

Marzo 2021

Situación  
laboral  
de las  
mujeres  
en la  
ciudad  
de  
València



valènciactiva

## **1. Introducción**

## **2. Notas metodológicas**

## **3. Desempleo en las mujeres**

Evolución y distribución

Vulnerabilidad laboral

Evolución según nivel educativo

Tiempo en desempleo

## **4. Trabajo productivo, reproductivo y feminización de ocupaciones**

Evolución general del empleo entre las mujeres

Distribución de la contratación

Evolución entre la población vulnerable

Evolución según nivel de estudios

Feminización de las ocupaciones

Evolución de mujeres en Régimen Autónomo

Feminización de actividades económicas

*Techo de cristal*

## **5. Calidad del empleo entre las mujeres**

Evolución del tipo de contrato

Evolución del tipo de jornada

## Introducción

El paro entre las mujeres es un dato especialmente preocupante, unido al paro juvenil, dadas las desigualdades sociales que impiden una equitativa inserción en el mercado laboral. El fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres forma parte de las actividades prioritarias recogidas en los estatutos de la Fundación València Activa del Pacto para el Empleo de la Ciudad de València CV, así como uno de los objetivos de desarrollo sostenible marcado por Naciones Unidas (ODS 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas). En este sentido, los datos arrojados por la Organización Internacional Trabajo de Naciones Unidas<sup>1</sup> justifican el enfoque, ya que las mujeres:

- Sólo desempeñan del 1 al 3 % de los máximos puestos ejecutivos en las mayores empresas del mundo.
- Sólo 8 países tienen como jefe de Estado a una mujer;
- Constituyen solo el 13 % de los parlamentarios del mundo;
- Representan el 40 % de los miembros de las organizaciones sindicales del mundo, pero sólo el 1 % es dirigente.
- Sufren segregación ocupacional. Las tareas se clasifican como «masculinas» o «femeninas», asignándose con frecuencia a estas últimas un valor menor de mercado. Incluso en campos donde predominan las trabajadoras, tales como el sanitario y la educación, «los hombres suelen ocupar los puestos de mayor preparación, mayor responsabilidad y mejor salario».
- Padecen un «diferencial salarial» entre un 10 a un 30 % (incluso en países más avanzados)
- En promedio trabajan más horas que los hombres y siguen realizando la mayor parte del trabajo no retribuido.

Así pues, trabajar por conseguir la integración laboral de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres representan un aspecto básico para la sociedad y una mejora importante en el mercado de trabajo; además, constituye uno de los objetivos estratégicos de València Activa. Las medidas en esta materia se centran en la formulación y ejecución de acciones positivas que faciliten la inserción laboral de mujeres y fomenten la igualdad de oportunidades para la contratación. En consecuencia, resulta imprescindible hacer un seguimiento anual de los avances en materia de igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres.

Además, se presta especial atención a la segregación horizontal y vertical, cuyas raíces se encuentran en las diferencias a la hora de socializar y orientar a mujeres en la elección de determinadas profesiones, la cuales, normalmente, coinciden con los roles sociales asignados a unas y otros.

A continuación, se presenta un informe que expone los principales resultados obtenidos sobre el paro, el empleo y la calidad del empleo entre las mujeres de la ciudad de València.

---

<sup>1</sup> [https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS\\_619603/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang-es/index.htm) ; [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_619550/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_619550/lang-es/index.htm)

## Notas metodològiques

El presente informe presenta un análisis de datos estadísticos existentes en bases de datos oficiales: el Servicio Valenciano de Empleo y Formación (LABORA), el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), el Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana y la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (INE).

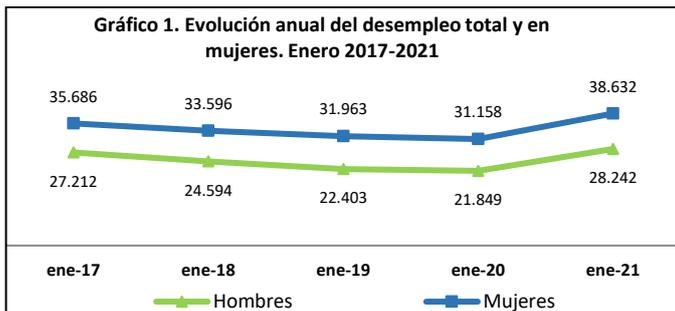
La metodología empleada se basa en:

- Análisis estadístico mediante distribuciones y variables representadas en tablas y/o gráficos.
- Análisis cuantitativo de la interacción entre diferentes variables que influyen en la composición del mercado de trabajo.
- Estudio comparativo temporal, tomando como base la última cifra disponible (enero 2021 y/o IV Trimestre 2020) y las comparaciones con el mismo mes de diferentes periodos, con tal de establecer evoluciones y obtener variaciones.

## Desempleo en las mujeres

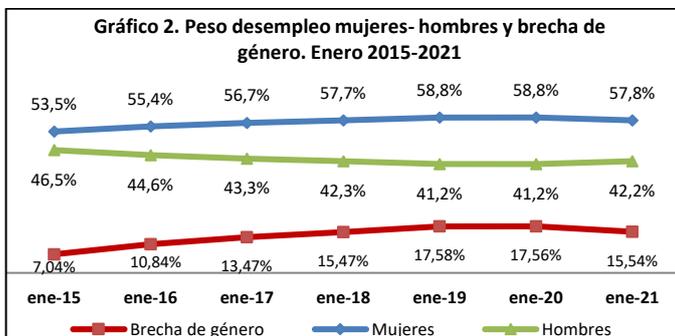
### Evolución y distribución

El paro registrado en las mujeres desciende hasta enero 2020, aunque aumenta con referencia a enero 2021 un 24% por los efectos de la pandemia COVID-19. Desde enero de 2015 la tasa de variación de paro registrado desciende un -1,9%. Cabe mencionar que estas tasas muestran un mayor ascenso en enero 2020 respecto enero 2021 más en hombres que en mujeres: +29,3% y +24%. El siguiente gráfico muestra las cifras de desempleo:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de LABORA

La brecha de género aumenta hasta enero 2019 y desciende 2 puntos hasta enero de 2021 que queda en 15,54 un 0,9 puntos por encima de la española. El siguiente gráfico muestra la brecha de género:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de LABORA

### Vulnerabilidad laboral de la mujer

En este apartado se analiza el desempleo de las mujeres con **vulnerabilidad**: ser mujer, extranjera y menor de 30 años / mayor de 55.

