

RESUMEN

**LAS MUJERES EN
EL MERCADO DE
TRABAJO EN
EUSKADI 2024**



DÍA INTERNACIONAL
DE LAS MUJERES



**El feminismo
sindical
transforma**





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

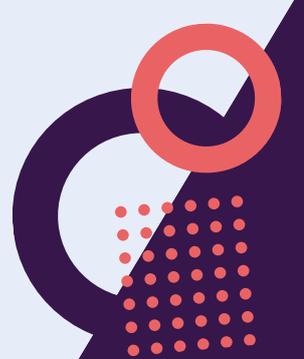
Desde CCOO de Euskadi queremos dejar claro que:



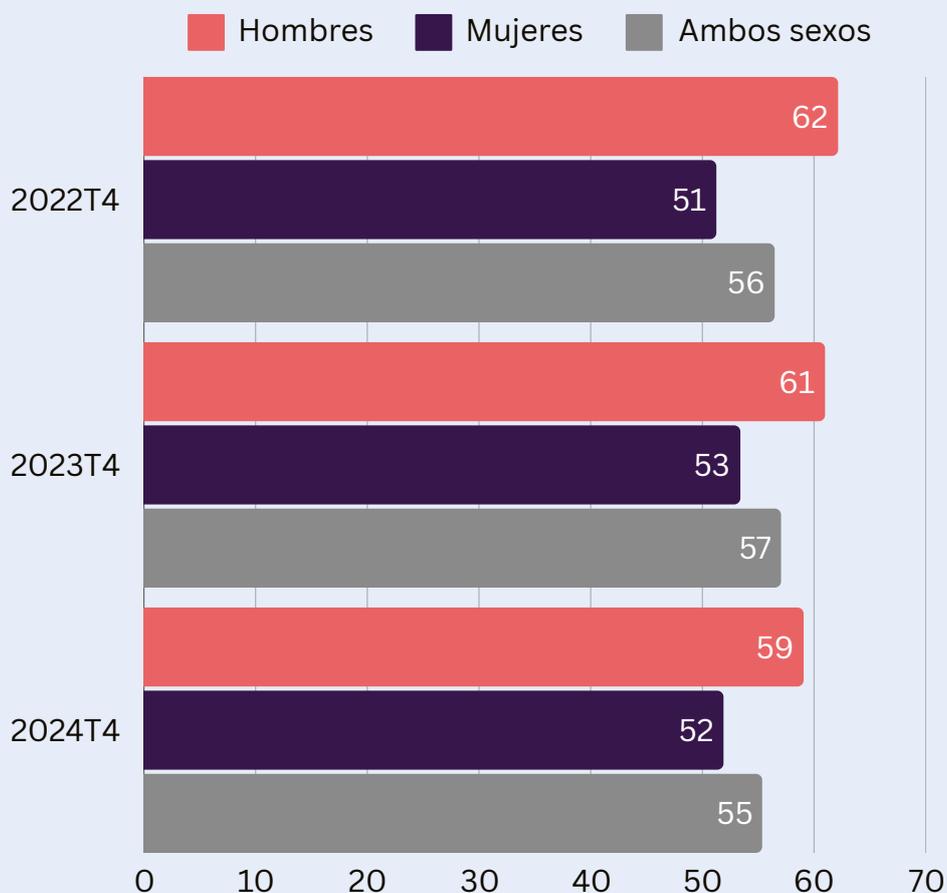
El trabajo sindical realizado también está permitiendo reducir la enorme brecha en las pensiones, pero aún debemos avanzar para conseguir la paridad y acabar con las múltiples violencias. CCOO, como sindicato feminista, pretende que su activo sindical se construya como un cordón de seguridad frente al acoso sexual producido en el trabajo y en torno al mismo. La negociación y aplicación de los protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo es solo una de las medidas que se llevan realizando desde hace más de una década. Porque sobre las mujeres víctimas de violencia no debe caer la responsabilidad de contarlo, este sindicato ha asumido esta tarea. Mediante el Observatorio de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, CCOO está visibilizando la violencia sexual en el trabajo, y además, aporta herramientas de orientación a las víctimas y a las delegadas y delegados sindicales para que sepan actuar eficazmente frente a esta violencia. Pero además, lo hacemos desde una mirada interseccional de modo que se ponga una mayor atención sobre los colectivos más precarizados, como son las jóvenes, las mujeres migrantes y otros sujetos minorizados o que puedan encontrarse en situaciones de vulnerabilidad.

