujeres. En este sentido se produce una ligera mejora en la medida que en 2023 representaba el 26%.

	2023	2023%	% mujeres	2024	2024%	% mujeres en 2024
TODAS LAS MODALIDADES	397.351	100,00%	48,90%	404.263	100,00%	48,99%
INDEFINIDO-T. Completo	169.835	42,70%	37,30%	174.430	43,15%	37,44%
INDEFINIDO-T. Parcial	73.561	18,50%	70,80%	74.885	18,52%	70,41%
INDEFINIDO-Fijos Discontinuos	19.302	4,90%	66,60%	19.179	4,74%	68,15%
TEMPORAL-T. Completo	58.601	14,70%	59,40%	56.262	13,92%	59,29%
TEMPORAL-T. Parcial	27.287	6,90%	63,00%	26.997	6,68%	62,51%
APREND., FORMACIÓN Y PRÁCT.	1.941	0,50%	35,20%	1.808	0,45%	34,41%
OTROS(*)	46.823	11,80%	61,10%	50.702	12,54%	62,22%
TOT. INDEFINIDO	262.699	66,10%	44,70%	268.495	66,42%	44,72%
EVENTUAL+OTROS	134.652	33,90%	60,10%	135.768	33,58%	60,39%
T. COMPLETO	228.436	57,50%	41,20%	230.692	57,06%	41,14%
T. PARCIAL	100.848	26,00%	68,50%	101.882	25,20%	68,13%

No disponemos de datos publicados para Euskadi sobre la temporalidad en cada sección de actividad, pero si para el conjunto del Estado que nos da una idea. Tras la reforma varias secciones se sitúan por encima del 90%, entre ellas construcción , comercio y hostelería. Son las actividades con mayor vínculo al sector público las que muestran los peores resultados.

Afiliación en Régimen general por sección de actividad y tipo contrato. Estado			
Datos para el conjunto del Estado.	Con contrato indefinido		
	Varón	Mujer	Total (2)
Total secciones actividad	82,59%	73,24%	78,01%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	88,31%	87,33%	88,10%
Industrias extractivas	95,55%	95,05%	95,49%
Industria manufacturera	93,25%	93,01%	93,18%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	97,76%	97,23%	97,61%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	86,90%	84,34%	86,36%
Construcción	94,82%	93,33%	94,64%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	93,70%	90,67%	92,13%
Transporte y almacenamiento	92,35%	89,44%	91,64%
Hostelería	92,95%	91,65%	92,23%
Información y comunicaciones	94,95%	92,89%	94,22%
Actividades financieras y de seguros	96,78%	96,92%	96,85%
Actividades inmobiliarias	96,41%	96,64%	96,55%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	90,48%	91,00%	90,76%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	79,81%	82,28%	81,15%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	18,41%	20,63%	19,56%
Educación	50,71%	51,11%	50,97%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	46,04%	47,95%	47,54%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	83,82%	87,60%	85,50%
Otros servicios	83,17%	90,87%	88,07%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	95,91%	95,59%	95,81%
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	96,74%	95,74%	96,12%

Contratación.

Empeora la calidad de la contratación

La contratación acumulada en 2024 asciende a 749.692 contratos en el **País vasco** contando los contratos iniciales y las conversiones a indefinidos. Esto ha supuesto un incremento del 2,68% en comparación al cierre de 2023. La contratación indefinida cae un 7%, mientras la contratación temporal aumenta un 6%. Se han celebrado 12.974 contratos indefinidos menos que el año anterior, pero se han registrado 32.520 contratos temporales más que en 2023. Peor evolución entre las mujeres. Mayor descenso de contratación indefinida y más contratos temporales

Acumulado Mujeres	TOTAL	INDEFINIDOS *	% S / TOTAL	TEMPORALES	% S / TOTAL	% mujeres. Total	% mujeres. Indefinidos
2024	382.848	81.337	21,25	301.511	78,75	51,07%	46,88%
2023	372.274	88.246	23,70	284.028	76,30	50,99%	47,32%
Dif	10.574	-6.909	-2,46	17.483	2,46		
%	2,8%	-7,8%		6,2%			

En el caso de las mujeres la contratación ha descendido un 2,8%. La contratación indefinida cae un -7,8%, mientras aumenta la contratación temporal un 6,2%. En términos absolutos esto representa que entre las mujeres se han realizado 10.574 indefinidos menos, pero se han realizado 17.483 contratos temporales más. La proporción de contratos indefinidos entre las mujeres ha descendido al 21,25%, 2,56 puntos menos que el año anterior. Las mujeres han firmado el 51,07% de los contratos celebrados, pero sólo firman el 46,9% de los contratos indefinidos. **También aumentan los contratos con jornada a tiempo parcial. Mayoría mujeres**

	Hombres			Mujeres		
	N	Saldo	%	N	Saldo	%
Indefinidos	92.181	-6.065	-6,17	81.337	-6.909	-7,83
Temporales	274.663	15.037	5,79	301.511	17.483	6,16
Jornada parcial	92.044	5.559	6,43	176.609	6.150	3,61
Jornada completa	274.800	3.413	1,26	206.239	4.424	2,19
Total	366.844	8.972	2,51	382.848	10.574	2,84
% Temporales	74,9%	2,32		78,8%	2,46	
% J Parcial	25,1%	0,92		46,1%	0,34	

La contratación a jornada parcial aumenta un 4,56%, frente a un incremento del 1,66% los contratos con jornada completa. Esto supone que el 35,8% de los contratos celebrados en Euskadi ha sido a jornada parcial. El 65,74% de los contratos a jornada parcial son realizados por mujeres. Entre las mujeres la contratación a tiempo parcial representa el 46,1%, mientras que entre los hombres representan el 25,1%.

La segregación ocupacional de las mujeres explica parte de su mayor proporción de contratos temporales y a jornada parcial

Obviamente la proporción de temporalidad y de parcialidad no es la misma en las distintas ramas de actividad. La proporción de contratos a mujeres en las distintas ramas explica en parte la mayor temporalidad y parcialidad que sufren en la medida que están sobre representadas en aquellas actividades con peores tasas.

Acumulado	Contratos Temporales			Contratos a Jornada Parcial		
	2024	Mujeres	Hombres	M-H	Mujeres	Hombres
A Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca	79,7%	71,6%	8,10	6,4%	1,7%	4,63
B Industrias extractivas	11,5%	49,6%	- 38,02	11,5%	4,4%	7,11
C Industrias manufactureras	84,6%	80,9%	3,62	10,7%	6,1%	4,58
D Suministro energía	67,9%	26,9%	41,09	67,9%	21,3%	46,64
E Suministro agua	77,8%	89,3%	- 11,52	23,8%	23,7%	0,04
F Construcción	39,2%	34,7%	4,51	30,8%	9,3%	21,50
G Comercio, reparación, vehículos motor, ...	74,9%	68,9%	5,97	56,3%	33,8%	22,47
H Transporte y almacenamiento	86,4%	81,6%	4,77	21,7%	23,0%	-1,24
I Hostelería	71,5%	58,7%	12,76	69,7%	58,3%	11,35
J Información y comunicaciones	92,7%	91,5%	1,20	7,3%	5,1%	2,15
K Actividades financieras y seguros	67,2%	69,2%	-1,98	23,4%	23,4%	0,07
L Actividades inmobiliarias	52,6%	39,6%	13,02	43,5%	30,0%	13,50
M Actividades profesionales científicas y técnicas	54,1%	50,4%	3,78	32,7%	18,9%	13,77
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	84,3%	78,3%	6,00	60,1%	36,0%	24,04
O Administración pública	94,9%	94,2%	0,75	30,2%	20,8%	9,35
P Educación	85,5%	79,1%	6,38	48,6%	48,2%	0,45
Q Actividades sanitarias y serv. sociales	91,0%	90,7%	0,32	41,2%	30,8%	10,36
R Actividades artísticas, recreativas	72,3%	80,1%	-7,73	43,5%	30,3%	13,20
S Otros servicios	64,2%	68,5%	-4,29	53,0%	39,4%	13,63
T Actividades de los hogares	15,3%	28,0%	- 12,68	48,8%	38,7%	10,05
U Actividades organizaciones y org. extraterritoriales	78,9%	75,0%	3,95	21,1%	31,3%	- 10,20
Total	78,8%	74,9%	3,88	46,1%	25,1%	21,04

Pero también hay segregación de género dentro de cada una de las ocupaciones.

Pero además de la segregación ocupacional podemos ver dentro de cada rama de actividad las mujeres muy mayoritariamente tienen contrataciones con mayor temporalidad y mayor parcialidad, especialmente esto último.

En la proporción de contratos temporales que tiene casa sexo en las distintas ramas se observa que en todas, menos en 6 ramas, las mujeres tienen una mayor proporción de contratos temporales que los hombres. Entre las ramas donde la proporción de contratos temporales es mayor entre los hombres esta Actividades de hogar. Son en todo caso ramas con un volumen muy limitado de contratos.

En relación a la contratación a jornada parcial se puede observar que en todas las ramas excepto en Transporte y organismos extraterritoriales las mujeres tienen una mayor proporción de contratos parciales.

En 2024 se ha contratado prácticamente el mismo número de personas que en 2023, pero menos mujeres

	2024	Personas contratadas	2024	2023	Saldo	%
Hombres		Indefinidos	66.704	70.520	-3.816	-5,4%
		Temporales	76.586	72.068	4.518	6,3%
		Jornada parcial	33.702	32.498	1.204	3,7%
		Jornada completa	109.588	110.090	-502	-0,5%
		Total	143.290	142.588	702	0,5%
Mujeres		Indefinidos	55.588	60.203	-4.615	-7,7%
		Temporales	76.362	72.442	3.920	5,4%
		Jornada parcial	59.465	59.504	-39	-0,1%
		Jornada completa	72.485	73.141	-656	-0,9%
		Total	131.950	132.645	-695	-0,5%
Total		Indefinidos	122.292	130.723	-8.431	-6,4%
		Temporales	152.948	144.510	8.438	5,8%
		Jornada parcial	93.167	92.002	1.165	1,3%
		Jornada completa	182.073	183.231	-1.158	-0,6%
		Total	275.240	275.233	7	0,0%

Aunque el número de contratos ha descendido el número de personas contratadas apenas ha variado de hecho se ha contratado a 275.240 personas que son 7 más de las que se contrataron en 2023.

La cuestión es que el número de personas a las que se ha hecho un contrato fijo ha descendido en -8.431 personas (-6,4%), mientras que el número de personas que han firmado un contrato temporal aumenta en 8.438 (+5,8%). Se ha contratado a más hombres que en 2023 y a menos mujeres. **Menos mujeres contratos indefinidos y más con temporales**

En 2024 se ha contratado un total de 131.950 mujeres, -695 menos que el año anterior. De las mujeres contratadas 55.588 lo han sido con contrato indefinido, un 7,7% menos que en 2023 mientras 76.362 lo han sido con contrato temporal, 3.920 más que en 2023, un 5,4%. A pesar de tener un mayor número de contratos el número de mujeres contratadas es menor que el de los hombres. Las mujeres acaparan el 51,1% de los contratos, pero sólo el 47,9% de las personas contratadas son mujeres.

Sólo el 45,5% de las personas contratadas con contrato indefinido son mujeres, sin embargo el 63,8% de las personas con contrato a jornada parcial son mujeres.

2024	Personas contratadas	% mujeres	% mujeres en 2023
Indefinidos	122.292	45,5%	46,1%
Temporales	152.948	49,9%	50,1%
Jornada parcial	93.167	63,8%	64,7%
Jornada completa	182.073	39,8%	39,9%
Total	275.240	47,9%	48,2%

Del total de personas que han sido contratadas el 55,6% lo ha sido con contrato temporal, una proporción superior a la de 2023 cuando representaron el 52,5%

También más mujeres con contratos a jornada parcial

También la proporción de personas contratadas a jornada parcial ha aumentado. Un 33,8% de las personas contratadas lo ha sido con un contrato a jornada parcial .

Entre las mujeres, del total de mujeres contratadas, el 42,1% lo ha sido con contrato indefinido. En el caso de los hombres lo ha sido e 46,6%. Con relación al año anterior la proporción ha bajado más éntrelas mujeres.

Por otro lado un **54,9% de las mujeres que han sido contratadas lo han sido a jornada parcial. En el caso de los hombres un 23,5% de los contratados ha sido a jornada parcial.**

Personas contratadas		2024	Proporción	2023	2024-2023	
Hombres	Indefinidos	66.704	46,6%	70.520	49,5%	-2,9%
	Temporales	76.586	53,4%	72.068	50,5%	2,9%
	Jornada parcial	33.702	23,5%	32.498	22,8%	0,7%
	Jornada completa	109.588	76,5%	110.090	77,2%	-0,7%
	Total	143.290	100,0%	142.588	100,0%	
Mujeres	Indefinidos	55.588	42,1%	60.203	45,4%	-3,3%
	Temporales	76.362	57,9%	72.442	54,6%	3,3%
	Jornada parcial	59.465	45,1%	59.504	44,9%	0,2%
	Jornada completa	72.485	54,9%	73.141	55,1%	-0,2%
	Total	131.950	100,0%	132.645	100,0%	
Total	Indefinidos	122.292	44,4%	130.723	47,5%	-3,1%
	Temporales	152.948	55,6%	144.510	52,5%	3,1%
	Jornada parcial	93.167	33,8%	92.002	33,4%	0,4%
	Jornada completa	182.073	66,2%	183.231	66,6%	-0,4%
	Total	275.240	100,0%	275.233	100,0%	

Aumenta la rotación contractual

	Ambos géneros		Hombres		Mujeres	
Rotación contratos	Rotación 2023	Rotación 2024	Rotación 2023	Rotación 2024	Rotación 2023	Rotación 2024
Indefinidos	1,43	1,42	1,39	1,38	1,47	1,46
temporales	3,76	3,77	3,60	3,59	3,92	3,95
Jornada parcial	2,79	2,88	2,66	2,73	2,86	2,97
Jornada completa	2,58	2,64	2,47	2,51	2,76	2,85
Total	2,65	2,72	2,51	2,56	2,81	2,90

Entre las mujeres el índice medio de rotación es de 2,9 contratos por mujeres contratada. En la contratación temporal aumenta a 3,95 contratos y en la jornada parcial el índice es de 2,85 contratos.

Modalidades de contratos

Contratos indefinidos. Peor calidad de contratación indefinida

Dentro de la contratación indefinida las mujeres continúan teniendo un mayor peso en los indefinidos a tiempo parcial que en tiempo completo. La calidad de la contratación indefinida de las mujeres es peor que la de los hombres porque está lastrada por la parcialidad. Los contratos fijos discontinuos suponen el 17,9% de la contratación indefinida de las mujeres.

Sólo el 32,9% de la contratación indefinida de las mujeres es en la modalidad de tiempo completo. Incluso sumando las conversiones, menos del 40% de la contratación de las mujeres es a tiempo completo. Entre los hombres sumando las conversiones esta en un 60% y solo la modalidad "100" (indefinido a tiempo completo) es el 48,6% de su contratación indefinida.

Contratos temporales. Peor calidad de contratación temporal

Entre las mujeres los contratos eventuales prácticamente se reparten por igual entre los de jornada completa (30,2%) y los de tiempo parcial (29%). Lo mismo ocurre con los contratos de interinidad donde son mayoría, 17,1% de los contratos temporales de las mujeres son interinos a jornada parcial, misma proporción que los de jornada completa.

Dentro de la contratación indefinida la contratación a tiempo parcial desciende menos que la de tiempo completo pero en el caso de las mujeres en la contratación temporal la jornada a tiempo parcial ha crecido más que la de tiempo completo. En 2024 la peor evolución de la parcialidad ha afectado más a los hombres que a las mujeres aunque los niveles de parcialidad de las mujeres sigan estando muy por encima del de los hombres.

