



**INFORME DE
SITUACION DEL
EMPLEO DE LAS
MUJERES EN EUSKADI**

**20
22**

Informe de situación de las mujeres en Euskadi 2022

Introducción

Este informe realizado por la secretaría de mujeres en colaboración con otras secretarías. A través de indicadores claves para el análisis de las condiciones del empleo de las mujeres a lo largo del pasado 2022.

Uno año más vemos como persisten algunas de las brechas estructurales que se manifiestan en el mercado de trabajo. Éstas impactan directamente en unas condiciones de trabajo más precarias y que impactan directamente en las condiciones de vida de las mujeres.

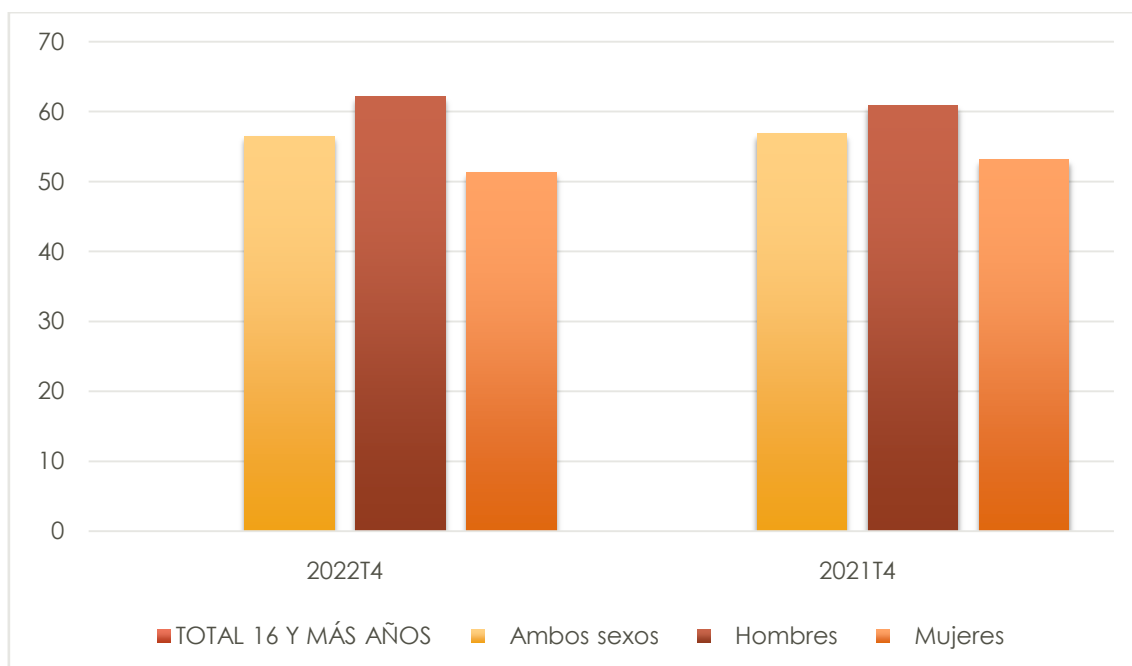
La igualdad entre mujeres y hombres no deja de ser, hoy por hoy, un oxímoron en lo que respecta a nuestro mercado de trabajo.

Tasa de actividad

Según el INE, esta evolución anual se muestra muy diferente según el sexo de las personas, siendo especialmente desfavorable en el caso de las mujeres. Mientras que entre las mujeres el paro aumenta en 5.300 mujeres y la ocupación desciende en -22.600, entre los hombres disminuye el paro (-3.500) y aumenta la ocupación (+14.900).

Esta fuerte variación altera el balance respecto al periodo de pre pandemia (recordar, 3 años, 4º T de 2019) que también resulta más favorable para los hombres. Si 2021 fue más favorable para las mujeres, 2022 ha resultado un mal año para las mujeres, insistimos, atendiendo a las cifras del INE.

Tasa de actividad de personas 16 y más años



La comparativa con periodos más largos sí permite ver una lenta, pero favorable, evolución de las mujeres respecto a los hombres, aunque se aprecia la mayor vulnerabilidad de las mujeres ante situaciones económica adversas, resultado sin duda de su peor calidad de empleo en relación a los hombres.

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

PAÍS VASCO	2022T4	2021T4	2019T4	Evo anual	2022 - 2019	% Evo anual	%2022-2019
HOMBRES							
TOTAL	882,0	882,1	883,0	-0,1	-1,0	-0,01%	-0,11%
Activos	548,2	536,7	527,9	11,5	20,3	2,14%	3,85%
Ocupados	503,7	488,8	482,6	14,9	21,1	3,05%	4,37%
Parados	44,5	48,0	45,4	-3,5	-0,9	-7,29%	-1,98%
Parados que buscan primer empleo	3,7	6,0	2,4	-2,3	1,3	-	38,33 %
Inactivos	333,9	345,4	355,1	-11,5	-21,2	-3,33%	-5,97%
MUJERES							
TOTAL	958,3	956,6	956,7	1,7	1,6	0,18%	0,17%
Activas	491,1	508,4	498,7	-17,3	-7,6	-3,40%	-1,52%
Ocupadas	445,6	468,2	450,7	-22,6	-5,1	-4,83%	-1,13%
Paradas	45,5	40,2	48,0	5,3	-2,5	13,18 %	-5,21%
Paradas que buscan primer empleo	6,5	4,5	5,1	2,0	1,4	44,44 %	27,45%
Inactivas	467,2	448,2	458,0	19,0	9,2	4,24%	2,01%

El análisis de la tasa de actividad debe ser analizada desde las causas de esa inactividad como detalla el informe de la secretaria de Mujeres de CCOO en relación a la brecha salarial. Podemos ver como los datos a nivel estatal nos emplazan a que 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 o no poder costear los servicios de cuidados de personas adultas enfermas, diversos funcionales o mayores y acaban saliendo del mercado laboral. Además, **1.488.500 mujeres no buscan empleo porque están cuidando** de menores o de personas adultas incapacitadas o mayores y de otras obligaciones familiares o personales. Por tanto, hay una parte de personas que realizan trabajo de cuidados, pero no solo no se ven, sino que se infravalora otorgando a aquellas personas que lo desempeñan el calificativo de “inactivas”.

Las razones que alegan las mujeres inactivas para no buscar empleo son: no haber servicios adecuados para cuidado de hijos u otros familiares y no poder costear los servicios de cuidado de hijos u otros familiares. En función de los grupos de edad se aprecia una ligera diferencia: las mujeres entre 35 y 44 años declaran no disponer de servicios adecuados para los cuidados (26%) mientras que los grupos entre 25 a 44 y 55 y más años manifiestan no poder costear los servicios o cuidados.

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

	2022T4	2021T4	2019T4	2008T4	Evo anual	Evo 3 años	Evo 14 años
						Pre pandemia	Pre crisis
TOTAL 16 Y MÁS AÑOS							
Ambos sexos	56,47	56,84	55,80	58,57	-0,37	0,67	-2,10
Hombres	62,15	60,85	59,78	66,81	1,30	2,37	-4,66
Mujeres	51,25	53,15	52,13	50,73	-1,90	-0,88	0,52
MENORES DE 25 AÑOS							
Ambos sexos	32,60	34,28	29,89	45,05	-1,68	2,71	-12,45
Hombres	39,06	36,79	31,07	47,40	2,27	7,99	-8,34
Mujeres	25,72	31,62	28,65	42,56	-5,90	-2,93	-16,84
25 Y MÁS AÑOS							
Ambos sexos	59,17	59,44	58,59	60,03	-0,27	0,58	-0,86
Hombres	64,97	63,85	63,11	69,04	1,12	1,86	-4,07
Mujeres	53,91	55,44	54,47	51,57	-1,53	-0,56	2,34
DE 16 A 19 AÑOS							
Ambos sexos	10,70	13,11	9,61	17,29	-2,41	1,09	-6,59
Hombres	11,35	11,31	9,82	17,54	0,04	1,53	-6,19
Mujeres	10,00	15,04	9,38	17,03	-5,04	0,62	-7,03
DE 20 A 24 AÑOS							
Ambos sexos	49,66	53,02	47,07	62,89	-3,36	2,59	-13,23
Hombres	60,71	59,46	49,46	66,75	1,25	11,25	-6,04
Mujeres	37,94	46,20	44,59	58,84	-8,26	-6,65	-20,90
DE 25 A 54 AÑOS							
Ambos sexos	90,46	89,14	89,03	86,18	1,32	1,43	4,28
Hombres	93,70	91,77	91,93	93,23	1,93	1,77	0,47
Mujeres	87,26	86,54	86,16	78,93	0,72	1,10	8,33
55 Y MÁS AÑOS							
Ambos sexos	27,69	28,96	25,38	20,13	-1,27	2,31	7,56
Hombres	33,34	32,38	28,50	27,34	0,96	4,84	6,00
Mujeres	23,00	26,12	22,81	14,25	-3,12	0,19	8,75

EPA. Actividad (INE)

Según el INE, la evolución anual es especialmente desfavorable en el caso de las mujeres. Mientras que entre las mujeres el paro aumenta en +5.300 mujeres y la ocupación desciende en -22.600, entre los hombres disminuye el paro (-3.500) y aumenta la ocupación (+14.900).

