

2026 **M8**

EMAKUMEON
BOTEREA

INFORME
Las mujeres en el mercado de trabajo
en Euskadi 2025

**PODER
QUE CONSTRUYE**



ÍNDICE

Empleo	03
--------	----

Negociación colectiva	87
-----------------------	----

Brecha salarial	103
-----------------	-----

EMPLEO

Introducción

La mayoría de las fuentes estadísticas y registrales mantiene la inercia positiva en la creación de empleo en Euskadi, pero de forma mucho más matizada entre las mujeres, además se apuntan dificultades para seguir reduciendo el desempleo especialmente entre las mujeres. Eustat, sin embargo, por su parte muestra una evolución del mercado de trabajo con mejor inercia para las mujeres.

Hay discrepancia entre los institutos de estadística, en ambos casos las mujeres tienen una evolución positiva en la ocupación. Eustat señala una mejor evolución que los hombres, mientras INE apunta a un mayor crecimiento entre los hombres.

En 2025 se habría reducido la brecha de género en segmentación ocupacional. El INE detecta un cambio sectorial del empleo donde la industria incorpora mujeres y el sector servicios a hombres

Las fuentes coinciden en señalar una mejora de las variables que definen la calidad del empleo en relación a la parcialidad y temporalidad entre las mujeres. En 2025 se ha producido un descenso de la temporalidad y de la parcialidad entre las mujeres.

La seguridad social iguala mucho el incremento afiliativo entre hombres y mujeres. Registra un mayor incremento afiliativo entre los hombres pero las mujeres vuelven a superar el record de afiliación por encima del medio millón de mujeres cotizando.

Aunque sigue mejorando la proporción de empleo indefinido, en 2025 ha continuado incrementándose también el volumen de empleo temporal entre las mujeres. Entre las mujeres el empleo indefinido crece menos que entre los hombres y el empleo temporal crece más que entre ellos.

Los datos del registro de contratos muestran buenos resultados en conjunto pero nos advierten del empeoramiento de la parcialidad contractual tanto hombres como en mujeres, y por tanto de la pérdida de calidad en la contratación indefinida derivada de ella. En el lado de la contratación indefinido la pérdida de calidad es mayor entre las mujeres porque la parcialidad les ha evolucionado peor para ellas.

Las cifras del desempleo no son coincidentes el caso de las mujeres respecto a la evolución que señala cada instituto. Eustat muestra un descenso del paro entre las mujeres, mayor que el de los hombres, el INE y el registro de Lanbide muestran un incremento del paro entre las mujeres. Ambos institutos calculan unos valores de desempleo por debajo de las registradas en Lanbide que incrementa en 270 el número de mujeres en paro y mantiene una cifra de 61.519 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 en las mujeres se va ralentizando respecto a años anteriores, pero este año ha mejorado las tasas de temporalidad y parcialidad y si bien aumenta la contratación indefinida más que la temporal, no deja de crecer el número de mujeres contratadas a tiempo parcial empeorando su calidad. La rotación contractual en los contratos indefinidos se mantiene.

El panorama que queda tras la evolución continúa siendo muy desfavorable para las mujeres, menos tasa de actividad, menos ocupación, más paro y de más duración, más temporalidad, más 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 INE (EPA)

Una buen balance anual con mejor evolución que la media del Estado

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, una vez más, queremos precisar que debemos ser prudentes en su lectura en la medida que vuelve a muestra una evolución muy dispar de otras fuentes estadísticas y registros oficiales.

Los datos para Euskadi reflejan un panorama muy diferente al del pasado año. La EPA muestra una mejor evolución respecto al conjunto del Estado y un buen balance anual. En el balance anual el instituto estima para el País Vasco un incremento de ocupación de 28.700 personas, un 2,93% (en 2024 arrojó una pérdida de ocupación de -43.400, un -4,24%) y un descenso del paro estimado en -5.400, un -6,14%, (en 2024 resultó un aumento del paro (+17.400, +24,9%) por lo que la tasa de paro se redujo hasta el 7,4% (8,17% en 2024 y 6,3% en 2023), una buena evolución que es relativamente mejor que la acontecida en el conjunto del Estado.

Panorama comparado Euskadi – Estado

	4ºT 2025	Diferencia	Porcentaje
Euskadi			
Población 16 años y mas	1.939,10	9,7	0,5
Población activa	1.091,30	23,3	2,18
Ocupada	1.009,50	28,7	2,93
Parada	81,8	-5,4	-6,19
Estado			
Población 16 años y mas	42.315,30	505,2	1,21
Población activa	24.940,40	487,1	1,99
Ocupada	22.463,30	605,4	2,77
Parada	2.477,10	-118,4	-4,56

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

El balance también ha sido positivo entre las mujeres. Se produce una peor evolución de las mujeres en las grandes cifras pero una mejora en su calidad de su empleo.

Según el INE, esta evolución anual se muestra muy diferente según el sexo de las personas, siendo al contrario que en 2024 más favorable en el caso de los hombres. De hecho la EPA nos pone el foco de atención en el diferente comportamiento del empleo de las mujeres en Euskadi. Se produce una peor evolución de las mujeres en las grandes cifras pero una mejora en su calidad de su empleo.

Aumenta la ocupación entre las mujeres, menos que entre los hombres, pero también aumenta del paro entre las mujeres.

En el caso de las mujeres se estima un incremento de la ocupación de 4.900 mujeres, apenas un 1%. Entre los hombres el crecimiento es de 23.700 personas, un 4,72%.

En el desempleo los hombres reducen su número de parados un 26,35% unas 12.700 personas, mientras las mujeres han aumentado según la encuesta en 7.400 nuevas mujeres, un incremento del 19%

Tras esta desigual evolución, la comparativa con periodos más largos también resulta más favorable a los hombres respecto a las mujeres sobre todo en la evolución del desempleo que apenas consigue reducirse. En todo caso 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.

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

	2024 T4	2023 T4	2019 T4	Evo anual	2025 2019	% Evo anual	%2025 2019
Hombres							
Total	937,30	930,9	883,00	6,4	54,30	0,0069	0,06
Activos	560,80	549,8	527,90	11	32,90	0,02	0,06
Ocupados	525,30	501,6	482,60	23,7	42,70	0,0472	0,09
Parados	35,50	48,2	45,40	-12,7	-9,90	-0,2635	-0,22
Parados que buscan primer empleo	1,30	3,4	2,40	-2,1	-1,10	-0,6176	-0,46
Inactivos	376,60	381,1	355,10	-4,5	21,50	-0,0118	0,06
Mujeres							
Total	1.001,80	998,6	956,70	3,2	45,10	0,0032	0,05
Activos	530,50	518,2	498,70	12,3	31,80	0,0237	0,06
Ocupados	484,10	479,2	450,70	4,9	33,40	0,0102	0,07
Parados	46,40	39	48,00	7,4	-1,60	0,1897	-0,03
Parados que buscan primer empleo	4,80	4	5,10	0,8	-0,30	0,2	-0,06
Inactivos	471,30	480,4	458,00	-9,1	13,30	-0,0189	0,03

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Panorama General Eustat (PRA)

Eustat muestra una mejor evolución del mercado de trabajo entre las mujeres con reducción de su desempleo.

Los datos de Eustat coinciden en líneas generales con la evolución global del mercado de trabajo en 2025 pero diferente en relación al mercado de trabajo de las mujeres. Muestran un incremento de la ocupación más matizada que el Ine (+17.200, +1,7%) y sin embargo una reducción del desempleo más acentuada por apreciar un diferente comportamiento del paro entre las mujeres.

Panorama general Eustat (PRA).

	IV/2025	IV/2024	Evolución anual	%
Población 16 años y mas	1.922,90	1906,2	16,7	0,01
Población activa	1.080,30	1070,7	9,6	0,01
Ocupada	1.012,30	995,1	17,2	0,02
Parada	68	75,6	-7,6	-0,101
Tasa de actividad	56,20	56,2		0,0
Tasa de actividad (de 16 a 64 años)	71,60	71		0,7
Tasa de paro	6,30	7,1		-0,8

Fuente: Encuesta de Población en Relación con la actividad. EUSTAT

Como decimos el análisis por sexo muestra diferencias muy notables, de hecho, según las cuentas de Eustat la ocupación entre las mujeres habría crecido en +11.400 mujeres, un +2,4%. Por su parte el desempleo no sólo no aumenta sino que se habría reducido en -5.600 mujeres, un descenso del 14%.

Panorama Mujeres por edad.

CAE 4ºT 2025	Mujeres		
	T4 2025	Evo.Saldo	Evo. %
Total			
Activos	524,90	5,80	0,011
Ocupados	490,50	11,40	0,024
Parados	34,4	-5,60	-0,14
Inactivos	0,00	0,00	
16 a 24 años			
Activos	29,30	1,80	0,07
Ocupados	26,20	2,20	0,09
Parados	3,1	-0,40	-0,114
Inactivos	0,00	0,00	
25 a 44 años			
Activos	209,2	-0,90	-0,004
Ocupados	193,20	0,20	0,001
Parados	16,00	-1,10	-0,064
Inactivos	0,00	0,00	
45 y más años			
Activos	286,40	4,90	0,017
Ocupados	271,10	9,00	0,034
Parados	15,20	-4,20	-0,216
Inactivos	0	0,00	

Fuente: Encuesta de Población en Relación con la actividad. EUSTAT

De hecho el incremento de la ocupación sería mayor entre las mujeres (+11.400) que entre los hombres (+5.700) e igualmente el descenso del paro es mayor entre las mujeres (-5.600) que entre los hombres (-2.000).

Comparativa evolución por sexo

CAE 4ºT 2025	Mujeres		Hombres	
	Evo.Saldo	Evo. %	Evo.Saldo	Evo. %
Total				
Activos	5,8	1,10%	3,7	0,70%
Ocupados	11,4	2,40%	5,7	1,10%
Parados	-5,6	-14,00%	-2	-5,60%
Inactivos				
16 a 24 años				
Activos	1,8	6,50%	0,5	1,40%
Ocupados	2,2	9,20%	0,7	2,30%
Parados	-0,4	-11,40%	-0,1	-2,10%
Inactivos				
25 a 44 años				
Activos	-0,9	-0,40%	1	0,50%
Ocupados	0,2	0,10%	1	0,50%
Parados	-1,1	-6,40%	0,1	0,70%
Inactivos				
45 y más años				
Activos	4,9	1,70%	2,1	0,70%
Ocupados	9	3,40%	4,1	1,50%
Parados	-4,2	-21,60%	-1,9	-
Inactivos				11,70%

Fuente: Encuesta de Población en Relación con la actividad. EUSTAT

La tasa de paro entre las mujeres disminuye del 7,7% al 6,6% pero sigue siendo superior a la de los hombres.

La tasa de paro estimada por Eustat es del 6,3% tras una reducción de 0,8p.p. A pesar de que el desempleo se reduce más entre las mujeres su tasa de paro (6,6%) sigue siendo superior a la de los hombres (6%).

Tasa de paro Euskadi

	Total		Hombres		Mujeres	
	T4 2025	Evo. %	T4 2025	Evo. %	T4 2025	Evo. %
Total	6,30	-0,8	6	-0,50	6,60	-1,10
16 a 24 años	12,00	-1,2	13	-0,60	10,70	-1,90
25 a 44 años	7,1	-0,3	6,6	0	7,7	-0,4
45 y más años	5,00	-1,2	4,8	-0,70	5,30	-1,60

Fuente: EUSTAT.

El empleo indefinido aumenta más entre las mujeres y el empleo temporal descende más entre los hombres.

Evolución tipos de empleo según duración.

	CAE			Evo. Saldo			Evo. %		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
4ºT 2025									
Total	843,4	419,9	423,5	19,0	5,1	13,8	0,02	0,0123	0,0337
Indefinido	680,3	353,1	327,2	20,6	7,9	12,6	0,03	0,0229	0,0401
Temporal	152,6	64,3	88,3	-4,7	-3,3	-1,4	-0,029	-0,0488	-0,0156
Otros	10,4	2,5	8,0	3,0	0,5	2,6	0,41	0,25	0,4815

Fuente: EUSTAT

Según los datos que publica Eustat el empleo indefinido continua aumentando, +20.600 un 3,12% (+30.200 un 4,8% en 2024 y +25.200 personas, +4,17% en 2023), mientras que el empleo temporal sigue descendiendo, un -1.56%, -4.700 (-5,4%, -9.000 en 2024 y -8,17%, -14.800 en 2023). Como se observa, tanto el ritmo de creación de empleo indefinido como el de caída del temporal se están atemperando mucho.

Entre las mujeres el empleo indefinido ha aumentado en 12.600, un 4,1% (+4,9%, +14.700 en 2024) proporcionalmente más que entre los hombres, +7.400, +2,3%, (+15.600,+4,73%, en 2024).

El empleo temporal descende menos ente las mujeres -1.400, -1,56% (-7.100, -7,33% en 2024) que entre los hombres, -3.300, -4,9%, (-2.000, -2,87% en 2024).

La temporalidad descende entre las mujeres pero mantienen mayores niveles

Entre las mujeres la temporalidad el del 20,9% frente al 15,3% entre los hombres. La tasa de temporalidad ha caído por igual entre hombres y mujeres, por lo que se mantiene la brecha una diferencia de más de 5 puntos.

Evolución tasas de Temporalidad por género

	Tasas T42025			Tasas T4 2024		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Indefinido	80,7%	84,1%	77,3%	80,0%	83,2%	76,8%
Temporal	18,1%	15,3%	20,9%	19,1%	16,3%	21,9%
Otros	1,2%	0,6%	1,9%	0,9%	0,5%	1,3%

Fuente: EUSTAT

Tasas de actividad EPA

La tasa de actividad de las mujeres sería, según la EPA, 6 puntos inferior a la de los hombres.

La tasa de actividad ha aumentado más entre las mujeres que entre los hombres, aumenta un punto porcentual, pero ello se debe en buena parte al incremento del paro que calcula la Epa para las mujeres.

La tasa de actividad de las mujeres se sitúa el 4º trimestre de 2025 en el del 52,95% frente al 59,183% de los hombres.

Evolución de las tasas de paro y actividad por sexo y territorio.

	Hombres				Mujeres			
	Ocupados	Parados	Tasa actividad	Tasa paro	Ocupadas	Paradas	Tasa actividad	Tasa paro
4T / 2025								
Estado	12005,8	1153,3	63,84	8,76	10.457,50	1323,8	54,29	11,24
País Vasco	525,3	35,5	59,83	6,32	484,10	46,4	52,95	8,74
Araba/Álava	85,6	6,1	64,08	6,65	70,3	6,7	51,72	8,69
Bizkaia	276	23,5	61,28	7,85	260,50	23,9	53,62	8,39
Gipuzkoa	163,7	5,9	55,51	3,45	153,30	15,8	52,43	9,34
4T / 2024								
Estado	11706,6	1232,9	63,67	9,53	10.151,20	1362,6	53,58	11,83
País Vasco	501,6	48,2	59,06	8,77	479,20	39	51,89	7,52
Araba/Álava	84,2	5,3	63,48	5,94	64,6	7,3	48,91	10,1
Bizkaia	256,9	34,1	59,75	11,72	259,50	25,1	53,99	8,82
Gipuzkoa	160,5	8,8	55,91	5,20	155,10	6,6	49,83	4,11

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

La diferencia entre las tasas de actividad de hombres y mujeres se reduce con mayor intensidad en la población potencialmente activa. Entre los 16 a 64 años la tasa de actividad de las mujeres es 3,23 puntos inferior a la de los hombres (4,53 puntos en 2024). En el Estado la diferencia aumenta a los 7,78 puntos (8,33 puntos en 2024).

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

	2025T4	2024T4	2019T4	Evo anual	2024-2019	% Evo anual	%2024-2019
Nivel Estatal							
Total							
Ambos sexos	58,94	58,49	58,74	0,40	0,20	0,008	0,003
Hombres	63,84	63,67	64,24	0,20	-0,40	0,003	-0,006
Mujeres	54,29	53,58	53,53	0,7	0,8	0,013	0,014
De 16 a 64 años							
Ambos sexos	76,2	75,56	75,13	0,60	1,10	0,008	0,014
Hombres	80,08	79,71	79,83	0,40	0,30	0,005	0,003
Mujeres	72,3	71,38	70,43	0,9	1,9	0,013	0,027
Euskadi							
Total							
Ambos sexos	56,28	55,35	55,80	0,90	0,50	0,017	0,009
Hombres	59,83	59,06	59,78	0,80	0,00	0,013	0,001
Mujeres	52,95	51,89	52,13	1,1	0,8	0,02	0,016
De 16 a 64 años							
Ambos sexos	76,68	75,05	75,00	1,60	1,70	0,022	0,022
Hombres	78,28	77,31	77,56	1,00	0,70	0,013	0,009
Mujeres	75,05	72,78	72,48	2,3	2,6	0,031	0,035

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Una diferencia significativa entre hombres y mujeres es que entre las mujeres la población activa está aumentando en los grupos de más edad, a partir de los 45 años, mientras que desciende entre los hombres

Población activa por grupos de edad y sexo en Euskadi

		2024T4	2019T4	Evo anual	2024- 2019	% Evo anual	%2024- 2019
Ambos sexos							
Total	1091,3	1068	1.026,60	23,30	64,70	0,022	0,063
De 16 a 19 años	9,7	12,2	7,90	-2,50	1,80	-0,205	0,228
De 20 a 24 años	60,3	51,8	45,5	8,5	14,8	0,164	0,325
De 25 a 34 años	197,4	182,9	179,20	14,50	18,20	0,079	0,102
De 35 a 44 años	240,1	240,2	290,70	-	-50,60	0	-0,174
De 45 a 54 años	333,7	330,3	301,7	3,4	32	0,01	0,106
De 55 y más	250,1	250,7	201,70	-0,60	48,40	-0,002	0,24
Hombres							
Total	560,8	549,8	527,90	11,00	32,90	0,02	0,062
De 16 a 19 años	4,9	5,7	4,20	-0,80	0,70	-0,14	0,167
De 20 a 24 años	29,7	28,3	24,3	1,4	5,4	0,049	0,222
De 25 a 34 años	105,4	94,1	92,80	11,30	12,60	0,12	0,136
De 35 a 44 años	125,1	122	146,40	3,10	-21,30	0,025	-0,145
De 45 a 54 años	169,1	169,8	157,8	-0,7	11,3	-0,004	0,072
De 55 y más	126,7	129,8	102,50	-3,10	24,20	-0,024	0,236
Mujeres							
Total	530,5	518,2	498,70	12,30	31,80	0,024	0,064
De 16 a 19 años	4,8	6,4	3,70	-1,60	1,10	-0,25	0,297
De 20 a 24 años	30,6	23,4	21,2	7,2	9,4	0,308	0,443
De 25 a 34 años	92	88,8	86,40	3,20	5,60	0,036	0,065
De 35 a 44 años	115	118,1	144,30	-3,10	-29,30	-0,026	-0,203
De 45 a 54 años	164,6	160,4	143,9	4,2	20,7	0,026	0,144
De 55 y más	123,5	120,9	99,30	2,60	24,20	0,022	0,244

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

La mayor variabilidad en la tasa de actividad se produce entre las personas jóvenes menores de 25 seguramente por la debilidad muestral. En todo caso entre los menores de 25 años la tasa de actividad de las mujeres, al contrario que en el pasado año, ha aumentando (+5,86 puntos) más que la de los hombres (0,59%), como resultado en 2025 la tasa de actividad de las mujeres jóvenes menores de 25 años es (34,94%) superior a la de los hombres (31,89%).

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

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

	2025T4	2024T4	2019T4	Evo anual	Evo 6 años
Ambos sexos					Pre pandemia
Total	56,28	55,35	55,8	0,93	0,48
Menores de 25 años	33,36	30,22	29,89	3,14	3,47
25 y más años	59,06	58,44	58,59	0,62	0,47
De 16 a 19 años	10,55	12,59	9,61	-2,04	0,94
De 20 a 24 años	51,12	45,06	47,07	6,06	4,05
De 25 a 54 años	90,36	88,12	89,03	2,24	1,33
De 55 y más años	28,56	29,05	25,38	-0,49	3,18
Hombres					
Total	59,83	59,06	59,78	0,77	0,05
Menores de 25 años	31,89	31,3	31,07	0,59	0,82
25 y más años	63,49	62,74	63,11	0,75	0,38
De 16 a 19 años	10,25	11,58	9,82	-1,33	0,43
De 20 a 24 años	48,73	47,75	49,46	0,98	-0,73
De 25 a 54 años	92,9	89,66	91,93	3,24	0,97
De 55 y más años	31,77	33,15	28,5	-1,38	3,27
Mujeres					
Total	52,95	51,89	52,13	1,06	0,82
Menores de 25 años	34,94	29,08	28,65	5,86	6,29
25 y más años	54,98	54,5	54,47	0,48	0,51
De 16 a 19 años	10,88	13,66	9,38	-2,78	1,5
De 20 a 24 años	53,68	42,19	44,59	11,49	9,09
De 25 a 54 años	87,78	86,55	86,16	1,23	1,62
De 55 y más años	25,88	25,64	22,81	0,24	3,07

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Ocupación EPA

Un balance positivo en 2025.

El crecimiento de la ocupación ha sido más mayoritario entre los hombres.

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

En 2025, por el contrario la ocupación en el País Vasco crece más entre los hombres (23.700, +4,7%) que entre las mujeres (+4.900, +1%). En el conjunto del Estado, a diferencia de nuestro territorio, la ocupación de las mujeres crece más que la de los hombres.

Desde el periodo previo a la crisis provocada por la pandemia (desde hace 6 años) el crecimiento es mayor entre las mujeres en el Estado pero no en País Vasco. En los últimos 6 años la ocupación de las mujeres ha aumentado un 7,4% en País Vasco y un 14,2% (el doble) en el conjunto del Estado. En el caso de los hombres la ocupación ha aumentado un 8,8% también inferior a la media del Estado.

Ocupados por, sexo. Valores absolutos

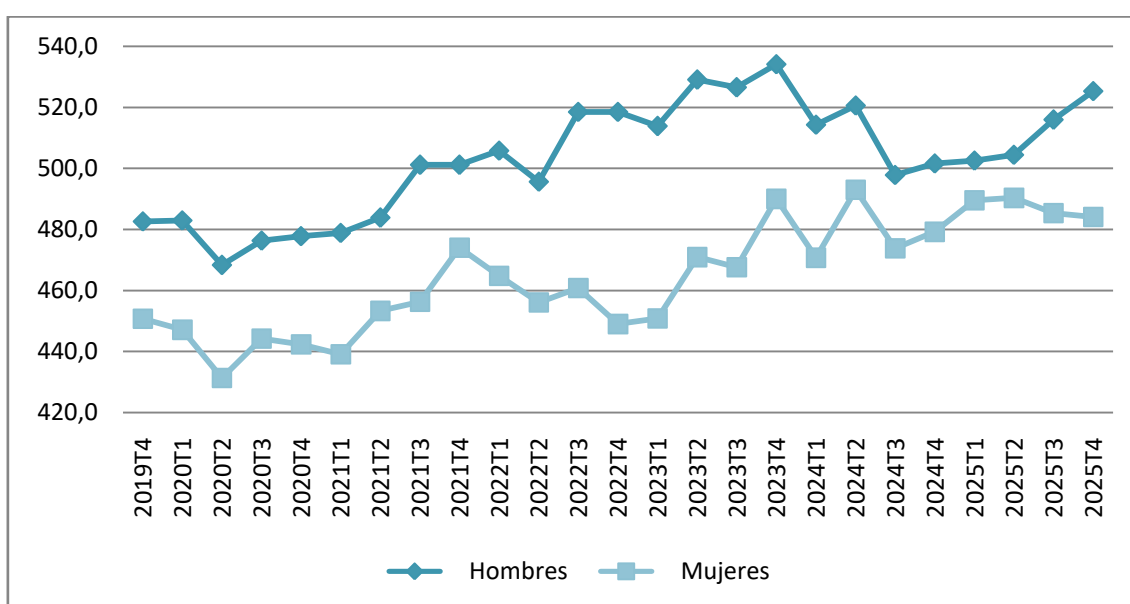
Total Nacional	2025T4	2024T4	2019T4	Evo anual	Evo 6 años
Ambos sexos	22.463,30	21.857,90	19.966,90	605,4	2.496,4
Hombres	12.005,80	11.706,60	10.808,60	299,2	1.197,2
Mujeres	10.457,50	10.151,20	9.158,30	306,3	1.299,2
País Vasco	2025T4	2024T4	2019T4	Evo anual	Evo 6 años
Ambos sexos	1.009,50	980,8	933,3	28,7	76,2
Hombres	525,3	501,6	482,6	23,7	42,7
Mujeres	484,1	479,2	450,7	4,9	33,4

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Vuelve a repuntar la brecha de género entre hombres y mujeres

Esta diferente dinámica en el incremento de ocupación ha hecho que vuelva a aumentar la diferencia entre hombres y mujeres en el nivel de ocupación de cada sexo.

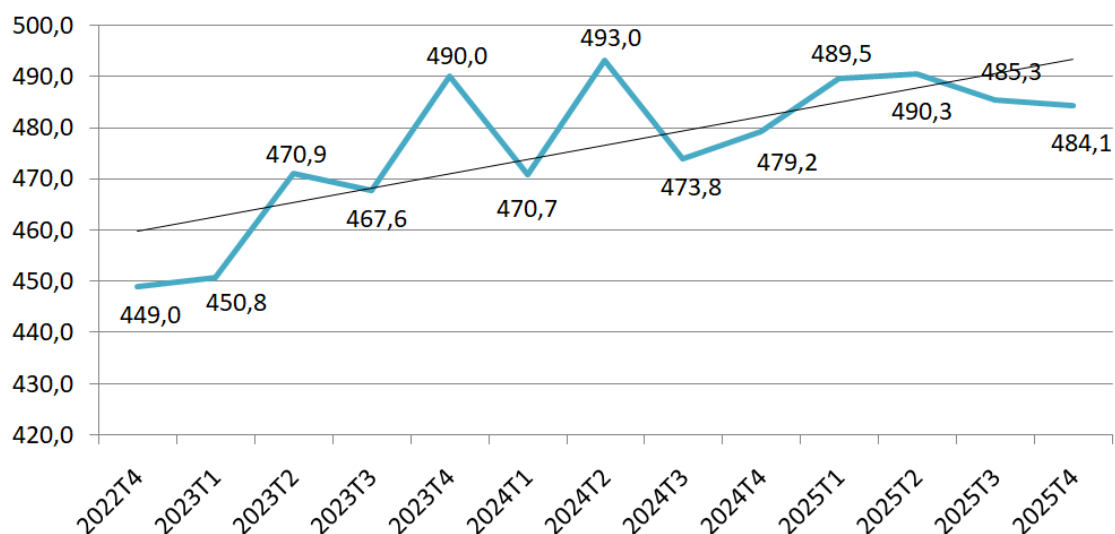
Evolución ocupación País Vasco



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En todo caso la tendencia en el nivel de ocupación de las mujeres sigue aumentando.

