

UGT

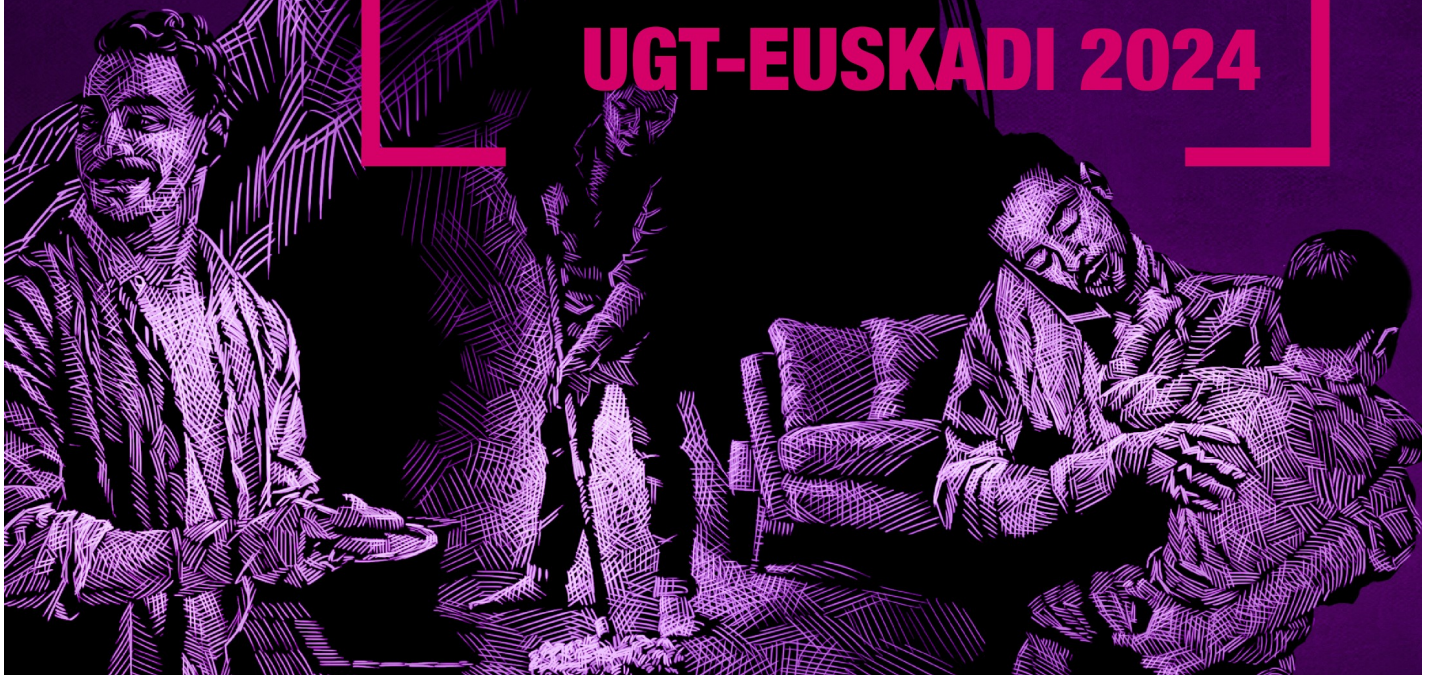


**EMAKUME LANGILEAREN
NAZIOARTEKO EGUNA 2024**

M8

**HELBURUA: BERDINTASUNA.
EZ DA GURE KONTUA BAKARRIK.
ERANTZUNKIDEAK**

**INFORME
BRECHA DE GÉNERO DE
UGT-EUSKADI 2024**



INTRODUCCIÓN

Desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de Euskadi, con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, realizamos un **balance de la situación de las mujeres en el mercado de trabajo**, en el que se recogen los principales datos sobre empleo que nos permiten ver la evolución de la brecha de género en el mundo laboral y la necesidad de adoptar medidas para seguir avanzando en la eliminación de la desigualdad y la discriminación por razón de sexo en este ámbito.

Así ponemos de manifiesto, una vez más, nuestro compromiso, trabajo y esfuerzo para lograr que la igualdad entre mujeres y hombres se convierta en una realidad y alcanzar una sociedad más justa, inclusiva y solidaria. El logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres es un objetivo prioritario y un principio irrenunciable para nuestra organización y para la democracia. **La igualdad, además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y de nuestra economía.** Es imprescindible para que las empresas sean competitivas, un modelo de competitividad basado en la calidad de los productos y los servicios no es posible sin igualdad real entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

En el contexto político estatal, la última legislatura ha traído logros fundamentales en materia legislativa, muchos de ellos fruto del Diálogo Social, con un impacto muy positivo en las mujeres y en la reducción de las brechas de género, como, por ejemplo la **reforma laboral del año 2021**, que ha multiplicado la contratación indefinida de las mujeres y ha reducido la temporalidad; **los RD 901 y 902 del año 2020, que han reglamentado la obligatoriedad de los planes de igualdad en las empresas y suponen avances para la igualdad retributiva**; **el RDL de equiparación del empleo del hogar**, que reconoce a las trabajadoras del hogar el derecho a las prestaciones de desempleo, tanto contributivas como asistenciales, entre otras mejoras.

Hay que destacar, por la importancia y efectos positivos que tienen para las mujeres, las **reformas en materia de pensiones del 2021 y 2023**, que además de asegurar la sostenibilidad del sistema público y la capacidad adquisitiva de las personas pensionistas han incluido medidas dirigidas a reducir la brecha de género, especialmente, la equiparación del trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los períodos de cotización necesarios para el reconocimiento de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor. Esta medida facilita que los más de 2 millones de personas trabajadoras con contratos a tiempo parcial -en su gran mayoría mujeres- no se vean perjudicadas a la hora de acceder a estas prestaciones por la aplicación de esos coeficientes de parcialidad.

También es muy importante **el aumento del Salario Mínimo Interprofesional** que, **junto, con el aumento de los salarios en convenios pactado en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva**, AENC (con una media del 4,6%) han tenido un impacto directo en los salarios de millones de mujeres, especialmente entre quienes reciben un menor salario. Cabe resaltar que el Gobierno elevó el SMI desde los 735 euros en 2018 hasta los 1.080 en 2023, un incremento del 47%. Con el aumento del SMI aprobado para el 2024 (del 5%, 1.134€) el SMI se incrementa en un 54% desde 2018.

Además, la pasada legislatura **significó nuevas leyes que han consolidado nuevos derechos para las mujeres, entre ellas destacamos la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, y la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, junto a nuevos permisos de conciliación corresponsable vigentes desde junio del año pasado.**

Pero a pesar de estas medidas legislativas, **las brechas de género siguen siendo persistentes**, como vamos a ver en este informe, respecto a tasas de empleo, el trabajo a tiempo parcial, brechas salariales y en pensiones, el trabajo en tareas de cuidado...

Por todo ello, desde UGT Euskadi reivindicamos que se sigan adoptando tanto medidas legislativas como planes y programas que corrijan las brechas de género en el empleo y la igualdad efectiva de hombres y mujeres sea una realidad. Además, sería deseable que todas estas medidas normativas, puedan ser fruto del **Dialogo Social**, para que cuenten con el apoyo de los interlocutores sociales y se favorezca su implantación.

También queremos reivindicar el papel de la **negociación colectiva** para alcanzar la igualdad real en las empresas, a través de los convenios y planes de igualdad. Para ello y para poder cumplir con el mandato establecido en la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, es necesario poder contar con recursos económicos y humanos para poder negociar las medias y planes de igualdad y poder hacer un seguimiento y evaluación de las mismas.

1. ACTIVIDAD

LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES CRECE DE FORMA INSUFICIENTE. DATO ESTATAL: SE SITÚA EN 54,43%, FRENTE AL 63,80 % DE LOS HOMBRES. EN 10 AÑOS, A PESAR DE LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA, LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES SOLO HA AUMENTADO MEDIO PUNTO (0,49 PP)

La tasa de actividad (población activa -en edad de trabajar, tanto si tiene empleo como si no- como porcentaje de la población en edad de trabajar) tanto para hombres como para mujeres asciende en 2023 respecto a la tasa del año 2022. La tasa de actividad femenina crece situándose en 54,43%, si bien continúa manteniendo una brecha muy importante respecto de los hombres, cuya tasa se sitúa en 63,80%.

La brecha de género en la tasa de actividad de mujeres y hombres se sitúa en el 9,37% por lo que respecto al año anterior solo ha descendió 0,43 pp.

Es necesario que se adopten medidas para favorecer el crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres y la eliminación de la brecha de género con los hombres, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea y de todos los Organismos Internacionales, que ven en el empleo de las mujeres la oportunidad para el crecimiento económico y la mejora de la eficiencia y de la productividad en el mundo laboral.

| Tasa de actividad por sexo 2023/2022 | | | | |
|--------------------------------------|--------|---------|---------|-------------------|
| | Total | Hombres | Mujeres | Diferencia Brecha |
| Tasa actividad 2023 | 58,98% | 63,80% | 54,43% | 9,37% |
| Tasa actividad 2022 | 58,65% | 63,74% | 53,84% | 9,80% |

Fuente: Elaboración propia a partir de EPA/INE datos 2023/2022

En 2013 contábamos con una tasa de actividad femenina de 53,94%; en el año 2023 se sitúa en 54,43%. Con lo cual **durante este periodo de 10 años, la tasa de actividad de las mujeres solo ha aumentado 0,49 puntos porcentuales**, con lo que podemos concluir que a pesar de la recuperación de la economía desde la crisis financiera de los años 2012 y siguientes y los años de la pandemia, de los avances legislativos en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres como otras medidas sociales adoptadas por el Gobierno, la tasa de actividad de las mujeres permanece prácticamente invariable en estos años y no aumenta de forma significativa.