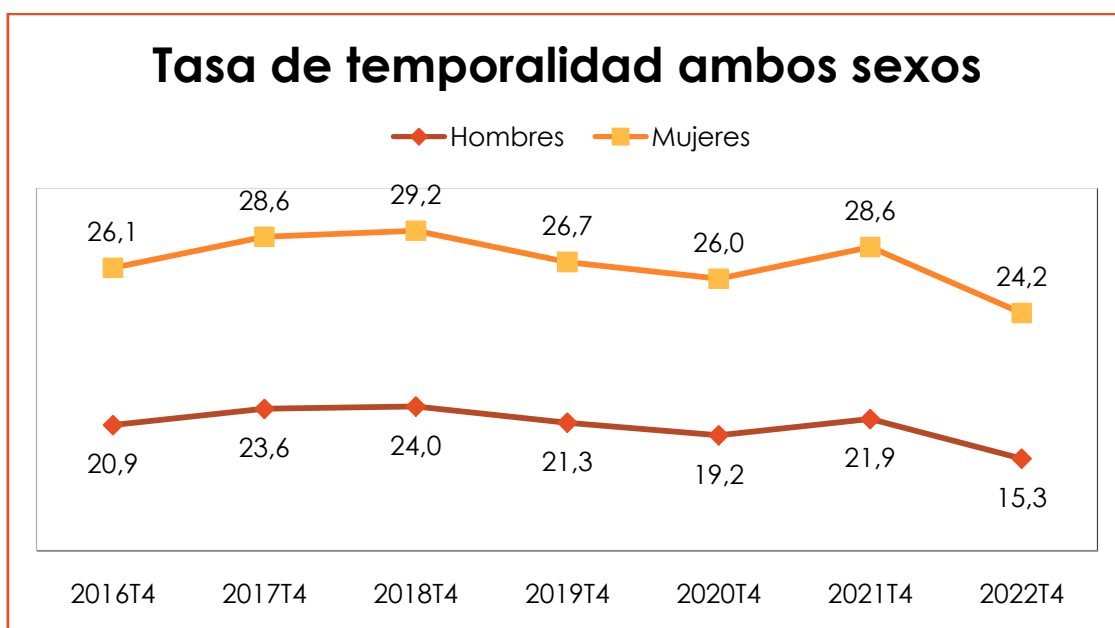
La comparativa con periodos más largos sí permite ver una lenta, pero favorable, evolución de las mujeres respecto a los hombres, aunque se aprecia la mayor vulnerabilidad de las mujeres ante situaciones económica adversas, resultado sin duda de su peor calidad de empleo en relación a los hombres.

Población activa

Temporalidad

Bajada histórica de la temporalidad. La tasa de temporalidad disminuye notablemente.

En 2022, con la reforma laboral pactada, la tasa de temporalidad ha descendido 5,7 puntos en el año hasta la cifra más baja desde 2002. Acaba situándose por debajo del 20%, (en el 19,6%). Tras la reforma, en 2022, el descenso de la temporalidad es notorio tanto en hombres como en mujeres, pero se sigue apreciando una notable brecha de género.



El descenso de la temporalidad es más acentuado en hombres que en mujeres. Entre los hombres disminuye 6,6 puntos y entre las mujeres 4,4 puntos. **Tras esta evolución la tasa de temporalidad de los hombres se sitúa en el 15,3% y la de las mujeres en el 24,2%.**

Incluso en el caso de las mujeres, donde se señala una pérdida de empleo de 17.700 mujeres asalariadas, INE estima un aumento de empleo de duración indefinido de 4.900 y una pérdida de -22.500 empleos temporales.

La temporalidad en el sector público apenas disminuye en 2022 y alcanza el 43,9% del empleo. En el caso de las mujeres representa el 49,5%, esto es, **una de cada 2 mujeres que trabaja en empleo público tiene un contrato temporal**. Entre las mujeres, la temporalidad en este sector ha aumentado casi 9 puntos desde el inicio de la pandemia, y también está 2.5 puntos por encima del 4º trimestre de 2008.

Afiliación a la Seguridad Social.

A diferencia de la EPA, los datos aportados por el registro de la Seguridad Social confirman que el empleo en 2022 ha vuelto a aumentar de forma notoria. Atendiendo a los datos medios anuales acumulados hasta el mes de diciembre, el registro de la Seguridad Social arroja un incremento de 19.940 personas en relación al 2021. Esto representa un incremento del 2,1%, habiéndose registrado una afiliación media de 982.495 personas en 2022 en el conjunto del sistema, una cifra récord.

En el caso de las mujeres el incremento se eleva al 2,3%, habiéndose incrementado la afiliación media acumulada en 10.541.

Con el dato de las personas afiliadas medios exclusivamente del último mes del año, diciembre, el incremento se modera hasta el 1,4%, y muestra que la afiliación media en el mes de diciembre alcanzó la cifra de 994.077 personas. En este caso la comparativa es incluso más favorable para las mujeres que para los hombres. Un incremento de 1,5%, que representan 7.097,5 afiliadas de media más en el mes de diciembre. No obstante en el Régimen General también muestra un incremento menor que entre los hombres.

Empleo Público

El análisis del empleo público con los datos de afiliación muestra (a diferencia de los datos INE) el importante papel que el empleo público ha seguido teniendo en la generación de empleo. En 2022 el empleo público ha crecido proporcionalmente más que el conjunto de la afiliación y ha crecido en todos los ámbitos, aunque siga siendo el ámbito autonómico el gran tractor.

El empleo público aumenta tanto entre hombres como en mujeres. Numéricamente aumenta más entre las mujeres y tiene más influencia en su incremento general, pero entre los hombres el incremento ha sido proporcionalmente superior, ya que su peso en el conjunto de la afiliación sólo representa el 10,9%, frente al 20,3% entre las mujeres.

Tipos de Jornadas.

Pero, sin duda, el gran cambio a destacar en 2022 es el cambio de tendencia que se produce en relación al tipo de contrato y de jornada.

El 71% de las personas afiliadas en la Seguridad Social tiene a finales de 2022 un contrato indefinido, frente al 63,2% en 2021, o al 61% en 2019, 10 puntos más.

Las personas con jornada a tiempo completo aumentan un 4%, mientras que las personas afiliadas con contrato parcial disminuyen un 6,2%. El 18% de las personas afiliadas a la Seguridad Social tiene un contrato a jornada parcial. En 2019 representaban el 21% y en 2021 el 20%.

Entre las mujeres la evolución ha sido ligeramente mayor tanto en el conjunto de la afiliación en el Régimen General como en el conjunto de las modalidades de fijos, a pesar que se hayan incrementado menos las modalidades de indefinido a tiempo parcial y las fijas discontinuas.

Además, entre las mujeres la afiliación de personas con contrato eventual disminuye menos que entre los hombres. No obstante el **65% de las mujeres afiliadas en el Régimen General de la Seguridad Social tiene un contrato de tipo indefinido** frente al 77% en el caso de los hombres, pero en 2021 eran el 57,5% y el 55,8% en 2019, también casi 10 puntos más.

Contratación

Evolución

En 2022 se han realizado menos contratos que en 2021 (-46.007 contratos menos un -5,3%), a pesar de que el número de conversiones ha aumentado (10.761, un 31,9%), y es que el cambio de tendencia en las modalidades de contratación tiene como efecto un descenso de la contratación a pesar del aumento del empleo.

La contratación acumulada de 2022 alcanza un volumen total de 815.719 contratos en el conjunto de los tres territorios históricos. Las mujeres reciben el 50,2% de los contratos, a pesar de tener un menor peso en las conversiones (43,8%).

El descenso de la contratación ha afectado más a los hombres (-31.402, -7,2%) que a las mujeres (-14.605, -3,4%).

Sin embargo, en 2022, tras la aplicación de la reforma, la contratación indefinida ha aumentado un 148,3% (119.450 contratos indefinidos más de los celebrados en 2021), a la par que la contratación temporal se contrae un 21,2% (165.457 contratos menos que en 2021).

El porcentaje de contratos indefinidos ha pasado del 9,3% al 24,5% en Euskadi, 15 puntos porcentuales más.

Entre las mujeres la contratación indefinida ha aumentado un 146%, frente al 150,5% entre los hombres.

Las mujeres han firmado un total de 97.301 contratos indefinidos (57.743 más que en 2021) y 302.027 temporales (72.353 menos que en 2021).

La tasa de contratos indefinidos entre las mujeres es del 23,8%, inferior al entre los hombres, 25,3%.

La tasa de contratación a tiempo parcial también ha mejorado con la reforma. Se han celebrado 40.635 contratos menos a tiempo parcial, un -12%. Entre los hombres ha descendido un -13,2%, y entre las mujeres un -11,3%. No obstante, este descenso no ha sido igual según el tipo de contratos.

Son destacables dentro de un descenso general de la contratación la reducción del número de contratos en comercio, transporte, información y comunicación, actividades científico técnicas, administrativas y las sanitarias. Por el contrario hotelería destaca por su fuerte incremento en el número de contratos. También crece la contratación en educación actividades recreativas y actividades de los hogares.