	Acumulado 2024			SALDO INTERANUAL			VARIACIÓN INTERANUAL		
	hombres	mujeres	Total	hombres	mujeres	Total	hombres	mujeres	Total
Total	366.844	382.848	749.692	8.972	10.574	19.546	2,5%	2,8%	2,7%
Indefinido	92.181	81.337	173.518	-6.065	-6.909	-12.974	-6,2%	-7,8%	-7,0%
Indefinido Tiempo completo	71.592	46.514	118.106	-6.017	-4.683	-10.700	-7,8%	-9,1%	-8,3%
Indefinido Tiempo parcial	20.589	34.823	55.412	-48	-2.226	-2.274	-0,2%	-6,0%	-3,9%
Temporal	271.422	300.991	572.413	16.931	19.045	35.976	6,7%	6,8%	6,7%
Temporal Tiempo completo	199.967	159.205	359.172	11.324	10.669	21.993	6,0%	7,2%	6,5%
Temporal Tiempo parcial	71.455	141.786	213.241	5.607	8.376	13.983	8,5%	6,3%	7,0%
Otros	3.241	520	3.761	-1.894	-1.562	-3.456	-36,9%	-75,0%	-47,9%
Tiempo completo	274.800	206.239	481.039	3.413	4.424	7.837	1,3%	2,2%	1,7%
Tiempo parcial	92.044	176.609	268.653	5.559	6.150	11.709	6,4%	3,6%	4,6%
Temporal + otros	274.663	301.511	576.174	15.037	17.483	32.520	5,8%	6,2%	6,0%

Desempleo INE

Entre las mujeres el paro aumentaría +2.900 un 8%, menos que entre los hombres (+15.500, +43%). Las mujeres pasan a representar el 44,7% de las personas en paro y su tasa de paro es del 7,5% frente al 8,77% entre los hombres. En el caso de las mujeres el paro de larga descendió más que entre los hombres a pesar de ello el paro de larga duración continua siendo ligeramente mayor entre las mujeres, representa entre las mujeres el 31,3% frente al 29,3% entre los hombres.

El INE estima que sólo el 44,72% de las personas en paro en País Vasco son mujeres

La cifra estimada de personas en paro es de 87.200 personas de las cuales 39.000 son mujeres. En todo caso, y a pesar de haber aumentado el paro entre las mujeres su proporción sobre el total de personas en paro disminuye, representando el 44,7%. Las mujeres según Eustat representan el 47,2% de la población en paro en 2023 pasan a representar en 2024 el 53%. Según Lanbide las mujeres representan el 57% de las personas registradas como paradas, son 61.249 y apenas se ha reducido en el año (-56, -0,09%) el número de mujeres registradas como paradas. Como vemos cifras muy dispares que dificultan un análisis coherente pero sobre todo que dificultan cualquier intento de desagregar las cifras por otras variables como la edad o los sectores.

Personas paradas por sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos. Unidad : miles personas

Personas paradas	2024T4	2023T4	2019T4	Evo anual	Evo 5 años	% Evo anual	% Evo 5 años
Total Estado							
Ambos sexos	2.595,5	2.860,8	3.191,9	-265,3	-596,4	-9,3%	-18,7%
Hombres	1.232,9	1.331,1	1.506,1	-98,2	-273,2	-7,4%	-18,1%
Mujeres	1.362,6	1.529,7	1.685,8	-167,1	-323,2	-10,9%	-19,2%
16 País Vasco							
Ambos sexos	87,2	69,8	93,3	17,4	-6,1	24,9%	-6,5%
Hombres	48,2	33,7	45,4	14,5	2,8	43,0%	6,2%
Mujeres	39,0	36,1	48,0	2,9	-9,0	8,0%	-18,8%

El paro aumenta entre las mujeres entre 25 y 44 años y disminuye entre las jóvenes y los mayores de 55 años.

El problema es que con datos tan bajos en este nivel de desagregación el error muestral es tan grande que resulta muy arriesgado hacer consideraciones ciertas.

Evolución de las mujeres en desempleo según sexo

Mujeres País vasco	2024T4	2023T4	2019T4	Evo anual	Evo 5 años	% Evo anual	% Evo 5 años
Total	39,0	36,1	48,0	2,9	-9,0	8,0%	-18,8%
De 16 a 19 años	1,8	3,0	1,3	-1,2	0,5	-40,0%	38,5%
De 20 a 24 años	3,3	4,8	5,0	-1,5	-1,7	-31,3%	-34,0%
De 25 a 34 años	11,8	5,3	10,6	6,5	1,2	122,6%	11,3%
De 35 a 44 años	10,2	8,1	10,2	2,1	0,0	25,9%	0,0%
De 45 a 54 años	5,4	6,3	13,5	-0,9	-8,1	-14,3%	-60,0%
55 y más años	6,5	8,6	7,2	-2,1	-0,7	-24,4%	-9,7%

Unidades: Miles Personas. INE

La tasa de paro de las mujeres es del 7,5% por debajo de la de los hombres

En el caso de las mujeres el INE calcula una tasa de paro del 7,5%, inferior a la de los hombres (8,77%), cuestión que, como hemos comentado, contrasta con Eustat, ya que ese instituto estima en 7,7% la tasa de paro de las mujeres y de 6,5 % en el caso de los hombres. Al menos la estimación de ambos institutos es pareja respecto a las mujeres, como ya ocurriera el pasado año, aunque no comparten evolución.

A pesar del incremento la evolución muestra unas tasas inferiores a las de 2019, con una mayor reducción del paro entre las mujeres previo a la crisis sanitaria, y mucho mejor que hace una década. La tasa de paro de las mujeres continúa siendo la más baja del Estado. Junto a Aragón son las únicas donde la tasa de paro de las mujeres es menor que la calculada para los hombres.

Comparativa territorial de las tasas de paro

Tasas de paro 2024T4	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Muj - Homb.
Total Nacional	10,61	9,53	11,83	2,30
01 Andalucía	15,76	13,73	18,16	4,43
02 Aragón	7,62	6,51	8,90	2,39
03 Asturias, Principado de	8,09	8,16	8,02	-0,14
04 Balears, Illes	8,20	6,12	10,54	4,42
05 Canarias	11,91	10,02	14,04	4,02
06 Cantabria	8,23	7,16	9,44	2,28
07 Castilla y León	8,23	6,74	9,93	3,19
08 Castilla - La Mancha	11,86	8,81	15,62	6,81
09 Cataluña	7,87	6,93	8,94	2,01
10 Comunitat Valenciana	12,33	11,85	12,88	1,03
11 Extremadura	15,26	11,98	19,13	7,15
12 Galicia	8,67	7,56	9,81	2,25
13 Madrid, Comunidad de	8,58	8,39	8,77	0,38
14 Murcia, Región de	13,40	12,95	13,95	1,00
15 Navarra, Comunidad Foral de	6,60	5,66	7,65	1,99
16 País Vasco	8,17	8,77	7,52	-1,25
17 Rioja, La	8,58	7,98	9,27	1,29
18 Ceuta	21,79	15,30	29,94	14,64
19 Melilla	25,80	22,48	29,38	6,90
Euskadi-Estado	-2,44	-0,76	-4,31	

El paro de larga duración es ligeramente mayor entre las mujeres

Entre los hombres el paro de larga duración se reduce al 29,3%, y en las mujeres al 31,3%. Pero ahora la mayoría de las personas paradas de larga duración son hombres. las mujeres representan el 46,6% de las personas paradas de larga duración según la estimación de la EPA.

Personas en paro	2024T4	2023T4	2019T4	Evo anual	Evo 5 años	% Evo anual	% Evo 5 años
Ambos sexos	87,2	69,8	93,3	17,4	-6,1	24,9%	-6,5%
Corta duración	61,0	34,4	50,4	26,6	10,6	77,3%	21,0%
Larga duración	26,2	35,4	43,0	-9,2	-16,8	-26,0%	-39,1%
% Larga	30,0%	50,7%	46,1%	-0,2	-0,2	-40,8%	-34,8%
Hombres	48,2	33,7	45,4	14,5	2,8	43,0%	6,2%
Corta duración	34,1	17,4	22,2	16,7	11,9	96,0%	53,6%
Larga duración	14,1	16,4	23,1	-2,3	-9,0	-14,0%	-39,0%
% Larga	29,3%	48,7%	50,9%	-0,2	-0,2	-39,9%	-42,5%
Mujeres	39,0	36,1	48,0	2,9	-9,0	8,0%	-18,8%
Corta duración	26,8	17,0	28,2	9,8	-1,4	57,6%	-5,0%
Larga duración	12,2	19,0	19,8	-6,8	-7,6	-35,8%	-38,4%
% Larga	31,3%	52,6%	41,3%	-0,2	-0,1	-40,6%	-24,2%

Demandantes de empleo en Lanbide.

Los datos del registro de demandantes de empleo de Lanbide nos aportan información adicional sobre la realidad del desempleo. Debemos advertir, no obstante que es una fuente diferente a la aportada por el INE y Eustat y, por tanto, no debe intentar compararse sino complementarse allí donde se pueda.

El 58,4% de las mujeres inscritas en Lanbide son mujeres.

En todas las categorías, excepto ERTES las **mujeres** son mayoría. Según los datos extraídos de la web de Lanbide, las mujeres representan el 58,4% de las personas registradas como demandantes de empleo en Lanbide y el 57% de las personas en paro.

En Lanbide había registradas, 313.031 personas de las cuales 182.894 mujeres, De las registradas 107.380 son personas en paro registrado y de ellas 61.249 son mujeres.

Sólo una de cada tres mujeres inscritas en Lanbide está en paro

Entre las mujeres las inscritas como paradas son el 33,5%. Del total de mujeres registradas como demandantes de empleo. Sólo una de cada tres mujeres inscritas en Lanbide está en la categoría de paro registrado.

dic-24	Registro de Lanbide			Registro de Lanbide			
	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	%mujeres
Demandantes no parados	68.321	39.596	28.725	21,83%	21,65%	22,07%	57,96%
ERTES	96	12	84	0,03%	0,01%	0,06%	12,50%
Paro registrado	107.380	61.249	46.131	34,30%	33,49%	35,45%	57,04%
Personas ocupadas	137.234	82.037	55.197	43,84%	44,85%	42,41%	59,78%
	313.031	182.894	130.137	100,00%	100,00%	100,00%	58,43%

Fuente; open task Lanbide

Más mujeres demandantes pero más reducción de paradas

Como ocurriera en 2023 en 2024 se han inscrito más mujeres que hombres en Lanbide especialmente como demandantes no paradas, si bien se ha reducido más el número de mujeres en paro. No lo hace proporcionalmente por el mayor peso de las mujeres.

La cifra de mujeres registradas como paradas en Lanbide alcanza las 61.249 en diciembre de 2004, 56 menos que en diciembre de 2023, apenas una disminución del -0,09%. En 2023 con relación a diciembre de 2022, el descenso fue de -1.648 mujeres menos inscritas.

El descenso de paro es prácticamente testimonial, especialmente entre las mujeres.

	Registro de Lanbide			Evolución anual Saldo			Evolución anual %		
	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Demandantes no parados	68.321	39.596	28.725	5.612	3.321	2.291	8,95%	9,16%	8,67%
ERTEs	96	12	84	-304	-14	-290	-	-	-
							76,00%	53,85%	77,54%
Paro registrado	107.380	61.249	46.131	-399	-56	-343	-0,37%	-0,09%	-0,74%
Personas ocupadas	137.234	82.037	55.197	5.107	2.372	2.735	3,87%	2,98%	5,21%
	313.031	182.894	130.137	10.016	5.623	4.393	3,31%	3,17%	3,49%

Duración del paro

En términos relativos, en la **referencia anual** se aprecia un incremento de 13 personas en el colectivo de personas paradas de corta duración (+ 0,02%). En el colectivo de personas paradas de larga duración se produce un descenso del 0,77 %, -412 personas paradas.

Sin embargo, entre las mujeres el paro de larga duración ha aumentado en 92 mujeres. El paro de larga duración también aumenta entre los menores de 30 años, si bien es el colectivo donde menos proporción de PLD hay. Más PLD entre las mujeres que entre los hombres. Entre las mujeres la proporción de PLD es (52,5%) mayor que la de los hombres (45,1%). El 60,7% de las personas paradas de larga duración son mujeres.

Evolución del Paro de Larga Duración				Evol PLD año		
	PLD	PCD	Total	% PLD	Saldo	Ev%
Hombre	20.789	25.342	46.131	45,10%	-504	-2,4
Mujer	32.129	29.120	61.249	52,50%	92	0,3
Araba	9.126	9.223	18.349	49,70%	-525	-5,4
Gipuzkoa	12.715	15.703	28.418	44,70%	-51	-0,4
Bizkaia	31.077	29.536	60.613	51,30%	164	0,5
< 30 años	5.035	12.482	17.517	28,70%	261	5,5
30 a 44 años	12.355	18.409	30.764	40,20%	-226	-1,8
>44 años	35.528	23.571	59.099	60,10%	-447	-1,2
Total	52.918	54.462	107.380	49,30%	-412	-0,8

Bajo nivel en la tasa de ayudas por desempleo y más baja aún entre las mujeres

Sólo el 31,8% de las personas registradas como paradas está cobrando algún tipo de prestación por desempleo. No debe confundirse este dato con la cobertura por desempleo, ya que no todas las personas paradas tienen derecho a una prestación. En todo caso entre los hombres es mayor la proporción que cobra algún tipo de prestación. El 35,4% de los hombres registrados como parados cobra prestaciones, mientras que entre las mujeres la proporción desciende al 29,14%.

Paro Dic 2024	NO Cobra	Cobra	Total	% Cobra
1 hombre	29.813	16.318	46.131	35,37%
2 mujer	43.399	17.850	61.249	29,14%
Total	73.212	34.168	107.380	31,82%

Además de cobrar menos pensiones las mujeres cobran peores prestaciones. Entre las mujeres también se produce un incremento de las que cobran una prestación contributiva y un descenso de las que cobran subsidio. El 16,3% de las mujeres en paro cobran una prestación contributiva. Entre los hombres es el 21,8%.

Mujeres	dic-24	dic-23	Saldo anual	%	
Paro	61.249	61.305	-56	-0,1%	100,0%
Con contributiva	9.987	9.422	565	6,0%	16,3%
Con subsidio	7.863	8.572	-709	-8,3%	12,8%
Con prestaciones(C+S)	17.850	17.994	-144	-8,3%	29,1%
% prestaciones	29,1%	29,4%			

La RGI ayuda a paliar esta baja cobertura.