A pesar de todo, sabemos que aún no es suficiente, que debe desarrollarse plenamente el Convenio 190 de la OIT y que se necesita mucho más y en todos los ámbitos. Este 8 de marzo desde CCOO queremos aportar nuestro esfuerzo sindical al movimiento feminista para que #JuntasYUnidas seamos muchas más, más fuertes, molestas, arriesgadas, alegres y combativas para, desde la sororidad, lograr acabar con el orden patriarcal y alcanzar la equidad.

Juntas y unidas no dejaremos en nuestro empeño por acabar con todas las violencias machistas, las múltiples discriminaciones laborales y la falta de autonomía y libertad. Seguiremos apostando por este #FeminismoSindical que nos hará mujeres más autónomas, felices e independientes.



Tasa de actividad



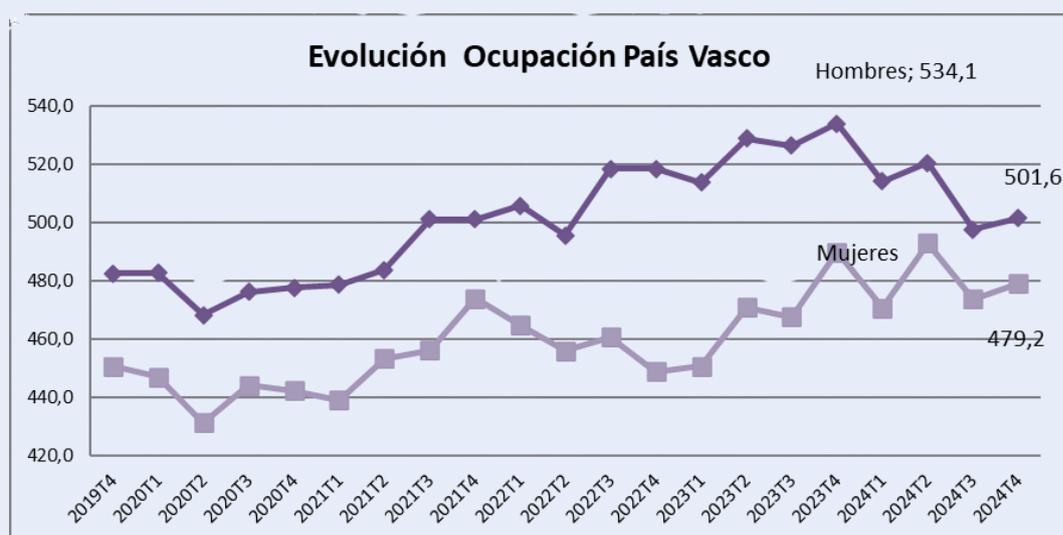
La tasa de actividad de las mujeres es del 51,9% frente al 59,1% de los hombres. La diferencia entre las tasas de actividad de hombres y mujeres se reduce en la población potencialmente activa. Entre los 16 a 64 años la tasa de actividad de las mujeres es 4,53 puntos inferior a la de los hombres. En el Estado la diferencia aumenta a los 8,33 puntos.

