





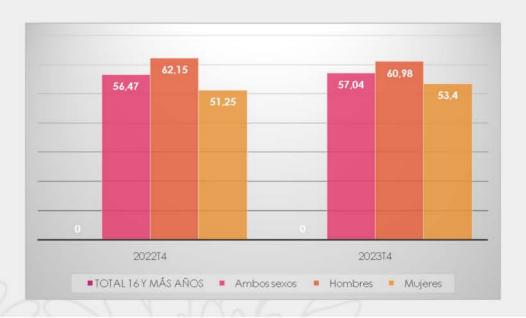
# RESUMEN EJECUTIVO 2023

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

Este informe lo situamos en torno al 8M. Desde CCOO de Euskadi queremos dejar claro que:

"El feminismo está siendo el mayor motor de transformación social, y de ahí el empeño de las facciones sociales más reaccionarias de condenarlo, pero detrás del mismo hay más de 40 años de historia de lucha de muchas mujeres. Luchas constantes, comprometidas y arriesgadas pero libradas con la alegría que produce ir acabando con las múltiples discriminaciones y apostando con creatividad, sororidad y alegría por unas condiciones de vida justas.

Estas luchas se han librado en todos los ámbitos, donde el laboral no ha sido el menor. Las mujeres necesitamos independencia también económica para ser autónomas y no depender de nadie. El trabajo asalariado ha sido una de esas fuentes de autonomía y la necesaria batalla por el acceso al empleo, la promoción profesional, la corresponsabilidad, la igualdad salarial o el fin de la violencia son objetivos sindicales. Por esta razón desde CCOO también reivindicamos el feminismo sindical, que colabora con el resto de feminismos para lograr dinamitar el machismo que aún persiste y conseguir extender el feminismo a todos y cada uno de los espacios."



### TASA DE ACTIVIDAD

La brecha de género se reduce 4 puntos lo que representa un un déficit de 6.7 puntos para las mujeres. La tasa de actividad de las mujeres de la CAV es de 53,4% subiendo dos puntos de la del pasado año que era 51,25%. A diferencia de la de los hombres que decrece 2 puntos (62.15% en 2022 a 60,98% en 2021)

Según el INE, el incremento de ocupación entre las mujeres ha sido de +36.800, (+8,3%) y un descenso de 10.100 mujeres paradas. Entre los hombres el descenso del número de parados (-12.500) es mayor que el incremento de ocupación (+10.900). Nuestra tasa de actividad en la población de 16 a 64 años es superior a la del Estado y lo es, sobre todo, por la mayor tasa de actividad de las mujeres. En Euskadi la evolución de la tasa de actividad de las mujeres ha sido mejor que la tasa de a nivel estatal, al contrario que lo que sucede con los hombres.



"Son las mujeres las que concentran los porcentajes más elevados entre las personas que se declaran inactivas porque no hay o no se pueden costear servicios de cuidados, así como entre quienes declaran no haber podido costear los servicios de cuidados de personas adultas enfermas, personas con discapacidad o personas mayores. En concreto, en 2022, 1.895.600 mujeres no buscan empleo porque están cuidando de menores o de personas adultas con incapacidad o mayores y de otras obligaciones familiares o personales. El 20,1% de las mujeres inactivas no buscan empleo por estas razones, mientras que solo el 4,9% de los hombres inactivos aduce esta.

Informe brecha de CCOO, 2024

## OCUPACIÓN INE

47.700 nuevas ocupaciones en relación al mismo periodo del año de las que 36.800 son mujeres En 2023 el incremento de la ocupación se ha dado mayoritariamente entre las mujeres.

La tasa de empleo de las mujeres ha aumentado en el último año 3,25 puntos hasta el 49,75%. Aun siendo una evolución positiva, la tasa de empleo de las mujeres es de 7. 7 p.p inferior a la de los hombres.



# EN 2023 HA AUMENTADO LA GRAVE BRECHA DE GÉNERO CON RESPECTO A LASEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Cuando el empleo crece lo hace siguiendo los parámetros clásicos de segmentación ocupacional. Las mujeres representan el 48,4% de toda la ocupación. Desde la perspectiva del reparto por sectores se observa que el 59,1% de los empleos en el sector Servicios es ocupada por mujeres, sólo el 13,8% en Construcción y apenas el 22,6% en Industria.

Más de una cuarta parte del empleo asalariado de las mujeres es empleo público (26,6%), mientras que entre los hombres representa el 14,5%.



SÓLO 9 MUJERES OCUPADAS DE CADA 100 SON TRABAJADORAS DE LA INDUSTRIA

# OCUPACIÓN PARCIALIDAD

1 DE CADA 4 MUJERES OCUPADAS TRABAJA A TIEMPO PARCIAL En 2023 entre las mujeres el empleo a tiempo parcial aumenta un 16,5%.