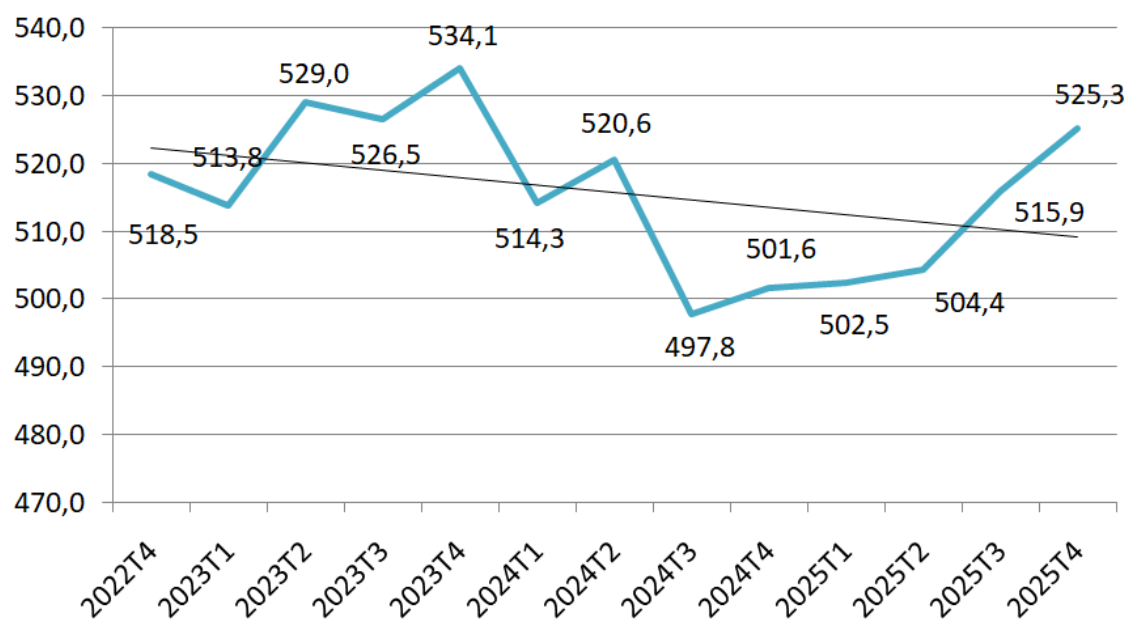
Ocupación Mujeres



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Mientras que la tendencia entre los hombres se muestra en declive a pesar del fuerte incremento del último año.

Ocupación Hombres



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

La tasa de empleo de las mujeres ha aumentado en el último año 0.34 puntos hasta el 48.33%.

Entre las mujeres la tasa de empleo apenas ha aumentado en el último año 0.34 puntos hasta el 48,33% mientras entre los hombres ha aumentado en 2,16 p.p. La tasa de los hombres (56,04%) es 7,71 puntos superior a la de las mujeres, el pasado año era del 5.89 puntos. La diferencia ha aumentado incluso por encima de la de hace 6 años.

En definitiva, en el último año se aprecia una evolución positiva de las tasas de empleo pero según el INE muestra un peor comportamiento entre las mujeres.

En el Conjunto del Estado la brecha (10,05 puntos) es mayor que en País Vasco pero se debe a una mayor tasa de ocupación entre los hombres, entre la mujeres la tasa de ocupación es muy pareja.

Entre la población potencialmente activa las brechas de género en las tasas de ocupación se reducen notablemente.

La tasa de empleo 16-64 de las en Euskadi es 2,36 puntos superior a la del Estado (62,91%) donde la brecha entre hombres y mujeres es de 8,91 puntos.

En este estrato de edad la tasa de ocupación de las mujeres si es claramente superior en País Vasco (68,47%) respecto del Estado (64,09%). La evolución anual ha sido de +1,28 puntos, también inferior a la de los hombres (+2.95).

En los últimos 6 años la tasa de empleo de las mujeres sí ha crecido más que la de los hombres en Euskadi y en el Estado. El crecimiento ha sido más notorio en el Estado.

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

Tasas empleo 16 y más					
2025T4	2024T4	2019T4	Evo anual	Evo. 6 años	Evo. 6años
Total Nacional					
Ambos sexos	53,09	52,28	50,64	0,81	2,45
Hombres	58,24	57,6	56,38	0,64	1,86
Mujeres	48,19	47,24	45,21	0,95	2,98
M-H	-10,05	-10,36	-11,17		
16 País Vasco					
Ambos sexos	52,06	50,83	50,73	1,23	1,33
Hombres	56,04	53,88	54,65	2,16	1,39
Mujeres	48,33	47,99	47,11	0,34	1,22
M-H	-7,71	-5,89	-7,54		
Tasas empleo 16 a 64 años					
Total Nacional					
Ambos sexos	68,57	67,49	64,71	1,08	3,86
Hombres	73	72,06	69,99	0,94	3,01
Mujeres	64,09	62,91	59,42	1,18	4,67
M-H	-8,91	-9,15	-10,57		
16 País Vasco					
Ambos sexos	70,93	68,81	68,18	2,12	2,75
Hombres	73,38	70,43	70,93	2,95	2,45
Mujeres	68,47	67,19	65,47	1,28	3
M-H	-4,91	-3,24	-5,46		

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

El Ine detecta un cambio sectorial del empleo; La industria incorpora mujeres y servicios a hombres.

Según los datos del Ine por sectores se aprecia que la ocupación habría descendido en Servicios y habría aumentado especialmente en Construcción, en todo caso el reparto no es igual en hombres y mujeres.

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

En industria se calcula que el empleo entre las mujeres ha aumentado en 12.900 ocupaciones, mientras cae entre los hombres (-4.400). En Servicios se pierde ocupación porque las mujeres pierden -12.100 empleos que no compensan los 9.200 que se incrementan entre los hombres.

Ocupados por sector económico, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos

País Vasco	2025T4	2024T4	2019T4	Saldo anual	Evoluc.	Saldo 6 años	Evoluc.6 años
Ambos sexos							
Total	1.009,5	980,8	933,3	28,70	2,93%	76,20	8,16%
Agricultura	14,7	8,8	8,9	5,90	67,05%	5,80	65,17%
Industria	203,8	195,3	191,3	8,50	4,35%	12,50	6,53%
Construcción	58,6	41,4	51,4	17,20	41,55%	7,20	14,01%
Servicios	732,3	735,3	681,7	-3,00	-0,41%	50,60	7,42%
Hombres							
Total	525,3	501,6	482,6	23,70	4,72%	42,70	8,85%
Agricultura	9,1	7,1	6,0	2,00	28,17%	3,10	51,67%
Industria	152,2	156,6	151,5	-4,40	-2,81%	0,70	0,46%
Construcción	51,6	34,8	45,8	16,80	48,28%	5,80	12,66%
Servicios	312,4	303,2	279,4	9,20	3,03%	33,00	11,81%
Mujeres							
Total	484,1	479,2	450,7	4,90	1,02%	33,40	7,41%
Agricultura	5,7	1,8	3,0	3,90	216,67%	2,70	90,00%
Industria	51,6	38,7	39,8	12,90	33,33%	11,80	29,65%
Construcción	6,9	6,6	5,6	0,30	4,55%	1,30	23,21%
Servicios	420,0	432,1	402,3	-12,10	-1,30%	29,80	7,40%

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

El análisis por ramas muestra además otras tres cuestiones relevantes;

- La caída en el empleo de las ramas de Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares

(M + N) tanto en hombres como en mujeres, pero mayoritariamente en mujeres.

- El fuerte incremento en la las ramas de Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I) pero en 2025 muy mayoritario en hombres.
- Y la pérdida de ocupación de las mujeres en las ramas de Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q) mientras aumenta ligeramente entre los hombres.

Con una perspectiva de 6 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. Tras el incremento en 2025 también en la Industria.

La mayor pérdida de observa en las actividades administrativas y servicios auxiliares.

Evolución de mujeres ocupadas por secciones de actividad

	2025T4	2024T4	2019T4	Saldo anual	Evoluc.	Saldo 6 años	Evoluc.6 años
Total	484,1	479,2	450,7	4,90	1,02%	33,40	7,41%
A Agricultura	5,7	1,8	3,0	3,90	216,67%	2,70	90,00%
Total Industria (B + C + D + E)	51,6	38,7	39,8	12,90	33,33%	11,80	29,65%
B_E Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (B + D + E)	5,1	2,9	2,2	2,20	75,86%	2,90	131,82%
C Industria manufacturera	46,5	35,8	37,6	10,70	29,89%	8,90	23,67%
F Construcción	6,9	6,6	5,6	0,30	4,55%	1,30	23,21%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	114,5	106,0	112,3	8,50	8,02%	2,20	1,96%
J Información y comunicaciones	8,8	9,0	9,3	-0,20	-2,22%	-0,50	-5,38%
K Actividades financieras y de seguros	9,9	5,8	13,2	4,10	70,69%	-3,30	-25,00%
L Actividades inmobiliarias	3,6	5,6	3,4	-2,00	-35,71%	0,20	5,88%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	48,6	57,0	55,0	-8,40	-14,74%	-6,40	-11,64%
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	182,5	186,2	156,8	-3,70	-1,99%	25,70	16,39%
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R + S + T + U)	52,1	62,5	52,3	-10,40	-16,64%	-0,20	-0,38%

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En 2025 se ha reducido la brecha de género en segmentación ocupacional

Podemos observar que el reparto del empleo dentro los sectores entre hombres y mujeres se ha reducido las diferencias entre ambos sexos. En 2024 se agravó de forma clara con datos que hacían descender la ocupación. También aumentó en 2023 cuando el empleo creció pero lo hizo siguiendo los parámetros clásicos de segmentación ocupacional.

Apenas el 10,66% de las mujeres que están trabajando están ocupadas en industria (8,1% en 2024), mientras que entre los hombres lo hacen el 29% (31,2% en 2024). En 2025 ha disminuido la brecha en este sector y se observa que la proporción de mujeres que trabaja en este sector apenas es mayor de lo que lo hacía en 2019 hace 6 años.

En servicios que representa el 72,5% de la ocupación en 2025 las mujeres siguen siendo claramente mayoritarias. El 86,76% de las mujeres trabajan en servicios frente al 59,5% de los hombres. Dada la evolución de 2025 la situación también mejora la situación de hace 6 años.

En construcción apenas el 11,77% que trabajan en el sector son mujeres. Sólo el 1,26% de las mujeres que trabajan lo hacen en Construcción.

Las mujeres representan el 48% de toda la ocupación. Desde la perspectiva del reparto por sectores se observa que el 57,35% de los empleos en el sector Servicios es ocupada por mujeres, sólo el 11,77% en Construcción y apenas el 25,3% en Industria.

Distribución de la ocupación de mujeres por sección de actividad

	Mujeres %	% mujeres
Total	100,00%	47,95%
A Agricultura	1,18%	38,78%
Total Industria (B + C + D + E)	10,66%	25,32%
B_E Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (B + D + E)	1,05%	51,52%
C Industria manufacturera	9,61%	23,98%
F Construcción	1,43%	11,77%
Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	23,65%	48,03%
J Información y comunicaciones	1,82%	25,96%
K Actividades financieras y de seguros	2,05%	60,00%
L Actividades inmobiliarias	0,74%	59,02%
Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	10,04%	48,31%
Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	37,70%	68,74%
Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R + S + T + U)	10,76%	72,97%

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

El empleo público pierde ocupación

En los últimos años el empleo público ha jugado un importante papel en la generación de empleo. En 2025 el Ine estima que desciende el número de personas asalariadas en el sector público (-6.900, -3,7%).

El empleo público según el INE pasa a representar en 2025 el 17,8% de toda la ocupación del País vasco (19% en 2024) y el 20,5% del conjunto de personas asalariadas (22,1% en 2024).

Fuerte peso del empleo público entre las mujeres.

Entre las mujeres las asalariadas en el sector público habrían descendido en -4.800, un -4,1%. En 2024 aumentaron +5.000, un +4,4%. También entre los hombres disminuye pero en menor proporción.

Entre las mujeres el empleo público representa el 23.5% (24,7% 2024) de todo su empleo, frente al 12,6% en el caso de los hombres (13.6% en 2024).

El 26% del empleo asalariado de las mujeres es empleo público (28% en 2024), entre los hombres representa el 15.1% (16,2% en 2024). Dicho de otra manera, aunque las mujeres representan el 48,9% de la ocupación empleo asalariado en el sector público, 63,1% es ocupado por mujeres (64,4% en 2024).

Esta evolución estimada por el INE no se corresponde con el análisis que se deriva del registro de Afiliación a la seguridad social, por lo que debe ser interpretado con cautela.

Evolución ocupación por situación profesional

Ocupación	Miles			Evolución		Distribución		% Mujer/Total	
Mujeres	2025T4	2024T4	2019T4	Evo.	%Evo	2025T4	2024T4	2025T4	2024T4
Total	484,1	479,2	450,7	4,9	1,0%	100,0%	100,0%	48,0%	48,9%
Trabajador por cuenta propia	46,8	56,4	49,6	-9,6	-17,0%	9,7%	11,8%	35,0%	42,2%
Empleador	8,9	13,3	14,4	-4,4	-33,1%	1,8%	2,8%	24,0%	32,4%
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	30,0	35,2	30,7	-5,2	-14,8%	6,2%	7,3%	37,2%	45,5%
Miembro de una cooperativa	7,9	6,3	3,8	1,6	25,4%	1,6%	1,3%	48,8%	46,7%
Ayuda en la empresa o negocio familiar	..	1,6	0,7	-	-	-	0,3%	-	100,0%
Asalariados : Total	437,4	422,7	400,8	14,7	3,5%	90,4%	88,2%	50,0%	49,9%
Asalariado sector público	113,6	118,4	96,2	-4,8	-4,1%	23,5%	24,7%	63,1%	63,4%
Asalariado sector privado	323,8	304,4	304,6	19,4	6,4%	66,9%	63,5%	46,5%	46,1%
Otra situación	..	..	0,3	-	-	-	-	-	-

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

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

Igualmente en relación al empleo por cuenta propia se produce una reversión respecto al 2024. En relación a la situación profesional el INE detecta una caída del empleo por cuenta propia entre las mujeres en 2025 (-9.600, -17%) no así entre los hombres que aumentan un 13,1%. (En todo caso los datos de

afiliación no reflejan este aumento que señala la EPA en el empleo por cuenta propia de los hombres, ya que muestra un ligero descenso).

El porcentaje de mujeres trabajadoras por cuenta propia desciende del 11,8% al 9,7%, frente al 13,3% entre los hombres. En una lectura inversa la tasa de asalarización de las mujeres es del 90,4% y la de los hombres el 83,4%.

De hecho el número de mujeres asalariadas ha aumentado (+14.700, +3,48%) incluso por encima de los hombres (+14.400, +4,40%).

Desciende el empleo parcial entre las mujeres y aumenta entre los hombres

En 2024 el empleo a tiempo parcial aumentó entre las mujeres un 12,2%, de hecho, todo el incremento del empleo parcial se produjo entre las mujeres (+15.600, +12,2%) ya que entre los hombres habría descendió. A pesar de registrar un descenso de ocupación, su empleo a tiempo parcial sí aumentó.

En el balance del 2025 la ocupación de las mujeres aumenta menos que la de los hombres pero se produce un notable descenso de los empleos con jornadas a tiempo parcial (-15.600, -10,9%) y un incremento de los empleos a tiempo completo (+20.500, +6,10%).

Entre los hombres la ocupación crece tanto en empleos a jornada completa (+17.800, +3,36%) como a jornada parcial, aunque menos (+5.900, +14,43%). De hecho la diferencia en el balance de ocupación se explica en buena medida por el comportamiento de los empleos a jornada parcial.

En los últimos 6 años se aprecia que el empleo a tiempo parcial está creciendo entre los hombres (+33,71%), mientras se mantiene entre las mujeres (-0,5%).

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

País Vasco	2025T4	2024T4	2019T4	Saldo anual	Evo anual	Evo 6 años
Ambos sexos						
Total	1009,5	980,80	933,3	28,70	2,93%	8,16%
Jornada a tiempo completo	834,9	796,6	770	38,3	4,81%	8,43%
Jornada a tiempo parcial	174,5	184,2	163,3	-9,7	-5,27%	6,86%
Hombres						
Total	525,3	501,6	482,6	23,7	4,72%	8,85%
Jornada a tiempo completo	478,5	460,7	447,6	17,8	3,86%	6,90%
Jornada a tiempo parcial	46,8	40,9	35	5,9	14,43%	33,71%
Mujeres						
Total	484,1	479,2	450,7	4,9	1,02%	7,41%
Jornada a tiempo completo	356,4	335,9	322,4	20,5	6,10%	10,55%
Jornada a tiempo parcial	127,7	143,3	128,3	-15,6	-10,89%	-0,47%
Tasa parcialidad						
Ambos	17,3	18,8	17,5		-1,5	-0,2
Hombres	8,9	8,2	7,3		0,7	1,6
Mujeres	26,4	29,9	28,5		-3,5	-2,1

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

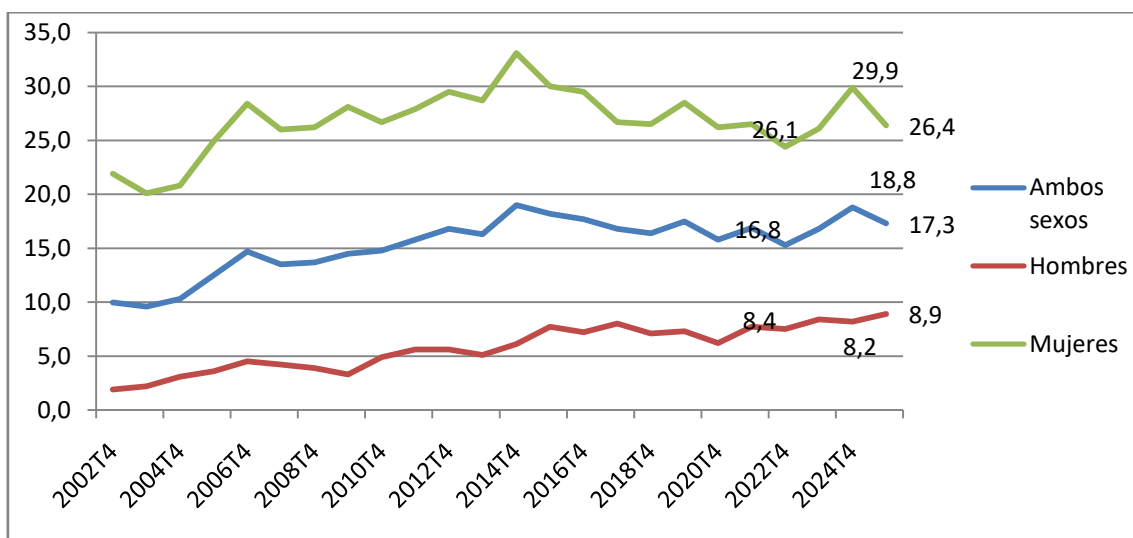
A pesar de ello la parcialidad sigue afectando mayoritariamente a las mujeres (26,4%).

En 2025 la tasa de parcialidad ha dejado de aumentar. Desciende 1,5 puntos hasta situarse en el 17,3% de la ocupación. Como hemos visto esta bajada se produce de mano del comportamiento del empleo entre las mujeres. En el caso de las mujeres la tasa ha descendido 3,5 puntos hasta el 26,4%. En el año anterior había aumentado 3,8p.p hasta el 29,9%. Entre los hombres la parcialidad ha aumentado hasta al 8,9%.

Con una perspectiva de 6 años vemos que la parcialidad se mantiene (disminuye 0,2% puntos). Aumenta entre los hombres y disminuye entre las mujeres.

El 73,2% de los empleo con jornada a tiempo parcial recae sobre las mujeres. En 2024 era el 77,8% y en 2023 fue el 74,1%. Hace 5 años el 78,6%.

Evolución tasas de parcialidad



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

La tasa de temporalidad disminuye 5 puntos entre las mujeres (21,4%)

En 2023 la tasa de temporalidad aumentó más entre los hombres que entre las mujeres. En 2024 la tasa de temporalidad se redujo 2,8 puntos entre los hombres mientras aumentó 2,2 puntos entre las mujeres. En 2025 la tasa de temporalidad se ha reducido 5 puntos entre las mujeres y ha aumentado medio punto entre los hombres.

Tras esta evolución la tasa de temporalidad de las mujeres en el País Vasco desciende hasta el 21,4%, una de cada cinco, y la de los hombres aumenta al

15%, una diferencia de 6,4 puntos superior a la situación prepandémica, pero inferior a la crisis financiera. En todo caso tanto en hombres como en mujeres se ha reducido las tasas de temporalidad.

En el conjunto de Estado la tasa se reduce tanto en hombres como en mujeres de forma similar y más moderadamente. Comparándonos se observa que las tasas de temporalidad en el País Vasco son superiores a las del Estado, pero que esto es especialmente más alto en el caso de las mujeres. La tasa de temporalidad de las mujeres en Euskadi es 3,8 puntos más alta que en el conjunto del Estado (17,6%).

La tasa de temporalidad de las mujeres **disminuye la brecha** respecto a la de los hombres siendo 6,4 puntos superior a la de los hombres en el País vasco y 3,8 puntos superior a la tasa de temporalidad de las mujeres en el Conjunto del Estado.

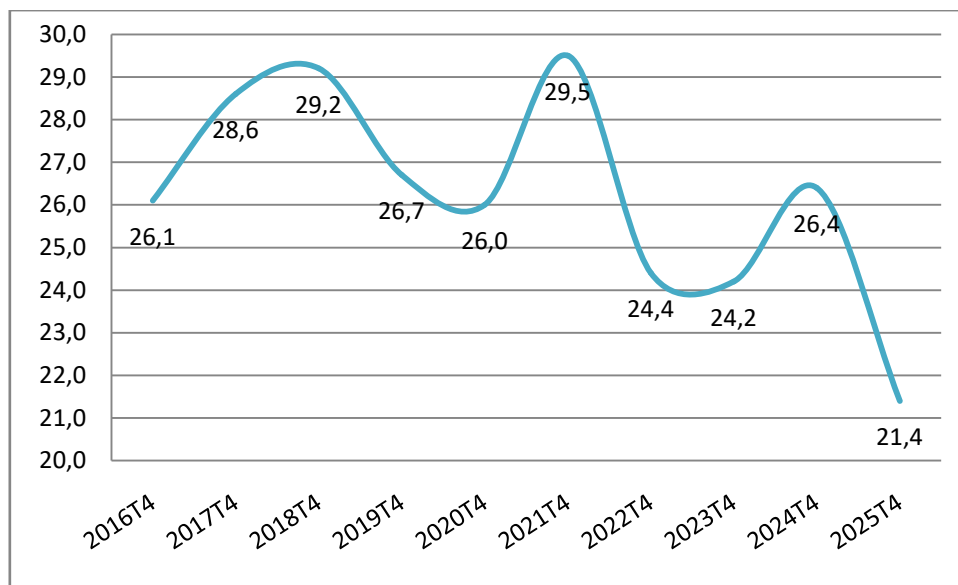
Evolución tasa de temporalidad por sexo.

	Tasas temporalidad					Pre crisis pandémica	Pre crisis financiera
	2025T4	2024T4	2019T4	2008T4	Evo anual	Evo 6 años	Evo 17 años
Estado							
Ambos sexos	15,1	15,5	26,1	27,7	-0,4	-11,0	-12,6
Hombres	12,8	13,2	24,9	25,7	-0,4	-12,1	-12,9
Mujeres	17,6	17,9	27,4	30,2	-0,3	-9,8	-12,6
País Vasco							
Ambos sexos	18,2	20,4	24,0	26,7	-2,2	-5,8	-8,5
Hombres	15,0	14,5	21,3	22,6	0,5	-6,3	-7,6
Mujeres	21,4	26,4	26,7	31,5	-5,0	-5,3	-10,1
M-H	6,4	11,9	5,4	8,9			
M: Eusk/ Estado	3,8	8,5	-0,7	1,3			

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

La evolución de las mujeres en la tasa de temporalidad en 2025 tiene un comportamiento muy pareció al ocurrido en 2022 con la reforma laboral.

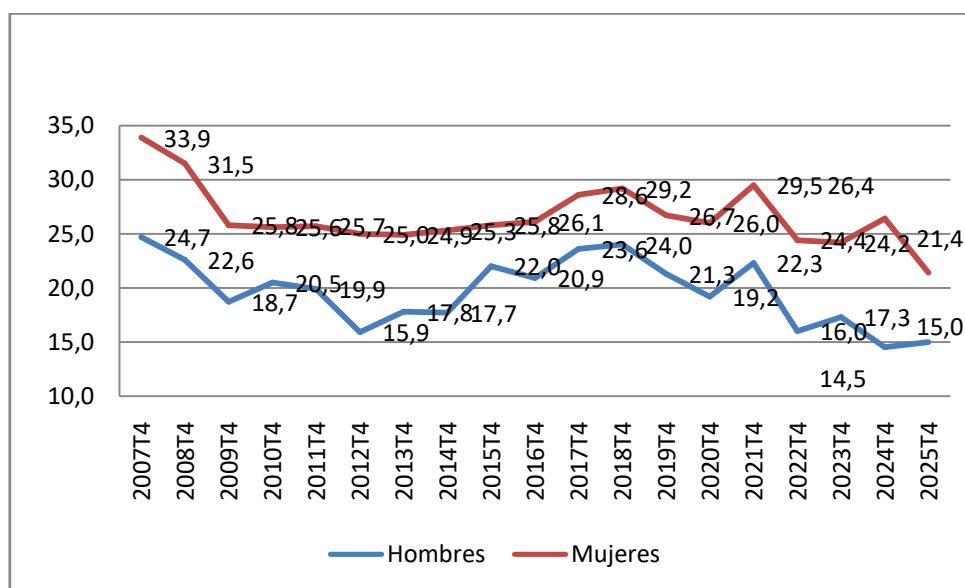
Tasa de temporalidad mujeres



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Tras la reforma, en 2022, el descenso de la temporalidad es notorio tanto en hombres como en mujeres, en 2023 repuntó en ambos, en 2024 evolucionaron de forma distinta aumentando la brecha de género y en 2025 vuelven a evolucionar de forma distinta en esta e caso mejorando la situación de las mujeres.

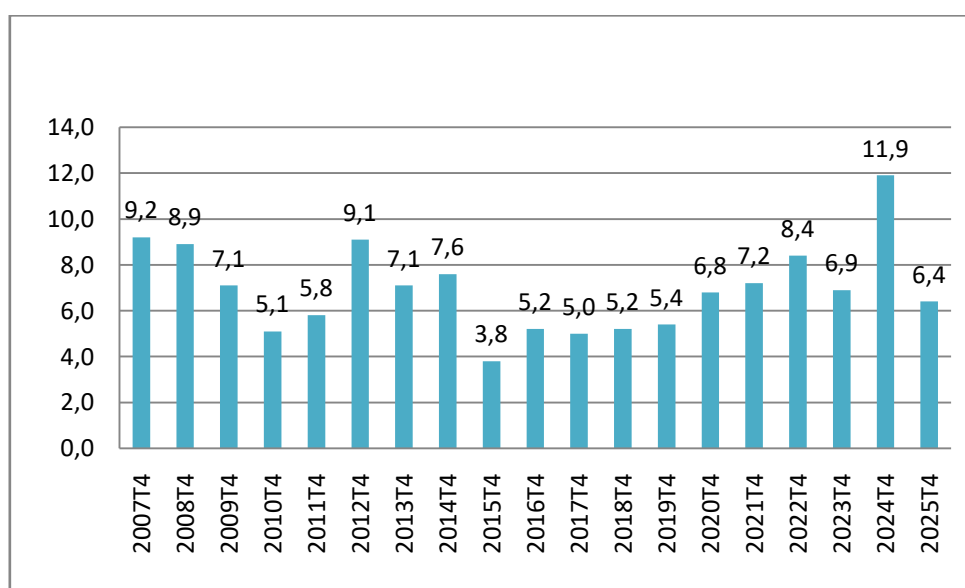
Tasa de temporalidad



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

En 2024 la brecha de género de la tasa de temporalidad fue la más alta en la serie histórica desde 2007 periodo previo a la crisis. En 2025 se ha producido un **notable descenso de la brecha de género**.

Brecha de género en las tasas de temporalidad



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Se recupera la pérdida de empleo indefinido. Importante aumento entre las mujeres.

En 2024 entre las mujeres el empleo de duración indefinida cayó un 6,2% y aumenta el empleo temporal un 5,4%. Las mujeres habrían perdido -20.400 empleos de duración indefinida y habrían aumentado en 5.700 empleos de duración temporal. Entre los hombres la caída del empleo se produjo principalmente en el empleo temporal.