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

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

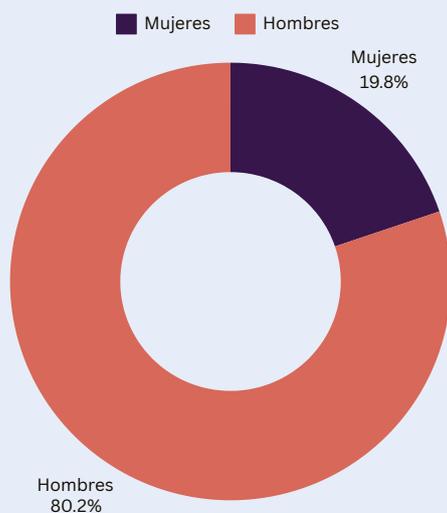
Ocupación INE

En 2024 la pérdida de la ocupación ha sido mayoritariamente entre los hombres (32.500, un 6,1%). Las mujeres disminuyen un 2,2% en ocupación (10.800). En el conjunto del Estado el crecimiento de la ocupación entre las mujeres ha sido ligeramente inferior a la de los hombres. Esta diferente dinámica en la pérdida de ocupación ha hecho disminuir notablemente las diferencias entre hombres y mujeres en el nivel de ocupación de cada sexo.



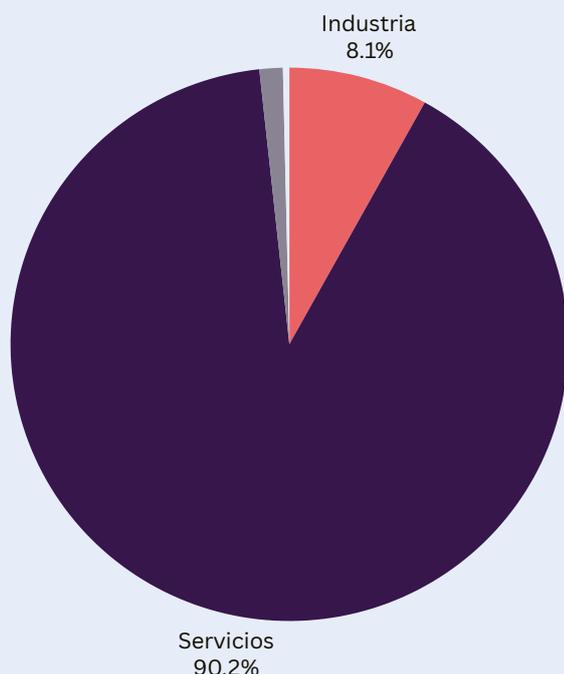
Las mujeres tras perder 2,48 puntos sitúan su tasa de empleo entre los 16 a 64 años en el 67,19% habiendo reducido la brecha de género a 3,24 puntos.

Porcentaje de personas ocupadas en la industria



Por sectores se aprecia que la ocupación ha descendido en todos, tanto en hombres como en mujeres. En industria se calcula que el empleo ha caído en 10.500 ocupaciones. La caída es mayor entre los hombres (7.700) si bien proporcionalmente mayor entre las mujeres (6,7%). La industria sigue sin incorporar mujeres. Tan solo 8 de cada 100 que tienen un empleo están ocupadas en la industria a diferencia de los hombres que son 32.

Ocupación de las mujeres por sectores



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

En relación al pasado año ha aumentado casi dos puntos (17,2% en 2023), tres en cinco años. Entre las mujeres, las asalariadas en el sector público habrían aumentado (+5.000, un +4,4%).

El 28% del empleo asalariado de las mujeres es empleo público (26,6% en 2023), entre los hombres representa el 16,2%(14,5% en 2023).



Crece el peso del empleo público

8 de cada 10 ocupaciones a tiempo parcial son ocupadas por mujeres

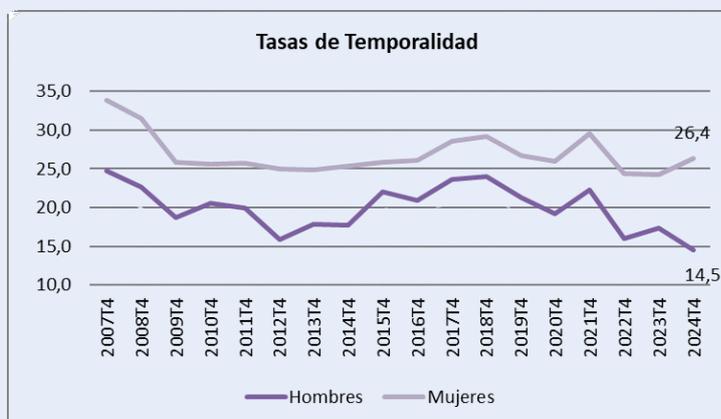
Entre las mujeres el empleo a tiempo parcial aumenta un 12,2%. La tasa de parcialidad ha vuelto a aumentar 2 puntos hasta situarse en el 18,8% de la ocupación. En el caso de las mujeres la tasa ha aumentado 3,8 puntos porcentuales hasta el 29,9% frente al 8,2% entre los hombres donde desciende.