EUSKADI: La tasa de actividad de mujeres en 2023 asciende respecto de 2022 en todas las CCAA. En Euskadi se sitúa por debajo de la media nacional con un 52,68%. Y este dato tiene como consecuencia un descenso de la brecha de género en la tasa de actividad de 0,84 puntos en 2023 respecto de 2022.

Tasas de población activa 2023 / 2022

| | Tasa de actividad de hombres | | Tasa de actividad de mujeres | | Brecha M/H | | Diferencias brecha |
|----------|------------------------------|----------------|------------------------------|----------------|-------------|-------------|--------------------|
| | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023/2022 |
| Nacional | 63,80 | 63,75 % | 54,43 | 53,84 % | 9,37 | 9,91 | 0,54 |
| Euskadi | 61,20 | 61,35 % | 52,68 | 52,00 % | 8,52 | 9,36 | 0,84 |

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE 2023

2. INACTIVIDAD

DATO ESTATAL: LAS MUJERES CONSTITUYEN EL 57,16% DE LA POBLACIÓN INACTIVA. LA MAYOR PRESENCIA DE MUJERES EN INACTIVIDAD SE ENCUENTRA ENTRE LA POBLACIÓN QUE SE DEDICA A LAS LABORES DEL HOGAR, MIENTRAS QUE EN LOS HOMBRES SE LOCALIZA EN LA JUBILACIÓN Y PREJUBILACIÓN.

LA BRECHA EN LA LABORES DEL HOGAR SE SITÚA EN UN 86,94% FRENTE AL 13,06% DE LOS HOMBRES

Los datos del 2023, siguen poniendo de manifiesto que las mujeres constituyen el 57,16% del total de la población inactiva en el estado.

En 2023, según los datos de la EPA, de un total de 16.622.000 de personas, hay 7.120.950 hombres inactivos (42,84% del total), frente a 9.501.050 mujeres (57,16% del total), es decir hay 2.380.100 mujeres inactivas más que hombres. Sin embargo, las razones de esta inactividad son diferentes para ellos y ellas.

La mayor presencia de hombres inactivos se encuentra en la jubilación o prejubilación (más de cuatro millones: 4.098.800), mientras la mayor presencia de mujeres inactivas se debe a las labores de hogar; casi tres millones de mujeres: 2.915.675 se dedican únicamente a cuidar el hogar y la familia, tareas que no son remuneradas. **El 86,94% de la población inactiva por labores del hogar son mujeres (en 2022 eran un 87,71%), frente al 13,06% de hombres. Brecha elevadísima** que pone en evidencia la enorme desigualdad que sigue existiendo entre mujeres y hombres en la asunción de los cuidados en el hogar y la familia y la negativa repercusión que tiene para las mujeres en su participación en el mundo laboral y en su vida personal y económica.

DATO ESTATAL: EN 2023, DEL TOTAL DE PERSONAS INACTIVAS QUE NO BUSCARON EMPLEO POR DEDICARSE AL CUIDADO DE NIÑOS O ADULTOS ENFERMOS, PERSONAS CON DISCAPACIDAD O MAYORES, EL 91,06% ERAN MUJERES.

EUSKADI: Las mujeres inactivas que se dedican a labores del hogar son mayoría respecto a los hombres con independencia del lugar en que residen, oscilando desde el 91,03% en Ceuta, que tiene el porcentaje más elevado, hasta el 78,13% de Baleares, que tiene el porcentaje más bajo. Euskadi se sitúa en los porcentajes más bajos y por debajo de la media nacional, con 86,53%.

Población inactiva por motivos de Labores del Hogar 2023 y porcentaje mujeres 2023 y 2022

| | Totales | Total hombres | Total mujeres | Diferencias M/H | % mujeres población inactiva por labores hogar | |
|-----------------|-----------|---------------|---------------|-----------------|--|--------|
| | | | | | 2023 | 2022 |
| Nacional | 3.353.825 | 438.150 | 2.915.675 | 2.477.525 | 86,94% | 87,71% |
| Euskadi | 137.925 | 18.575 | 119.350 | 100.775 | 86,53% | 89,54% |

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE 2023

3. OCUPACIÓN Y EMPLEO

DATO ESTATAL: EN 2023 LA POBLACIÓN OCUPADA FEMENINA SIGUE SIENDO INFERIOR A LA MASCULINA. HAY 1.441.050 MUJERES MENOS OCUPADAS QUE HOMBRES.

La tasa de ocupación mide la población ocupada como porcentaje de la población en edad de trabajar. En términos absolutos, en 2023, la diferencia entre hombres y mujeres en la ocupación es de 1.441.050 mujeres menos ocupadas que hombres. En 2022 esta diferencia era ligeramente superior, con 1.539.800 mujeres menos.

La diferencia ha descendido ligeramente entre mujeres y hombres ocupadas en términos absolutos, hay 356.850 mujeres más ocupadas respecto al año 2022. Pese a dicho aumento, la diferencia en 2023 sigue siendo alta y estamos lejos de lograr la eliminación de la brecha entre mujeres y hombres en la ocupación.

Población ocupada 2023/2022 por sexo

| Año | Ambos sexos | Hombres | Mujeres | Diferencia H/M |
|-------------|-------------|------------|-----------|----------------|
| 2023 | 21.005.550 | 11.223.300 | 9.782.250 | 1.441.050 |
| 2022 | 20.390.600 | 10.965.150 | 9.425.400 | 1.539.800 |

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE 2023

LA BRECHA EN LA TASA DE EMPLEO DESCIENDE LIGERAMENTE EN 0,54 PUNTOS RESPECTO AL 2022 Y SE SITÚA EN 2023 EN 10,13 PUNTOS.

En el año 2023, la tasa de empleo aumenta tanto para hombres como para mujeres respecto a los años anteriores y la brecha de género disminuye ligeramente en 0,54 puntos porcentuales, respecto al año anterior.

Datos entre 2019 y 2023:

Tasas de empleo por sexo 2019/2023

| Año | Ambos sexos | Hombres | Mujeres | Brecha |
|-------------|-------------|---------|---------|--------|
| 2019 | 50,37 | 56,28 | 44,78 | 11,5 |
| 2020 | 48,52 | 54,20 | 43,14 | 11,06 |
| 2021 | 49,87 | 55,27 | 44,75 | 10,52 |

| | | | | |
|-------------|-------|-------|-------|-------|
| 2022 | 51,07 | 56,56 | 45,89 | 10,67 |
| 2023 | 51,84 | 57,05 | 46,92 | 10,13 |

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE 2019-2023

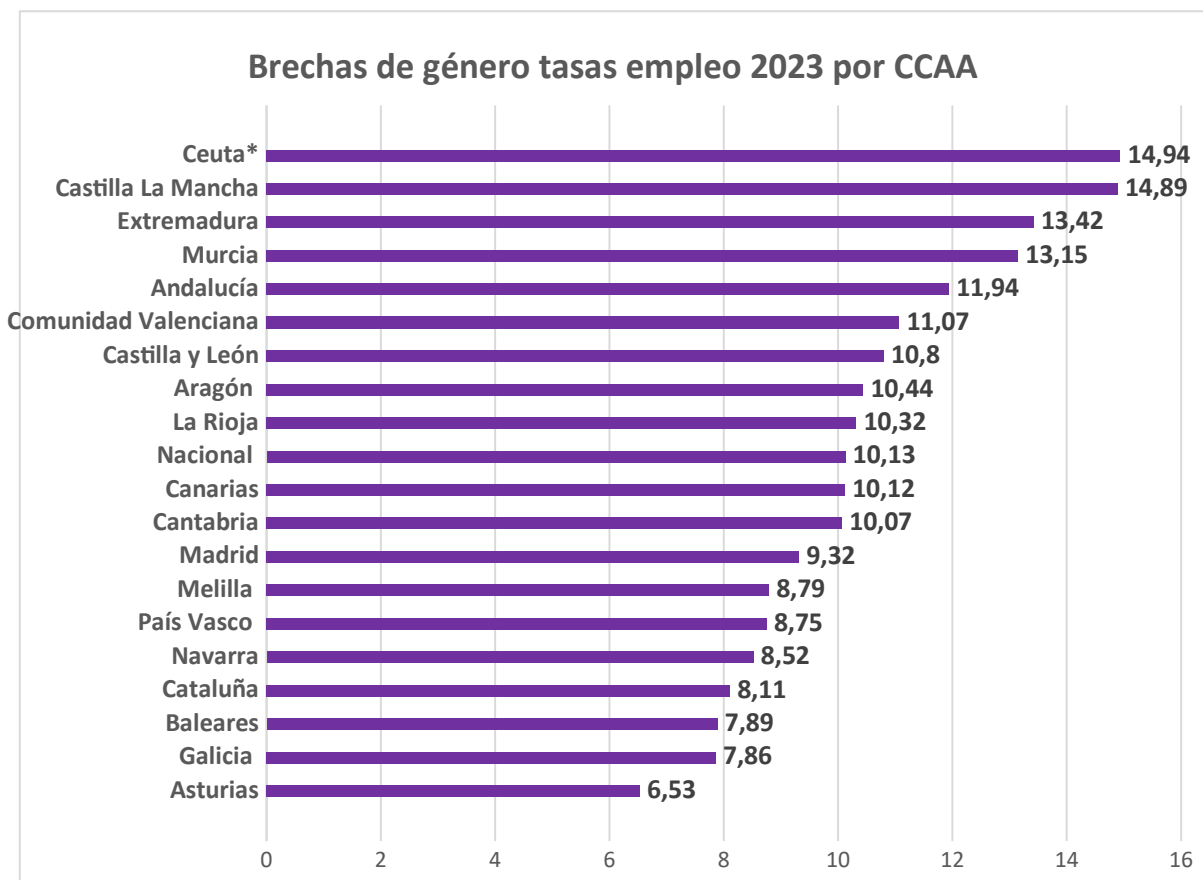
EUSKADI: En relación a las tasas de empleo por comunidades autónomas, solo siete de ellas presentan una tasa de empleo de mujeres superior a la tasa media de empleo femenino nacional, entre las que se encuentra Euskadi con una tasa del 48,28%. La brecha en la tasa de empleo es de 8,75.