En 2025 el crecimiento del empleo asalariado viene de la mano del contrato de duración indefinida (+42.700) ya que el empleo de duración temporal ha continuado disminuyendo (-13.700)

Una vez más el comportamiento varía mucho según el sexo de las personas. Entre las mujeres se recupera y se supera la caída de empleo indefinido del pasado año (+32.700, 10,5%) y cae de forma importante el empleo temporal (-18.100, +16,22%). Entre los hombres el crecimiento del empleo viene también de empleo temporal (+4.400, +7,18%)

En relación al periodo prepandémico se observa una caída del empleo temporal (-17%) y un fuerte aumento del indefinido (+18,14%). Pero la mujeres (-12,6%) descienden proporcionalmente menos que los hombres (-22,5%) en empleo temporal y aumentan menos (+17%) que los hombres (+19,2%) en empleo indefinido.

Evolución del empleo según duración y sexo

País Vasco	2025T4	2024T4	2019T4	Saldo anual	Saldo 6 años	Evo. Anual	Evo.Prepa ndemia
Total	875,5	846,5	798,1	29,0	77,4	3,43%	9,70%
De duración indefinida:	716,3	673,6	606,3	42,7	110,0	6,34%	18,14%
Total							
Temporal:	159,2	172,9	191,8	-13,7	-32,6	-7,92%	-17,00%
Total							
Hombres							
Total	438,2	423,8	397,3	14,4	40,9	3,40%	10,29%
De duración indefinida:	372,5	362,5	312,5	10,0	60,0	2,76%	19,20%
Total							
Temporal:	65,7	61,3	84,8	4,4	-19,1	7,18%	-22,52%
Total							
Mujeres							
Total	437,4	422,7	400,8	14,7	36,6	3,48%	9,13%
De duración indefinida:	343,8	311,1	293,8	32,7	50,0	10,51%	17,02%
Total							
Temporal:	93,5	111,6	107,0	-18,1	-13,5	-16,22%	-12,62%
Total							

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Mejora la tasa temporalidad de las mujeres en el sector público y en el privado.

Hemos visto que se perdido empleo público y las mujeres han perdido más empleo en el sector público que los hombres. Esta pérdida del empleo de las mujeres es empleo temporal (-6.700, -11,9%) ya que aumenta el empleo público de las mujeres con contratación indefinida (+2.000, +3,2%).

En el sector privado las mujeres han aumentado su empleo más que los hombres y ha sido gracias a empleo de duración indefinida (+30.800, +12,4%).

Las mujeres pierden empleo temporal (-11.400, -20,5%), mientras los hombres aumentan (-2.800).

En el balance desde la pandemia las mujeres salen perjudicadas

Visto con más perspectiva temporal se aprecia que en el balance de los últimos 6 años las mujeres han crecido más que los hombres en el sector público y que los hombres han crecido más que las mujeres en el sector privado. Pero tanto en el sector público como en el privado los hombres crecen más que las mujeres en empleos de contratación indefinida. Por otra parte en el sector público ha aumentado el empleo de duración temporal y lo ha hecho más entre las mujeres.

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

Asalariado por sector u duración	2025T4	2024T4	2019T4	Saldo anual	Saldo 6 años	% Evo anual	% Evo 6 años
Sector público							
Total	179,9	186,8	151,4	-6,9	28,5	-3,7%	18,8%
Hombres	66,3	68,5	55,2	-2,2	11,1	-3,2%	20,1%
Mujeres	113,6	118,4	96,2	-4,8	17,4	-4,1%	18,1%
De duración indefinida: Total							
Total	108,2	110,0	92,2	-1,8	16,0	-1,6%	17,4%
Hombres	44,1	47,8	35,2	-3,7	8,9	-7,7%	25,3%
Mujeres	64,2	62,2	57,0	2,0	7,2	3,2%	12,6%
Temporal: Total							
Total	71,7	76,8	59,3	-5,1	12,4	-6,6%	20,9%
Hombres	22,2	20,6	20,0	1,6	2,2	7,8%	11,0%
Mujeres	49,4	56,1	39,3	-6,7	10,1	-11,9%	25,7%
Sector Privado							
Total	695,6	659,7	646,6	35,9	49,0	5,4%	7,6%
Hombres	371,8	355,4	342,0	16,4	29,8	4,6%	8,7%
Mujeres	323,8	304,4	304,6	19,4	19,2	6,4%	6,3%
De duración							

indefinida: Total							
Total	608,1	563,6	514,1	44,5	94,0	7,9%	18,3%
Hombres	328,4	314,7	277,3	13,7	51,1	4,4%	18,4%
Mujeres	279,7	248,9	236,9	30,8	42,8	12,4%	18,1%
Temporal: Total							
Total	87,5	96,1	132,5	-8,6	-45,0	-8,9%	-34,0%
Hombres	43,4	40,6	64,7	2,8	-21,3	6,9%	-32,9%
Mujeres	44,1	55,5	67,7	-11,4	-23,6	-20,5%	-34,9%

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

La tasa de temporalidad de las mujeres en el sector público se sitúa en el 43,5%, 10 puntos más que os hombres.

En el sector público temporalidad aumenta entre los hombres (3,3p.p) mientras disminuye entre las mujeres (-3,9p). A pesar de ello la tasa de temporalidad de las mujeres se mantiene en el 43,5% una tasa 2,7 puntos más alta que hace 6 años. Lo que si se consigue es que la diferencia respecto a los hombres se reduzca a 10 puntos.

En el sector privado la tasa de temporalidad alcanza se reduce 2 puntos hasta el 12,6%. Ha aumentado ligeramente entre los hombres hasta el 11,7% y se ha reducido entre las mujeres 4,6 puntos hasta el 13,6%.

La diferencia respecto a los hombres se reduce a 1,9 puntos.

Tasas de temporalidad por tipo de sector (público / privado) y sexo

Tasa temporalidad por sectores	2025T4	2024T4	2019T4	Evo anual	Evo 6 años
Tasas sector privado	12,6	14,6	20,5	-2,0	-7,9
Hombres	11,7	11,4	18,9	0,3	-7,2
Mujeres	13,6	18,2	22,2	-4,6	-8,6
Muj- Hombres	1,9	6,8	3,3		
Temporalidad sector público	39,8	41,1	39,1	-1,3	0,7
Hombres	33,5	30,2	36,2	3,3	-2,7
Mujeres	43,5	47,4	40,8	-3,9	2,7
Muj- Hombres	10,0	17,2	4,6		

Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Afiliación de las mujeres en la seguridad social

El comportamiento del empleo registrado en la Seguridad social ha seguido siendo positivo tanto en cantidad como en su estabilidad tras la reforma y los incrementos del SMI

En el País Vasco el incremento +1,2% ha sido inferior a la media del Estado (2.37%), pero también se ha superado la cifra del pasado año. La afiliación media en diciembre de 2025 alcanza en el País Vasco la cifra de 1.036.84 personas, afiliadas mayoritariamente en el régimen general (incluido en este dato los regímenes agrario y del hogar).

Menor incremento afiliativo entre las mujeres.

Tras varios años donde el incremento de la mujeres ha sido mayor al de hombres, en 2025 el incremento afiliativo de las mujeres ha sido menor que el de los hombres tanto en términos absolutos, como relativos. (Dato que coincide con EPA).

Evolución afiliativa media

Afiliación media Total Sistema	dic-25	Evo anual	%
Varón	535.112	6.472	1,22%
Mujer	501.689	5.822	1,17%
Total (2)	1.036.804	12.294	1,20%

Fuente: Registro afiliación seguridad social.

Aunque todavía son menos se supera el medio millón de mujeres afiliadas en Seguridad Social

La afiliación media de las mujeres en 2025 ha sido de 501.689 rompiendo un nuevo record y pasando de una cifra de referencia como es el medio millón. Habiendo incrementado menos que los hombres este año continúan siendo menos que los hombres (535.112). Las mujeres han representado en 2025 el 48,39% del acumulado de las personas medias afiliadas en algún régimen de la seguridad social (48,4 en 2024).

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 que ha sido más constante y más acentuado en el caso del País Vasco se frena este año en el País Vasco.

Con todo y a pesar de que el incremento afiliativo de las mujeres en el conjunto del Estado han sido superior al del País Vasco en los últimos años, en 2025 en el País Vasco el porcentaje de mujeres afiliadas sigue siendo un punto superior a la media del Estado. Esto se explica porque el crecimiento entre los varones es más superior aún en el conjunto del Estado que en País vasco.

Comparativa de la evolución con el 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 %
2025	10.352.762	2,41 %	47,39 %	501.689	1,17 %	48,39 %

Fuente: Registro afiliación seguridad social.

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

Como decimos el incremento de afiliación de las mujeres es numéricamente inferior al de los hombres en 2025 y también lo es en el régimen general. Entre las mujeres el incremento medio de la afiliación en el conjunto de los regímenes ha sido de 5.822, representando un incremento del 1,2%. En el régimen general el incremento ha sido del 1,5%, con un balance de 6.033 mujeres más afiliadas en este régimen. Destaca la caída en el régimen de empleadas de hogar (-122), 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 (-385), también en el agrario, pero se incremento en empleados de hogar.

Evolución Afiliados medios por Regímenes y sexo, en País vasco

Afiliación media	Dic-24	Dic-25	Evo.	%
Mujeres				
TODOS LOS REGÍMENES	495.867	501.689	5.822	1,2%
REGIMEN GENERAL	404.263	410.296	6.033	1,5%
R.G.(S.E.AGRARIO)	308	268	-40	-12,9%
R.G.(S.E. EM. HOGAR)	26.032	25.910	-122	-0,5%
R.E.AUTONOMOS (NO SETA)	63.530	63.558	28	0,0%
REG.E. AUTONOMOS (SETA)	1.336	1.258	-78	-5,8%
R.E.MAR(CUENTA AJENA)	332	328	-4	-1,2%
R.E.MAR(C. PROPIA)	67	71	5	7,1%
R.E. MINERIA CARBON	0	0	0	-
Varones				
TODOS LOS REGÍMENES	528.640	535.112	6.472	1,2%
REGIMEN GENERAL	420.951	428.008	7.057	1,7%
R.G.(S.E.AGRARIO)	1.582	1.477	-105	-6,7%
R.G.(S.E. EM. HOGAR)	1.057	1.084	27	2,6%
R.E.AUTONOMOS (NO SETA)	99.897	99.513	-385	-0,4%
REG.E. AUTONOMOS (SETA)	2.184	2.109	-75	-3,4%
R.E.MAR(CUENTA AJENA)	2.761	2.756	-5	-0,2%
R.E.MAR(C. PROPIA)	207	166	-41	-20,0%
R.E. MINERIA CARBON	0	0	0	-

Fuente: Registro afiliación seguridad social.

En diciembre de 2025 las mujeres representan el 48,39% de la afiliación

Las mujeres representan el 48,39% de la afiliación en el conjunto del sistema y el 48,94% en el régimen general. Sólo ganan peso en el régimen de autónomos

(No SETA), hasta representar el 38,98% de los autónomos no agrarios en el régimen especial del mar por cuenta propia.

En el caso de las mujeres el régimen general supone el 81,76% de su afiliación, mientras que entre los hombres supone el 79,63%.

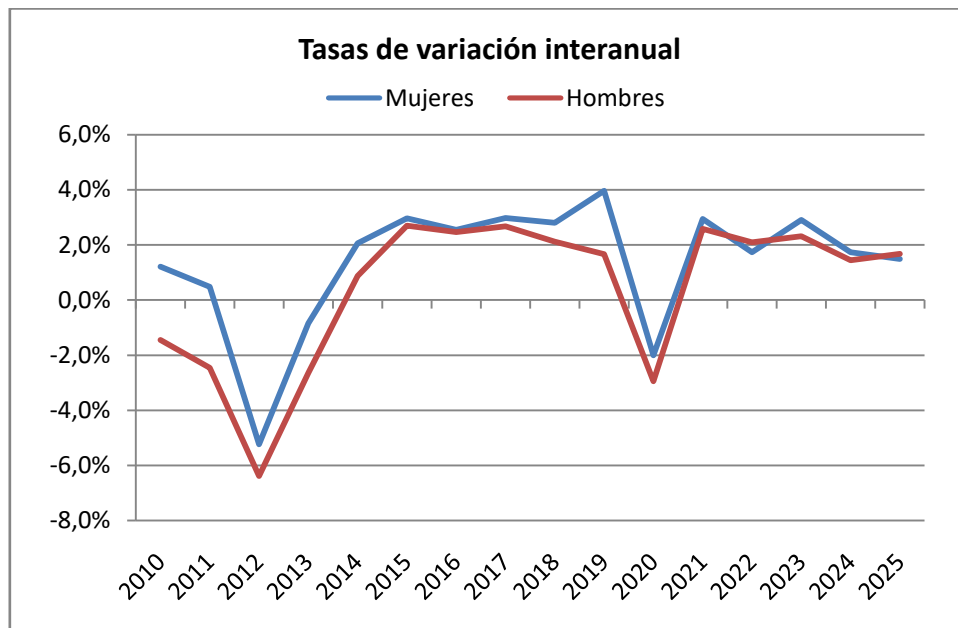
Evolución Mujeres Afiliación media por Regímenes, en País vasco

Mujeres. afiliadas	dic-25	Evo.anual	%	% mujeres	Evolucion
TODOS LOS REGÍMENES	501.689	5.822	1,17%	48,39%	-0,01%
REGIMEN GENERAL	410.296	6.033	1,49%	48,94%	-0,06%
R.G.(S.E.AGRARIO)	268	-40	-12,90%	15,38%	-0,92%
R.G.(S.E. EM. HOGAR)	25.910	-122	-0,47%	95,98%	-0,12%
R.E.AUTONOMOS (NO SETA)	63.558	28	0,04%	38,98%	0,08%
REG.E. AUTONOMOS (SETA)	1.258	-78	-5,83%	37,35%	-0,55%
R.E.MAR(CUENTA AJENA)	328	-4	-1,24%	10,63%	-0,07%
R.E.MAR(C. PROPIA)	71	5	7,07%	30,08%	5,78%
R.E. MINERIA CARBON	0	0	-	-	-

Fuente: Registro afiliación seguridad social.

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). En 2025 el comportamiento de los hombres ha sido ligeramente mejor, en todo caso la evolución continuada ha dado como resultado que las mujeres hayan alcanzado a representar el 48,39% de las personas afiliadas en el régimen general, cuando en 2009 eran el 45,18%.

Tasa de variación interanual



Fuente: Registro afiliación seguridad social.

El empleo público aumenta tanto entre hombres como en mujeres. Entre las mujeres el incremento (2,43%) es numérica y proporcionalmente mayor que entre los hombres (1,7%). El 71,5% del incremento del empleo en el sector público vienen de las mujeres. Entre las mujeres el empleo en el sector público ha aumentado en 2.543 personas, un incremento del 2,43%%, frente a 1.013 hombres, un 1,7% en su caso. En relación al pasado año se han reducido las diferencias entre hombres y mujeres

El empleo público representa el 21,4% del empleo de las mujeres

Entre las mujeres el empleo público representa el 21,4% del empleo de las mujeres (21,13% en 2024 y 20,7% en 2023), de hecho según el registro de la seguridad social el 64,4% del empleo público es realizado por mujeres (64,25% en 2024 y 63,75% en 2023). Entre los hombres el empleo público representa el 11,1%, proporción ligeramente superior a la del que el pasado año. Es decir, según el registro de la seguridad social, continúa creciendo el

peso del empleo público y lo sigue haciendo más entre las mujeres que entre los hombres, pero también entre los hombres crece. Cada vez más el empleo público es refugio del empleo entre las mujeres. Recordad que este dato no es coincidente con EPA.

El 43,7% del incremento afiliativo entre las mujeres en 2025 se ha debido al empleo público. El pasado año fue el 52,55% y en 2023 el 38,14%. En el caso de los hombres el empleo público ha supuesto el 15,65%de su incremento afiliativo, el 10,5% en 2024.

Afiliación Empleo público País Vasco

	Ámbito Territorial	Dic. 2025	Variación anual	% variación	Peso empleo público	Aportación al incremento
Total	Total	166.610	3.556	2,18%	16,07%	28,93%
	ESTATAL	7.943	-83	-1,03%		
	AUTONÓMICO	117.471	3.190	2,79%		
	LOCAL	41.195	449	1,10%		
Mujer	Total	107.299	2.543	2,43%	21,39%	43,68%
	ESTATAL	4.058	-33	-0,81%		
	AUTONÓMICO	80.944	2.231	2,83%		
	LOCAL	22.298	345	1,57%		
Varón	Total	59.310	1.013	1,74%	11,08%	15,65%
	ESTATAL	3.885	-50	-1,26%		
	AUTONÓMICO	36.528	959	2,70%		
	LOCAL	18.897	104	0,55%		

Fuente: Registro afiliación seguridad social.

Las mujeres aumentan proporcionalmente menos la afiliación, pero este año a partir de los 50 años crece proporcionalmente más la afiliación entre las mujeres.

Entre los varones hasta los 20 años la afiliación ha crecido en 2025 un 10,5%, un 31%, desde el 2019, previo a la crisis de la pandemia. Entre las mujeres ha sido un 4,9% y un 26,6% respectivamente.

Incremento afiliativo por sexo y edad

Incremento afiliativo en 2025	Mujeres	Hombres
Total Edad	1,2%	1,2%
Entre 16 y 19 años	4,9%	10,5%
Entre 20 y 24 años	6,1%	6,3%
Entre 25 y 29 años	5,7%	5,3%
16-30 años	5,8%	6,0%
Entre 30 y 34 años	2,0%	3,3%
Entre 35 y 39 años	-1,6%	-1,0%
Entre 40 y 44 años	-3,4%	-3,2%
Entre 45 y 49 años	-2,3%	-2,6%
Entre 50 y 54 años	2,5%	2,1%
Entre 55 y 59 años	1,6%	1,7%
Entre 60 y 64 años	3,9%	3,2%
Más de 64 años	10,7%	9,9%
Más de 60	5,0%	4,2%

Fuente: Registro afiliación seguridad social.

En las edades más tempranas los varones tienen mayor incremento afiliativo, pero a partir de los 50 esto cambia. A partir de los 50, especialmente a partir de los 60, el incremento afiliativo es mayor entre las mujeres.

En el grupo de edad mayor de 60 años, las mujeres han aumentado su afiliación un 44% desde 2019 y un 5% en 2025. Entre los hombres 33,2% y 4,2% respectivamente.

Afiliación media de mujeres por tramo de edad

Afi. Med. Mujeres	dic-25	Evo.anual	%	Evo.2019	%
Total Edad	501.689	5.822	1,2%	32.874	7,0%
Entre 16 y 19 años	3.632	171	4,9%	1.130	45,2%
Entre 20 y 24 años	26.207	1.515	6,1%	7.684	41,5%
Entre 25 y 29 años	40.402	2.191	5,7%	5.936	17,2%
Entre 30 y 34 años	43.122	856	2,0%	-180	-0,4%
Entre 35 y 39 años	48.028	-788	-1,6%	-8.480	-15,0%
Entre 40 y 44 años	60.093	-2.123	-3,4%	-13.637	-18,5%
Entre 45 y 49 años	76.737	-1.799	-2,3%	3.086	4,2%
Entre 50 y 54 años	77.945	1.920	2,5%	10.795	16,1%
Entre 55 y 59 años	66.203	1.031	1,6%	8.232	14,2%
Entre 60 y 64 años	49.029	1.855	3,9%	14.188	40,7%
Más de 64 años	10.289	993	10,7%	4.119	66,8%

Fuente: Registro afiliación seguridad social.

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 afiliación 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.

Comparativa territorial de la tasa de temporalidad y tasa parcialidad

Afiliación media	Afiliación con contrato indefinido			Afiliación con jornada parcial		
2025	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Estado	82,7%	73,2%	78,1%	12,18%	25,60%	18,76%
Euskadi	78,78%	66,31%	72,67%	11,73%	25,00%	18,23%

Fuente: Registro afiliación seguridad social.

La afiliación con contrato temporal aumenta más 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 1,3% (2,2% en 2024 y 4,4% en 2023) es inferior a la de los 1,6% (+1,97% en 2024 y +4,52% en 2023). Entre las mujeres el pasado año ya comenzó a crecer la afiliación con contrato temporal. Lo hizo menos que la indefinida. En 2025, aunque el número de personas con contrato indefinido aumente más que las que contratación temporal, proporcionalmente ha aumentado más. Este hecho también se ha producido entre los hombres.

2024 finalizó con 3.579 mujeres más afiliadas con contrato indefinido y con 5.273 hombres más. El crecimiento de los hombres ha resultado mayor tanto en número como proporcionalmente. Sin embargo la afiliación de mujeres con contrato no fijo aumentó en 2.454, un 1,8%, mientras la de los varones este año también aumenta en 1.783 que proporcionalmente representa un 2%.

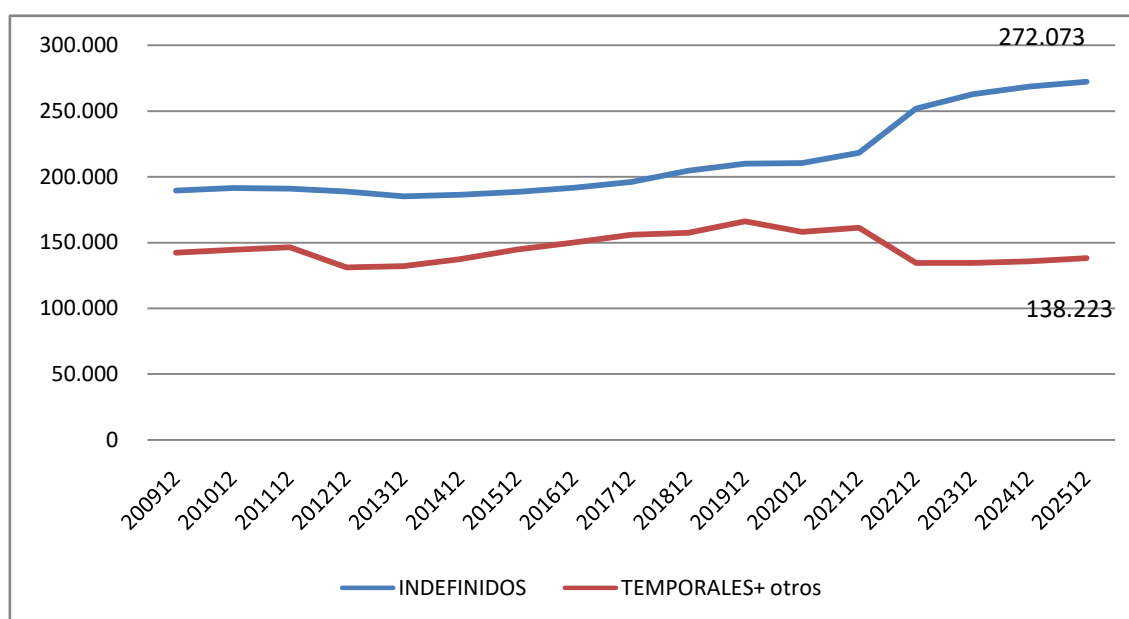
Desde 2019 previo a la reforma y la pandemia la afiliación contrato indefinido crece proporcionalmente más entre las mujeres (+29,6%) que entre los hombres (28,1%) aunque no en número, pero la afiliación temporal y otros desciende menos tanto en número como en proporción. Sin embargo con la parcialidad 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.

Evolución de la afiliación según contrato y sexo

		2025	2025%	Evol. anual	%	Evo. 2019	%
mujeres	INDEFINIDO	272.073	66,31%	3.579	1,3%	62.095	29,57%
	TEMPORAL	138.223	33,69%	2.454	1,8%	-28.032	-16,86%
	T.COMPLETO	230.808	56,25%	116	0,1%	24.605	11,93%
	T.PARCIAL	102.589	25,00%	707	0,7%	-6.350	-5,83%
	Total	410.296	100,00%				
Varón	INDEFINIDO	337.163	78,78%	5.273	1,59%	73.937	28,09%
	TEMPORAL	90.845	21,22%	1.783	2,00%	-44.992	-33,12%
	T.COMPLETO	333.747	77,98%	3.657	1,11%	24.046	7,76%
	T.PARCIAL	50.193	11,73%	2.535	5,32%	-122	-0,24%
	Total	428.008	100,00%				

Fuente: Registro afiliación seguridad social.

Evolución afiliación de las mujeres según tipo de contrato



Fuente: Registro afiliación Seguridad Social.

Fruto de esta evolución la proporción de contratación indefinida aumenta menos que la temporal tanto en hombres como en mujeres, pero la diferencia

de proporción de afiliados indefinido entre hombres y mujeres se ha acrecentado ligeramente y se sitúa en -12,46 puntos respecto a los hombres.

El incremento de la afiliación a jornada parcial entre las mujeres se modera y de incrementa entre los hombres por lo que reducen las diferencias de parcialidad entre hombres y mujeres.

La afiliación con jornada temporal de las mujeres ha continuado aumentando aunque mucho menos que su afiliación a jornada completa y menos que entre los hombres aumentado, por ello las diferencias entre hombres y mujeres afiliadas en el régimen general de la seguridad social en relación al tiempo parcial, al contrario que la temporalidad, se ha reducido ligeramente. Las mujeres afiliadas continúan teniendo una tasa de parcialidad (25%) de más del doble que los hombres (11,73%), más de 13 puntos de diferencia.

Comparativa de contratos por sexo

	2024			2025		
	Mujeres	Hombres	M-H	Mujeres	Hombres	M-H
INDEFINIDO	66,42%	78,84%	-12,43p.p	66,31%	78,78%	-12,46 p.p
TEMPORAL	33,58%	21,16%	12,43 p.p	33,69%	21,22%	12,46 p.p
T.COMPLETO	57,06%	78,42%	-21,35 p.p	56,25%	77,98%	-21,72 p.p
T.PARCIAL	25,20%	11,32%	13,88 p.p	25,00%	11,73%	13,28 p.p

Fuente: Registro afiliación seguridad social.

Desde 2019 hay 34.264 mujeres afiliadas en el régimen general de la Seguridad Social pero hay 62.095 mujeres más afiliadas en la seguridad social con algún contrato de duración indefinida, un incremento del 29,57%. Por el contrario hay 28.032 mujeres menos con contrato temporal u “otros”, un -16,86%. Desde 2019 la afiliación de mujeres con jornada completa aumenta un 11,93% y la parcial disminuye un -5,83%.

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

	2025	2025%	Evol. anual	%	Evo. 2019	%
TODAS LAS MODALIDADES	410.296	100,00%	6.033	1,49%	34.064	9,05%
INDEFINIDO-T. Completo	177.892	43,36%	3.462	1,98%	33.411	23,12%
INDEFINIDO-T. Parcial	75.665	18,44%	780	1,04%	21.230	39,00%
INDEFINIDO-Fijos Discontinuos	18.516	4,51%	-663	-3,46%	7.454	67,39%
TEMPORAL-T. Completo	52.916	12,90%	-3.346	-5,95%	-8.805	- 14,27%
TEMPORAL-T. Parcial	26.924	6,56%	-73	-0,27%	-27.581	- 50,60%
APREND., FORMACIÓN Y PRÁCT.	1.661	0,40%	-147	-8,14%	-1.878	- 53,07%
OTROS(*)	56.722	13,82%	6.020	11,87%	10.232	22,01%
TOT. INDEFINIDO	272.073	66,31%	3.579	1,33%	62.095	29,57%
EVENTUAL+OTROS	138.223	33,69%	2.454	1,81%	-28.032	- 16,86%
T. COMPLETO	230.808	56,25%	116	0,05%	24.605	11,93%
T. PARCIAL	102.589	25,00%	707	0,69%	-6.350	-5,83%

Fuente: Registro afiliación seguridad social.

El 43,36% de las mujeres afiliadas en el Régimen general de la seguridad social tienen un contrato indefinido a tiempo completo (43,15% en 2024 y 42,7% en 2023). Las mujeres tan sólo representan el 37,65% de la afiliación de esta modalidad (37,4% en 2024). Sin embargo representan el 69,24% y el 67,48% en las modalidades de indefinido a tiempo parcial y fijos discontinuos respectivamente (70,41% y el 68,15% en 2024 70,8% y el 66,6% en 2023).

