

Diagnóstico de situación en relación con la brecha salarial en Euskadi en el marco del III Plan Operativo de Acción 2026-2030

junio 2026

EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO
EKONOMIA, LAN ETA ENPLEGU SAILA
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO

Erakunde autonomiaduna EUSKO JAURLARITZA
Organismo Autónomo del GOBIERNO VASCO

Índice

1.PRESENTACIÓN…… 3

2. REALIDAD ACTUAL Y EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI Y DE LOS ELEMENTOS RELEVANTES QUE INCIDEN EN LA MISMA ……4

BLOQUE I. BRECHA SALARIAL ECONÓMICA 5

BLOQUE II. FORMACIÓN Y ELECCIÓN PROFESIONAL 18

BLOQUE III. PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO Y SEGREGACIÓN SECTORIAL.....27

BLOQUE IV. CONDICIONES LABORALES Y ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO 30

BLOQUE V. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y CUIDADOS.....35

DEL PUNTO DE PARTIDA A LA ACTUALIDAD: PRINCIPALES DATOS Y EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LA CAE.....40

2.HACIA 2030: TENDENCIAS, RETOS Y OPORTUNIDADES PARA CERRAR LA BRECHA SALARIAL EN LA CAE…… ….45

1. PRESENTACIÓN

La Estrategia para reducir la Brecha Salarial en Euskadi, que tiene como meta que Euskadi se sitúe entre los países europeos con menor brecha salarial, ha favorecido el impulso de medidas y acciones de cara a avanzar en una mayor igualdad salarial entre mujeres y hombres. Mediante los Planes Operativos de Acción que derivan de dicha Estrategia se ha conseguido que distintos departamentos y organismos autónomos de Gobierno Vasco contribuyan a dar respuesta a las principales directrices y objetivos específicos de la Estrategia para reducir la Brecha Salarial en Euskadi.

Además, los diversos Planes Operativos de Acción elaborados hasta la fecha se acompañan de diagnósticos que permiten contextualizar la realidad de la brecha salarial en Euskadi. En el marco de la elaboración del III Plan Operativo de Acción 2026-2030, y en coherencia con los planes anteriores, se ha desarrollado este diagnóstico de situación que muestra una panorámica del desarrollo de la brecha salarial desde una visión evolutiva del territorio, así como una comparación con la situación de otros países europeos. Se muestra la situación de los principales indicadores en relación a la brecha salarial entre mujeres y hombres y procura dar respuesta a cuestiones cómo en qué medida ha disminuido la brecha, que factores la condicionan o que retos cabe plantearse.

En la elaboración del diagnóstico se ha tenido en cuenta dar continuidad a los contenidos y series de información cuantitativa de informes previos de forma ordenada, gráfica y lo más detallada posible de cara a poder realizar un análisis temporal de los datos más significativos, así como de los elementos que inciden en la brecha salarial.

El diagnóstico ofrece un recorrido por la realidad actual y evolución reciente de la brecha salarial en Euskadi y de los elementos relevantes que inciden en la misma. Además, muestra las tendencias, retos y oportunidades para reducir la brecha salarial.

2. REALIDAD ACTUAL Y EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA BRECHA SALARIAL EN EUSKADI Y DE LOS ELEMENTOS RELEVANTES QUE INCIDEN EN LA MISMA

La brecha salarial de género responde a un entramado complejo de factores que operan en distintos momentos del ciclo vital y laboral. Si bien algunos de estos factores están directamente vinculados a las condiciones económicas y laborales, otros se originan incluso antes de la incorporación al mercado de trabajo. En el propio sistema educativo, los estereotipos y las normas sociales influyen en la elección de estudios y en las expectativas que diferentes grupos afrontan respecto a su futuro profesional. Posteriormente, en el mercado laboral, la desigualdad se ve reforzada por un conjunto de factores estructurales, normativos y organizacionales: las políticas públicas y empresariales, la persistencia de un modelo basado en la figura del "trabajador ideal" desvinculado de las responsabilidades de cuidado, la penalización asociada a la maternidad y a la conciliación, la sobrerrepresentación de mujeres en sectores y ocupaciones con menores salarios, la parcialidad contractual o la informalidad. Todo ello desemboca, finalmente, en una brecha entre mujeres y hombres también en las pensiones.

En coherencia con este enfoque multifactorial, los datos analizados en este diagnóstico se estructuran en cinco bloques. El primer bloque se centra en el análisis de la brecha salarial económica considerando distintas variables, mientras que los bloques siguientes bloques abordan otros factores que, de forma directa o indirecta, inciden en dicha brecha.

- **Bloque I. Brecha salarial económica**
- **Bloque II. Formación y elección profesional**
- **Bloque III. Participación en el empleo y segregación sectorial**
- **Bloque IV. Condiciones laborales y organización del tiempo de trabajo**
- **Bloque V. Conciliación, corresponsabilidad y cuidados**

BLOQUE I. BRECHA SALARIAL ECONÓMICA

La brecha salarial tanto por ganancia media anual como por hora normal de trabajo se ha reducido significativamente en los últimos años

GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA Y POR HORA NORMAL DE TRABAJO. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2016-2023

Indicador	dato en 2016	dato en 2017	dato en 2018	dato en 2019	dato en 2023	Dif. desde 2016	Evolución 2016-2023
Brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora %	**24,4 %**	**23,6 %**	**22,6 %**	**19,5 %**	**12,8 %**	**-11,6**	
Diferencia entre hombres y mujeres €	7.573	7.453	7.213,1	6.331,6	4.561,61	-3.011,39	
ganancia media anual hombres €	31.001,2	31.618,9	31.970,3	32.529,2	35.600,45	4.599,25	
ganancia media anual mujeres €	23.428,2	24.165,9	24.757,2	26.197,6	31.038,84	7.610,64	
Brecha salarial por hora normal de trabajo %	**14,3 %**	**12,8 %**	**11,9 %**	**9,5 %**	**3,6 %**	**-10,7**	
Diferencia entre hombres y mujeres €	2,8	2,5	2,4	1,9	0,8	-2,0	
ganancia por hora normal de trabajo hombres €	19,4	19,5	19,9	20,4	22,3	2,9	
ganancia por hora normal de trabajo mujeres €	16,6	17	17,6	18,5	21,5	4,9	

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial. Datos 2023.

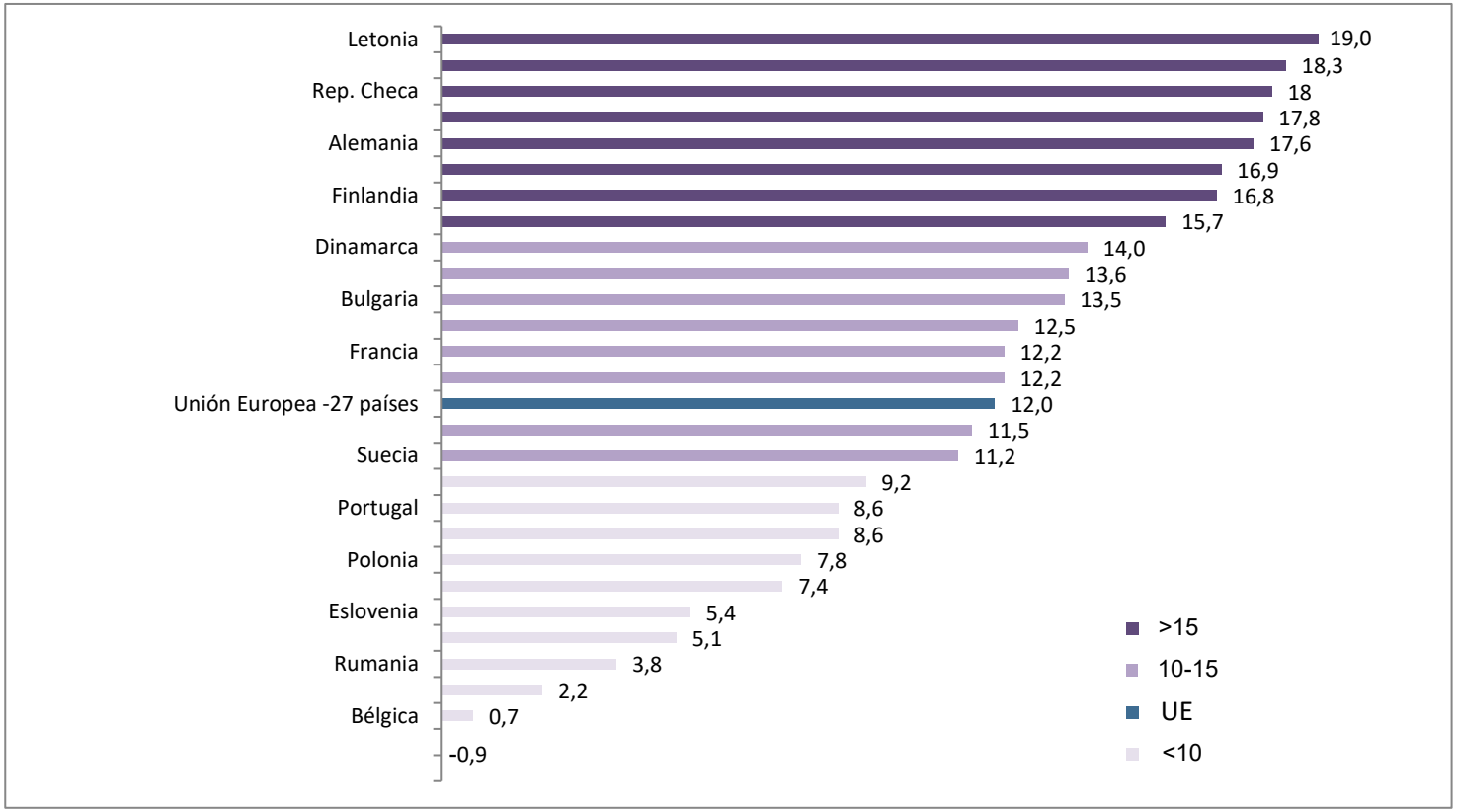
Los datos muestran una evolución positiva en la reducción de la brecha salarial en Euskadi durante el periodo 2016-2023. En términos de **ganancia media anual** por persona trabajadora, la brecha ha pasado del **24,4 % al 12,8 %**, lo que representa una **disminución de 11,6 puntos porcentuales**. Este avance refleja una tendencia hacia una mayor convergencia salarial, aunque las mujeres continúan percibiendo, en promedio, 4.561,61 € menos al año que los hombres.

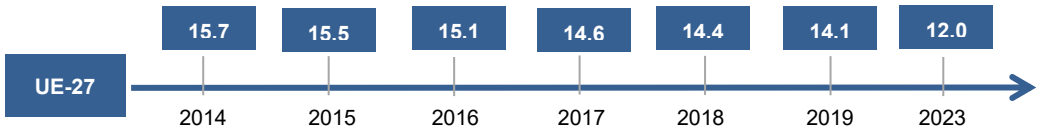
El análisis de la **ganancia por hora normal de trabajo** confirma esta mejora, con una reducción de la brecha **del 14,3 % en 2016 al 3,6 % en 2023**, es decir, una **disminución de 10,7 puntos porcentuales**. Cabe destacar que, en ambos indicadores, el **progreso ha sido especialmente significativo entre 2019 y 2023, coincidiendo con el periodo de implementación de la Estrategia.**

Esta evolución apunta a una cierta homogeneización en los salarios base. Sin embargo, la persistencia de una brecha anual considerablemente superior a la brecha por hora evidencia que las desigualdades no se explican únicamente por el salario percibido por hora trabajada, sino también por factores estructurales asociados al mercado laboral. Entre ellos destacan la mayor temporalidad y parcialidad del empleo femenino, las menores oportunidades de promoción profesional y la concentración de mujeres en sectores o categorías con menor remuneración o prestigio social, entre otros elementos que continúan condicionando la igualdad salarial efectiva, tal y como se discutirá a continuación.

A nivel europeo, aunque la situación está mejorando, el avance general es muy lento, con la brecha disminuyendo en solo 2,1 puntos porcentuales en la Unión Europea (UE-27) desde 2019

BRECHA SALARIAL "NO AJUSTADA"* EN LA UNIÓN EUROPEA CONSIDERANDO LA GANANCIA MEDIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO – 2023 (%) Fuente: Eurostat





* Se denomina "no ajustada" porque no tiene en cuenta todos los factores que influyen en la brecha salarial de género, como las diferencias en el nivel educativo, la experiencia en el mercado laboral o el tipo de empleo.