En cuanto a las mujeres extranjeras, la tendencia al alza de paro se frenó en 2018, para incrementarse en 2021 por la pandemia. Estas variables se han comparado sobre el total de mujeres paradas y sobre el total de personas extranjeras en esta situación. En el primer caso los datos muestran aumentos en el peso de mujeres extranjeras y respecto a la segunda comparación, se observa un aumento general de mujeres extranjeras paradas entre el total de población extranjera parada. Este análisis apunta hacia la vulnerabilidad que sufren las mujeres extranjeras como personas desempleadas.

Tabla 2. Evolución mujeres extranjeras en paro y su peso relativo. Enero 2015-2021

	Mujeres extranjeras desempleadas	% de mujeres extranjeras respecto al total de personas extranjeras desempleadas	% de mujeres extranjeras respecto al total de mujeres desempleadas
ene-21	7.175	59,49%	18,58%
ene-20	4.825	59,06%	15,49%
ene-19	4.783	53,35%	14,96%
ene-18	4.819	56,10%	14,34%

La tasa de variación de mujeres paradas del último año (desde enero de 2020 a enero de 2021) está en 24% en València, mientras que para el conjunto de España es de 19,9%.

Por otro lado, destaca la proporción de mujeres desempleadas en 2021 es inferior que en 2019/2020, por lo que parece que **frena la tendencia al alza en el porcentaje de mujeres paradas**. Sin embargo, el hecho de que las mujeres representen más de la mitad de las personas en paro en todos los periodos analizados ratifica la idea de que, **a pesar del descenso generalizado del desempleo, las mujeres paradas de València padecen esta situación en mayor medida**.

En la comparativa se observa el aumento del peso de mujeres paradas, en ambas circunscripciones, no obstante, en València se sitúa levemente por encima para el conjunto del país.

Tabla 1. Distribución del desempleo entre las mujeres.

	Enero 2015-2021						
	ene-15	ene-16	ene-17	ene-18	ene-19	ene-20	ene-21
Valencia	53,5%	55,4%	56,7%	57,7%	58,8%	58,8%	57,8%
España	52,8%	54,4%	56,0%	57,6%	58,6%	58,3%	57,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de LABORA

ene-17	4.706	53,71%	13,19%
ene-16	4.555	50,49%	12,22%
ene-15	4.686	47,92%	11,90%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de LABORA

Teniendo en cuenta la variable edad, el **peso de las mujeres desempleadas** representan en los dos grupos de edad especificados una tendencia en **ascenso** en ambos, aunque desde 2019 disminuye (tabla 3).

Tabla 3. Peso de mujeres desempleadas respecto al total de personas desempleadas en cada grupo de edad. Enero 2015-enero 2021

	Hasta 29 años	Mayores de 55 años
ene-21	51,60%	57,18%
ene-20	53,44%	58,70%
ene-19	53,91%	59,85%
ene-18	53,43%	58,33%
ene-17	53,99%	57,19%
ene-16	52,29%	56,27%
ene-15	51,08%	53,78%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

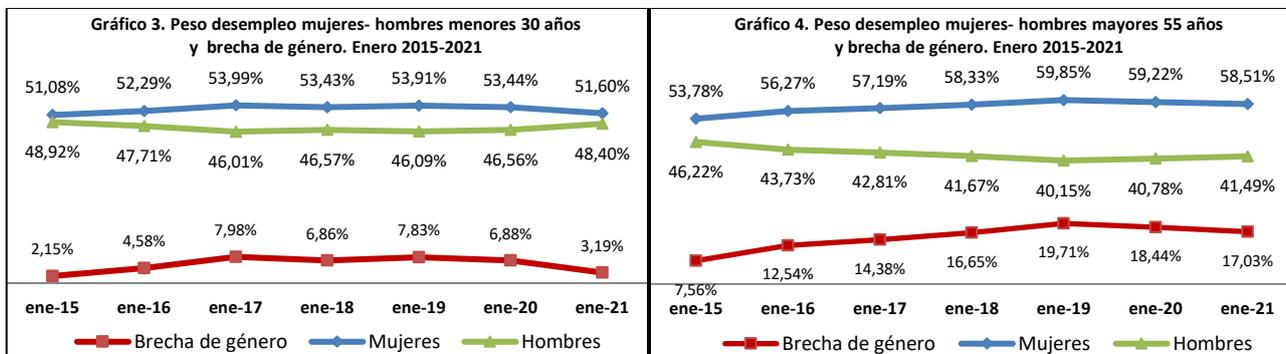
Las tasas de variación del desempleo, donde hay **grandes diferencias entre sexos**: para las personas **menores de 30 años el paro desciende hasta 2020, pero en menor medida en las mujeres (-19,8%) que los hombres (-27%)**. Por otro lado, **el paro aumenta entre las mujeres mayores de 55 años (+10,6%)**, pero desciende entre los hombres (-11,4%). Desde enero 2015 respecto enero 2021, la situación cambia al incrementarse el paro en mayor medida en las mujeres que los hombres.

Tabla 4. Tasas de variación del desempleo en grupos de edad según sexo. Enero 2015-2021

	Hasta 29 años			Mayores de 55 años		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
T. VAR Ene 2015-Ene 2020	-23,34%	-19,80%	-27,05%	0,42%	10,58%	-11,40%
T. VAR Ene 2015-Ene 2021	19,28%	20,50%	18,01%	14,32%	24,39%	2,61%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA.

