



SITUACIÓN DE LAS  
MUJERES EN EL MERCADO  
LABORAL EN EUSKADI

2021

## SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO LABORAL EN EUSKADI

2021

Este informe realizado por la Secretaría de mujeres de CCOO de Euskadi, un año más, describe un mercado de trabajo discriminatorio hacia las mujeres. Donde la precariedad sigue siendo palpable y donde las brechas de género se mantienen como una problemática estructural. Los datos de análisis del 2021 deben ser analizadas desde una perspectiva pandémica.

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



"Mientras haya una mujer sometida,  
nunca seré una mujer libre"

Audre Lorde

# PRECARIZACIÓN

24,16 %

EL SALARIO DE LAS MUJERES DEBE SUBIR  
PARA EQUILIBRARSE AL DE LOS HOMBRES

67,55%

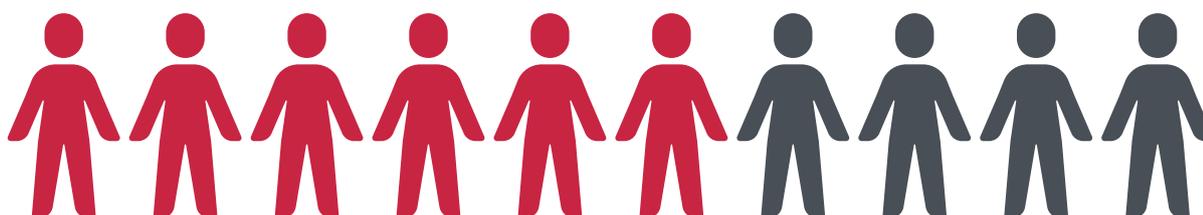
DE LAS PERSONAS QUE COBRAN  
COMPLEMENTOS DE TRABAJO EN LA RGI SON  
MUJERES

76,7%

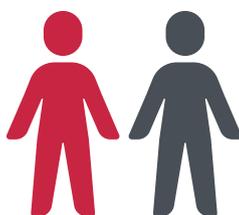
DE LAS EMPLEOS A TIEMPO PARCIAL SON  
MUJERES

## BRECHAS QUE PERPETÚAN LA DESIGUALDAD

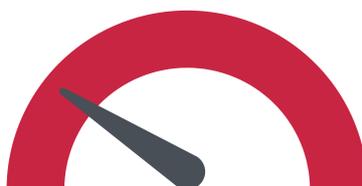
---



**6 de cada 10**  
personas vascas que cobrarán el SMI en 2022 serán mujeres



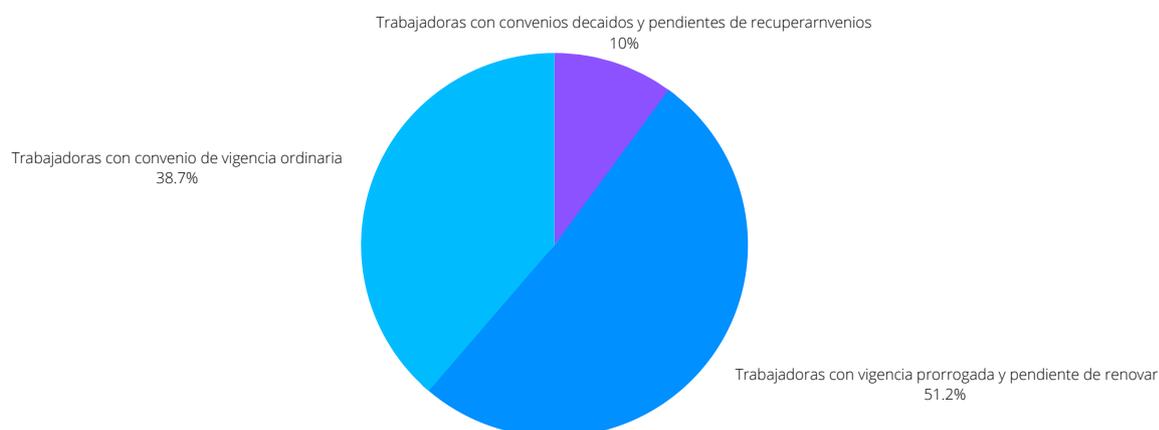
**1 de cada 2**  
mujeres que trabajan en la administración pública lo hace de  
forma temporal