Tasa de empleo por sexo 2023/2022 (%)

| | Tasa de empleo | | | | | | | |
|-----------------|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|
| | Ambos sexos | | Hombres | | Mujeres | | Brecha | |
| | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 |
| Nacional | 51,84 | 51,07 | 57,05 | 56,56 | 46,92 | 45,89 | 10,13 | 10,67 |
| Euskadi | 52,48 | 51,63 | 57,03 | 56,19 | 48,28 | 47,42 | 8,75 | 8,77 |

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA/INE 2023 2022 Población Ocupada

El siguiente gráfico muestra las brechas de género en las tasas de empleo en las comunidades autónomas, ordenadas de mayor a menor:



Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA 2023 Población Ocupada

DATOS DE CONTRATACIÓN EN EUSKADI:

| | TOTAL CONTRATOS | CONTRATOS INICIALES | CONVERSIONES A INDEFINIDOS |
|------|-----------------|---------------------|----------------------------|
| 2020 | 703.355 | 680.409 | 22.946 |
| 2021 | 861.726 | 828.010 | 33.716 |
| 2022 | 815.719 | 771.242 | 44.477 |
| 2023 | 730.146 | 706.271 | 23.875 |

| | CONVERSIONES | HOMBRE | MUJER |
|------|--------------|--------|----------------|
| 2020 | 22.946 | 13.011 | 9.935 (43,2%) |
| 2021 | 33.716 | 19.081 | 14.635 (43,4%) |
| 2022 | 44.477 | 24.980 | 19.497 (43,8%) |
| 2023 | 23.875 | 13.631 | 10.244 (42,9%) |

En el total de contratos convertidos a indefinidos se mantiene la discriminación hacia las mujeres, ya que el porcentaje de estos contratos en los que la persona trabajadora es una mujer está en torno al 43%.

CONTRATOS CONVERSIÓN INDEFINIDOS 2023

TOTAL : 23.875

| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|-------------------------|---------|---------|--------|
| JORNADA COMPLETA | 11.186 | 5.491 | 16.677 |
| TIEMPO PARCIAL | 1.862 | 4.085 | 5.947 |
| FIJO DISCONTINUO | 583 | 668 | 1.251 |

Solo el 32,9% de estos contratos convertidos a indefinidos que son a jornada completa se hacen a mujeres. Sin embargo, el 68,7% de los contratos convertidos a indefinidos que son a tiempo parcial son de mujeres.

2023

| CONTRATOS INICIALES | INDEFINIDOS | HOMBRES | MUJERES |
|---------------------|-------------|---------|---------|
| 706.271 | 162.166 | 84.360 | 77.806 |

De los contratos indefinidos firmados en el año 2023 un 52% se han firmado con hombres y un 48% con mujeres.

CONTRATOS INDEFINIDOS (BONIFICADOS Y NO BONIFICADOS)

2022: TOTAL 155.538 **2023: 162.166**

| | HOMBRES | MUJERES | TOTAL |
|-------------------------|---|---|-------------------------------------|
| JORNADA COMPLETA | 2022: 41.832 (60,9%) 2023: 46.818 (62%) | 2022: 26.851 (39%) 2023: 28.677 (38%) | 2022: 68.683 2023: 75.195 |
| TIEMPO PARCIAL | 2022: 17.099 (33%) 2023: 18.701 (36,2%) | 2022: 34.615 (66,9%) 2023: 32.889 (63,8%) | 2022: 51.714 2023: 51.590 |
| FIJO DISCONTINUO | 2022: 18.543 (53,4%) 2023: 18.841 (53,7%) | 2022: 16.129 (46,5%) 2023: 16.240 (46,3%) | 2022: 34.672 2023: 35.081 |

TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS (CONVERSIONES E INICIALES)
2022:199.456 (24,45%) **2023: 186.041 (25,5%)**

| | |
|-------------------------|---|
| JORNADA COMPLETA | 2022: 97.235 (48,77%) 2023: 92.172 (49,54%) |
| TIEMPO PARCIAL | 2022: 65.503 (32,83%) 2023: 57.537 (30,92%) |
| FIJO DISCONTINUO | 2022: 36.718 (18,40%) 2023: 36.332 (19,52%) |

TOTAL CONTRATOS INDEFINIDOS (CONVERSIONES E INICIALES)
2022: 199.456
2023: 186.041

| | Hombres | Mujeres |
|-------------------------|---|--|
| JORNADA COMPLETA | 2022: 61.108 (62,85%) 2023: 58.004 (62,93%) | 2022:36.127 (37,25%) 2023: 34.168 (37,07%) |
| TIEMPO PARCIAL | 2022: 21.748 (33,20%) 2023: 20.563 (35,74%) | 2022: 43.755 (68,8%) 2023: 36.974 (64,26%) |
| FIJO DISCONTINUO | 2022: 19.598 (53,37%) 2023: 19.424 (53,46%) | 2022:17.120 (46,63%) 2023: 16.908 (46,5%) |

El total de los contratos indefinidos firmados por hombres en Euskadi en 2023 asciende a 97.991, un 57,67%, y firmados por mujeres 88.050, un 47,33%.

4. DESEMPLEO

DATO ESTATAL: EL PARO DE LAS MUJERES SIGUE SUPERANDO AL DE LOS HOMBRES. LA BRECHA DE GÉNERO EN LA TASA DE PARO DESCENDE EN 0,26 PUNTOS RESPECTO DE 2022, SITUÁNDOSE EN 3,23 PUNTOS DE DIFERENCIA.

La tasa de desempleo en mujeres alcanzó en 2023 el 13,81%, descendiendo en 0,95 puntos respecto al año anterior (14,76%), frente a un 10,58% de tasa de paro en hombres, que también presenta un descenso de 0,69% respecto del año anterior 2022.

Población en paro por sexo 2019/2023

| | Total | Hombres | Mujeres | Diferencia M / H |
|-------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 2019 | 3.247.800 | 1.527.800 | 1.720.000 | 192.200 |
| 2020 | 3.530.900 | 1.679.300 | 1.851.600 | 172.300 |
| 2021 | 3.429.600 | 1.598.900 | 1.830.700 | 231.800 |
| 2022 | 3.024.580 | 1.392.600 | 1.632.000 | 239.400 |
| 2023 | 2.894.000 | 1.327.300 | 1.566.700 | 239.400 |

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2019/2023

Tasa de paro por sexo 2019/2023

| | Total | Hombres | Mujeres | Diferencia M / H |
|-------------|---------------|---------------|---------------|------------------|
| 2019 | 14,10% | 12,45% | 15,99% | 3,54 |
| 2020 | 15,53% | 13,87% | 17,42% | 3,55 |
| 2021 | 14,79% | 13,06% | 16,72% | 3,66 |
| 2022 | 12,92% | 11,27% | 14,76% | 3,49 |
| 2023 | 12,12% | 10,58% | 13,81% | 3,23 |

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2019/2023

El descenso en la tasa de paro en mujeres en 2023 (0,95 puntos) es ligeramente mayor que la experimentada por los hombres (0,69 puntos) y la brecha de género en la tasa de paro desciende en 0,26 puntos respecto de 2022, pasando de 3,49 puntos porcentuales a 3,23 puntos en 2023.

Evolución tasa de paro y brechas de genero 2013-2023

| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|
| Mujeres | 26,67 | 25,43 | 23,55 | 21,38 | 19,03 | 17,03 | 15,99 | 17,42 | 16,72 | 14,76 | 13,81 |
| Hombres | 25,60 | 23,60 | 20,77 | 18,12 | 15,66 | 13,72 | 12,45 | 13,87 | 13,06 | 11,27 | 10,58 |
| Brecha | 1,07 | 1,83 | 2,78 | 3,26 | 3,37 | 3,31 | 3,54 | 3,55 | 3,66 | 3,49 | 3,23 |

Fuente: elaboración propia a partir EPA 2021 INE Datos 2013-2023

En 2013 la tasa de paro de hombres era de un 25,6%, pasando en 2023 a un 10,58%, lo que supone un descenso en ese periodo de 15,02 puntos, mientras que la tasa de paro de las mujeres en 2013 fue un 26,67%, descendiendo en 2023 a un 13,81%, por lo que el descenso de la tasa de paro femenina durante ese mismo periodo fue de 12,86 puntos.

Así pues, pese a que ha habido un descenso de la tasa de paro tanto masculino como femenino durante el periodo 2013-2023, dicho descenso no se ha producido en la misma medida, ya que la tasa de paro masculino disminuyó en esos 10 años en mayor medida, (casi tres puntos más), que la tasa de paro femenino.