Temporalidad

El pasado año la tasa de temporalidad aumentó más entre los hombres que entre las mujeres.

En 2024 la tasa de temporalidad se reduce 2,8 puntos entre los hombres mientras aumenta 2,2 puntos entre las mujeres.

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



1 de cada 2 mujeres ocupadas en el sector público es temporal

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

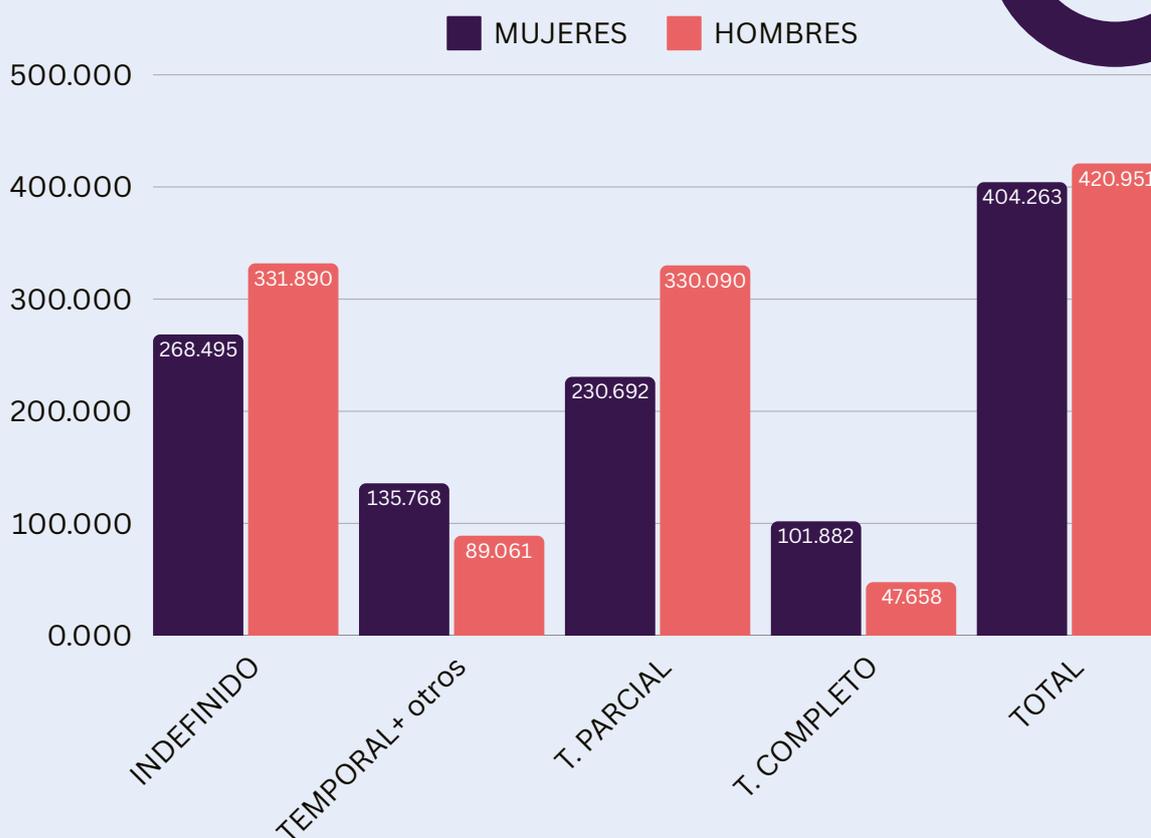
Afiliación a la Seguridad Social



Las mujeres han representado en 2024 el 48,4% del acumulado de las personas medias afiliadas en algún régimen de la seguridad social. La afiliación media en diciembre de 2024 alcanza en el País Vasco la cifra de 1.024.511 personas, afiliadas mayoritariamente en el régimen general (incluido en este dato los regímenes agrarios y del hogar). Mayor incremento afiliativo entre las mujeres, aunque todavía son menos.