Euskadi mantiene una brecha salarial notablemente por debajo de las medias europea y estatal en la ganancia por hora normal de trabajo

BRECHA "NO AJUSTADA"* EN LA UE Y EUSKADI SEGÚN LA GANANCIA MEDIA POR HORA NORMAL DE TRABAJO. 2019-2023 (%)

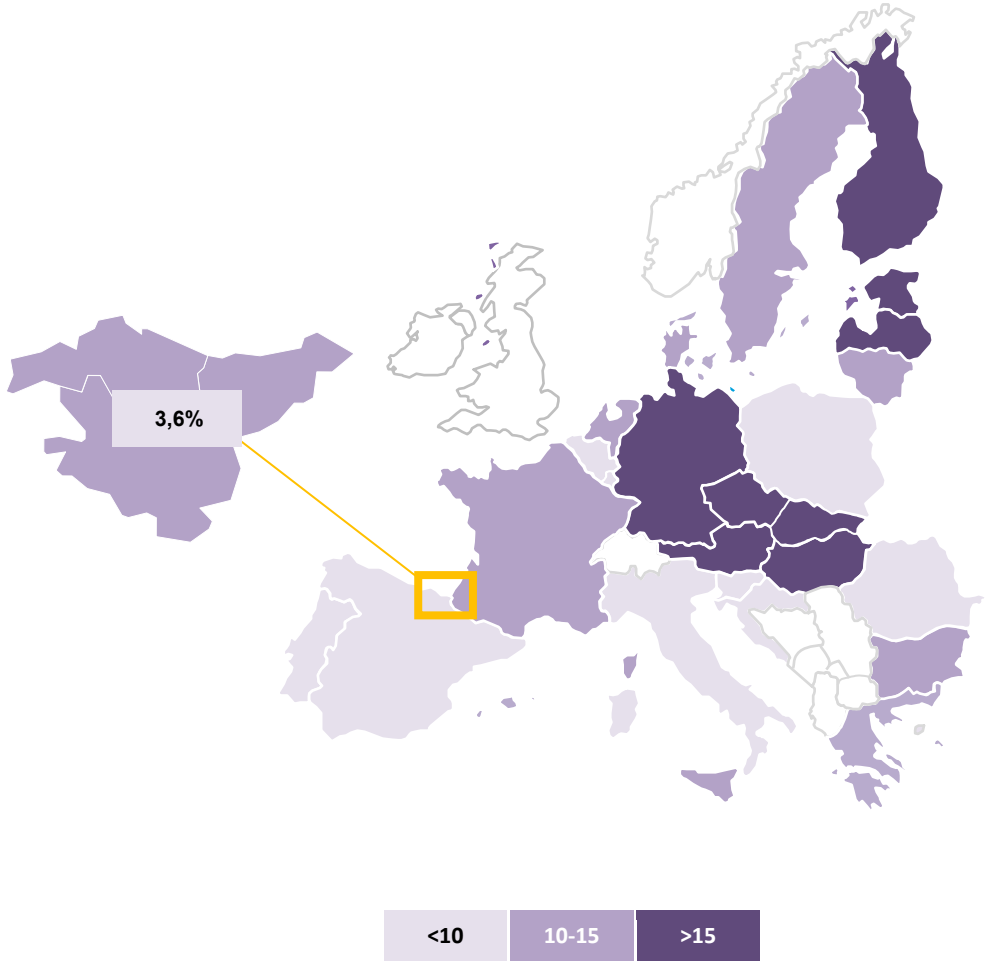
Indicador	dato en 2019 (%)	dato en 2023 (%)
Unión Europea	14,1 %	12,0 %
España	11,9 %	9,2 %
Euskadi	9,5 %	3,6 %

Fuentes: Eurostat y e INE: Encuesta de Estructura Salarial.

Aunque la situación muestra una tendencia positiva, el progreso en la **Unión Europea** sigue siendo muy lento: la brecha salarial se ha reducido **apenas 2,1 puntos porcentuales desde 2019**.

En **España**, el progreso es ligeramente mayor: **2,7 puntos**.

En comparación, la brecha en la ganancia por hora normal de trabajo en **Euskadi** se sitúa **notablemente por debajo de las medias europea y estatal**, y el avance ha sido más significativo, con una disminución de **5,9 puntos en el mismo periodo.**



La brecha salarial ha descendido significativamente en el sector de servicios entre 2019-2023

GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA Y POR HORA NORMAL DE TRABAJO SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2016-2023

Indicador	Sector de actividad	Sexo	dato en 2016 €	dato en 2017 €	dato en 2018 €	dato en 2019 €	dato en 2023 €	BS % 2016	BS % 2019	BS % 2023	Dif. desde 2016	Evolución 2016-2023
Ganancia media anual por persona trabajadora €	Industria	Mujeres	27.852,9	28.331,7	28.655,9	30.838,7	36.984,42	17,7	12,2	6,9	-10,8	▼
		Hombres	33.847,3	34.415,8	34.624,9	35.120,2	39.720,01					
	Construcción	Mujeres	-24.438,9	-24.468,7	..	26.729,9	..	10,2	-0,4	..	..	..
		Hombres	27.218,4	26.967,4	26.980,7	26.619,6	31.545,01					
	Servicios	Mujeres	22.893,2	23.684,3	24.284,6	25.689,4	30.474,42	22,8	21,8	10,5	-12,3	▼
		Hombres	29.655,9	30.517,6	31.039,2	31.838,6	34.043,92					
Ganancia por hora normal de trabajo €	Industria	Mujeres	17,56	18,00	18,12	19,50	23,06	15,3	8,7	4,2	-11,1	▼
		Hombres	20,73	20,77	21,22	21,35	24,07					
	Construcción	Mujeres	-16,94	-16,10	..	17,48	..	-4,2	-9,7	..	..	▼
		Hombres	16,25	16,14	16,34	15,93	18,73					
	Servicios	Mujeres	16,47	16,94	17,49	18,35	21,41	12,8	10,4	2,4	-10,4	▼
		Hombres	18,88	19,23	19,67	20,48	21,94					

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial. Datos 2023. Nota 1: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad. Nota 2: Cuando la casilla esté marcada con un signo '..', indica que no hay datos disponibles.

Considerando los sectores de actividad con datos disponibles, la brecha salarial – tanto en ganancia media anual como en la ganancia por hora normal de trabajo – se ha reducido en la industria y en los servicios desde 2016. No obstante, mientras que la brecha en la ganancia media anual es mayor en el sector servicios, en la ganancia por hora normal de trabajo la situación se invierte, siendo la industria el sector con una brecha más elevada.

Además, al analizar la evolución por periodos, el **sector servicios** presenta los avances más significativos al comparar los intervalos **2016-2019 y 2019-2023**: mientras que en el primer periodo la brecha en la ganancia media anual se redujo apenas 1 punto, entre 2019-2023 alcanzó los **11,3 puntos**. De forma similar, en la ganancia por hora normal de trabajo, la brecha disminuyó 2,4 puntos entre 2016-2019, frente a una reducción de **8 puntos** en el periodo 2019-2023. A

su vez, el sector industrial también ha reducido la brecha salarial, tanto en la ganancia media anual como por hora normal de trabajo, mostrando avances relevantes pero de carácter más estable al comparar los periodos 2016-2019 y 2019-2023.

A pesar de estos avances, como ya señalaba el informe *La Brecha Salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi* (2021), conviene matizar que los datos estadísticos disponibles se agrupan en tres grandes bloques (industria construcción y servicios) debido a la limitada representatividad de las muestras cuando se introduce la variable sexo en niveles de mayor desagregación. Esta agregación sectorial **oculta diferencias relevantes** desde una perspectiva de género, ya que tanto la industria como los servicios incluyen ramas de actividad con realidades muy dispares. Así, dentro de la industria coexisten actividades diversas (industrias extractivas; industria manufacturera; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación), al igual que el sector servicios (como comercio al por mayor y al por menor y reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería; información y comunicaciones; actividades financieras y de seguros; actividades inmobiliarias; actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares; administración pública y defensa, seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales; actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; otros servicios).

En consecuencia, aunque la brecha salarial promedio es mayor en los servicios, **la heterogeneidad interna de cada sector dificulta interpretar estas cifras como homogéneas o representativas de la realidad completa**. Es probable que las diferencias observadas respondan, al menos en parte, a la concentración de mujeres en subsectores con peores condiciones salariales y a la persistencia de segregaciones ocupacionales y jerárquicas dentro de los mismos sectores.

La brecha salarial por ganancia media anual disminuye en todos los grupos de ocupación, si bien sigue siendo muy elevada en los de menor cualificación. Si se analiza por hora normal de trabajo, la brecha se reduce en los grupos de cualificación alta y media, pero aumenta ligeramente en los de baja cualificación

GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA Y POR HORA NORMAL DE TRABAJO SEGÚN LA OCUPACIÓN. Valores absolutos. CAE. 2016-2023

Indicador	Ocupación	Sexo	dato en 2016 €	dato en 2019 €	dato en 2023 €	BS % 2016	BS % 2019	BS % 2023	Dif. desde 2016	Evolución 2016-2023
Ganancia media anual por persona trabajadora €	Alta	Mujeres	33.564,4	35.794	42.205,1	17,5	12,4	8,5	-9	▼
		Hombres	40.708,4	40.849	46.126,9					
	Media	Mujeres	18.428,2	20.445,5	24.056,4	31,4	29,3	21,2	-10,2	▼
		Hombres	26.851,4	28.938,5	30.529,6					
	Baja	Mujeres	15.157,5	16.890,1	17.720,6	41,1	36,9	40,7	-0,4	▼
		Hombres	25.742,9	26.757,8	29.911,8					
Ganancia por hora normal de trabajo €	Alta	Mujeres	16,9	24,9	28,33	10,7	4,5	3,5	-7,2	▼
		Hombres	20,1	26,08	29,36					
	Media	Mujeres	14,6	14,47	16,53	22,6	19	13	-9,6	▼
		Hombres	15,2	17,87	19,0					
	Baja	Mujeres	16,9	13,49	14,28	23,5	19,5	23,8	0,3	▲
		Hombres	20,1	16,75	18,74					

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial. Datos 2023.

Detalle de las agrupaciones de ocupación. Fuente: INE. "Encuesta de Estructura Salarial"

Ocupación	Grupos incluidos
Alta	Grupos 1, 2 y 3: Directores y Directoras y Gerencia; Personal técnico y personal profesional científico e intelectual y profesionales de apoyo
Media	Grupos 4, 5, 6, 7 y 0: Empleadas y empleados contables, administrativos y otros empleos de oficina; trabajadoras y trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores y vendedoras; trabajadores y trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; artesanos y artesanas y trabajadores y trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción -excepto operadores y operadoras de instalación y maquinaria-; y ocupaciones militares
Baja	Grupos 8 y 9: Operadores y operadoras de instalaciones y maquinaria y personal de montaje; y ocupaciones elementales

Respecto a los **grandes grupos de ocupación**, se sigue detectando una brecha salarial total muy significativa en la **ganancia media anual** de las ocupaciones con menor cualificación ("ocupación baja"), que asciende al 40,7 % en 2023 (12.191,2 €), con una **evolución muy baja respecto a 2016 (-0,4 puntos porcentuales)**. Analizando los **datos por hora normal del trabajo**, se aprecia la misma tendencia. La brecha es considerablemente en las ocupaciones de alta y media calificación (en 7,2 y 9,6 puntos, respectivamente). En el caso de las **ocupaciones de baja calificación**, la brecha ha **aumentado en 0,3 puntos respecto a 2016** (23,8 %).

Este dato revela la persistencia de desigualdades estructurales en la base del mercado laboral, donde se concentran muchas mujeres en puestos de baja remuneración, elevada temporalidad y escasa protección social. Esta tendencia podría asociarse a una **mayor profesionalización y regulación salarial en estos niveles**, así como al **impacto positivo de políticas de igualdad y transparencia retributiva** que suelen aplicarse con más rigor en los sectores con mayor cualificación.

Este escenario pone de relieve un doble desafío estructural: por un lado, la **feminización de los sectores peor valorados y remunerados** (como los cuidados, la limpieza o los servicios personales), y por otro, la **infravaloración del trabajo asociado a estas tareas**, que perpetúa la desigualdad salarial.

A pesar de la evolución favorable, en la contratación indefinida continúa detectándose una importante brecha salarial, mientras que en los contratos de duración temporal las mujeres ganan más que los hombres de media anual y por hora trabajada

GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA Y POR HORA NORMAL DE TRABAJO SEGÚN TIPO DE CONTRATO. CAE. 2016-2023

Indicador	Tipo de contrato	Sexo	dato en 2016 €	dato en 2019 €	dato en 2023 €	BS % 2016	BS % 2019	BS % 2023	Dif. desde 2016	Evolución 2016-2023
Ganancia media anual por persona trabajadora €	Indefinido	Mujeres	24.572,6	27.128,3	30.272,2	25,8	24	16,7	-9,1	▼
		Hombres	33.130,2	35.672,9	36.339,8					
	Temporal	Mujeres	17.220	23.100,4	34.466,30	18,3	-5,3	-14,3	-32,6	▼
		Hombres	21.085,1	21.938,2	29.518,23					
Ganancia por hora normal de trabajo €	Indefinido	Mujeres	22,54	18,6	20,99	16,0	13,7	6,9	-9,1	▼
		Hombres	25,23	21,6	22,54					
	Temporal	Mujeres	13,02	17,8	24,06	4,2	-13,6	-14,0	-18,2	▼
		Hombres	16,83	15,7	20,69					

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial. Datos 2023.

Desde la perspectiva del **tipo de contrato**, el de **duración indefinida continúa mostrando una importante brecha**, aunque con una evolución favorable respecto a 2016. Ese año, la brecha alcanzaba el 25,8 % (8.557 €) en la ganancia media anual y el 16 % en la ganancia por hora normal de trabajo; en 2023, ambos indicadores mejoraron con una reducción de 9,1.

En cambio, entre las **personas con contrato temporal**, las mujeres superan a los hombres tanto en la ganancia media anual como en la ganancia por hora: ganan, de media, 4.958 € más al año y 3,37 € más por hora normal de trabajo. Cabe destacar que esta tendencia se observa cada año desde 2019, coincidiendo con la implementación de la Estrategia.

Pese a esta evolución positiva, los hombres con **contrato indefinido** siguen percibiendo 6.067,6 € más al año y 1,55 € más por hora que las mujeres. Según el estudio *La Brecha Salarial en la Comunidad Autónoma de Euskadi* (2021), esta brecha en los contratos indefinidos podría explicarse por factores estructurales, como la mayor antigüedad media de los hombres u otros tipos de complementos salariales asociados a la permanencia y la promoción interna, que reproducen desigualdades de género a lo largo de las trayectorias laborales.

La brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora se reduce en casi todos los tramos de edad respecto a 2016, con excepción del grupo de personas con menos de 25 años

GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN TRAMOS DE EDAD. Valores absolutos (euros) y porcentajes. CAE. 2016-2023

Indicador	Tramo de edad	Sexo	dato en 2016 €	dato en 2018 €	dato en 2019 €	dato en 2023 €	BS % 2016	BS % 2018	BS % 2019	BS % 2023	Dif. desde 2016*	Evolución 2016-2023*
Ganancia media anual por persona trabajadora €	Menos de 25 años	Mujeres	..	12.531,7	12.403,8	14.612,8	..	20,3	7,6	24,5	4,1	▲
		Hombres	..	15.723,2	13.423,7	19.359,2						
	De 25 a 34 años	Mujeres	19.863,2	19.924,5	20.620,4	24.845,5	16,7	19,3	18,5	10,9	-5,8	▼
		Hombres	23.836,0	24.679,0	25.309,7	27.897,3						
	De 35 a 44 años	Mujeres	23.765,2	24.042,0	25.749,9	30.145,1	23,3	25,5	22,6	12,5	-10,8	▼
		Hombres	30.993,8	32.269,5	33.273,4	34.459,2						
	De 45 a 54 años	Mujeres	24.660,2	26.782,1	27.816,7	32.588,2	26,8	23,6	21,8	15,7	-11,1	▼
		Hombres	33.672,9	35.058,6	35.577,1	38.666,34						
	55 y más años	Mujeres	25.167,4	28.714,4	29.995,0	34.772,91	25,3	16,7	14,9	14,1	-11,2	▼
		Hombres	33.710,1	34.466,9	35.233,2	40.514,34						

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial. Datos 2023.Nota: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad. * Dado que no se dispone de datos para menores de 25 años en el año 2016, la comparación se realiza entre 2018 y 2023.

La **ganancia media anual por tramos de edad** muestra la mayor diferencia entre mujeres y hombres en el grupo de **menores de 25 años**, donde la brecha salarial alcanza el **24,5 %** (4.746,4 €) en 2023. En los **demás grupos etarios**, la diferencia se reduce progresivamente: 15,7 % en el tramo de 45 a 54 años, 14,1 % en el de 55 años o más, 12,5 % en el de 35 a 44 años y, finalmente, 10,9 % en el de 25 a 34 años.

Respecto a 2016, destaca especialmente la reducción en más de **10 puntos en los tramos de 35 a 44**, 45 a 54 y 55 o más años. Por el contrario, en el grupo de **personas con menos de 25 años, la brecha aumenta en el 4,1 puntos**.

Resulta relevante señalar que **históricamente este no era el tramo de edad con mayor brecha**. Un estudio del Observatorio Vasco de la Juventud sobre *La Juventud de Euskadi en el Mercado de Trabajo* (2023) ofrece una posible explicación: las diferencias entre las mujeres y los hombres jóvenes se deben, en parte, a que un mayor porcentaje de hombres jóvenes participa en el mercado laboral, mientras que entre las mujeres se registra una mayor tasa de inactividad, vinculada principalmente a su mayor dedicación a los estudios superiores. En este sentido, aunque la brecha salarial se calcula exclusivamente entre la población asalariada, las diferencias en las tasas de actividad pueden influir indirectamente en su magnitud. En la práctica, cuando un mayor número de mujeres jóvenes permanece inactiva o prolonga su etapa formativa, el grupo de mujeres ocupadas en esa franja de edad resulta más pequeño y, a menudo, más concentrado en sectores de baja remuneración (servicios personales, hostelería, comercio, cuidados, etc.), con mayor presencia de contratos temporales o a tiempo parcial. Por el contrario, los hombres jóvenes que acceden antes al empleo tienden a hacerlo en ramas más técnicas o industriales, con mejores salarios y mayor estabilidad. Así, la brecha no se amplía porque haya más mujeres fuera del mercado laboral, sino porque las que sí están empleadas se insertan en condiciones más precarias y menos remuneradas que sus pares masculinos. Esta composición desigual del empleo juvenil podría explicar el aumento reciente de la brecha salarial en el grupo de menores de 25 años.

En cambio, una posible interpretación de por qué el tramo de 45 a 54 años ocupa el segundo lugar en la magnitud de la brecha salarial es que en esta etapa suelen comenzar o intensificarse las responsabilidades de cuidado de personas mayores, lo que puede afectar especialmente a las mujeres. Por su parte, en los tramos de edad reproductiva, que históricamente registraban las mayores brechas, estas se han reducido, posiblemente como resultado de una distribución algo más equilibrada de las tareas de cuidado de hijas e hijos o del descenso de la natalidad, que atenúa temporalmente el impacto de la maternidad sobre las trayectorias profesionales femeninas.

La brecha salarial según la ganancia media anual por persona trabajadora de las personas nacidas fuera de España se ha reducido en igual medida entre 2016 y 2023

GANANCIA MEDIA ANUAL POR PERSONA TRABAJADORA SEGÚN LA NACIONALIDAD. Valores absolutos. CAE. 2016-2023

Indicador	Nacionalidad	Sexo	dato en 2016 €	dato en 2019 €	dato en 2023 €	BS % 2016	BS % 2019	BS % 2023	Dif. Desde 2016	Evolución 2019-2023
Ganancia media anual por persona trabajadora €	España	Mujeres	23.614,5	26.484,5	26.079,31	25	20,2	16,3	-3,9	▼
		Hombres	31.491,4	33.197,8	31.157,4					
	Resto del mundo	Mujeres	..	-17.365	20.161,87	..	18,1	14,2	-3,9	▼
		Hombres	-21.491,5	-21.213	23.506,81					

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial. Datos 2023. Nota 1: Cuando la casilla está marcada con un signo '-' antes del dato, indica que el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad. Nota 2: Cuando la casilla esté marcada con un signo '..', indica que no hay datos disponibles.

Analizando la **ganancia media anual por persona trabajadora por nacionalidad**, los datos apuntan hacia una menor brecha salarial tanto de las personas nacidas en España como las nacidas fuera de España en 2023, lo que supone una evolución positiva de la situación respecto a 2016 (3,9 puntos).

Según el informe de Emakunde *La Brecha de Género en las Pensiones en la Comunidad Autónoma Vasca* (2020), esta tendencia debe interpretarse con cautela, ya que las poblaciones extranjeras – especialmente aquellas en "condición de migrante" – presentan características laborales específicas que influyen en sus trayectorias salariales. Entre ellas destacan mayores índices de informalidad y precariedad, la concentración en sectores con menor protección social y bajos salarios, y la presencia significativa de mujeres en el trabajo doméstico y de cuidados – un ámbito tradicionalmente infravalorado y sujeto a regímenes especiales de cotización. Además, factores como el retorno a los países de origen o la discontinuidad en las carreras laborales pueden contribuir a diferencias salarias aparenten una mejora relativa, sin reflejar necesariamente una reducción sustantiva de las desigualdades estructurales que afectan a las personas migrantes.

Cada vez un número mayor de mujeres perciben pensiones de jubilación, si bien el importe medio de las mismas es aún inferior al de los hombres

BRECHA DE PENSIONES. Valores absolutos y porcentajes. CAE. 2016-2024

Indicador	Tipología de pensión	Sexo	dato en 2016	dato en 2019	dato en 2024	BS % 2016	BS % 2024	Dif. desde 2016	Evolución 2016-2024
Pensiones medias por tipología y sexo (€)	Incapacidad	Mujeres	1.014,7	1.082,9	1.298,97	20,3	17,4	-2,9	▼
		Hombres	1.273,0	1.329,6	1.572,33				
	Jubilación	Mujeres	856,8	992,5	1.339,71	44,1	34,7	-9,4	▼
		Hombres	1.533,8	1.650,2	2.053,52				
	Viudedad	Mujeres	768,9	882,0	1.116,42	-26,8	-33,1	-6,3	▼
		Hombres	606,5	635,4	746,08				
	Orfandad	Mujeres	443,8	479,8	595,82	-0,9	3,18	4,1	▲
		Hombres	440,0	483,1	615,38				
	A favor de familiares	Mujeres	652,4	714,4	940,65	-0,9	-1,7	-0,8	▼
		Hombres	646,7	714,3	924,03				
Número de pensiones por tipología y sexo (nº)	Incapacidad	Mujeres	13.590	14.236	14.176	-	-	-	-
		Hombres	28.890	28.677	27.191				
	Jubilación	Mujeres	125.299	139.210	159.501	-	-	-	-
		Hombres	218.946	226.330	230.455				
	Viudedad	Mujeres	126.511	126.478	123.037	-	-	-	-
		Hombres	8.558	8.233	10.585				
	Orfandad	Mujeres	7.331	7.302	7.444	-	-	-	-
		Hombres	8.211	8.233	8.369				
	A favor de familiares	Mujeres	1.783	1.710	1.561	-	-	-	-
		Hombres	516	595	691				

Fuente: Elaboración propia a partir los datos de Seguridad Social. eSTADISS. Estadísticas de pensiones.

Los salarios y las diferencias salariales tienen un efecto directo en la percepción de las pensiones y la brecha entre mujeres y hombres que se genera en las mismas, detectándose diferencias tanto en la tipología de pensión como en su importe medio. Así, si bien se aprecia que un número cada vez mayor de

mujeres que perciben pensiones de jubilación, esto es, que han accedido al mercado de trabajo, su número sigue siendo mucho menor que en el caso de los hombres. De este modo, **el 40 % de las mujeres pensionistas (123.037) perciben pensiones de viudedad (no contributivas), mientras que el 83 % de los hombres pensionistas (230.455) perciben pensiones de jubilación (contributivas).** En el caso de las mujeres, las pensiones de jubilación suponen un 52 % del total de las pensiones que reciben (159.501).

Por otra parte, desde 2016 el **importe medio de las distintas tipologías de pensiones** (incapacidad, jubilación, viudedad, orfandad, etc.) percibidas por las mujeres ha aumentado, si bien, en todos los casos salvo en el de viudedad y a favor de familiares, siguen percibiendo un importe menor que los hombres, cuyas pensiones también han crecido en este periodo. Cabe destacar la reducción de la **brecha en las pensiones por jubilación** que se reduce en 9,4 puntos respecto a 2016, lo que significa que las mujeres en 2024 perciben 482,9 € más que en 2016, aunque siguen ganando 713,8 € menos que los hombres.

Como señala el informe de Emakunde *La Brecha de Género en las Pensiones en la Comunidad Autónoma Vasca* (2020), la brecha entre mujeres y hombres en las pensiones y en el sistema de seguridad social puede evidenciar no solo sesgos estructurales o discriminaciones por **factores que generan desigualdad durante la vida activa** (brecha salarial, precariedad, corresponsabilidad en los cuidados), sino también **discriminaciones indirectas presentes en el propio diseño del sistema de seguridad social**, como ha ocurrido históricamente en el caso del cómputo de las cotizaciones de las personas trabajadoras a tiempo parcial – que afectaba de forma desproporcionada a las mujeres.

Las desigualdades detectadas en el ámbito de las pensiones tienen su origen en la naturaleza eminentemente contributiva del sistema público de seguridad social, basado en un modelo de reparto diseñado conforme a un esquema laboral masculino y lineal. En este modelo, la continuidad en el empleo y los salarios percibidos determinan tanto las condiciones de acceso a las prestaciones como la cuantía final de las pensiones. Como resultado, las mujeres son quienes en mayor medida acceden a pensiones no contributivas o derivadas de los derechos de sus cónyuges o parejas (como las pensiones de viudedad), caracterizadas por importes notablemente más bajos.

Las **causas de esta desigualdad son múltiples** y se relacionan con la **posición estructural de las mujeres en el mercado laboral**: su sobrerrepresentación en empleos a tiempo parcial y en la economía informal o de baja cualificación, su presencia mayoritaria en sectores peor remunerados, las interrupciones en las carreras profesionales derivadas de la asunción de responsabilidades familiares, la segregación vertical y horizontal, así como su mayor esperanza de vida y mayor exposición al desempleo.

BLOQUE II. FORMACIÓN Y ELECCIÓN PROFESIONAL

Aumenta notablemente el porcentaje de mujeres que participan en alguna actividad formativa

PORCENTAJE DE PERSONAS DE 25 A 64 AÑOS EN FORMACIÓN PERMANENTE EN LA CAE SEGÚN SEXO. Porcentajes. CAE. Años 2013 y 2023.

Año 2016				Año 2019				Año 2023			
Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Dif. H-M	Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Dif. H-M	Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Dif. H-M
11,7%	12,6%	10,8%	-1,8	13,0%	14,6%	11,3%	-3,3	18,2%	21,0%	15,4%	-5,6

Fuente: Sistema Estatal de Indicadores de la Educación. Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes.

En el ámbito formativo, la visión general muestra que en la formación continua o permanente y la consiguiente capacitación técnica, los últimos datos disponibles reflejan que el **21 % de las mujeres en el tramo de edad de potencial acceso al mercado laboral (entre 25 y 64 años) de la CAE participan en alguna actividad** de educación o formación permanente – una tasa 5,6 puntos superior a la de los hombres.

Aunque los datos evidencian un incremento general de la participación tanto de mujeres como de hombres desde 2016, la brecha en favor de las mujeres se ha ido ampliando, lo que indica que cada vez son más las mujeres que continúan formándose a lo largo de su vida. Este aumento entre las mujeres resulta notablemente más significativo, lo que podría interpretarse como una mayor implicación femenina en la mejora de la empleabilidad, la recualificación profesional y la adaptación a los cambios del mercado laboral. No obstante, los datos que se exponen a continuación muestran que, al analizar la formación por niveles y áreas, **la segregación de género mantiene una presencia estructural y persistente**.