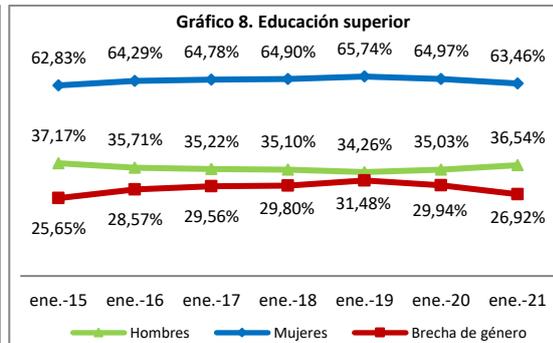
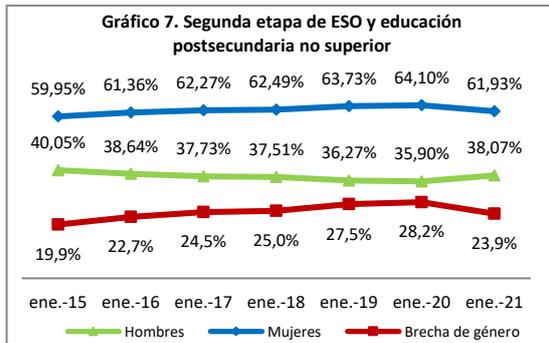
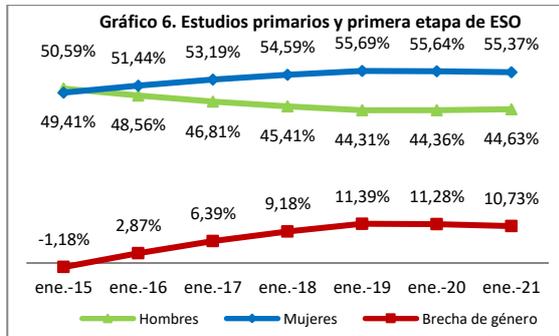
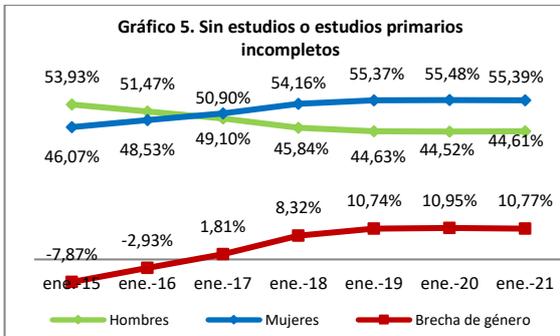
La brecha de género en las mujeres menores de 30 años y mayores de 55 años se incrementa hasta el 2019 y desciende hasta 2021.



**Pese al descenso generalizado del desempleo y el incremento por la pandemia COVID-19 estos datos evidencian que esta situación afecta en mayor medida a las mujeres, mostrando la vulnerabilidad laboral que sufren, aunque la brecha de género desciende en los dos últimos años.**

## Evolución según nivel educativo

Tras los anteriores datos, **las mujeres tienen mayor representación** en la población en desempleo por niveles formativos con algunas excepciones: enero 2015/2016 en sin estudios y enero 2015 en estudios primarios cuando la brecha de género era favorable a la mujer; en todos los niveles formativos la brecha de género aumenta hasta enero 2019/2020 y **descienden en enero 2020/2021** siendo más acusada la bajada en estudios de 2ª etapa de ESO y educación superior aunque a mayor nivel de formación mayor brecha de género. En los siguientes gráficos se observa la evolución para cada nivel formativo:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA.

Desde enero 2015 a 2021 el desempleo se incrementa más en mujeres sin estudios y primarios frente a los hombres y desciende menos en segunda etapa ESO y educación superior como consecuencia de la pandemia COVID-19. Cabe destacar que **el desempleo en hombres aumenta más en todos los niveles formativos que en las mujeres, sobre todo, en segunda etapa ESO y educación superior desde enero 2020 a 2021.**

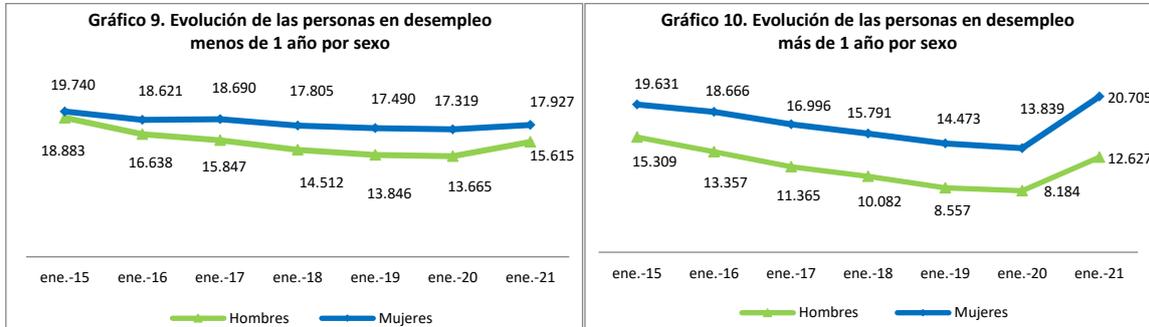
Tabla 5. Tasas de variación del desempleo por niveles formativos según sexo. Enero 2015-2021

	Sin estudios y estudios primarios incompletos			Estudios primarios y primera etapa de ESO			Segunda etapa de ESO y educación postsecundaria no superior			Educación superior		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Tasa var. Ene 2020-2021	92,67%	93,06%	92,36%	29,49%	30,28%	28,85%	17,91%	25,01%	13,93%	14,84%	19,79%	12,18%
Tasa var. Ene 2015-2021	29,98%	7,51%	56,27%	-7,74%	-18,60%	3,38%	-9,60%	-14,08%	-6,61%	-17,52%	-18,93%	-16,69%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA.

