

Situación laboral de las mujeres en la ciudad de València




AJUNTAMENT DE VALÈNCIA
ÀREA DE DESENVOLUPAMENT INNOVADOR
DELS SECTORS ECONÒMICS I OCUPACIÓ

valenciactiva 

treballem iguals 

Situación laboral de las mujeres en la ciudad de València

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 Unidas¹, justifican el enfoque, ya que las mujeres:

- Sólo representan el 4,4 % de los cargos de dirección general;
- Ocupan tan sólo el 16,9% de los puestos en consejos de administración;
- De los 500 directores ejecutivos que lideran las empresas con mayores ingresos, poco menos del 7 por ciento son mujeres.
- Sólo 22 países tienen como jefa de Estado o Gobierno a una mujer;
- Constituyen solo el 25% de los escaños en los parlamentos nacionales;
- 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

¹ 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.unwomen.org/en/digital-library/multimedia/2020/2/infographic-visualizing-the-data-womens-representation> ; <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2021/3/statement-ed-phumzile-international-womens-day-2021>

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.

Notas metodológicas

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 2022 y/o IV Trimestre 2021) y las comparaciones con el mismo mes de diferentes periodos, con tal de establecer evoluciones y obtener variaciones.

El peso del desempleo en mujeres es del 59,4%, siendo la brecha de género del 18%, aunque el número de mujeres paradas pasa de 39.371 en enero de 2015 a 30.833 en enero de 2022



valènciactiva

treballemiguals

El número de mujeres en paro cae más de un 20% de enero de 2021 a enero de 2022



valènciactiva

treballemiguals

En 2021, y por primera vez desde 2012, las mujeres representan más del 50% de la población ocupada



valènciactiva

treballemiguals

El número de mujeres afiliadas a la Seguridad Social aumenta en un 20,9% desde 2015

·118.824 IT 2015 vs. 143.677 IVT 2021·



valènciactiva

treballemiguals

*Las mujeres permanecen **más tiempo en desempleo** que los hombres*



*Perfil de **desempleada en situación de vulnerabilidad**:
ser mujer, extranjera y menor de 30 años o mayor de 55*



La crisis del COVID dispara la brecha de género de contrataciones.



- *En el enero previo a la pandemia la brecha de género era del 6% y en 2022 se sitúa en el 19%*

Tendencia en aumento de las mujeres autónomas, con una tasa de variación superior a los hombres. Sin embargo, siguen representando un 38,4%.



- *Avance del +10,2% desde el IV trimestre 2015 frente al +6,8% de los hombres*

Disminución del peso de los contratos temporales y ascenso de los indefinidos en las mujeres.



- **2015:** 8,52% indefinido vs 90,12% temporal
- **2022:** 14,65% indefinido vs 84,26% temporal



valenciactiva



treballemiguals

El número de contratos de mujeres en puestos de dirección y gerencia crece un 124% desde enero de 2015 y suponen el 41% de los contratos firmados de este tipo