No hay una evolución muy dispar según género, excepto en la construcción, donde ha disminuido el nº de contratos entre los hombres, pero no entre las mujeres.

El peso de la contratación según sexo sigue mostrando la segregación ocupacional de las mujeres en el mercado de trabajo. Esto también lo podemos

ver claramente en las personas ocupadas por sectores donde seguimos observando una segregación horizontal manifiesta. Donde 8 de cada 10 mujeres ocupadas están en el sector servicios frente a una de cada 10 que esta en la industria.

Personas ocupadas por sector económico, sexo. Porcentajes respecto al País Vasco

PAÍS VASCO	2022T 4	2021T 4	2019T 4	2008T 4	Evo anua l	Evo años	3 Evo años	14 Evo años
AMBOS SEXOS							Pre pandemia	Pre crisis
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0				
Agricultura	1,2	1,0	1,0	1,6	0,20	0,20	-0,40	
Industria	20,9	21,0	20,5	23,4	-0,10	0,40	-2,50	
Construcción	6,0	4,7	5,5	8,9	1,30	0,50	-2,90	
Servicios	71,8	73,4	73,0	66,1	-1,60	-1,20	5,70	
HOMBRES								
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0				
Agricultura	1,5	1,4	1,2	1,9	0,10	0,30	-0,40	
Industria	30,3	32,0	31,4	34,0	-1,70	-1,10	-3,70	
Construcción	9,5	8,3	9,5	14,9	1,20	0,00	-5,40	
Servicios	58,7	58,4	57,9	49,2	0,30	0,80	9,50	
MUJERES								
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0				
Agricultura	0,9	0,5	0,7	1,4	0,40	0,20	-0,50	
Industria	10,4	9,5	8,8	9,9	0,90	1,60	0,50	
Construcción	2,1	0,9	1,2	1,2	1,20	0,90	0,90	
Servicios	86,6	89,0	89,3	87,5	-2,40	-2,70	-0,90	

Evolución de la Parcialidad

Según el INE el empleo a tiempo parcial pierde peso en 2022 sobre todo entre las mujeres.

A diferencia de 2021 donde continuaba ganando peso, básicamente entre los hombres, el pasado año la parcialidad pierde peso por pérdida de ocupación de las mujeres con contrato a tiempo parcial.

En conjunto, la ocupación a tiempo parcial ha disminuido un -9,2% (-14.700). La ocupación a tiempo completo, por el contrario aumenta un 0,9% (+7.000). Entre los hombres, el aumento de la ocupación se ha producido casi exclusivamente en ocupaciones a tiempo completo (+14.200). Entre las mujeres, la pérdida de ocupación se produce mayoritariamente en ocupaciones con jornada a tiempo parcial (-15.400, -12,55%).

Pero a pesar de ello la parcialidad sigue afectando mayoritariamente a las mujeres (24,1%).

La tasa de parcialidad se ha reducido 1,4p.p., hasta situarse en el 15,3%. Entre los hombres la tasa de parcialidad disminuye muy ligeramente y se sitúa en el 7,5%. Entre las mujeres la tasa es del 24,1% después de perder 2,1punto en el último año.

Tabla 1. Evolución Ocupación por tipo de jornada, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos en miles y porcentajes

PAÍS VASCO	2022 T4	2022 T3	2021 T4	Evo. Trimestral	Evo. anual	% anual	Evo
OCUPACIÓN AMBOS SEXOS							
Total	949,3	959,7	957,0	-10,4	-7,7	-0,80%	
Jornada completa a tiempo	804,0	817,6	797,0	-13,6	7,0	0,88%	
Jornada parcial a tiempo	145,3	142,1	160,0	3,2	-14,7	-9,19%	
HOMBRES							
Total	503,7	503,2	488,8	0,5	14,9	3,05%	
Jornada completa a tiempo	465,7	461,7	451,5	4,0	14,2	3,15%	
Jornada parcial a tiempo	38,0	41,5	37,2	-3,5	0,8	2,15%	
MUJERES							
Total	445,6	456,5	468,2	-10,9	-22,6	-4,83%	
Jornada completa a tiempo	338,3	355,9	345,5	-17,6	-7,2	-2,08%	
Jornada parcial a tiempo	107,3	100,6	122,7	6,7	-15,4	-12,55%	
PORCENTAJE. TASAS DE PARCIALIDAD							
Ambos sexos	15,3	14,8	16,7	0,5	-1,4		
Hombres	7,5	8,2	7,6	-0,7	-0,1		
Mujeres	24,1	22,0	26,2	2,1	-2,1		

El 73,85 de los empleos con jornada a tiempo parcial recae sobre las mujeres. En 2021 era el 76,7%. Se aprecia una evolución en el tiempo, donde, muy ligeramente se va reduciendo diferencias respecto a los hombres.

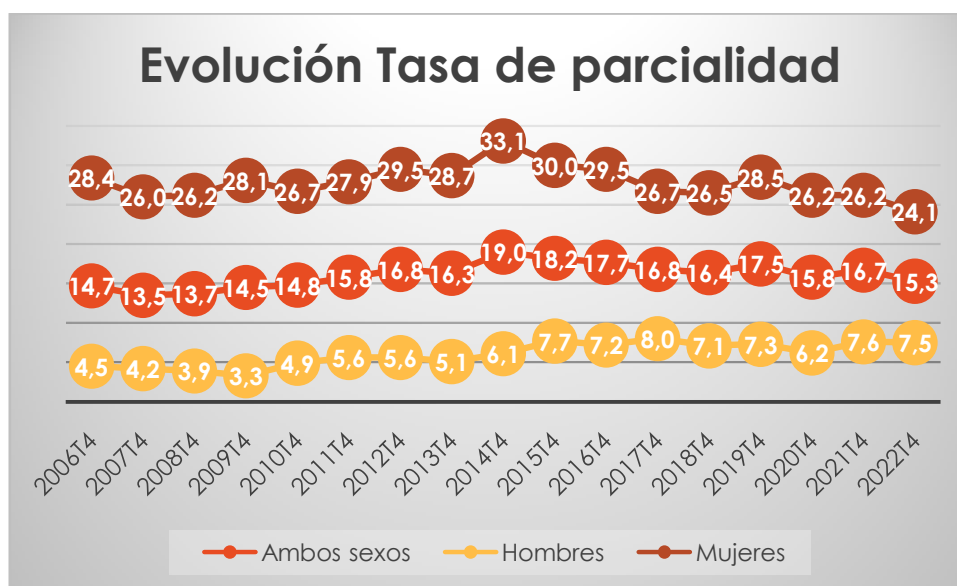


Gráfico 1. Evolución de la Tasa de Parcialidad

Modalidades de contratación

En la contratación indefinida, la modalidad en contratación inicial de Indefinido, tanto Bonificado como No Bonificado, aumenta un 232,8% y el Indefinido con personas con Discapacidad un 89,5%.

Las conversiones han seguido creciendo, lo han hecho un 31,9% que son 10.761 más que el 2021. Alcanzan la cifra de 44.477 y representa el 5.5% de la contratación total.

Las diferencias más notables por sexos son: el mayor peso de las mujeres en la modalidad de Sustitución y un menor peso en Circunstancias de Producción, así como un menor peso de las conversiones a Indefinidos.

Entre las mujeres la modalidad de Indefinido tanto Bonificado como No Bonificado ha aumentado un 212,4%. También la modalidad de Indefinido con Discapacidad, con un pequeño volumen, aumenta un 156,3%.

A pesar de ser diez puntos inferior al de los hombres y del descenso anual, los contratos de Circunstancias representan el 46,7% de los contratos entre las mujeres. Los de Sustitución, que también han descendido, representan el 26,8%. Entre ambos representan el 73,4%.

Las mujeres destacan claramente la modalidad de Sustitución donde copan el 68,4% de los contratos, mientras que están infra representadas en las Conversiones. Aunque con volúmenes menores también destaca la escasa presencia de mujeres en los contratos de Prácticas y de Formación. También están infra representadas en la categoría de Otros.

La “controversia” de los Fijos Discontinuos; El uso de la modalidad de Fijo Discontinuo se ha multiplicado por siete. Casi por nueve en el caso de los hombres y por seis en el caso de las mujeres. Por tipo de jornada es la única modalidad que crece. Aún así, esta modalidad de un uso muy escaso en años anteriores apenas pasa a representar el 4,5% de la contratación, (4,8% en el caso de los hombres y 4,2% entre las mujeres). La modalidad de Fijo Discontinuo sólo se emplea dentro de la contratación Indefinida. Dentro de

ésta, pasa a representar el 18,4% (19,1% entre los hombres y 17,6% entre las mujeres). Pero es que entre la contratación Indefinida también han aumentado las modalidades de jornada completa (+95,4%) y de jornada parcial (+152,8%).

Entre las mujeres, donde la contratación Indefinida ha aumentado un 146%, la jornada completa entre la contratación Indefinida aumenta un 93,4%, la parcial un 140,8% y las Fijas Discontinuas un 566,2%.

Demandantes de empleo en Lanbide

Balance

Las personas inscritas en Lanbide que están en situación de paro, apenas representan el 39% del total de demandantes inscritos, pero aun así en diciembre de 2022, estaban inscritas 110.080. De ellas el 56,8% eran mujeres.