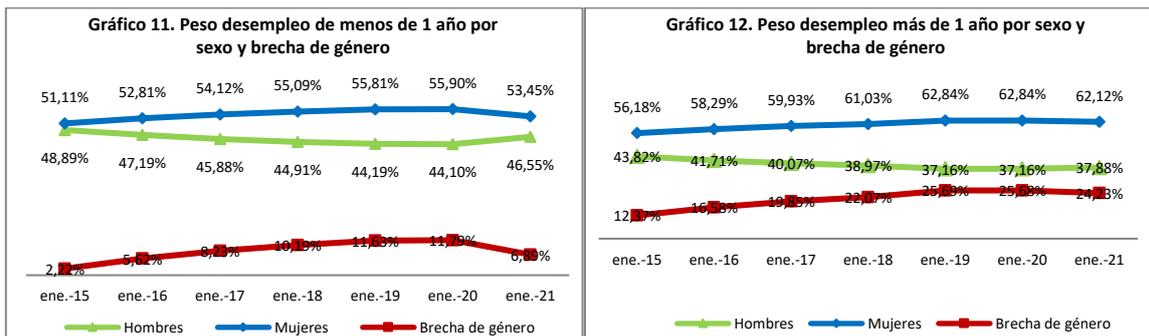
## Tiempo en desempleo

Según los datos de tiempo en paro registrado por sexo, **las mujeres permanecen más tiempo en desempleo que los hombres**. Las mujeres que permanecen en paro durante menos de un año descienden en menor medida (-9,2%, frente al -17,3% de los hombres) desde enero de 2015, sin embargo las mujeres paradas de larga duración aumentan un +5,5% al contrario que los hombres que tienen descensos de -17,5%.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA.

Desde enero de 2015 la proporción de mujeres paradas aumenta, aunque disminuye en el último año, siendo **la brecha de género mayor en mujeres Pld que en tiempo de paro de menos de un año**, aunque desde el pasado año desciende la brecha de género sobre todo en desempleo de menos de un año.

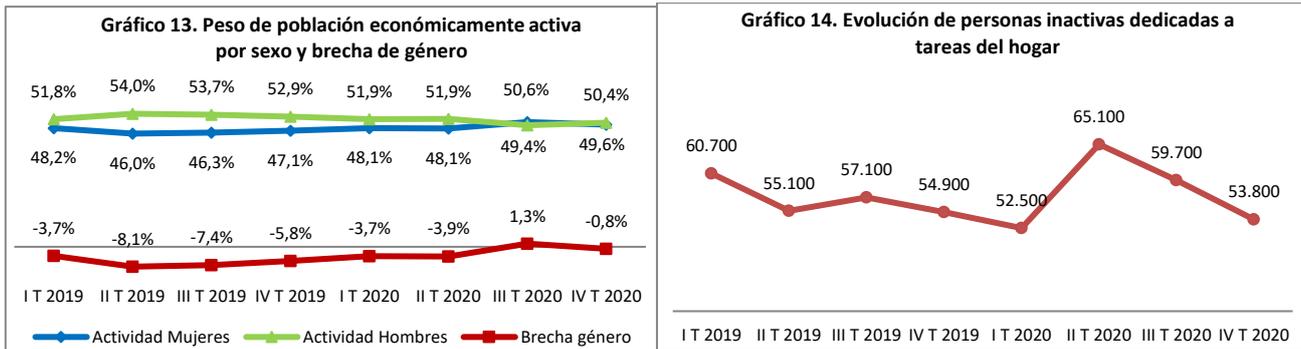


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA.

## Trabajo productivo, reproductivo y feminización de actividades

Uno de los conceptos que se utilizan en los estudios de género es el de “suelo pegajoso”<sup>2</sup>, el cual hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres para abandonar el trabajo reproductivo desarrollado en el ámbito doméstico (esfera privada) y acceder al mercado laboral productivo (espacio público).

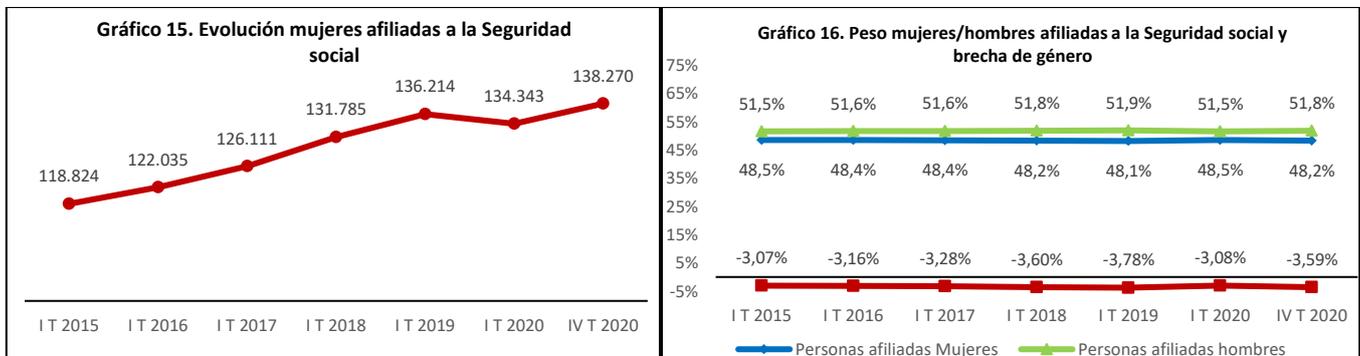
Por ello, se analiza en primer lugar el **peso de la actividad en las mujeres** según la Encuesta de Población Activa, observando **una tendencia al ascenso alcanzando la brecha de género positiva en el III trimestre 2020**, aunque desciende en el cuarto trimestre 2020; también ha descendido el número de personas inactivas dedicadas a las tareas del hogar, (no se dispone del desglose por sexo) históricamente asignadas a las mujeres, con la excepción del segundo trimestre 2020 que se incrementa un +24% al perder su empleo y dejar de buscar un trabajo por la pandemia.