En cuanto a la **evolución de la brecha de género en la tasa de desempleo**, en 2023 vuelve a descender por segundo año consecutivo desde 2022, reduciéndose nuevamente, quedándose en 3,23 punto, aunque lejos del 1,07 de 2013.

EUSKADI: Si analizamos las **tasas de paro de mujeres** en las **Comunidades Autónomas**, encontramos **la más baja en Euskadi, 8,36%**. Pero **en todas las Comunidades la tasa de paro de mujeres es mayor que la de paro en hombres**.

Tasas de paro por sexo y CCAA 2022/2023

| Comunidades Autónomas | Tasa paro Hombres | | Tasa paro mujeres | | Brecha | |
|-----------------------|-------------------|--------------|-------------------|--------------|-------------|-------------|
| | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 | 2022 | 2023 |
| Nacional | 11,27 | 10,58 | 14,76 | 13,81 | 3,49 | 3,23 |
| Andalucía | 15,94 | 15,43 | 22,64 | 21,29 | 6,70 | 5,86 |
| Aragón | 7,62 | 6,17 | 11,39 | 10,62 | 3,77 | 4,45 |
| Asturias | 11,76 | 11,15 | 13,59 | 13,08 | 1,83 | 1,93 |
| Baleares | 9,96 | 10,18 | 12,19 | 11,07 | 2,24 | 0,89 |
| Canarias | 16,33 | 14,10 | 19,01 | 18,04 | 2,68 | 3,94 |
| Cantabria | 7,70 | 6,39 | 11,35 | 9,97 | 3,66 | 3,58 |
| Castilla y León | 8,37 | 8 | 11,33 | 11,40 | 2,96 | 3,40 |
| Castilla-La Mancha | 10,70 | 10,06 | 18,86 | 16,83 | 8,17 | 6,77 |
| Cataluña | 9,08 | 8,73 | 10,35 | 9,44 | 1,27 | 0,71 |
| C. Valenciana | 11,31 | 10,73 | 15,30 | 14,71 | 3,99 | 3,98 |
| Extremadura | 14,17 | 14,31 | 21,06 | 20,99 | 6,89 | 6,68 |
| Galicia | 10,07 | 8,91 | 12,03 | 10,60 | 1,96 | 1,69 |
| Madrid | 9,60 | 8,84 | 12,89 | 11,62 | 3,29 | 2,78 |
| Murcia | 11,60 | 10,93 | 15,31 | 14,71 | 3,71 | 3,78 |
| Navarra | 9,08 | 9,12 | 10,13 | 10,74 | 1,06 | 1,62 |
| Euskadi | 8,41 | 6,81 | 8,80 | 8,36 | 0,39 | 1,55 |
| La Rioja | 8,84 | 7,80 | 10,26 | 10,70 | 1,43 | 2,90 |
| Ceuta | 23,83 | 20,94 | 34,43 | 33,81 | 10,60 | 12,87 |
| Melilla | 17,71 | 23,07 | 25,75 | 23,90 | 8,04 | 0,83 |

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2022-2023

En cuanto a la brecha de género en la tasa de desempleo, en 2023, aunque en Euskadi tenemos una de las menores con 1,55 puntos, ha aumentado respecto a 2022, que era de 0,39.

DATOS PARO EN EUSKADI FEBRERO

Personas desempleadas: 2023: 112.296 / **2024: 110.545**

| | | |
|---------|-----------------------|-----------------------------|
| Hombres | 2023: 47.531 (42,33%) | 2024: 46.714 (42,3%) |
| Mujeres | 2023: 64.765 (57,67%) | 2024: 63.831 (57,7%) |

Edad: Enero de 2023: del total de personas en desempleo, 112.905, el 54%, tenían más de 45 años, de estas, las mujeres suponían el 57,4% (35.259) y el otro 42,5% eran hombres (26.112). **Febrero de 2024:** de las 110.545 personas en desempleo, entre 30 y 44 años encontramos 19.620 mujeres y 12.240 hombres, lo que supone que un 61,5% de las personas en desempleo en ese tramo de edad son mujeres; son mayores de 45 años 60.502, siendo mujeres el 57,7% (34.890) y hombres el 42,3%, (25.612).

Estudios: Enero de 2023: de las 65.047 mujeres desempleadas, el 68,91% (44.827) tenían estudios básicos. **Enero de 2024:** de las 64.164 mujeres desempleadas, tienen estudios básicos 48.909 (76,2%).

A la vista de estos datos, desde UGT-Euskadi hacemos un llamamiento a las empresas a contratar mujeres y desempleados y desempleadas de larga duración mayores de 45 años. Consideramos que las políticas activas de empleo no generan empleo por sí mismas y que son las empresas las que tienen que contratar a las mujeres, que siguen siendo cerca del 60% del total de personas desempleadas en Euskadi y las que se contratan más a tiempo parcial.

5. SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

DATO ESTATAL: PERSISTE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DE LAS MUJERES, QUE SE CONCENTRAN MAYORITARIAMENTE EN EL SECTOR SERVICIOS.

| Población ocupada por sector económico y sexo 2023 | | | | | |
|--|------------|-------------|-----------|--------------|------------|
| | Total | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios |
| Ambos sexos | 21.005.550 | 742.625 | 2.793.075 | 1.361.150 | 16.108.875 |
| Hombres | 11.223.300 | 559.325 | 2.013.300 | 1.240.725 | 7.410.150 |
| Mujeres | 9.782.250 | 183.300 | 779.775 | 120.425 | 8.698.725 |

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA INE 2023

Las mujeres se siguen concentrando mayoritariamente en el sector servicios. Del total de la ocupación de las mujeres en los cuatro sectores económicos (agricultura, industria, construcción y servicios), el 88,65% se encuentra en el sector servicios, frente al 66,03% del empleo de hombres respecto del total de la ocupación de hombres en los cuatro sectores.

En el sector de la construcción, del total del empleo femenino, las mujeres ocupan tan solo el 1,23%, frente al 11,03% de los hombres respecto de la ocupación total masculina.

En la industria, las mujeres representan el 7,98% del empleo total femenino, mientras que los hombres representan el 17,95% del total de la ocupación masculina en los cuatro sectores.

En agricultura, las mujeres son el 1,88% del total de la ocupación femenina en los cuatro sectores, frente al 4,98% de los hombres respecto de la ocupación total masculina.

Las mujeres son por tanto mayoría en el sector servicios, mientras que se encuentran infrarrepresentadas en los otros tres sectores, especialmente en la construcción y la industria. Estas cifras ponen de manifiesto la gran segregación sexista ocupacional horizontal del mercado laboral y las diferencias de las mujeres con los hombres.

Distribución porcentual de las personas ocupadas por sector económico y sexo 2023

| | Total | Agricultura | Industria | Construcción | Servicios |
|--------------------|-------|-------------|-----------|--------------|-----------|
| Ambos sexos | 100 | 3,55 | 13,28 | 6,48 | 76,68 |
| Hombres | 100 | 4,98 | 17,95 | 11,03 | 66,03 |
| Mujeres | 100 | 1,88 | 7,98 | 1,23 | 88,93 |

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA INE 2023

La siguiente tabla, muestra la distribución por sexo y por rama de actividad de acuerdo a Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) que permite visibilizar en qué ramas de actividad se concentra el empleo de las mujeres:

Población ocupados por sexo y rama de actividad 2023

| Rama de actividad | Ambos sexos | Hombres | Mujeres | Diferencia H/M | Porcentaje mujeres sobre total población ocupada en cada rama actividad |
|---|-------------|------------|-----------|----------------|---|
| Total | 21.005.505 | 11.223.300 | 9.782.205 | 1.441.095 | 46,57 |
| A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca | 742.625 | 559.325 | 183.300 | 376.025 | 24,68 |
| B Industrias extractivas | 30.475 | 26.000 | 4.475 | 21.525 | 14,68 |
| C Industria manufacturera | 2.534.050 | 1.818.000 | 716.050 | 1.101.950 | 28,26 |
| D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado | 89.775 | 57.550 | 32.225 | 25.325 | 35,90 |
| E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación | 138.500 | 111.525 | 26.975 | 84.550 | 19,48 |
| F Construcción | 1.361.150 | 1.240.725 | 120.425 | 1.120.300 | 8,85 |
| G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de | 3.103.300 | 1.545.475 | 1.557.825 | +12.350 | 50,20 |

| | | | | | | |
|-----------------------------------|--|-----------|---------|-----------|------------|--------------|
| vehículos de motor y motocicletas | | | | | | |
| H | Transporte y almacenamiento | 1.154.150 | 894.975 | 259.175 | 635.800 | 22,46 |
| I | Hostelería | 1.740.000 | 800.650 | 939.350 | +138.700 | 53,99 |
| J | Información y comunicaciones | 753.075 | 524.525 | 228.550 | 295.975 | 30,35 |
| K | Actividades financieras y de seguros | 477.675 | 232.100 | 245.575 | +13.475 | 51,41 |
| L | Actividades inmobiliarias | 178.375 | 89.250 | 89.125 | 125 | 49,96 |
| M | Actividades profesionales, científicas y técnicas | 1.217.155 | 622.005 | 595.150 | 26.855 | 48,90 |
| N | Actividades administrativas y servicios auxiliares | 1.058.850 | 474.275 | 584.575 | +110.300 | 55,21 |
| O | Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria | 1.450.175 | 798.100 | 652.075 | 146.025 | 44,97 |
| P | Educación | 1.498.900 | 483.425 | 1.015.475 | +532.050 | 67,75 |
| Q | Actividades sanitarias y de servicios sociales | 1.970.625 | 462.350 | 1.508.275 | +1.045.925 | 76,54 |
| R | Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento | 426.725 | 254.925 | 171.800 | 83.125 | 40,26 |
| S | Otros servicios | 495.275 | 161.875 | 333.400 | +171.525 | 67,32 |
| T | Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio | 580.200 | 64.075 | 516.125 | +452.050 | 88,96 |
| U | Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales | 4.325 | 2.025 | 2.300 | +275 | 53,18 |

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA INE 2023

Estos datos ponen de manifiesto que persiste la segregación ocupacional de las mujeres, que se concentran mayoritariamente en el sector servicios y en determinadas ramas económicas, como educación, actividades sanitarias y de servicios sociales y en los hogares como empleadores de personal empleado de hogar.