valenciactiva

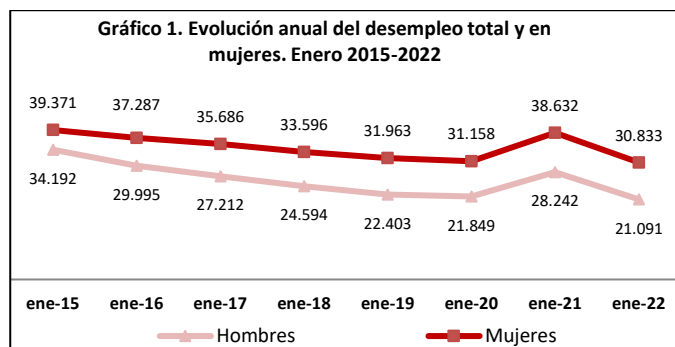


treballemiguals

Desempleo en las mujeres

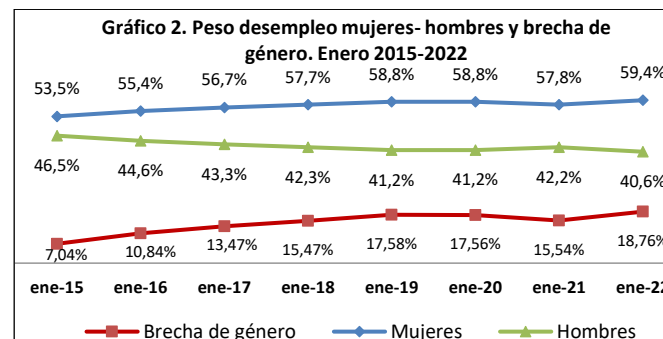
Evolución y distribución

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 y desciende en enero 2022 un -20,2%. Desde enero de 2015 la tasa de variación de paro registrado de mujeres desciende un -21,7%. Cabe mencionar que estas tasas muestran un mayor descenso en enero 2021 respecto enero 2022 más en hombres que en mujeres: -25,3% y -20,2%. 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 aumenta 2 puntos hasta enero de 2022 que queda en 18,8% un 0,8 puntos por encima de la española. El siguiente gráfico muestra la brecha de género:



La tasa de variación de mujeres paradas del último año (desde enero de 2021 a enero de 2022) está en -20,2% en València, mientras que para el conjunto de España es de -19%.

Por otro lado, destaca la proporción de mujeres desempleadas en 2022 es superior que en 2020/2021, por lo que parece que **vuelve 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**.

Tabla 1. Distribución del desempleo entre las mujeres. Enero 2015-2022

	ene-15	ene-16	ene-17	ene-18	ene-19	ene-20	ene-21	ene-22
Valencia	53,5%	55,4%	56,7%	57,7%	58,8%	58,8%	57,8%	59,4%
España	52,8%	54,4%	56,0%	57,6%	58,6%	58,3%	57,3%	59%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de LABORA

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.

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 del paro se frenó en 2018, para incrementarse hasta 2021 por la pandemia y descender en 2022 por la bajada de las restricciones. 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 hasta 2021 y descenso en 2022 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 2015-2022

	Mujeres extranjeras desempleadas	% de mujeres extranjeras respecto al total de personas extranjeras desempleadas	% de mujeres extranjeras respecto al total de mujeres desempleadas
ene-22	4.995	61,12%	16,20%
ene-21	7.178	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%
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 y aumenta en 2022 (tabla 3).

Tabla 3. Peso de mujeres desempleadas respecto al total de personas desempleadas en cada grupo de edad. Enero 2015 - Enero 2022

	Hasta 29 años	Mayores de 55 años
ene-22	52,81%	59,32%
ene-21	51,60%	58,51%
ene-20	53,44%	59,22%

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

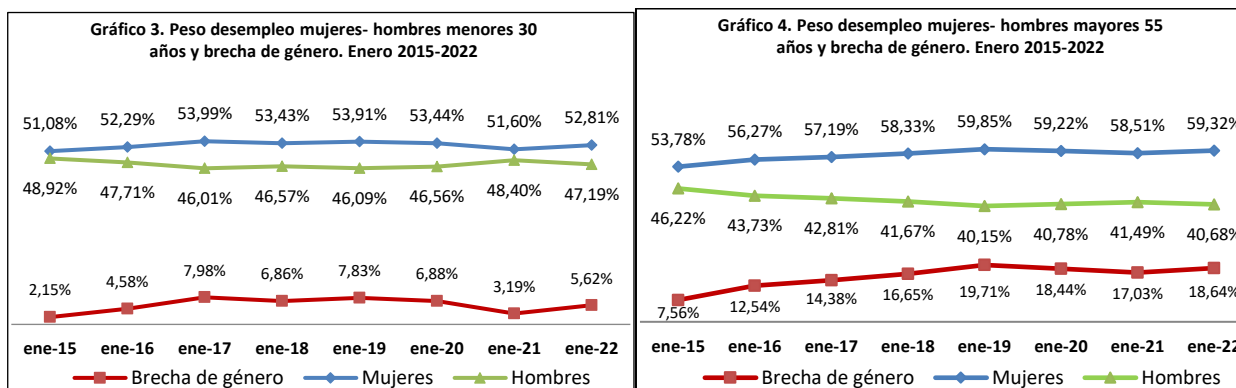
Las tasas de variación del desempleo, donde hay **grandes diferencias entre sexos**: para las personas **menores de 30 años el paro aumenta hasta 2021, pero en mayor medida en las mujeres (+20,5%)** que los hombres (+18%). Por otro lado, **el paro aumenta entre las mujeres mayores de 55 años (+24,4%)** y en los hombres (+2,6%). Desde enero 2015 respecto enero 2022, la situación cambia al **descender el paro en las mujeres y en hombres menores de 30 años** mientras **sube el paro en mujeres y desciende en hombres de 55 años**.