El 85% del incremento del empleo en el sector público vienen de las mujeres. Entre las mujeres el empleo en el sector público ha aumentado en 3.228 personas, un incremento del 8,18%, frente a 570 hombres, un 1% en su caso. El 52,55% del incremento afiliativo entre las mujeres en 2024 se ha debido al empleo público.

Afiliación en base al tipo de contrato



2024 finalizó con 5.796 mujeres (2.2%) más afiliadas con contrato indefinido y con 6.425 hombres (1.97%) más, aunque proporcionalmente el crecimiento de los hombres ha resultado menor.

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



Contratación



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

El 65,74% de los contratos a jornada parcial son realizados por mujeres. Entre las mujeres la contratación a tiempo parcial representa el 46,1%, mientras que entre los hombres representan el 25,1%. Las mujeres acaparan el 51,1% de los contratos, pero sólo el 47,9% de las personas contratadas son mujeres.

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

Desempleo

Según el INE entre las mujeres el paro aumentaría 2.900, un 8%, menos que entre los hombres (15.500, 43%). Las mujeres pasan a representar el 44,7% de las personas en paro y su tasa de paro es del 7,5% frente al 8,77% entre los hombres. En el caso de las mujeres el paro de larga duración descendió más que entre los hombres, a pesar de ello, el paro de larga duración continua siendo ligeramente mayor entre las mujeres, representa entre las mujeres el 31,3% frente al 29,3% entre los hombres. El paro aumenta entre las mujeres de entre 25 y 44 años y disminuye entre las jóvenes y los mayores de 55 años.

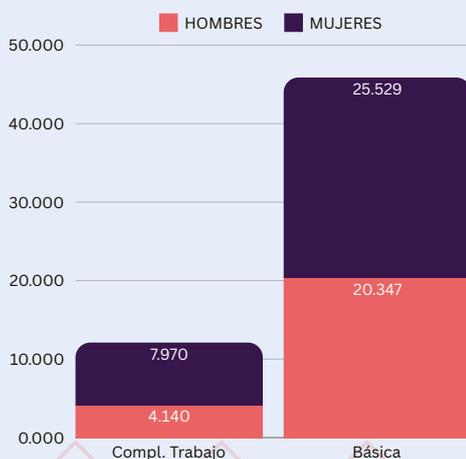
Las mujeres según Eustat representan el 47,2% de la población en paro en 2023 pasan a representar en 2024 el 53%. Según Lanbide las mujeres representan el 57% de las personas registradas como paradas, son 61.249 y apenas se ha reducido en el año (56, 0,09%) el número de mujeres registradas como paradas.

En el caso de las mujeres el INE calcula una tasa de paro del 7,5%, inferior a la de los hombres (8,77%), cuestión que, como hemos comentado, contrasta con Eustat, ya que ese instituto estima en 7,7% la tasa de paro de las mujeres y de 6,5 % en el caso de los hombres. La tasa de paro de las mujeres continúa siendo la más baja del Estado.

Demandantes de empleo

El 58,4% de las personas inscritas en Lanbide son mujeres. En Lanbide había registradas 313.031 personas de las cuales 182.894 son mujeres. Sólo una de cada tres mujeres inscritas en Lanbide está en paro .