Desde UGT Euskadi reclamamos la adopción de medidas específicas en las políticas de empleo que favorezca un empleo de calidad para las mujeres en las ramas económicas de actividad donde se encuentran subrepresentadas y la puesta en marcha de políticas y planes de empleo dirigidos a combatir la segregación que caracteriza el mercado de trabajo.

6. PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN

La segregación ocupacional se mantiene en los tipos de ocupación además del en el sector económico y rama de actividad. Dentro de los 10 grandes grupos por ocupación que facilita la EPA de acuerdo al Código Nacional de Ocupación (CNO11), las mujeres somos mayoría solo en 4 grupos de ocupación.

| PERSONAS OCUPADAS POR SEXO Y TIPO DE OCUPACIÓN 2022 | | | | | |
|--|-------------------|-------------------|------------------|------------------|--------------|
| | Ambos sexos | Hombres | Mujeres | Diferencia | % Mujeres |
| Total | 21.005.550 | 11.223.300 | 9.782.250 | 1.441.050 | 46,57 |
| Directores y gerentes | 863.775 | 564.400 | 299.375 | 265.025 | 34,66 |
| Técnicos y profesionales científicos e intelectuales | 4.118.025 | 1.741.300 | 2.376.725 | +635.425 | 57,72 |
| Técnicos; profesionales de apoyo | 2.498.750 | 1.512.105 | 986.600 | 525,55 | 39,48 |
| Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina | 2.114.605 | 687.875 | 1.426.775 | +738.900 | 67,47 |
| Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores | 4.489.525 | 1.784.075 | 2.705.450 | +921.375 | 60,26 |
| Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero | 430.575 | 349.125 | 81.450 | 267.675 | 18,92 |
| Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) | 2.230.750 | 2.047.000 | 183.750 | 1.863.250 | 8,24 |
| Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores | 1.636.050 | 1.404.525 | 231.525 | 1.173.000 | 14,15 |
| Ocupaciones elementales (donde se incluye Hogar) | 2.520.500 | 1.043.900 | 1.476.600 | +432.700 | 58,58 |
| Ocupaciones militares | 103.025 | 89.025 | 14.000 | 75.025 | 13,59 |

Fuente: elaboración propia a partir de datos de EPA INE 2023

Al igual que sucede en la segregación en las ramas de actividad, se deben adoptar políticas que fomenten el acceso a todos los grupos de ocupación y se eliminen todos los obstáculos y estereotipos de género que subsisten en el mercado de trabajo y en el ámbito de la educación para que las mujeres puedan acceder a tener un empleo en los sectores económicos y en las ocupaciones tradicionalmente masculinas.

7. TRABAJO A DISTANCIA/TELETRABAJO

Desde el año 2020, fruto de la crisis producida por la COVID, irrumpe con fuerza el trabajo a distancia, conocido como teletrabajo.

| Personas asalariadas por la frecuencia en que trabajan en su domicilio particular y sexo. | | | | | |
|---|-------------|-----------|-----------|----------------|--------------|
| Año 2023 | | | | | |
| | Ambos sexos | Hombres | Mujeres | Diferencia H/M | % MUJERES |
| Total | 17.839.325 | 9.189.275 | 8.650.050 | 539.225 | 48,49 |
| Ocasionalmente | 932.950 | 440.625 | 492.325 | +51.700 | 52,77 |
| Más de la mitad de los días que trabajo | 1.012.000 | 505.875 | 506.125 | 250 | 50,01 |
| Ningún día | 15.687.850 | 8.133.900 | 7.553.950 | 579.950 | 48,15 |
| No sabe | 206.500 | 108.850 | 97.650 | 11.200 | 47,29 |

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2023 INE Población asalariada

En el año 2023, las mujeres son mayoría en el grupo de personas asalariadas que trabajan de forma ocasional en su domicilio particular.

Sin embargo, hay que dejar claro que el teletrabajo no puede convertirse en una medida de conciliación del trabajo y cuidado de familiares ya que ello supone un incremento del riesgo de que sigan siendo las mujeres las que mayoritariamente se encarguen de esas tareas ante la ausencia de políticas públicas efectivas para la atención de las responsabilidades familiares y la inequidad en el reparto de las mismas entre hombres y mujeres. El teletrabajo es una forma de prestación del trabajo, pero no una fórmula de conciliación de las responsabilidades familiares y la vida laboral.

Los datos van poniendo de manifiesto que la situación entre hombres y mujeres en el trabajo desde su domicilio no presentan grandes diferencias y posiblemente esto está ligado al sector de actividad. Sectores como comercio, hostelería, sanidad, enseñanza (excepto en el periodo de pandemia) son sectores feminizados, y donde el uso teletrabajo es menor que en otros sectores más masculinizados como los tecnológicos.

EUSKADI: Las CCAA en las que más se teletrabaja, tanto mujeres como hombres, son Madrid, Cataluña y Andalucía. En Euskadi teletrabaja un total de 829.225 personas, de las que 419.875 son hombres y 409.350 mujeres, un 49,36%, por lo que vemos que se trata de una forma de prestación del trabajo que utilizan tanto mujeres como hombres.

PERSONAS ASALARIADAS POR FRECUENCIA QUE TRABAJAN EN SU DOMICILIO PARTICULAR POR SEXO Año 2023

| EUSKADI | Ambos sexos | HOMBRES | | | MUJERES | | |
|---------|-------------|-----------|-----------------------------|------------|-----------|-----------------------------|------------|
| | | Ocasional | Más de la mitad de los días | Ningún día | Ocasional | Más de la mitad de los días | Ningún día |
| | 829.225 | 23.725 | 21.225 | 374.925 | 23.675 | 20.775 | 364.900 |

Fuente: elaboración UGT a partir datos EPA 2023 INE Población asalariada

8. JORNADA: EMPLEO A TIEMPO PARCIAL

DATO ESTATAL: CASI EL 74% DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL ES DESEMPEÑADO POR MUJERES: UN FACTOR MUY IMPORTANTE DE LA PRECARIEDAD Y LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO.

MIENTRAS QUE, EN EL EMPLEO MASCULINO, CASI EL 94% LO ES A TIEMPO COMPLETO, PARA LAS MUJERES REPRESENTA EL 78,94% DEL EMPLEO FEMENINO

Población ocupada por sexo y tipo de jornada en 2023

| | Total Población ocupada | Tiempo Completo | | Tiempo parcial | |
|----------------|-------------------------|-------------------|------------|-------------------|------------|
| | | Valores absolutos | Porcentaje | Valores absolutos | Porcentaje |
| Hombres | 11.223.350 | 10.483.625 | 93,41% | 739.725 | 6,59% |
| Mujeres | 9.782.250 | 7.722.075 | 78,94% | 2.060.175 | 21,06% |

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2023.

EL 73,58% DEL EMPLEO A TIEMPO PARCIAL EN 2023 LO HAN REALIZADO MUJERES, FRENTE AL 26,42% REALIZADO POR LOS HOMBRES. EN 2023 EL DESCENSO EN EL PORCENTAJE DE TIEMPO PARCIAL FEMENINO SUPONE TAN SOLO 0,33 PUNTOS, POR LO QUE SE MANTIENE LA ENORME DIFERENCIA DE GÉNERO EN ESTE TIPO DE CONTRATACIÓN QUE SIGUE DE FORMA CRÓNICA ALTAMENTE FEMINIZADA.

EN 2023 DESCENDE LIGERAMENTE LA BRECHA DE GÉNERO, PERO DE FORMA MUY INSUFICIENTE.

En 2023 el 73,58% del trabajo a tiempo parcial lo desempeñaron mujeres, porcentaje ligeramente inferior al registrado en 2022 en el que fue del 73,91%. En términos absolutos, en 2023, 2.060.175 mujeres trabajaron a tiempo parcial frente a 739.725 hombres, siendo **1.320.450** mujeres más que de hombres las que ocuparon este tipo de empleo.

En cuanto a la **brecha de género en el empleo a tiempo parcial, en 2023 desciende muy ligeramente y se sitúa en 47,16 puntos**, mientras que en 2022 fue de 47,82 puntos.