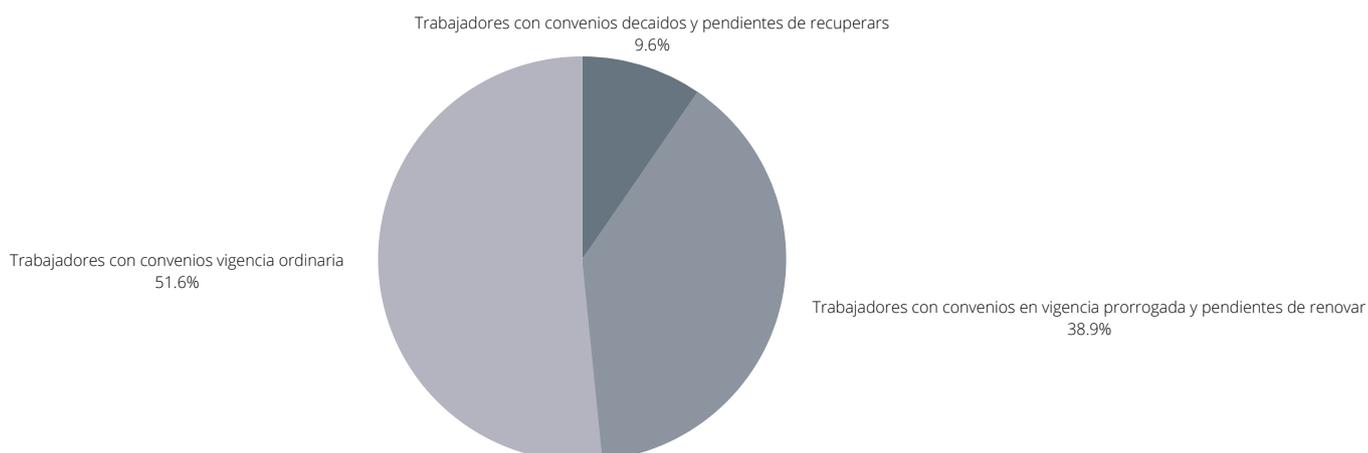
**21,3%**  
de las mujeres que trabajan en el sector privado son temporales

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

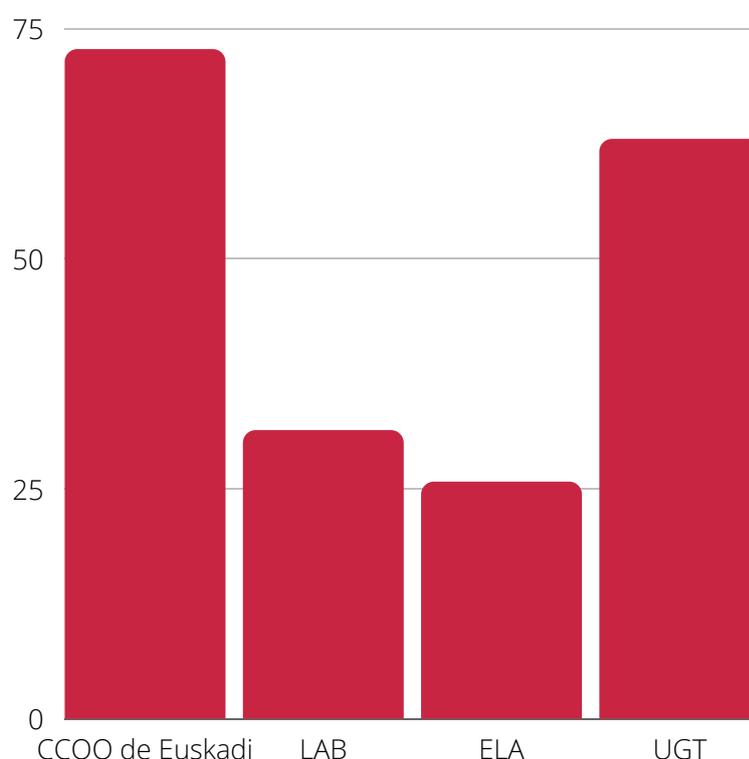
Según los datos del CRL de las 605.214 personas que están bajo el paraguas de la negociación colectiva en base a los datos del CRL se dividen entre las siguientes categorías: por un lado las personas con convenio decaído y pendiente de recuperar 59.117 (9.8%); las personas con convenios de vigencia prorrogada un 44,3% (268.284 personas) y 277.813 personas (45,9%) con convenios de vigencia ordinaria.