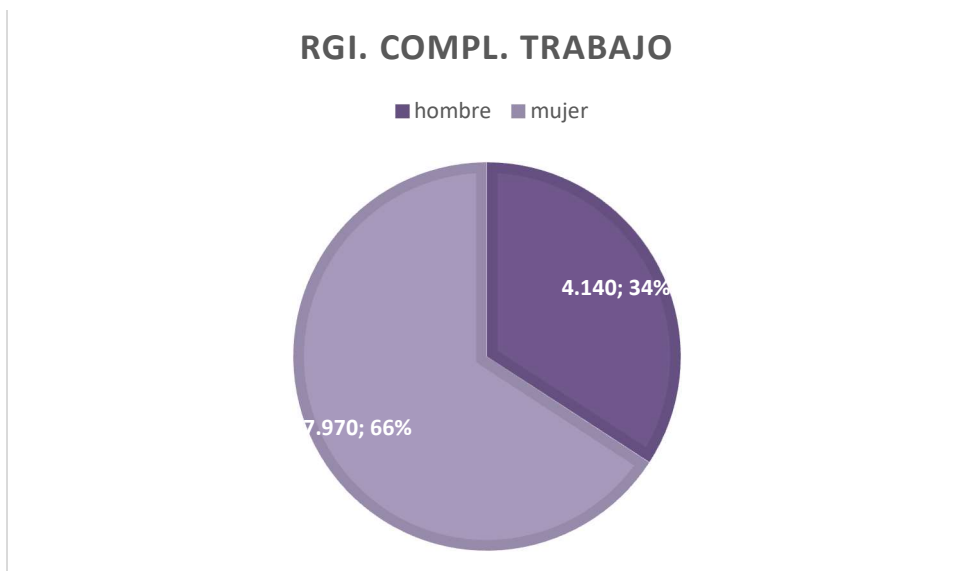
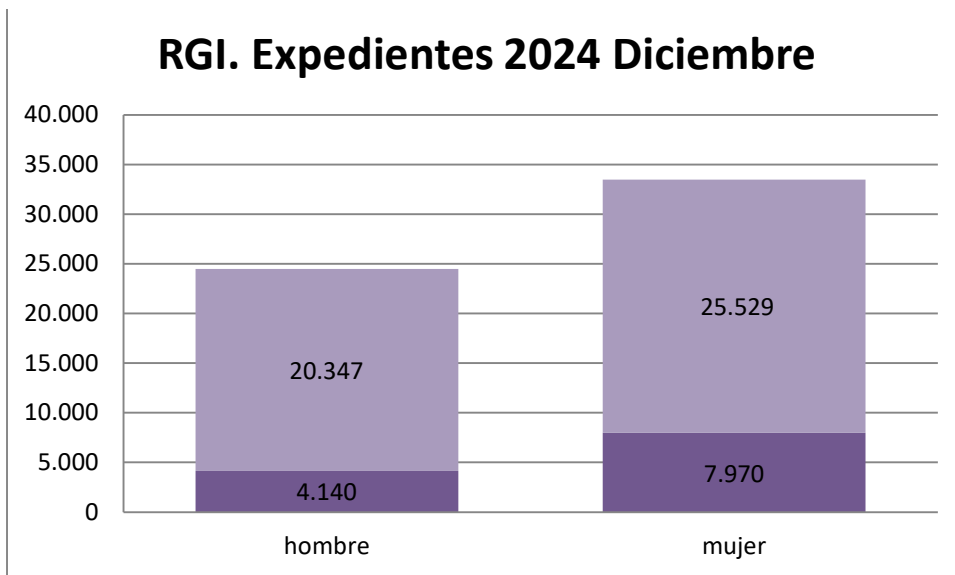
El 30% de las personas en situación de paro están cobrando la RGI, En 2024 ha aumentado su volumen un 7%. En el caso de las mujeres ha aumentado un 8,35%. De las personas en paro que están cobrando RGI, el 56,8% son mujeres. Entre las mujeres en paro el 29,9% cobra la RGI.

Paradas cobrando RGI	dic-24	dic-23	Saldo anual	%
Ambos sexos	32.192	30.087	2.105	7,00%
Mujeres	18.297	16.887	1.410	8,35%
% mujeres	56,8%	56,1%	67,0%	
Mujeres con RG I%	29,87%	27,55%		

Las persona paradas que están cobrando la RGI supone el 55,5% del total de personas que cobra la RGI. En el caso de las mujeres, de todas las beneficiarias de la RGI, el 54,6% se encuentra en desempleo.

Especialmente en el caso de las mujeres la RGI también ayuda a paliar la precariedad laboral. El 65,8% de las personas que cobran la RGI en la modalidad de complementos de trabajo son mujeres. Casi una de cada cuatro mujeres, el 24%, de las mujeres que cobran la RGI lo hace en la modalidad de complementos del trabajo. Entre los hombres la proporción se reduce al 17%.

Expedientes activos de RGI		hombre	mujer	Total	% mujeres	Mujeres %	Hombres %
Modalidad	No aplica						
	Compl. Trabajo	4.140	7.970	12.110	65,8%	23,8%	16,9%
	Básica	20.347	25.529	45.876	55,6%	76,2%	83,1%



Renta de Garantía de Ingresos e Ingreso Mínimo Vital

Las mujeres tienen mayor presencia como titulares en ambas prestaciones; son el 57,77% de los titulares de una RGI y el 61,1% de los de una IMV. En todos los grupos de edad hay más mujeres que hombres.

En el balance anual, el número de titulares ha aumentado en 1.348 mujeres y 494 hombres. Al comparar por grupos de edad, el mayor incremento relativo se observa en el colectivo de 65 y más años con un 8,79% de crecimiento, lo que equivale a 917 expedientes adicionales. El grupo de menores de 34 años también ha crecido, con 531 titulares más, y su tasa de incremento es de un 5,94%.

Principales características de los perceptores de RGI y coste asociado

	Nº de expedientes				Coste de la nómina (millones €)					
	Titulares	Evolución		Evolución anual		Coste	Evolución		Evolución anual	
		Saldo	%	Saldo	%		Saldo	%	Saldo	%
Total	57.986	-248	-0,43	1.842	3,28	35,84	-0,81	-2,21	-6,37	-15,10
Sexo										
Hombre	24.487	-126	-0,51	494	2,06	15,12	-0,38	-2,48	-2,95	-16,32
Mujer	33.499	-122	-0,36	1.348	4,19	20,72	-0,42	-2,01	-3,43	-14,19
Grupos de edad										
Hasta 34	9.464	-74	-0,78	531	5,94	7,47	-0,11	-1,48	-1,49	-16,59
35 a 44	11.931	-124	-1,03	-229	-1,88	8,78	-0,23	-2,58	-2,31	-20,87
45 a 54	13.150	-122	-0,92	11	0,08	8,23	-0,27	-3,19	-1,89	-18,72
55 a 64	12.086	12	0,10	612	5,33	6,71	-0,14	-2,10	-0,66	-8,95
65 y más	11.355	60	0,53	917	8,79	4,65	-0,05	-1,03	-0,02	-0,39
Nacionalidad										
Autóctono	38.628	-152	-0,39	1.494	4,02	20,24	-0,49	-2,35	-2,94	-12,69
Extranjero	19.358	-96	-0,49	348	1,83	15,60	-0,32	-2,02	-3,43	-18,04
Perceptor de										
No pensionista	42.584	-218	-0,51	740	1,77	29,63	-0,68	-2,26	-6,19	-17,28
Pensionista	15.402	-30	-0,19	1.102	7,71	6,21	-0,12	-1,96	-0,19	-2,92
Modalidad										
Complementaria al	12.110	-397	-3,17	2.415	24,91	7,04	-0,45	-6,03	-0,27	-3,65
Básica	45.876	149	0,33	-573	-1,23	28,79	-0,36	-1,22	-6,11	-17,50

EVOLUCIÓN DE LA IMV DURANTE DICIEMBRE DE 2024

En diciembre de 2024, Lanbide gestionó un total de 28.802 expedientes del Ingreso Mínimo Vital (IMV), lo que representa un incremento de 49 expedientes respecto al mes anterior. DeL total 17.601 son mujeres.

Del total de expedientes de IMV, 15.340 expedientes de IMV tienen asociada una API (Ayuda para la Infancia), 232 más que el mes anterior. De ellas 11.023 son mujeres.

	Hombre			Mujer			Total			% columna
	Sin RGI	Con RGI	Total	Sin RGI	Con RGI	Total	Sin RGI	Con RGI	Total	
Grupos de edad										
Hasta 29 años	222	215	437	535	406	941	757	621	1.378	4,78%
De 30 a 44 años	1.917	1.280	3.197	4.492	2.810	7.302	6.409	4.090	10.499	36,45%
De 45 a 54 años	2.063	1.919	3.982	2.916	2.723	5.639	4.979	4.642	9.621	33,40%
De 55 a más años	1062	2.523	3.585	1105	2.614	3.719	2.167	5.137	7.304	25,36%
Estado civil										
Soltero	2.200	3.505	5.705	4.094	4.142	8.236	6.294	7.647	13.941	48,40%
Casado o asimilado	2.301	1.336	3.637	1.958	1.090	3.048	4.259	2.426	6.685	23,21%
Separado o asimilado	487	1.047	1.534	2.598	3.093	5.691	3.085	4.140	7.225	25,09%
Viudo	26	49	75	104	227	331	130	276	406	1,41%
Desconocido	250	0	250	294	1	295	544	1	545	1,89%
Nacionalidad										
Nacionalidad Española	3.088	4.237	7.325	6.472	6.258	12.730	9.560	10.495	20.055	69,63%
Nacionalidad Comunitaria	162	202	364	372	400	772	534	602	1.136	3,94%
Nacionalidad Extracomunitaria	2.014	1.498	3.512	2.204	1.895	4.099	4.218	3.393	7.611	26,43%
Territorio Histórico										
Álava/Araba	1.292	1.220	2.512	1.783	1.686	3.469	3.075	2.906	5.981	20,77%
Gipuzkoa	1.452	1.416	2.868	2.209	1.947	4.156	3.661	3.363	7.024	24,39%
Bizkaia	2.520	3.301	5.821	5.056	4.920	9.976	7.576	8.221	15.797	54,85%
Total	5.264	5.937	11.201	9.048	8.553	17.601	14.312	14.490	28.802	100,00%
Prestaciones complementarias										
Con API	3.144	1.173	4.317	7.043	3.980	11.023	10.187	5.153	15.340	53,26%
Con PCV	3	1.688	1.691	4	2.135	2.139	7	3.823	3.830	13,30%

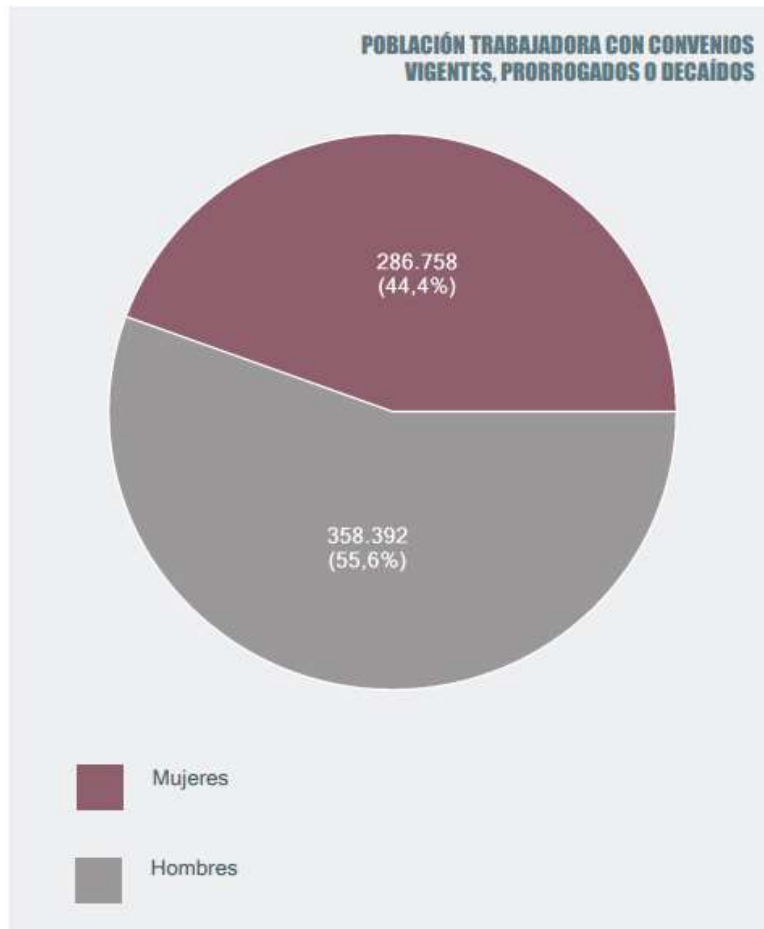
NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La situación de la negociación colectiva es uno de los elementos claves para la cualidad del empleo. La misma no afecta del mismo modo a mujeres y hombres por el desigual reparto del mercado de trabajo basado en una segregación horizontal.

En el análisis de situación de la negociación colectiva del pasado 2023 desde CCOO de Euskadi hablábamos de una reactivación que venía del 2022 después de años complicados para la negociación colectiva. En 2024 se ha confirmado también como un buen año para la negociación colectiva se han firmado 18 convenios colectivos sectoriales dando cobertura a 37.000 personas trabajadoras y 212 convenios de empresa dando cobertura a 23.200 personas trabajadoras.

Negociación colectiva sectorial

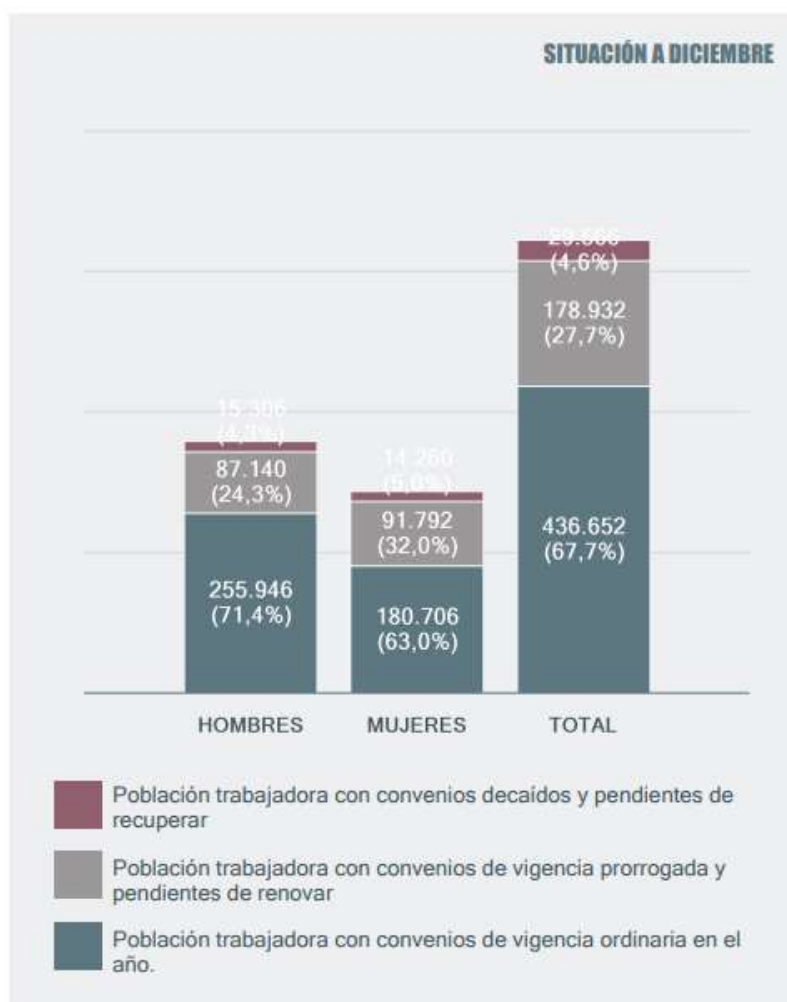
Analicemos la situación de las personas trabajadoras en base a la situación de su convenio sectorial de referencia. Como podemos ver en el siguiente gráfico la **población que depende de un convenio colectivo es un total (646.150 personas) 287.758 de mujeres y 358.392 hombres en toda la CAE** según los datos de la última información sociolaboral de noviembre- diciembre realizado por el CRL-LHK. La variación con el año anterior en este mismo periodo de entorno a 18.000 personas en ambos sexos, ya que se repartía entre un total de **269.208 de mujeres y 340.469 hombres** en toda la CAE.



Fuente: Información sociolaboral de noviembre- diciembre 2024 realizado por el CRL-LHK

De estas **646.150 personas** que están bajo el paraguas de un convenio sectorial analizaremos cual es la situación de los mismo en base a tres criterios: convenio decaído y pendiente de recuperar, las personas con convenios de vigencia prorrogada un 178.932 (27.7%) y 436.652 personas (67.7%) con convenios de vigencia ordinaria. Vemos como el 67.7% de las personas bajo un convenio colectivo sectorial posee actualizadas sus condiciones de trabajo 4 puntos por encima que el año anterior. Esto nos indica lo que comentábamos antes, este 2024 ha sido mantenido la buena racha para la negociación colectiva. Con convenio decaído y pendiente de recuperar 29.566(4.6%) un punto inferior a la situación de 2023 con 34.424 (5.6 %)–donde parte de esta población que se

encontraba sin protección a lo largo del 2024 ha visto garantizada su protección por la firma de su convenio por lo que podríamos estar hablando de un aumento de derechos de 25869 personas, 4858 venían de convenios colectivos decaídos. En el caso de la última categoría vemos como el número de personas con convenios de vigencia prorrogada es inferior en 2024 (178.932 personas 27.7%) que lo fue a cierre de 2023 en el cual 30.6 % (186.612 286.721 personas). Esta situación está en parte motivada por lo que ya comentábamos anteriormente en este 2024 se han firmado convenios como puede ser el de comercio alimentación de Bizkaia comercio Metal de Gipuzkoa que dan cobertura a más de 11.000 personas trabajadoras.