Continúa dándose una mayor presencia de hombres en la Formación profesional de Grado Medio y Superior, y una presencia mayoritaria de mujeres en los estudios universitarios

ALUMNADO TOTAL EN LA CAE EN LA ENSEÑANZA REGLADA SEGÚN NIVELES Y SEXO. Valores absolutos y porcentajes horizontales. CAE. Cursos 2019-2020 y 2023-2024

Nivel de instrucción	curso 2019/2020					curso 2023/2024				
	Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres	
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
Educación infantil	85.239	31.434	48,6 %	43.805	51,4 %	73.031	35.369	48,4 %	37.662	51,6 %
Educación primaria	130.041	62.953	48,4 %	67.088	51,6 %	121.539	58.981	48,5 %	62.558	51,5 %
Educación secundaria (ESO)	86.304	41.861	48,5 %	44.443	51,5 %	90.335	43.940	48,6 %	46.395	51,4 %
Bachillerato	31.234	17.080	54,7 %	14.154	45,3 %	32.575	17.594	54 %	14.981	46 %
Formación Profesional de Grado Medio	15.102	5.230	34,6 %	9.872	65,4 %	16.305	5.870	36 %	10.435	64 %
Formación Profesional de Grado Superior	22.016	7.990	36,3 %	14.026	63,7 %	24.669	9.142	37 %	15.527	63 %
Estudios Universitarios	68.237	36.860	54,0 %	31.377	46,0 %	72.915	39.591	54,2 %	33.324	45,8 %
Educación de Personas Adultas (EPA)	13.240	6.842	51,7 %	6.398	48,3 %	11.099	5.948	53,6 %	5.151	46,4 %
Enseñanzas de régimen especial	29.899	18.867	63,1 %	11.032	36,9 %	28.528	17.705	62,1 %	10.823	37,9 %

Fuente: EUSTAT.

Analizando la enseñanza según niveles de instrucción, la presencia de hombres y mujeres resulta equilibrada durante las primeras etapas educativas y el bachillerato. Sin embargo, esta tendencia refleja **ciertas diferencias en las fases educativas posteriores, en las cuales cabe destacar una presencia mayoritaria de los hombres en la Formación Profesional de Grado Medio (64 %) y Superior (63 %).**

En el ámbito Universitario, la presencia de mujeres sigue siendo superior y continúa aumentando, situándose en el curso 2023-2024 en un 54,2 %. Del mismo modo, la participación de las mujeres continúa resultando predominante en las enseñanzas de régimen especial (62,1 %).

Con respecto a la Formación Profesional de Grado Medio, las jóvenes de la CAE continúan teniendo menos representación y el perfil del alumnado sigue manteniendo tendencias de feminización en ciertas áreas de perfil humanístico, social y de servicios

ALUMNADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO MEDIO DE LA CAE POR FAMILIA PROFESIONAL Y SEXO. Valores absolutos y porcentajes horizontales. CAE. Cursos 2019-2020 y 2023-2024.

Familias de Formación Profesional de Grado Medio	curso 2019/2020			curso 2023/2024		
	Total (Abs.)	Mujeres (%h.)	Hombres (%h.)	Total (Abs.)	Mujeres (%h.)	Hombres (%h.)
Actividades físicas y deportivas	112	21,4 %	78,6 %	308	22,1 %	77,9 %
Administración y gestión	1.217	60,9 %	39,1 %	1.275	51,7 %	48,3 %
Agraria	258	18,2 %	81,8 %	225	23,1 %	73,9 %
Artes gráficas	257	41,6 %	58,4 %	288	54,5 %	45,5 %
Comercio y marketing	396	45,7 %	54,3 %	425	47,3 %	52,7 %
Edificación y obra civil	148	23,0 %	77,0 %	172	20,3 %	79,7 %
Electricidad y electrónica	1.350	4,1 %	95,9 %	1.541	5,2 %	94,8 %
Energía y agua	-	-	-	-	-	-
Fabricación mecánica	2.284	6,0 %	94,0 %	2.059	4,9 %	95,1 %
Hostelería y turismo	828	36,2 %	63,8 %	733	40,9 %	59,1 %
Imagen personal	759	89,1 %	10,9 %	695	90,2 %	9,8 %
Imagen y sonido	49	20,4 %	79,6 %	45	22,2 %	77,8 %
Industrias alimentarias	166	57,2 %	42,8 %	139	60,4 %	39,6 %
Informática y comunicaciones	1.109	7,7 %	92,3 %	1.241	8 %	92 %
Instalación y mantenimiento	1.181	3,8 %	96,2 %	1.277	4,9 %	95,1 %
Madera, mueble y corcho	284	13,7 %	86,3 %	283	10,9 %	89,1 %
Marítimo pesquera	174	5,2 %	94,8 %	201	5 %	95 %
Química	108	54,6 %	45,4 %	130	53,1 %	46,9 %
Sanidad	2.213	75,8 %	24,2 %	2.972	75,1 %	24,9 %
Seguridad y medio ambiente	-	-	-	-	-	-
Servicios socioculturales y a la comunidad	1.045	80,3 %	19,7 %	1.084	81,3 %	18,7 %

Textil, confección y piel	23	78,3 %	21,7 %	78	75,6 %	24,4 %
Transporte y mantenimiento de vehículos	1.141	4,6 %	95,4 %	1.173	4,9 %	95,1 %
TOTAL	**15.102**	**34,6 %**	**65,4 %**	**16.344**	**36 %**	**64 %**

Fuente: Eustat.

Las jóvenes de la CAE continúan manteniendo una **presencia baja en la Formación Profesional de Grado Medio,** que se ha concretado en un **36 % para el curso 2023/2024, con un aumento de 1,4 puntos respecto a 2019/2020.**

Analizando las diferencias entre las diversas familias de formación, **predominan las formaciones de carácter técnico, fabricación y/o mantenimiento en los hombres y las de perfil humanístico, social o de servicios en las mujeres**. El equilibrio se mantiene en las formaciones relacionadas con la Química y el Comercio y marketing.

Destaca el área de **Fabricación mecánica**, donde la presencia de mujeres ha **descendido 1,1 punto** con relación al periodo anterior. Además, las áreas de **Informática y comunicaciones, Electricidad y electrónica, Transporte y mantenimiento de vehículos, Instalación y mantenimiento** y **Marítmo pesquera**, donde las mujeres representa menos del 8 % y, en varios casos, menos del 5 % del alumnado.

Con respecto a la Formación Profesional de Grado Superior, se mantiene la baja presencia femenina

ALUMNADO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE GRADO SUPERIOR DE LA CAE POR FAMILIA PROFESIONAL Y SEXO. Valores absolutos y porcentajes horizontales. CAE. Cursos 2019-2020 y 2023-2024.

Familias de formación Profesional de Grado Superior	curso 2019/2020			curso 2023/2024		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
	(Abs.)	(%h.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)	(%h.)
Actividades físicas y deportivas	760	23,6 %	76,4 %	949	19,7 %	80,3 %
Administración y gestión	2.462	63,5 %	36,5 %	2.751	56,8 %	43,2 %
Agraria	255	20,4 %	79,6 %	272	22,1 %	77,9 %
Artes gráficas	270	56,7 %	43,3 %	308	58,1 %	41,9 %
Comercio y marketing	1.161	42,0 %	58,0 %	1.254	41,5 %	58,5 %
Edificación y obra civil	295	36,6 %	63,4 %	338	37,9 %	62,1 %
Electricidad y electrónica	2.375	8,2 %	91,8 %	2.583	8,1 %	91,9 %
Energía y agua	115	9,6 %	90,4 %	266	9,0 %	91,0 %
Fabricación mecánica	3.308	12,9 %	87,1 %	2.938	12 %	88 %
Hostelería y turismo	975	49,1 %	50,9 %	826	51,7 %	48,3 %
Imagen personal	397	94,5 %	5,5 %	434	91,2 %	8,8 %
Imagen y sonido	572	25,3 %	74,7 %	760	34,5 %	65,5 %
Industrias alimentarias	20	60,0 %	40,0 %	50	62,0 %	38,0 %
Informática y comunicaciones	2.165	14,8 %	85,2 %	2.880	15,2 %	84,8 %
Instalación y mantenimiento	1.546	6,9 %	93,1%	1.767	7,3 %	92,7 %
Madera, mueble y corcho	73	34,2 %	65,8 %	119	19,3 %	80,7 %
Marítimo pesquera	240	2,9 %	97,1 %	294	4,1 %	95,9 %
Química	490	60,2 %	39,8 %	610	58,7 %	41,3 %
Sanidad	1.607	77,3 %	22,7 %	2.157	77,5 %	22,5 %
Seguridad y medio ambiente	116	33,6 %	66,4 %	155	47,1 %	52,9 %
Servicios socioculturales y a la comunidad	2.101	78,0 %	22,0 %	2.598	76,7 %	23,3 %

Textil, confección y piel	108	88,0 %	12,0 %	140	87,9 %	12,1 %
Transporte y mantenimiento de vehículos	605	5,6 %	94,4 %	654	5,8 %	94,2 %
TOTAL	**22.016**	**36,3 %**	**63,7 %**	**25.103**	**36,6 %**	**63,4 %**

Fuente: Eustat.

La participación de las mujeres en la Formación Profesional de Grado Superior ha aumentado ligeramente al 36,6 % - un incremento de tan solo 0,3 puntos respecto al curso 2019/2020.

Por familias de formación, la segregación formativa de los hombres y de las mujeres en las familias de Formación Profesional de Grado Superior refleja el mismo comportamiento que en la Formación Profesional de Grado Medio, con menor proporción de mujeres en las ramas industriales y su sobrerrepresentación en áreas humanísticas, sociales y de servicios.

Sin embargo, aumentan los ámbitos en los que se puede hablar de una presencia equilibrada de hombres y mujeres: Administración y Gestión, el Comercio y el Marketing, Hostelería y Turismo, Seguridad y Medio Ambiente, y la Química.

La presencia de mujeres en los estudios universitarios sigue en aumento, alcanzando más del 54% del alumnado en el curso 2023/2024

ALUMNADO TOTAL EN LAS UNIVERSIDADES DE LA CAE SEGÚN RAMA DE ESTUDIOS Y SEXO. Valores absolutos y porcentajes horizontales. CAE. Cursos 2019-2020 y 2023-2024.

Rama de especialización	curso 2019/2020					curso 2023/2024				
	Total	Mujeres		Hombres		Total	Mujeres		Hombres	
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(Abs.)	(%h.)
Artes y humanidades	6.189	3.883	62,7 %	2.306	37,3 %	6.153	3.968	64,5 %	2.185	35,5 %
Ciencias	4.312	2.185	50,7 %	2.127	49,3 %	4.597	2.377	51,7 %	2.220	48,3 %
Ciencias de la salud	8.969	6.892	76,8 %	2.077	23,2 %	10.431	7.890	75,6 %	2.541	24,4 %
Ciencias sociales y jurídicas	33.005	19.533	59,2 %	13.472	40,8 %	33.955	19.975	58,9 %	13.980	41,1 %
Ingeniería y arquitectura	15.762	4.367	27,7 %	11.395	72,3 %	17.779	5.381	30,3 %	12.398	69,7 %
Sin determinar	-	-	-	-	-	--	-	-	-	-
Dobles titulaciones	68.237	36.860	54,02 %	31.377	45,98 %	3.914	2.245	57,3	1.669	42,7
TOTAL	**68.237**	**36.860**	**54,02 %**	**31.377**	**45,98 %**	**72.915**	**39.591**	**54,28 %**	**33.324**	**45,72 %**

Fuente: Eustat.

La presencia de hombres y mujeres en la enseñanza universitaria resulta más equilibrada que en la formación profesional, siendo ligeramente superior el número de alumnas. En el curso 2023/2024, **las mujeres representan el 54,28 % del alumnado matriculado en las universidades de la CAE**, apenas **0,26** puntos más que en 2019/2020.

Por áreas de conocimiento, las **Ciencias Sociales y Jurídicas concentran casi la mitad del total de matriculaciones universitarias**. Esta área cuenta con un 58,9% de mujeres en el total del alumnado en 2023/2024 y reúne al 50,4 % de las mujeres que cursan estudios universitarios en la CAE – una proporción muy superior a la de las demás áreas de conocimiento.

Al igual que en la formación profesional, se observan diferencias marcadas entre ramas de especialización. Aunque la representación femenina ha aumentado respecto al curso 2016/2017, **los hombres siguen siendo mayoría en Ingeniería y arquitectura (69,7 %)**, mientras que **las mujeres continúan predominado en Ciencias de la salud (75,6 %)**. La rama de Ciencias presenta, en cambio, la distribución más equilibrada entre ambos sexos.

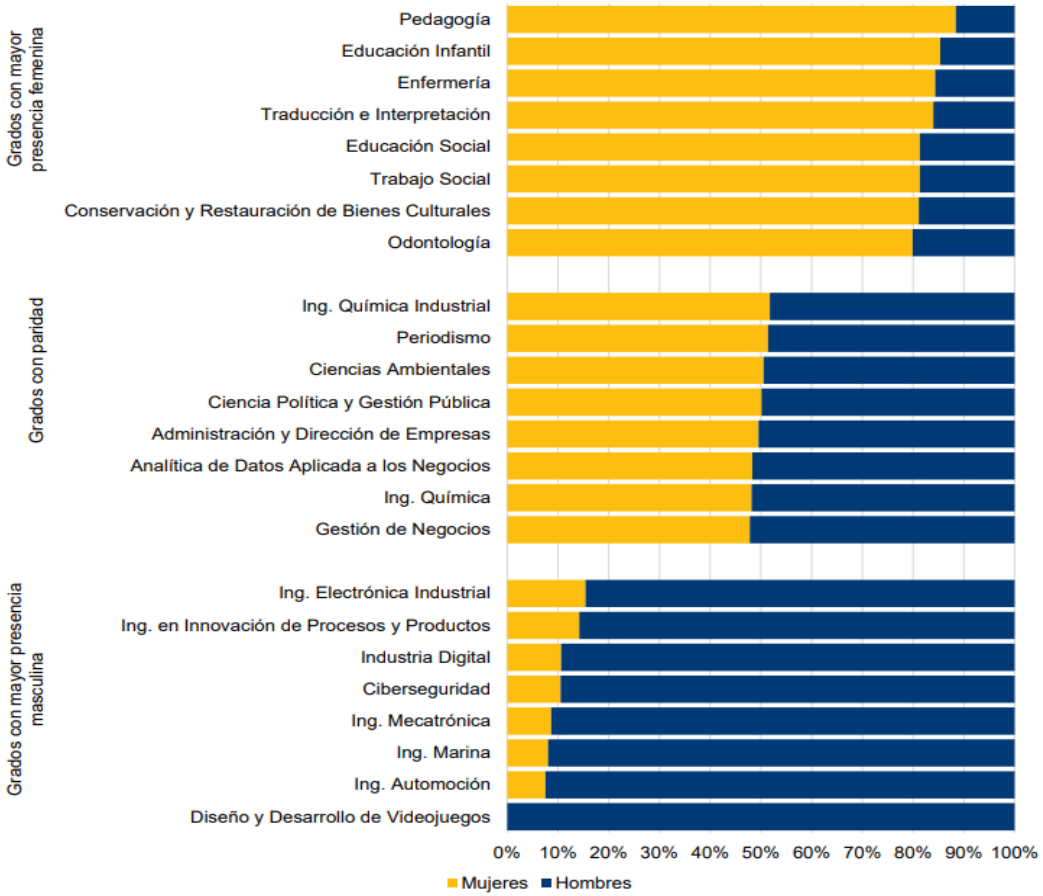
Continúa el predominio de la presencia masculina en el alumnado de las ramas de ingeniería y tecnología

Los estudios más masculinizados continúan siendo los vinculados a la rama de Ingeniería y las disciplinas relacionadas con la tecnología. Prácticamente todas las titulaciones con menos de una cuarta parte de mujeres pertenecen a estos dos ámbitos. El desequilibrio es especialmente acusado en el grado en **Diseño y Desarrollo de Videojuegos, donde la presencia femenina es inexistente.** Además, en **las ingenierías de Automoción, Marina y Mecatrónica, la proporción de mujeres no alcanzó el 10 %.**

Por otro lado, la titulación con mayor presencia femenina fue **Pedagogía, con un 90 % de mujeres.** Le siguen **Educación Infantil, Enfermería y Traducción e Interpretación, donde la representación femenina supera el 80 %.**

Este incremento, aunque positivo, sigue evidenciando la **segregación formativa por sexo**, uno de los factores que más condicionan la posterior desigualdad en el empleo y las retribuciones.