Un cambio a resaltar, es que aumenta el peso de las personas paradas sobre el total de demandantes. Las personas en paro representan el 39% de las demandantes, 4.4 puntos porcentuales más que en 2021. Esto se debe, en parte, a que el número de demandantes de empleo ha descendido en -49.195 personas, un -14,8%. El número de demandantes desciende más entre los hombres, un -19,3%, que entre las mujeres (-11,3%).

Las personas registradas en situación de paro han descendido en -4.347, un 4,4%, mayoritariamente entre los hombres. Entre las mujeres se registra un descenso de -844, un 1,3%, frente al -6,8% entre los hombres.

Aunque fueron los hombres los más perjudicados en el momento inicial de la crisis, luego han mostrado una mayor capacidad de recuperación. El paro masculino es inferior en 3.323 personas al que se registraba en diciembre de 2019, mientras que el femenino tan sólo es 41 paradas inferior. Actualmente el 56,8% de las personas paradas son mujeres.

Por edad

La evolución según edad muestra que el paro registrado desciende en todos los estratos de edad hasta los 55 años. A partir de esa edad aumenta ligeramente. Entre las mujeres el paro aumenta a partir de los 50 años.

Excepto entre los menores de 25 años, hay una mayor proporción de mujeres en paro en todos los grupos de edad. Las mayores brechas se producen entre los 30 y los 44 años.

Perfil y duración

Dado que un demandante de empleo puede solicitar hasta 6 ocupaciones, el perfil de los demandantes de empleo no es igual al perfil de los parados que se estima en la encuesta de población activa del INE, ni de la de la Población en relación a la actividad que elabora EUSTAT.

El perfil de demandantes de empleo de personas paradas que se inscriben en Lanbide mayoritariamente no tienen estudios más allá de los “obligatorios” (60%) y sólo el 12,4% tienen estudios universitarios. Entre las mujeres el paro registrado aumenta entre las que tienen titulación de FP o universitarios.

Entre las mujeres el paro de larga duración alcanza el 52,6%, frente al 44,7% de los hombres. Entre las mujeres el peso del paro de larga duración ha descendido más que entre los hombres, (en 2021 representaba el 55,2%), pero se ha debido al incremento del paro de corta duración entre las mujeres, especialmente del último trimestre ya que en la evolución anual se aprecia que, tanto en el paro de larga duración, como especialmente en el de corta duración, las mujeres tienen una peor evolución relativa.

La mayor proporción de mujeres en situación de paro de larga duración puede ser una de las causas por las que la proporción de mujeres (30,3%) cobrando algún tipo de prestación, es significativamente menor que la de los hombres (37,3%). No obstante, la proporción de personas demandantes paradas que cobran algún tipo de prestación por desempleo, es muy baja (33,3%), apenas una persona de cada tres se beneficia de alguna ayuda.

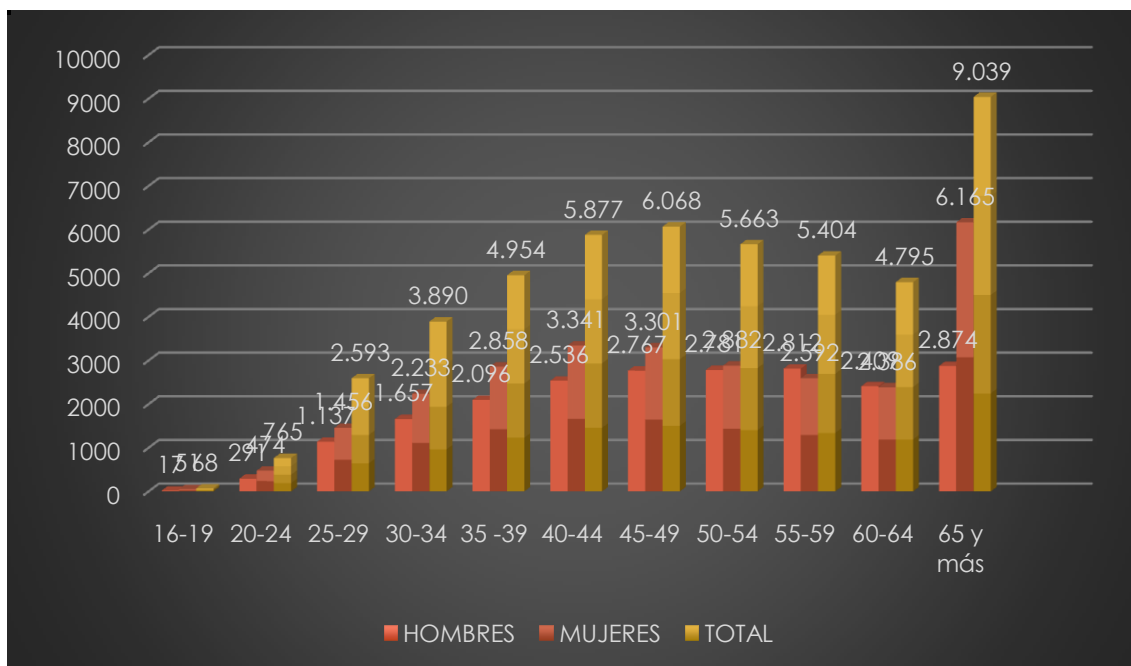
También los expedientes activos de RGI han descendido (-6,3%), más entre las mujeres (-7,7%) que entre los hombres. De un total de 49.413 expedientes, el 56,7% corresponden a mujeres, un porcentaje ligeramente inferior al del año anterior.

Tabla 2. Expedientes activos de RGI

	diciembre-2020			diciembre-2021			% 2021-2020		
	HM	MJ	TOT	HM	MJ	TOT	HM	MJ	TOT
Total	22.341	30.380	52.723	21.378	28.032	49.413	-4,31%	-7,73%	-6,28%
%	42,40%	57,60%	100,00%	43,26%	56,73%	100,00%			
Compl. Trabajo	2.693	5.608	8.301	2.536	5.141	7.677	-5,83%	-8,33%	-7,52%
%	12,10%	18,50%	15,70%	11,86%	18,34%	15,54%			

Del total de expedientes, el 15,4% corresponde a la modalidad de complementos del trabajo (7.677). Esta cifra representa un descenso general del 7,5% respecto al 2021 y del 8,3% en el caso de las mujeres. No obstante, entre las mujeres, la modalidad de complemento del trabajo es superior a la de los hombres, y representa el 18,3%, frente al 11,9%. En 2020 los complementos al trabajo representaban el 21,1% entre las mujeres, y en 2021 el 18,5%. Sin duda las actualizaciones del SMI están dando resultados especialmente positivos entre las mujeres.

Expedientes activos de RGI		Hombre	Mujer	Total
Intervalo de edad	16 a 19	17	51	68
	20 a 24	291	474	765
	25 a 29	1.137	1.456	2.593
	30 a 34	1.657	2.233	3.890
	35 a 39	2.096	2.858	4.954
	40 a 44	2.536	3.341	5.877
	45 a 49	2.767	3.301	6.068
	50 a 54	2.781	2.882	5.663
	55 a 59	2.812	2.592	5.404
	60 a 64	2.409	2.386	4.795
	65 y más	2.874	6.165	9.039
	Fuera rango	24	299	326



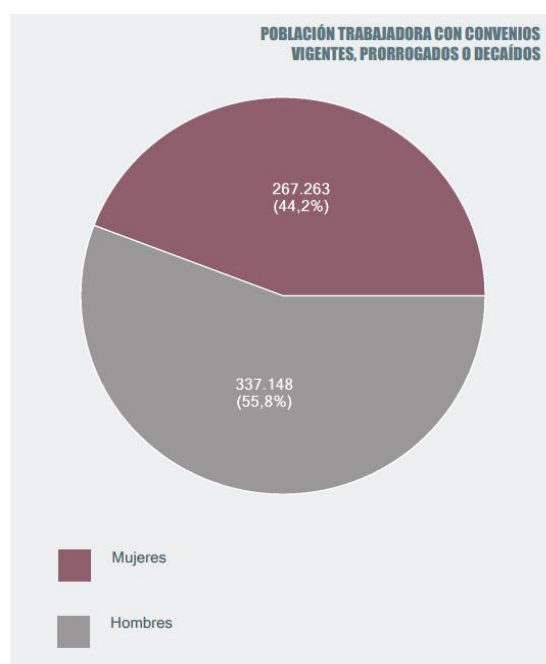
Las mujeres de + de 65 años es el colectivo con mayor número de personas perceptoras debido a la brecha salarial en las pensiones. Debemos tener en cuenta que la renta personal media con mayor diferencia en la CAE se registra en la franja de los 65 a 69 años de edad en la que los hombres superan en 15.380€ a las mujeres. Además debemos analizar las condiciones de vida de estas mujeres. La limitación crónica de la actividad la sufren, a partir de los 75 años, el 35,8% de las mujeres y el 26,1% de los hombres de esa misma edad. Estas circunstancias peores condiciones de renta y una mayor dependencia genera una situación de mayor desprotección a las mujeres mayores frente a sus coetáneos varones. En las limitaciones crónicas como en las pensiones su desarrollo profesional también tiene un evidente impacto porque nosotras a lo largo de nuestra carrera profesional nos enfermamos frente a ellos que se accidentan. Esto provoca que la salud de las mujeres esté más deteriorada.