Entre los hombres el 76% del incremento del empleo ha sido a tiempo completo, mientras que en las mujeres se reduce al 52%. De las 36.800 nuevas ocupaciones de las mujeres 19.100 han sido a tiempo completo y 17.700 a jornada parcial.

Con una perspectiva de 4 años vemos que la tasa de parcialidad (16,6%) se reduce muy ligeramente entre las mujeres, ya que entre los hombres aumenta unas décimas. La tasa de parcialidad de las mujeres es del 25.9%, mientras que la de los hombres se reduce al 7.9%

EN EL CASO DE LAS MUJERES
LA TASA DE TEMPORALIDAD
EN EL PAÍS VASCO ES 5,9
PUNTOS SUPERIOR A LA DEL
CONJUNTO DEL ESTADO

Tras la reforma laboral de 2022 el descenso de la temporalidad es notorio tanto en hombres como en mujeres, pero en 2023 ha repuntado en ambos. Tras esta evolución la tasa de temporalidad de las mujeres se sitúa en el 24,8% frente al 16,9% de los hombres. La brecha entre hombres y mujeres disminuye, siendo de 8 puntos porcentuales.

La temporalidad en el sector público es indecente y lastra la tasa de temporalidad global.

En el caso de las mujeres la temporalidad en el sector público es del 49,5%, la misma que en 2022. Entre los hombres la temporalidad del sector público es del 39,1%, pero ha aumentado 5,3 puntos.

UNA DE CADA DOS MUJERES QUE TRABAJA EN EL SECTOR
PÚBLICO TIENE UNA RELACIÓN LABORAL TEMPORAL, ENTRE LOS
HOMBRES LA TEMPORALIDAD ES DEL 39,1%, AUMENTANDO ESTE
AÑO MÁS DE CINCO PUNTOS.

### AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL



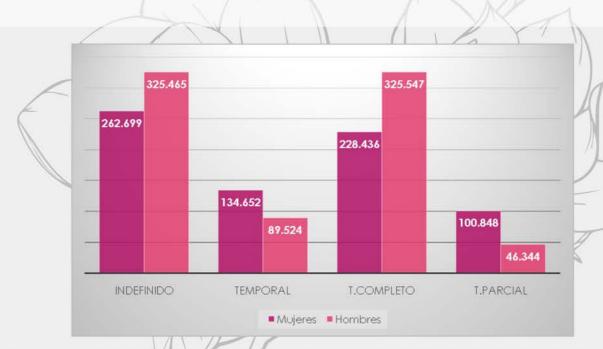
Las mujeres representan el 48,35% de la afiliación a la Seguridad Social en el conjunto del sistema y el 48,9% en el régimen general. Pierden peso en el régimen agrario, hogar y en el mar por cuenta propia.

Entre las mujeres el empleo público representa el 20,7% del empleo. Según el registro de la Seguridad Social el 63,75% del empleo público es realizado por mujeres. Entre los hombres el empleo público representa el 11%.

EL 38,14% DEL INCREMENTO AFILIATIVO
ENTRE LAS MUJERES SE DEBE AL
EMPLEO PÚBLICO.
EN EL CASO DE LOS HOMBRES EL
EMPLEO PÚBLICO HA SUPUESTO EL 22,6%
DE SU INCREMENTO AFILIATIVO.

Entre las mujeres la evolución de la afiliación por tipo de contrato muestra que el crecimiento de la afiliación con contrato indefinido (4,4%) es ligeramente inferior a la de los hombres (+4,52%). Además el número de afiliadas con contrato que no es fijo se incrementa ligeramente.

Dentro de la contratación indefinida las mujeres aumentan más que los hombres en fijos discontinuos y tiempo parcial aunque proporcionalmente esto no se note por la diferencia de peso entre ambos.



LA CALIDAD DEL CONTRATO INDEFINIDO ES PEOR ENTRE LAS MUJERES

# CONTRATACIÓN

LAS MUJERES FIRMARON EL 47,3% DE LOS CONTRATOS INDEFINIDOS Y EL 66,3% DE LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

LA CONTRATACIÓN
INDEFINIDA HA DISMINUIDO
MÁS ENTRE LAS MUJERES Y LA
TEMPORAL MÁS ENTRE LOS
HOMBRES

El análisis diferenciado por sexos nos permite ver que la contratación ha caído más entre los hombres que entre las mujeres.

La tasa de indefinidos aumenta entre los hombres 2,2 puntos hasta el 27,5%, mientras las mujeres reducen mínimamente su tasa de indefinidos situándose en el 23,7%.