Comparado con 2024 supone una nueva mejoría como ya ocurriera en los años anteriores, 2024 y 2023. Del conjunto de modalidades indefinidas las mujeres representan el 44,66% (44,72 en 2024 y 44,7% en 2023). El 66,31% de las mujeres afiliadas tienen algún tipo de contrato indefinido frente al

66,42% en 2024, 66.1% en 2023 y 65,2% en 2022. En 2025 se ha reducido la proporción.

El 67,15 da la afiliación con jornada parcial recae sobre las mujeres (68,13% en 2024 y 68,5% en 2023) y supone el 25% de la afiliación entre las mujeres. En este sentido se produce una ligera mejora en la medida que en 2024 representaba el 25,2%, 26% en 2023.

Evolución del peso y proporción de las mujeres en la afiliación según tipo de contrato y jornada

	2024	2024%	% mujeres	2025	2025%	% mujeres en 2025
TODAS LAS MODALIDADES	404.263	100,00%	48,99%	410.296	100,00%	48,94%
INDEFINIDO-T. Completo	174.430	43,15%	37,44%	177.892	43,36%	37,65%
INDEFINIDO-T. Parcial	74.885	18,52%	70,41%	75.665	18,44%	69,24%
INDEFINIDO-Fijos Discontinuos	19.179	4,74%	68,15%	18.516	4,51%	67,48%
TEMPORAL-T. Completo	56.262	13,92%	59,29%	52.916	12,90%	57,49%
TEMPORAL-T. Parcial	26.997	6,68%	62,51%	26.924	6,56%	61,90%
APREND., FORMACIÓN Y PRÁCT.	1.808	0,45%	34,41%	1.661	0,40%	33,97%
OTROS(*)	50.702	12,54%	62,22%	56.722	13,82%	63,99%
TOT. INDEFINIDO	268.495	66,42%	44,72%	272.073	66,31%	44,66%
EVENTUAL+OTROS	135.768	33,58%	60,39%	138.223	33,69%	60,34%
T. COMPLETO	230.692	57,06%	41,14%	230.808	56,25%	40,88%
T. PARCIAL	101.882	25,20%	68,13%	102.589	25,00%	67,15%

Fuente: Registro afiliación seguridad social.

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.

Afiliados en Régimen general por sección de actividad y tipo contrato.

Estado

Datos para el conjunto del Estado.2025	Con contrato indefinido		
Diciembre 2025	Varón	Mujer	Total (2)
Total secciones actividad	82,67%	73,24%	78,05%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	89,14%	87,32%	88,73%
Industrias extractivas	95,60%	93,99%	95,39%
Industria manufacturera	93,14%	92,92%	93,08%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	97,75%	97,28%	97,62%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	86,24%	82,69%	85,47%
Construcción	94,90%	93,49%	94,73%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	93,66%	90,55%	92,05%
Transporte y almacenamiento	92,70%	90,15%	92,08%
Hostelería	92,99%	91,72%	92,28%
Información y comunicaciones	95,39%	93,35%	94,67%
Actividades financieras y de seguros	96,56%	96,88%	96,73%
Actividades inmobiliarias	96,40%	96,55%	96,49%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	91,00%	91,20%	91,11%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	79,52%	81,92%	80,82%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	18,65%	21,59%	20,17%
Educación	50,80%	50,73%	50,75%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	46,36%	48,23%	47,83%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	84,04%	88,14%	85,87%
Otros servicios	83,22%	90,79%	88,02%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	96,41%	95,57%	96,15%
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	96,85%	96,13%	96,41%

Fuente: Registro afiliación seguridad social

Contratación

Mejora la proporción de contratos indefinidos pero caen los contratos a jornada completa.

La contratación acumulada en 2025 asciende a 758.341 contratos en el País Vasco contando los contratos iniciales y las conversiones a indefinidos. Esto ha supuesto un incremento de +8.649 contratos más en comparación al cierre de 2024, un +1,2%.

En el total de las contrataciones realizadas, el número de contratos indefinidos han aumentado un 1,8% y los contratos temporales un 1%, lo cual supone una clara mejoría que además cambia la evolución que se produjo en 2024 con una pérdida de contratos indefinidos, pero se debe advertir que en volumen los contratos temporales (+5.530) sigue aumentando en mayor número que los indefinidos (+3.119).

Los contratos a jornada parcial han aumentado un 5,8%, habiéndose celebrado 15.668 contratos más que el pasado año, mientras el número de contratos a jornada completa se ha reducido en -7.019, una caída del -1,5%.

Evolución de la contratación por duración y jornada

Acumulado 2025	Contratos	Peso	Saldo	Evo.
Indefinidos	176.637	23,3%	3.119	1,8%
Temporales	581.704	76,7%	5.530	1,0%
Jornada parcial	284.321	37,5%	15.668	5,8%
Jornada completa	474.020	62,5%	-7.019	-1,5%
Total	758.341	100,0%	8.649	1,2%

Fuente: Lanbide

Mejor evolución entre las mujeres. Mayor incremento de contratación indefinida pero también con un fuerte incremento de contratos a jornada parcial.

Entre las mujeres el número de contratos ha crecido (+4.379) ligeramente por encima de entre los hombres (+4.270) prácticamente igual en proporción (+1,2%), pero ha aumentado el número de contratos de duración indefinida (+3.146, +3,9%) a diferencia de los hombres (-27 contratos indefinidos).

Se han celebrado un total de 387.227 contratos entre las mujeres, de los cuales 84.183 han sido indefinidos, 3.146 más que en 2024 que suponen el 21,8% de la contratación entre las mujeres. Entre los hombres a pesar del descenso representa el 24,8%.

Evolución de la contratación de la mujer por duración y jornada

Mujeres 2025	Contratos	Peso	Saldo	Evo.
Indefinidos	84.483	21,8%	3.146	3,9%
Temporales	302.744	78,2%	1.233	0,4%
Jornada parcial	184.764	47,7%	8.155	4,6%
Jornada completa	202.463	52,3%	-3.776	-1,8%
Total	387.227	100,0%	4.379	1,1%

Fuente: Lanbide

La proporción de mujeres con contrato indefinido ha aumentado respecto al pasado año, pasan del 21,25 al 21,8%. En 2024 se perdieron 2,46 puntos. Por un lado se mejora la tendencia del paso año, pero estamos por debajo del 23,7% que se produjo en 2023. Entre los hombres sin embargo desciende del 25,1% en 2024 al 24,8% en 2025

El 47,8% de los contratos indefinidos lo son a mujeres (46,8% en 2024). Las mujeres han firmado el 51, 06 de los contratos celebrados, pero sólo firman el 47,83% de los contratos indefinidos.

Evolución de la proporción de contratos según duración

Acumulado Mujeres	TOTAL	INDEFINIDOS *	% indefinidas	TEMPORALES	% S / TOTAL	% mujeres. Total	% mujeres. Indefinidos
2025	387.227	84.483	21,82%	302.744	78,18%	51,06%	47,83%
2024	382.848	81.337	21,25%	301.511	78,75%	51,07%	46,88%
Saldo anual	4.379	3.146	0,57	17.483	-0,57		
%	1,14%	3,87%		5,80%			

Fuente: Lanbide

También aumentan los contratos con jornada a tiempo parcial. Mayoría mujeres

El mayor incremento en contratación se produce en modalidades de contratación con jornada parcial. En 2025 la contratación a jornada parcial ha aumentado un 5,8%

En el caso de las mujeres 184.764 contratos a mujeres lo han sido a jornada parcial, lo que supone el 47,7% de toda la contratación de mujeres, son 8.155 más que en 2024, un incremento del 4,6%. Entre los hombres el número de contratos a jornada parcial ha aumentado más que entre las mujeres pero representan el 26,8% de su contratación.

La contratación a jornada parcial aumenta entre las mujeres un 4,6%, pero desciende el número de contratos a jornada completa (-3.776, -1,8%).

Entre los hombres la contratación a tiempo parcial ha aumentado (+7.513 contratos, un 8,2%) y también se mantiene el número a la baja de los contratos a jornada completa (-3.243, -1,2%).

Evolución de contratos según duración, jornada y sexo

Evolución contratos 2025	Hombres	%	Mujeres	%
Indefinidos	-27	0,0%	3.146	3,9%
Temporales	4.297	1,6%	1.233	0,4%
Jornada parcial	7.513	8,2%	8.155	4,6%
Jornada completa	-3.243	-1,2%	-3.776	-1,8%
Total	4.270	1,2%	4.379	1,1%

Fuente: Lanbide

La proporción de contratación indefinida entre las mujeres es 3 puntos inferior a la de los hombres. La proporción de contratos indefinidos entre las mujeres ha aumentado al 21,8%, 0,57 puntos más que el año anterior. Entre los hombres desciende hasta el 24,8%, pero sigue siendo 3 puntos superior a la de las mujeres.

El 65% de los contratos a jornada parcial son realizados por mujeres. En el caso de la jornada la contratación a jornada parcial de las mujeres supone el 47,7% frente al 26,8% entre los hombres

Distribución de los contratos según duración, jornada y sexo

Acumulado Contratos 2025	Hombres	%	Mujeres	%
Indefinidos	92.154	24,8%	84.483	21,8%
Temporales	278.960	75,2%	302.744	78,2%
Jornada parcial	99.557	26,8%	184.764	47,7%
Jornada completa	271.557	73,2%	202.463	52,3%
Total	371.114	100,0%	387.227	100,0%

Fuente: Lanbide

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.

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 cada sexo en las distintas ramas se observa que en todas, menos en 5 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 observa que igualmente en casi todas las ramas las mujeres tienen una mayor proporción de contratos parciales. Pero es destacable que respecto al pasado año en algunas ramas la parcialidad es ahora mayor entre los hombres , es el caso de educación.

Distribución de la contratación estatal por duración, jornada y sexo

Contratos Acumulado	Contratos Temporales			Contratos a Jornada Parcial		
2025	Mujeres%	Hombres%	M-H	Mujeres %	Hombres%	M-H
A Agricultura, ganadería, caza, silvicultura, pesca	78,48%	73,88%	4,60	5,62%	1,31%	4,30
B Industrias extractivas	6,25%	46,02%	- 39,77	0,00%	4,42%	-4,42
C Industrias manufactureras	85,90%	82,61%	3,29	10,73%	5,94%	4,79
D Suministro energía	68,46%	38,60%	29,87	70,00%	28,07%	41,93
E Suministro agua	69,39%	86,62%	- 17,23	22,12%	24,30%	-2,18
F Construcción	38,10%	34,51%	3,59	30,73%	9,87%	20,87
G Comercio, reparación, vehículos motor, ...	76,04%	70,38%	5,66	57,16%	34,45%	22,72
H Transporte y almacenamiento	85,71%	80,20%	5,51	23,23%	23,91%	-0,68
I Hostelería	71,70%	59,86%	11,84	70,32%	60,68%	9,64
J Información y comunicaciones	93,52%	90,62%	2,90	6,33%	4,53%	1,80
K Actividades financieras y seguros	67,10%	66,71%	0,39	24,61%	19,14%	5,47
L Actividades inmobiliarias	45,42%	42,77%	2,66	42,43%	28,30%	14,13
M Actividades profesionales científicas y técnicas	56,09%	51,86%	4,23	32,30%	18,81%	13,49
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	85,77%	79,16%	6,61	62,59%	39,79%	22,81
O Administración pública	94,68%	94,51%	0,17	30,43%	21,91%	8,52
P Educación	86,78%	81,08%	5,69	47,83%	49,29%	-1,46
Q Actividades sanitarias y serv. sociales	90,57%	89,95%	0,62	41,52%	31,02%	10,51
R Actividades artísticas, recreativas	66,54%	78,78%	- 12,25	43,18%	36,89%	6,29
S Otros servicios	67,43%	73,13%	-5,70	55,39%	43,27%	12,12
T Actividades de los hogares	18,42%	24,75%	-6,33	68,10%	57,16%	10,95
U Actividades organicones y org. extraterritoriales	86,67%	85,71%	0,95	43,33%	19,05%	24,29

Fuente: Lanbide

El número de mujeres contratadas ha aumentado más que entre los hombres pero se continúa contratando a más hombres.

En 2025 se han realizado 8.649 contratos más y se han contratado a 5.379 personas más hasta un total de 280.619 personas. De ellas 135.845 han sido mujeres, 3.895 más que en 2024.

El número de mujeres contratadas ha aumentado en número (+3.895) y proporción (+3%) más que entre los hombres (+1484,+1%).

A pesar de esta evolución en 2025 se ha contratado a más hombres (144.774) que mujeres (135.845). El 51,6% de las personas contratadas son hombres.

124.159 personas, el 44,2%, han sido contratadas en alguna modalidad de contratación indefinida, de ellas 57.563 han sido mujeres, son un saldo de +1.975 más que en 2024, un incremento de +3,6%. El 42,4% de las mujeres contratadas lo ha sido con modalidad de indefinido. El 46,36% de las personas que han sido contratadas con alguna modalidad de indefinido han sido mujeres.

Entre los hombres desciende el número de personas contratadas con contrato indefinido (-108). A pesar de ello, sigue habiendo más hombres que mujeres contratadas con un contrato indefinido, pero en relación al pasado año el número de mujeres contratadas en modalidad de indefinido ha crecido un 3,6%, mientras que entre los hombres ha descendido (-108, -0,2%).

El número de personas contratadas con modalidad temporal también ha crecido más entre las mujeres (+2,5%) que entre los hombres (+2,1%). El número de personas contratadas con contrato temporal ha resultado en 2025 muy parejo entre hombres y mujeres, pero entre las mujeres representan el 57,5% y entre los hombres el 54%.

Evolución contractual

Acumulado 2025		Personas Contratadas	Peso	Rotación	Evo	%
Total	Indefinidos	124.159	44,2%	1,42	1.867	1,5%
	Temporales	156.460	55,8%	3,72	3.512	2,3%
	Jornada parcial	101.247	36,1%	2,81	8.080	8,7%
	Jornada completa	179.372	63,9%	2,64	-2.701	- 1,5%
	Total	280.619	100,0%	2,70	5.379	2,0%
Mujeres	Indefinidos	57.563	42,4%	1,47	1.975	3,6%
	Temporales	78.282	57,6%	3,87	1.920	2,5%
	Jornada parcial	64.673	47,6%	2,86	5.208	8,8%
	Jornada completa	71.172	52,4%	2,84	-1.313	- 1,8%
	Total	135.845	100,0%	2,85	3.895	3,0%
Hombres	Indefinidos	66.596	46,0%	1,38	-108	- 0,2%
	Temporales	78.178	54,0%	3,57	1.592	2,1%
	Jornada parcial	36.574	25,3%	2,72	2.872	8,5%
	Jornada completa	108.200	74,7%	2,51	-1.388	- 1,3%
	Total	144.774	100,0%	2,56	1.484	1,0%

Fuente: Lanbide

La rotación contractual, número de contratos por persona ha crecido en 2025 a pesar de haberse incrementado más el número de contratos y de personas contratadas con modalidad de indefinido. Este incremento de la rotación se ha producido entre los hombres, pero no entre las mujeres.

Lo que si se aprecia es que la rotación entre las mujeres decrece muy ligeramente entre las contratadas con contrato temporal a jornada parcial.

Evolución contrato por sexo

Evolución personas 2025	Hombres	%	Rotación	Mujeres	%	Rotación
Indefinidos	-108	-0,2%	0,00	1.975	3,6%	0,00
Temporales	1.592	2,1%	-0,02	1.920	2,5%	-0,08
Jornada parcial	2.872	8,5%	-0,01	5.208	8,8%	-0,11
Jornada completa	-1.388	-1,3%	0,00	-1.313	-1,8%	0,00
Total	1.484	1,0%	0,00	3.895	3,0%	-0,05

Fuente: Lanbide

Con todo, la situación de las mujeres sigue siendo, a pesar de esta mejor evolución en 2025, peor que la de los hombres. De todas las mujeres contratadas en 2025 el 42,4% lo fueron con contrato indefinido, mientras que entre los hombres lo fue el 46%. Igualmente del total de mujeres contratadas, el 52,4% lo fue con jornada parcial, mientras que entre los hombres lo son el 25,3%. Los niveles de rotación de las mujeres son superiores a los de los hombres en todas las categorías.

Comparativa de la contratación por sexo

Personas Contratadas 2025	Hombres	%	Rotación	Mujeres	%	Rotación
Indefinidos	66.596	46,0%	1,38	57.563	42,4%	1,47
Temporales	78.178	54,0%	3,57	78.282	57,6%	3,87
Jornada parcial	36.574	25,3%	2,72	64.673	47,6%	2,86
Jornada completa	108.200	74,7%	2,51	71.172	52,4%	2,84
Total	144.774	100,0%	2,56	135.845	100,0%	2,85

Fuente: Lanbide

Modalidades de contratos

Contratos indefinidos. Peor calidad de contratación indefinida

La evolución de la jornada parcial hace que la calidad de la contratación indefinida sea peor que hace un año. Disminuye el número de contratos a jornada completa y aumenta el indefinido a jornada parcial y muy ligeramente el fijo discontinuo.

En el caso de las mujeres la contratación indefinida a jornada completa disminuye un -6,45%, mientras aumenta un +13,65% la indefinida a jornada parcial y un +2,84% el fijo discontinuo.

Solo el 35,9% de los contratos indefinidos a tiempo completo se realiza a mujeres, mientras acumulan el 64,15% de los indefinidos a jornada parcial

Dentro de la contratación indefinida las mujeres continúan teniendo un mayor peso en los indefinidos a tiempo parcial que en tiempo completo. El 46,85% de los contratos indefinidos realizados a mujeres lo son a jornada parcial y solo el 34,9% lo es a jornada completa, 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 18,25% de la contratación indefinida de las mujeres (17,9% en 2024).

Contratos temporales. Peor calidad de contratación temporal

Entre las mujeres los contratos temporales prácticamente se reparten por igual entre los de jornada completa (52%) y los de tiempo parcial (48%). En 2025 ha descendido el número de contratos a jornada completa y aumentado los de jornada parcial.

Entre los hombres también han aumentado los contratos parciales a jornada parcial y descendió a jornada completa, pero aun así el 72,2% de los contratos temporales de los hombres lo son a jornada completa.

Evolución de la contratación por duración y jornada según sexo.

	Acumulado 2025			SALDO INTERANUAL			VARIACIÓN INTERANUAL		
	hombres	mujeres	Total	hombres	mujeres	Total	hombres	mujeres	Total
Total	371.114	387.227	758.341	4.217	4.351	8.568	1,16%	1,14%	1,15%
Indefinido	92.154	84.483	176.637	-27	3.146	3.119	-0,03%	3,87%	1,80%
Indefinido Tiempo completo	52.604	29.490	82.094	-1.815	-2.033	-3.848	-3,34%	-6,45%	-4,48%
Indefinidos Fijos discontinuos	17.430	15.416	32.846	257	425	682	1,50%	2,84%	2,12%
Indefinido Tiempo parcial	22.120	39.577	61.697	1.531	4.754	6.285	7,44%	13,65%	11,34%
Temporal	278.960	302.744	581.704	4.244	1.205	5.449	1,56%	0,41%	0,96%
Temporal Tiempo completo	201.523	157.557	359.080	-1.685	-2.168	-3.853	-0,83%	-1,36%	-1,06%
Temporal Tiempo parcial	77.437	145.187	222.624	5.929	3.373	9.302	8,37%	2,40%	4,40%
Tiempo completo	271.557	202.463	474.020	-3.243	-3.776	-7.019	-1,18%	-1,83%	-1,46%
Tiempo parcial	99.557	184.764	284.321	7.460	8.127	15.587	8,16%	4,62%	5,83%

Fuente: Lanbide

Tanto en la contratación indefinida como en la temporal la contratación a tiempo parcial aumenta mientras disminuyen los contratos a jornada completa. Porcentualmente la caída de los contratos a tiempo completo es mayor entre las mujeres tanto en la indefinida como en la temporal.

Sin embargo el incremento de los contratos a jornada parcial es proporcionalmente mayor entre los hombres por el fuerte incremento de los contratos temporales a tiempo parcial han experimentado.

En 2025 la peor evolución de la parcialidad contractual ha vuelto a afectar 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.

Evolución de la contratación por modalidad según sexo

	Acumulado 2025			SALDO INTERANUAL			VARIACIÓN INTERANUAL		
Contratación	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
100 INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO	44.295	25.128	69.423	-482	-1.670	-2.152	-1,1%	-6,2%	-3,0%
109 CONVERSIÓN A TIEMPO COMPLETO CON BONIFICACIÓN	915	438	1.353	-29	-8	-37	-3,1%	-1,8%	-2,7%
130 INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO PERSONAS CON DISCAPACIDAD	158	75	233	-10	-16	-26	-6,0%	-17,6%	-10,0%
139 CONVERSIÓN A TIEMPO COMPLETO PERSONAS CON DISCAPACIDAD	38	30	68	5	13	18	15,2%	76,5%	36,0%
150 INDEFINIDO A TIEMPO COMPLETO BONIFICADO	166	99	265	-29	-7	-36	-14,9%	-6,6%	-12,0%
189 CONVERSIÓN A TIEMPO COMPLETO SIN BONIFICACIÓN	7.032	3.720	10.752	-1.270	-345	-1.615	-15,3%	-8,5%	-13,1%
200 INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL	20.250	36.123	56.373	1.557	4.943	6.500	8,3%	15,9%	13,0%
209 CONVERSIÓN A TIEMPO PARCIAL CON BONIFICACIÓN	51	74	125	-13	-12	-25	-20,3%	-14,0%	-16,7%
230 INDEFINIDO A TIEMPO PARCIAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD	67	75	142	0	1	1	0,0%	1,4%	0,7%
239 CONVERSIÓN A TIEMPO PARCIAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD	12	7	19	4	-3	1	50,0%	-30,0%	5,6%
250 INDEFINIDO A	47	72	119	-12	-35	-47	-20,3%	-32,7%	-28,3%

TIEMPO PARCIAL BONIFICADO									
289 CONVERSIÓN A TIEMPO PARCIAL SIN BONIFICACIÓN	1.693	3.226	4.919	-5	-140	-145	-0,3%	-4,2%	-2,9%
300 FIJO DISCONTINUO	17.062	15.010	32.072	323	470	793	1,9%	3,2%	2,5%
309 CONVERSIÓN A FIJO DISCONTINUO CON BONIFICACIÓN	2	2	4	-7	-1	-8	-77,8%	-33,3%	-66,7%
330 FIJO DISCONTINUO PERSONAS CON DISCAPACIDAD	9	14	23	-3	2	-1	-25,0%	16,7%	-4,2%
350 FIJO DISCONTINUO BONIFICADO	23	17	40	-27	-15	-42	-54,0%	-46,9%	-51,2%
389 CONVERSIÓN A FIJO DISCONTINUO SIN BONIFICACIÓN	334	373	707	-29	-31	-60	-8,0%	-7,7%	-7,8%
401 OBRA O SERVICIO A TIEMPO COMPLETO	-	-	-	-	-	-	-	-	-
402 EVENTUAL A TIEMPO COMPLETO CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	139.011	86.112	225.123	-2.767	-4.903	-7.670	-2,0%	-5,4%	-3,3%
404 PERSONAL INVESTIGADOR PREDOCTORAL EN FORMACIÓN	180	198	378	-42	-46	-88	-18,9%	-18,9%	-18,9%
405 MEJORA OCUPABILIDAD Y INSERCIÓN LABORAL/FOMENTO EMPLEO AGRARIO.T.COMPLETO	633	437	1.070	15	-41	-26	2,4%	-8,6%	-2,4%
406 TEMPORAL. T COMPLETO VINCULADO PROGRAMAS FONDOS EUROPEOS	83	52	135	19	-2	17	29,7%	-3,7%	14,4%
407 TEMPORAL T COMPLETO ARTÍSTICO	26.321	17.733	44.054	4.756	4.207	8.963	22,1%	31,1%	25,5%
410 INTERINIDAD A TIEMPO COMPLETO	30.032	50.266	80.298	-829	-1.114	-1.943	-2,7%	-2,2%	-2,4%
412 ACCESO PERSONAL INVESTIGADOR	87	80	167	-16	-2	-18	-15,5%	-2,4%	-9,7%

DOCTOR SISTEMA ESPAÑOL CIENCIA, TECNOLOGÍA INNOVACIÓN									
413 DEPORTISTAS PROFESIONALES A TIEMPO COMPLETO	329	115	444	142	45	187	75,9%	64,3%	72,8%
420 CONTRATOS TIEMPO COMPLETO ACCESO SISTEMA DE CIENCIA Y TÉCNOLOGÍA	1.995	968	2.963	-203	-101	-304	-9,2%	-9,4%	-9,3%
421 FORMACIÓN	1.281	478	1.759	-85	-146	-231	-6,2%	-23,4%	-11,6%
430 TEMPORAL A TIEMPO COMPLETO PERSONAS CON DISCAPACIDAD	692	386	1.078	67	56	123	10,7%	17,0%	12,9%
441 RELEVO A TIEMPO COMPLETO	106	116	222	-57	-43	-100	-35,0%	-27,0%	-31,1%
452 TEMPORAL T. COMPLETO BONIFICADO EMPRESAS INSERCIÓN	229	199	428	12	25	37	5,5%	14,4%	9,5%
501 OBRA O SERVICIO A TIEMPO PARCIAL	-	-	-	-	-	-	-	-	-
502 EVENTUAL A TIEMPO PARCIAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	55.966	92.351	148.317	2.948	5.100	8.048	5,6%	5,8%	5,7%
505 MEJORA OCUPABILIDAD Y INSERCIÓN LABORAL/FOMENTO EMPLEO AGRARIO.T.PARCIAL	443	447	890	-77	-173	-250	-14,8%	-27,9%	-21,9%
506 TEMPORAL. T. PARCIAL VINCULADO PROGRAMAS FONDOS EUROPEOS	12	16	28	-10	-1	-11	-45,5%	-5,9%	-28,2%
507 TEMPORAL T PARCIAL ARTÍSTICO	4.085	974	5.059	2.980	-48	2.932	269,7%	-4,7%	137,8%
510 INTERINIDAD A TIEMPO PARCIAL	14.541	50.116	64.657	98	-1.326	-1.228	0,7%	-2,6%	-1,9%
513 DEPORTISTAS PROFESIONALES A TIEMPO PARCIAL	350	77	427	120	10	130	52,2%	14,9%	43,8%
520 CONTRATOS TIEMPO PARCIAL	220	292	512	4	-24	-20	1,9%	-7,6%	-3,8%

ACCESO SISTEMA DE CIENCIA Y TECNOLOGIA									
521 CONTRATO FORMACION EN ALTERNANCIA A TIEMPO PARCIAL	53	28	81	-	-	-	-	-	-
530 TEMPORAL A TIEMPO PARCIAL PERSONAS CON DISCAPACIDAD	108	109	217	-5	-17	-22	-4,4%	-13,5%	-9,2%
540 JUBILACIÓN PARCIAL	1.588	608	2.196	-113	25	-88	-6,6%	4,3%	-3,9%
541 RELEVO A TIEMPO PARCIAL	31	83	114	-23	-162	-185	-42,6%	-66,1%	-61,9%
552 TEMPORAL T. PARCIAL BONIFICADO EMPRESAS INSERCIÓN	40	86	126	7	-11	-4	21,2%	-11,3%	-3,1%
990 OTROS CONTRATOS Completa)	544	417	961	-2.697	-103	-2.800	-83,2%	-19,8%	-74,4%
Total	371.114	387.227	758.341	4.270	4.379	8.649	1,2%	1,1%	1,2%

Desempleo INE

En relación al desempleo el INE estima un descenso del paro de 5.400 personas, un 6,2% en el País Vasco un descenso proporcionalmente superior al del conjunto del Estado.

En el Estado el desempleo desciende más entre los hombres que entre las mujeres, pero para el País Vasco el INE ha estimado un incremento del paro entre las mujeres (+7.400, +19%).