ALUMNADO MATRICULADO EN LA C.A. DE EUSKADI EN LAS TITULACIONES MÁS REPRESENTATIVAS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. 2023/24



Fuente: Eustat. Estadística universitaria.

Observando todos los niveles de formación – Formación Profesional Medio y Superior y estudios universitarios –, la distribución del alumnado por familias profesionales **mantiene patrones tradicionales de segregación horizontal de género**: los hombres se concentran mayoritariamente en formaciones **técnicas, industriales, de fabricación y tecnológicas**, mientras que las mujeres predominan en ámbitos **humanísticos, sociales y de servicios**, vinculados con frecuencia al cuidado y la atención a las personas.

Especial preocupación genera la situación de las familias de **tecnología e informática**, donde la presencia femenina entre el alumnado continúa notablemente baja. Esta brecha no solo refleja una desigualdad presente, sino que **anticipa efectos estructurales a largo plazo**, dado que los empleos vinculados a la ciencia, la tecnología y la innovación son precisamente los que presentan mayores tasas de crecimiento y mejores proyecciones laborales y salariales. En este sentido, como advierte el Foro Económico Mundial en su estudio *Global Gender Gap Rerport* (2020), la **baja participación de las mujeres en estudios y profesiones STEAM** constituye un **importante obstáculo para reducir la brecha económica y de oportunidades.**

Entre los factores que explican esta escasa participación se encuentran los **estereotipos de género persistentes,** que se reproducen desde la infancia a través de los modelos de socialización y educación, y que asocian las competencias técnicas, matemáticas y tecnológicas a los varones. A ello se suma la **falta de referentes femeninos visibles en el ámbito tecnológico**, lo que dificulta que las niñas y adolescentes se proyecten en estas trayectorias. También influye una **orientación académica insuficiente o sesgada**, que en muchos casos no presenta los itinerarios STEAM como opciones accesibles, deseables o compatibles con los intereses de las chicas.

Además, existen **condicionantes estructurales y sociales** que refuerzan estas dinámicas: las **diferencias en capital cultural y socioeconómico**, las **expectativas familiares y sociales** sobre los roles apropiados para mujeres y hombres, o incluso la **percepción de los entornos de trabajo** tecnológicos como masculinizados y poco acogedores para las mujeres. Estas barreras interrelacionadas contribuyen a mantener una **infrarrepresentación femenina sistemática** en las disciplinas técnicocientíficas, limitando no solo la equidad educativa y laboral, sino también la diversidad y la innovación en sectores clave para el desarrollo económico y social.[1]

[1] Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. (2018). *Brecha salarial y científica de género* (Boletín IgualdadEmpresa, XLIV). Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Recuperado de https://www.igualdadenlaempresa.es/novedades/boletin/docs/BIE_44_Brecha_salarial_y_cientifica_de_genero.pdf

BLOQUE III. PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO Y SEGREGACIÓN SECTORIAL

Las tasas de actividad y ocupación de las mujeres continúan siendo inferiores a las de los hombres, mientras que la tasa de paro se sitúa 0,7 puntos por encima de la de los hombres

TASA DE ACTIVIDAD, DE OCUPACIÓN Y DE PARO DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS DE LA CAE. Promedio anual (%). CAE. Años 2016, 2020 y 2024.

Indicador	Año 2016				Año 2020				Año 2024				Var. 2016-2024	
	Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Dif. H-M (%)	Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Dif. H-M (%)	Total (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)	Dif. H-M (%)	Mujeres (%)	Hombres (%)
Tasa de actividad	57,2	52,3	62,5	10,2	55,7	51,3	60,6	9,3	56,5	52,3	61,1	8,8	0	-1,4
Tasa de ocupación	49,3	45	54	9	49,8	45,7	54,2	8,5	52,3	48,2	56,7	8,5	3,2	2,7
Tasa de paro	13,8	13,9	13,7	-0,2	10,6	10,8	10,5	-0,3	7,4	7,8	7,1	-0,7	-6,1	-6,6

Fuente: Eustat "Población en Relación con la Actividad".

Con respecto a la situación laboral, en 2024**, la tasa de actividad** de las mujeres de la CAE en 2024 se mantiene en 52,3 %, situándose a 8,8 puntos de la tasa de actividad de los hombres (61,1 %), una reducción de tan solo 1,4 puntos en esa diferencia respecto a 2016.

En el caso de la **tasa de ocupación**, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres aumenta ligeramente respecto al año 2016, si bien la tasa de las mujeres sigue siendo 8,5 puntos más baja que la tasa de ocupación masculina (48,2 % y 56,7 %, respectivamente). Respecto a 2016, la evolución es de solo medio punto.

Por su parte, la **tasa de paro** femenina se sitúa ligeramente por encima de la masculina (0,7 puntos superior en 2024). En ambos casos, este indicador mejora respecto a 2016, disminuyendo en más de 6 puntos porcentuales tanto para los hombres como para las mujeres.

Los sectores de la construcción, industria y sector primario cuentan con un empleo fuertemente masculinizado, mientras que las mujeres son mayoría en el sector de servicios

POBLACIÓN OCUPADA DE 16 Y MÁS AÑOS DE LA CAE SEGÚN SECTOR ECONÓMICO Y SEXO. Valores absolutos y porcentajes horizontales y verticales. CAE. Años 2019 y 2024.

Sector de actividad	2019							2024							Dif. 2016-2024
	Total	Mujeres			Hombres			Total	Mujeres			Hombres			
	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(%v)	(Abs.)	(%h.)	(%v)	(Abs.)	(Abs.)	(%h.)	(%v)	(Abs.)	(%h.)	(%v)	
Agricultura, Ganadería y Pesca	9.443	2.369	25,1 %	0,5 %	7.074	74,9 %	1,4 %	8.593	1.828	21,3 %	0,4 %	6.765	78,7 %	1,3 %	-7,8
Industria	176.866	37.078	21,0 %	8,1 %	139.788	79,0 %	28,2 %	180.506	39.231	21,7 %	8,2 %	141.275	78,3 %	27,3 %	0,8
Construcción	53.092	6.083	11,5 %	1,3 %	47.009	88,5 %	9,5 %	54.295	6.468	11,9 %	1,3 %	47.827	88,1 %	9,2 %	0
Servicios	715.669	414.323	57,9 %	90,1 %	301.346	42,1 %	60,9 %	754.759	432.865	57,3 %	90,1 %	321.894	42,7 %	62,2 %	-0,2
TOTAL	**955.070**	**459.853**	**48,1 %**	**100,0 %**	**495.217**	**51,9 %**	**100,0 %**	**998.153**	**480.392**	**48,1 %**	**100,0 %**	**517.761**	**51,9 %**	**100,0 %**	**0,6**

Fuente: Eustat. Estadística municipal de actividad.

En cuanto a sectores de actividad, **más del 90 % de las mujeres se encuentran ocupadas en el sector de servicios en 2024.** Con 39.231 mujeres en la industria (el 8,2% del empleo total de las mujeres), este sector se mantiene como el segundo con mayor número de mujeres empleadas, si bien **casi el 80 % del total de personas ocupadas en la industria son hombres.** La construcción, con 6.468 mujeres (y 47.827 hombres), se sitúa en tercer lugar, aunque a gran distancia de los anteriores. Por último, el sector primario, con 1.828 mujeres trabajando en actividades de agricultura, ganadería o pesca, supone el 0,4 % de las mujeres ocupadas.

El análisis de la distribución de la población ocupada por sectores de actividad pone de relieve las diferencias por sexo ya apuntadas en el análisis sobre las ramas de formación. Así, **construcción, industria y sector primario cuentan con un empleo fuertemente masculinizado**: los hombres suponen entre el 88,1 % y el 78,3 % del total en los tres sectores.

De este modo, los sectores de la **agricultura, ganadería y pesca y de la industria muestran una proporción de hombres más de 3 veces superior a la de las mujeres**. **Esta tendencia se acentúa para el sector de la construcción,** siendo la proporción de hombres más de 7 veces superior respecto a la de las mujeres (88,1 % hombres y 11,9 % mujeres).

Esta tendencia **se invierte para el sector servicios,** con una presencia de las mujeres del 57,3 %.

Respecto a los datos de 2019, se observa una disminución en la representación de mujeres en los sectores primario y de servicios. En el sector de la construcción y en la industria el aumento fue mínimo, de apenas 0,4 y 0,7 puntos porcentuales, respectivamente.

En este sentido, cabe señalar que, tal y como alerta el informe de Emakunde *La Brecha de Género en las Pensiones en la Comunidad Autónoma Vasca* (2020), la mera participación en una determinada rama de actividad no permite por sí sola delimitar con precisión las condiciones laborales que experimentan mujeres y hombres, aunque puede ofrecer una indicación parcial del grado de precarización de su vínculo con el empleo. Para lograr un análisis más completo, sería necesario examinar no sólo la distribución de mujeres y hombres entre los distintos sectores de actividad, sino también la división vertical del trabajo que se produce dentro de cada uno de ellos. En efecto, tanto en los sectores masculinizados como feminizados, se observa una asignación desigual de tareas**,** funciones y responsabilidades, que se traduce en diferencias significativas en las retribuciones, el reconocimiento profesional y la estabilidad en el empleo. Este reparto desigual de funciones refleja y reproduce una jerarquización de género en el mercado laboral, en la que las mujeres continúan viéndose, en términos generales, en situación de desventaja en materia de salarios, estabilidad laboral y oportunidades de promoción profesional.

BLOQUE IV. CONDICIONES LABORALES Y ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Las tasas de temporalidad y de empleo a tiempo parcial de las mujeres se mantienen por encima de las de los hombres

DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS ASALARIADAS EN LA CAE POR TIPO DE CONTRATO. Porcentajes respecto del total. CAE. Años 2016 a 2023

	Tipo de contrato	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023
Ambos sexos (%)	De duración indefinida	76,6	73,9	73,5	76,0	77,4	74,8	78,9	85,4
	Temporal	23,4	26,1	26,5	24,0	22,6	25,1	21,1	14,6
Hombres (%)	De duración indefinida	79,1	76,4	76,0	78,7	80,8	77,2	81,2	85,1
	Temporal	20,9	23,6	24,0	21,3	19,2	22,8	18,8	14,9
Mujeres (%)	De duración indefinida	73,9	71,4	70,8	73,3	74,0	72,6	76,3	80,6
	Temporal	26,1	28,6	29,2	26,7	26,0	27,5	23,7	19,4

Fuente: INE. "Encuesta de Población Activa".

DISTRIBUCIÓN DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN LA CAE POR TIPO DE JORNADA. Porcentajes respecto del total. CAE. Años 2016 a 2023.

	Año 2016			Año 2017			Año 2018			Año 2019			Año 2020			Año 2021			Año 2022			Año 2023		
Tipo de jornada	Total	H (%)	M (%)	Total	H (%)	M (%)	Total	H (%)	M (%)	Total	H (%)	M (%)	Total	H (%)	M (%)	Total	H (%(	M (%)	Total	H (%(	M (%)	Total	H (%)	M (%)
Jornada a tiempo completo	82,3	92,8	70,5	83,2	92,0	73,3	83,6	92,9	73,5	82,5	92,7	71,5	84,2	93,8	73,8	86,1	93,5	77,6	86,5	93,4	78,4	86,7	93,4	78,9
Jornada a tiempo parcial	17,7	7,2	29,5	16,8	8,0	26,7	16,4	7,1	26,5	17,5	7,3	28,5	15,8	6,2	26,2	13,9	6,5	22,4	13,5	6,6	21,6	13,3	6,6	21,1

Fuente: INE. "Encuesta de Población Activa".

Desde el punto de vista de la **temporalidad y la parcialidad en la contratación laboral**, la situación de las mujeres continúa mostrando una **clara desventaja respecto a la de los hombres**, especialmente en lo relativo al **tipo de jornada**. A pesar de la **reducción progresiva de esta diferencia a lo largo de los años**, la **tasa de empleo a tiempo parcial de las mujeres** sigue siendo elevada, alcanzando el **21,1 % en 2023**, es decir, **14,5 puntos más que la de los hombres** (en 2019, la brecha era de 21 puntos).

