



Laura Gallo (Ikei), María Goti (EL CORREO), la vicelehendakari Idoia Mendia, la viceconsejera Elena Pérez Barredo, Lucía Gorjón (Iseak) y Ainhoa Osés (Iseak). IGNACIO PÉREZ

# La mitad de las mujeres que trabajan a tiempo parcial querrían hacerlo a jornada completa

El Gobierno vasco y EL CORREO organizan una jornada para analizar las causas de la brecha salarial de género

ANA BARANDIARAN



BILBAO. Las mujeres cobran en Euskadi un 16,7% menos que los hombres: 28.084 euros frente a 33.705. Es lo que se llama la brecha salarial de género, que volverá a ser objeto de debate hoy, Día Europeo de Igualdad Salarial. Para desentrañar los motivos de esta diferencia y diseñar medidas correctivas el Departamento de Empleo y Trabajo del Gobierno vasco ha encargado tres estudios que abordan esta materia: uno sobre la mayor incidencia de la contratación a tiempo parcial en el colectivo femenino, otro sobre las barreras para que las mujeres accedan a profesio-

nes técnicas y un tercero sobre los planes de igualdad registrados en el País Vasco.

Los tres informes fueron presentados ayer en una jornada organizada por el departamento encabezado por Idoia Mendia y EL CORREO. En el primero, referido a la parcialidad, la investigadora de Iseak Lucía Gorjón destacó que el 27% de las mujeres trabaja con esta modalidad en Euskadi, frente al 8% de los hombres, y en la mitad de los casos es de forma involuntaria, porque no encuentran un empleo a jornada completa. «Es otra cara de la precariedad laboral», alertó.

En el segundo, dedicado a la

escasa presencia de chicas en los estudios técnicos, la también investigadora de Iseak Ainhoa Osés aludió a «la mayor ansiedad que las matemáticas provocan en las mujeres», mientras que Laura Gallo, de la empresa Ikei, advirtió de la falta de compromisos claros en los planes de igualdad.

La vicelehendakari y consejera de Empleo y Trabajo destacó que la brecha salarial de género se ha reducido de forma notable desde el 22,6% que alcanzaba en 2018 hasta el 16,7% de 2021, último dato disponible en la estadística del INE. «Son seis puntos menos en tres años, un trecho nunca antes recorrido en tan poco

## LAS FRASES

**Idoia Mendia**  
Vicelehendakari

«La brecha se ha reducido seis puntos en tres años debido en gran medida a las políticas públicas»

**Elena Pérez Barredo**  
Viceconsejera de Trabajo

«La reforma laboral redujo la temporalidad y ahora toca regular los contratos a tiempo parcial»

espacio de tiempo», afirmó.

Reivindicó que este recorte se ha logrado, en gran medida, con las políticas de igualdad promovidas por los Gobiernos vasco y central. Citó el impacto positivo que ha tenido la subida del Salario Mínimo en un 54%, la obligación de informar con transparencia de los salarios de hombres y mujeres, la progresiva extensión de los planes de igualdad y los mecanismos para corregir la brecha de género en la reforma de las pensiones. Mendia y la viceconsejera de Trabajo, Elena Pérez Barredo, coincidieron en que ahora toca poner coto a la parcialidad no deseada.

## EN SU CONTEXTO

# 16,7%

es la brecha salarial de género que había en 2021, último dato oficial. La diferencia entre lo que cobran hombres y mujeres en Euskadi se ha recortado desde el 22,6% de 2018.

## Las causas

Una de las razones que explica la brecha de género es que las mujeres son las que cogen las reducciones de jornada y las más afectadas por los contratos a tiempo parcial. En el salario por hora la diferencia es solo del 3%

# 114.000

es el número de mujeres que trabajan a tiempo parcial en Euskadi, un 27% del total. La proporción de hombres con contratos de este tipo es solo del 8%.

## Involuntaria

La mitad de las mujeres que trabajan a tiempo parcial en Euskadi lo hacen porque no encuentran empleo a tiempo completo, mientras que un 22% alude a la necesidad de tener tiempo para los cuidados de hijos o mayores.



Lucía Gorjón Investigadora de Iseak

## «La parcialidad es otra cara de la precariedad»

La mayor incidencia de la contratación a tiempo parcial entre las mujeres es una de las principales causas de la brecha de género. El porcentaje de trabajadoras con este tipo de contratos llega al 27% en Euskadi frente al 8% de los hombres. Suman 114.000 personas en el primer caso y 33.000 en el segundo. El estudio elaborado por Lucía Gorjón, investigadora de Iseak, y la directora de la fundación, Sara de la Rica, se adentra en las razones de esta diferencia y en sus consecuencias.

Para empezar, el informe ad-

vierte de que la contratación a tiempo parcial, aunque en principio sea una medida de flexibilidad laboral, en el caso de Euskadi y del conjunto de España suele ser más una imposición de la empresa. «Te dicen que la oferta es por tantas horas; o lo tomas o lo dejas», explicó Gorjón, que aseguró que esta modalidad de contratación «provoca pobreza laboral y es otra cara más de la precariedad».