La diferencia en base al sexo la encontramos en que la mayoría de las mujeres 137.244 (51,2%) tiene su convenio prorrogado o pendiente de renovar. Mientras que en el caso de los hombres es el 38,9%. Por lo que vemos, las condiciones laborales de las mujeres son más inestables ya que sus convenios colectivos están ahora mismos congelados lo que supone una merma de derechos. Vemos cómo grandes convenios sectoriales como pueden ser los de residencias de los tres territorios en los que las mujeres tienen alta presencia están en procesos de negociación largos en parte por inmovilismo de quienes ostentan la mayoría de la mesas.



## NEGOCIACIÓN COLECTIVA



### MUJERES

#### QUE GRACIAS A LA FIRMA DE CADA ORGANIZACIÓN ESTÁN BAJO UN CONVENIO SECTORIAL VIGENTE

CCOO de Euskadi través de su firma en la negociación sectorial es la que mayor coberturas da a las trabajadoras vascas (72.716 trabajadoras) mientras que la suma de los sindicatos ELA (25.708 trabajadoras) y LAB (31.308 trabajadoras) tan solo da cobertura a 57.016 trabajadoras.

El 39,1 % de las personas a las que la CCOO de Euskadi da cobertura son mujeres a diferencia de LAB es el 28,79 %.