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa

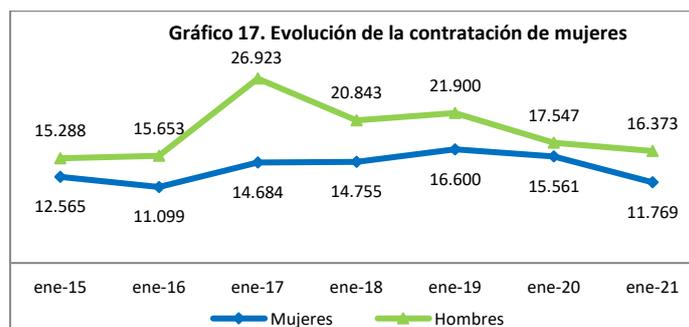
## Evolución general del empleo entre las mujeres

Por otro lado, el trabajo productivo de los datos de **personas afiliadas a la Seguridad Social**, muestran el **aumento de las mujeres de un +16,4% desde 2015, un +2,9% desde el primer trimestre 2020, respecto al último dato del cuarto trimestre 2020**. En cuanto a la brecha de género se mantiene con oscilaciones durante el período analizado.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Portal Estadístico de la Generalitat Valenciana

Comparando las tasas de variación desde enero 2015 con la actualidad hay un **descenso de la contratación** en mujeres de -6,3% frente a un incremento de los hombres de +7,1% y un descenso de -24,4% de mujeres y de -6,7% de hombres desde enero 2020 por los efectos de la pandemia el COVID-19.



<sup>2</sup> <https://igualdadyviolenciadegenero.carm.es/documents/202699/216889/Glosario/c53c4fcd-3ca7-41a4-a8cf-ad2c3e9e01c4>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA.

Según los datos de personas afiliadas a la Seguridad Social en el **Sistema Especial de Empleadas del Hogar** muestra como las **mujeres suponen más del 95% del total** de personas en este régimen con un claro componente de feminización de los cuidados del hogar, **con un aumento** en los últimos cuatro años:

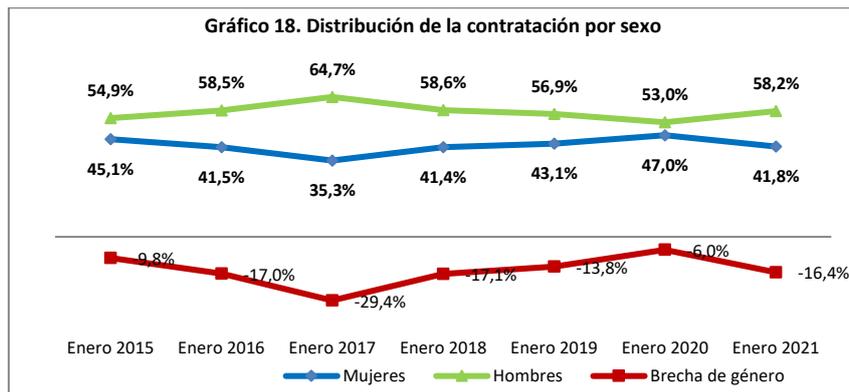
Tabla 6. Evolución proporción de mujeres afiliadas en régimen del Hogar

	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
<b>2015</b>	94,7%	95,0%	95,1%	95,2%
<b>2016</b>	95,2%	95,1%	95,0%	95,3%
<b>2017</b>	95,6%	95,7%	95,8%	96,0%
<b>2018</b>	95,9%	95,9%	95,9%	96,1%
<b>2019</b>	96,0%	95,8%	96,0%	96,3%
<b>2020</b>	96,3%	96,4%	96,2%	96,2%

Fuente: Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

### Distribución de la contratación

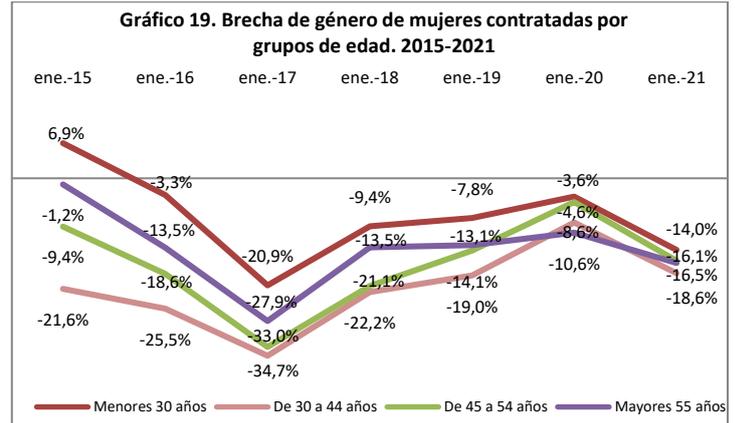
La distribución de los contratos según sexo presenta el ascenso de la brecha de género de mujeres contratadas desde enero de 2015 hasta de 2017 que desciende hasta 2020 y por los efectos de la COVID-19 aumenta en 2021.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

### Evolución entre la población más vulnerable

Al igual que en el apartado dedicado al desempleo, se analizan el peso de contratación de mujeres/hombres y grupos de edad. Por un lado, el gráfico 15 muestra la brecha de género en la contratación de mujeres por grupo de edad, observando que **aumenta hasta 2017 y disminuye hasta 2020 aunque crece por el impacto de la pandemia COVID-19 en 2021** en todos los grupos. La franja de 30 a 44 años posee la mayor brecha de género en casi todos los períodos analizados, seguida de 45 a 54 años, mayores de 55 años y por último las menores de 30 años.