Por tanto, el trabajo a tiempo parcial es, en su mayoría, indeseado. Así, el 50% de las mujeres -57.000 del total de 114.000-



Lucía Gorjón, investigadora de Iseak. I. PÉREZ

aseguran que lo aceptan porque no encuentran ofertas a tiempo completo. Otro 22% alude como motivo a la necesidad de tener

o hijos, una preocupación que no tienen los hombres, que solo la esgrimen en un 6% de los casos.

La parcialidad, además, está más presente en sectores femi-

### LA CLAVE

REPARTO DESIGUAL

«Otro motivo para trabajar solo unas horas es tener tiempo para los cuidados, que recaen en ellas»

nizados como el trabajo doméstico, cuidados, limpieza... El informe señala que en Euskadi tiene porcentajes mayores que en el resto de España en ámbitos como la educación, la hostelería y las actividades artísticas y recreativas. Eso explicaría, al menos en parte, que el País Vasco sea la comunidad con más empleo a tiempo parcial. Gorjón instó a que se reforme la normativa sobre esta modalidad de contratación para restringir su uso tal como se hizo con la temporalidad.

Ainhoa Osés Investigadora de Iseak

## «La mayor ansiedad por las matemáticas es un freno»

La escasa presencia de mujeres en profesiones técnicas e industriales y su concentración en otros sectores como el de cuidados, sanidad o educación es otra de las causas de la brecha de género. La segregación es tal que «más de la mitad de los trabajadores debería de cambiar de ocupación para lograr una distribución equitativa de género», según el estudio de los investigadores de Iseak Ainhoa Osés, David Martínez de Lafuente y Sara de la Rica.

Estas diferencias derivan de la elección de estudios y de la menor inclinación de las chicas ha-

cia la formación en STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés), pese a su alta demanda y remuneración. El informe indaga sobre las causas y concluye que uno de los principales condicionantes es el rechazo hacia los números.

«La ansiedad por las matemáticas es el factor que más aleja a las personas de los estudios STEM y afecta a un 62% de las mujeres adolescentes frente a casi un 55% de los varones», explicó ayer Osés en la presentación del estudio. Estos temores hacen que ellas se



Ainhoa Osés, investigadora de Iseak. I. PÉREZ

orienten hacia las ramas de salud, educación, administración o humanidades. Hay otra conclusión llamativa, y es que «las mujeres con un mayor grado de au-

toconcepto y con gusto por la competición se alejan de los empleos más feminizados». Entre las recomendaciones que realiza la experta figura la de fomen-

### LA CLAVE

SEGREGACIÓN

«Las chicas se alejan de los estudios STEM y van a salud, educación o administración»

tar programas de tutorías individualizadas en matemáticas.

El estudio también analiza la opinión sobre las políticas públicas para abordar la brecha de género y detecta una gran polarización en Euskadi. Por ejemplo, más de la mitad de las mujeres apoya el establecimiento de cuotas mientras que entre un 20% y un 30% de los hombres se muestra expresamente en contra. La mayoría de ellos también se opone a que se den ayudas económicas para la contratación y formación del sexo minoritario.

Laura Gallo Gerente de proyectos en la empresa Ikei

## «Faltan compromisos en los planes de igualdad»

Una de las medidas estrella para combatir la brecha de género es la obligación impuesta a las empresas de elaborar planes de igualdad en los que se realiza un diagnóstico de la situación de la compañía desde la perspectiva de género y se establecen medidas para mejorarla. Desde hace dos años deben tenerlos todas las compañías de más de 50 empleados y también las que no llegan a esa cota pero así lo establece su convenio.

La empresa Ikei ha analizado los 865 planes de igualdad registrados por las autoridades laborales de Euskadi, de los que 727

están actualmente en vigor (121 en Álava, 311 en Bizkaia, 230 en Gipuzkoa y 65 a nivel País Vasco). La gerente de proyectos en la empresa, Laura Gallo, expuso su valoración de los mismos.

La primera conclusión extraída es que hay una notable heterogeneidad. «Se observan niveles de compromiso distinto entre las empresas; hay muchos planes con enunciados genéricos y un número reducido cuyas medidas apuntan ya a compromisos claros y concretos, con medidas operativas y correctoras», señaló Gallo.

Las empresas que cuentan con planes más avanzados, explicó,



Laura Gallo, gerente de proyectos en Ikei. I. PÉREZ

«disponen de recursos concretos que garantizan el compromiso con la igualdad y tienen sistematizada la recogida de datos desagregados por sexo».

Estos planes más avanzados, plantean el diseño de un sistema de evaluación del desempeño objetivo y proponen introducir medidas para la reducción de la bre-

### LA CLAVE

INCUMPLIMIENTO

«Hay muchas empresas que no han registrado sus planes pese a estar obligadas a ello»

cha salarial. También recogen el compromiso de contratar mujeres para puestos infrarrepresentados. En materia de conciliación proponen fórmulas para avanzar en la corresponsabilidad de los hombres y fomentar las jornadas flexibles, el teletrabajo y el derecho a la desconexión digital.

Para concluir, Gallo llamó la atención sobre el hecho de que muchas empresas vascas no hayan presentado todavía su plan pese a estar obligadas a ello. «Hay que tener en cuenta que en Euskadi hay 1.700 compañías con más de 50 trabajadores», advirtió.