En cuanto al **tipo de contrato**, la desigualdad también se ha reducido, aunque persiste: los **contratos temporales** en el caso de las mujeres representan un porcentaje **4,5 puntos superior** al de los hombres, mientras que en **2019** la diferencia era de **5,4 puntos**.

Estos datos reflejan una mejora gradual pero insuficiente en la reducción de las desigualdades de género en la calidad del empleo. Aunque la brecha se ha estrechado en términos de temporalidad y parcialidad, las mujeres **siguen concentradas en modalidades contractuales más precarias**, lo que repercute directamente en su autonomía económica, estabilidad profesional y acceso a derechos laborales y sociales.

La persistencia de estas brechas puede vincularse a varios factores estructurales e interrelacionados. En primer lugar, la **mayor presencia de mujeres en sectores altamente feminizados** (como los cuidados, los servicios personales, la hostelería o el comercio minorista), donde predominan las jornadas parciales, los contratos temporales y las condiciones salariales más bajas, limita de forma estructural su acceso a empleos estables y de calidad (véase Bloque III de este diagnóstico). Estos sectores, además, suelen estar menos valorados social y económicamente, a pesar de su relevancia para el sostenimiento de la vida, lo que contribuye a perpetuar la infravaloración de los trabajos feminizados. En segundo lugar, la **distribución desigual de las responsabilidades domésticas y de cuidados** continúa siendo un factor determinante. Las mujeres siguen asumiendo una mayor carga de trabajo no remunerado, lo que reduce su disponibilidad para empleos a jornada completa o con horarios rígidos, y las conduce con mayor frecuencia a optar por contratos a tiempo parcial o por trayectorias laborales interrumpidas (véase Bloque V de este diagnóstico). Por último, las **políticas públicas y empresariales de conciliación y corresponsabilidad** siguen siendo insuficientes o desigualmente aplicadas. Aunque se han producido avances normativos, como la ampliación de los permisos de paternidad o el impulso de planes de igualdad, la corresponsabilidad real entre mujeres y hombres sigue sin consolidarse.[2]

[2] Gorjón, L., y de la Rica, S. (2024). Trabajo a tiempo parcial: Precariedad laboral y brechas de género. ISEAK. Disponible en: https://iseak.eu/wp-content/uploads/2024/02/trabajo-a-tiempo-parcial-precariedad-laboral-y-brechas-de-genero-2024-02-20-trabajo-a-tiempo-parcial-precariedad-laboral-y-brechas-de-genero.pdf

Los hombres continúan desempeñando con mayor frecuencia jornadas laborales asociadas a complementos salariales, en mayor medida que las mujeres

POBLACIÓN OCUPADA POR TIPO DE JORNADA LABORAL, SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS EN LA CAE. Porcentaje. CAE. 2017, 2020 y 2024.

		2017		2020		2024	
Flexibilidad y horarios		**Mujeres (%)**	**Hombres (%)**	**Mujeres (%)**	**Hombres (%)**	**Mujeres (%)**	**Hombres (%)**
Jornada habitual	**Continuada**	56,90 %	49,20 %	59,10 %	52,60 %	64,37 %	58,63 %
	Partida (mañana y tarde)	33,30 %	41,50 %	28,90 %	35,80 %	22,83 %	29,03 %
	Mixta (continuada y partida)	9,70 %	9,40 %	12 %	11,60 %	12,80 %	12,34 %
Horario nocturno (*)		10,90 %	17,70 %	9,90 %	15,20 %	11,43 %	19,07 %
Trabajo en fin de semana	**Siempre**	18,80 %	9,90 %	17,90 %	10 %	16,03 %	8,77 %
	A veces	24,40 %	34,30 %	21,90 %	29,20 %	24,47 %	30,73 %
Trabajo a turnos		20,30 %	24,10 %	21,50 %	24,30 %	22,33 %	25,67 %

Fuente: Eustat. "Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal".

(*) Nota: Se considera horario nocturno cuando se realizan 3 o más horas de trabajo diario, o al menos una tercera parte de la jornada anual, entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Analizando algunas de las características de la jornada laboral que pueden tener una mayor influencia en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, se detectan ciertas diferencias entre las mujeres y los hombres. Un **54,37 % de las mujeres** ocupadas cuentan con una **jornada habitual continuada,** porcentaje que es 5,7 puntos superior al de los hombres, que se encuentran más frecuentemente en empleos de jornada partida. **Respecto al horario nocturno,** es notable la diferencia: **la proporción de hombres (19,07 %) resulta bastante superior al de las mujeres (11,43 %).**

Las diferencias se muestran también en el **trabajo en fin de semana**. En el que se realiza de forma permanente, el porcentaje de mujeres ocupadas llega casi a duplicar el porcentaje de hombres que trabajan siempre en fin de semana (16,03 % frente a 8,77 %), mientras que, en el ocasional, la proporción de hombres es superior (30,73 % frente a 24,47 %) – diferencias que se mantienen respecto a los datos de 2020. Casi **uno de cada cuatro hombres trabaja a turnos** (25,7 %), una proporción que en el caso de las mujeres es algo menor (22,3 %).

Es importante interpretar estos datos desde una mirada que permita comprender los **distintos componentes que integran la remuneración**. Los datos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial del INE[3] evidencian que, en Euskadi, la desigualdad entre mujeres y hombres no se distribuye de manera homogénea en todos los conceptos retributivos. En 2022, la brecha entre mujeres y hombres en el **salario base mensual** se sitúa en torno al **11,5 %**, mientras que la diferencia asciende hasta el **23,4 %** cuando se consideran los **complementos salariales y las retribuciones por horas extraordinarias**. Esta distancia confirma la mayor presencia – y ventaja económica – de los hombres en puestos de trabajo con condiciones no ordinarias, como nocturnidad, turnicidad, exposición al ruido o mayor riesgo de accidentes, lo que se refleja a posteriori en las retribuciones totales.[4]

[3] INE (2024). Encuesta de Estructura Salarial 2022. Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/Prensa/es/EES2022.htm

[4] Urquijo, Maider M.; Saizabal, Iñigo A.; Galilea, Iñigo G.; y Jaca Michelena, José Ignacio (2025). Magnitud e incidencia de la brecha de género en el mercado laboral vasco y su impacto económico pasado y potencial. Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, Dirección de Economía.

Los hombres cuentan con más horarios flexibles de salida, mientras el trabajo habitual en domicilio propio está equilibrado entre mujeres y hombres

POBLACIÓN OCUPADA POR TIPO DE HORARIO Y FLEXIBILIDAD, SEGÚN CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS EN LA CAE. Porcentaje. CAE. 2017, 2020 y 2024.

Flexibilidad y horarios		2017			2020			2024		
		Mujeres (%)	Hombres (%)	Dif. H-M	Mujeres (%)	Hombres (%)	Dif. H-M	Mujeres (%)	Hombres (%)	Dif. H-M
Horario flexible de salida		31,40 %	37,60 %	6,20 %	29,30 %	35,60 %	6,30 %	51,00 %	60,40 %	9,40 %
Prolongación de la jornada	Casi nunca	62,80 %	58,80 %	-4,00 %	57,60 %	58,70 %	1,10 %	66,80 %	64,40 %	-2,40 %
	Algunas veces	17,90 %	17,40 %	-0,50 %	18 %	18,80 %	0,80 %	15,30 %	15,70 %	0,40 %
	Casi siempre	19,30 %	23,80 %	4,50 %	24,40 %	22,50 %	-1,90 %	18,00 %	19,90 %	1,90 %
Trabajo en domicilio	Al menos la mitad de los días	6,40 %	4,70 %	-1,70 %	11,70 %	10,00 %	-1,70 %	7,60 %	7,30 %	-0,30 %
	Ocasionalmente	8,60 %	8,10 %	-0,50 %	7 %	7,50 %	0,50 %	8,80 %	10,40 %	1,60 %
	Ningún día	85,00 %	87,20 %	2,20 %	81,30 %	82,50 %	1,20 %	83,60 %	82,30 %	-1,30 %

Fuente: Eustat. "Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal".

En 2024, se mantiene la diferencia entre las mujeres y los hombres en cuanto a la **flexibilidad de los horarios de salida**: el 60,4 % de los hombres cuentan con horarios flexibles, frente al 51 % de las mujeres.

En cuanto a la frecuencia de prolongación de la jornada laboral, los datos de 2024 muestran una reducción general respecto a 2020, tanto en mujeres como en hombres. El 66,8 % de las mujeres y el 64,4 % de los hombres afirman que casi nunca ven incrementada su jornada laboral.

El **trabajo habitual en el propio domicilio es, por otra parte, muy similar entre las mujeres**: el 7,6 % trabaja desde casa al menos la mitad de los días, frente al 7,3 % de los hombres. En cambio, el 8,8 % de las mujeres teletrabaja de forma ocasional, frente al 10,4 % de los hombres.

Las mujeres encuentran una mayor dificultad que los hombres para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

POBLACIÓN OCUPADA DE LA CAE POR GRADO DE DIFICULTAD PARA COMPAGINAR ASPECTOS DE CONCILIACIÓN SEGÚN SEXO. Media. CAE. 2017, 2020 y 2024.

	2017			2020			2024		
Aspecto de conciliación	**Valoración Total (1-10)**	**Valoración Mujeres (1-10)**	**Valoración Hombres (1-10)**	**Valoración Total (1-10)**	**Valoración Mujeres (1-10)**	**Valoración Hombres (1-10)**	**Valoración Total (1-10)**	**Valoración Mujeres (1-10)**	**Valoración Hombres (1-10)**
Con cuidado de hijos/as menores	4,4	4,2	4,5	4,2	4,2	4,3	4,3	4,4	4,1
Con cuidado de personas dependientes	4,7	4,6	4,8	4	4,4	3,7	5,0	5,4	4,6
Con tareas del hogar	3,7	3,6	3,7	3,4	3,5	3,4	3,4	3,6	3,3
Con gestiones burocráticas	3,9	4	3,9	3,9	4	3,7	3,4	3,6	3,2
Con actividades personales	4,1	4,1	4,1	4	4,1	3,9	4,1	4,3	3,9
Globalmente	3,9	3,9	3,9	3,8	3,8	3,7	3,7	3,9	3,5

Fuente: Eustat. "Encuesta sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal". *Nota: Las valoraciones se realizan en una escala de 0 a 10, siendo 10 la dificultad máxima.*

En general, **las mujeres muestran más dificultad de compaginar la vida laboral, familiar y personal en todos los aspectos.** El **cuidado de personas dependientes** se sitúa como la actividad más difícil de compatibilizar con el trabajo remunerado, tanto para las mujeres como para los hombres, aunque con una diferencia en la intensidad de dificultad percibida: la valoración media de dificultad alcanza los 5,4 puntos en el caso de las mujeres y 4,6 puntos en el de los hombres.

En segundo lugar, el **cuidado de menores** también se percibe como una tarea compleja de compatibilizar, con una valoración media de dificultad de 4,4 puntos entre las mujeres y de 4,1 puntos en el de los hombres.

Por otro lado, las mujeres manifiestan mayores dificultades para compaginar las actividades personales con el trabajo remunerado (4,3 puntos de valoración media frente a 3,9 puntos en el caso de los hombres). También encuentran más complicado conciliar las tareas del hogar con el empleo, 3,6 puntos frente a 3,3 puntos en el caso de los hombres. A nivel global, el foco de mayor dificultad se sitúa en el **área de cuidados, tanto de menores como de personas dependientes**.

Las mujeres dedican, como promedio, tres cuartos de hora más a las labores domésticas por jornada y una hora menos al trabajo y a la formación que los hombres

TIEMPO PROMEDIO POR PERSONA DE LA CAE SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD Y SEXO EN EL PERIODO DE UN DÍA. Horas promedio (horas: minutos). CAE. 2020 y 2024.

Tipo de actividad	2020				2024				Dif. Desde 2020	
	Total (hh.mm)	Mujeres (hh.mm)	Hombres (hh.mm)	Dif. H-M	Total (hh.mm)	Mujeres (hh.mm)	Hombres (hh.mm)	Dif. H-M	Mujeres (hh.mm)	Hombres (hh.mm)
Cuidados personales	12:17	12:23	12:09	- 0:14	12:05	12:24	12:06	-0:18	0:01	-0:03
Trabajo y formación	7:05	6:33	7:35	1:02	6:56	6:27	7:24	1:03	-0:06	-0:11
Trabajos domésticos	2:35	3:06	1:55	- 1:11	2:26	2:46	2:02	-0:44	-0:20	0:07
Cuidado a personas del hogar	2:25	2:41	2:03	- 0:38	1:55	2:04	1:41	-0:23	-0:23	-0:23
Vida social	1:51	1:46	1:57	0:11	1:33	1:28	1:38	0:10	-0:08	-0:19
Ocio activo y deportes	2:29	2:13	2:43	0:30	2:09	1:56	2:21	0:25	-0:17	-0:22
Ocio pasivo	2:59	2:54	3:05	0:11	2:51	2:50	2:53	0:03	-0:04	-0:12
Trayectos	1:10	1:08	1:12	0:04	1:12	1:10	1:13	0:03	0:02	0:01

Fuente: Eustat. “Encuesta de presupuestos de tiempo”.

En lo que respecta a los hábitos sociales y a la vida cotidiana, se reflejan **diferencias significativas en el uso del tiempo a lo largo de una jornada por parte de los hombres y de las mujeres.**

Las mayores diferencias se detectan en las labores domésticas y en el trabajo y la formación: **las mujeres dedican, como promedio, 44 minutos más a las labores domésticas por jornada y una 1:03 menos al trabajo y a la formación que los hombres**.

El tiempo promedio dedicado por las mujeres a los **trabajos domésticos** en el periodo de un día (tiempo social) se ha reducido en 20 minutos desde 2020, mientras que el tiempo dedicado por los hombres ha aumentado en 7 minutos. La diferencia del tiempo que dedican a este trabajo no remunerado hombres y mujeres también se ha reducido en 27 minutos en dicho periodo, si bien ellas siguen dedicando una cantidad de tiempo mucho más elevada.