## BRECHA SALARIAL



**Del 22 de octubre al 31 de diciembre de 2019 las mujeres vascas estuvimos empleadas de manera “gratuita”**

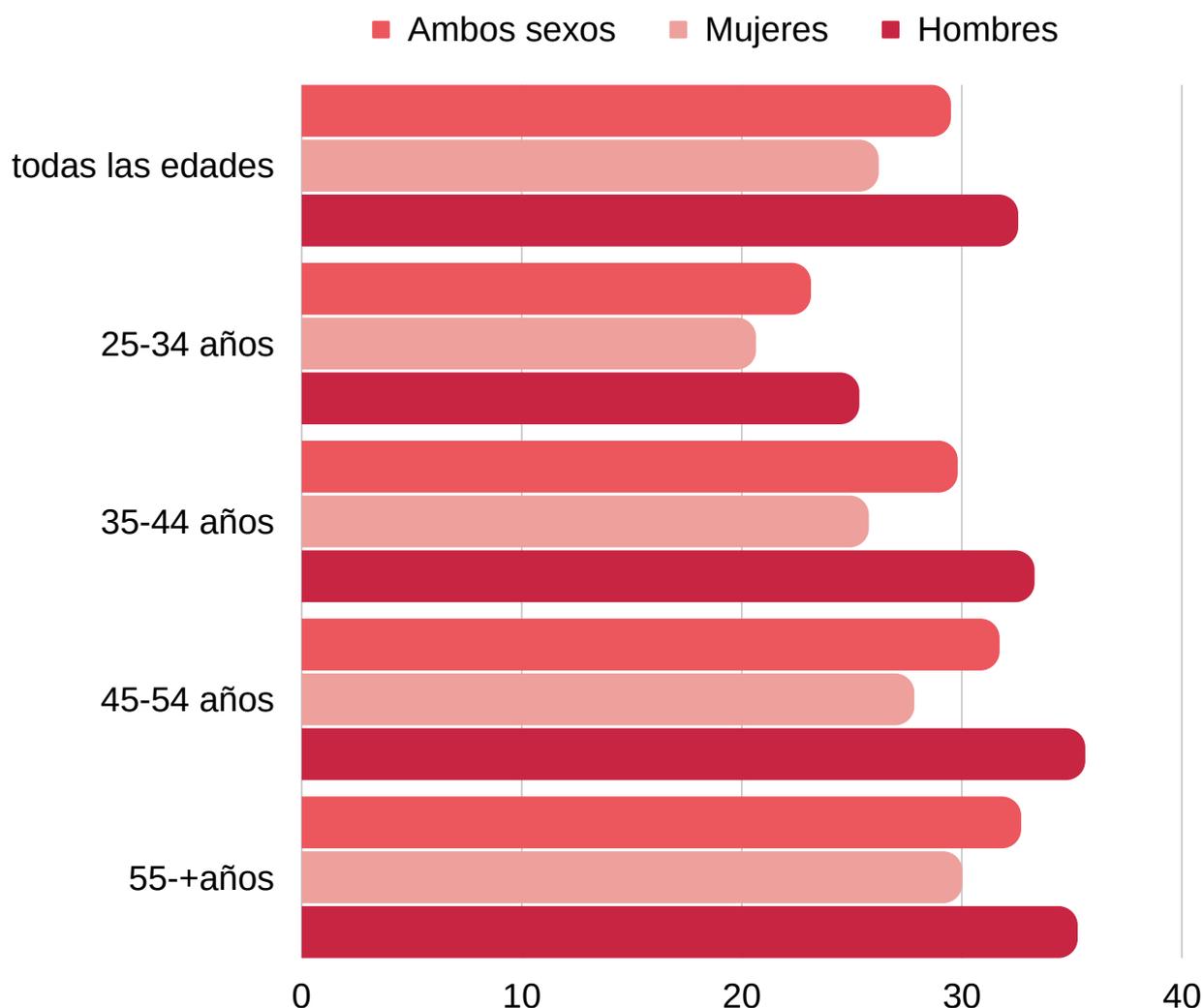
Según datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (2019), en el País Vasco, la brecha salarial de género es del 24,16 %. Estos son los últimos datos con los que contamos para el análisis salarial. La diferencia entre la ganancia salarial media de hombres (32.529,17 euros) y mujeres (26.197,62 euros) fue de 6.331,55 euros anuales en 2019. Es decir, el salario medio de las mujeres tendría que aumentar en 6.331,55 euros (un 24,1%) para igualarse con el de los hombres. Es decir, las vascas trabajamos en 2019 71 días gratis, a partir del 22 de octubre de 2019.



**↑ 24,16 %**

**EL SALARIO DE LAS MUJERES DEBE SUBIR  
PARA EQUILIBRARSE AL DE LOS HOMBRES**

# BRECHA SALARIAL SEGÚN LA EDAD



Como podemos observar las brechas más pequeñas se encuentran en los extremos, entre las personas más jóvenes y las más mayores. Seguimos constatando que aunque el comienzo de la carrera profesional y el final de la misma la brecha es menor, en todos los colectivos de edad hay brecha salarial de género. Vemos como tanto hombres como en mujeres la proyección a lo largo de la vida va ligada a un alza en la media salarial. Vemos que a pesar de que la brecha se ha reducido con el año anterior la mayor brecha se encuentra entre el colectivo de edad de 35 años a 44 años. Un momento vital muy ligado a la crianza de personas menores y un claro ejemplo de una mala praxis de corresponsabilidad en los cuidados. La reducción de la brecha en todas las franjas de edad es bastante equilibrada.