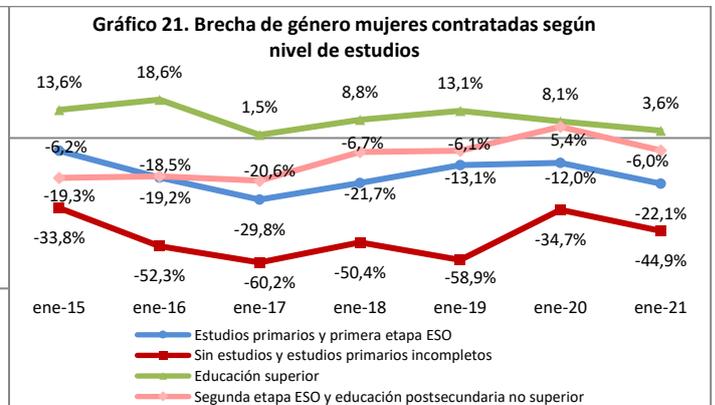
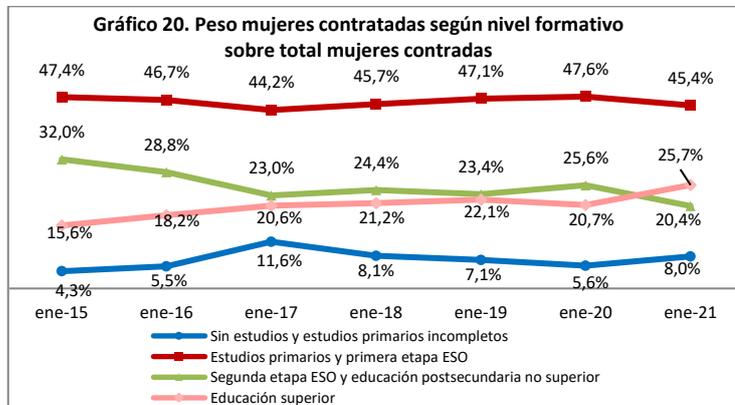


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

En cuanto a la **contratación de mujeres extranjeras es significativo el aumento** desde enero de 2015 de +61,5%, frente al descenso de -13,03% en la contratación de mujeres españolas. A pesar del aumento hasta 2020, el descenso en 2021 de -2 puntos aún **representan el 15,5% del total** de mujeres contratadas.

### Evolución según nivel formativo

Un **45,4% de las mujeres contratadas posee un nivel de estudios primarios** y primera etapa de ESO. Los mayores descensos desde enero de 2015 se producen en mujeres con primera o segunda etapa de ESO, aunque desciende las contrataciones un -10,4% desde enero 2015 respecto 2021; **las mujeres que más incrementan las contrataciones son: sin estudios/primarios incompletos con un 75% y educación superior con un +54%**. La brecha de género en cuanto a contratos realizados de mujeres con educación superior es positiva frente a los demás niveles formativos todos negativos sobre todo las mujeres sin estudios/primarios incompletos que tiene una brecha destacada.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

## Feminización de ocupaciones

En todo el periodo analizado (enero 2015-2021), **los mayores aumentos de contratación de mujeres** se han producido en **ocupaciones de trabajadoras cualificadas agrícolas, forestales con +337,5%**, de **Artesanas y trabajadoras cualificadas en las industrias manufactureras con +85,1%** y **Operadoras instalaciones, maquinaria y montadoras +81,7%**.

**Las mujeres contratadas son mayoría**, durante los último siete años, en los grupos de ocupaciones de **trabajadoras contables y administrativas** con un peso del 62%, **trabajadoras de servicios de restauración y vendedoras de comercio** con un 61,1%, aunque reducen los contratos por el efecto COVID-19, confirmando la segregación horizontal, destacan las **trabajadoras técnicas y profesionales científicas e intelectuales** con un 59,2% y un avance en la contrataciones desde enero de 2015 de +11,5%. Todas estas tienen una brecha de género positiva para la mujer.

Tabla 7. Peso mujeres contratadas respecto al total personas contratadas por grupo de ocupación y tasa de variación. Enero 2015-2021

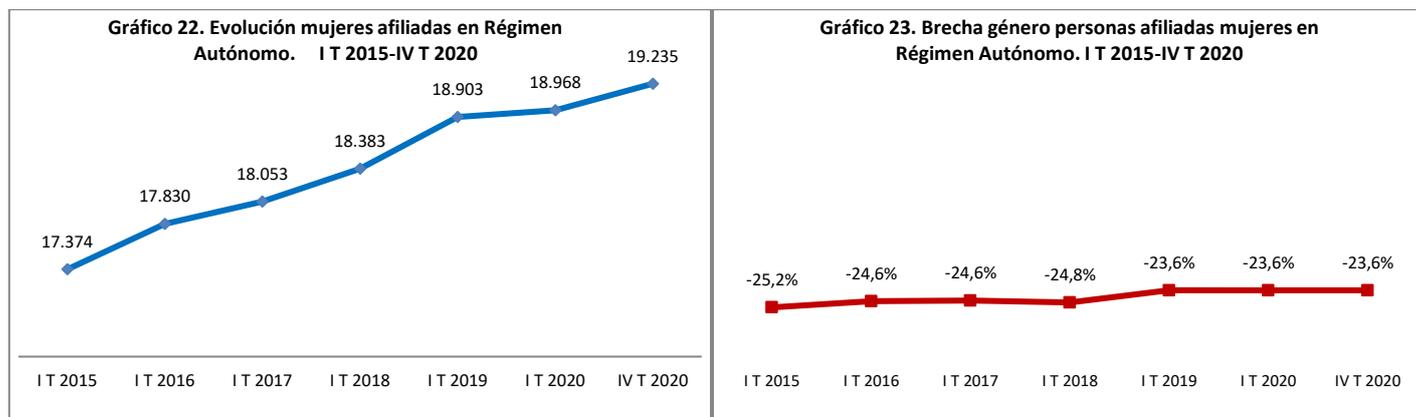
	Técnicas y profesionales científicas e intelectuales	Técnicas y profesionales de soporte	Contables, administrativas y otras empleadas de oficina	Trabajadoras de servicios restauración, personales, protección y vendedoras de comercio	Trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadería, forestal y pesquero	Artesanas y trabajadoras cualificadas en las industrias manufactureras y construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	Operadoras instalaciones, maquinaria y montadoras	Ocupaciones elementales
Enero 2015	57,9%	46,5%	59,1%	63,7%	14,3%	18,8%	14,2%	43,5%
Enero 2016	61,1%	45,0%	62,8%	61,1%	11,1%	17,3%	12,4%	20,5%
Enero 2017	59,0%	40,4%	62,7%	60,1%	12,6%	22,3%	12,3%	46,5%
Enero 2018	56,9%	42,5%	61,9%	59,6%	16,1%	18,6%	15,4%	32,3%
Enero 2019	58,8%	46,6%	64,9%	58,4%	18,4%	24,9%	13,5%	32,1%
Enero 2020	58,2%	43,0%	63,2%	59,5%	12,2%	24,1%	16,9%	41,4%
Enero 2021	59,2%	41,0%	62,4%	61,1%	19,2%	32,1%	21,8%	35,4%
Tasa variación Enero 2015-2021	11,2%	-24,7%	-26,7%	-45,8%	337,5%	85,1%	81,7%	29,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