Negociación colectiva

La situación de la negociación colectiva es uno de los elementos claves para la cualidad del empleo. La misma no afecta del mismo modo a mujeres y hombres por el desigual reparto del mercado de trabajo basado en una segregación horizontal. En el análisis de situación de la negociación colectiva del 2021 desde CCOO de Euskadi señalábamos como la negociación colectiva sectorial había sufrido un parón. En el análisis de la situación de la negociación colectiva del 2022 podemos hablar de una reactivación de la misma en parámetros similares al 2020.

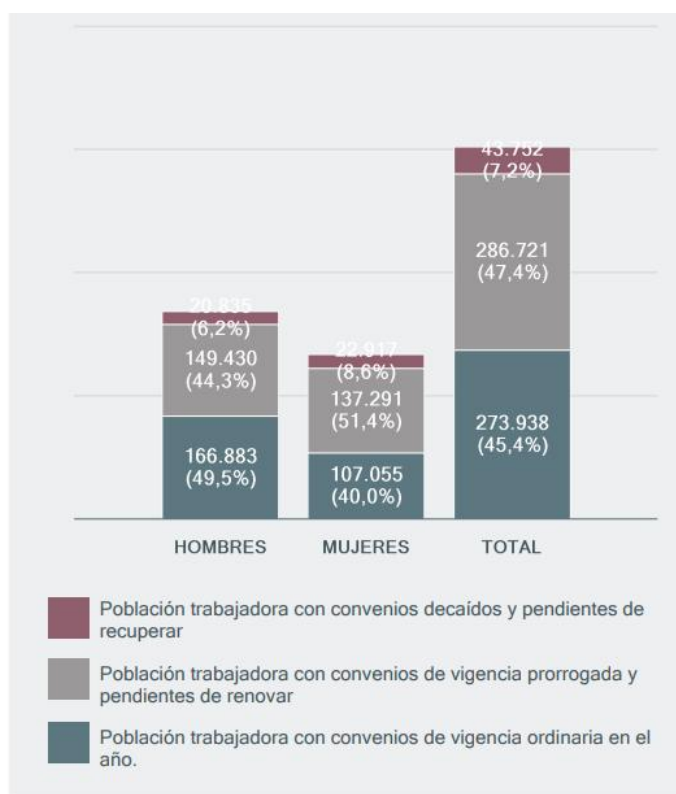
Negociación colectiva sectorial

Analicemos la situación de las personas trabajadoras en base a la situación de su convenio sectorial de referencia. Como podemos ver en el siguiente gráfico la **población que depende de un convenio colectivo es un total de 267.263 mujeres y 337.148 hombres en toda la CAE** según los datos de la última información sociolaboral de noviembre- diciembre realizado por el CRL-LHK. La variación con el año anterior en este mismo periodo es mínima ya que se repartía entre un total de 267.984 mujeres y 337.230 hombres en toda la CAE.



Fuente: Información sociolaboral de noviembre- diciembre 2022 realizado por el CRL-LHK

De estas 604.411 personas que están bajo el paraguas de un convenio sectorial analizaremos cual es la situación de los mismo en base a tres criterios: convenio decaído y pendiente de recuperar 43.752 (7.2 %), las personas con convenios de vigencia prorrogada un 47.4 % (286.721 personas) y 273.938 personas (45,4%) con convenios de vigencia ordinaria. Vemos como tan solo el 45.4% de las personas bajo un convenio colectivo sectorial posee actualizadas sus condiciones de trabajo. Si hacemos una comparativa respecto a la situación del mismo periodo del año 2021 podemos ver como las variaciones han sido mínimas. Ya que en el 2021 tan solo 277.813 personas (45,9%) estaba bajo la protección de convenios de vigencia ordinaria. Con convenio decaído y pendiente de recuperar 59.117(9.8%) algo superior a la situación del 2022 donde parte de esta población que se encontraba sin protección a lo largo del 2022 ha visto garantizada su protección por la firma de su convenio por lo que podríamos estar hablando de una recuperación de derechos de algo más de 15.00 personas. En el caso de la última categoría vemos como el número de personas con convenios de vigencia prorrogada es superior al cierre de 2022 (286.721 personas/47.4%) que lo fue a cierre de 2021 en el cual 44,3% (268.284 personas).Esta situación esta en parte motivada por el decaimiento por ejemplo del convenio del metal de Bizkaia que da cobertura a más de 55.000 personas trabajadoras.



Fuente: Información sociolaboral de noviembre-diciembre 2022 realizado por el CRL-LHK

La diferencia en base al sexo la encontrándonos que la mayoría de las mujeres 137.291 (51,4%) su convenio esta prorrogado o pendiente de renovar. Mientras que en el caso de los hombres un 49,5%. Por lo que vemos que las condiciones de las mujeres están en peor situación que la de los hombres. **Siendo el 60% (160.208 mujeres) que no tienen actualizadas sus condiciones de trabajo frente al 50.5% de los hombres.**

Si comparamos la situación a cierre del 2022 y del 2021 vemos como la situación es similar en el caso de las mujeres ya que en el año 2021 137.244 mujeres (51,2%) tiene su convenio prorrogado o pendiente de renovar. Un 61,2 % de las mujeres a cierre de 2021 no poseían sus condiciones de trabajo actualizadas. Es decir, se mejora un punto a cierre de 2022.

En el caso de los hombres la mayoría un 51,5% tenían en 2021 sus condiciones actualizadas a cierre del 2022 estaríamos hablando del 49.5%. Si analizamos ese 50.5 % de los hombres sin un convenio de referencia vemos como se ha reducido tres puntos entre el 21 y el 22 entre los hombres con un convenio colectivo decaído y pendiente de recuperación y a aumentado en 6 puntos los hombres cuyo convenio colectivo esta en vigencia prorrogada y

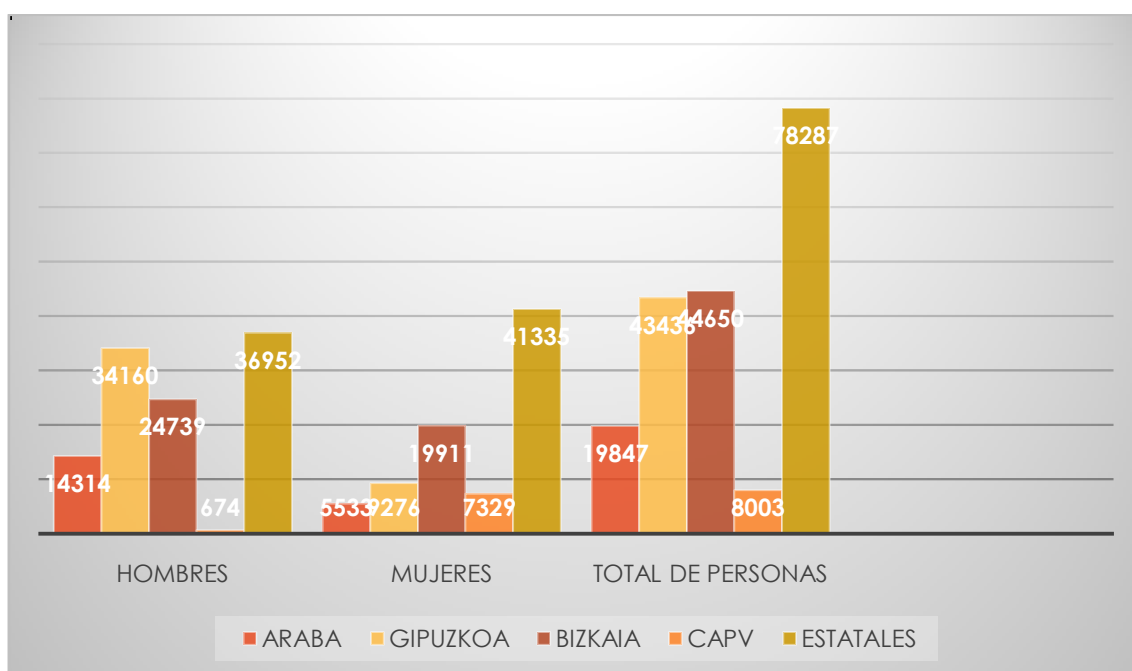
pendiente de renovar. Donde el peso como indicábamos antes del convenio del metal de Bizkaia no es menor. Por lo que la situación de las condiciones de trabajo de los hombres empeora en este 2022 al decrecer el número de hombres bajo un convenio actualizado.

Dicho esto las condiciones laborales de las mujeres aún peores porque son más inestables ya que muchos convenios sectoriales que dan protección de un modo mayoritario a mujeres están sin actualizar ejemplo de ello los convenio del Servicio de Ayuda a Domicilio de Araba y de Bizkaia lo que supone una merma de derechos o los convenios autonómico de limpieza ligados a la limpieza del Gobierno Vasco o el convenio sectorial de limpieza de edificios de Gipuzkoa.

Convenios sectoriales vigentes en 2022

A continuación, haremos un análisis de que tipo de convenios en base al ámbito de aplicación dan cobertura actualizada a las personas de la CAE.