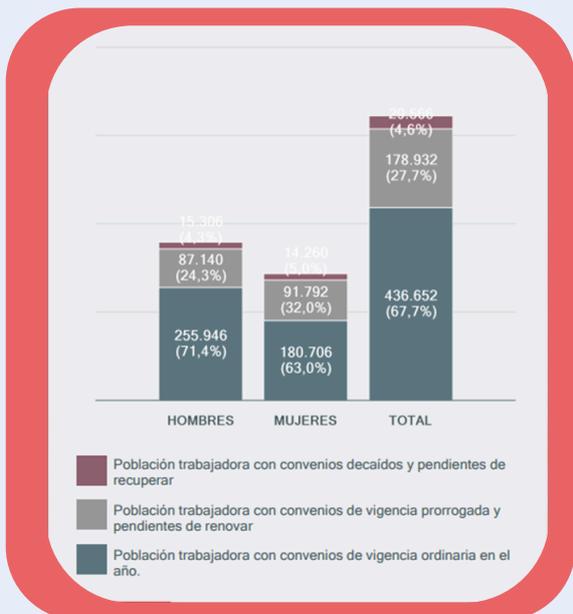
Prestaciones del sistema de inclusión social



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

En el caso de la RGI las persona paradas que la están cobrando supone el 55,5% del total de personas que cobra la RGI. En el caso de las mujeres, de todas las beneficiarias de la RGI, el 54,6% se encuentra en desempleo. Especialmente en el caso de las mujeres la RGI también ayuda a paliar la precariedad laboral.

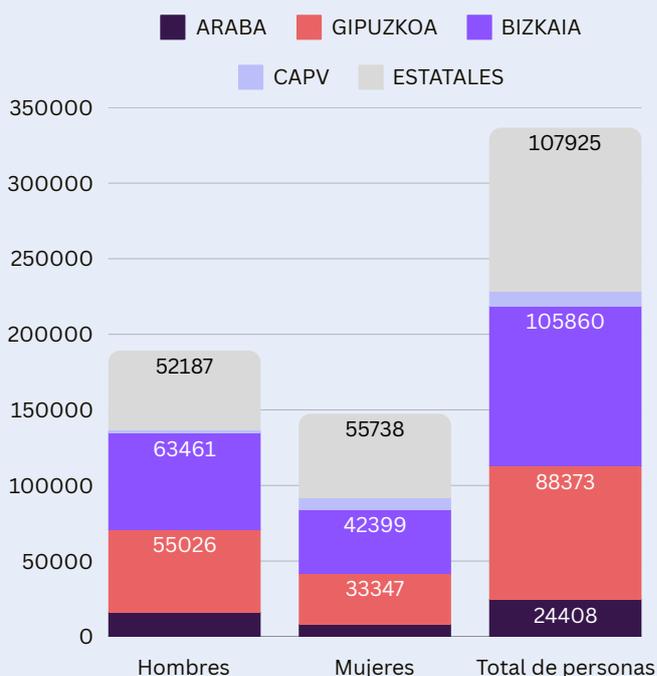
Negociación colectiva



La población que depende de un convenio colectivo es un total (646.150 personas) 287.758 de mujeres y 358.392 hombres en toda la CAV 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 es de entorno a 18.000 personas en ambos sexos, ya que se repartía entre un total de 269.208 de mujeres y 340.469 hombres en toda la CAV.