Tabla 4. Tasas de variación del desempleo en grupos de edad según sexo. Enero 2015-2022

	Hasta 29 años			Mayores de 55 años		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
T. VAR Ene 2015-Ene 2021	19,28%	20,50%	18,01%	14,32%	24,39%	2,61%
T. VAR Ene 2015-Ene 2022	-32,17%	-29,87%	-34,57%	7,77%	18,88%	-5,15%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA.

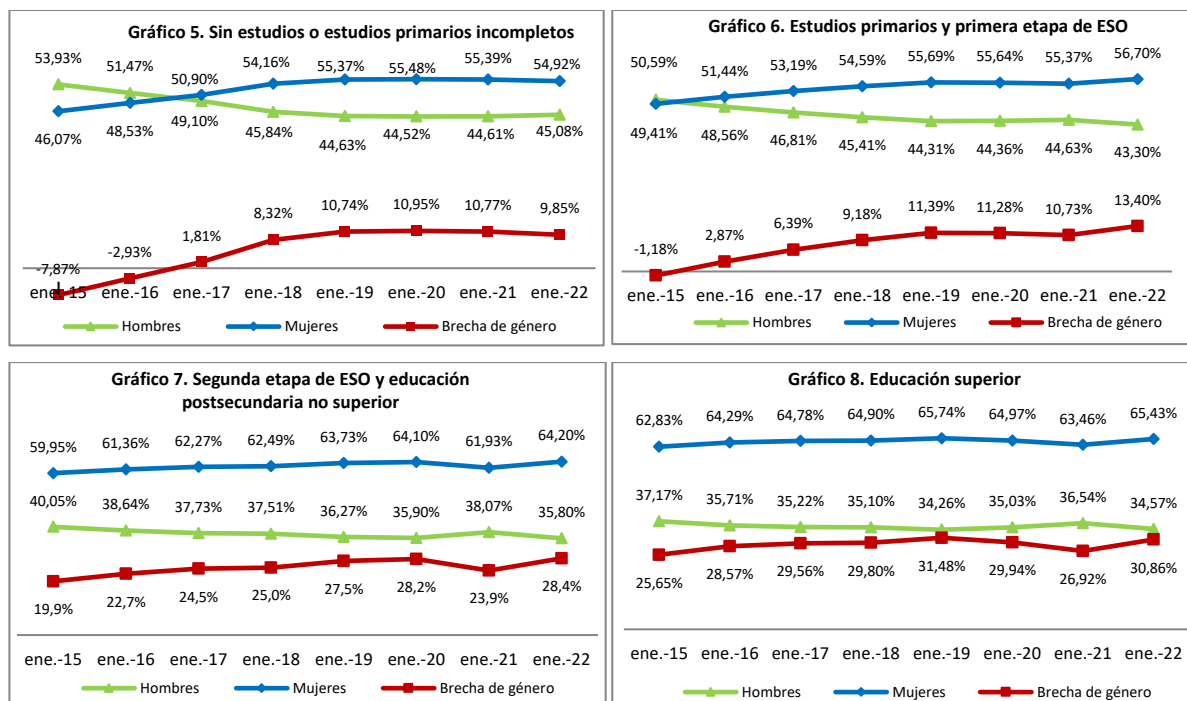
La brecha de género en las mujeres menores de 30 años y mayores de 55 años se incrementa hasta el 2019, desciende en 2021 y vuelve a incrementar en 2022.



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 aumenta en el último año.