El éxito de la reforma se muestra claramente en la evolución de la contratación según su duración. A pesar de ser una evolución positiva para las mujeres, ha sido peor que la de los hombres en 2023 y ha aumentado las brechas de género en relación a la estabilidad de la contratación.

La contratación indefinida ha disminuido más entre las mujeres y la temporal más entre los hombres.

El 20% de los contratos realizados a mujeres se concentran en sanidad, otro 17% en hostelería, 13% comercio. Entre los hombres el 20% de sus contratos son en actividades manufactureras, 12% transporte, 11 en hostelería en consonancia con la estructura ocupacional.

La ocupación que menos proporción de contratos indefinido realiza es la de técnicos, profesionales científicos e intelectuales. Sólo en el grupo de ocupaciones denominado trabajadores no cualificados, término poco afortunado para definir a este colectivo de personas trabajadoras, las mujeres tienen una mayor proporción de contratos que los hombres, pero en este grupo el porcentaje de contratación a jornada parcial es mayor que entre los hombres, como en todos los grupos de ocupación.



# EL 45,8% DE LOS CONTRATOS FIRMADOS POR MUJERES LO SON A JORNADA PARCIAL.

La contratación a tiempo completo entre los hombres disminuye más que entre las mujeres y las mujeres disminuyen más en la contratación a jornada parcial, a pesar de lo cual, como vemos, suponen casi el 65% de las personas objeto de contrato a tiempo parcial y captan el 66,34% de los contratos de este tipo.

# CONTRATACIÓN

SE PALÍA LA BRECHA AL HABER DECRECIDO LA CONTRATACIÓN PARCIAL ENTRE LAS MUJERES Y AUMENTADO LA COMPLETA FENÓMENO CONTRARIO A LO SUCEDIDO CON LOS HOMBRES Las mujeres destacan claramente en la modalidad de sustitución donde copan el 69% de los contratos, mientras que están infrarrepresentadas en las conversiones contractuales (42,9%).

# EL PARO AUMENTA ENTRE LAS MUJERES JÓVENES Y LAS MAYORES DE 55 AÑOS Y DESCIENDE EN EL RESTO DE EDADES, ESPECIALMENTE ENTRE LAS DE 45 Y 54

# DESEMPLEO

Según la EPA entre las mujeres el paro desciende un 22,2% (10.100) menos que entre los hombres. Las mujeres representan el 52,5% de las personas en paro y su tasa de desempleo es del 6,8% frente al 5.9% entre los hombres. En el caso de las mujeres el paro de larga duración sí ha descendido, pero no obstante, el paro de larga duración (+ de 1 año) representa entre las mujeres el 53,7% frente al 48,1% entre los hombres.

El 54,2% de las mujeres paradas lo están al haber finalizado su contrato laboral. El 4% por otras obligaciones familiares o personales. Este motivo en el caso de los hombres solo representa un 1,2%, reflejo de la falta de corresponsabilidad.

El 58,2% de las personas inscritas en Lanbide son mujeres. En todas las categorías las mujeres son mayoría. Entre las mujeres las inscritas como paradas son el 33,1% (61.305).

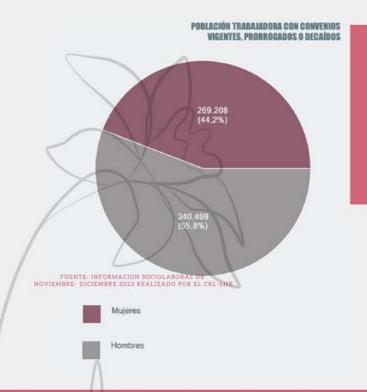
El 35,8% de los hombres registrados como parados cobra prestaciones, mientras que entre las mujeres la proporción desciende al 29,4%.

185.168 MUJERES INSCRITAS EN LANBIDE ESTÁ EN SLTUACIÓN DE PARO

PRESTACIONES
DEL SISTEMA DE
INCLUSIÓN
SOCIAL

LAS MUJERES TIENEN MAYOR PRESENCIA COMO TITULARES EN AMBAS PRESTACIONES; SON EL 57,3% DE LOS TITULARES DE UNA RGI Y EL 60,4% DE LOS DE UN IMV.

# NEGOCIACIÓN COLECTIVA



La población que depende de un convenio colectivo se sitúa en 605.214 personas (269.208 de mujeres y 340.469 hombres) en la CAV.

En el análisis de la situación de la negociación colectiva del 2023 podemos hablar de impulso de la misma en parámetros incluso superiores a antes de la pandemia.