Como ya hemos visto el análisis no coincide con los cálculos de Eustat, y se alejan mucho de las cifras que Lanbide nos aporta con el paro registrado, si bien el Servicio Público Vasco de Empleo si estima un crecimiento del paro entre las mujeres, mucho más moderado.

Ine y Lanbide muestran una mala evolución de las mujeres en el paro, mientras Eustat estima una buena evolución, mejor que la de los hombres.

Centrándonos en los datos del Ine y tras esta mala evolución del paro entre las mujeres. Estas pasan a representar el 56,7% (44,7% en 2024) de las personas en paro y su tasa de paro es del 8,74% frente al 6.32 % de los hombres.

Lanbide; 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 51,7% frente al 44,78% entre los hombres.

El INE estima que sólo el 56,7% de las personas en paro en País Vasco son mujeres

La cifra estimada de personas en paro es de 81.800 personas de las cuales 46.400 son mujeres. Dado el aumentado el paro entre las mujeres y su descenso entre los hombres, su proporción sobre el total de personas en paro aumenta pasando de representar el 44,7% al 56,7%, una proporción más acorde a la que señala el paro registrado.

Las mujeres según Eustat, representaron el 47,2% de la población en paro en 2023 en 2024pasaron a representar el 53% y en 2025 tras calcular un descenso representan el 50,5%.

Según Lanbide, las mujeres representan el 58,8% de las personas registradas como paradas, son 61.517 y han aumentado en el año (+269, +0,44%) 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	2025T4	2024T4	2019T4	Evo anual	Saldo 6 años	% Evo anual	% Evo 6 años
Total Estado							
Ambos sexos	2.477,1	2.595,5	3.191,9	-118,4	-714,8	-4,6%	-22,4%
Hombres	1.153,3	1.232,9	1.506,1	-79,6	-352,8	-6,5%	-23,4%
Mujeres	1.323,8	1.362,6	1.685,8	-38,8	-362,0	-2,8%	-21,5%
País Vasco							
Ambos sexos	81,8	87,2	93,3	-5,4	-11,5	-6,2%	-12,3%
Hombres	35,5	48,2	45,4	-12,7	-9,9	-26,3%	-21,8%
Mujeres	46,4	39,0	48,0	7,4	-1,6	19,0%	-3,3%

Fuente: INE

El paro aumenta entre las mujeres entre 20 y 24 años, pero sobre todo en las mujeres 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. No obstante el crecimiento del paro entre las personas de más edad se corrobora con los datos de Lanbide.

Evolución de las mujeres en desempleo según sexo

Mujeres País vasco	2025T4	2024T4	2019T4	Evo anual	Evo 6 años	% Evo anual	% Evo 6 años
Total	46,4	39,0	48,0	7,4	-1,6	19,0%	-3,3%
De 16 a 19 años	0,2	1,8	1,3	-1,6	-1,1	-88,9%	-84,6%
De 20 a 24 años	6,6	3,3	5,0	3,3	1,6	100,0%	32,0%
De 25 a 34 años	7,2	11,8	10,6	-4,6	-3,4	-39,0%	-32,1%
De 35 a 44 años	9,3	10,2	10,2	-0,9	-0,9	-8,8%	-8,8%
De 45 a 54 años	11,6	5,4	13,5	6,2	-1,9	114,8%	-14,1%
55 y más años	11,4	6,5	7,2	4,9	4,2	75,4%	58,3%

Fuente: INE

La tasa de paro de las mujeres es del 8,74%, 2,42 puntos por encima de la de los hombres

En el caso de las mujeres el INE calcula una tasa de paro del 8,74%, 2,42 puntos por encima de la de los hombres, cuestión que, como hemos comentado, contrasta con Eustat, ya que ese instituto estima en 6,6% la tasa de paro de las mujeres y de 6 % en el caso de los hombres. Al menos el paso año la estimación de ambos institutos fue pareja respecto a las mujeres, aunque no compartieran evolución. En 2025 se distancian en evolución y estimación.

A pesar del incremento la evolución muestra unas tasas inferiores a las de 2019, pero con una menor reducción del paro entre las mujeres previo a la crisis sanitaria.

La tasa de paro de las mujeres ya no es la más baja del Estado.

La positiva evolución en el Estado y el incremento del paro entre las mujeres en el País Vasco hace que nuestra tasa de paro entre las mujeres ya no sea la más baja. Hay 4 comunidades con tasas más bajas, aun así la tasa de paro de las mujeres en el País Vasco es 2,5 puntos más baja que en el conjunto del Estado.

Comparativa territorial de las tasas de paro

Tasas de paro 2025T4	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Muj-Homb
Total Nacional	9,93	8,76	11,24	2,48
01 Andalucía	14,66	12,24	17,45	5,21
02 Aragón	7,70	5,71	9,96	4,25
03 Asturias, Principado de	8,42	6,58	10,32	3,74
04 Balears, Illes	7,80	8,01	7,55	-0,46
05 Canarias	12,63	11,15	14,25	3,10
06 Cantabria	6,77	6,33	7,25	0,92
07 Castilla y León	8,36	6,98	9,97	2,99
08 Castilla - La Mancha	12,05	9,45	15,34	5,89
09 Cataluña	8,24	8,19	8,28	0,09
10 Comunitat Valenciana	10,39	8,63	12,41	3,78
11 Extremadura	13,42	10,39	16,91	6,52
12 Galicia	8,26	8,02	8,51	0,49
13 Madrid, Comunidad de	7,04	6,84	7,25	0,41
14 Murcia, Región de	11,06	9,53	12,97	3,44
15 Navarra, Comunidad Foral de	8,10	6,66	9,71	3,05
16 País Vasco	7,50	6,32	8,74	2,42
17 Rioja, La	8,00	7,28	8,77	1,49
18 Ceuta	22,21	16,61	29,35	12,74
19 Melilla	23,00	18,57	28,29	9,72
País Vasco-Estado	-2,43	-2,44	-2,50	

Fuente: INE

Más mujeres que hombres en paro de larga duración a pesar de que el crecimiento del paro se ha producido en el de corta duración.

Según los datos de la EPA, el paro de larga duración apenas representa el 29,2%. En el caso de las mujeres el paro de larga duración se ha reducido hasta el 26,3%, no porque hay disminuido el número de mujeres en paro de larga duración, sino porque estima que todo el crecimiento del paro entre las mujeres es de menos de un año.

Dado que entre los hombres el paro ha disminuido más en el de corta duración que en el de larga duración el paro de larga duración entre los hombres represente el 33%, pero no obstante ahora la mayoría de las personas paradas de larga duración son mujeres. Las mujeres representan el 51% de las personas paradas de larga duración según la estimación de la EPA.

Evolución del paro según duración por sexo

Personas en paro	2025T4	2024T4	2019T4	Evo anual	Evo 6 años	% Evo anual	% Evo 6 años
Ambos sexos	81,8	87,2	93,3	-5,4	-11,5	-6,2%	-12,3%
Corta duración	58,0	61,0	50,4	-3,0	7,6	-4,9%	15,1%
Larga duración	23,9	26,2	43,0	-2,3	-19,1	-8,8%	-44,4%
% Larga	29,2%	30,0%	46,1%	0,0	-0,2	-2,8%	-36,6%
Hombres	35,5	48,2	45,4	-12,7	-9,9	-26,3%	-21,8%
Corta duración	23,8	34,1	22,2	-10,3	1,6	-30,2%	7,2%
Larga duración	11,7	14,1	23,1	-2,4	-11,4	-17,0%	-49,4%
% Larga	33,0%	29,3%	50,9%	0,0	-0,2	12,7%	-35,2%
Mujeres	46,4	39,0	48,0	7,4	-1,6	19,0%	-3,3%
Corta duración	34,2	26,8	28,2	7,4	6,0	27,6%	21,3%
Larga duración	12,2	12,2	19,8	0,0	-7,6	0,0%	-38,4%
% Larga	26,3%	31,3%	41,3%	0,0	-0,1	-15,9%	-36,3%
% Mujeres LD	51,0%	46,6%	46,0%			4,5%	5,0%

Fuente: INE

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.

Según los datos de Lanbide el número de demandantes parados apenas ha descendido en 54 personas, pero mientras que desciende entre los hombres (-215), el paro ha aumentado levemente entre las mujeres (+269)

No sólo entre las personas demandantes paradas, también en el total de personas demandantes aumenta el número de mujeres (+2639) y desciende el de los hombres (-207).

Evolución demandante y demandantes parados por sexo

	Total demandantes			Demandantes parados		
	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total
dic-25	129.919	185.529	315.448	45.914	61.517	107.431
dic-24	130.126	182.890	313.016	46.129	61.248	107.377
Evo	-207	2.639	2.432	-215	269	54
%	-0,16%	1,44%	0,78%	-0,47%	0,44%	0,05%

Fuente: Lanbide

El 58,8% 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 58,8% de las personas registradas como demandantes de empleo en Lanbide y el 57,3% de las personas en paro.

En Lanbide había registradas, 315.464 personas de las cuales 185.538 mujeres. De las registradas 107.434 son personas en paro registrado y de ellas 61.519 son mujeres.

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

Las personas inscritas como paradas representan el 34% del total de demandantes de algún servicio de empleo. Entre las mujeres las inscritas como paradas son el 33,2%, mientras que entre los hombres son el 35,3% Del total de mujeres registradas como demandantes de empleo, sólo una de cada tres está inscrita en la categoría de paro registrado.

Distribución de las demandantes de empleo por sexo

	Registro de Lanbide			Registro de Lanbide			
dic-25	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	%mujeres
Demandantes no parados	70.984	41.428	29.556	22,50%	22,33%	22,75%	58,36%
ERTEs	259	19	240	0,08%	0,01%	0,18%	7,34%
Paro registrado	107.434	61.519	45.915	34,06%	33,16%	35,34%	57,26%
Personas ocupadas	136.787	82.572	54.215	43,36%	44,50%	41,73%	60,37%
	315.464	185.538	129.926	100,00%	100,00%	100,00%	58,81%

Fuente; [open task Lanbide](#)

Un análisis más detallado muestra que entre los demandantes los fijos discontinuos representan el 12%. En el caso de las mujeres representan el 12,4% y es que las mujeres representan el 60,6% de las personas registradas en Lanbide en situación de fijo discontinuo. Por contra apenas el 37,6% de las personas registradas inscritas como pensionistas son mujeres.

Distribución detallada de las demandantes de empleo por sexo

	N			%			
dic-25	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	%mujeres
Demandante de otros servicios	163	103	60	0,1%	0,1%	0,0%	63,2%
Ertes	259	19	240	0,1%	0,0%	0,2%	7,3%
Estudiantes	1.236	696	540	0,4%	0,4%	0,4%	56,3%
Fijos discontinuos	37.926	22.970	14.956	12,0%	12,4%	11,5%	60,6%
Jubilados	10.964	7.092	3.872	3,5%	3,8%	3,0%	64,7%
Otros demandantes	7.325	4.035	3.290	2,3%	2,2%	2,5%	55,1%
Paro registrado	107.434	61.519	45.915	34,1%	33,2%	35,3%	57,3%
Pensionistas	5.627	2.118	3.509	1,8%	1,1%	2,7%	37,6%
Régimen general autónomos agrarios	136.787	82.572	54.215	43,4%	44,5%	41,7%	60,4%
Servicios previos al empleo	881	534	347	0,3%	0,3%	0,3%	60,6%
Suspendidos con intermediación	2.786	1.396	1.390	0,9%	0,8%	1,1%	50,1%
Suspendidos sin intermediación	4.076	2.484	1.592	1,3%	1,3%	1,2%	60,9%
Total demandantes	315.464	185.538	129.926	100,0%	100,0%	100,0%	58,8%

Fuente; open task Lanbide

Más mujeres demandantes y más paradas en 2025

Como viene ocurriendo en los últimos años se han inscrito más mujeres que hombres en Lanbide especialmente como demandantes no paradas, pero si bien el pasado año se redujo más el número de mujeres en paro, en 2025 el paro ha aumentado entre las mujeres y ha descendido entre los hombres.

La cifra de mujeres registradas como paradas en Lanbide alcanza las 61.519 en diciembre de 2025, 270 más que en diciembre de 2024, un leve incremento del 0,4%, pero que rompe la tendencia decreciente de los últimos años.

Evolución de la demanda de empleo por sexo

	Registro de Lanbide			Evolución anual Saldo			Evolución anual %		
Dic. 2025	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre
Demandantes no parados	70.984	41.428	29.556	2.663	1.832	831	3,90%	4,63%	2,89%
ERTEs	259	19	240	163	7	156	169,79%	58,33%	185,71%
Paro registrado	107.434	61.519	45.915	54	270	-216	0,05%	0,44%	-0,47%
Personas ocupadas	136.787	82.572	54.215	-447	535	-982	-0,33%	0,65%	-1,78%
	315.464	185.538	129.926	2.433	2.644	-211	0,78%	1,45%	-0,16%

Fuente; open task Lanbide

Las mujeres inmigrantes son las que más aumentan en el paro

El incremento del paro recae en la personas de origen extranjero, especialmente de las mujeres de origen extranjero.

Evolución de la demanda según nacionalidad y sexo

	Demandantes parados Dic. 2025			Saldo anual		
	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total
Extranjero	8.215	12.910	21.125	108	402	510
Estatad	37.699	48.607	86.306	-323	-133	-456
Total	45.914	61.517	107.431	-215	269	54

Fuente; open task Lanbide

Las personas extranjeras en paro representan el 19,7% del total de personas en paro. Entre las mujeres representan el 21%. Habiendo aumentado 0.6 puntos en 2025.

Evolución del paro por personas extranjera por sexo

	Demandantes parados extranjeros		
	hombre	mujer	total
dic-25	17,9%	21,0%	19,7%
dic-24	17,6%	20,4%	19,2%
Evo	0,3p.p	0,6p.p	0,5p.p

Fuente; open task Lanbide

El paro ha crecido especialmente ente las mujeres mayores de 59 años

Hasta los 25 años hay más hombres que mujeres en paro. Hasta los 30 años hay mayor proporción de hombres en paro que de mujeres. A partir de los 30 hay más proporción de mujeres. En ambos sexos la proporción aumenta la proporción en función de la edad. El paro tienen un alto componente de edad y de hecho el incremento del paro se produce en los estratos de más edad.

Evolución del paro por sexo y edad

	Demandantes parados Dic. 2025			Saldo anual				
	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total	Hom%	Muj%
<20	1.551	965	2.516	163	39	202	3,4%	1,6%
20 a 24	3.556	3.125	6.681	-23	42	19	7,7%	5,1%
25 a 29	3.851	4.819	8.670	92	37	129	8,4%	7,8%
30 a 34	3.459	5.407	8.866	-99	-72	-171	7,5%	8,8%
35 a 39	3.747	6.401	10.148	-202	22	-180	8,2%	10,4%
40 a 44	4.271	6.748	11.019	-325	-54	-379	9,3%	11,0%
45 a 49	5.163	7.201	12.364	-193	11	-182	11,2%	11,7%
50 a 54	5.755	7.432	13.187	28	-102	-74	12,5%	12,1%
55 a 59	6.816	8.889	15.705	-32	138	106	14,8%	14,4%
>59	7.745	10.530	18.275	376	208	584	16,9%	17,1%
Total	45.914	61.517	107.431	-215	269	54	100%	100%

Fuente; open task Lanbide

El dilema del nivel académico

En todas las categorías el número de mujeres es superior al de los hombres.

Según el registro de Lanbide el 54,3% de las personas en paro declaran tener sólo hasta estudios obligatorios, pero entre las mujeres el porcentaje baja al 52,1%. Sin embargo en los gradientes que declaran tener estudios la proporción de mujeres es superior a la de los hombres habiendo una diferencia de 3,6 puntos entre hombres y mujeres entre las personas paradas universitarias. El 13,6% de las mujeres paradas acreditan tener estudios universitarios.

El paro desciende entre las personas con menos estudios y crece entre las que acreditan estudios, aunque sin duda esto es causa de la evolución sociológica de la población.

Evolución del paro registrado por estudios y sexo

	Demat parados Dic. 2025			Saldo anual				
	hombre	mujer	total	hombr e	mujer	total	Hom%	Muje%
Hasta obligatorios	26.310	32.020	58.330	-557	-433	-990	57,3%	52,1%
Bachiller	3.529	4.972	8.501	78	138	216	7,7%	8,1%
FP	11.443	16.178	27.621	106	373	479	24,9%	26,3%
Universitarios	4.632	8.347	12.979	158	191	349	10,1%	13,6%
Total	45.914	61.517	107.431	-215	269	54	100%	100%

Fuente; open task Lanbide

Duración del paro

En términos relativos, en la referencia anual aumenta el paro de corta duración (+570, +1,05%) y disminuye el paro de larga duración (-516, -0,98%). El paro de larga duración representa el 48,77%

El paro de larga duración desciende tanto en hombres como en mujeres, de hecho desciende más entre las mujeres, pero entre las mujeres el paro de corta duración ha aumentado en +586.

Entre los hombres el paro de larga duración representa el 44,78%, mientras que entre las mujeres representa el 51,7%.

Evolución del paro registrado según duración y sexo

	Demandantes parados Dic. 2025			Saldo anual		
	hombre	mujer	total	hombre	mujer	total
Paro Larga Duración	20.588	31.812	52.400	-200	-317	-517
Paro Corta Duración	25.326	29.705	55.031	-15	586	571
	45.914	61.517	107.431	-215	269	54

Fuente; open task Lanbide

El perfil predominante de las personas paradas de larga duración se encuentra entre las mujeres mayores de 44 años.

Con respecto al año pasado, el descenso por sexo es mayor entre las mujeres, y por edades, disminuye en el grupo de 30-44 años (-737,-5,97%) y entre los más jóvenes (-185, -3,67%), mientras se incrementa entre los mayores de 44 (+406, +1,14%).

Más PLD entre las mujeres que entre los hombres

Entre las mujeres la proporción de PLD es mayoritaria (51,7%) y es mayor que la de los hombres (44,8%). El 60,7% de las personas paradas de larga duración son mujeres.

Evolución del Paro de Larga Duración

Evolución del Paro de Larga Duración				Evol PLD mes		EvolPLDaño	
PLD	PLD PCD	Total	%PLD	Saldo Ev%		Saldo Ev%	
Hombre	20.589 25.326	45.915	44,84%	23	0,11	-200	-0,96
Mujer	31.813 29.706	61.519	51,71%	-77	-0,24	-316	-0,98
Araba	8.959 9.373	18.332	48,87%	-49	-0,54	-167	-1,83
Gipuzkoa	12.793 15.835	28.628	44,69%	-8	-0,06	78	0,61
Bizkaia	30.650 29.824	60.474	50,68%	3	0,01	-427	-1,37
<30años	4.850 13.018	17.868	27,14%	174	3,72	-185	-3,67
30a44años	11.618 18.415	30.033	38,68%	-174	-1,48	-737	-5,97
>44años	35.934 23.599	59.533	60,36%	-54	-0,15	406	1,14
Total	52.402 55.032	107.434	48,78%	-54	-0,10	-516	-0,98

Fuente; open task Lanbide

Evolución del Paro de Larga Duración Dic 2025

Evolución del Paro de Larga Duración Dic 2025				EvolPLDaño	
PLD	PLD PCD	Total	%PLD	Saldo Ev%	
Hombre	20.589 25.326	45.915	44,84%	-200	-0,96
Mujer	31.813 29.706	61.519	51,71%	-316	-0,98
Araba	8.959 9.373	18.332	48,87%	-167	-1,83
Gipuzkoa	12.793 15.835	28.628	44,69%	78	0,61
Bizkaia	30.650 29.824	60.474	50,68%	-427	-1,37
<30años	4.850 13.018	17.868	27,14%	-185	-3,67
30a44años	11.618 18.415	30.033	38,68%	-737	-5,97
>44años	35.934 23.599	59.533	60,36%	406	1,14
Total	52.402 55.032	107.434	48,78%	-516	-0,98

Fuente; open task Lanbide

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

En diciembre de 2025, 29.347 personas paradas (815 menos que el mes pasado) cobran alguna prestación por desempleo. Actualmente el 27,32 % del total de personas paradas tienen derecho a alguna prestación por desempleo (4,5p.p.menos que en 2024, 31,8%). No debe confundirse este dato con la cobertura por desempleo, ya que no todas las personas paradas tienen derecho a una prestación.

El 30,53% de los hombres registrados como parados cobra prestaciones, mientras que entre las mujeres la proporción desciende al 24,89%.

Evolución del paro registrado según duración y sexo

Paro Dic. 2025	NO Cobra	Cobra	Total	% Cobra
1 hombre	32.083	14.102	46.185	30,53%
2 mujer	46.004	15.245	61.249	24,89%
Total	78.087	29.347	107.434	27,32%

Fuente; open task Lanbide

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.

En 2025 el paro ha descendido más entre las personas que cobraban alguna prestación. En todo caso el nivel de prestaciones mejora su calidad en la medida que aumentan las personas que cobran una prestación contributiva aunque desciendan la que cobran un subsidio. Un 18,84% de las personas paradas cobran una prestación contributiva y otro 8,47% cobra subsidio por desempleo.

Evolución según tipo de prestaciones cobradas

Ambos sexos	dic-24	dic-25	Saldo anual	%	Distribución 2025
Paro	107.380	107.434	54	0,05%	100,00%
Con contributiva	20.042	20.244	202	1,01%	18,84%
Con subsidio	14.126	9.103	-5.023	-35,56%	8,47%
Con prestaciones	34.168	29.347	-4.821	-14,11%	27,32%
% prestaciones	31,82%	27,32%	-4,50		

Fuente; open task Lanbide

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 16,5% de las mujeres en paro cobran una prestación contributiva. Entre los hombres es el 21,8%.

Evolución de mujeres en paro según prestaciones cobradas

Mujeres	dic-24	dic-25	Saldo anual	%	
Paro	61.249	61.519	270	0,44%	100,00%
Con contributiva	9.987	10.152	165	1,65%	16,50%
Con subsidio	7.863	5.093	-2.770	-35,23%	8,28%
Con prestaciones(C+S)	17.850	15.245	-2.605	-14,59%	24,78%
% prestaciones	29,14%	24,78%	-4,36		

Fuente; open task Lanbide

La RGI ayuda a paliar esta baja cobertura.

El 28,92% de las personas en situación de paro están cobrando la RGI, En 2024 aumentó su volumen un 7%, en 2025 se ha reducido un 3,62%.En el caso de las mujeres se ha reducido un 3,22% (en 2024 aumentó un 8,35%).

De las personas en paro que están cobrando RGI, el 57,1% son mujeres, porcentaje superior al del pasado año. Entre las mujeres en paro el 28,9% cobra la RGI, un punto menos que el pasado año.

Evolución de paradas cobrando la RGI

Paradas cobrando RGI	dic-24	dic-25	Saldo anual	%
Ambos sexos	32.192	31.067	-1.125	-3,62%
Mujeres	18.297	17.726	-571	-3,22%
% mujeres	56,8%	57,1%	50,8%	
Personas con RGI%	29,98%	28,92%		
Mujeres con RG I%	29,87%	28,94%		

Fuente; open task Lanbide

Especialmente en el caso de las mujeres la RGI ayuda a paliar la precariedad laboral.

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

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

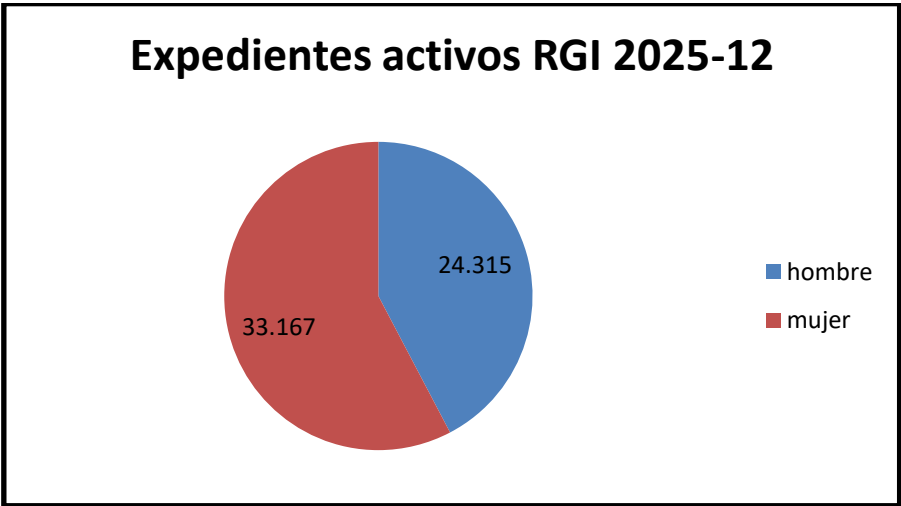
En el caso de las mujeres, de todas las beneficiarias de la RGI, el 39,1%se encuentra en desempleo (41,4% en 2024).

Es decir un % menor de mujeres que está en paro cobra la renta pero una proporción mayor tiene una RGI para complementar ingresos de trabajo.

Evolución paradas cobrando RGI

RGI.mujer	dic-25	dic-24	saldo	%	% mujeres	Mujeres %
Complementa ingresos de trabajo	7.751	7.970	-219	-2,75%	66,3%	23,4%
En exención del mercado de trabajo	3.407	2.557	850	33,24%	58,2%	10,3%
En paro	12.967	13.880	-913	-6,58%	52,6%	39,1%
Pensionista(sin trabajar)	9.042	9.092	-50	-0,55%	59,2%	27,3%
total	33.167	33.499	-332	-0,99%	57,7%	100,0%

Fuente; open task Lanbide



Fuente; open task Lanbide

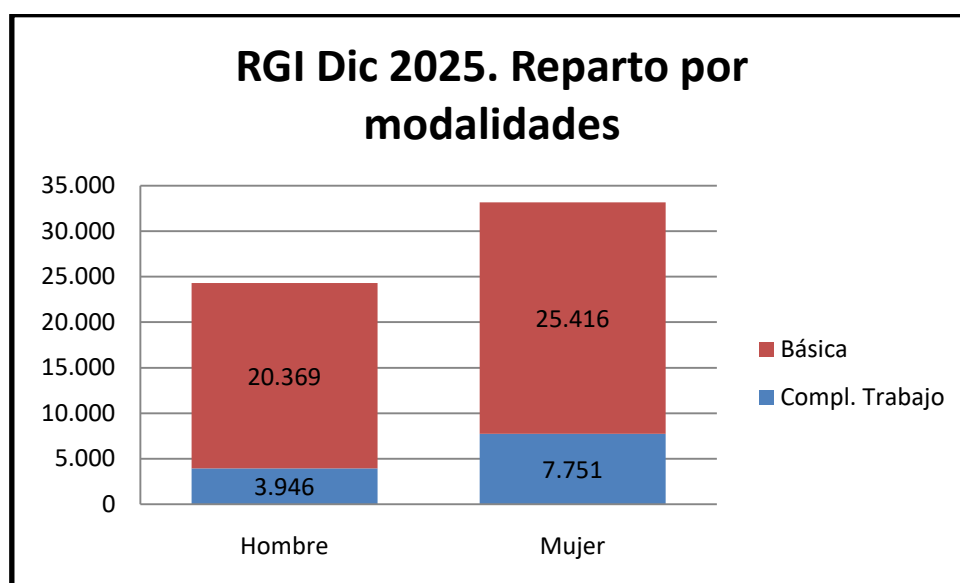
Evolución mujeres con RGI según modalidad

Expedientes activos de RGI2025		hombre	mujer	Total	% mujeres	Mujeres %	Hombres %
Modalidad	No aplica						
	Compl. Trabajo	3.946	7.751	11.697	66,26%	23,37%	16,23%
	Básica	20.369	25.416	45.785	55,60%	76,63%	83,77%

Fuente; open task Lanbide



Fuente; open task Lanbide



Fuente; open task Lanbide

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

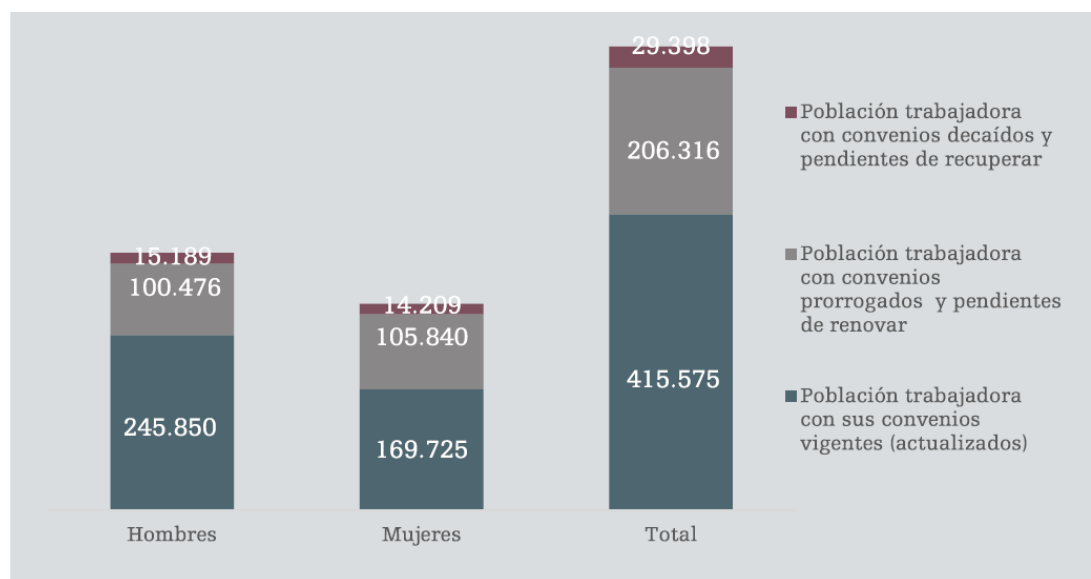
Uno de los elementos fundamentales para un empleo de calidad es una negociación colectiva viva y garante con los derechos de la clase trabajadora. La negociación colectiva es reflejo de un mercado de trabajo desigual donde la segregación horizontal genera que las coberturas de los convenios afecten de modo distinto a las trabajadoras y a los trabajadores.