El cuadro siguiente muestra los motivos de la jornada parcial, donde al ser más mujeres ocupadas con jornada parcial, lógicamente son mayoría en todos los motivos de la jornada a tiempo parcial.

| PERSONAS OCUPADAS A TIEMPO PARCIAL SEGÚN MOTIVO DE LA JORNADA PARCIAL 2023 | | | | |
|---|----------------|------------------|------------------|--------------------|
| Motivos | Hombres | Mujeres | Diferencia M-H | Porcentaje mujeres |
| Total | 739.725 | 2.060.175 | 1.320.450 | 73,58 |
| Seguir cursos de enseñanza o formación | 133.025 | 178.000 | 4.975 | 57,23 |
| Enfermedad o incapacidad propia | 18.325 | 30.950 | 12.625 | 62,81 |
| Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores | 25.125 | 357.575 | 332.450 | 93,43 |
| Otras obligaciones familiares o personales | 35.425 | 138.100 | 102.675 | 79,59 |
| No haber podido encontrar trabajo de jornada completa | 364.800 | 980.500 | 615.700 | 72,88 |
| No querer trabajo de jornada completa | 50.775 | 193.850 | 143.075 | 79,24 |
| Otros motivos de tener jornada parcial | 108.650 | 173.075 | 64.425 | 61,43 |
| No sabe el motivo | 3.625 | 8.175 | 4.550 | 69,28 |

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2023.

Estos datos resultan muy preocupantes si tenemos en cuenta que el **trabajo a tiempo parcial, no es voluntariamente elegido por la mayoría de las personas trabajadoras con este tipo de jornada**, sino la única opción que han encontrado para poder trabajar.

El trabajo a tiempo parcial, en su inmensa mayoría está desempeñado por mujeres, supone menores ingresos retributivos, una menor protección social y mayores dificultades de acceso para las prestaciones contributivas del Sistema de Seguridad Social. Todo ello unido a la alta temporalidad en la contratación, hace del trabajo a tiempo parcial una modalidad de trabajo precario que recae de forma desigual, desproporcionada e injusta sobre las mujeres.

EUSKADI:

POR CC.AA., EN TODAS LAS COMUNIDADES, LAS MUJERES CON EMPLEO A TIEMPO PARCIAL SUPERAN A LOS HOMBRES Y SON MAYORÍA

En 2023, los **porcentajes más altos de mujeres con empleo a tiempo parcial, respecto del total de ambos géneros con empleo a tiempo parcial** los encontramos en: Castilla y León con 78,13%, La Rioja con 77,32%, Navarra con

77,24%, Aragón con 77,04%, Cantabria con 76,92% y **Euskadi con 76,46%, tasa que aumenta respecto a 2022, cuando era del 73,80%.**

Personas ocupadas por sexo y jornada a tiempo parcial 2022/2023

| | | Totales | Total Hombres | Total Mujeres | Diferencia M-H | % de mujeres s/total ocupados tiempo parcial |
|----------|-------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--|
| Nacional | 2022 | 2.757.830 | 719.450 | 2.038.380 | +1.318.930 | 73,91% |
| | 2023 | 2.799.900 | 739.725 | 2.060.175 | +1.320.450 | 73,58% |
| Euskadi | 2022 | 149.900 | 39.280 | 110.630 | +71,350 | 73,80% |
| | 2023 | 155.675 | 36.650 | 119.025 | +82.375 | 76,46% |

Fuente: elaboración UGT a partir de EPA INE datos 2022/2023

Y respecto al **tanto por ciento de mujeres del total de personas ocupadas a jornada completa**, en Euskadi en 2023 suponen el **42,35%**, muy igualada esta cifra con la de 2022, **42,92%**.

Personas ocupadas por sexo y jornada a tiempo completo 2022/2023

| | | Totales | Total hombres | Total mujeres | Diferencia H-M | % de mujeres s/total ocupados tiempo completo |
|----------|-------------|-------------------|-------------------|------------------|------------------|---|
| Nacional | 2022 | 17.632.800 | 10.245.730 | 7.387.030 | 2.858.700 | 41,89% |
| | 2023 | 18.205.700 | 10.483.625 | 7.722.100 | 2.761.550 | 42,42% |
| Euskadi | 2022 | 799.400 | 456.300 | 343.100 | 113.200 | 42,92% |
| | 2023 | 817.775 | 471.425 | 346.350 | 125.075 | 42,35% |

9. RETRIBUCIONES

DATO ESTATAL: (ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL) LA BRECHA SALARIAL HA PASADO DEL 18,72% EN 2020 AL 18,36% DE 2021. PESE A LA TENDENCIA AL DESCENSO DE LA BRECHA SALARIAL EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, LAS MUJERES PERCIBIERON EN 2021 UNOS INGRESOS ANUALES DE MEDIA DE CASI UN 20% POR DEBAJO DE LOS HOMBRES. **Las mujeres seguimos percibiendo de media una quinta parte menos de salario que los hombres.**

A pesar del leve descenso de la brecha salarial los ingresos anuales de las mujeres están casi un veinte por ciento por debajo de los de los hombres. Las mujeres ganaron de media al año 23.175,95 euros y los hombres 28.388,69 euros, una diferencia de 5.212,74 euros. Esta distancia se corrigió muy poco en 2021 respecto 2020, solamente 0,36 puntos.

La subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para ese año solamente aumentó 1,6 %, pasando de los 950 euros brutos mensuales en 2020 a 965 euros mensuales en 2021.

EUSKADI:

Ni los salarios de las mujeres, ni las brechas salariales guardan relación en las distintas Comunidades Autónomas

La realidad de las trabajadoras refleja enormes diferencias dependiendo de la Comunidad Autónoma donde trabajen, desde los salarios de las mujeres en Extremadura que no llegan a los 20.000 euros brutos anuales a los más de 28.000 euros anuales de las mujeres en Euskadi, cifra en la que se sitúa el salario medio de los hombres a nivel nacional. Las brechas salariales entre mujeres y hombres presentan una horquilla que va desde el 10,34 % en Canarias a los 23,21 % de Asturias.

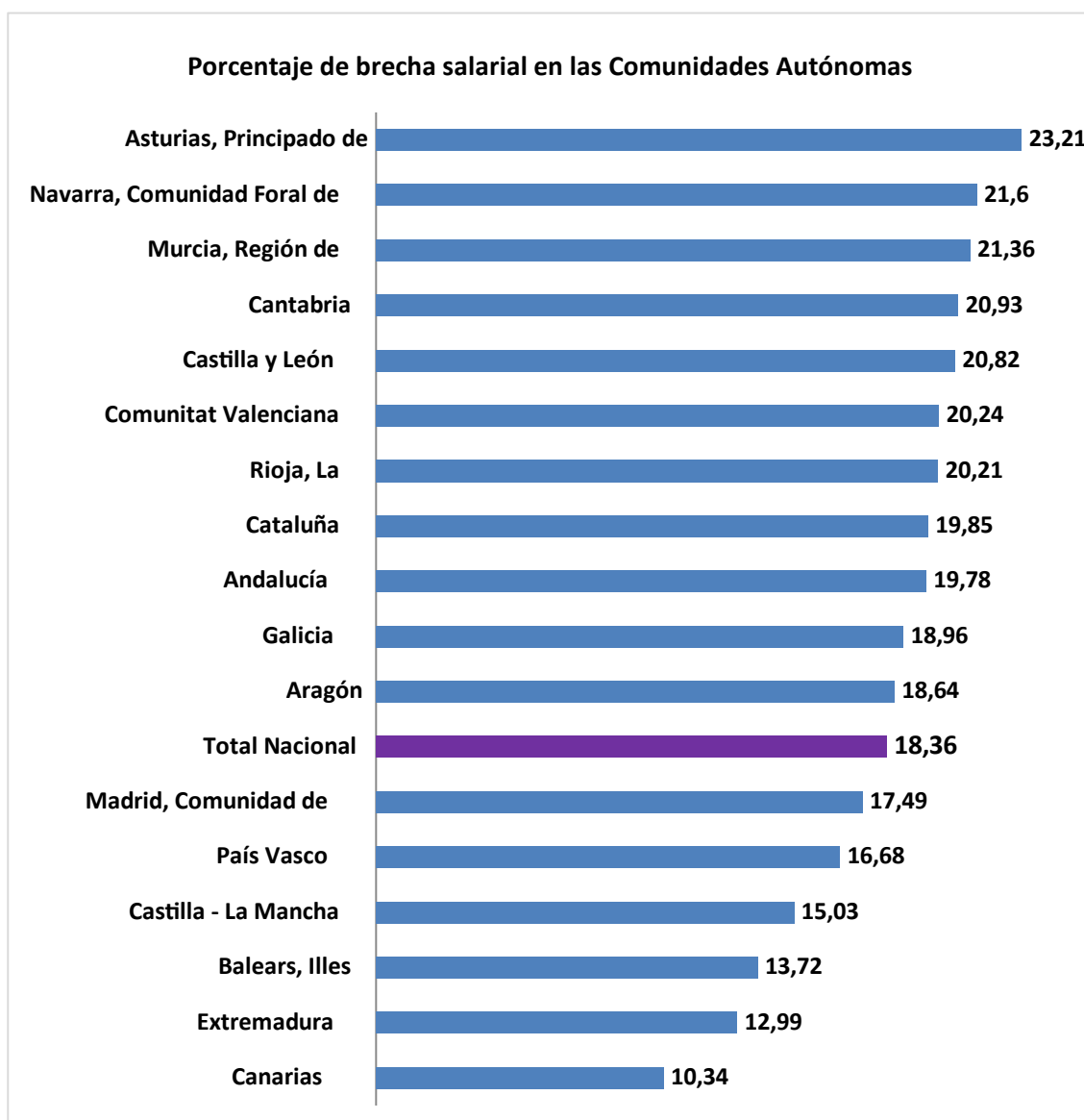
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