	ARABA	GIPUZKOA	BIZKAIA	CAPV	ESTATALES
HOMBRES	14314	34160	24739	674	36952
MUJERES	5533	9276	19911	7329	41335
TOTAL	19847	43436	44650	8003	78287

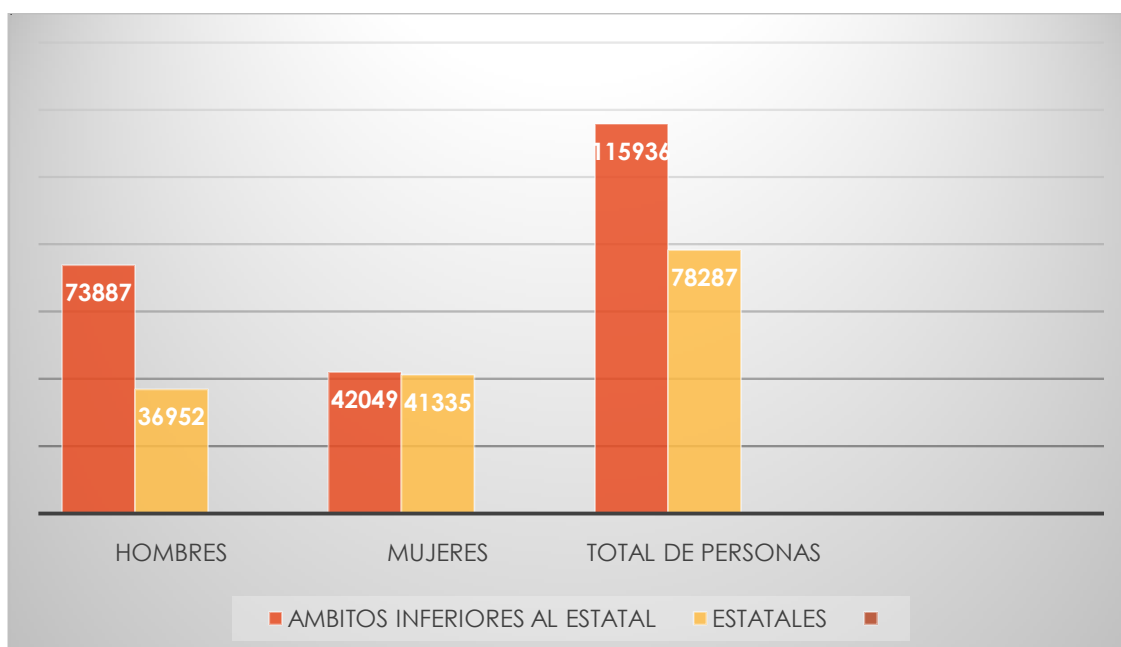


Datos del CRL-LHK

De estos datos podemos ver como la negociación colectiva de ámbito inferior a la estatal da cobertura a más personas en la Comunidad Autónoma Vasca. Pero si este análisis lo hacemos segregados por sexos veremos como en el caso de las mujeres esta mucho más equilibrado que en el caso de los hombres. Uno de los elementos claves en esta situación es la parálisis de muchos convenios colectivos de ámbito inferior al estatal en los cuales mayoritariamente están las mujeres y no han visto renovadas sus condiciones de trabajo. Un ejemplo es el convenio Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios del Estado que el estatal tiene vigencia hasta diciembre de 2023 que mientras el último convenio sectorial de ámbito provincial por ejemplo de Bizkaia aún se funcionaba en las tablas salariales con pesetas.

AMBITOS INFERIORES AL ESTATAL ESTATALES		
HOMBRES	73887	36952
MUJERES	42049	41335
TOTAL	115936	78287

Datos del CRL-LHK



Cobertura que da cada organización con su firma en los convenios colectivos sectoriales en vigencia en 2022

	CCOO	UGT	LAB	ELA
HOMBRES	97726	67916	53058	37847
MUJERES	67353	55499	31945	14594
TOTAL	165079	123415	85003	52441

Datos del CRL-LHK



De estos podemos analizar como la organización que da mayor cobertura actualizada a las personas trabajadoras de CAPV es CCOO. Al igual que es la organización que a más mujeres y a más hombres da cobertura. Siendo un 59.19% de las personas que da cobertura hombres y un 40.8% mujeres. Muy diferente al caso del sindicato ELA que tan solo el 27,8% de las personas que da cobertura con la negociación colectiva son mujeres.

Planes de igualdad

La aplicación del RD 901/2020, implica la participación activa de la representación legal de las personas trabajadoras de forma constante en todo

el proceso negociador de los planes. Además de garantizar la presencia sindical en aquellas empresas sin RLT. Además, da respuesta al desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, recogido en el Real Decreto-ley 6/2019, incluyendo desde el diagnóstico hasta el seguimiento y la evaluación. Además de regular la obligación de registro en el REGCON.

El Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva integra la transparencia salarial en las empresas y en los convenios además de garantizar un elemento clave: el derecho a la información retributiva, lo que facilita conocer la situación real de las empresas en cuanto a retribuciones, la existencia de diferencias retributivas y los motivos de las mismas, pudiéndose así proponer medidas acordes con la situación a corregir.

Planes de Igualdad del 2022 inscritos en el REGCON (extracción propia)

Estos datos corresponden a las cuatro autoridades laborales que registran planes de igualdad en la Comunidad Autónoma Vasca. En su totalidad son planes. La información de estos varía principalmente en base al momento de su registro siendo los últimos planes inscritos los que mayor información al respecto del plan contienen.

De estos 360 planes de igualdad tomando como referencia la autoridad laboral donde se registran la división es la siguiente:

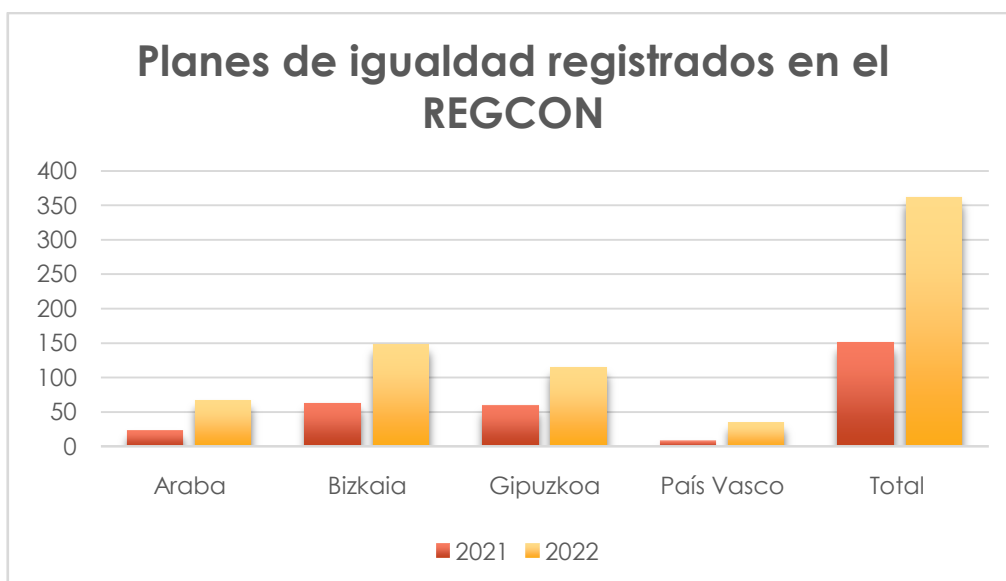
Autoridad Laboral	Numero de Planes
Araba	66
Bizkaia	147
Gipuzkoa	113
País Vasco	34
Total	360

En base al en base a las fuentes del DIRCE en 2022 en la Comunidad Autónoma Vasca tendrían que tener plan de igualdad 1421. De estas 743 son

empresas de 50 a 99 personas trabajadoras, es decir, en este rango de empresas son las que en este 2022 se han incorporado a la obligatoriedad de tener un plan de igualdad. Al cierre de 2022 los planes de igualdad vigentes entre las 4 autoridades laborales vascas son 464 planes de igualdad. Hay que tener en cuenta que puede haber algunas empresas vascas que hayan tenido que registrar su plan en la autoridad laboral estatal por tener centros fuera de la Comunidad autónoma Vasca y que de estos 464 algunos sean de empresas que han realizado de un modo voluntario el plan de igualdad. Las cifras que nos indican que aun tenemos un largo trabajo por delante para que las empresas vascas cumplan la legalidad vigente en materia de igualdad.

Este año el volumen de planes registrados y los que se están negociando no ha tenido comparativa con ningún año precedente y es que si comparamos las cifras de este 2022 con el año anterior que ya por otro lado cumplió récords.

Autoridad Laboral	2021	2022
Araba	22	66
Bizkaia	62	147
Gipuzkoa	58	113
País Vasco	7	34
Total	149	360



Como vemos los datos en cualquiera de las 4 autoridades laborales hablan por si mismo practicamente se ha duplicado un plan de igualdad por día. Lo que ha supuesto un cambio de paradigma. Además debemos de tener en cuenta que muchas empresas estan en negociación de los planes de igualdad, el 2023 tendría que seguir siendo otro año de record. Por parte de CCOO de Euskadi en de esos 360 planes de igualdad ha participado en la negociación de 132 un 37%.