La mayor diferencia en base al sexo la encontramos en el porcentaje de mujeres con su convenio prorrogado o pendiente de renovar que representa un 35.2%, mientras que en el caso de los hombres solo representan un 27.0%. El 42 % (112.474 mujeres) de las mujeres no tienen actualizadas sus condiciones de trabajo frente al 32 % de los hombres, diez puntos de diferencia.

Estos diez puntos de diferencia también se repiten entre el porcentaje de mujeres (58.2%) y el de los hombres (68.1%) con convenio en vigencia.



CCOO de Euskadi da con su firma cobertura a través de la negociación sectorial a un total de 232.339 personas, de ellas 133.577 (57,49%) son hombres y 98.762 (42,5%) mujeres. Dando más porcentaje de cobertura este año a mujeres que el pasado año. En términos absolutos podemos decir que en 2023 CCOO de Euskadi dio cobertura a 43.263 mujeres más que en 2022.

Este 2023 ha tenido como hitos las victorias tras grandes luchas en Bizkaia como las compañeras del SAD, las metalúrgicas o Limpieza de edificios y locales.

# PLANES DE IGUALDAD

A CIERRE DEL PASADO AÑO SON 695 LOS PLANES DE IGUALDAD VIGENTES ENTRE LAS 4 AUTORIDADES LABORALES VASCAS.



FUENTE: EXPLOTACIÓN PROPIA DEL REGCON

Al cierre de 2023 los planes de igualdad vigentes entre las 4 autoridades laborales vascas son 695. Tenemos que tener en cuenta que en base al DIRCE en la CAPV un total de 1429 empresas están obligadas a tener un plan de igualdad por ser empresas de más de 50 personas trabajadoras. Muchos centros de la Comunidad Autónoma vasca tendrán plan registrados en la autoridad estatal al ser empresas con más centros en otras comunidades.

280 planes de igualdad se han registrados en las 4 autoridades laborales vascas en el 2023. De las 4 donde más planes se han inscrito ha sido en Bizkaia (138 planes). De la totalidad de estos 280, 18 han sido registrados sin acuerdo con la parte sindical. Este año decrece el registro ya que le año pasado fueron 364 y este 280.



De esos 280 planes de igualdad CCOO de Euskadi ha participado en la negociación de 106 (37,85%). El mismo porcentaje que el pasado año. Respecto a los planes de igualdad en centros sin RLPT somos la organización que más ha participado en planes de este tipo.

FUENTE: EXPLOTACIÓN PROPIA DEL REGCON

# BRECHA SALARIAL

DEL 20 DE OCTUBRE AL 31 DE DICIEMBRE DE 2021 LAS MUJERES VASCAS ESTUVIMOS EMPLEADAS "GRATIS".

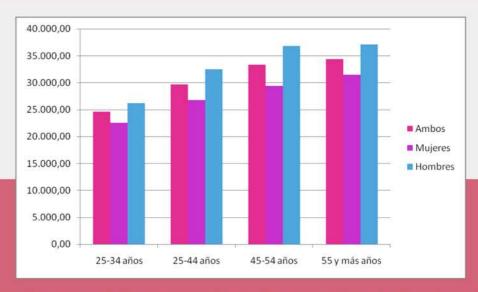


Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2021 la brecha salarial fue de 20.1%. Lo que supone un descenso de un punto respecto al año anterior (2020) ya que alcanzaba el 21.8%. Las vascas trabajamos "gratis" 73 días en 2021 (80 días/2020). El salario de las trabajadoras vascas tiene que subir un 20.1% para equipararse al de los trabajadores.

La brecha salarial a nivel estatal en base a la Encuesta de Estructura Salarial fue del 22%, suponiendo el mismo porcentaje que el 2020 reduciéndose la brecha en 37,7 euros; este comportamiento no es igual en todas las CCAA.

Los salarios más elevados en 2021, como ya sucedía en 2020, correspondieron a País Vasco (31.063,68 euros anuales por persona trabajadora), Comunidad de Madrid (29.512,58 euros) y Comunidad Foral de Navarra 28.459,37 euros).

La ganancia media el País Vasco aumenta un 2.8%, en lo que respecta a la tasa de variación anual de las mujeres nuestra comunidad es la quinta que más aumenta, sin embargo en el caso de los hombres es la quinta que menos aumenta.



Los datos segregados por edad nos permiten observar cómo 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 cómo desde que entramos en el mercado de trabajo remunerado, las mujeres partimos de una diferencia retributiva. Además, constatamos que con la edad las diferencias salariales se perpetuán. La carrera profesional de los hombres se asocia a una mejora de las retribuciones mientras que las mujeres tienden a estancar o precarizar sus carreras.