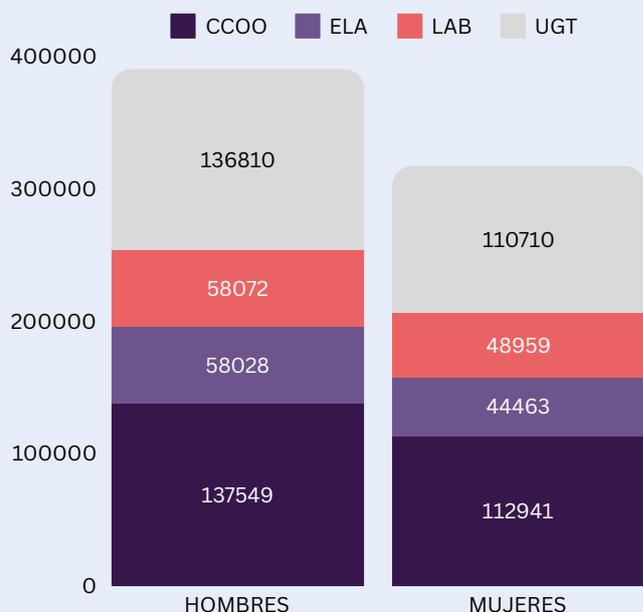
La mayor diferencia en base al sexo la encontrándonos en el porcentaje de mujeres (32%) con su convenio prorrogado o pendiente de renovar. Mientras que en el caso de los hombres un 24.3%. Por lo que vemos que las condiciones de las mujeres están en peor situación que la de los hombres. Siendo el 37 % (106.052 mujeres) que no tienen actualizadas sus condiciones de trabajo frente al 28.6 % de los hombres, diez puntos de diferencia. Nueve puntos de diferencia que también vemos entre mujeres y hombres con convenio en vigencia 71.4% (255.946) los hombres y un 63 % (180.706 las mujeres).



La negociación colectiva de ámbito inferior a la estatal da cobertura a más personas en la Comunidad Autónoma Vasca con un total de 228.749 personas. Pero si este análisis lo hacemos segregado por sexos veremos como en el caso de las mujeres está mucho más equilibrado que en el caso de los hombres.

Debemos resaltar que este año los convenios sectoriales que se han firmado en la comunidad autónoma vasca son 18 y afectan a 17.998 hombres (50,72%) y a 17.486 mujeres (49,28%).

Cobertura de cada sindicato con su firma en la negociación colectiva sectorial



La organización que mayor cobertura actualizada otorga a las personas trabajadoras de CAPV es CCOO de Euskadi.

CCOO de Euskadi da con su firma cobertura a un total de 250.490 personas de ellas 137.549 son hombres y 112.947 mujeres.

Siendo un 54.91 % de hombres y un 45.08 % mujeres. CCOO da más porcentaje de cobertura este año a mujeres que el pasado año. Este año CCOO de Euskadi da cobertura sectorial a 14.179 mujeres más que el año pasado. La organización que menor cobertura da a través de la negociación sectorial es ELA con 44.463 mujeres, 68.478 mujeres vascas menos que lo que hace CCOO de Euskadi.

CCOO de Euskadi es el sindicato que con su firma en la negociación colectiva sectorial da derechos a más mujeres vascas en sus puestos de trabajo

Planes de igualdad

En 2024 se registraron 260 planes de igualdad tomando como referencia las 4 autoridades laborales vascas. Tenemos que tener en cuenta que en base al DIRCE en la CAV un total de 1494 empresas están obligadas a tener un plan de igualdad por ser empresas de más de 50 personas trabajadoras.

Al cierre de 2024 los planes de igualdad vigentes entre las 4 autoridades laborales vascas son 851. Hay que tener en cuenta que puede haber algunas empresas vascas que hayan tenido que registrar su plan en la autoridad laboral estatal por tener centros fuera de la Comunidad autónoma Vasca y que de estos 851 algunos sean de empresas que han realizado de un modo voluntario el plan de igualdad.



260 planes de igualdad registrados en la CAV en 2024

Este año el volumen de planes de igualdad registrados ha sido mucho menor que en el pasado 2023 siendo la autoridad del País Vasco quien menor número de planes de igualdad ha registrado. Sin embargo, este 2024 ha sido el año con más planes registrados en vigencia ya que al registrarse 260 y tan solo decaer 104 hay un total de 851 planes de igualdad vigentes, récord histórico.

El registro de planes de igualdad ha decrecido en la autoridad laboral del País Vasco y de Bizkaia aumentando en Gipuzkoa y Araba todas. En la autoridad laboral de Bizkaia es donde en mayor grado han decrecido los planes de igualdad registrados en este 2024 siendo Gipuzkoa donde más han crecido los planes registrados. Por parte de CCOO de Euskadi de esos 260 planes de igualdad ha participado en la negociación de 76 un 29.23%.