Estos planes de igualdad han supuesto en muchos casos un cambio de trayectoria en la negociación en la empresa. Ya que las medidas correctoras de la desigualdad estan generando un impacto visible en la forma de luchar contra la desigualdad entre hombres y mujeres.

Por hacer **MÁS**
ganamos **MENOS**

**DEL 13 DE OCTUBRE AL 31
DE DICIEMBRE DE 2020 LAS
MUJERES VASCAS
ESTUVIMOS EMPLEADAS DE
UN MODO “GRATUITO”.**



Brecha salarial

La brecha salarial de 2020 se caracteriza por continuar descendiendo respecto al año anterior, si bien es necesario tener en cuenta la situación vivida por el conjunto de la población, el efecto que la pandemia supuso sobre el empleo: ERTE's, finalización de contratos con dificultad de buscar un nuevo empleo, aumento del teletrabajo...

La brecha salarial nacional en base a la Encuesta de estructura salarial fue del 23%, suponiendo un punto menos que el año anterior; este comportamiento no es igual en todas las CCAA. En nuestra comunidad junto con otras como Aragón, Extremadura, País Vasco y La Rioja ha tenido seguido descendencia como la estatal.

Los salarios más elevados en 2020 correspondieron a País Vasco (30.224,16 euros anuales por trabajador), Comunidad de Madrid (28.829,06 euros) y Comunidad Foral de Navarra (27.995,96 euros). Estas tres comunidades, junto con Cataluña, presentaron una ganancia media anual superior a la media nacional.

Principales resultados por comunidades autónomas. 2020

	Ambos sexos		Mujeres		Hombres		Ratio Mujeres/Hombres
	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	Euros	Tasa de variación anual	
TOTAL	25.165,51	3,2	22.467,48	3,6	27.642,52	2,6	81,3
Andalucía	22.323,85	1,2	19.517,52	0,6	24.785,82	1,1	78,7
Aragón	24.113,57	2,3	21.365,11	4,9	26.505,70	0,4	80,6
Asturias, Principado de	24.527,96	-1,4	21.308,01	0,0	27.948,09	-1,9	76,2
Balears, Illes	23.881,42	2,4	21.998,23	1,7	25.699,53	3,2	85,6
Canarias	21.631,17	3,7	20.461,63	4,7	22.697,51	2,8	90,1
Cantabria	23.495,12	0,6	20.996,83	1,9	25.804,13	0,0	81,4
Castilla y León	22.948,76	4,0	20.314,96	4,6	25.549,98	3,6	79,5
Castilla-La Mancha	22.575,01	3,0	20.761,55	4,1	24.029,31	2,3	86,4
Cataluña	27.100,11	4,4	24.096,69	4,8	30.003,62	3,6	80,3
Comunitat Valenciana	22.856,70	3,7	20.165,73	4,4	25.239,04	3,0	79,9
Extremadura	20.479,30	2,7	18.791,05	4,3	22.071,78	1,1	85,1
Galicia	22.834,66	3,0	20.446,53	3,2	25.276,16	3,0	80,9
Madrid, Comunidad de	28.829,06	3,6	25.900,29	4,1	31.495,31	3,2	82,2
Murcia, Región de	22.919,62	3,6	20.007,14	3,0	25.227,26	3,9	79,3
Navarra, Comunidad Foral de	27.995,96	1,8	24.047,13	1,3	31.317,91	2,5	76,8
País Vasco	30.224,16	2,5	27.125,90	3,5	33.040,10	1,6	82,1
Rioja, La	23.292,63	1,8	20.959,44	2,9	25.664,88	1,3	81,7

Datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2020

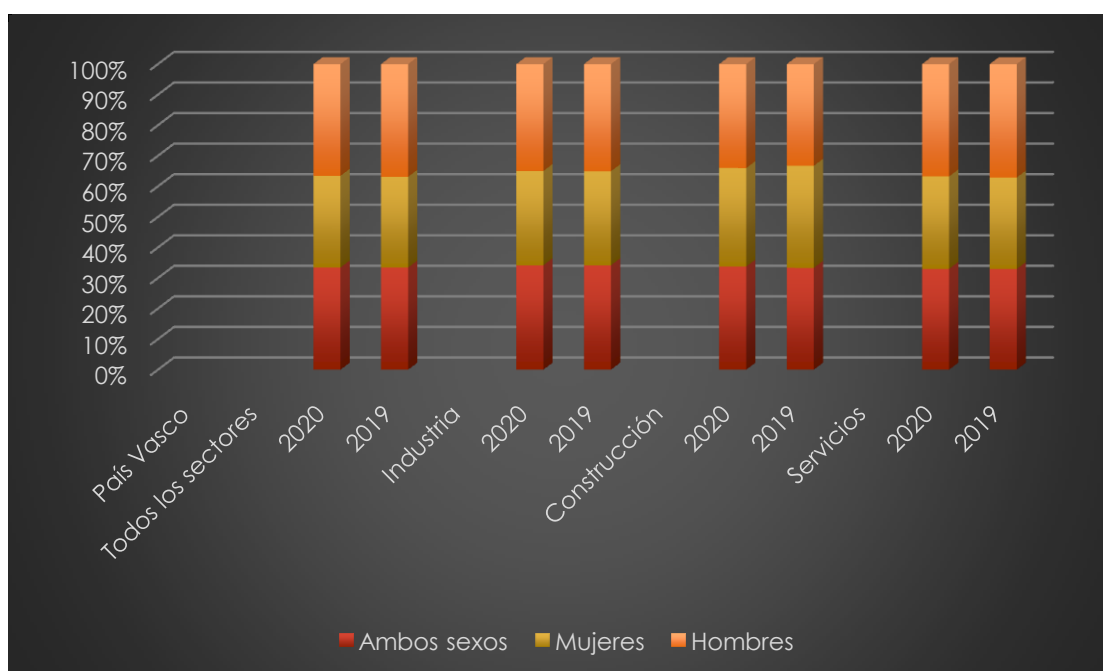
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia
Nivel estatal				
2020	25.165,51	22.467,48	27.645,52	5.175,04
2019	24.395,98	21.682,02	26.934,38	5.252,36
2018	24.009,12	21.011,89	26.738,19	5.726,3
2017	23.646,5	20.607,85	26.391,84	5.783,99
País Vasco				
2020	30.224,16	27.125,90	33.040,10	5.914,2
2019	29.476,21	26.197,62	32.529,17	6.331,55
2018	28.470,94	24.757,18	31.970,30	7.213,12
2017	28.204,49	24.165,97	31.618,97	7.453,12

Según los datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 2020 la brecha salarial fue de 21,8%. Lo que supone un descenso de tres puntos respecto al año anterior (2019) ya que alcanzaba el 24,16%. Las vascas trabajamos gratis

80 días en 2020. **El salario de las trabajadoras vascas tiene que subir un 21,8% para equipararse a la de los trabajadores.**

Sectores

País Vasco				
Todos los sectores				
2020	30.224,16	27.125,90	33.040,10	5.914,20
2019	29.476,21	26.197,62	32.529,17	6.331,55
Industria				
2020	34.311,75	31.002,23	35.144,30	4.142,07
2019	34.222,69	30.838,68	35.120,22	4.281,54
Construcción				
2020	28.099,78	26.848,47	28.323,09	1.474,62
2019	26.635,84	26.729,86	26.619,58	-110,28
Servicios				
2020	29.137,05	26.726,92	32.478,78	5.751,86
2019	28.234,27	25.689,42	31.838,55	6.149,13



Como se puede observar en todos los sectores salvo en el de la Construcción ha habido un descenso de la brecha salarial de género siendo el sector servicios donde la brecha salarial (5.751,86 euros) es mayor como ya pasaba en años precedentes.

Edad

País Vasco				Diferencia	Brecha
Todas las edades					
2020	30.224,16	27.125,90	33.040,10	5.914,20	21,80%
2019	29.476,21	26.197,62	32.529,17	6.331,55	24,16%
De 25 a 34 años					
2020	24.079,13	22.090,38	25.804,45	3.714,07	16,81%
2019	23.113,00	20.620,36	25.309,68	4.689,32	22,76%
De 35 a 44 años					
2020	29.288,01	26.054,18	32.059,17	6.004,99	23,04%
2019	29.783,30	25.749,86	33.273,44	7.523,58	29,20%
De 45 a 54 años					
2020	32.262,43	28.633,10	35.682,42	7.049,32	24,61%
2019	31.687,91	27.816,72	35.577,08	7.760,36	27,89%
55 y más años					
2020	33.632,07	30.637,04	36.421,42	5.784,38	18,80%
2019	32.665,85	29.995,02	35.233,24	5.238,22	17,46%

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2020

Los datos segregados por edad nos permiten observar como la brecha salarial de genero es estructural y nos acompaña a las mujeres a lo largo de toda nuestra carrera profesional. Del mismo modo que el pasado año podemos observar cómo desde que entramos en el mercado de trabajo remunerado, las mujeres partimos de una diferencia retributiva. Además, constatamos como, con la edad, las diferencias salariales se van consolidando, ligando a una la evolución positiva de las carreras profesionales de los hombres acompañada de una mejora retributiva frente al mantenimiento de la precariedad en las carreras profesionales de las mujeres.