En el análisis de situación de la negociación colectiva del pasado 2024 desde CCOO de Euskadi dibujamos una negociación colectiva activa, ya que desde 2022 vivíamos una reactivación de la misma. En el pasado 2024 se firmaron 18 convenios colectivos sectoriales dando cobertura a 37.000 personas trabajadoras y 212 convenios de empresa dando cobertura a 23.200 personas trabajadoras. En el 2025 los convenios sectoriales con afectación en la Comunidad Autónoma Vasca firmados son un total de 25 los cuales dan cobertura a 90.386 personas (49.208 hombres y 41.178 mujeres). Diez de estos 25 están firmados en Euskadi dando una cobertura a 51.026 personas. 177 convenios de empresa con afectación en la Comunidad Autónoma Vasca han sido firmados en 2025 con una afectación de 20.810 personas. Por lo que podemos decir que el 2025 fue un año donde la negociación colectiva estuvo viva.

Negociación colectiva sectorial

Realizaremos un análisis del panorama de la negociación colectiva desde la perspectiva de la negociación colectiva sectorial y su impacto en la población trabajadora vasca. **La población que depende de un convenio colectivo es un total (651.289 personas) 289.774 de mujeres y 361.515 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 5.139 personas en ambos sexos, ya que se reparte entre un total de **287.758 de mujeres y 358.392 hombres** en toda la CAE.

Situación de la negociación colectiva según género



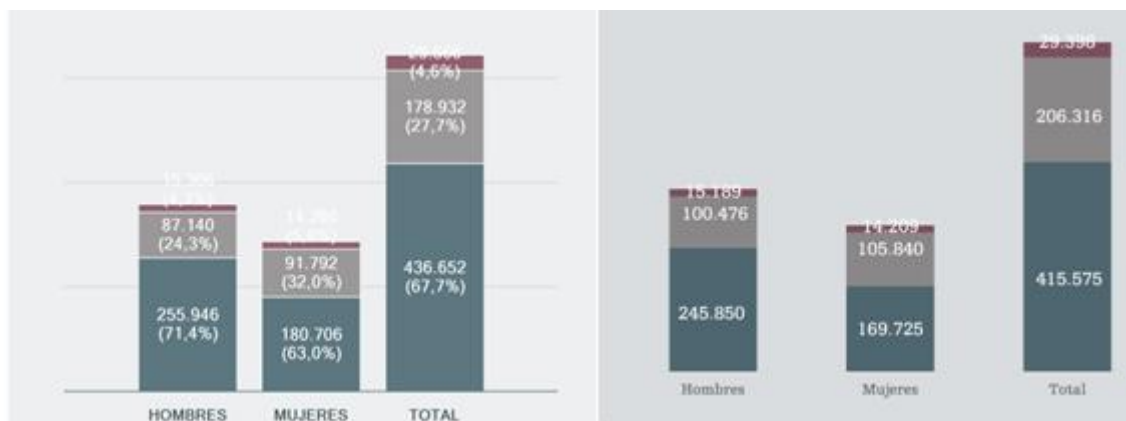
Fuente: Información sociolaboral de noviembre- diciembre

2025 realizado por el CRL-LHK

De estas **651.289 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 29.398 personas (4.5%), las personas con convenios de vigencia prorrogada un 206.316 (31.7%) y 415.575 personas (63.8%) con convenios de vigencia ordinaria. Vemos como el 63.8% de las personas bajo un convenio colectivo sectorial posee actualizadas sus condiciones de trabajo 4 puntos por debajo que el año anterior, a diferencia de lo sucedido en los dos años anteriores. Esto nos indica que a pesar de que el 2025 ha sido un año vivo en lo que tiene que ver con la negociación colectiva comenzamos a ver un retroceso frente a los años anteriores. Con el convenio decaído y pendiente de recuperar 29.398 personas (4.5%) vemos una sensible mejora respecto al pasado año (29.566 personas) pero hablamos de una diferencia de 168 personas menos bajo esta realidad. En el caso de la última categoría vemos como el número de personas con convenios de vigencia prorrogada es superior en 2025 206.316 (31.7%) frente a (178.932 personas

27.7%) que lo fue a cierre de 2024 y nos podemos en cifras superiores al 2023. Esta es una mala noticia para la situación de la negociación colectiva que entendemos que puede ser coyuntural por tener una serie de convenios abiertos con un alto grado de incidencia.

Información sociolaboral de noviembre-diciembre 2024 y 2025



Fuente: CRL-LHK

Las diferencias en base al sexo que mayor impacta es de 10 puntos en la calidad de las coberturas los convenios en vigencia ordinaria tienen un mayor impacto sobre los hombres con un 68% de su total frente al 58.57 % del porcentaje de las mujeres. El porcentaje de las mujeres que están bajo la cobertura de un convenio prorrogado es un 36.52% del total de las mujeres frente a un 27, 8 % de los hombres. Por lo que esto nos habla de una negociación colectiva más ajustada a la realidad en el caso de los hombres. Tenemos que tener en que entre los convenios con vigencia prorrogada se encuentran con convenios como Limpieza edificios y locales de Araba, Centros de Enseñanza Reglada de Iniciativa Social de la CAPV o Peluquerías de señoras, mixtas, gimnasios de Gipuzkoa, en ambos tres la incidencia de mujeres es mayor. Son 120.049 trabajadoras vascas las que no tienen actualizadas sus condiciones frente a 106.052 mujeres que no las tenían en el pasado 2024. Debemos de tener en cuenta que en este año han decaído 37 convenios colectivos sectoriales tales como Conservas y Salazones de Pescado de Bizkaia o Comercio de Alimentación de Álava. Estos convenios

decaídos daban cobertura a 32.369 hombres frente a 40.901 mujeres este dato no es menor para entender que la cobertura de las mujeres son peores en 2025 frente a 2024 y entre las mujeres y los hombres.

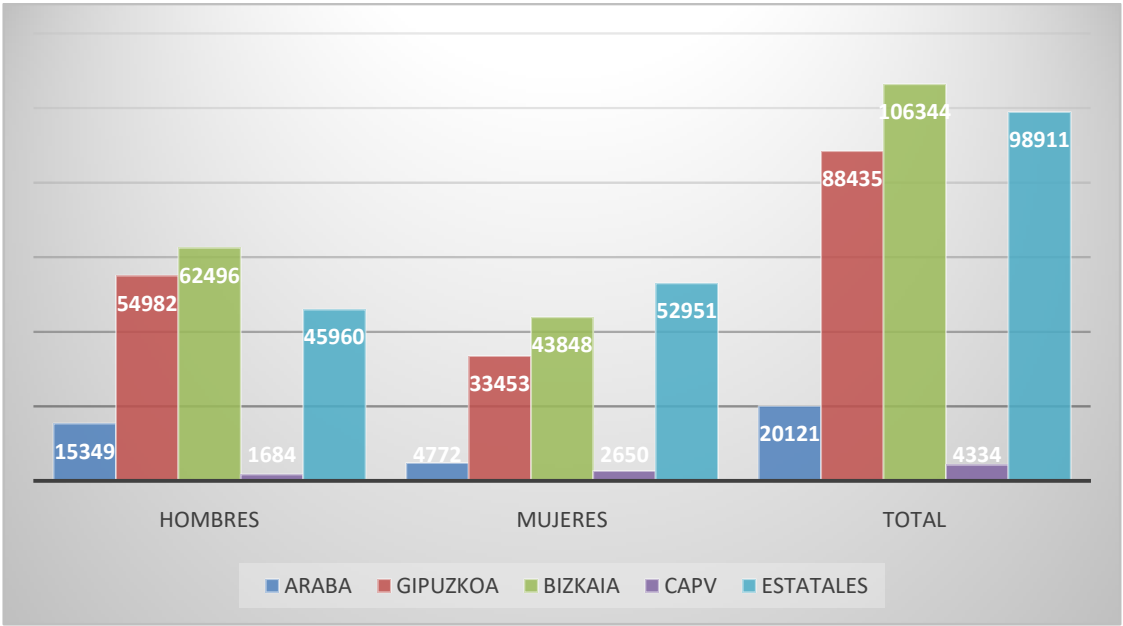
Si comparamos la situación a cierre del 2024 y del 2025 vemos como la situación ha empeorado tanto entre los hombres como entre las mujeres, ya que los porcentajes de coberturas actualizadas en ambos sexos han decrecido entorno a 3 puntos. El año 2024 encontrábamos una ralentización frente el 2023 y en este 2025 comenzamos a ver un empeoramiento, lo que esperamos que no sea un cambio de dinámica. Dicho lo cual tenemos que tener en cuenta que 25 convenios colectivos que afectan a personas trabajadoras han sido firmados dando cobertura actualizada a 90.386 personas siendo el 45% mujeres. Entre estos convenios firmados el que mayor número de mujeres da cobertura es el de Hostelería de Bizkaia que da cobertura a 14088 mujeres (61%) y en el caso de los hombres es la Construcción de Bizkaia que da cobertura a 12.091 hombres (87,28%).

Convenios sectoriales con vigencia ordinaria en 2025

A continuación, haremos un análisis de qué tipo de convenios en base al ámbito de aplicación dan cobertura actualizada a las personas de la CAE. Indicaremos las tablas del 2024 para ver como indicábamos anteriormente este 2025 ha sido un año vivo pero con un comienzo de ralentización para la negociación colectiva.

Cobertura de convenios 2025

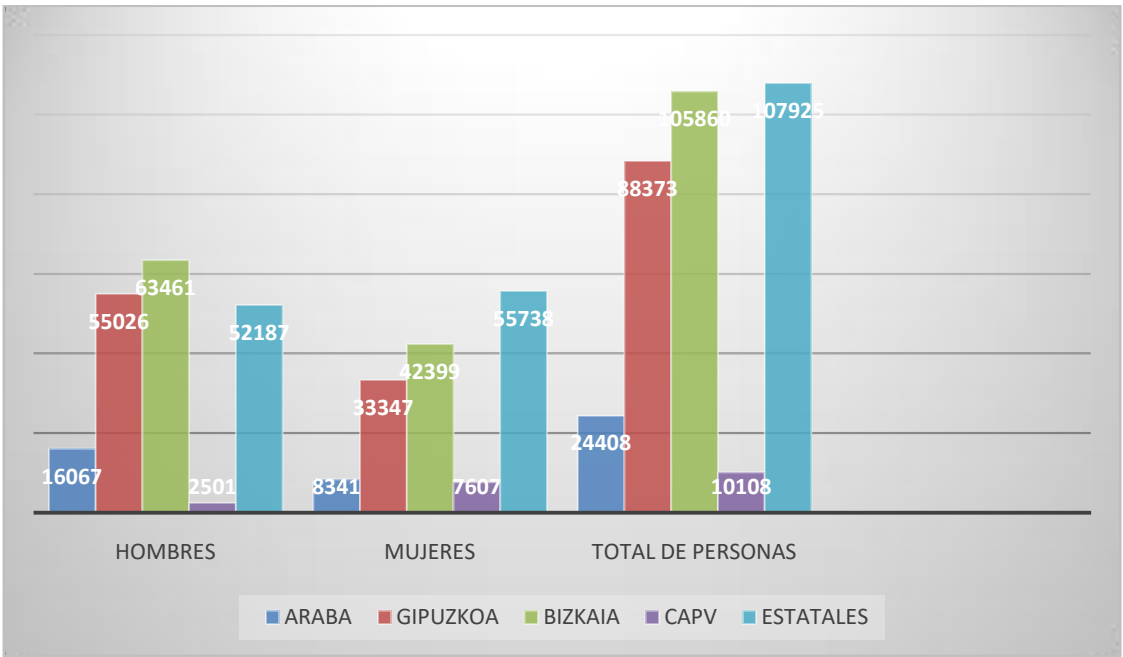
	ARABA	GIPUZKOA	BIZKAIA	CAPV	ESTATALES
HOMBRES	15349	54982	62496	1684	45960
MUJERES	4772	33453	43848	2650	52951
TOTAL	20121	88435	106344	4334	98911



Fuente: Datos del CRL-LHk

Cobertura de convenios 2024

	ARABA	GIPUZKOA	BIZKAIA	CAPV	ESTATALES
HOMBRES	16.067	55.026	63.461	2501	52.187
MUJERES	8.341	33.347	42.399	7.607	55.738
TOTAL	24.408	88.373	105.860	10.108	107.925



Fuente: Datos del CRL-LHK

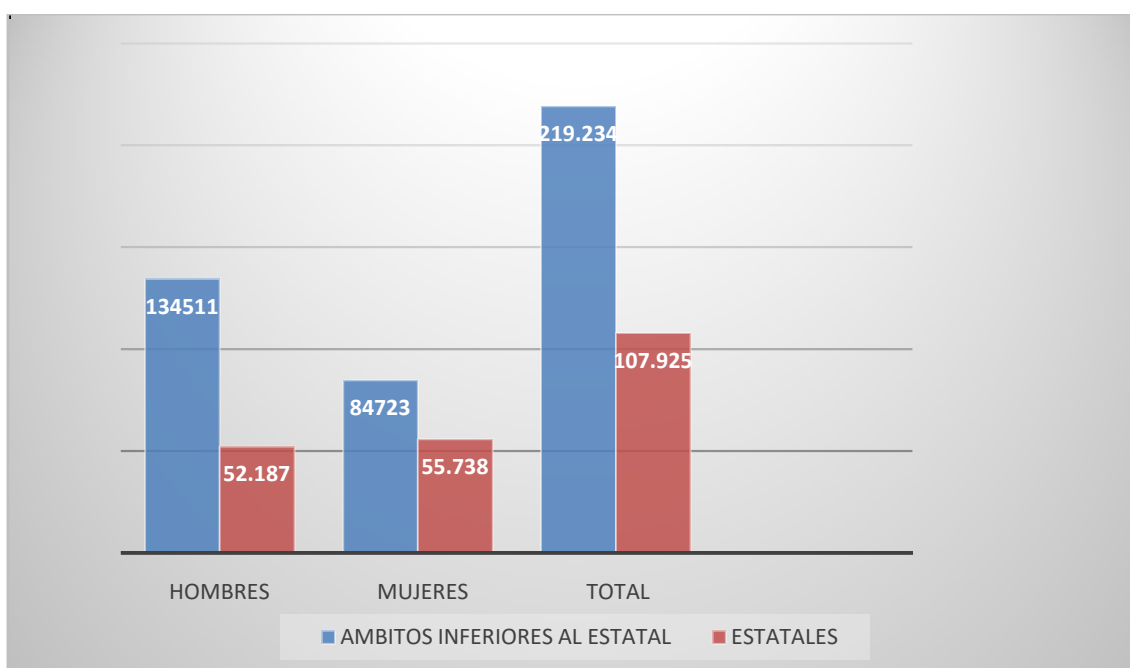
Respecto a la situación de la negociación colectiva en los territorios vemos como en el caso de Bizkaia y Gipuzkoa sube levemente el número de personas trabajadoras con sus condiciones actualizadas a través de la negociación colectiva. Ese aumento es similar tanto entre las mujeres como entre los hombres. Respecto a los otros tres ámbitos (Araba, Euskadi y estatal) decrece el número de personas trabajadoras con sus condiciones actualizadas. Dejando al margen el ámbito estatal, podemos ver como el descenso mayor se da en el ámbito de la comunidad Autónoma Vasca. En 2024 daban cobertura a 10.108 personas y 2025 se cierra teniendo actualizadas las condiciones laborales un total de 4.334 personas trabajadoras siendo las mujeres quienes en mayor medida sufren esta pérdida de cobertura de 10.108 mujeres (2024) a 4.334 mujeres. Tenemos que tener en cuenta que han decaído los siguientes convenios: Colectividades de comedores escolares de centros del Gobierno Vasco, Monitores de transporte escolar y cuidadores de patio, Contratas de Limpieza de Departamento de Educación del Gobierno Vasco y de la UPV y Ikastolas de la CAPV. Estos cuatro convenios dan cobertura a 8434 mujeres y a 1747 hombres. Por lo que nos da una imagen de una negociación de comunidad autónoma en proceso de mesas abiertas en proceso de negociación.

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 219.234 personas al igual que sucedía en el 2024. Pero si este análisis lo hacemos segregados por sexos veremos como en el caso de las mujeres está 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.

Ámbitos inferiores 2025

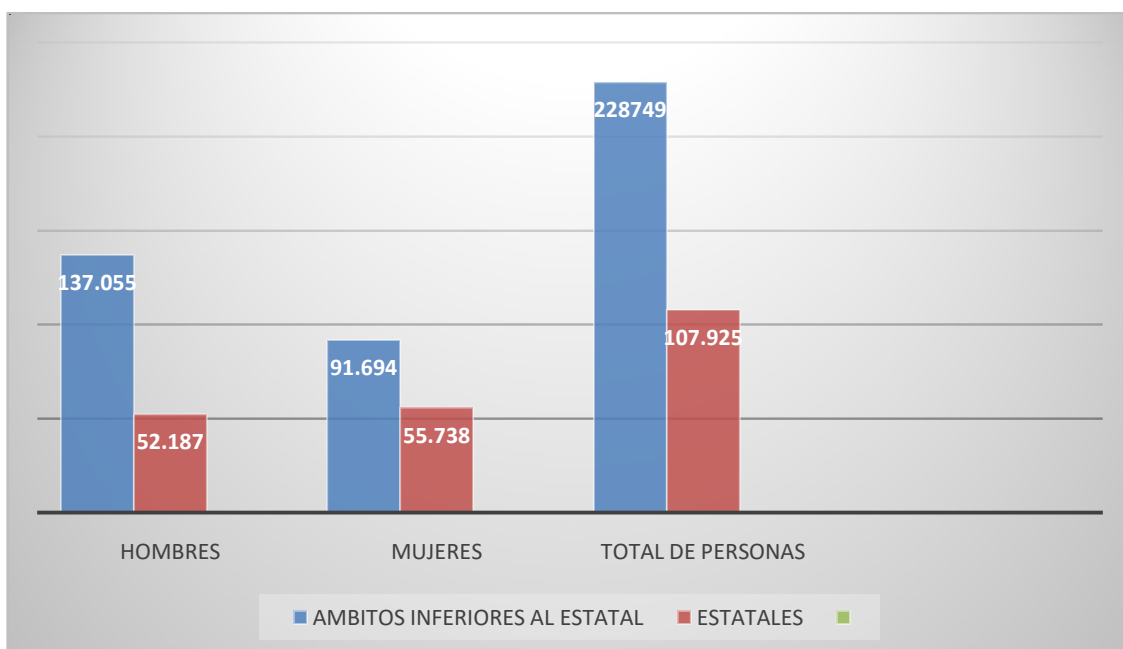
	AMBITOS INFERIORES AL ESTATAL	ESTATALES
HOMBRES	134.511	45.960
MUJERES	84.723	52.951
TOTAL	219.234	98.911



Fuente: Datos del CRL-LHK

Ámbitos inferiores 2024

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



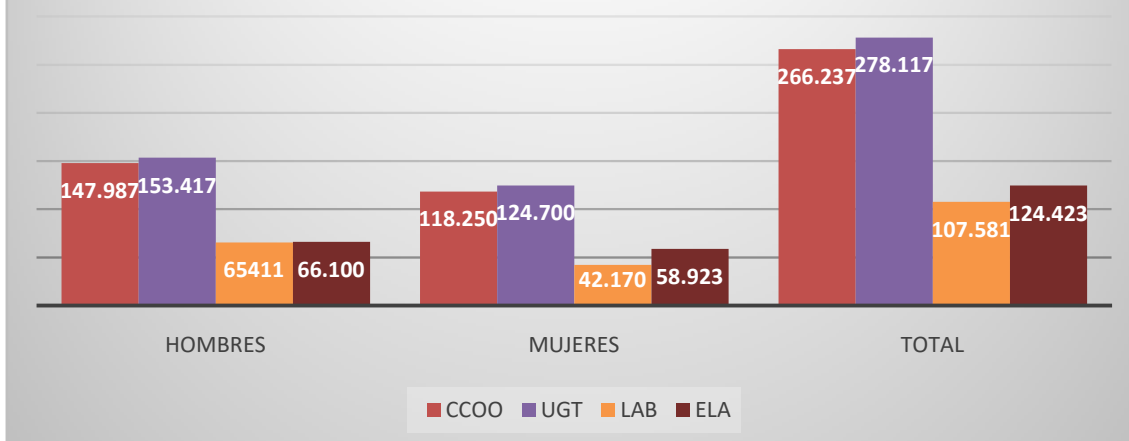
Fuente: Datos del CRL-LHK

Vemos como en este 2025 pierde peso porcentual, un punto frente a 2024 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 como ya manifestamos el pasado año 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.

Cobertura que da cada organización con su firma en los convenios colectivos sectoriales en vigencia en 2025

	CCOO	UGT	LAB	ELA
HOMBRES	147.987	153.417	65.411	66.100
MUJERES	118.250	124.700	42.170	58.923
TOTAL	266.237	278.117	107.581	124.423

Cobertura que da cada organizacion con su firma en los convenios colectivos sectoriales vigentes en 2025



Fuente: 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	188.299	186.513	148.970	156.098
MUJERES	147.097	144.558	106.887	110.911
TOTAL	335.396	331.071	255.857	267.009



Fuente: Datos del CRL-LHK

CCOO de Euskadi da con su firma cobertura a un total de 266.237 personas de ellas son 147.987 hombres y 118.250 mujeres. Siendo la segunda organización vasca en dar mayor cobertura tanto entre mujeres como entre hombres. Siendo un 55,5 % de las personas que da cobertura hombres y un 44,4% mujeres. Dando más porcentaje de cobertura este año a mujeres que el pasado año. CCOO de Euskadi es la organización sindical que dentro de las coberturas que da es la más equilibrada entre mujeres y hombres dando un 44,4 % de su total cobertura a mujeres.

Planes de igualdad

Registrados 2025

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. Una novedad es que, después de años, ya es visible el registro de planes de igualdad del sector público en <https://digital.gob.es/funcion-publica/dgfp/relaciones-laborales/igualdad/registro-de-planes-de-igualdad>. Ahí están registrados 40 planes de la Comunidad Autónoma Vasca, divididos entre las tres provincias desde órganos autonómicos, municipales, entidades o mancomunidades.

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 2025 inscritos en el REGCON

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

De estos 202 planes de igualdad tomando como referencia la autoridad laboral donde se registran la división es la siguiente:

Planes de Igualdad del 2025 inscritos en el REGCON

Autoridad Laboral	Numero de Planes
Araba	25
Bizkaia	92
Gipuzkoa	70
País Vasco	15
Total	202

Fuente: Elaboración propia sobre datos del REGCON

Tenemos que tener en cuenta que en base al DIRCE en la CAPV un total de 1481 empresas están obligadas a tener un plan de igualdad por ser empresas de más de 50 personas trabajadoras.

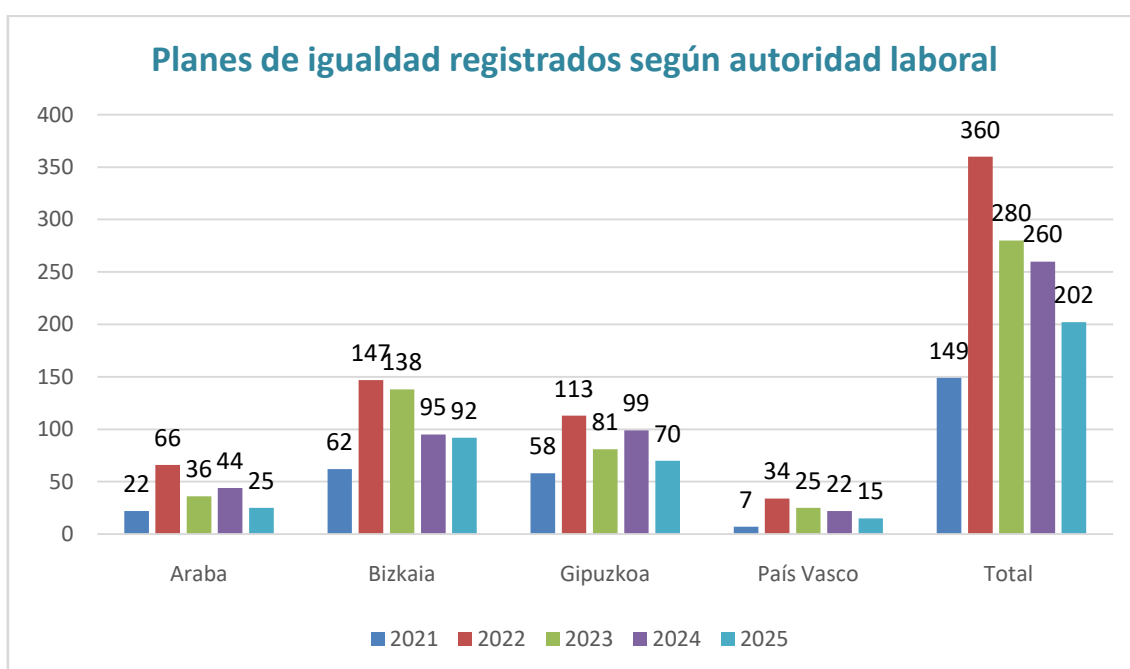
Al cierre de 2025 los planes de igualdad vigentes entre las 4 autoridades laborales vascas son 951 planes de igualdad. Hay que tener en cuenta que puede haber algunas empresas vascas que hayan tenido que registrar su plan en la autoridad laboral estatal por tener centros fuera de la Comunidad autónoma Vasca y que de estos 951 algunos sean de empresas que han realizado de un modo voluntario el plan de igualdad. Las cifras lo que nos indican que aún 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 2024 siendo la autoridad del País Vasco quien menor número de planes de igualdad ha registrado. Sin embargo, este 2025 ha sido el año con más planes registrados.