Brecha salarial

En este análisis utilizaremos los datos de la última Encuesta de Estructura salarial (2022) porque es en la que tenemos los datos de nuestra Comunidad Autónoma.

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



**Del 21 de octubre al 31 de diciembre de 2022 las mujeres vascas estuvimos empleadas gratis .
72 días**



19.72%

Los salarios más elevados en 2022 como ya venía sucediendo en años anteriores correspondieron a País Vasco (32.313,73 euros anuales por persona trabajadora), Comunidad de Madrid (31.230,73 euros) y Comunidad Foral de Navarra 29.189,52 euros).

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

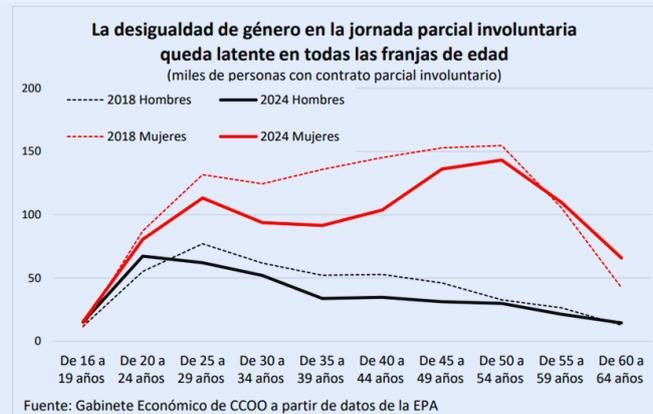
Si la desigualdad salarial entre sexos se analiza no en términos de ganancia por año, sino en términos de ganancia por hora, entonces la brecha salarial entre hombres y mujeres se reduce claramente. En el caso vasco la hora de ganancia de las mujeres es de 19.81 euros frente a la de los hombres que es de 21.12 euros, para equilibrarse tendría que aumentar un 8% la ganancia.

Si se adopta la ganancia por hora trabajada como enfoque de análisis de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres el resultado es que la brecha salarial se reduce sustancialmente y da una apariencia de que la desigualdad salarial no es tan grave como lo que realmente es, al excluir del análisis las diferencias en jornada laboral de hombres y mujeres y el diferente número de horas trabajadas, que determinan su salario real acumulado (mensual/anual).

Si las mujeres asalariadas trabajaran a jornada completa con la misma intensidad que los hombres (93,4%), se eliminaría el 64 por ciento de la brecha salarial de género en España.

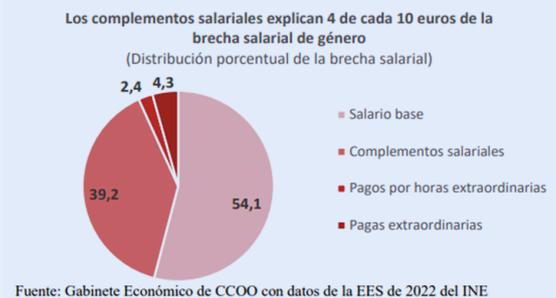
Como explica el informe de CCOO de 2024 sobre Brecha salarial el factor, a priori, más relevante que condiciona (y determina) la desigual inserción laboral de las mujeres y que influye decisivamente en su menor salario medio es la gran incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres: el 21,1%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

El 64% de la brecha salarial de género que existe en España se explica por la diferente jornada laboral que trabajan mujeres y hombres. Si las mujeres trabajaran a jornada completa en igual medida que los hombres, la brecha salarial se reduciría del 19,6% al 7,1%, 12,5 puntos porcentuales menos, lo que supone una reducción del 64%.



Estructura salarial

Respecto al impacto de la estructura salarial no contamos con datos de la comunidad, pero si del Estado, como recoge el informe anual de CCOO sobre la brecha salarial. El salario base es la parte más importante del salario y explica el 54,1% de la brecha salarial de género. Sin embargo, los complementos salariales, que tienen un peso menor en el salario, concentran algo menos de la mitad (39,2%) de la brecha en la nómina entre mujeres y hombres.



Los complementos salariales explican 4 de cada 10 euros de la brecha salarial