Además, las mujeres dedican de media 23 minutos más a los **cuidados a personas en el hogar** y 18 minutos más a los **cuidados personales**, mientras que los hombres dedican 25 minutos más al **ocio activo y a los deportes**, y 10 minutos más a **vida social**. Respecto a 2020, el tiempo dedicado a los cuidados a personas en el hogar se ha reducido ligeramente, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres.

Si bien las diferencias observadas no parecen tan significativas, su interpretación requiere cautela. La autopercepción tanto sobre las dificultades en conciliar vida laboral y personal como sobre el empleo del tiempo puede estar **mediada por los propios sesgos de género y por los roles socialmente atribuidos** a mujeres y hombres. En contextos donde el cuidado y la gestión de la vida doméstica se consideran responsabilidades femeninas, muchas mujeres tienden a asumir como “naturales” o inevitables las cargas adicionales que soportan, lo que podría infraestimar la magnitud real del esfuerzo que implica la conciliación. Del mismo modo, los hombres podrían subestimar las dificultades que experimentan en este ámbito, bien porque participan en menor medida en las tareas de cuidado, o bien porque los modelos tradicionales de masculinidad siguen desincentivando la expresión de malestar o de conflicto entre la vida laboral y personal.

En este sentido, las diferencias en la percepción de las dificultades para conciliar no deben entenderse únicamente como una cuestión de valoración subjetiva, sino como un **reflejo de las estructuras de género que organizan el tiempo, el trabajo y las responsabilidades en la sociedad**.

La persistente brecha puede explicarse, en parte, por una causa subyacente vinculada a la maternidad y a las responsabilidades de cuidado

TASA DE ACTIVIDAD DE LA POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS DE LA C.A. DE EUSKADI, SEGÚN NÚMERO DE HIJOS E HIJAS A SU CARGO Y SEXO (%). CAE. 2020-2024.

	Número de hijas/os	Año 2020	Año 2021	Año 2022	Año 2023	Año 2024
Ambos sexos (%)	**Total**	55,8	56,2	56,5	56,2	56,5
	Sin hijas/os	46,0	46,4	46,4	46,1	46,9
	1 hija/o	57,4	59,0	60,3	59,4	59,0
	2 o más hijas/os	82,8	82,6	83,3	83,2	83,4
Mujeres (%)	**Total**	51,3	51,9	52,1	52,0	52,3
	Sin hijas/os	41,0	41,7	41,6	41,3	41,7
	1 hija/o	54,5	55,7	57,1	56,7	56,8
	2 o más hijas/os	77,0	76,9	77,2	77,8	78,8
Hombres (%)	**Total**	60,5	60,9	61,3	60,9	61,1
	Sin hijas/os	51,0	51,1	51,3	51,0	52,2
	1 hija/o	61,0	63,2	64,5	62,8	61,9
	2 o más hijas/os	89,1	88,9	90,0	89,1	88,5

Fuente: Eustat.

A mayor número de hijas e hijos, **mayor es la tasa de actividad** en ambos sexos. En todos los años y categorías, la tasa de actividad de los hombres es **más alta que la de las mujeres**. En 2024, la diferencia global es de casi **9 puntos** (61,1% en hombres frente a 52,3 % en mujeres).

Tener hijas/os incrementa la tasa de actividad de las mujeres, pero siempre en niveles más bajos que los hombres en la misma situación. En 2024, con **2 o más hijos/as, las mujeres alcanzan el 78,8 % (frente al 8,5 % en hombres)**. En cambio, la paternidad no supone un freno; la tasa de actividad se sitúa siempre por encima de la de las mujeres y **la brecha aumenta según el número de hijos/as** (5,1 puntos con 1 hija/o y 9,7 puntos con 2 o más hijas/os).

Como destaca el estudio recientemente realizado por la Dirección de Economía del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco[5], en el año posterior al nacimiento del primer hijo, los ingresos anuales de las madres se reducen en torno a un 11 %, mientras que los de los hombres permanecen inalterados. Además, la brecha entre mujeres y hombres se amplía con el paso del tiempo, alcanzando, diez años después del nacimiento, una penalización de los ingresos por hijos de aproximadamente el 28 %, debida principalmente a la reducción de días trabajados y al aumento de contratos a tiempo parcial o temporales.

Estos datos reflejan con claridad cómo **la maternidad continúa representando un factor determinante en las trayectorias laborales de las mujeres**, mientras que **la paternidad no genera un efecto equivalente en los hombres**. Aunque la presencia de hijas e hijos se asocia con un aumento de la tasa de actividad en ambos sexos, las mujeres siguen participando en el mercado laboral en menor medida, y la brecha se amplía conforme aumenta el número de descendientes. Este patrón confirma la persistencia del denominado **"penalti por maternidad"** frente al **"premio por paternidad"**, ampliamente documentado en la literatura sobre desigualdad laboral de género.[6]

El hecho de que los hombres mantengan tasas de actividad elevadas e incluso crecientes con la paternidad muestra que la llegada de hijas e hijos no altera sustancialmente sus condiciones de participación en el empleo. Por el contrario, las mujeres enfrentan **mayores dificultades para sostener su empleo o acceder a uno nuevo**, debido a la **sobrecarga de responsabilidades de cuidado** y a la **insuficiencia de medidas de corresponsabilidad y servicios públicos de atención** que permitan una conciliación real. Este fenómeno no solo responde a decisiones individuales, sino a un modelo social y laboral que continúa organizando el trabajo remunerado y el cuidado sobre la base de un reparto desigual de responsabilidades.

[5] Urquijo, Maider M.; Saizabal, Iñigo A.; Galilea, Iñigo G.; y Jaca Michelena, José Ignacio (2025). Magnitud e incidencia de la brecha de género en el mercado laboral vasco y su impacto económico pasado y potencial. Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, Dirección de Economía.

[6] Jiménez-García , J. R., & Cascales Mira, M. (2025). El penalti a la maternidad en España: Desentrañando la brecha salarial de género en el mercado de trabajo. *Papers. Revista De Sociologia*, *110*(3), e3401. https://doi.org/10.5565/rev/papers.3401

DEL PUNTO DE PARTIDA A LA ACTUALIDAD: PRINCIPALES DATOS Y EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL EN LA CAE

BLOQUE I. BRECHA SALARIAL ECONÓMICA

- ✓ **GANANCIA MEDIA ANUAL Y POR HORA:** En 2023 , la brecha salarial en la CAE es del 12,8% en la ganancia media anual (4.561,61 €) y de un 3,6 % en la ganancia por hora normal de trabajo. Entre 2019 y 2023, la brecha anual se ha reducido notablemente (-6,7 puntos), así como la brecha por hora normal de trabajo (-5,9 puntos). Cabe destacar que, aunque ambos indicadores ya mostraban avances en el periodo 2016-2019, estos eran moderados, mientras que el **progreso se ha acelerado significativamente a partir de 2019, coincidiendo con la implementación de la Estrategia**.
- ✓ **COMPARATIVA EUROPA-ESPAÑA-EUSKADI:** Euskadi presenta una brecha salarial por hora normal de trabajo significativamente inferior a las medias europea y estatal. Mientras que los avances en Europa y en el conjunto de España han sido más moderados (-2,1 y -2,7 puntos porcentuales, respectivamente, entre 2019-2023) en Euskadi la disminución ha alcanzado los 5,9 puntos, evidenciando un progreso más acelerado.
- ✓ **EVOLUCIÓN SECTORIAL:** Los avances más notables se registran en servicios: -11,3 puntos en la brecha anual entre 2019-2023 (frente a 1 punto entre 2016-2019). En la ganancia por hora, la mejora también se acelera (-8 puntos entre 2019-2023, frente a -2,4 puntos entre 2016-2019). El sector industrial muestra igualmente una reducción sostenida de la brecha, tanto anual como por hora, aunque con una evolución más estable entre ambos periodos.
- ✓ **POR NIVEL DE OCUPACIÓN:** La brecha anual desciende en todos los grupos, pero sigue siendo muy elevada en ocupaciones de baja cualificación (40,7%). En las ocupaciones medias y altas, la reducción desde 2016 ha sido más intensa (-9 y -10,2 puntos). En la ganancia por hora, la tendencia es similar: mejora en los grupos medios y altos y aumenta en los de menor cualificación.
- ✓ **POR TIPO DE CONTRATO:** La brecha (anual y por hora) disminuye desde 2016 tanto en la contratación indefinida como en la temporal. Aun así, persiste una brecha importante en la primera, mientras que en los contratos temporales las mujeres superan a los hombres en ganancia media y por hora (tendencia estable desde 2019).
- ✓ **POR EDAD:** La mayor brecha anual se da, por primera vez, en el grupo de menos de 25 años (24,5 %), con un aumento de 4,1 puntos desde 2018. Le siguen los tramos de 45-54 y 55 años o más.
- ✓ **IMPACTO EN LAS PENSIONES:** Aunque aumenta el número de mujeres con pensiones de jubilación, su presencia sigue siendo mucho menor: 83 % de los hombres pensionistas frente a 52 % de las mujeres (230.455 y 159.501 personas, respectivamente).

BLOQUE II. FORMACIÓN Y ELECCIÓN PROFESIONAL

- ✓ **FORMACIÓN CONTINUA Y PERMANENTE:** El 21 % de las mujeres de 25 a 64 años de la CAE participa en actividades de educación o formación permanente, una tasa 5,6 puntos superior a la de los hombres. Aunque la participación crece en ambos sexos, la brecha en favor de las mujeres se amplía, reflejando una mayor implicación femenina en la recualificación profesional y la mejora de la empleabilidad.
- ✓ **SEGREGACIÓN ESTRUCTURAL POR ÁREAS:** Pese a estos avances, la segregación formativa por sexo se mantiene: los hombres predominan en formaciones técnicas, industriales y tecnológicas, mientras que las mujeres se concentran en ámbitos humanísticos, sociales y de servicios.
- ✓ **FORMACIÓN PROFESIONAL (GRADO MEDIO Y SUPERIOR):** En el curso 2023/2024, las mujeres representan el 36% del alumnado en FP de Grado Medio (un incremento de 1,4 puntos desde 2019/2020) y el 36,6 % en FP de Grado Superior (0,3 puntos más con relación a 2019/2020). Los hombres predominan en las ramas técnicas, industriales y de mantenimiento, y las mujeres en las humanísticas, sociales y de servicios. Solo se observa equilibrio en Química y Comercio y Marketing. Destacan los niveles mínimos de participación femenina en Electricidad y Electrónica, Transporte y Mantenimiento de Vehículos, Energía y Agua, Instalación y Mantenimiento y Marítimo-Pesquera, donde las mujeres no superan el 10% del alumnado (en varios casos, menos del 5%).
- ✓ **EDUCACIÓN UNIVERSITARIA:** La presencia femenina continúa siendo mayoritaria en la universidad, con un 54,3% del alumnado total en 2023/2024. Las Ciencias Sociales y Jurídicas concentran la mitad de las matriculaciones totales (entre mujeres y hombres) y el 58,9% de mujeres, seguidas por Ciencias de la Salud (75,6 % de mujeres) y Artes y Humanidades (64,5 % de mujeres). Ingeniería y Arquitectura siguen siendo áreas masculinizadas (69,7 % de hombres).
- ✓ **SEGREGACIÓN EN TITULACIONES ESPECÍFICAS:** Los estudios más masculinizados siguen siendo los de Ingeniería y tecnología (Automoción, Marina, Mecatrónica, Diseño y Desarrollo de Videojuegos, con menos del 10 % de mujeres). En contraste, las titulaciones con mayor presencia femenina son Pedagogía (90 %), Educación Infantil, Enfermería y Traducción e Interpretación (más del 80 %). Esta persistente división formativa continúa siendo uno de los principales factores estructurales que explican las desigualdades laborales y salariales posteriores.
- ✓ **FACTORES CONDICIONANTES:** Factores como los estereotipos de género desde la infancia, la falta de referentes femeninos visibles, la orientación formativa sesgada y los entornos laborales percibidos como masculinizados contribuyen a mantener la infrarrepresentación femenina en las disciplinas STEAM, limitando tanto la igualdad de oportunidades como la diversidad e innovación en el mercado laboral.

BLOQUE III. PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO Y SEGREGACIÓN SECTORIAL

- ✓ **TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y PARO:** En 2024, la tasa de actividad femenina en la CAE alcanza el 52,3 %, frente al 61,1 % de los hombres, una diferencia de 8,8 puntos (solo -1,4 puntos respecto a 2016). La tasa de ocupación también mejora levemente (48,2 % entre mujeres frente a 56,7 % entre hombres), pero la brecha se mantiene en 8,5 puntos. La tasa de paro femenina desciende más de 6 puntos desde 2016, al igual que la masculina, reflejando una mejora general del empleo, pero sin eliminar las desigualdades de género (sigue siendo ligeramente superior: 0,7 puntos más que la de los hombres).

- ✓ **DISTRIBUCIÓN SECTORIAL DEL EMPLEO:** Los sectores de construcción, industria y primario continúan fuertemente masculinizados, mientras que en el sector servicios las mujeres representan el 57,3 %, concentrando el 90 % del empleo femenino. En 2024, las mujeres representan solo el 8,2 % del empleo industrial (39.231 mujeres frente a 141.275 hombres) y el 11,9 % en la construcción (6.468 mujeres frente a 47.827 hombres). En el sector primario, su presencia es residual (1.828 mujeres, 0,4 % del total femenino ocupado).

- ✓ **EVOLUCIÓN RECIENTE EN LOS SECTORES (2019-2024):** En comparación con 2019, se observa una ligera reducción de la presencia femenina en los sectores primario y de servicios, y un aumento mínimo en industria (+0,7 puntos porcentuales) y construcción (+0,4 puntos porcentuales), lo que evidencia una escasa variación estructural en la segregación sectorial del empleo.