Fuente: Información sociolaboral de noviembre-diciembre 2024 realizado por el CRL-LHK
 La mayor diferencia en base al sexo la encontrándonos en el porcentaje de mujeres (32%) con su convenio prorrogado o pendiente de renovar. Mientras que

en el caso de los hombres un 24.3%. Por lo que vemos que las condiciones de las mujeres están en peor situación que la de los hombres. **Siendo el 37 % (106.052 mujeres) que no tienen actualizadas sus condiciones de trabajo frente al 28.6 % de los hombres, diez puntos de diferencia. Nueve puntos de diferencia que también vemos entre mujeres y hombres con convenio en vigencia (71.4 (255.946) los hombres y un 63 % (180.706 las mujeres)**

Si comparamos la situación a cierre del 2023 y del 2024 vemos como la situación ha mejorado ya que el pasado año era el 41.8% de las mujeres las que tenían sus condiciones no actualizadas. Por lo que mejoramos prácticamente 5 puntos. Es cierto que se ralentiza frente a la diferencia entre el 2023 y el 2022 que alcanzo 18 puntos de mejora de cobertura, pero aun así estamos ante datos positivos.

En el caso de los hombres la mayoría un 68.1 % tenían en 2023 sus condiciones actualizadas a cierre del 2024 estaríamos hablando del 71.4 %. Si analizamos ese 28.6 % de los hombres sin un convenio de referencia vemos como se ha reducido 3.3 puntos entre el 24 y el 23 entre los hombres. A diferencia del pasado año la mejora es superior entre las mujeres que entre los hombres. Esto va muy ligado que a los grandes convenios que agrupan a una cantidad mayoritaria de hombres como son los tres metales provinciales se encuentran en vigencia desde 2023 y 2022.

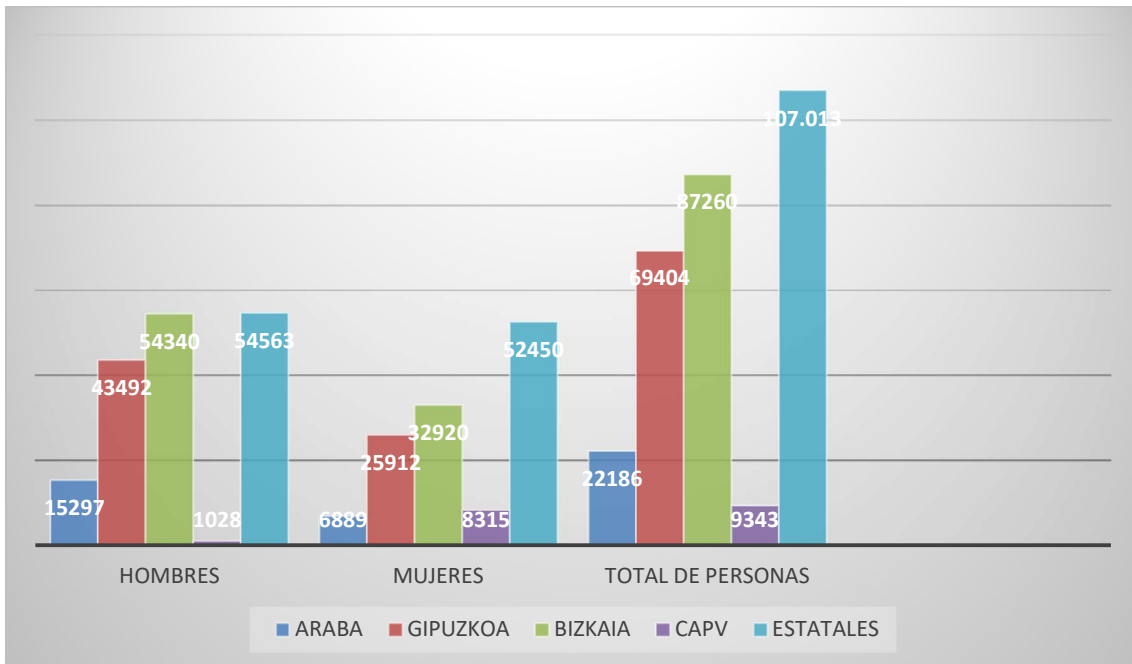
Dicho esto las condiciones laborales de las mujeres son peores porque son más inestables ya que muchos convenios sectoriales que dan protección de un modo mayoritario a mujeres aún están sin actualizar ejemplo de ello el Centros de Enseñanza Reglada de Iniciativa Social de la CAPV, Comercio Textil Bizkaia, Hostelería de Bizkaia y Araba.

Convenios sectoriales vigentes en 2024

A continuación, haremos un análisis de que tipo de convenios en base al ámbito de aplicación dan cobertura actualizada a las personas de la CAE. Indicaremos las tablas del 2023 para ver como indicábamos anteriormente este 2024 ha sido un año fructífero para la negociación colectiva.

2023

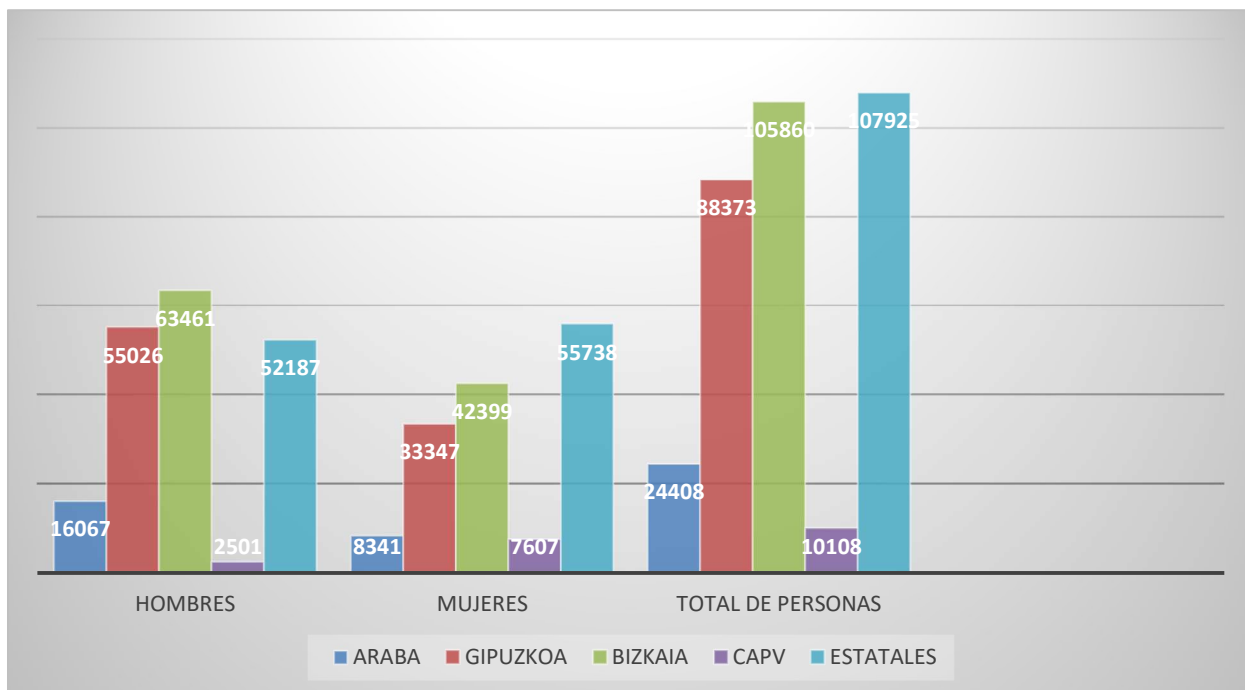
	ARABA	GIPUZKOA	BIZKAIA	CAPV	ESTATALES
HOMBRES	15297	43492	54340	1028	54563
MUJERES	6889	25912	32920	8315	52450
TOTAL	22186	69404	87260	9343	107.013



Datos del CRL-LHK

2024

	ARABA	GIPUZKOA	BIZKAIA	CAPV	ESTATALES
HOMBRES	16067	55026	63461	2501	52187
MUJERES	8341	33347	42399	7607	55738
TOTAL	24408	88373	105860	10108	107925



De estos datos podemos ver como la negociación colectiva de ámbito inferior a la estatal da cobertura a más personas en la Comunidad Autónoma Vasca con un total de 228.749 personas al igual que sucedía en el 2023. Pero si este análisis lo hacemos segregados por sexos veremos como en el caso de las mujeres esta mucho más equilibrado que en el caso de los hombres. Uno de los elementos claves en esta situación es la parálisis de muchos convenios colectivos de ámbito inferior al estatal en los cuales mayoritariamente están las mujeres y no han visto renovadas sus condiciones de trabajo. Un ejemplo es el convenio Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios del Estado que da cobertura a 2.681 personas de ellas 2.401 son mujeres. El convenio estatal tiene vigencia hasta diciembre de 2.026 mientras el último convenio sectorial de ámbito provincial por ejemplo de Bizkaia aún se funcionaba en las tablas salariales con pesetas.

Debemos resaltar que este año los convenios sectoriales que se han firmado en la Comunidad autónoma vasca los 18 convenios afectan a 17.998 hombres (50,72%) y a 17.486 (49,28%). Por lo que el reparto entre sexos es muy equilibrado destacando entre ellos el de Contratas de limpieza de Osakidetza como uno de los más feminizados y limpieza viaria de Gipuzkoa como uno de

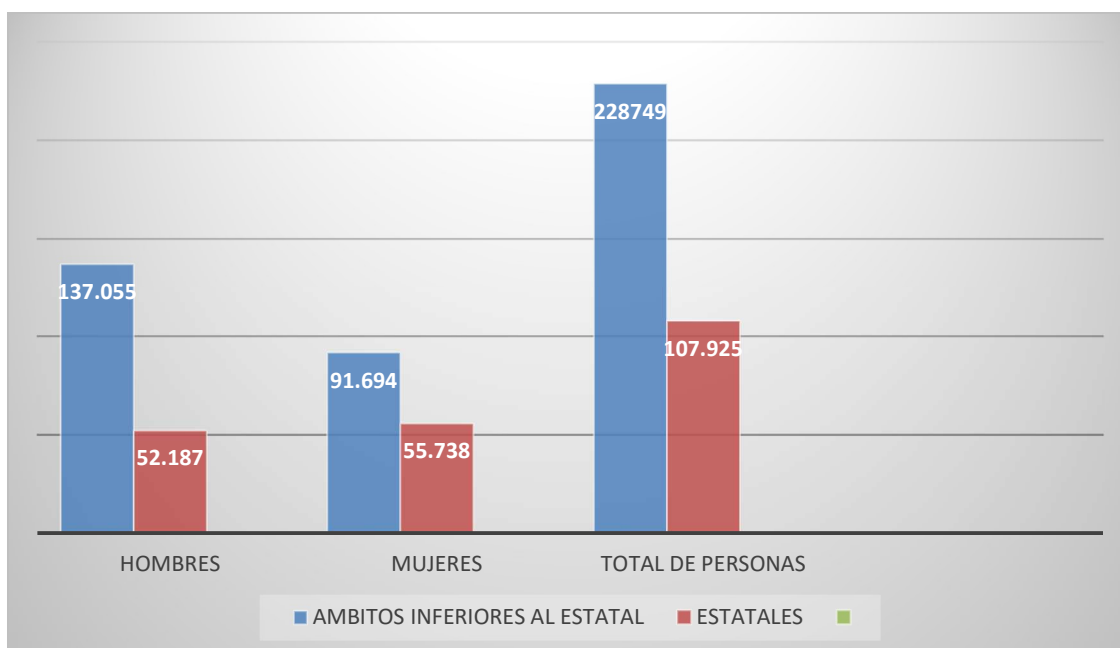
los más masculinizados. Aunque en ambos casos hablamos de limpieza, la diferencia es notable entre los pesos que representan unas y otras.

2024

	AMBITOS INFERIORES AL ESTATAL	ESTATALES
HOMBRES	137.055	52.187
MUJERES	91.694	55.738
TOTAL	228.749	107.925

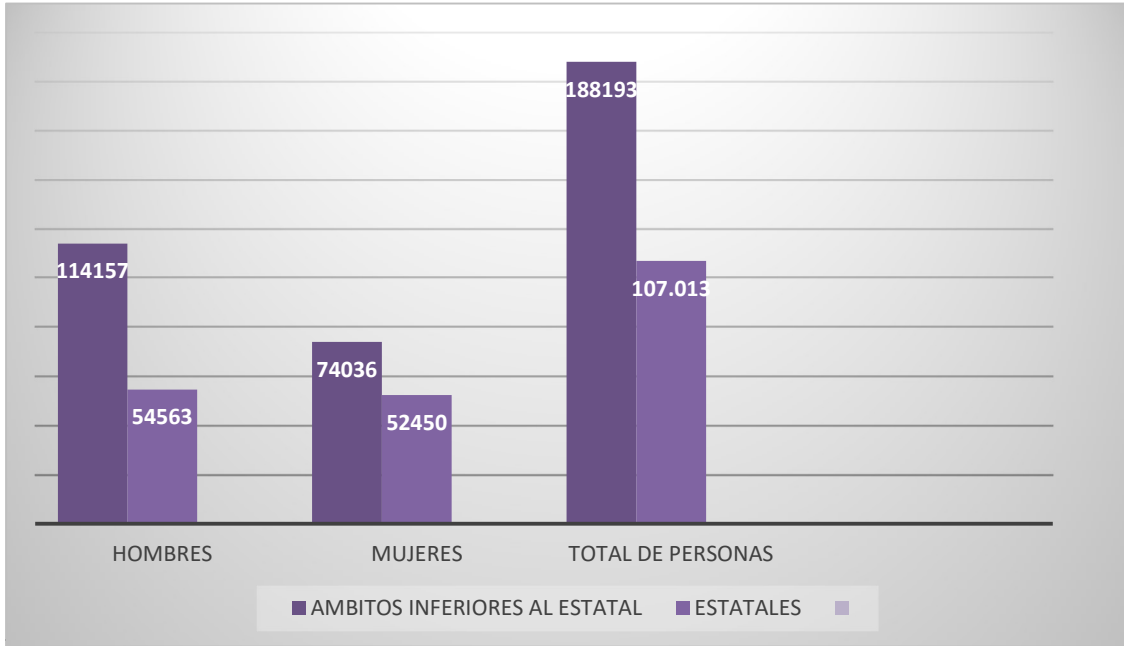
Datos del CRL-LHK

2024



Vemos como en este 2024 pierde peso porcentual los convenios de ámbito estatal frente a los convenios firmados en la Comunidad Autónoma Vasca, tanto entre mujeres como entre hombres. Por lo que podemos subrayar que los mensajes de aumentos de la “estatalización de la negociación colectiva” son mentira. Cuando las organizaciones no hacen dejación de su capacidad de mejorar las condiciones de trabajo desde la negociación sectorial las garantías son mayores desde lo más próximo.