Es necesario mencionar en este punto la importancia del análisis de la feminización de las ocupaciones reside en la idea de que **cuanto mayor es la tasa de feminización, menores son los salarios y mayor es la inestabilidad en los empleos asociados a esas ocupaciones.**

## Evolución de mujeres en Régimen Autónomo

La evolución de mujeres afiliadas en el **régimen de autónomos** tiene una **tendencia positiva de ascenso** desde 2015 y lo mismo ocurre con las proporciones de autónomas respecto al total de personas afiliadas en este régimen, la cual se sitúa, según el IV Trimestre de 2020 en un 38,2% con una brecha de género frente a los hombres de -23,6%.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

Desde enero 2015 las mujeres aumentan las afiliaciones un +10,7% frente a los hombres un +7%, que constata el **mayor aumento de mujeres autónomas**.

## Feminización de actividades económicas

Se habla de segregación horizontal ante la existencia de concentración en ramas de actividad desempeñadas mayoritariamente por mujeres y por hombres. Para analizar este hecho, se aportan datos sobre contratación de mujeres en ramas de actividad donde son mayoritarias y feminizadas:

Tabla 8. Peso mayoritario de mujeres contratadas por ramas de actividad

	Comercio al por mayor y por menor; reparación de vehículos	Hostelería	Actividades financieras y de aseguradoras	Actividades inmobiliarias	Actividades profesionales, científicas y técnicas	Actividades administrativas y de servicios auxiliares	Administración Pública y defensa; Seguridad Social	Educación	Actividades sanitarias y de servicios sociales	Actividades del hogar como ocupadores de personal doméstico
Enero 2015	55,45%	56,18%	66,91%	56,25%	75,01%	56,82%	41,51%	52,99%	74,77%	86,63%
Enero 2016	63,80%	53,99%	61,42%	54,55%	65,77%	50,16%	62,50%	61,40%	74,04%	88,21%
Enero 2017	54,18%	52,73%	67,42%	59,46%	67,44%	39,84%	57,26%	57,93%	75,87%	92,41%
Enero 2018	59,12%	54,25%	62,95%	66,16%	59,37%	51,95%	63,97%	51,76%	74,88%	90,37%
Enero 2019	56,47%	54,33%	67,88%	56,59%	60,03%	54,56%	71,20%	61,33%	75,53%	91,20%
Enero 2020	59,11%	56,20%	65,00%	61,18%	58,15%	54,96%	64,34%	58,67%	74,69%	93,33%
Enero 2021	59,65%	55,17%	60,18%	60,50%	55,86%	52,09%	72,88%	60,83%	78,26%	87,91%
Tasa variación Enero 2015-2021	+7,1%	-53,9%	-26,9%	+33,3%	-59,9%	-18,7%	+290,9%	+9,8%	-11,7%	+27,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

Esta distribución en las ramas de actividad da cuenta de la división sexual del trabajo y su reproducción social, dado que las mujeres ocupan en mayor proporción puestos ligados a actividades relacionadas con: del hogar y personal doméstico (88%), Sanitarias (78,3%), Administración Pública (73%), Educación (60,9%), Financieras y aseguradoras (60,5%), Inmobiliarias (60,5%), Comercio (59,7%), profesionales, científicas y técnicas (55,9%), Hostelería (55,2%) y Administrativas (52,1%).

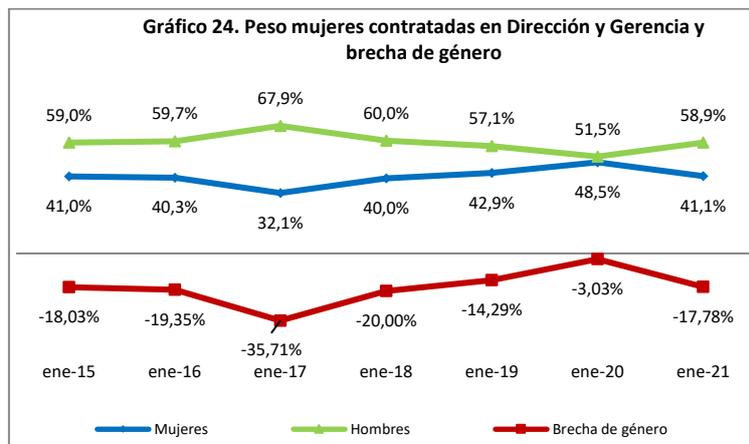
La comparativa de enero 2020/2021 muestra aumentos de la proporción de mujeres en las ramas de actividad de: Administración Pública, Educación y, Sanidad y Servicios Sociales por los efectos de la pandemia COVID-19.