Salarios desagregados por sexo y por Comunidad Autónoma 2021

| | Ambos sexos | Mujeres | Hombres | Diferencia en euros | % Brecha |
|-----------------------------|------------------|------------------|------------------|---------------------|--------------|
| Total Nacional | 25.896,82 | 23.175,95 | 28.388,69 | 5.212,74 | 18,36 |
| Andalucía | 23.154,99 | 20.427,80 | 25.464,78 | 5.036,98 | 19,78 |
| Aragón | 25.011,55 | 22.283,81 | 27.389,18 | 5.105,37 | 18,64 |
| Asturias, Principado de | 25.046,60 | 21.808,96 | 28.399,51 | 6.590,55 | 23,21 |
| Baleares, Illes | 24.134,73 | 22.344,76 | 25.898,51 | 3.553,75 | 13,72 |
| Canarias | 22.466,23 | 21.178,57 | 23.619,76 | 2.441,19 | 10,34 |
| Cantabria | 24.470,70 | 21.532,96 | 27.233,75 | 5.700,79 | 20,93 |
| Castilla y León | 23.564,33 | 20.795,39 | 26.263,49 | 5.468,10 | 20,82 |
| Castilla - La Mancha | 23.234,55 | 21.154,58 | 24.897,33 | 3.742,75 | 15,03 |
| Cataluña | 28.145,02 | 25.015,94 | 31.212,67 | 6.196,73 | 19,85 |
| Comunitat Valenciana | 23.448,29 | 20.670,50 | 25.914,86 | 5.244,36 | 20,24 |
| Extremadura | 21.393,01 | 19.833,03 | 22.794,52 | 2.961,49 | 12,99 |
| Galicia | 23.305,86 | 20.904,37 | 25.794,19 | 4.889,82 | 18,96 |
| Madrid, Comunidad de | 29.512,58 | 26.578,07 | 32.213,88 | 5.635,81 | 17,49 |
| Murcia, Región de | 23.281,39 | 20.189,83 | 25.674,66 | 5.484,83 | 21,36 |
| Navarra, Comunidad Foral de | 28.459,37 | 24.809,14 | 31.643,22 | 6.834,08 | 21,60 |
| País Vasco | 31.063,68 | 28.084,16 | 33.706,34 | 5.622,18 | 16,68 |
| Rioja, La | 23.716,88 | 21.135,77 | 26.488,06 | 5.352,29 | 20,21 |

Solo seis Comunidades Autónomas en 2021 rebajaron su brecha salarial respecto a 2020 por debajo de la brecha media a nivel nacional: Canarias (10,34%), Extremadura (12,99 %), Baleares (13,72 %) Castilla La Mancha (15,03 %), **Euskadi (16,68 %)** y Madrid (17,49 %).

Euskadi es la Comunidad Autónoma donde las mujeres tienen los salarios más altos y están algo menos discriminadas en relación a los hombres. Y sería aún más ejemplarizante si no estuviera entre las cinco Comunidades Autónomas con uno de los índices más elevados de trabajo a tiempo parcial de mujeres.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2021 del INE

Y respecto a la **evolución de la brecha salarial en Euskadi desde 2016 a 2021** vemos cómo **ha ido descendiendo en mayor medida que la media nacional.**

Evolución de la brecha salarial 2016-2021

| | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | Variación 2020-2021 | Variación 2016-2021 |
|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|--------------|---------------------|---------------------|
| Total Nacional | 22,35 | 21,92 | 21,42 | 19,5 | 18,72 | 18,36 | -0,36 | -3,99 |
| Euskadi | 24,43 | 23,57 | 22,56 | 19,46 | 17,9 | 16,68 | -1,22 | -7,75 |

10. CUIDADOS FAMILIARES Y CORRESPONSABILIDAD

LA PRESENCIA DE TRABAJADORES HOMBRES CONTINÚA SIENDO MAYORITARIA EN LOS PERMISOS RETRIBUIDOS MIENTRAS QUE EN LOS NO RETRIBUIDOS SON MAYORITARIAMENTE LAS MUJERES QUIENES LO SOLICITAN.

El número total de **prestaciones por nacimiento y cuidado del menor reconocidas por el INSS en 2023** fue de 467.678, lo que supone un descenso del 1,28% respecto al año 2022. De ese total, **220.829 prestaciones** fueron percibidas por el **1^{er} progenitor**, habitualmente la madre biológica (la antigua prestación de maternidad) es decir, el **47,22%** del total de las prestaciones, **y 246.849 prestaciones** fueron percibidas por el **2^o progenitor** (en la mayoría de los casos el padre), es decir, hubo 26.020 prestaciones más reconocidas a favor del 2^o progenitor, que representan el **52,78%** del total de las prestaciones.

Posiblemente para los hombres trabajadores, al tener mayores tasas de empleo y ocupación, sea más fácil poder cumplir los requisitos para acceder a la prestación de la Seguridad Social y que cuando no ven mermados sus ingresos y tienen garantías de no perder el puesto de trabajo, es cuando solicitan los permisos de cuidados, pero la diferencia entre el primer progenitor (normalmente mujeres) y el 2^o progenitor (generalmente hombres), se ha reducido desde 2019, a pesar del ascenso registrado en este último año en 0,28 puntos porcentuales.

EUSKADI:

Este patrón de distribución de prestaciones por nacimiento reconocidas se observa de igual modo en las Comunidades Autónomas, así las prestaciones reconocidas a favor del 2^o progenitor, normalmente el padre, son mayores que las prestaciones reconocidas para el primer progenitor, habitualmente la madre.

Prestaciones por nacimiento y cuidado del menor 2023

| | Total prestaciones | 1 ^o progenitor | 2 ^o progenitor | Diferencia a favor 2 ^o progenitor | % 1 ^o progenitor sobre total prestaciones |
|----------------|--------------------|---------------------------|---------------------------|--|--|
| Euskadi | 20.711 | 9.882 | 10.829 | 947 | 47,71 |
| Total | 467.678 | 220.829 | 246.849 | 26.020 | 47,22 |

Fuente: elaboración propia a partir de datos Secretaria de Estado de la Seguridad Social y Pensiones.

Al igual que en 2022, en ninguna Comunidad Autónoma la primera persona progenitora alcanza el 50% del total de las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses.

EN LAS EXCEDENCIAS PARA EL CUIDADO DE MENORES Y OTROS FAMILIARES SIGUEN SIENDO ABRUMADORAMENTE MAYORÍA LAS MUJERES.

Las excedencias por cuidado de familiar constatan la necesidad de reforzar los servicios públicos accesibles y de calidad que garanticen el cuidado, permitiendo la incorporación o mantenimiento en el mercado laboral de las personas cuidadoras y a su vez velen por el trabajo en condiciones dignas de las personas que se dedican de manera remunerada a los cuidados.

Las carencias persistentes en el sistema de cuidados obligan a que muchas mujeres (y algunos hombres) ejerzan su derecho a la excedencia por cuidado de hijos o hijas y otros familiares. El carácter no retribuido de estas licencias es un elemento fundamental a considerar en nuestro análisis de las excedencias, que en ocasiones suponen la antesala al abandono definitivo del mercado laboral para las personas trabajadoras que se acogen a las mismas.

El número total de excedencias dadas de alta en 2023 fue 54.796, de las cuales el 84% (46.052) correspondieron a mujeres y el 16% (8.744) a hombres. En relación con la cifra registrada el año anterior, el número de excedencias ha aumentado de media un 15%.

Evolución variación sobre los incrementos excedencias por cuidado de familiar 2014 -2023

| | VALORES | | VARIACIÓN MUJERES | | VARIACIÓN HOMBRES | |
|-------------|---------------|--------------|-------------------|----------------|-------------------|----------------|
| | ABSOLUTOS | | Absolutos | Porcentaje | Absolutos | Porcentaje |
| | Mujeres | Hombres | | | | |
| 2014 | 36.477 | 3.134 | | | | |
| 2015 | 41.703 | 3.861 | +5.226 | 12,53% | +727 | 18,83% |
| 2016 | 45.952 | 4.585 | +4.249 | 9,25% | +724 | 15,79% |
| 2017 | 49.934 | 5.199 | +3.982 | 7,97% | +614 | 11,81% |
| 2018 | 51.036 | 6.021 | +1.102 | 2,16% | +822 | 13,65% |
| 2019 | 52.889 | 6.557 | +1.853 | 3,50% | +536 | 8,17% |
| 2020 | 47.706 | 7.017 | -5.183 | -10,86% | +460 | 6,56% |
| 2021 | 35.696 | 12.259 | -12.010 | -33,65% | +5.242 | +42,73% |
| 2022 | 33.290 | 14.165 | -2.406 | -7,22% | +1.906 | +13,46 |
| 2023 | 46.052 | 8.744 | +12.762 | +27,71% | -5.421 | -61,99% |

Fuente: elaboración propia a partir datos Secretaria de Estado de la Seguridad Social y Pensiones. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 2014-2023

Por tanto, hay desigual distribución entre las mujeres y los hombres en la asunción de las responsabilidades familiares.

EUSKADI:

Por Comunidades Autónomas, en el año 2023 también son las mujeres las que mayoritariamente hacen uso de las excedencias.

Las **Comunidades Autónomas en las que más excedencias fueron gestionadas** son: Madrid (11.413), Cataluña (8.143), Andalucía (6.281), la Comunidad Valenciana (5.593) y **Euskadi (5.337)**.

Excedencias por cuidado de familiares

| | Mujeres | Hombres | Total | % de mujeres |
|-----------------------|--------------|------------|--------------|--------------|
| Euskadi | 4.393 | 944 | 5.337 | 82,31 |
| Total nacional | 46.052 | 8.744 | 54.796 | 84,04 |

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Secretaria de Estado de la S.S. y Pensiones

Desde UGT Euskadi consideramos que la mejora en los permisos que se ha ido dando en los últimos años, debe ir acompañada de un incremento de la inversión pública suficiente, es decir, una previsión del gasto social en protección a la familia, para que se pueda garantizar la eficacia de cualquier política destinada a mejorar su situación.