Evolución de planes registrados

Autoridad Laboral	2021	2022	2023	2024	2025
Araba	22	66	36	44	25
Bizkaia	62	147	138	95	92
Gipuzkoa	58	113	81	99	70
País Vasco	7	34	25	22	15
Total	149	360	280	260	202

Fuente: Elaboración propia sobre datos del REGCON



Fuente: Elaboración propia sobre datos del REGCON

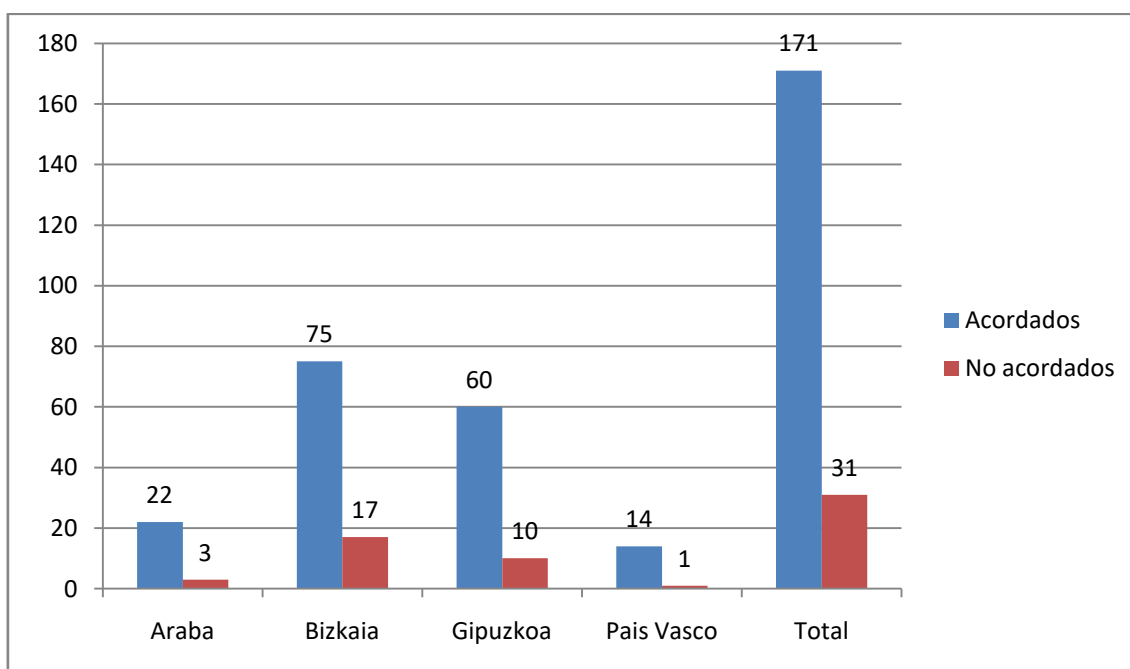
El registro de planes de igualdad ha decrecido en las cuatro autoridades laborales. En la autoridad laboral de Bizkaia es donde mayor estabilidad ha tenido, en mayor grado ha decrecido los planes de igualdad registrados en la autoridad laboral de Araba que casi son la mitad menos que en el 2024.

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 trece casos han sido inscritos sin la participación de la parte sindical. Esta modalidad ha crecido en más de una decena frente a lo sucedido

en el año anterior, representando un 6.4 de los planes registrados en 2025 frente a un 0.77 del año 2024.

De la totalidad de estos 202, 31 han sido registrado con el no acuerdo de la parte sindical. Aumentando de 20 en el 2024 31 y representando en este 2025 un 15,34% de los planes registrados. De ellos donde mayor número de planes de igualdad no acordados es en la autoridad laboral de Bizkaia.

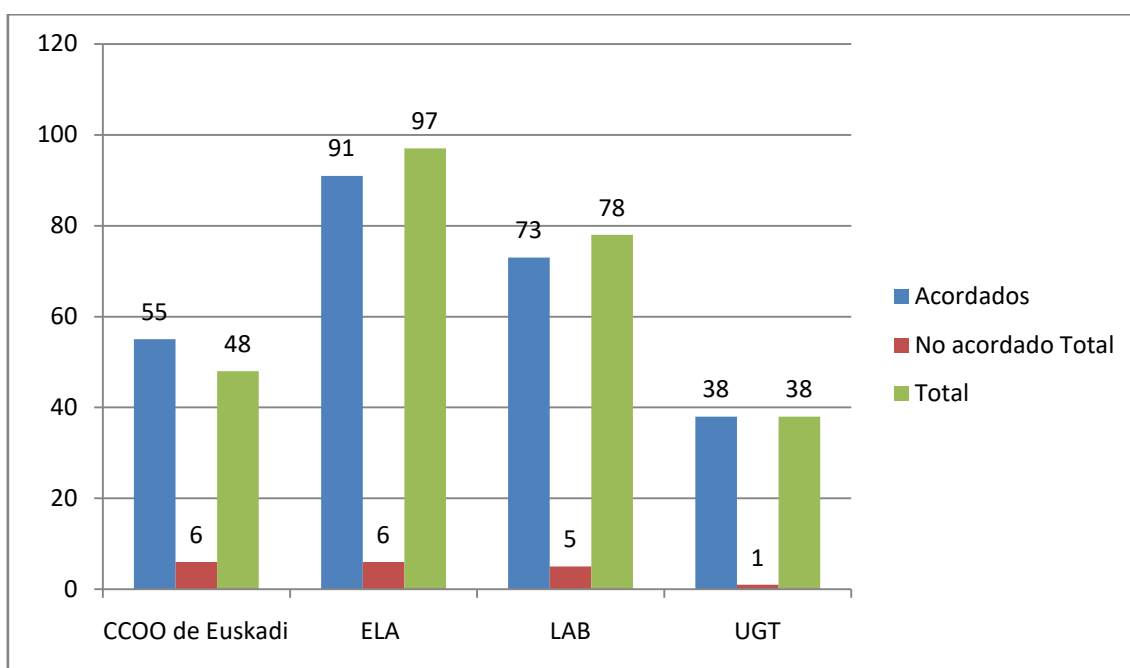
Planes de igualdad acordados y no acordados por territorio



Fuente: Elaboración propia sobre datos del REGCON

Por parte de CCOO de Euskadi de esos 202 planes de igualdad ha participado en la negociación de 67 un 37.62%. Aumentando el porcentaje de participación respecto al año 2024.

Planes de igualdad acordados y no acordados por sindicato



Fuente: Elaboración propia sobre datos del REGCON

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:



Fuente: Elaboración propia sobre datos del REGCON

Estos planes de igualdad han supuesto en muchos casos un cambio de trayectoria en la negociación en la empresa. Ya que las medidas correctoras de la desigualdad están generando un impacto visible en la forma de luchar contra la desigualdad entre hombres y mujeres. En este resumen de planes negociados por nuestra organización no podemos olvidar que hay planes negociados y en vigencia que no aparecen inscritos en el REGCON y son los planes de igualdad de empresas o entidades públicas que como indicábamos anteriormente tienen un registro especial.

Comisión sindical

Los datos son extraídos del REGCON tenemos que tener en cuenta que algunos de estos planes de igualdad no están correctamente asignados en la hoja estadística a la naturaleza de quienes han negociado el mismo por lo que puede haber alguna desviación en los datos. Los errores detectados se han modificado para hacer el recuento. Pero podría darse algún error de identificación como comisión sindical.

Numero de planes registrado con Comisión sindical

CCOO de Euskadi	13
ELA	6
LAB	7
UGT	6
Total	32

Fuente: Elaboración propia sobre datos del REGCON

Según los datos que hemos extraído han sido 32 planes de igualdad negociados en empresas donde no se contaba con representación sindical, un número muy inferior al pasado año que eran 52 planes. La organización que más ha participado en este tipo de planes ha sido CCOO con la participación en el 40.62 % de estos planes y la segunda LAB.

BRECHA SALARIAL

Las mujeres vascas trabajamos 54 días gratis, dejando de percibir un sueldo desde el 8 de noviembre hasta final de año.

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 género 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 del 2023, aunque podamos tomar de referencia los datos de la EPA para hacer referencias al ámbito estatal.

"En Euskadi, la brecha salarial todavía nos cuesta 4.561,61 € al año a las mujeres. Esto significa que nuestra tasa de ganancia es un 14,69% inferior a la de los hombres, o dicho de otra forma: es como si cada año las mujeres vascas trabajamos 54 días gratis, dejando de percibir un sueldo desde el 8 de noviembre hasta final de año."

Si analizamos la evolución de la ganancia media anual, la brecha salarial de 2023 se caracteriza por continuar descendiendo respecto al año anterior. A nivel estatal, la brecha salarial en base a la Encuesta de estructura salarial fue del 18.68 %, este comportamiento no es igual en el resto de territorios.

Ganancia media anual, diferencia y porcentaje.

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia	Porcentaje
Nivel Estatal					
2023	28.049,94	25.591,31	30.372,49	4.781,18	18.68 %
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%
Euskadi					
2023	33.504,92	31.038,84	35.600,45	4.561,61	14.69 %
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 %

Fuente: Datos de la Encuesta de Estructura Salarial

Durante la última década (2011-2023), 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 2023, 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 25.591,31 €, frente a 30.372,49 € en los hombres; lo que supone que los hombres, de media, ganan 4.781,18 € que las mujeres; dicho de otra forma, el salario medio anual de las mujeres debe aumentar un 18.68 % para igualarse al de los hombres. En el caso de Euskadi, la brecha se situó en el 14.69 %, casi cuatro puntos por debajo de la brecha estatal.

Ganancia media anual por CCAA y sexo

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha %
Total nacional	28.049,94	25.591,31	30.372,49	18,68
Andalucía	25.051,51	22.714,95	27.085,50	19,24
Aragón	26.822,32	23.925,28	29.589,45	23,67
Asturias	27.916,60	24.808,62	31.033,72	25,09
Illes Balears	27.537,00	26.260,90	28.754,20	9,49
Canarias	24.033,57	23.439,06	24.604,44	4,97
Cantabria	26.568,70	23.727,01	29.145,64	22,84
Castilla y León	25.227,03	23.104,30	27.360,49	18,42
Castilla la Mancha	24.885,63	22.608,19	26.766,25	18,39
Cataluña	29.978,69	27.240,93	32.721,58	20,12
Comunitat Valenciana	25.632,37	23.205,68	27.933,36	20,37
Extremadura	23.684,22	22.181,88	25.179,79	13,52
Galicia	25.279,15	23.153,78	27.479,85	18,68
Madrid	32.219,60	29.250,20	35.052,21	19,84
Región de Murcia	25.329,87	22.474,77	27.799,19	23,69
Navarra	31.199,66	27.461,86	34.623,18	26,08
País Vasco	33.504,92	31.038,84	35.600,45	14,70
La Rioja	26.319,06	24.307,34	28.482,01	17,17

Fuente: Datos de la Encuesta de Estructura Salarial. **Unidades:** €

Los salarios más elevados en 2023 como ya venía sucediendo en años anteriores corresponden a País Vasco (33.504,92 euros anuales por persona trabajadora), Comunidad de Madrid (32.219,60 euros) y Comunidad Foral de Navarra 31.199,66 euros). Estas tres comunidades, junto con Cataluña (29.978,69) presentaron una ganancia media anual superior a la media nacional.

Ganancia media anual y tasa de variación anual 2023

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres	
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual
TOTAL	28.049,94	4,1	25.591,31	5,1	30.372,49	3,4
Andalucía	25.051,51	4,2	22.714,95	4,9	27.085,50	3,5
Aragón	26.822,32	3,1	23.925,28	3,4	29.589,45	2,8
Asturias	27.916,60	4,4	24.808,62	4,3	31.033,72	4,9
Balears, Illes	27.537,00	1,4	26.260,90	0,8	28.754,20	2,1
Canarias	24.033,57	4,1	23.439,06	3,8	24.604,44	4,3
Cantabria	26.568,70	5,1	23.727,01	5,2	29.145,64	4,8
Castilla y León	25.227,03	4,3	23.104,30	6,1	27.360,49	3,1
Castilla-La Mancha	24.885,63	4,8	22.608,19	6,1	26.766,25	3,7
Cataluña	29.978,69	4,2	27.240,93	6,2	32.721,58	2,6
C.Valenciana	25.632,37	4,6	23.205,68	4,8	27.933,36	4,7
Extremadura	23.684,22	8	22.181,88	7,5	25.179,79	8,7
Galicia	25.279,15	4,6	23.153,78	5,7	27.479,85	3,2
Madrid	32.219,60	3,2	29.250,20	4	35.052,21	2,8
Murcia	25.329,87	6,2	22.474,77	7,2	27.799,19	5,9
Navarra	31.199,66	6,9	27.461,86	5,5	34.623,18	8,3
País Vasco	33.504,92	3,7	31.038,84	5,9	35.600,45	1,4
P.V. 2022	32.313,73	4	29.314,69	4,4	35.095,67	4,1
Rioja, La	26.319,06	5,7	24.307,34	9,2	28.482,01	2,7

Fuente: Datos de la Encuesta de Estructura Salarial

Respecto a los salarios de las mujeres sigue el mismo patrón, las trabajadoras de Euskadi perciben el salario más alto del país con 31.038,84 €, seguidas por las de Madrid (29.250,20 €), Navarra (27.461,81 €) y Cataluña (27.240,93 €). Cabe destacar que, la distancia con la Comunidad de Madrid se ha ido acortando en este último año.

Respecto al crecimiento anual de la ganancia media en el País Vasco, al analizar con el año anterior 2022, vemos que aumenta un 3,7%, sin embargo respecto al 2022 vemos que el crecimiento ganancial disminuye. Lo mismo sucede con los hombres, aumenta con apenas un 1,4%. Y en lo que respecta al crecimiento ganancial de las mujeres, Euskadi es la séptima que más aumenta con un 5,9 %, por debajo de comunidades como: La Rioja (9,2%), Extremadura (7,5%) o Murcia (7,2%). Esto es un elemento que impacta en la disminución de la brecha, ya que, esta forma de reducir la brecha es negativo porque se reduce debido a una disminución de la capacidad salarial de los hombres.

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.

Ganancia por hora normal de trabajo a nivel de Euskadi y Estatal

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia entre hombre y mujeres	Ganancia hombre /mujeres (%)
Total Nacional					
2023	17,82	17,08	18,47	1,39	8,14
2022	17,19	16,30	17,96	1,66	10,18
2021	16,54	15,61	17,30	1,69	10,83
País Vasco					
2023	22,01	21,55	22,36	0,81	3,76
2022	20,84	19,81	21,72	1,91	9,64
2021	20,44	19,58	21,12	1,54	7,87

Fuente: Datos de la Encuesta de Estructura Salarial.Unidades: €

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 92,47% de la ganancia masculina y el salario femenino por hora debería aumentar un 8,14 % para equipararse al de los hombres en términos estatales. En el caso vasco la hora de ganancia de las mujeres es de 21,55 euros frente a la de los hombres que es de 22,36 euros, para equilibrarse tendría que aumentar un 3,76 % 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 tiene mucho que ver con prácticas empresariales en sectores eminentemente feminizados (limpieza o comercio) donde la parcialidad es la normalidad frente a sectores masculinizados donde la parcialidad es más excepcional.

A partir del informe elaborado por el Gabinete Económico de CCOO, podemos observar en datos estatales de la EPA de 2024 cómo impacta en la brecha las jornadas parciales y las completas en el siguiente gráfico:



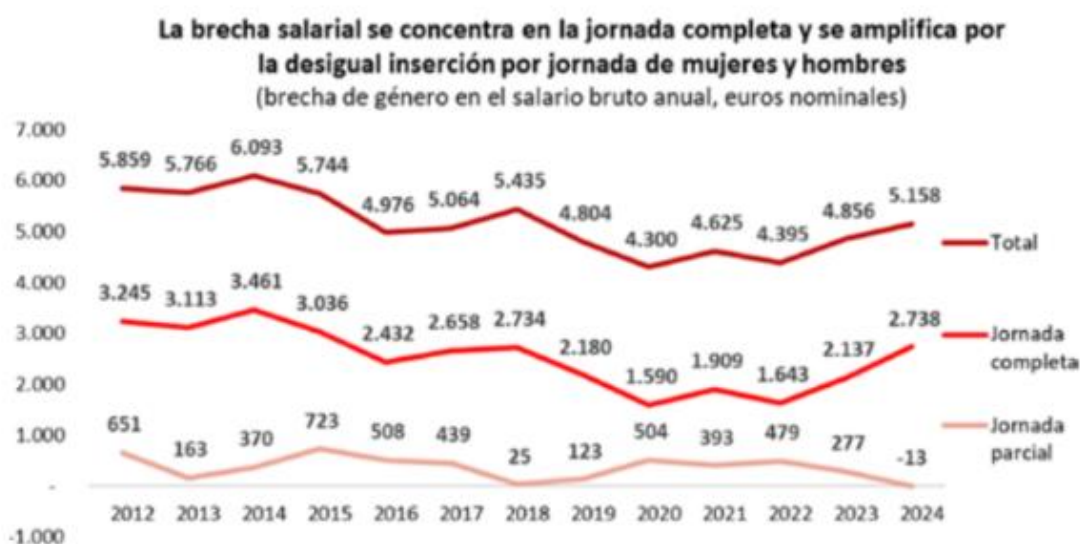
Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos de la EPA del salario principal mensual

Según el gráfico (*Porcentaje que debe aumentar el salario femenino para igualar al masculino*), la brecha total en 2024 a nivel estatal se sitúa en el 20%. Sin embargo, este porcentaje varía en función del tipo de contrato. En la Jornada Completa, la brecha es del 9%. Es decir, las mujeres a tiempo completo deberían ganar un 9% más para igualar en salario a los hombres. Sin embargo, en la jornada parcial, la brecha técnica ha caído al 0%. Esto indica que, a igual número de horas en contratos parciales, la remuneración es prácticamente idéntica.

La brecha total es del 20%, si eliminamos el efecto de la parcialidad (es decir, si comparamos sólo a quienes trabajan a jornada completa), la brecha baja al 9%. Esto significa que 11 puntos porcentuales (20% - 9%) de la brecha total se deben exclusivamente a la desigual distribución de la jornada. Si las mujeres trabajaran a jornada completa en igual medida que los hombres, la brecha

salarial se reduciría del 20% al 9%, 11 puntos porcentuales menos, lo que supone una reducción del 55%.

Los datos confirman que la jornada laboral sigue siendo el factor determinante de la desigualdad. En términos relativos, esto supone que el 55% de la brecha salarial de género en 2024 se explica por la diferente jornada laboral que trabajan hombres y mujeres. Aunque es un porcentaje ligeramente inferior al 64% del año anterior, sigue demostrando que más de la mitad de la desigualdad salarial no ocurre por "cobrar menos haciendo lo mismo", sino por la inserción precaria en jornadas reducidas.



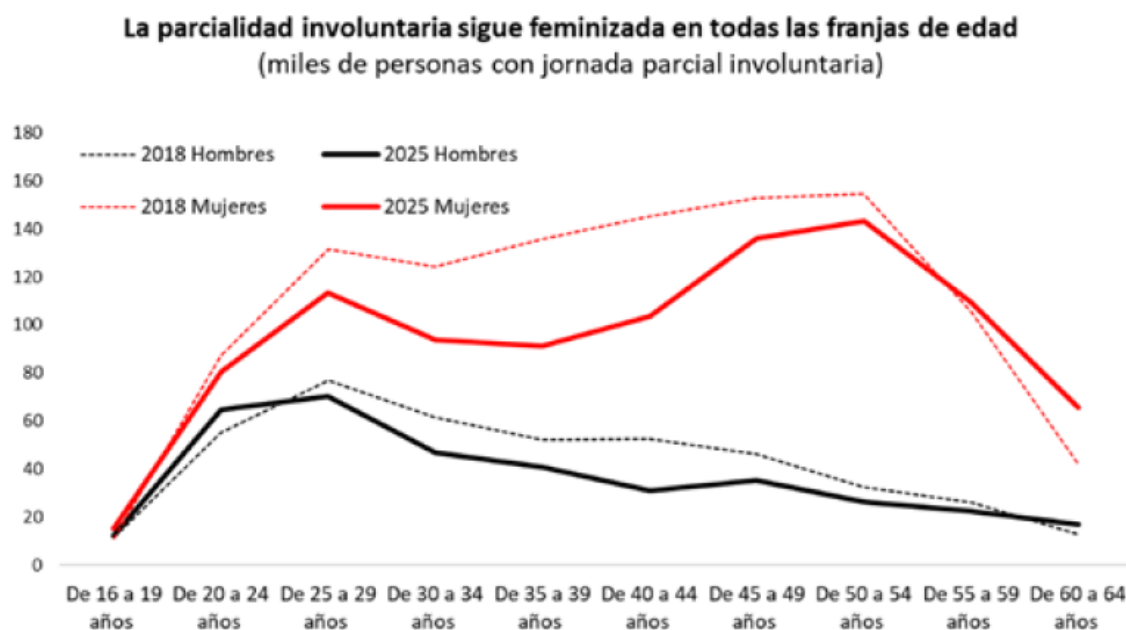
Fuente: Gabinete Económico de CCOO con datos de la EPA del salario principal mensual

Según el gráfico (*Brecha de género en el salario bruto anual, euros nómina*) que muestra la brecha en valores absolutos (euros brutos anuales). La brecha total, se sitúa en 5.158 € anuales, la brecha en jornada completa, es de 2.738 € y la brecha en jornada parcial, es de -13 € (prácticamente inexistente o ligeramente favorable a la mujer por una diferencia mínima). A pesar de ello, la brecha total sigue siendo muy elevada (5.158 € o 20%). Esto confirma que el problema no se debe tanto el salario por hora en trabajos precarios, sino que la mujer sigue ocupando de forma mayoritaria las jornadas reducidas, lo que lastra su salario anual y acentúa la brecha de género a largo plazo. La brecha

en jornada completa (9% o 2.738 €) representa una desigualdad estructural que persiste incluso cuando hombres y mujeres trabajan el mismo número de horas. Esta diferencia suele deberse a factores como la falta de promoción (techo de cristal), el menor cobro de complementos salariales (disponibilidad, nocturnidad) o la segregación ocupacional.

El análisis demuestra que si se lograra una inserción laboral igualitaria y las mujeres no se vieran forzadas a la parcialidad por roles de cuidado, la brecha salarial en a nivel estatal podría disminuir.

Como vamos a ver en el siguiente cuadro, la parcialidad involuntaria, es un factor que aparece y se alarga en una gran parte de toda la trayectoria profesional. Si bien la situación ha mejorado con respecto a 5 años atrás, la brecha en la parcialidad involuntaria persiste, con evoluciones muy dispares por género.



Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de datos EPA

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 parcialidad 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 parcialidad 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 también existe 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, lo que, probablemente, refleje la penalización por interrupciones de la carrera laboral y/o que las inserciones históricamente precarias se cronifican.

Según el informe de CCOO, a nivel de estatal, hay aproximadamente 2 millones de mujeres asalariadas a tiempo parcial (tasa de parcialidad femenina de 22% en los tres primeros trimestres de 2025), cifra muy superior a los 683 mil hombres con un empleo a tiempo a tiempo parcial (tasa de parcialidad masculina de 7% en 2025).

Para las mujeres, esa elevada tasa de parcialidad se explica, en primer lugar, por no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa (aproximadamente la mitad de las mujeres con jornada parcial sufren de parcialidad involuntaria). El siguiente motivo está relacionado con tareas de cuidados: el 17% de las mujeres con un empleo a jornada parcial declaran en la Encuesta de Población Activa recurrir a la jornada parcial por motivos de cuidado de niños, adultos enfermos, incapacitados o mayores. Otro 8% declara tener jornada parcial por obligaciones familiares o personales. En definitiva, 34 de las mujeres con empleo parcial lo son por involuntariedad o por motivos de cuidados.

Distribución salarial (medias y percentiles por sexo)

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 **2023**, el 10% de las mujeres asalariadas de Euskadi (percentil 10) tenía una ganancia salarial anual inferior a **11.075,36** euros (o el 90% de las mujeres ganaba más de esa cantidad), mientras que las mujeres ubicadas justo en la mitad (la mediana) ganó **26.872,55** euros, por lo que la mitad de las mujeres de Euskadi ganaron menos de esa cantidad."

Distribución salarial 2023 por sexo

2023	Media	Percentil 10	Cuartil inferior	Mediana	Cuartil superior	Percentil 90
Ambos sexos						
Total estatal	28.049,94	11.466,88	16.632,97	23.349,00	34.991,64	49.836,00
País Vasco	33.504,92	13.616,19	20.646,01	30.190,80	43.638,13	55.947,31
Mujeres						
Total estatal	25.591,31	9.421,49	14.977,44	21.177,99	32.648,05	46.370,71
País Vasco	31.038,84	11.075,36	17.345,00	26.872,55	41.835,00	54.264,44
Hombres						
Total estatal	30.372,49	14.481,46	18.766,38	25.088,03	37.151,90	53.191,64
País Vasco	35.600,45	16.055,41	22.945,00	32.083,40	44.991,00	57.429,00

Fuente: Encuesta de estructura salarial 2023. Unidades: €

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.

En 2023, a nivel estatal, los hombres con contrato indefinido ganaron de media 30.853,63 €, mientras que las mujeres percibieron 25.477,50 €. En el País Vasco, esta diferencia es mayor, con los hombres superando los 36.339 € frente a los 30.272 € de las mujeres.

Ganancia media anual por sexo y tipo de contrato

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total estatal			
Total			
2023	28.049,94 €	25.591,31 €	30.372,49 €
2022	26.948,87 €	24.359,82 €	29.381,84 €
Indefinido			
2023	28.305,53 €	25.477,50 €	30.853,63 €
2022	27.193,32 €	24.187,41 €	29.902,58 €
Temporal			
2023	25.835,44 €	26.386,16 €	25.049,33 €
2022	25.096,82 €	25.458,95 €	24.629,59 €
País Vasco			
Total			
2023	33.504,92 €	31.038,84 €	35.600,45 €
2022	32.313,73 €	29.314,69 €	35.095,67 €
Indefinido			
2023	33.683,22 €	30.272,25 €	36.339,82 €
2022	32.536,32 €	28.764,65 €	35.767,46 €
Temporal			
2023	32.432,54 €	34.466,30 €	29.518,23 €
2022	31.068,07 €	31.713,25 €	30.131,45 €

Fuente : Instituto Nacional Estadística. Unidades: €

Respecto a los contratos temporales, se observa un fenómeno inverso. Tanto a nivel estatal como en el País Vasco, las mujeres con contratos temporales percibieron salarios medios superiores a los de los hombres en 2023. En el

País Vasco, la diferencia es notable: 34.466,30 € para mujeres frente a 29.518,23 € para hombres. A nivel estatal, las mujeres con contrato temporal ganan de media 26.386,16 €, mientras que las que tienen contrato indefinido ganan 25.477,50 €.

Aunque la tasa de temporalidad femenina sea más alta, el hecho de que su salario medio sea superior al de las indefinidas puede venir derivado de las altas tasas de temporalidad del sector público.

Sectores

Ganancia media anual por sector

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
País Vasco			
Todos los sectores			
2023	33.504,92 €	31.038,84 €	35.600,45 €
2022	32.313,73 €	29.314,69 €	35.095,67 €
2021	31.063,68 €	28.084,16 €	33.706,34 €
2020	30.224,16 €	27.125,90 €	33.040,10 €
2019	29.476,21 €	26.197,62 €	32.529,17 €
Industria			
2023	39.178,43 €	36.984,42 €	39.720,01 €
2022	36.994,20 €	33.635,74 €	37.738,69 €
2021	35.192,08 €	31.547,86 €	36.056,05 €
2020	34.311,75 €	31.002,23 €	35.144,30 €
2019	34.222,69 €	30.838,68 €	35.120,22 €
Construcción			
2023	31.224,12 €	..	31.545,01 €
2022	-31.225,55 €	..	-31.430,96 €
2021	28.770,67 €	-27.983,92 €	28.919,13 €
2020	28.099,78 €	-26.848,47 €	28.323,09 €
2019	26.635,84 €	-26.729,86 €	26.619,58 €
Servicios			
2023	32.068,38 €	30.474,42 €	34.043,92 €
2022	31.038,28 €	28.902,87 €	34.060,44 €
2021	29.995,33 €	27.743,22 €	33.022,58 €
2020	29.137,05 €	26.726,92 €	32.478,78 €
2019	28.234,27 €	25.689,42 €	31.838,55 €

Fuente : Instituto Nacional Estadística Unidades: €

Al comparar 2022 con 2023, se observan algunos comportamientos distintos según el sector. Por un lado, **Industria**, es el sector en el que el salario medio de las mujeres creció un **9,9%** (de 33.635 € a 36.984 €), frente al salario medio masculino (+5,2%). Significa que por cada 100 euros que ganaba una mujer en la industria en 2022, en 2023 pasó a ganar casi 110 euros, esto ha reducido la brecha.