2023

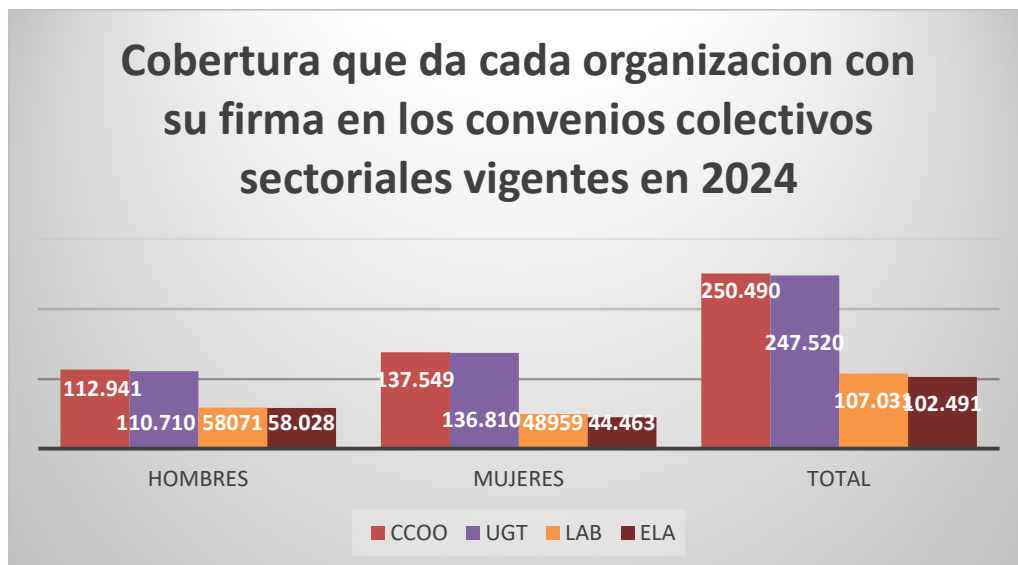


Datos del CRL-LHK

Cobertura que da cada organización con su firma en los convenios colectivos sectoriales en vigencia en 2024

	CCOO	UGT	LAB	ELA
HOMBRES	112.941	110.710	58.071	58.028
MUJERES	137.549	136.810	48.959	44.463
TOTAL	250.490	247.520	107.031	102.491

Datos del CRL-LHK



Cobertura que da cada organización con su firma en los convenios colectivos sectoriales en vigencia en 2023

	CCOO	UGT	LAB	ELA
HOMBRES	133577	157735	65030	43858
MUJERES	98762	108562	47552	31999
TOTAL	232339	266297	112582	75857

Datos del CRL-LHK



De estos datos podemos analizar como la primera organización que da mayor cobertura actualizada a las personas trabajadoras de CAPV es CCOO de Euskadi. Al igual que es la primera organización que a más mujeres y a más hombres da cobertura.

CCOO de Euskadi da con su firma cobertura a un total de 250.490 personas de ellas 137.549 son hombres y 112.947 mujeres. Siendo un 54.91 % de las personas que da cobertura hombres y un 45.08 % mujeres. Dando más porcentaje de cobertura este año a mujeres que el pasado año. Este año CCOO de Euskadi da cobertura sectorial a 14.179 mujeres más que el año pasado. La organización que menor cobertura da a través de la negociación sectorial es ELA

con 44.463 mujeres, 68.478 mujeres vascas menos que lo que hace CCOO de Euskadi.

Planes de igualdad

La aplicación del RD 901/2020, implica la participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras de forma constante en todo el proceso negociador de los planes. Además de garantizar la presencia sindical en aquellas empresas sin RLPT. Además, da respuesta al desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, recogido en el Real Decreto-ley 6/2019, incluyendo desde el diagnóstico hasta el seguimiento y la evaluación. Además de regular la obligación de registro en el REGCON de los planes de igualdad en el caso de las empresas privadas. En el caso del sector público su a través de la resolución de 13 de julio de 2023, de la Secretaría de Estado de Función Pública por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo, obligando también a registrar todos este tipo de acuerdos.

El Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva integra la transparencia salarial en las empresas y en los convenios además de garantizar un elemento clave: el derecho a la información retributiva, lo que facilita conocer la situación real de las empresas en cuanto a retribuciones, la existencia de diferencias retributivas y los motivos de las mismas, pudiéndose así proponer medidas acordes con la situación a corregir.

Planes de Igualdad del 2024 inscritos en el REGCON

(Extracción propia)

Estos datos corresponden a las cuatro autoridades laborales que registran planes de igualdad del ámbito privado en la Comunidad Autónoma Vasca.

En 2024 se registraron 260 planes de igualdad tomando como referencia la autoridad laboral donde se registran la división es la siguiente:

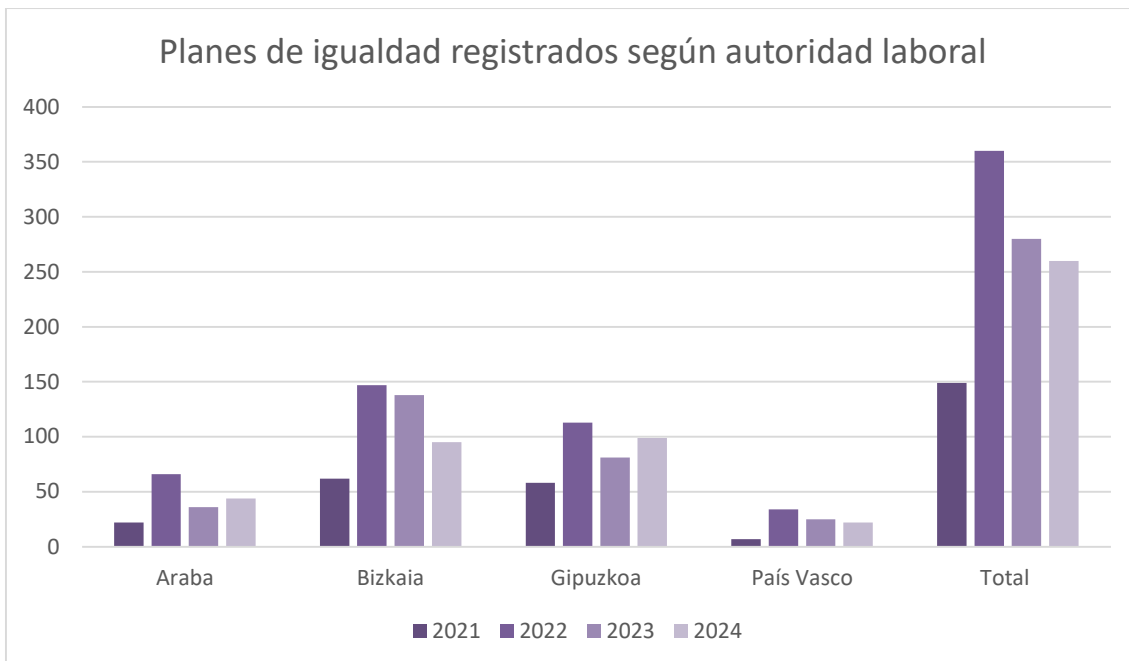
Autoridad Laboral	Numero de Planes
Araba	44
Bizkaia	95
Gipuzkoa	99
País Vasco	22
Total	260

Tenemos que tener en cuenta que en base al DIRCE en la CAPV un total de 1494 empresas están obligadas a tener un plan de igualdad por ser empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Al cierre de 2024 los planes de igualdad vigentes entre las 4 autoridades laborales vascas son 851 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 851 algunos sean de empresas que han realizado de un modo voluntario el plan de igualdad. Las cifras lo que nos indican que aun tenemos un largo trabajo por delante para que las empresas vascas cumplan la legalidad vigente en materia de igualdad.

Este año el volumen de planes de igualdad registrado ha sido mucho menor que en el pasado 2023 siendo la autoridad del País Vasco quien menor número de planes de igualdad ha registrado. Sin embargo, este 2024 ha sido el año con más planes registrados en vigencia ya que al registrarse 260 y tan solo decaer 104 han finalizado su vigencia en este 2024.

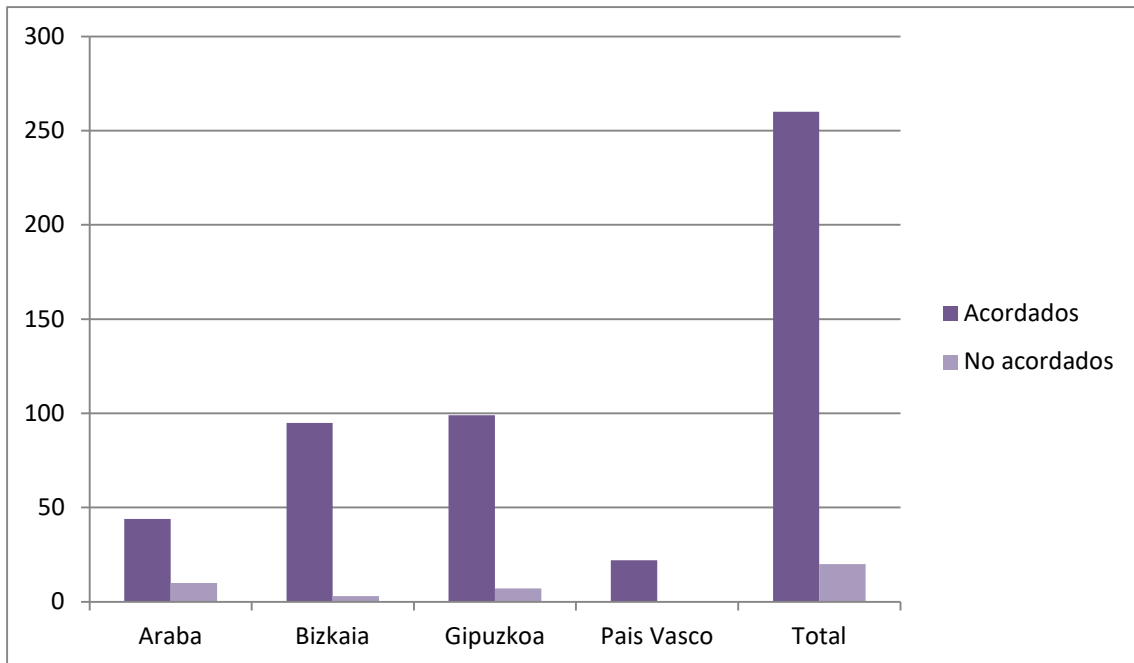
Autoridad Laboral	2021	2022	2023	2024
Araba	22	66	36	44
Bizkaia	62	147	138	95
Gipuzkoa	58	113	81	99
País Vasco	7	34	25	22
Total	149	360	280	260



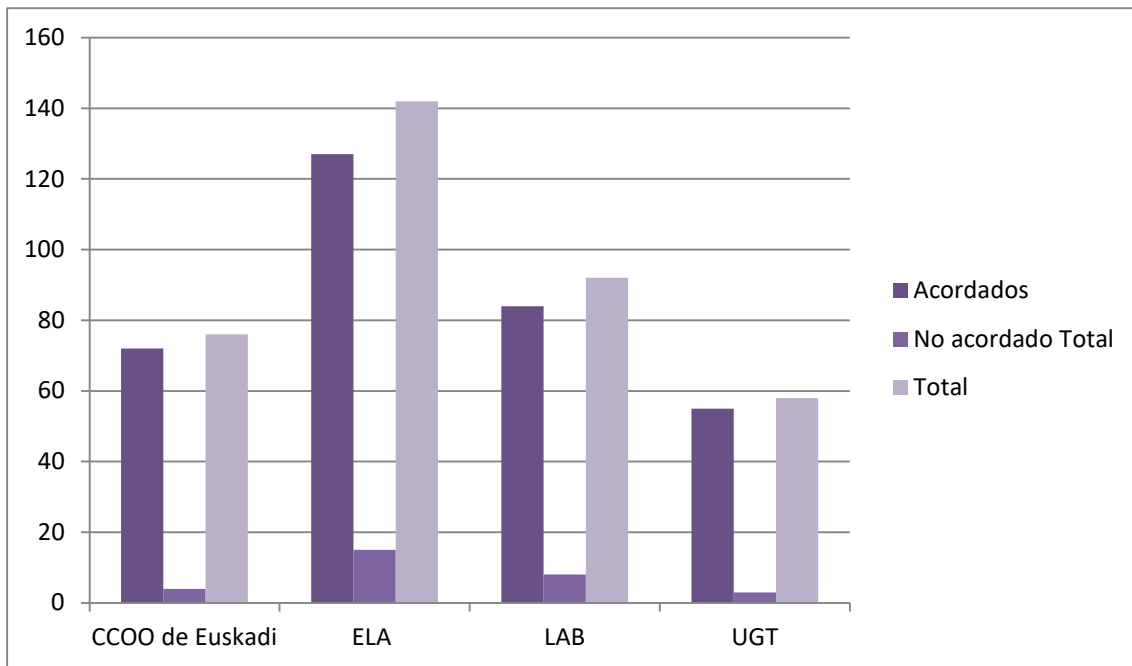
El registro de planes de igualdad ha decrecido en la autoridad laboral del País Vasco y de Bizkaia aumentando en Gipuzkoa y Araba todas. En la autoridad laboral de Bizkaia es donde en mayor grado han decrecido los planes de igualdad registrados en este 2024 siendo Gipuzkoa donde más han crecido los planes registrados.

No todos los planes registrados han sido negociados con la RLPT o en su defecto con una comisión sindical formada por sindicatos mayoritarios, ya que al menos en dos casos han sido inscritos sin la participación de la parte sindical.

De la totalidad de estos 260, 20 han sido registrado con el no acuerdo de la parte sindical. De ellos donde mayor número de planes de igualdad no acordados es en la autoridad laboral de Araba con el 50 % de los mismos.



Por parte de CCOO de Euskadi de esos 260 planes de igualdad ha participado en la negociación de 76 un 29.23%. Decreciendo el porcentaje de participación respecto al año 2023.



El reparto de los planes de igualdad en los que CCOO de Euskadi en base a la autoridad laboral en la cual se registraron es la siguiente:

BRECHA SALARIAL

DEL 21 DE OCTUBRE AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022

LAS MUJERES VASCAS ESTUVIMOS EMPLEADAS DE UN MODO “GRATUITO”.

La discriminación salarial es el reflejo de la mayor explotación laboral que sufren las mujeres tanto en su inserción, como en su trayectoria en el mercado de trabajo, fruto de la desigualdad social, cultural, educativa y la histórica división sexual del trabajo (que soportan las mujeres desde niñas y que las va predisponiendo a asumir roles y tareas diferentes durante su vida; por hacerlo mujeres son menos valoradas).

Esta brecha salarial de género se explica por tres componentes:

- 1. La desigualdad “ex ante” o a priori** que soportan las mujeres en las sociedades capitalistas patriarcales, se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral.
- 2. La desigualdad “durante” que sufren las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional**, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación) y terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Todos estos elementos se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral.
- 3. La discriminación salarial “a posteriori”** que padecen las mujeres en sus pensiones una vez finalizada su vida laboral al haber tenido retribuciones de menor valor y en muchos casos tener además lagunas de cotización a la

Seguridad Social, al haber interrumpido su actividad laboral por dedicarse a cuidar de su familia.

La brecha salarial de sexo es un indicador estadístico. En España disponemos de dos fuentes estadísticas principales para su análisis: la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y el Salario principal de la Encuesta de Población Activa (EPA). Ambas estadísticas están elaboradas por el INE y nos ofrecen datos de salarios por sexos y desglosados por una serie de variables socio-laborales que permiten caracterizar los aspectos más determinantes de los salarios y de las diferencias salariales. Pero nosotras en este análisis de respecto a Euskadi utilizaremos los datos de la última Encuesta de Estructura salarial (2022) porque es la que tenemos los datos de nuestra Comunidad Autónoma, aunque en algún punto aislado podamos tomar de referencia los datos de la EPA para hacer referencias al ámbito estatal.

La brecha salarial de 2022 se caracteriza por continuar descendiendo respecto al año anterior. La brecha salarial nacional en base a la Encuesta de estructura salarial fue del 20.6%, este comportamiento no es igual en todas las CCAA.

Los salarios más elevados en 2022 como ya venía sucediendo en años anteriores correspondieron a País Vasco (32.313,73 euros anuales por persona trabajadora), Comunidad de Madrid (31.230,73 euros) y Comunidad Foral de Navarra (29.189,52 euros). Estas tres comunidades, junto con Cataluña y Illes Balears presentaron una ganancia media anual superior a la media nacional.

Respecto a lo que se refiere al crecimiento anual de la ganancia media el País Vasco aumenta un 4.4 %, en lo que respecta a la tasa de variación anual de las mujeres nuestra comunidad es la doceava que más aumenta sin embargo en el caso de los hombres es la cuarta que más aumenta. Por lo que los salarios de las mujeres en nuestra comunidad han sido de los que peor evolución han tenido y aunque siguen siendo la ganancia media la más alta entre las mujeres se acortan las distancias con las siguientes que son las madrileñas.