- ✓ **SEGMENTACIÓN Y JERARQUIZACIÓN DEL EMPLEO POR SECTORES:** Los datos disponibles demuestran una segmentación horizontal del empleo por sectores. No obstante, para comprender las desigualdades de manera estructural, es necesario analizar también la división vertical del trabajo dentro de cada sector. En todos los ámbitos, tanto masculinizados como feminizados, persiste una asignación desigual de funciones, responsabilidades y niveles de reconocimiento, lo que se traduce en brechas salariales, menor estabilidad y limitadas oportunidades de promoción para las mujeres, reforzando una jerarquización de género en el mercado laboral.

BLOQUE IV. CONDICIONES LABORALES Y ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

- ✓ **BRECHA EN LOS CONTRATOS INDEFINIDOS:** Las mujeres siguen infrarrepresentadas entre los contratos indefinidos (80,6 % frente a 85,1 entre los hombres). Respecto a 2019, el avance en esta diferencia ha sido ligero (una reducción de tan solo 0,9 puntos).
- ✓ **TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD:** Las mujeres mantienen tasas más altas de empleo temporal y a tiempo parcial. En 2023, el 21,1 % de las mujeres trabaja a tiempo parcial (14,5 puntos más que los hombres) y los contratos temporales femeninos superan en 4,5 puntos los masculinos. Aunque ambas brechas se reducen respecto a 2019, la mejora sigue siendo limitada.
- ✓ **ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL:** Más del 50 % de las mujeres tiene jornada continuada (5,7 puntos más que los hombres), mientras los hombres predominan en jornadas partidas. En el trabajo en fin de semana, las mujeres duplican a los hombres en modalidad permanente (16 % frente a 8,8 %), aunque los hombres son más en trabajo nocturno (19,1 % frente a 11,4 % de mujeres). Casi uno de cada cuatro hombres (25,7 %) trabaja a turnos, frente al 22,3 % de las mujeres. Estas tendencias no han mostrado alteraciones significativas en los últimos periodos.
- ✓ **RETRIBUCIÓN Y CONDICIONES ESPECIALES:** La desigualdad salarial no se limita al salario base: en 2022, la brecha entre mujeres y hombres en complementos salariales y horas extraordinarias alcanzó el 23,4 %, frente al 11,5 % en el salario base mensual, lo que evidencia, por un lado, la mayor presencia masculina en empleos con condiciones no ordinarias (nocturnidad, turnicidad, riesgo, etc.) u otros tipos de complementos salariales asociados a mejores condiciones e incentivos económicos.
- ✓ **FLEXIBILIDAD Y TELETRABAJO:** En 2024, el 60,4 % de los hombres dispone de horarios de salida flexibles, frente al 51 % de las mujeres. El 66,8 % de las mujeres y el 64,4 % de los hombres declaran que rara vez prolongan su jornada laboral. El teletrabajo habitual muestra equilibrio (7,6 % de mujeres y 7,3 % de hombres trabajan desde casa al menos la mitad del tiempo), mientras que el teletrabajo ocasional es algo más frecuente entre los hombres (10,4 % frente a 8,8 % de mujeres).
- ✓ **FACTORES ESTRUCTURALES DE DESIGUALDAD:** La mayor exposición de las mujeres a contratos temporales y a la parcialidad y a menor flexibilidad refleja no solo diferencias en las oportunidades laborales, sino también la persistencia de un modelo de empleo fuertemente segmentado por género, en el que las mujeres asumen mayor inestabilidad y menor margen de autonomía en la organización del tiempo de trabajo. Además, la brecha en los complementos salariales confirma que la valoración económica del empleo masculino sigue asociada a condiciones de trabajo más exigentes o de mayor reconocimiento, mientras que los sectores feminizados continúan vinculados a peores incentivos, reproduciendo así las bases estructurales de la brecha salarial.

BLOQUE V. CONCILIACIÓN, CORRESPONSABILIDAD Y CUIDADOS

- ✓ **DIFICULTADES PARA CONCILIAR:** Las mujeres muestran mayores dificultades que los hombres para compatibilizar la vida laboral, familiar y personal. El cuidado de personas dependientes es la actividad más difícil de conciliar (valoración media de dificultad de 0-10: 5,4 mujeres / 4,6 hombres), seguida del cuidado de menores (4,4 / 4,1). También encuentran más obstáculos para compaginar tareas domésticas y actividades personales con el empleo, confirmando que el ámbito de los cuidados sigue siendo el principal foco de desigualdad en la conciliación.

- ✓ **USO DEL TIEMPO Y REPARTO DESIGUAL:** Entre 2020-2024 se ha reducido la diferencia entre el tiempo que mujeres y hombres dedican al trabajo doméstico y al cuidado de personas en el hogar. En el caso del trabajo doméstico, la brecha ha pasado de 1h11min en 2020 a 44min en 2024; y en el cuidado de personas en el hogar, de 38min a 23min. No obstante, las mujeres siguen dedicando 44 minutos más al día a las labores domésticas y 23min más a los cuidados de personas en el hogar. Por otro lado, los hombres dedican más tiempo al trabajo y la formación, así como al ocio y la vida social, evidenciando una distribución desigual del tiempo y de las responsabilidades no remuneradas.

- ✓ **PERCEPCIÓN Y ROLES DE GÉNERO:** Las diferencias en la percepción de las dificultades para conciliar no reflejan únicamente valoraciones individuales, sino estructuras de género arraigadas. Las mujeres tienden a naturalizar la sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado, mientras que los hombres suelen subestimar las dificultades de conciliación, influidos por modelos tradicionales de masculinidad que desincentivan su implicación o la expresión de malestar. Así, aunque los datos muestren una reducción de la brecha en el tiempo dedicado por mujeres y hombres al trabajo doméstico y al cuidado de personas en el hogar, la interpretación de estos datos requiere cautela: la disminución de la brecha no implica necesariamente un reparto equilibrado ni una corresponsabilidad efectiva. Más bien, puede reflejar ajustes coyunturales o percepciones sesgadas del tiempo dedicado, sin que ello suponga una transformación sustantiva en la distribución real de las cargas y responsabilidades cotidianas.
- ✓ **EFECTO DE LA MATERNIDAD EN LA BRECHA:** La maternidad sigue siendo un factor determinante en las trayectorias laborales femeninas. En 2024, la tasa de actividad de las mujeres (52,3 %) es inferior a la de los hombres (61,1 %), y la brecha se amplía con el número de hijas e hijos (+5,1 puntos con uno, 9,7 puntos con dos o más). En cambio, la paternidad no reduce la actividad masculina. Además, en el año posterior al nacimiento del primer hijo, los ingresos de las madres caen un 11 %, mientras que los de los padres permanecen estables. Diez años después, la penalización salarial femenina puede llegar a alcanzar el 28 %, sobre todo debido a la reducción de días trabajados y al aumento del empleo parcial o temporal. Estos patrones reflejan un modelo laboral que sigue organizando el trabajo y el cuidado sobre una base desigual de responsabilidades y confirma la existencia del “penalti por maternidad” frente al “premio por paternidad”, aún persistente en el mercado laboral.

2. HACIA 2030: TENDENCIAS, RETOS Y OPORTUNIDADES PARA REDUCIR LA BRECHA SALARIAL EN LA CAE

El análisis de tendencias sociales, económicas y laborales permite identificar los principales retos que deberán guiar las políticas y estrategias para reducir la brecha salarial en los próximos años.

ENVEJECIMIENTO Y REORGANIZACIÓN DE LOS CUIDADOS

Reto: evitar que el aumento de la demanda de cuidados refuerce la feminización y precarización del sector.

Oportunidad: profesionalizar y valorizar el cuidado como sector estratégico, expandiendo el sistema público y fomentando la corresponsabilidad social e institucional.

TRANSICIÓN TECNOLÓGICA Y ECOLÓGICA

Reto: corregir la brecha digital y la baja participación de las mujeres en STEAM y en los nuevos empleos en los ámbitos tecnológicos y ambientales.

Oportunidad: integrar la igualdad en las políticas de digitalización y transición ecológica, impulsando la formación STEAM, el liderazgo femenino y el aprendizaje permanente, con particular atención a estos ámbitos.

TRANSFORMACIONES DEL EMPLEO Y NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Reto: garantizar que la flexibilidad laboral, el teletrabajo y la automatización no amplíen las desigualdades de género.

Oportunidad: desarrollar modelos de trabajo híbridos y corresponsables, con horarios adaptables, derecho a la desconexión y enfoque de bienestar y sostenibilidad de la vida.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Reto: eliminar la infravaloración del trabajo femenino y hacer efectiva la igualdad salarial por trabajo de igual valor.

Oportunidad: reforzar la transparencia retributiva y la evaluación de puestos con perspectiva de género, integrando la igualdad en la cultura y la gestión empresarial.

EDUCACIÓN Y CAMBIO CULTURAL

Reto: superar los estereotipos que orientan a mujeres y hombres hacia trayectorias formativas y profesionales desiguales.

Oportunidad: promover una educación libre de sesgos desde la infancia, fortalecer la orientación vocacional igualitaria y visibilizar referentes femeninos en los ámbitos masculinizados.

CORRESPONSABILIDAD SOCIAL Y ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO

Reto: romper con la desigual distribución del tiempo de trabajo remunerado y no remunerado.

Oportunidad: impulsar medidas de conciliación corresponsable (permisos parentales igualitarios, servicios de cuidado, horarios racionales) y promover un cambio cultural social y organizacional hacia la corresponsabilidad.

El horizonte 2026-2030 se presenta marcado por transformaciones demográficas, económicas, tecnológicas y culturales que influirán directamente en la igualdad salarial entre mujeres y hombres. Estas tendencias, si se abordan con una acción pública decidida, pueden convertirse en palancas para la equidad, la sostenibilidad y la justicia económica.

El **envejecimiento de la población** constituye una de las dinámicas más determinantes. La creciente demanda de cuidados de larga duración generará nuevas oportunidades de empleo, pero también un riesgo de intensificación del trabajo de cuidados no remunerado y del trabajo de cuidados remunerado precarizado, que continúa recayendo mayoritariamente en las mujeres. En este contexto, profesionalizar y revalorizar los cuidados será prioritario. Las políticas públicas deben avanzar hacia un sistema de corresponsabilidad social que refuerce la provisión pública, garantice condiciones laborales dignas y promueva la participación activa de los hombres en el cuidado. La negociación colectiva puede jugar un papel clave en esta transición, incorporando medidas de apoyo familiar y de conciliación corresponsable.

La **transformación digital y tecnológica** representa otra dimensión crítica. En la actualidad, el 90% de los empleos requiere competencias digitales básicas, pero las mujeres siguen infrarrepresentadas entre el alumnado y personal en TIC. La transición digital debe ser también una transición igualitaria. Para ello, se requiere una estrategia integral que promueva la presencia de mujeres en STEAM, que fortalezca la educación tecnológica desde edades tempranas, y que incentive la inversión pública y privada en formación digital y aprendizaje permanente. Esta transformación también demanda políticas activas que garanticen el acceso de las mujeres a los empleos digitales de mayor calidad, así como que eviten que la automatización y la inteligencia artificial reproduzcan sesgos de género.

El empleo atraviesa un proceso de profunda transformación que plantea nuevas realidades y nuevos retos en la organización del trabajo, la distribución del tiempo y la conciliación entre vida laboral y personal. En este contexto, la flexibilización laboral y el teletrabajo se consolidan como herramientas clave para avanzar hacia modelos más equilibrados, siempre que se gestionen con una clara perspectiva de género. Su desarrollo debe ir acompañado de una regulación que prevenga el aislamiento profesional de las mujeres, así como la reproducción de desigualdades en el reparto de las tareas domésticas y de cuidado en su sentido más amplio.

La **cultura organizacional** sigue siendo un ámbito clave para avanzar en el cumplimiento del principio de igualdad retributiva y de oportunidades. Persisten desigualdades salariales incluso en trabajos de igual valor, especialmente en los sectores más feminizados. La consolidación y aplicación efectiva de los marcos normativos (Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, en coherencia con la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres de la CAE) resulta esencial para garantizar avances reales. Las instituciones deben reforzar la transparencia salarial, promover auditorías

retributivas con enfoque de género y asegurar que las medidas de igualdad se integran de manera sistemática en la negociación colectiva y en los convenios laborales. Junto con ello, unas políticas de inspección y seguimiento más sólidas también serán decisivas para cerrar la brecha residual.

Asimismo, la **educación y el cambio cultural** constituyen la base de cualquier avance estructural. Los estereotipos de género continúan orientando la elección de estudios y profesiones, perpetuando la segregación ocupacional y, con ella, la brecha salarial. Las políticas públicas deben apostar por una educación igualitaria y libre de sesgos, reforzando los programas STEAM dirigidos a niñas y jóvenes, la orientación vocacional sin estereotipos y la visibilización de referentes femeninos. Asimismo, será fundamental involucrar al conjunto de la sociedad en un cambio cultural que desasocie el género de la disponibilidad laboral y del rol cuidador.

Por fin, la **corresponsabilidad social y la organización del tiempo** se sitúan en el centro de los retos para avanzar hacia una igualdad real entre mujeres y hombres. Romper con la desigual distribución del tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado continúa siendo una condición indispensable para reducir la brecha entre mujeres y hombres en el empleo, en la promoción profesional y en los ingresos. A pesar de los avances normativos, las mujeres siguen asumiendo una parte desproporcionada del trabajo doméstico y de los cuidados, lo que limita su disponibilidad y continuidad laboral. En este contexto, La promoción de modelos laborales híbridos, flexibles y corresponsables, junto con la ampliación de los permisos parentales igualitarios, la escolarización universal en edades tempranas y la racionalización de los horarios, conforma uno de los pilares esenciales de las políticas públicas para los próximos años, orientadas a garantizar tanto la igualdad de oportunidades como la sostenibilidad de la vida. Estas medidas deben acompañarse de cambios culturales profundos que transformen las expectativas sociales y organizacionales sobre el uso del tiempo y la división del trabajo.