Es fundamental ofrecer unos servicios y prestaciones sociales suficientes, públicos y de calidad, para todas las familias y a la infancia, sin dilaciones administrativas, ofreciendo una respuesta inmediata a las situaciones de necesidad que se presenten, de forma que tengan un impacto positivo en la reducción en la intensidad de la pobreza de las familias y que ayuden a combatir su exclusión social.

11. OTROS DATOS EN EUSKADI: RGI Y PENSIONES

RGI:

La brecha de género se percibe también entre las personas receptoras de RGI en nuestra comunidad autónoma incluida la percibida como complemento al trabajo y que a las pensiones.

Son más mujeres que hombres quienes perciben la RGI, lo que nos muestra que hay más mujeres en situación de vulnerabilidad.

| | Enero 2020 | Enero 2021 | Enero 2022 | Enero 2023 | Enero 2024 |
|--------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|--------------------------------|
| HOMBRES | 21.739 41,53% | 22.843 41,67% | 22.324 42,30% | 21.401 43,29% | 24.411 42,77% |
| MUJERES | 30.604 58,47% | 31.973 58,33% | 30.402 57,70% | 28.038 56,71% | 32.654 57,22% |
| TOTAL EXPEDIENTES | 52.343 | 54.816 | 52.726 | 49.459 | 57.065 |

Elaboración propia, a partir de datos de Lanbide

MUJERES PERCEPTORAS RGI POR EDAD

| | |
|---------------------------|-----------------|
| Menos de 30 años | 2.619 |
| Entre 30 y 44 años | 9.924 |
| Más de 44 años | 20.111 (61,59%) |
| TOTAL | 32.654 |

GASTO MENSUAL RGI

| TOTAL GASTO MENSUAL | HOMBRES | MUJERES |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|
| 43.691.062 € | 18.749.331 (42,9%) | 24.941.731 (57,1%) |

RGI COMPLEMENTOS AL TRABAJO :

| | Enero 2020 | Enero 2021 | Enero 2022 | Enero 2023 | Enero 2024 |
|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------------------|
| HOMBRES | 3.319 31,8% | 3.153 31,7% | 2.706 35,53% | 2.552 32,90% | 3.063 32,26% |
| MUJERES | 7.110 68,17% | 6.780 68,26% | 5.611 67,47% | 5.204 67,10% | 6.432 67,74% |
| TOTAL EXPEDIENTES | 10.429 | 9.933 | 8.317 | 7.756 | 9.495 |

Elaboración propia, a partir de datos de Lanbide

PENSIONISTAS CON COMPLEMENTO :

| | Enero 2020 | Enero 2021 | Enero 2022 | Enero 2023 | Enero 2024 |
|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------------------|
| HOMBRES | 4.954 36,9% | 4.878 37,7% | 4.939 38,19% | 4.928 38,71% | 5.703 39,20% |
| MUJERES | 8.471 63,1% | 8.049 62,26% | 7.994 61,81% | 7.802 61,2% | 8.845 60,79% |
| TOTAL | 13.425 | 12.927 | 12.933 | 12.730 | 14.548 |

Elaboración propia, a partir de datos de Lanbide

Y respecto a **familias monoparentales que cobran RGI**, a enero de 2024 ascienden a 8.033, de las cuales 7.732, **un 96,25% están encabezadas por mujeres**.

PENSIONES:

El **72,61%** de las pensiones que cobran las mujeres vascas están por debajo de 1.000 euros y en el caso de los hombres sólo el **27,39%**.

Las pensiones más altas, de más de 3.000 euros, sólo las cobran 14.281 mujeres, el **22,60 % del total de personas que las perciben**.

Estos datos constatan que la brecha salarial se da también una vez que se termina la carrera profesional. El tener menos salario durante toda la vida laboral hace que también las mujeres cobren menos en sus prestaciones y pensiones.

CUANTÍA SEGÚN SEXO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA
FEBRERO 2024

| CUANTÍA | HOMBRES | MUJERES |
|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| Hasta 1.000 € | 2023: 57.708 (26,6%) | 2023: 159.170 (73,3%) |
| | 2024: 65078 (27,39%) | 2024: 172.561 (72,61%) |
| Más de 3.000 € | 2023: 34.011 (80,25%) | 2023: 8.370 (19,75%) |
| | 2024: 48.905 (77,40%) | 2024: 14.281 (22,60%) |
| TOTAL | 2023: 273.408 | 2023:297.835 |
| PENSIONES | 2024: 274.686 | 2024: 301.562 |

Fuente: Estadísticas de Pensiones, INSS, elaboración propia

La proporción de hombres/mujeres entre las pensiones de menos de 1.000 euros y las de más de 3.000 euros se invierten, siendo las mujeres las más numerosas en las pensiones más bajas.

BRECHA DE GÉNERO POR TIPO DE PENSIÓN (Cuantía en €):

| | HOMBRES | MUJERES | AMBOS SEXOS |
|----------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| PENSIÓN MEDIA | 1.908,01 | 1.219,15 | 1.571,18 |

| | HOMBRES | MUJERES | AMBOS SEXOS |
|------------------------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| PENSIÓN DE JUBILACIÓN | 2.047,73 | 1.329,96 | 1.772,61 |

| | HOMBRES | MUJERES | AMBOS SEXOS |
|---------------------------|---------------|-----------------|-----------------|
| PENSIÓN DE VIUEDAD | 749,74 | 1.112,32 | 1.073,27 |

**PENSIONES DE VIUEDAD
PERCIBIDAS POR MUJERES
FEBRERO 2024**

TOTAL 123.684

| | | |
|---------------------------|---------------|---------------|
| Menos de 1.000 euros | 44,89% | 55.526 |
| De 1.000,01 a 1.500 euros | 34,90% | 43.168 |
| Más de 1.500 euros | 20,20% | 24.990 |

Del total de pensiones percibidas por mujeres (301.562), 123.684 son de viudedad, el 41,01%.

El 79,79% de las pensiones de viudedad son de menos de 1.500 euros.

DESDE UGT EUSKADI REIVINDICAMOS:

- ✓ **Políticas de empleo que impulsen la incorporación de las mujeres al trabajo, y en condiciones de calidad**, con contratos a tiempo completo y de duración indefinida y en las mismas condiciones que los hombres para poder alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- ✓ **Impulsar la negociación colectiva de medidas de igualdad en los convenios colectivos y en los planes de igualdad**, adaptando dicha negociación a la normativa reglamentaria de planes de igualdad y de igualdad retributiva y dotar de recursos públicos necesarios para el cumplimiento de este objetivo.
- ✓ **Exigir el cumplimiento de los planes de igualdad en los términos que obliga la legislación.**
- ✓ **Incrementar y mejorar las políticas activas de empleo, con perspectiva de género. Adoptar medidas de acción positiva en las políticas generales dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad en el empleo.**
- ✓ **Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral** para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.
- ✓ **Adoptar políticas con perspectiva de género en todos los ámbitos y especialmente en materia de cuidados. Dignificar el sector de cuidados, acometer la plena equiparación de derechos de las trabajadoras del hogar y adoptar políticas de corresponsabilidad efectiva.**
- ✓ **En materia de corresponsabilidad, instamos al Gobierno a transponer de forma completa, sin más demoras, la Directiva 2019/1158, del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y vida profesional de los progenitores y los cuidadores y corregir las lagunas del Real Decreto 5/2023.**
- ✓ **Aumentar la inversión para conseguir servicios públicos de calidad, gratuitos y accesibles para el cuidado de menores, personas mayores, personas dependientes o personas con discapacidad.**
- ✓ **Reducir la jornada de trabajo y ordenación del tiempo de trabajo con participación de la representación de las personas de trabajadoras.** Mayor flexibilidad en la gestión del tiempo para las personas trabajadoras, modificando el derecho a las adaptaciones de jornada y reducciones para incluir también expresamente derecho a bolsa de horas flexibles.

- ✓ La subida del SMI desde año 2018 a junto con el aumento de los salarios en convenios pactado en el V AENC ha tenido un impacto directo en los salarios de millones de mujeres y en la disminución de brecha salarial entre mujeres y hombres. Es necesario **convocar una mesa de diálogo social para trasponer la Directiva Europea de Transparencia Salarial a la legislación española**, sin agotar el plazo máximo para su transposición (junio de 2026) **para reforzar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor** y establecer estadísticas desagregadas por sexo, que analicen la ocupación y el nivel de estudios.
- ✓ Dado que, en el año 2023, el 25 de mayo, entró en vigor el Convenio 190 de la OIT sobre la **Eliminación de la Violencia y el acoso en el mundo del trabajo**, consideramos que se adopten las medidas necesarias para trasladar a nuestra legislación aquellos contenidos que no estén contemplados en la actualidad.
- ✓ Combatir la violencia machista desde los centros de trabajo, adoptando **protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo**, e introduciendo en estos protocolos las novedades introducidas por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de la Libertad Sexual.
- ✓ **Invertir en educación en igualdad** para lograr una cultura libre de violencias machistas a través de una educación transformadora e igualitaria desde edades tempranas. **Que se eduque en la corresponsabilidad, la equidad, la autonomía y la libertad**. Que se garanticen unas condiciones de trabajo y empleo decentes para todo el profesorado y persona trabajadoras del ámbito educativo, siendo este sector uno de los más feminizados.