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia	
Nivel estatal					
2022	26.948,87	24.359,82	29.381,84	5.022,02	20.6%
2021	25.896,82	23.175,95	28.388,69	5.212,74	21.17%
2020	25.165,51	22.467,48	27.645,52	5.175,04	22.46%
País Vasco					
2022	32.313,73	29.314,69	35.095,67	5.780,98	19.72 %
2021	31.063,68	28.084,16	33.706,34	5.622,18	20.01 %
2020	30.224,16	27.125,90	33.040,10	5.914,2	21,80%

Datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2022/2021/2020/2019/2018/2017

Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2022 la brecha salarial fue de 19.72 %. Lo que supone un descenso de menos de un punto respecto al año anterior (2021) ya que alcanzaba el 20.01%. Las vascas trabajamos gratis 72 días en 2021 (73 días/2021). **El salario de las trabajadoras vascas tiene que subir un 19.72% para equipararse a la de los trabajadores.**

La brecha o desigualdad salarial entre hombres y mujeres varía en función del enfoque de análisis elegido:

.- **Varía en función del indicador elegido:** salario/hora o salario/año. La brecha salarial entre mujeres y hombres es muy superior si se analiza en términos de ganancia anual que en términos de ganancia por hora.

.- **Varía en función del enfoque de análisis:** salario mujer/hombre, salario hombre/mujer. Aunque la brecha salarial es la misma en términos cuantitativos (en euros), en términos cualitativos el porcentaje varía, lo que modifica la percepción y gravedad del problema. La percepción de la brecha salarial es de mayor desigualdad –y también más real- si se expresa en términos de salario de los hombres respecto al salario de las mujeres: el objetivo es que el salario femenino aumente y se equipare al masculino, no a la inversa.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es una realidad España. Durante la última década (2011-2021), los salarios medios de los hombres han sido sustancialmente superiores a los de las mujeres, si bien es verdad que esa brecha ha ido descendiendo de forma lenta. En 2022, último año de datos disponibles de la Encuesta de Estructura Salarial del INE, el salario medio anual de las mujeres a nivel estatal era de 24.359,82€, frente a 29.381,84€ en los hombres; lo que supone que los hombres, de media, ganan 5.022,02€ que las mujeres; dicho de otra forma, en nuestro país el salario medio anual de las mujeres debe aumentar un 20.6 % para igualarse al de los hombres.

Principales resultados por comunidades autónomas. Año 2022

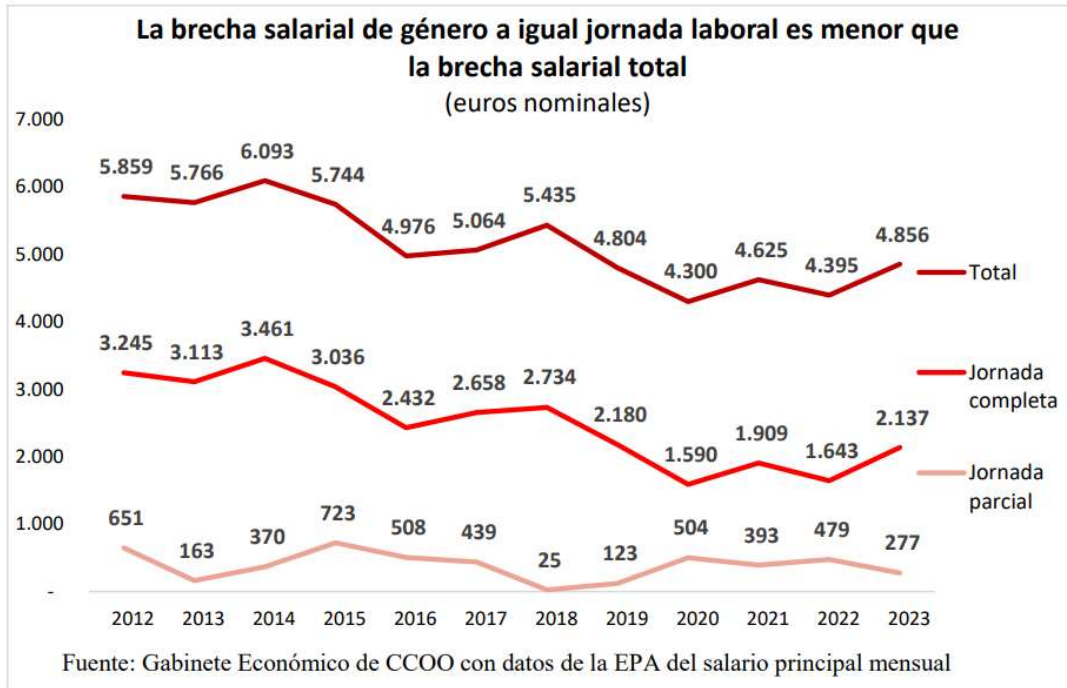
	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
TOTAL	26.948,87	4,1	24.359,82	5,1	29.381,84	3,5
Andalucía	24.041,96	3,8	21.649,50	6,0	26.159,02	2,7
Aragón	26.012,71	4,0	23.138,72	3,8	28.789,96	5,1
Asturias, Principado de	26.745,93	6,8	23.792,42	9,1	29.573,74	4,1
Baleares, Illes	27.145,79	12,5	26.054,20	16,6	28.155,99	8,7
Canarias	23.096,92	2,8	22.574,98	6,6	23.588,70	-0,1
Cantabria	25.291,14	3,4	22.564,11	4,8	27.820,83	2,2
Castilla y León	24.186,89	2,6	21.773,27	4,7	26.548,08	1,1
Castilla-La Mancha	23.751,71	2,2	21.312,65	0,7	25.813,23	3,7
Cataluña	28.774,55	2,2	25.659,03	2,6	31.878,42	2,1
Comunitat Valenciana	24.510,34	4,5	22.135,35	7,1	26.683,85	3,0
Extremadura	21.922,73	2,5	20.637,14	4,1	23.170,92	1,7
Galicia	24.169,68	3,7	21.912,75	4,8	26.626,89	3,2
Madrid, Comunidad de	31.230,73	5,8	28.123,47	5,8	34.113,40	5,9
Murcia, Región de	23.851,69	2,4	20.956,37	3,8	26.240,66	2,2
Navarra, Comunidad Foral de	29.189,52	2,6	26.033,30	4,9	31.959,85	1,0
País Vasco	32.313,73	4,0	29.314,69	4,4	35.095,67	4,1
Rioja, La	24.903,38	5,0	22.264,39	5,3	27.741,60	4,7

En el caso de Euskadi, la brecha se situó en el 19.72 %, ligeramente inferior a la brecha estatal.

Ganancia por hora normal de trabajo	Estatal		Euskadi	
	2021	2022	2021	2022
Mujeres	15,61 €	16.30 €	19,58 €	19,81 €
Hombres	17,30 €	17,96 €	21,12 €	21,12 €
Diferencia Hombres Mujeres	1,69 €	1.66 €	1,54 €	1,31 €
% Ganancia Hombres/Mujeres	10,80%	10.18 %	8%	6.6%

Si la desigualdad salarial entre sexos se analiza no en términos de ganancia por año, sino en términos de ganancia por hora, entonces la brecha salarial entre hombres y mujeres se reduce claramente. La ganancia por hora de las mujeres supone el 90% de la ganancia masculina y el salario femenino por hora debería aumentar un 10,18 % para equipararse al de los hombres en términos estatales. En el caso vasco la hora de ganancia de las mujeres es de 19.81 euros frente a la de los hombres que es de 21.12 euros, para equilibrarse tendría que aumentar un 8% la ganancia. Si se adopta la ganancia por hora trabajada como enfoque de análisis de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres el resultado es que la brecha salarial se reduce sustancialmente y da una apariencia de que la desigualdad salarial no es tan grave como lo que realmente es, al excluir del análisis las diferencias en jornada laboral de hombres y mujeres y el diferente número de horas trabajadas, que determinan su salario real acumulado (mensual/anual). Esto lo vemos que muchas veces en la negociación colectiva, salarios base de sectores feminizados son superiores a salarios base de categorías similares sin embargo la media del salario mensual medio es inferior. Eso tienen mucho que ver con prácticas empresariales en sectores eminentemente feminizados (limpieza, SAD) donde la parcialidad es la normalidad frente a sectores masculinizados donde la parcialidad es más excepcional. Por lo tanto, la jornada parcial involuntaria es el factor que afecta de modo más decisivo en la existencia de brecha salarial entre hombres y mujeres.

Podemos observar en datos estatales de la EPA de 2023 como impacta en la brecha las jornadas parciales y las completas en el siguiente gráfico:

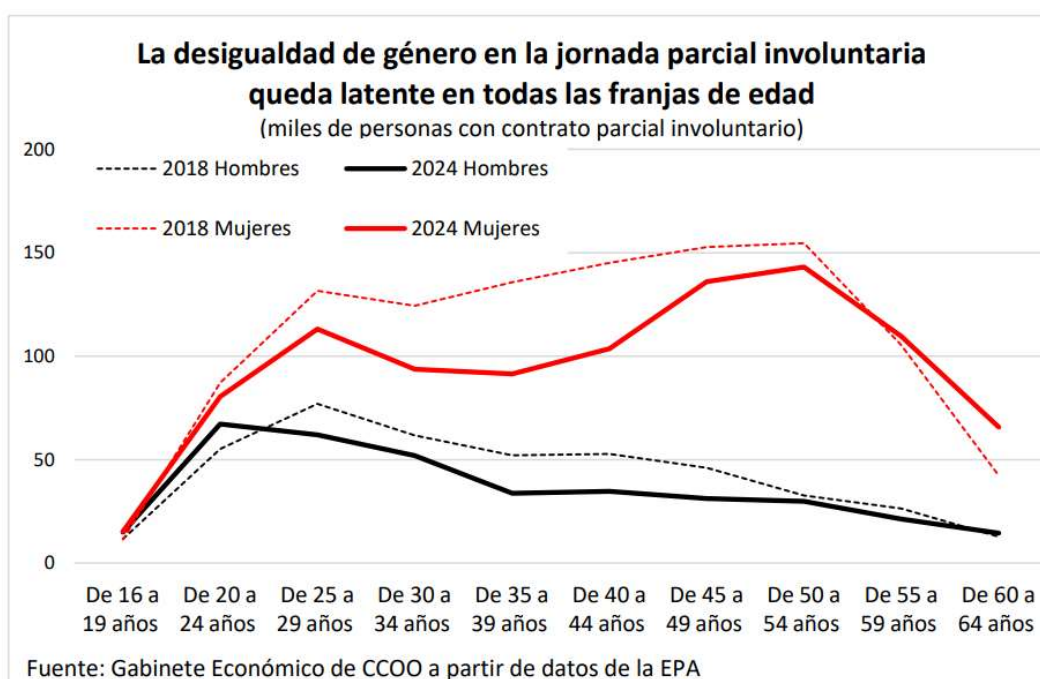


Como explica el informe de CCOO de 2024 sobre Brecha salarial el factor a priori más relevante que condiciona (y determina) la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye decisivamente en su menor salario medio es la gran incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres: el 21,1% de las mujeres asalariadas trabaja a jornada parcial frente a solo el 6,6% de los hombres asalariados. Esto hace que, fruto de la parcialidad, 1 de 4 mujeres gane igual o menos que el SMI en términos de salario anual, frente al 10% de los hombres. Si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres (93,4%), se eliminaría el 64 por ciento de la brecha salarial de género en España. El 64% de la brecha salarial de género que existe en España se explica por la diferente jornada laboral que trabajan mujeres y hombres. Si las mujeres trabajaran a jornada completa en igual medida que los hombres, la brecha salarial se reduciría del 19,6% al 7,1%, 12,5 puntos porcentuales menos, lo que supone una reducción del 64%.

Este es un factor que se alarga a lo largo de toda la trayectoria profesional. Si bien la situación ha mejorado con respecto a 5 años atrás, la brecha en la imparcialidad involuntaria persiste, con evoluciones muy dispares por género. Los hombres y las mujeres se insertan de forma similar hasta los 24 años: para incorporarse al mercado laboral, ambos deben aceptar, en medidas similares, un empleo a tiempo parcial ante la imposibilidad de encontrar uno a tiempo

completo. Sin embargo, a partir de ese momento, las trayectorias difieren: los 20-24 años suponen para los hombres un techo en la imparcialidad involuntaria, que va decreciendo paulatinamente en las edades posteriores, evidenciando una mejora en las condiciones laborales.

Mientras, para las mujeres, en esta franja de edad se registra un suelo, ya que la imparcialidad involuntaria va a aumentar notablemente en dos momentos de la carrera profesional: en la franja de edad 25-29 años y en la franja 45-59 años.



La brecha que se registra en la franja 25-29 años evidencia que la discriminación del mercado laboral persiste para las mujeres jóvenes, en una edad de plena incorporación al mercado laboral, donde se sigue priorizando a los hombres para los empleos a tiempo completo. En la franja 45-59 años se evidencia igualmente la discriminación del mercado laboral en edades más avanzadas, que probablemente reflejen la penalización por interrupciones de la carrera laboral y/o inserciones históricamente precarias que se cronifican.

Además de analizar los salarios en términos de datos medios también es posible analizarlos en términos de abanico salarial lo que ofrece información relevante sobre la igualdad/desigualdad salarial dentro de cada sexo y permite compararla entre hombres y mujeres. Para ello se ordena a la población (mujeres y hombres) en función de su ganancia salarial, en sentido creciente o decreciente. Y una vez ordenados hombres y mujeres por su nivel de salarios, se analizan posiciones concretas en cada sexo para poder compararlas.

Según los datos disponibles de 2022, el 10% de las mujeres asalariadas de Euskadi (percentil 10) tenía una ganancia salarial anual inferior a 12.609,48 euros (o el 90% de las mujeres ganaba más de esa cantidad), mientras que las mujeres ubicadas justo en la mitad (la mediana) ganó 28.857,03 euros, por lo que la mitad de las mujeres de Euskadi ganaron menos de esa cantidad.

	Media	Percentil 10	Cuartil inferior	Mediana	Cuartil superior	Percentil 90
Ambos sexos						
Total Nacional						
2022	26.948,87	10.657,37	15.913,52	22.383,11	33.561,62	48.217,21
País Vasco						
2022	32.313,73	12.609,48	19.177,00	28.857,03	42.369,94	54.446,25
Mujeres						
Total Nacional						
2022	24.359,82	8.732,51	14.094,78	20.045,68	30.984,32	44.481,68
País Vasco						
2022	29.314,69	10.523,00	16.997,47	24.911,92	39.718,28	51.931,56
Hombres						
Total Nacional						
2022	29.381,84	13.943,78	18.000,00	24.238,23	35.899,29	51.637,49
País Vasco						
2022	35.095,67	15.598,29	22.247,20	31.877,52	45.209,24	56.878,95

Fuente: Encuesta de estructura salarial 2022

Contratación

La presencia de mujeres es mayor entre las personas asalariadas con contrato temporal; la tasa de temporalidad femenina en el 2022 fue de un 24,2 %frente a un 15, 3% de los hombres. Esta mayor temporalidad entre las mujeres reduce su ganancia media, dado que el salario medio anual del empleo temporal es inferior al del empleo indefinido.

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total Nacional			
Total			
2022	26.948,87	24.359,82	29.381,84
Indefinido			
2022	27.193,32	24.187,41	29.902,58
Temporal			
2022	25.096,82	25.458,95	24.629,59
País Vasco			
Total			
2022	32.313,73	29.314,69	35.095,67
Indefinido			
2022	32.536,32	28.764,65	35.767,46
Temporal			
2022	31.068,07	31.713,25	30.131,45

Sectores

Si analizamos la brecha a través de los sectores productivos también podemos ver comportamiento diferenciado.