En último lugar, hay que destacar la **elevada presencia de mujeres en las actividades científicas y técnicas, coherentemente con el aumento de las contrataciones de mujeres con nivel formativo de educación superior**.

### Techo de cristal

La segregación vertical implica una desigual distribución de hombres y mujeres en la jerarquía laboral. Esta desigualdad se observa en la dificultad de las mujeres para promocionar en sus carreras profesionales y/o la escasa presencia en puestos de poder y toma de decisiones. El llamado *techo de cristal*<sup>3</sup> hace referencia a las barreras invisibles que encuentran las mujeres en sus carreras profesionales y a la hora de ascender laboralmente, lo cual provoca a una infrarrepresentación de mujeres en los puestos de responsabilidad y poder.

A nivel nacional, según INE<sup>4</sup>, en el año 2020, el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 era del 27,7% que, aunque es 3 puntos superior a 2019 y 11,2% desde 2012, sigue siendo reducido. En relación con esto se muestra, a continuación, la distribución de sexos en las contrataciones de **Dirección y Gerencia**, observando un **aumento significativo de mujeres** en estos puestos, a partir de 2017, con la mejor cifra de brecha de género en 2020 y que por el impacto de la pandemia COVID-19 aumenta en el último año distanciándose de la igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

<sup>3</sup> <https://igualdadyviolenciadegenero.carm.es/documents/202699/216889/Glosario/c53c4fcd-3ca7-41a4-a8cf-ad2c3e9e01c4>

<sup>4</sup> [http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888](http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888)

## La calidad del empleo de las mujeres

### Evolución del tipo de jornada

Los datos de contratación registrada muestran como **las mujeres ocupan en torno al 60% de los contratos realizados a jornada parcial**, desde enero 2015 se reduce la parcialidad aunque en el último año hay un **ascenso** de 1,4 puntos verse en la siguiente tabla:

Tabla 9. Distribución por sexos de contratos según tipo de jornada. Enero 2015-2021

	Jornada parcial		Jornada completa	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Enero 2015	64,48%	35,52%	46,68%	53,32%
Enero 2016	61,50%	38,50%	31,04%	68,96%
Enero 2017	60,61%	39,39%	25,65%	74,35%
Enero 2018	61,15%	38,85%	32,06%	67,53%
Enero 2019	60,19%	39,81%	33,47%	66,53%
Enero 2020	60,14%	39,86%	37,63%	62,37%
Enero 2021	61,49%	38,51%	33,91%	66,09%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

Tenido en cuenta la variable edad, en el último año se produce un aumento del porcentaje de parcialidad entre las mujeres de todos los grupos de edad, excepto entre las mujeres mayores de 59 años.

Este mismo realizado sobre el total de mujeres contratadas, indica que **el porcentaje de mujeres trabajando a jornada parcial está aumentando** en la comparativa interanual.

Tabla 10. Peso de las mujeres contratadas a jornada parcial sobre el total de mujeres contratadas. Enero 2015-2021

	Mujeres jornada parcial
Enero 2015	51,96%
Enero 2016	50,78%
Enero 2017	47,62%
Enero 2018	49,62%
Enero 2019	49,77%
Enero 2020	53,61%
Enero 2021	42,66%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

### Evolución del tipo de contrato

En la distribución de los tipos de contratos realizados a mujeres en el periodo enero 2015-2020 hay una **disminución del peso de los contratos temporales y un aumento de los indefinidos entre las mujeres con la excepción del último año que sube la temporalidad 2 puntos**.

Tabla 11. Peso de mujeres contratadas por tipo. Enero 2015-2021

	Indefinido	Temporal	Formación
Enero 2015	8,52%	90,12%	1,35%
Enero 2016	10,03%	88,65%	1,32%
Enero 2017	11,16%	88,02%	0,82%
Enero 2018	10,75%	88,38%	0,87%
Enero 2019	10,81%	88,09%	1,10%
Enero 2020	11,97%	87,30%	0,73%
Enero 2021	9,98%	89,28%	0,72%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

## Conclusiones

El paro femenino aumenta menos que los hombres en el último año. La brecha de género aumenta hasta 2019 y disminuye en el último año.

Aumento considerable de mujeres contratadas en ocupaciones cualificadas del sector agrícola.

Tendencia en aumento de las mujeres autónomas, con una tasa de variación superior al total. Sin embargo, siguen representando un 38%.

Aumenta el peso de las mujeres extranjeras en paro respecto al total de mujeres desempleadas, y respecto al total de población extranjera en paro.

Descenso de contrataciones de mujeres frente aumentos de hombres desde 2015.

Las actividades más feminizadas son trabajo doméstico (88%), sanitarias (78%), Administración Pública (73%) y educativas (61%).

El paro aumenta en mujeres menores de 30 años y en mayores de 55.

Desde 2015 aumenta la contratación de mujeres mayores de 55 años y de 45 a 54 años y descienden en los demás franjas.

Las mujeres contratadas en puestos de Dirección y Gerencia se han incrementado desde enero de 2015, actualmente se acercan al 41%.

Las mujeres permanecen más tiempo en desempleo que los hombres y aumenta la brecha de género aumenta en mujeres parradas de larga duración.

Aumenta significativamente la contratación de mujeres extranjeras, aunque todavía suponen un 15,5% del total de mujeres contratadas.

Las mujeres representan más del 96% del total de personas afiliadas en el Sistema Especial de Empleadas del Hogar.

La mayoría de las mujeres contratadas poseen un nivel de estudios primarios.

Las mujeres ocupan en torno al 61% de los contratos realizados a jornada parcial.

La brecha de género entre mujeres y hombres afiliadas se mantiene con pocas oscilaciones.

En cambio, entre el total de las contrataciones realizadas a personas con nivel formativo de educación superior más del 50% son mujeres.

Aumento del peso de los contratos temporales y un descenso de los indefinidos en las mujeres.