En el sector **Servicios**, la brecha se reduce, pero por una razón distinta. Mientras el salario de las mujeres subió (de 28.902 € a 30.474 €), el salario masculino se **estancó** (bajó levemente de 34.060 € a 34.043 €).

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.

Evolución de la ganancia por hora normal de trabajo por sectores de actividad

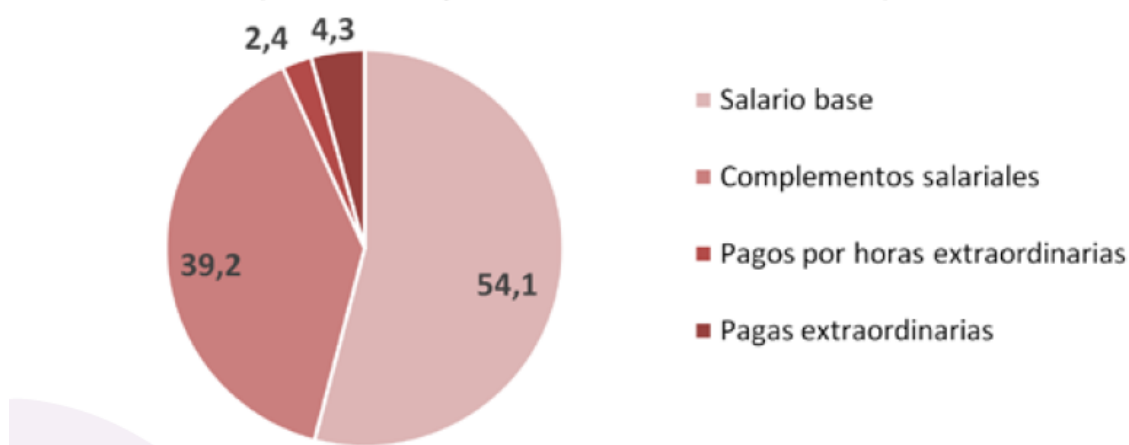
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
País Vasco			
Todos los sectores			
2023	22,01	21,55	22,36
2022	20,84	19,81	21,72
2021	20,44	19,58	21,12
Industria			
2023	23,88	23,06	24,07
2022	22,43	20,8	22,79
2021	21,55	20,3	21,82
Construcción			
2023	18,82	..	18,73
2022	-18,79	..	-18,59
2021	17,72	-19,47	17,43
Servicios			
2023	21,66	21,41	21,94
2022	20,5	19,71	21,52
2021	20,28	19,51	21,22

Fuente : Instituto Nacional Estadística. Unidades: € / hora

Complementos salariales

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 sí 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.

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 disponibilidad horaria; mientras que no se retribuyen otros atributos “feminizados” del trabajo: atención, precisión, resistencia, etc. Lo que se trata de corregir con la negociación de los diagnósticos de planes de igualdad en los cuales se incluyen valoraciones de puestos de trabajo realizadas con perspectiva de género.

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.

Evolución ganancia media anual distribuido por edad y sexo Euskadi

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Brecha	% Brecha
Todas las edades					
2023	33.504,92	31.038,84	35.600,45	4.561,61	14,70
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	20,02
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	24,17
De 25 a 34 años					
2023	26.703,24	24.845,53	27.897,83	3.052,30	12,29
2022	26.020,07	24.212,85	27.340,37	3.127,52	12,92
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	22,74
De 35 a 44 años					
2023	32.512,52	30.145,12	34.459,27	4.314,15	14,31
2022	31.513,15	28.658,46	34.075,58	5.417,12	18,90
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	23,05
2019	29.783,30	25.749,86	33.273,44	7.523,58	29,22
De 45 a 54 años					
2023	35.760,08	32.588,26	38.666,34	6.078,08	18,65
2022	34.863,43	30.726,60	38.890,84	8.164,24	26,57
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	24,62
2019	31.687,91	27.816,72	35.577,08	7.760,36	27,90
55 y más años					
2023	37.725,46	34.772,91	40.514,34	5.741,43	16,51
2022	36.066,46	32.565,55	39.787,66	7.222,11	22,18
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	18,88
2019	32.665,85	29.995,02	35.233,24	5.238,22	17,46

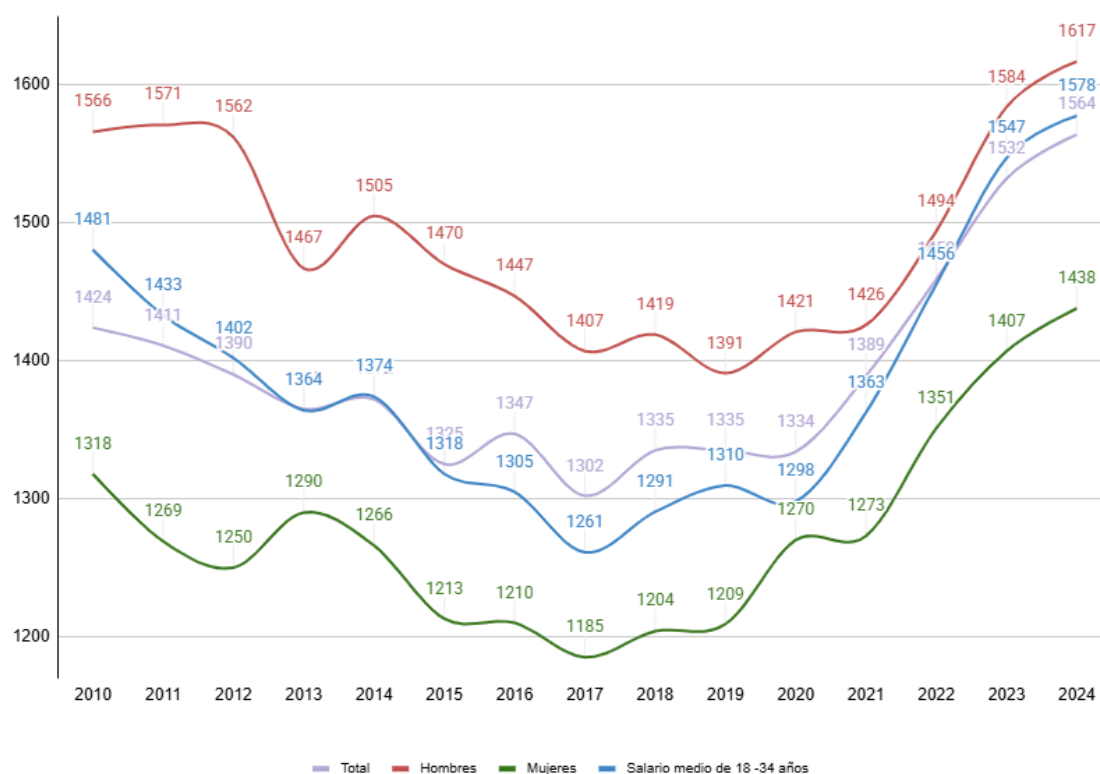
Fuente : Instituto Nacional Estadística. Unidades: €

A través del cuadro, podemos ver, que en el grupo de personas jóvenes (25 a 34 años), la brecha en 2023 se sitúa en el 12,29%, siendo la más baja de todas las franjas pero confirmando una desigualdad de origen. 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.

Si bien en el análisis del año pasado, destacábamos un aumento de la brecha en los extremos de edad, los datos de 2023 muestran un cambio de tendencia, produciendo un descenso generalizado de la desigualdad en todas las franjas. Podemos ver que en la franja de 55 años y más, la brecha ha caído del 22,18% en 2022 al 16,51% en 2023. No obstante, el análisis por edades confirma que el mayor punto de desigualdad ha vuelto a situarse en la franja de 45 a 54 años, que tras alcanzar un pico del 26,57% en 2022, se sitúa ahora en el 18,65%, siendo la tasa más alta de toda la tabla. En definitiva, aunque entre 2022 y 2023 la brecha media total se ha reducido del 19,72% al 14,70%, vemos que se produce el patrón de mayor desigualdad en las edades centrales y avanzadas, generando una desigualdad estructural.

Evaluación Salario mensual neto medio, según sexo y grupos de edad



Fuente : Observatorio Vasco de la Juventud

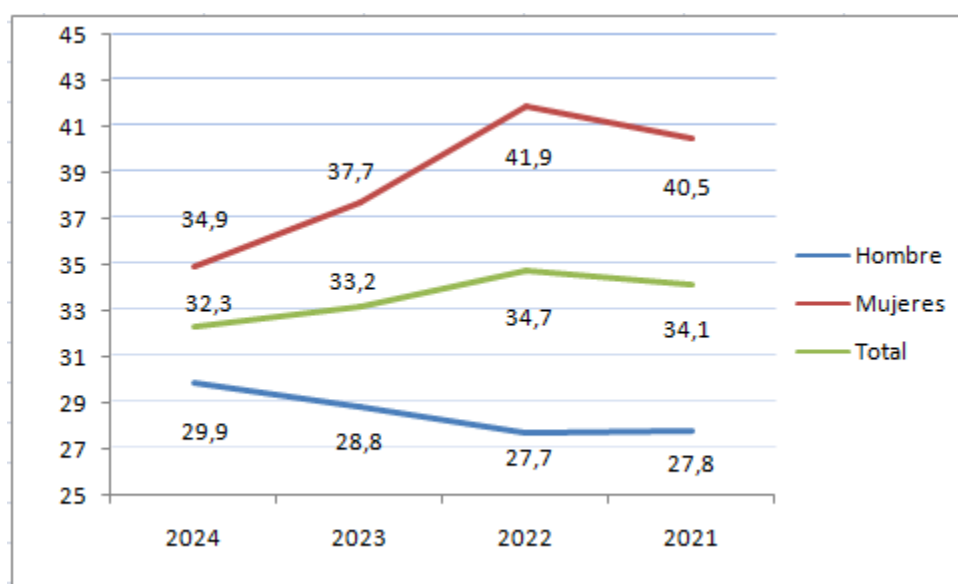
En el caso de las personas jóvenes, si tomamos como referencia datos del Observatorio de la juventud este 2024 podemos ver cómo las mujeres continúan teniendo los salarios medios inferiores a los de los hombres, condicionados por el tipo de trabajo que desempeñan y la mayor parcialidad de sus jornadas, como principales razones (que no exclusivas). En 2023 las mujeres jóvenes cobran 175 euros menos al mes que los hombres y este 2024 aumenta ligeramente a 179 euros menos

Emancipación de las personas jóvenes

Según el informe del Observatorio vasco de la juventud, la emancipación de la juventud hace referencia al proceso en el que los jóvenes se independizan del hogar familiar para vivir por su cuenta. Este proceso generalmente implica alquilar o adquirir una vivienda, así como hacerse cargo de sus propias responsabilidades económicas y familiar.

A continuación vamos a analizar la capacidad que tiene las personas jóvenes para poder iniciar su proyecto de vida independiente y si los salarios que tienen son suficientes para ello.

Tasa de emancipación según sexo

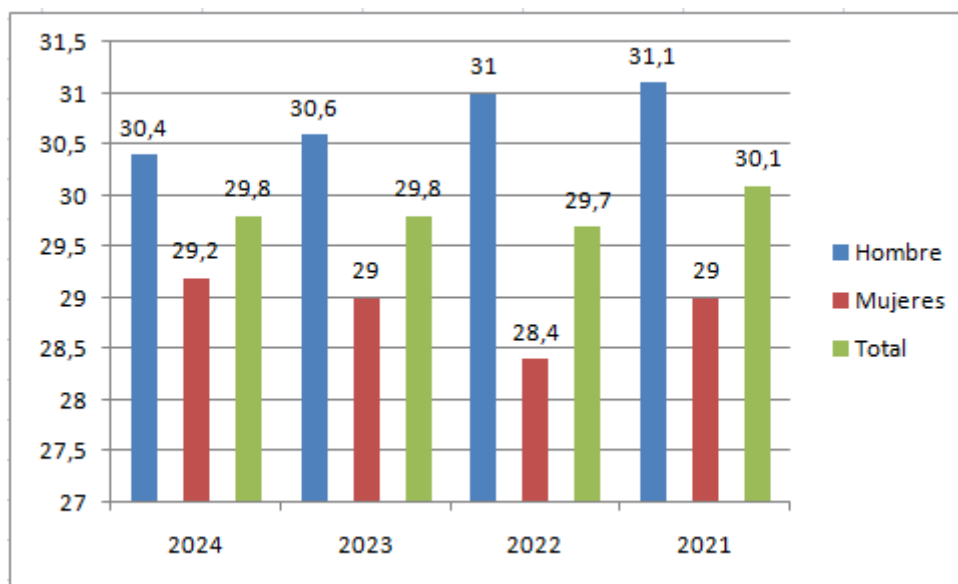


Fuente : Observatorio Vasco de la Juventud. Unidades: Porcentajes

Como podemos observar en el anterior gráfico, la tasa de emancipación, es decir, el porcentaje de personas mujeres de 18 a 34 años que vive fuera del hogar familiar, las mujeres (34,9%) se situaron a 5 puntos por encima de la de los hombres (29,9%), este es un elemento que nos llevaría a pensar que la realidad o la capacidad emancipadora de las mujeres es mayor. Sin embargo, debemos hacer un análisis de la calidad de este proceso emancipatorio.

En el gráfico podemos observar el porcentaje de población de 18 a 34 años que vive fuera del hogar familiar de origen respecto del total de personas de su misma edad, las mujeres (34,9%) en 2024, se emancipan prácticamente mucho antes que los hombres (29,9%). Sin embargo, si analizamos la evolución de los últimos años, observamos un claro empeoramiento en las condiciones y en la edad de emancipación de las mujeres en Euskadi, especialmente si comparamos su situación actual con el año 2022 (41,9%). En aquel momento, las mujeres alcanzaron su mejor dato, logrando independizarse a una edad media de 28,4 años; sin embargo, desde entonces el porcentaje no ha dejado de bajar (2023 a 37,7% y en 2024 a 34,9%).

Edad media de emancipación según sexo en Euskadi



Fuente: Observatorio Vasco de la Juventud

Por lo que respecta a la edad en la que se emancipan, como podemos ver en el anterior gráfico, las mujeres en 2023, se emancipan prácticamente un año antes que los hombres con 29,1 años frente a los 30,6 años de los hombres. En el 2024 la edad de emancipación de las mujeres aumenta a 29,2 años y la de los hombres disminuye a 30,4 años.

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 a lo que 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.

Dicha precariedad de las mujeres, lo sigue mostrando, datos que nos proporciona el Observatorio Vasco de la Juventud, como es el coste de acceso a la vivienda en alquiler o de compra que veremos a continuación.

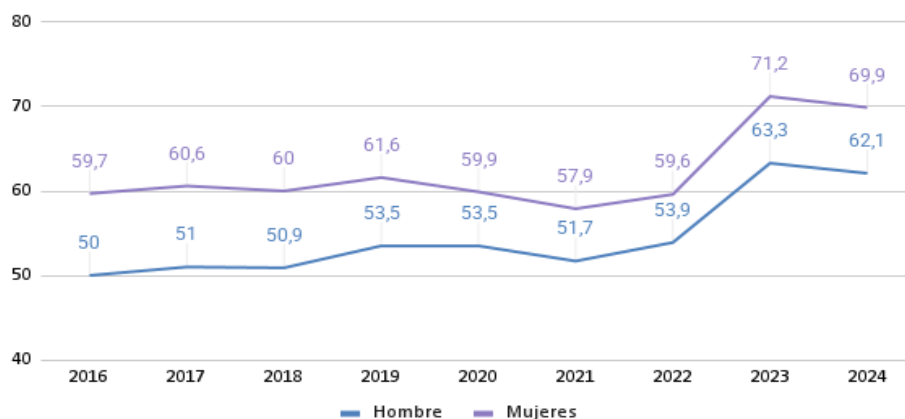
Coste de acceso a la vivienda libre en alquiler y propiedad de jóvenes de 18 a 34 años en Euskadi

	Alquiler			Propiedad		
	Hombre	Mujeres	Total	Hombre	Mujeres	Total
2024	50,7	57	52,4	62,1	69,9	64,2
2023	48,9	55,1	50,6	63,3	71,2	65,4
2022	49,2	54,4	50,4	53,9	59,6	55,2
2021	49,7	55,7	51,1	51,7	57,9	53,1

Fuente: Observatorio Vasco de la Juventud UNIDAD MEDIDA: Porcentajes

Según el Observatorio Vasco de la Juventud, en el caso de la propiedad adquirida mediante préstamo hipotecario la juventud en total tendría que destinar el 64,2 % de su salario neto mensual al pago de la primera cuota de la hipoteca teniendo en cuenta el precio medio de las viviendas, el tipo de interés hipotecario medio y la duración media de los créditos hipotecarios.

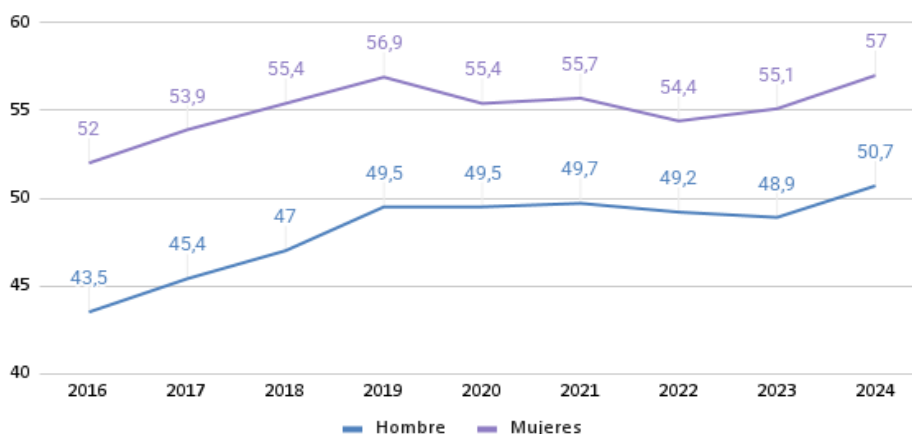
Coste de acceso a la vivienda libre en propiedad para jóvenes entre 18 y 34 años.



Fuente : Observatorio Vasco de la Juventud UNIDAD MEDIDA: Porcentajes

Como podemos ver en el gráfico, para las mujeres (69,9%) el coste de acceso a la vivienda en propiedad, es 8 puntos superior al coste de acceso de los hombres (62,1%).

Coste de acceso a la vivienda libre en alquiler de jóvenes entre 18 y 34 años.



Fuente : Observatorio Vasco de la Juventud UNIDAD MEDIDA: Porcentajes

Por lo que respecta la situación en el acceso a la vivienda de alquiler, en 2024, el coste para una mujer joven representa el 57% de sus ingresos,

mientras que para un hombre es del 50,7%, las mujeres 6,3 puntos por encima de los hombres.

Relación salario con coste de acceso a la vivienda en propiedad

Jóvenes entre 19 y 34 años	Salario neto mensual	Coste vivienda (%) de propiedad	Datos absolutos del coste de la vivienda	Total si el coste fuera el 30%
Total	1.578 €	64%	1.009,92 €	473,40 €
Mujeres	1.438 €	69,90%	1.005,16 €	431,40 €
Hombres	1.617 €	62,1%	1.004,16 €	485,10 €

Fuente: Observatorio Vasco de la Juventud

Según apunta el Observatorio Vasco de la Juventud en 2024 la cifra del coste de la vivienda tanto de alquiler como de compra duplica el límite máximo de endeudamiento que las propias entidades financieras establecen en un 30 % sobre el salario neto mensual a la hora de valorar la concesión de un crédito. Es decir, al relacionar los salarios netos mensuales con el porcentaje de coste de acceso a la vivienda, si el salario medio mensual de las personas entre 16 y 34 años es de 1.578, si su coste no debería superar el 30% de los ingresos mensuales estamos hablando de un alquiler o una hipoteca de 473,5 y está suponiendo el 64%, un total de 1009,92 euros mes. A las mujeres en datos absolutos no hay mucha diferencia, pero la dificultad se aprecia en los porcentajes superiores al total y al de los hombres.

Relación salario con coste de acceso a la vivienda en alquiler

Jóvenes entre 19 y 34 años	Salario neto mensual	Coste vivienda (%) de alquiler	Datos absolutos del coste de la vivienda	Total si el coste fuera el 30%
Total	1.578 €	52%	820,56 €	473,40 €
Mujeres	1.438 €	57,00%	819,66 €	431,40 €
Hombres	1.617 €	50,70%	819,82 €	485,10 €

Fuente : Observatorio Vasco de la Juventud

Según el Observatorio de la juventud de Euskadi, para concluir aunque las mujeres se emancipan antes que los hombres, lo hacen en condiciones más precarias, destinando un porcentaje mayor de su sueldo a la vivienda que los hombres.

Usos del tiempo

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 disponibles corresponden a la Encuesta de Usos del Tiempo de 2023. Aunque aún no se han actualizado en este año, estos datos nos resultan útiles para el análisis en estamos realizando en este informe. Sin embargo, consideramos importante que este tipo de información, por su relevancia, se actualice de manera anual.

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		
	tm.s.(1)	tm.p.(2)	tasa (3)	tm.s.(1)	tm.p.(2)	tasa (3)	tm.s.(1)	tm.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 nacido/s/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.

Fecha 23 de Julio de 2024

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						
Empleadores	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
Personas ocupadas	6,5	6,3	6,3	7,5	6,2	6,4

(f) Se ha utilizado una escala de 0 a 10 en la que 0 significa nada 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.

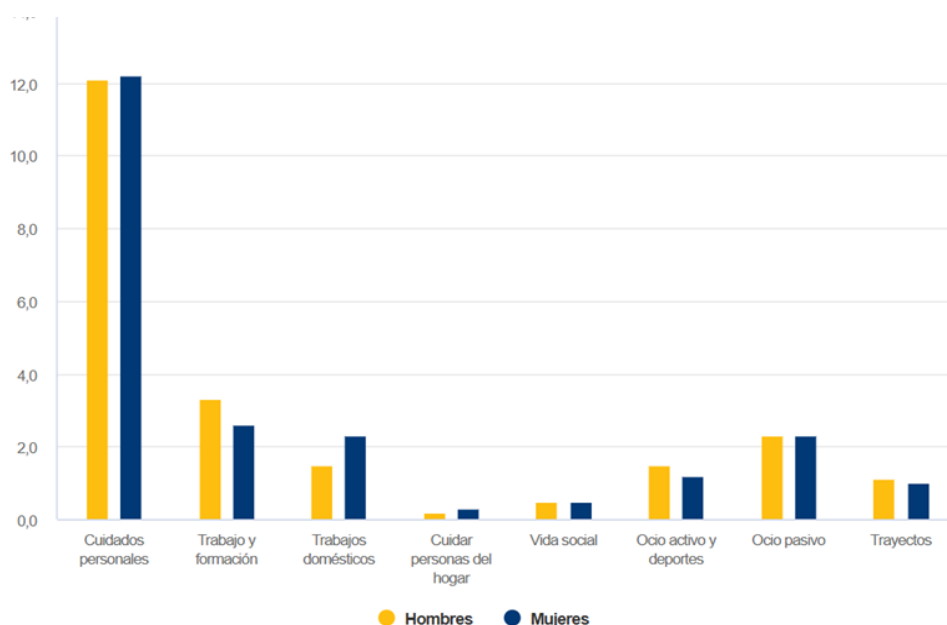
Un elemento muy interesante para ver el impacto de las condiciones salariales en las condiciones de vida de las personas trabajadoras el proceso de emancipación

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.



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 (2024) Encuesta sobre la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del País Vasco. Podemos apreciar que ha crecido el porcentaje de personas ocupadas residentes en la C.A. de Euskadi que declara tener grandes dificultades para conciliar la vida laboral con el cuidado de personas dependientes.

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 (35,8%) asegura tener muchas dificultades para compatibilizar el trabajo con su cuidado, lo que supone un incremento de 2,9 puntos porcentuales frente al año anterior. Este mismo grado de dificultad, pero con respecto al cuidado de sus hijos e hijas, lo percibe el 26,1% de la población ocupada que percibe un alto grado de dificultad para compatibilizar el empleo con la crianza de hijos e hijas supone una disminución de 3,1 puntos porcentuales respecto a 2023. Por último, el 26,9% expresa grandes dificultades para compaginar su actividad laboral con la realización de actividades personales, una bajada de 0,8 puntos. 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.

Desde una perspectiva de género, las mujeres declaran mayores dificultades, especialmente en la conciliación entre el trabajo y el cuidado de personas dependientes. Mientras que un 30,2% de los hombres indica tener una alta dificultad (3 décimas menos que en 2023), entre las mujeres el porcentaje se eleva al 41,2%, lo que supone un aumento de 6,1 puntos porcentuales respecto al año anterior.

En 2024, las diferencias diarias entre mujeres y hombres en el tiempo dedicado al cuidado y a las labores domésticas aumentan ligeramente respecto a 2023. Así, las mujeres que trabajan fuera de casa y tienen hijos e hijas menores de 15 años destinan, de media, 1,2 horas más al día a su cuidado que los hombres en la misma situación (4,7 frente a 3,5 horas). En cuanto al cuidado de personas dependientes, las mujeres ocupadas dedican 2,2 horas diarias, mientras que los hombres dedican 1,6, lo que supone una diferencia de 0,6 horas. Respecto a las tareas domésticas, la diferencia es de 0,5 horas: las mujeres ocupadas dedican 2,1 horas al día y los hombres, 1,6. Este reparto desigual de funciones se refleja en los niveles de satisfacción. El 15,6% de las mujeres ocupadas declara estar muy insatisfecha con la colaboración de su cónyuge o pareja en las tareas del hogar. En contraste, un elevado 77,6% de hombres ocupados está muy satisfecho con la participación de su pareja.

En 2024, el 18,9% 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 descenso de 1,8 puntos porcentuales respecto a 2023. Otro 15,5% tiene que prolongar su jornada algunas veces, 0,5 puntos porcentuales menos que hace un año.

Por otra parte, aumenta 4,1 puntos, la percepción hasta 19,1 % de los hombres ocupados que creen que le resultaría muy negativo pedir un permiso de paternidad, aumenta también de 8,9% en 2023 a 9,5% en 2024 el porcentaje de hombres que opina que la paternidad les podría afectar de manera sensible. Además, aumenta ligeramente (2023 - 24,7%) a 24,8% la percepción 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 perjudique en gran medida a la trayectoria profesional ha aumentado en 5,8 puntos con respecto al año anterior. Este temor se manifiesta más entre las mujeres (35%) que entre los hombres (29,3%).

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 68,7% población ocupada, seguidas por la posibilidad de pedir días sin sueldo (62,3%). Además, a pesar de ser la mitad de la población ocupada, este año 2024 aumenta ligeramente las personas que manifiestan una dificultad baja para conseguir excedencias prácticamente (2023- 47,8%) a 49,1% o reducciones de jornada (2023 - 48,7%) a 48,7%.

En cuanto al horario flexible de salida y respecto a 2023, se aprecia un aumento de 4,8 puntos en el porcentaje de personas que disfrutan de esta medida que facilita la conciliación; si en 2023 el porcentaje era del 51%, en 2024 el porcentaje sube hasta el 55,8%. Los hombres son los más beneficiados, ya que un 60,4% disfruta de la flexibilidad horaria frente al 51% de las mujeres.