País Vasco				
	TOTAL	MUJERES	HOMBRES	
Todos los sectores				
2022	32.313,73	29.314,69	35.095,67	5.780,98
2021	31.063,68	28.084,16	33.706,34	5.622,18
2020	30.224,16	27.125,90	33.040,10	5.914,20
2019	29.476,21	26.197,62	32.529,17	6.331,55
Industria				
2022	36.994,20	33.635,74	37.738,69	4.102,95
2021	35.192,08	31.547,86	36.056,05	4.508,19
2020	34.311,75	31.002,23	35.144,30	4.142,07
2019	34.222,69	30.838,68	35.120,22	4.281,54
Construcción				
2022	-31.225,55	..	-31.430,96	
2021	28.770,67	-	28.919,13	935,21
2020	28.099,78	26.848,47	28.323,09	1.474,62
2019	26.635,84	26.729,86	26.619,58	-110,28
Servicios				
2022	31.038,28	28.902,87	34.060,44	5.157,57
2021	29.995,33	27.743,22	33.022,58	5.279,36
2020	29.137,05	26.726,92	32.478,78	5.751,86
2019	28.234,27	25.689,42	31.838,55	6.149,13

Como se puede observar en el caso de la Construcción los datos no son indicativos por lo que el análisis no se puede realizar en su conjunto, pero vemos como sectores como la industria que el año anterior no había reducido su diferencia este si.

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2022

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
País Vasco			
Todos los sectores			
2022	20,84	19,81	21,72
2021	20,44	19,58	21,12
Industria			
2022	22,43	20,80	22,79
2021	21,55	20,30	21,82
Construcción			
2022	-18,79	..	-18,59
2021	17,72	-19,47	17,43
Servicios			
2022	20,50	19,71	21,52
2021	20,28	19,51	21,22

Un fenómeno que se produce en todos los sectores y donde la transparencia retributiva puede ser clave para su corrección es el impacto de la estructura salarial. En este caso no contamos con datos de la comunidad, pero si del estado como recoge el informe anual de CCOO sobre la brecha salarial. El salario base es la parte más importante del salario y explica el 54,1% de la brecha salarial de género. Sin embargo, los complementos salariales, que tienen un peso menor en el salario, concentran algo menos de la mitad (39,2%) de la brecha en la nómina entre mujeres y hombres. La Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal de 2022 (último año disponible) ofrece datos de salario mensual desglosado por sus componentes. El salario base es la parte más importante de la nómina, seguido a gran distancia por los complementos salariales. Los pagos por horas extraordinarias y los pagos extraordinarios tienen un peso muy reducido. Los datos mensuales de la EES corresponden al mes de octubre, un mes en el que no hay pagas extras relevantes como las de verano o navidad, por lo que la dimensión de los pagos extraordinarios es reducida.

Los complementos salariales explican 4 de cada 10 euros de la brecha salarial de género
(Distribución porcentual de la brecha salarial)



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

Con los datos de 2022, los hombres ganaban en promedio 371 euros brutos más al mes que las mujeres. La mayor parte de esa brecha se concentra en el salario base (201 euros de diferencia, el 55% del total), seguido por los complementos salariales (145 euros de brecha, el 39% del total). Los complementos salariales no son la parte más importante del salario, pero sí concentran una parte muy relevante de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Tabla 4.- Composición del salario bruto mensual

	Salario bruto mujeres	Salario bruto hombres	Brecha salarial euros	Brecha salarial %	Distribución brecha en %
Salario base	1.298	1.499	201	15,5	54,1
Complementos salariales	512	658	145	28,4	39,2
Pagos por horas extraordinarias	4	13	9	224,8	2,4
Pagos extraordinarios	33	49	16	48,7	4,3
Salario bruto mensual	1.848	2.219	371	20,1	100,0

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la Encuesta de Estructura Salarial de 2022 del INE

En unos casos se trata de complementos otorgados con criterios discrecionales, sobre todo en los puestos directivos, y que benefician menos a las mujeres. En otros casos retribuyen aspectos “masculinizados” del trabajo, como el esfuerzo

físico, la penosidad, la nocturnidad, o la 54,1 39,2 2,4 4,3 Los complementos salariales explican 4 de cada 10 euros de la brecha salarial de género (Distribución porcentual de la brecha salarial) Salario base Complementos salariales Pagos por horas extraordinarias Pagas extraordinarias Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos de la EES de 2022 del INE disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otros atributos “feminizados” del trabajo: atención, precisión, resistencia, etc. La brecha de género en el salario base era del 15,5% (el porcentaje que tendría que aumentar el salario base de las mujeres para equipararse al de los hombres) y aumenta hasta el 28,4% en el caso de los complementos salariales. La brecha salarial es muy alta en los pagos por horas extraordinarias, pero este es un componente con una incidencia muy reducida en el salario y la brecha salarial total. Fuera del salario ordinario, y aunque su peso es menor en la brecha de género total, cabe destacar la brecha de las pagas extraordinarias: estas pagas representan el 2,5% del salario base femenino frente al 3,3% del salario base masculino.

Edad

Los datos segregados por edad nos permiten observar como la brecha salarial de género es estructural y nos acompaña a las mujeres a lo largo de toda nuestra carrera profesional. Del mismo modo que los pasados años podemos observar como desde que entramos en el mercado de trabajo remunerado, las mujeres partimos de una diferencia retributiva. Además, constatamos como, con la edad, las diferencias salariales se van consolidando, ligando a una la evolución positiva de las carreras profesionales de los hombres acompañada de una mejora retributiva frente al mantenimiento de la precariedad en las carreras profesionales de las mujeres.

					Brecha
Todas las edades					
2022	32.313,73	29.314,69	35.095,67	5.780,98	19.72 %
2021	31.063,68	28.084,16	33.706,34	5.622,18	20.01 %
2020	30.224,16	27.125,90	33.040,10	5.914,20	21,80%
2019	29.476,21	26.197,62	32.529,17	6.331,55	24,16%
De 25 a 34 años					
2022	26.020,07	24.212,85	27.340,37	3.127,52	12.91%
2021	24.611,00	22.516,60	26.241,76	3.725,16	16,54%
2020	24.079,13	22.090,38	25.804,45	3.714,07	16,81%
2019	23.113,00	20.620,36	25.309,68	4.689,32	22,76%
De 35 a 44 años					
2022	31.513,15	28.658,46	34.075,58	5.417,12	18,9%
2021	29.716,31	26.715,69	32.455,01	5.739,32	21,48 %
2020	29.288,01	26.054,18	32.059,17	6.004,99	23,04%
2019	29.783,30	25.749,86	33.273,44	7.523,58	29,20%
De 45 a 54 años					
2022	34.863,43	30.726,60	38.890,84	8.164,24	18,9%
2021	33.292,36	29.431,60	36.817,22	7.385,62	25,09%
2020	32.262,43	28.633,10	35.682,42	7.049,32	24,61%
2019	31.687,91	27.816,72	35.577,08	7.760,36	27,89%
55 y más años					
2022	36.066,46	32.565,55	39.787,66	7.222,11	22.1%
2021	34.402,60	31.433,73	37.133,42	5.699,69	18,13%
2020	33.632,07	30.637,04	36.421,42	5.784,38	18,80%
2019	32.665,85	29.995,02	35.233,24	5.238,22	17,46%

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2022

Este año tenemos un fenómeno nuevo en la cual los extremos de edad son donde las brechas se acentúan a diferencia de años anteriores donde las brechas eran las menores siendo las edades centrales ejemplo 45-54 donde mayor brecha se daba. Al analizar por edades la brecha salarial vemos como entre el 2021 y el 2022 han decrecido todas las brechas en todas las franjas de edad, salvo en el caso de la franja de edad de 55 y más año que ha crecido 4 puntos. Siendo esta franja de edad la que mayor tasa de brecha contempla teniendo en cuenta que de un modo histórico la franja con mayor brecha era la de los 45 a los 54 años que en esta ocasión ha sido la que más se ha reducido pasando de una brecha de 25.9% en 2021 a 18.9% en el 2022.

En el caso de las personas jóvenes, si tomamos como referencia datos del Observatorio de la juventud podemos ver como Las mujeres tienen salarios medios inferiores a los de los hombres, condicionados por el tipo de trabajo que desempeñan y la mayor parcialidad de sus jornadas, como principales razones (que no exclusivas). En 2023 las mujeres jóvenes cobran 175 euros menos al mes que los hombres.

Gráfico 3.25.
Evolución del salario medio neto mensual de la juventud asalariada de 18 a 34 años de Euskadi, según sexo (€)



Fuente: Observatorio Vasco de la Juventud

Tasa de emancipación de personas de 18 a 34 años, según sexo, edad y TTHH 2023

TOTAL	33,5
HOMBRES	30,8
MUJERES	36,3

Fuente: Observatorio de la Juventud Vasca

La tasa de emancipación de las mujeres es 6 puntos por encima de la de los hombres, este es un elemento que nos llevaría a pensar que la realidad o la capacidad emancipatorias de las mujeres es mayor. Sin embargo, debemos hacer un análisis de la cualidad de este proceso emancipatorio. Con lo que respecta a la edad las mujeres en 2023 también se emancipan prácticamente un año antes que los hombres con 29.1 frente a los 30.4 de los hombres. Las mujeres en mayor medida se van de alquiler (45.3 %) frente a los hombres

(43.5%). En el caso de la vivienda en propiedad vemos en el gráfico como el coste también es superior en 8 puntos el de las mujeres frente al de los hombres.

Evolución del coste de acceso a la vivienda libre en propiedad en Euskadi según sexo (%/salario neto)



Fuente: Observatorio de la Juventud Vasca

Según el Observatorio de la juventud de Euskadi en 2023 el sobreesfuerzo económico para el pago de coste de la vivienda de jóvenes de 18 a 34 años es superior el de las mujeres con un 14.1% frente a un 10% de los hombres. Lo que supone que, aunque la tasa de emancipación es más alta y su juventud al hacerlo, esa emancipación es más precaria en el caso de las mujeres. Si analizamos las personas de 18 a 34 años sin emancipar que tienen ingresos y rentas propias y necesidad de acceso a una vivienda podemos observar cómo hay 33.315 hombres frente a 24.974 mujeres. Esta emancipación más temprana de las mujeres, pese a tener una situación laboral más precaria (mayor temporalidad, más jornadas parciales y sueldos medios más bajos), se debe, principalmente según apunta el Observatorio de la Juventud de Euskadi, a que se emancipan más en pareja y con parejas que, en la mayoría de los casos, les superan en edad. Lo que nos sigue dibujando el panorama de unas mujeres jóvenes que, aunque en peores situaciones apuesta en mayor grado por la emancipación.

Usos de los tiempos

Si observamos la encuesta de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal seguimos viendo como las mujeres siguen dedicando más tiempos a las actividades trabajo doméstico, trabajo de cuidados de menores y de personas dependientes.

En relación a como la población ocupada hace uso de los tiempos en relación a diferentes aspectos cogiendo los datos disponibles del 2022 que serían los relacionados con la última encuesta de estructura salarial. En ese momento las mujeres dedicaban tanto a cuidados de menores como de personas dependientes, tareas de hogar y tareas de hogar más tiempo que los hombres al menos una hora diaria más.

Los últimos datos con los que contamos son la encuesta de los usos de los tiempos del 2023.

Tiempo medio utilizado en actividades de cuidar personas del hogar por la población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi por tipo de día de la semana, según sexo (hh:mm, %). 2023

	Total			Hombre			Mujer		
	t.m.s. (1)	t.m.p.(2)	tasa (3)	t.m.s. (1)	t.m.p. (2)	tasa (3)	t.m.s. (1)	t.m.p. (2)	tasa (3)
Cuidados a niños y niñas	0:11	1:16	14,5	0:08	1:09	11,6	0:14	1:20	17,2
Laborables	0:12	1:17	15,7	0:09	1:10	12,5	0:15	1:22	18,6
Viernes	0:12	1:13	16,7	0:06	0:56	11,4	0:17	1:21	21,6
Sábados	0:08	1:13	10,7	0:06	1:11	8,8	0:09	1:15	12,4
Domingos	0:08	1:16	11,2	0:08	1:17	10,8	0:09	1:14	11,7
Cuidados a recién nacidos/as	0:01	1:32	1,3	0:01	1:07	1,1	0:02	1:50	1,4
Laborables	0:01	1:46	0,7	0:01	1:28	0,6	0:02	2:00	0,7
Viernes	0:01	1:06	0,2	0:00	0:39	0,2	0:02	1:19	0,3
Sábados	0:01	1:33	0,2	0:01	0:56	0,2	0:02	2:00	0,2
Domingos	0:01	1:16	0,2	0:00	0:38	0,2	0:01	1:52	0,2
Cuidados a niños y niñas (1-14 años)	0:01	0:56	9,7	0:04	0:53	7,3	0:07	0:58	11,9
Laborables	0:01	0:58	6,2	0:04	0:53	4,7	0:08	1:01	7,5
Viernes	0:01	0:50	1,4	0:03	0:46	0,9	0:07	0:51	2,0
Sábados	0:01	0:50	1,0	0:02	0:43	0,7	0:05	0:53	1,3
Domingos	0:05	1:03	1,1	0:05	1:05	1,0	0:05	1:01	1,1
Cuidados médicos	0:00	0:27	0,2	0:00	1:00	0,0	0:00	0:25	0,4
Laborables	0:00	0:25	0,2	0:00	0:00	0,0	0:00	0:25	0,3
Viernes	0:00	0:28	0,0	0:00	1:00	0,0	0:00	0:17	0,1
Sábados	.	0:00	0,0	0:00	0:00	0,0	0:00	0:00	0,0
Domingos	0:00	2:00	0,0	0:00	0:00	0,0	0:00	2:00	0,0
Otros cuidados	0:04	0:55	8,4	0:03	0:59	6,0	0:05	0:25	10,6
Laborables	0:05	0:52	5,5	0:03	0:56	3,8	0:06	0:25	7,1
Viernes	0:06	0:58	1,5	0:03	0:49	0,9	0:09	0:17	2,1
Sábados	0:03	1:08	0,7	0:03	1:13	0,7	0:03	0:00	0,6
Domingos	0:03	0:59	0,7	0:03	1:12	0,6	0:03	2:00	0,8
Juegos e instrucción	0:10	1:28	11,1	0:08	1:25	9,4	0:11	1:30	12,6
Laborables	0:09	1:18	11,4	0:07	1:14	9,6	0:11	1:21	13,0
Viernes	0:11	1:37	10,9	0:08	1:32	8,7	0:13	1:41	13,0
Sábados	0:09	1:42	9,1	0:07	1:47	6,9	0:11	1:39	11,2
Domingos	0:13	1:45	12,1	0:12	1:44	11,8	0:13	1:47	12,4
Cuidados a personas adultas	0:06	1:43	5,6	0:04	1:25	4,7	0:07	1:55	6,5
Laborables	0:07	2:00	5,7	0:04	1:38	4,6	0:09	2:14	6,8
Viernes	0:05	1:30	5,9	0:04	1:06	5,4	0:07	1:50	6,4
Sábados	0:04	1:10	5,3	0:03	1:04	5,2	0:04	1:16	5,3
Domingos	0:04	1:12	5,4	0:03	1:15	4,2	0:05	1:11	6,5

1) Tiempo medio social: tiempo medio que dedica a una actividad la población >=16 años.

(2) Tiempo medio por participante: tiempo medio que dedica a una actividad la población >=16 años que la realiza.

(3) Tasa de participación: porcentaje de personas que realiza la actividad.

Fecha 23 de Julio de 2024 Fuente: Eustat. Encuesta de presupuestos de tiempo

Al igual que lo comentábamos respecto a la encuesta de presupuestos de tiempos del 22 en el caso del 23 las mujeres siguen siendo las que dedican mayor número de horas al cuidado de personas del hogar con mayor brecha entre el cuidado de los niños y niñas y sobre todo entre los 1-14 años más que entre los bebés. Tenemos que tener en cuenta que el primer año de vida son cuando se hacen uso de permisos el de nacimiento como la lactancia.