Las brechas más pequeñas se encuentran en los extremos, entre las personas más jóvenes y las más mayores. 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. Si observamos la encuesta de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal seguimos viendo como las mujeres siguen dedicando más tiempos a las actividades trabajo doméstico, trabajo de cuidados de menores y de personas dependientes

Población ocupada de la C.A. de Euskadi por horas diarias dedicadas a actividades del trabajo doméstico, trabajo de cuidados de menores y de personas dependientes según sexo (Media). 2020

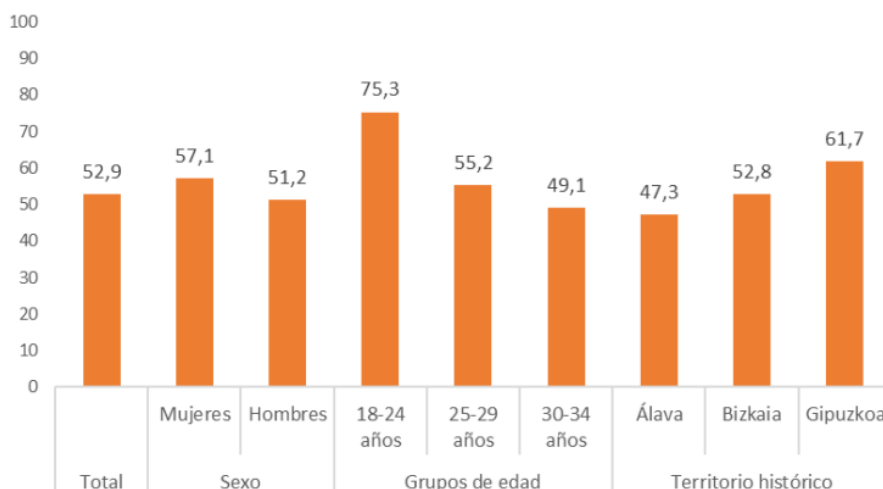
	Total	Mujeres	Hombres
C.A. de Euskadi (miles)	933,6	449,1	484,5
Tareas del hogar	1,9	2,2	1,6
Cuidado de personas dependientes	2,0	2,3	1,6
Cuidado de hijos/as menores	4,0	4,6	3,4

Fuente: Eustat. Encuesta de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Este año los datos más llamativos de la brecha segregada en base a las edades son los extremos las personas más jóvenes entre las cuales la brecha decrece 6 puntos y en el caso de las personas más mayores que es el único colectivo en el cual la brecha aumenta en más de un punto. Debemos no sacar de estos datos conclusiones sin olvidar la situación de excepcionalidad del 2020 donde determinados sectores hicieron contrataciones de refuerzo y donde los ERES y las bajas por riesgo COVID afectaron de un modo desigual a las diferentes franjas de edad. Por ello deberemos analizar este fenómeno en la próxima encuesta de estructura salarial para ver si esta situación se consolida o es coyuntural basada en las circunstancias especiales del 2020.

Un elemento muy interesante para ver el impacto de las condiciones salariales en las condiciones de vida de las personas trabajadoras es la accesibilidad a la vivienda. Tomando como referencia la gráfica realizada por el Observatorio Vasco de la Juventud podemos observar como el coste de acceso a una vivienda en propiedad en Euskadi en 2021 en base al salario neto para las mujeres es 6 puntos por encima que para los hombres.

Coste de acceso a la vivienda libre en propiedad en Euskadi en 2021, según sexo, grupos de edad y territorio histórico (%/salario neto)



Fuente: Observatorio de Juventud Vasca

Según el Observatorio Vasco de la Juventud el porcentaje del sueldo neto que una persona asalariada de 18 a 34 años debería destinar para pagar en solitario la cuota hipotecaria o la renta de alquiler mensual en 2020 en el caso de las mujeres es de 63% frente al 58.8% de los hombres. Esto ligado a que la tasa de emancipación de las mujeres de (18-34 años) es 11 puntos de diferencia con hombres (38.1% mujeres/ 27,7% hombres) podemos decir que las mujeres se emancipan antes, pero en peores condiciones.

Tipo de contratación

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres		
País Vasco				Diferencia	Brecha
Total					
2020	30.224,16	27.125,90	33.040,10	5.914,20	21,80%
2019	29.476,21	26.197,62	32.529,17	6.331,55	24,16%
Indefinido					
2020	31.569,05	27.633,65	35.038,17	7.404,52	26,70%
2019	31.558,88	27.128,33	35.672,89	8.544,56	31,49%
Temporal					
2020	24.093,97	25.003,28	23.144,32	-1.858,96	8,03%
2019	22.501,32	23.100,41	21.938,16	-1.162,25	5,29%

Fuente: Encuesta de Estructura Salarial 2020

Los datos de la brecha salarial de género desde la perspectiva del tipo de contrato entre temporales e indefinidos. Nos encontramos un fenómeno muy excepcional debido a que en el caso de la brecha entre los temporales es a favor de las mujeres ganando 1.858,96 euros más que los hombres. Este fenómeno ya lo observábamos en el 2019 y en el 2020 vemos como la brecha crece en 3 puntos. Este 2020 como hemos indicado la coyuntura y las excepciones del mismo favoreció la contratación en algunos sectores de personal temporal bien por las sustituciones, bien por un aumento de cargas. Por ello creemos que de este aumento no podemos sacar conclusiones y si con los análisis de los datos del 2021 sacar conclusiones del mismo.

Cuando analizábamos los datos del 2019 creemos nos pareció muy interesante ver la brecha salarial entre las mujeres con contrato indefinido y aquellas que suscribieron un contrato temporal, ese año la diferencia fue de 4.027,92 euros. Es decir que las mujeres con contrato temporales ganaron 17,43% menos que las mujeres con un contrato indefinido. En esta ocasión la brecha se ha reducido prácticamente a la mitad con una diferencia de 2.630,37 euros. Este dato lo tenemos que analizar desde la procedencia de estas contrataciones temporales que si analizamos en muchos casos venían del sector público. Creemos que con el impacto de la reforma laboral la brecha decrezca al reducirse la modalidad contractual temporal que aunque en este caso la brecha entre las tipologías se ha reducido no deja de haber una brecha muy significativa.

Tampoco nos gustaría dejar de analizar los contratos parciales que en este caso ordenando la población asalariada de 2021, en función del tipo de jornada, en el decil 1 (aglutina al 10% de quienes perciben el salario más bajo) se concentra la mitad de las personas con jornada parcial; dada la mayor presencia de mujeres con este tipo de jornada, es posible inferir que la mayoría son mujeres. En este decil, el salario medio de la jornada parcial oscila es de 518€ del País Vasco, mucho más bajo que otras comunidades como los 591€ de Murcia. En relación con los salarios medios del decil 1 se puede interpretar que las jornadas parciales constan de pocas horas, ya que el SMI era de 965.

No debemos de dejar de entender como se ponen de manifiesto en el informe de la brecha salarial realizado por la secretaría confederal de mujeres de CCCOO la brecha salarial de género se explica por tres componentes:

- ❶ La desigualdad “ex ante” o a priori que soportan las mujeres en las sociedades capitalistas patriarcales se plasma en roles de género diferentes en la socialización y en la educación y se traduce en una peor situación a la hora de afrontar su vida laboral.
- ❷ La desigualdad “durante” que soportan las mujeres durante su trayectoria laboral y profesional, con una desigual inserción laboral (ocupación, sector), con peores condiciones laborales (jornada, contrato) y con mayores interrupciones en su vida laboral vinculadas a un desigual reparto de las tareas de cuidado, que penalizan su trayectoria laboral (complementos, promoción, formación) y terminan reforzando su carácter de renta complementaria en el hogar. Todos estos elementos se traducen en menores salarios iniciales y finales durante su trayectoria laboral.
- ❸ La discriminación salarial “a posteriori” por razón de género: retribuir de forma desigual por trabajos de igual valor y características laborales similares.

ACTUAR SOBRE LAS CAUSAS DE LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Acabar con la desigualdad y discriminación laboral que soportan las mujeres solo puede resolverse en el marco de una sociedad y una economía más justas y con menor precariedad y explotación estructural. Y debe ser la corrección por parte de la sociedad de las profundas desigualdades – laborales y no laborales- que soportan en mayor medida las mujeres, las que nos permitan avanzar por una sociedad y una economía más justas y orientadas a la satisfacción de las necesidades básicas de la población.

Mediante los mismos se negocian medidas que contribuyan a corregir algunas de las causas de la brecha salarial aquí expuestas, puesto que resulta urgente y prioritario actuar sobre:

- La mayor feminización de las jornadas parciales y de la contratación a tiempo parcial.
- La valoración de los puestos de trabajo con perspectiva de género. • La masculinización de los complementos salariales.
- El desigual reparto familiar, laboral y social de los costes y tareas de la reproducción y los cuidados
- El empleo de calidad para las personas que cuidan.
- La valoración del trabajo de cuidados, poner la vida en el centro, reto social de las próximas décadas