Tiempo medio utilizado en actividades de trabajos domésticos por la población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi por tipo de día de la semana, según sexo (hh:mm, %). 2023

	Total			Hombre			Mujer		
	t.m.s. (1)	t.m.p. (2)	tasa (3)	t.m.s. (1)	t.m.p. (2)	tasa (3)	t.m.s. (1)	t.m.p. (2)	tasa (3)
Preparar comidas	0:55	1:07	81,1	0:44	0:58	76,6	1:04	1:16	85,3
Laborables	0:54	1:07	81,4	0:43	0:56	77,1	1:05	1:16	85,3
Viernes	0:50	1:04	78,2	0:39	0:54	72,5	1:00	1:12	83,3
Sábados	0:54	1:08	79,7	0:47	1:02	74,8	1:01	1:13	84,2
Domingos	1:01	1:12	84,6	0:52	1:04	80,5	1:09	1:18	88,3
Limpieza	0:31	0:56	54,8	0:20	0:44	44,5	0:41	1:03	64,2
Laborables	0:29	0:55	53,3	0:18	0:41	42,5	0:40	1:04	63,2
Viernes	0:27	0:52	52,5	0:17	0:41	41,7	0:37	0:59	62,3
Sábados	0:35	1:02	56,2	0:26	0:56	46,7	0:43	1:06	64,9
Domingos	0:34	0:55	61,6	0:24	0:45	53,0	0:43	1:02	69,5
Ropa	0:10	0:45	23,3	0:04	0:35	12,1	0:16	0:48	33,7
Laborables	0:11	0:45	23,2	0:04	0:35	11,4	0:17	0:48	34,2
Viernes	0:09	0:45	21,3	0:03	0:29	10,5	0:15	0:49	31,1
Sábados	0:10	0:43	23,0	0:05	0:37	13,1	0:15	0:45	32,1
Domingos	0:12	0:46	26,3	0:06	0:38	15,4	0:18	0:49	36,3
Otros arreglos	0:04	0:30	14,7	0:05	0:33	14,6	0:04	0:27	14,9
Laborables	0:04	0:28	15,9	0:05	0:30	16,6	0:04	0:26	15,3
Viernes	0:04	0:28	13,5	0:04	0:30	12,2	0:04	0:27	14,8
Sábados	0:05	0:32	15,7	0:05	0:36	14,9	0:05	0:28	16,4
Domingos	0:04	0:41	10,3	0:04	0:51	8,8	0:04	0:34	11,7
Compras	0:19	0:48	40,1	0:17	0:46	37,0	0:21	0:50	43,0
Laborables	0:19	0:46	42,2	0:18	0:46	38,2	0:21	0:46	46,0
Viernes	0:20	0:50	40,0	0:15	0:43	35,1	0:25	0:56	44,5
Sábados	0:30	1:03	47,4	0:26	0:57	44,6	0:33	1:07	49,9
Domingos	0:07	0:30	24,5	0:08	0:29	26,4	0:07	0:31	22,7
Gestiones	0:02	0:49	3,9	0:02	0:51	4,4	0:02	0:47	3,4
Laborables	0:02	0:47	4,5	0:03	0:50	5,3	0:02	0:42	3,7
Viernes	0:03	0:58	5,0	0:03	0:55	5,1	0:03	1:02	4,9
Sábados	0:01	0:55	2,0	0:01	0:51	2,2	0:01	0:59	2,0
Domingos	0:01	0:41	2,3	0:01	0:43	2,5	0:01	0:39	2,2
Semi-ocios	0:14	1:43	13,7	0:19	1:59	15,8	0:10	1:23	11,7
Laborables	0:13	1:41	13,0	0:18	1:59	15,0	0:09	1:19	11,2
Viernes	0:14	1:47	13,4	0:18	1:57	15,7	0:10	1:33	11,2
Sábados	0:17	1:45	16,2	0:22	1:58	18,8	0:12	1:28	13,7
Domingos	0:15	1:44	14,2	0:20	2:00	16,3	0:10	1:24	12,2

(1) Tiempo medio social: tiempo medio que dedica a una actividad la población >=16 años.

(2) Tiempo medio por participante: tiempo medio que dedica a una actividad la población >=16 años que la realiza.

(3) Tasa de participación: porcentaje de personas que realiza la actividad.

Fuente: Eustat. Encuesta de presupuestos de tiempo

Con lo que respecta a los trabajos domésticos los hombres solo superan a las mujeres en las gestiones y en lo semi-ocio. Siendo más mujeres quienes asumen en mayor medida la preparación de la comida, limpieza, ropa, compras u otros arreglos. Lo que nos sigue reflejando que los trabajos no remunerados siguen sustentados por las mujeres y dentro de estos en mayores medidas los que menos satisfacciones personales conllevan.

	Cuidado de hijos/as menores	Cuidado de personas dependientes	Tareas del hogar	Tareas del hogar del cónyuge/pareja	Vida personal	Globalmente
C.A. de Euskadi	6,6	5,7	6,3	7,0	5,9	6,3
Territorio de residencia						
Araba / Álava	6,7	5,6	6,4	7,0	6,0	6,5
Bizkaia	6,6	5,7	6,2	6,9	5,8	6,3
Gipuzkoa	6,7	5,7	6,3	7,0	6,0	6,4
Edad						
16 a 24 años	5,4	7,0	6,2	7,7	6,6	6,4
25 a 34 años	6,1	5,4	6,5	7,3	6,1	6,4
35 a 44 años	6,5	5,4	6,2	6,9	5,4	6,2
45 a 54 años	6,8	5,3	6,3	6,9	5,8	6,4
55 y más años	6,9	6,0	6,3	6,9	6,2	6,4
Sexo						
Hombres	6,6	5,8	6,4	7,6	6,1	6,6
Mujeres	6,6	5,5	6,2	6,2	5,6	6,1
Mayor nivel de estudios terminados						
Estudios primarios y menos	:	:	:	:	:	:
Estudios secundarios y medios	:	:	:	:	:	:
Estudios superiores	:	:	:	:	:	:
Profesión						
Directores y gerentes	6,4	6,2	6,4	7,1	5,7	6,3
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	6,7	5,1	6,2	6,8	5,9	6,3
Técnicos y profesionales de apoyo	6,6	5,7	6,2	7,1	5,8	6,3
Empleados contables y administrativos	6,8	6,2	6,3	6,4	5,9	6,3
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores	6,5	5,7	6,2	6,7	5,7	6,2
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	7,4	6,2	6,6	8,1	6,5	6,8
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción	6,7	5,6	6,5	7,7	6,1	6,7
Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	6,1	4,8	6,0	7,3	5,7	6,2
Ocupaciones elementales	6,9	6,7	6,7	6,7	6,3	6,6
Rama de actividad						
Agricultura	7,2	5,2	6,3	8,2	6,7	6,8
Industria	6,8	5,6	6,4	7,3	6,0	6,5
Construcción	6,3	4,1	6,2	7,6	5,9	6,4
Servicios	6,6	5,8	6,3	6,8	5,9	6,3
Situación profesional						
Empleados	6,8	4,9	6,0	6,9	5,2	6,0
Autónomos, ayuda familiar y otra situación	6,5	5,5	6,1	7,0	5,6	6,1
Miembros de cooperativas	6,9	5,7	6,4	6,9	5,9	6,4
Asalariados del sector público	7,0	5,5	6,3	6,7	6,2	6,5
Asalariados del sector privado	6,5	5,8	6,3	7,0	5,9	6,4
Tipo de jornada						
Tiempo completo	6,5	5,5	6,2	7,0	5,8	6,3
Tiempo parcial	7,2	6,4	6,7	6,8	6,4	6,7
Tipo de jornada del cónyuge/pareja						
Tiempo completo	6,7	4,9	6,2	6,7	5,6	6,2
Tiempo parcial	6,6	5,1	6,3	7,6	5,8	6,6
Persona no ocupada	6,5	6,3	6,3	7,5	6,2	6,4

(1) Se ha utilizado una escala de 0 a 10 en la que 0 significa nula y 10 completa

Fuente: Eustat. Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

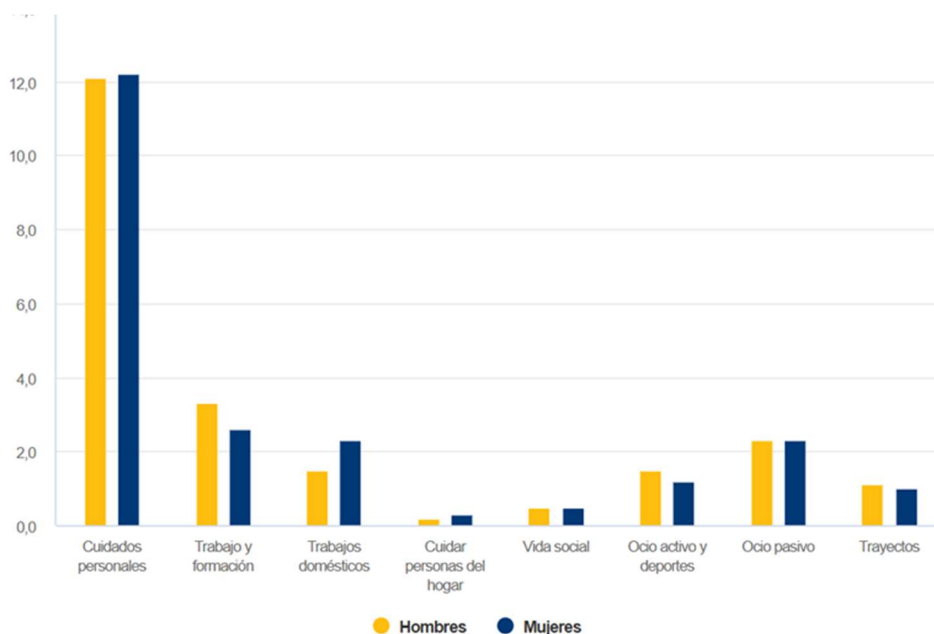
En las percepciones vemos como los hombres valoran de mayor grado su satisfacción siendo las tareas del hogar realizadas por su cónyuge el aspecto que mayor grado de satisfacción obtienen. En el caso de las mujeres el aspecto más valorado es el cuidado de las personas menores y el peor valorado el cuidado a dependiente muy cercano de su vida personal. Lo que nos da una pista en el último caso con un grado de satisfacción de un 5.6 de la renuncia que supone el mayor grado de implicación en actividades de del trabajo doméstico.

En el caso de los hombres al igual que en el caso de las mujeres lo peor valorado es el cuidado de personas dependientes uno de los grandes retos.

Casi la totalidad de la población realiza tareas del hogar, 12,1 puntos porcentuales más que en 2013. En cuanto al tiempo dedicado se reduce la diferencia entre hombres y mujeres. En 2023 las mujeres dedican 44 minutos más que los hombres, mientras que en 2018 esta diferencia era de 1 hora y 11 minutos. Preparar comidas es la actividad con menos diferencias en este grupo de actividades entre hombres y mujeres.

La tasa de participación de esta actividad en 2023 es del 90,3% en los hombres y del 94,8% en las mujeres, tasas que suponen un claro aumento con relación a 2018 (72,1% y 88,2%, respectivamente). En cuanto al tiempo dedicado, también se reduce la diferencia entre hombres y mujeres. En 2023 las mujeres dedican 44 minutos más que los hombres, mientras que en 2018 esta diferencia era de 1 hora y 11 minutos.

La población de la C.A. de Euskadi aumenta el tiempo dedicado a tareas del hogar y reduce el dedicado al cuidado de las personas entre 2018 y 2023 (23/07/2024)



Fuente: Encuesta de Presupuestos de Tiempo (EPT)

Las diferencias entre el tiempo diario dedicado por hombres y mujeres a los cuidados y a las labores de hogar alcanzan en 2023 sus valores mínimos. Si nos fijamos en la situación hace 10 años y en lo que respecta a los cuidados de

personas dependientes y a las labores de hogar, la diferencia se reduce en 0,4 horas y en cuanto al cuidado de hijos e hijas la diferencia disminuye en 0,7 horas.

Si tomamos de referencia la última (2023) encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del País vasco. Es de destacar que, por primera vez desde que se realiza la encuesta, son los hombres ocupados los que expresan una mayor satisfacción tanto con el tiempo dedicado al cuidado de su descendencia como con el dedicado a sus personas dependientes. El 59,6% de los hombres asegura sentirse satisfecho con respecto al cuidado de su descendencia y el 42,5% con respecto a las personas dependientes. Entre las mujeres ocupadas estos porcentajes descienden a un 58,9% y 40,8%.

No es menor que las diferencias entre el tiempo diario dedicado por hombres y mujeres a los cuidados y a las labores de hogar alcanzan en 2023 sus valores mínimos. Pero tenemos que ver que índices partimos para entender que aunque mejora el reparto aun las brechas son importantes. A pesar de que las diferencias van disminuyendo a lo largo del tiempo, siguen siendo las mujeres las que más tiempo dedican a estos aspectos. Así, las mujeres que trabajan fuera de casa y tienen hijos o hijas menores de 15 años destinan de media 1,1 horas más al día a su cuidado que los hombres que se encuentran en la misma situación (4,7 y 3,6 horas, respectivamente).

Es importante resaltar que el porcentaje de personas ocupadas que declara tener una alta dificultad para compaginar el empleo con estos aspectos de la vida es ligeramente mayor en las mujeres que en los hombres. Y es que Casi una de cada tres personas con personas dependientes (32,9%) asegura tener muchas dificultades para conciliar el trabajo con su cuidado, 4 puntos porcentuales más que en 2022. Este mismo grado de dificultad, pero con respecto al cuidado de sus hijos e hijas, lo percibe el 29,2% de la población ocupada, un 1,1 punto porcentual más que en 2022. Por último, el 27,7% de las personas ocupadas manifiesta tener un alto grado de dificultad para conciliar el trabajo con la realización de actividades personales, 3,7 puntos porcentuales más. Por lo que el que no quiera ver un problema en el cómo cuidamos como sociedad está cerrando los ojos a una realidad cada vez más preocupante.

El 20,7% de la población ocupada tiene que dedicar, de forma habitual, más horas de las establecidas o previstas a su trabajo, aspecto en el que se produce un ascenso de 3,9 puntos porcentuales respecto a 2022. Otro 16% tiene que prolongar su jornada algunas veces, 1,5 puntos porcentuales menos que hace un año.

Por otra parte, el 15% de los hombres ocupados cree que le resultaría muy negativo pedir un permiso de paternidad. Sin embargo, sólo un 8,9% de los hombres opina que la paternidad les podría afectar de manera sensible, frente al 24,7% de las mujeres ocupadas, que considera que la maternidad puede crear desigualdades de promoción. El temor a que solicitar excedencias o jornadas reducidas por motivos familiares afecte a la trayectoria profesional es mayor entre las mujeres que entre los hombres (29,3% y 23,3%, respectivamente).

Dentro de las distintas medidas que pueden facilitar la conciliación de trabajo, familia y vida personal, las ausencias esporádicas del trabajo están al alcance del 69,7% población ocupada, seguidas por la posibilidad de pedir días sin sueldo (63,5%). Además, prácticamente la mitad de la población ocupada manifiesta una dificultad baja para conseguir excedencias (47,8%) o reducciones de jornada (48,7%).

En cuanto al horario flexible de salida y respecto a 2022, se aprecia un descenso de 1,6 puntos en el porcentaje de personas que disfrutan de esta medida que facilita la conciliación; si en 2022 el porcentaje era del 52,6%, en 2023 el porcentaje baja hasta el 51%. Los hombres son los más beneficiados, ya que un 56,5% disfruta de la flexibilidad horaria frente al 45,3% de las mujeres.

Por otra parte, el 15% de los hombres ocupados cree que le resultaría muy negativo pedir un permiso de paternidad. Sin embargo, sólo un 8,9% de los hombres opina que la paternidad les podría afectar de manera sensible, frente al 24,7% de las mujeres ocupadas, que considera que la maternidad puede crear desigualdades de promoción. El temor a que solicitar excedencias o jornadas reducidas por motivos familiares afecte a la trayectoria profesional es mayor entre las mujeres que entre los hombres (29,3% y 23,3%, respectivamente).