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 enero 2022 las brecha de género sube en casi todos los niveles formativos con la excepción de sin estudios que baja. 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 2022 el desempleo se incrementa en mujeres sin estudios frente a los hombres que descienden y en los demás niveles formativos desciende más en hombres que en mujeres. Cabe destacar que **el desempleo en hombres desciende más en todos los niveles formativos que en las mujeres, con la excepción de sin estudios que descienden más las mujeres que los hombres desde enero 2021 a 2022**.

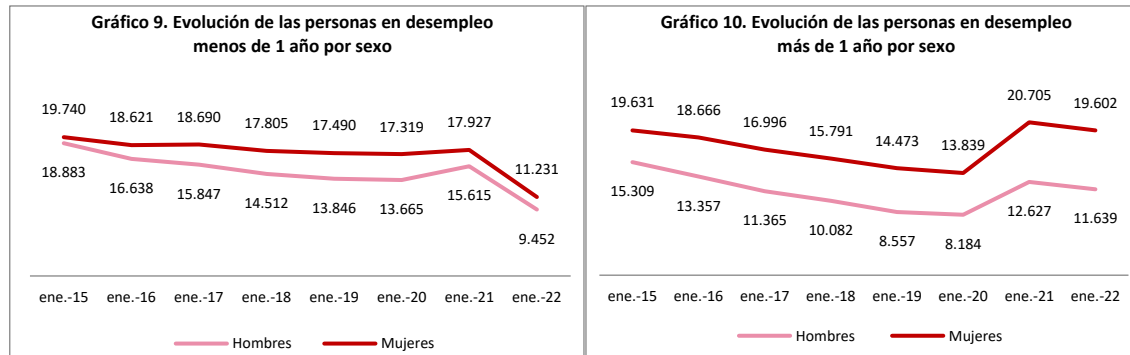
Tabla 5. Tasas de variación del desempleo por niveles formativos según sexo. Enero 2015-2022

	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 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%
Tasa var. Ene 2015-2022	-8,64%	-23,65%	8,93%	-29,20%	-39,40%	-18,76%	-26,37%	-34,19%	-21,14%	-34,70%	-39,28%	-31,99%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA.

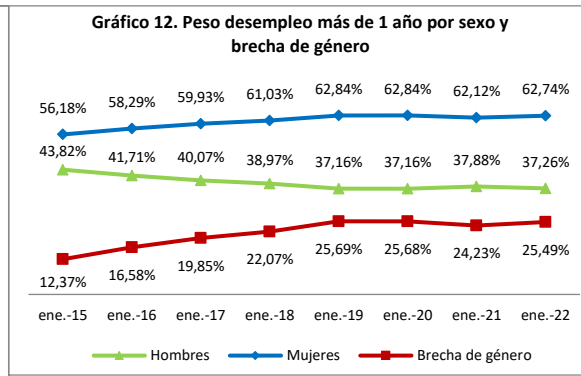
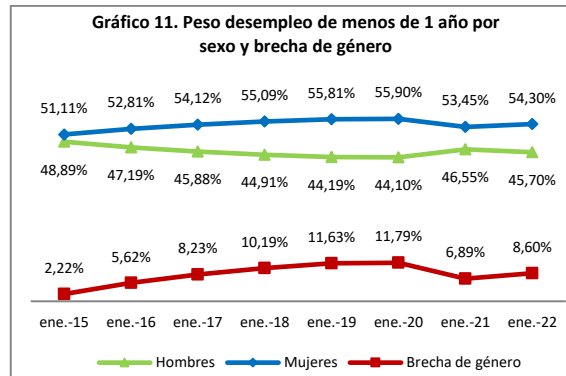
Tiempo en desempleo

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 (-43,1%, frente al -49,9% de los hombres) desde enero de 2015 y mejoran las cifras previas a la pandemia de enero 2019, sin embargo las mujeres paradas de larga duración disminuyen un -9,8% frente a los hombres que tienen descensos de -27,6% y están en niveles superiores previos a la pandemia COVID-19.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA.

Desde enero de 2015 la proporción de mujeres paradas aumenta, aunque disminuye en enero 2021 y vuelve a incrementarse en enero 2022 siendo **la brecha de género mayor en mujeres Pld que en tiempo de paro de menos de un año, aunque la brecha de género en ambos está por debajo al valor previo a la pandemia (enero 2019)**.

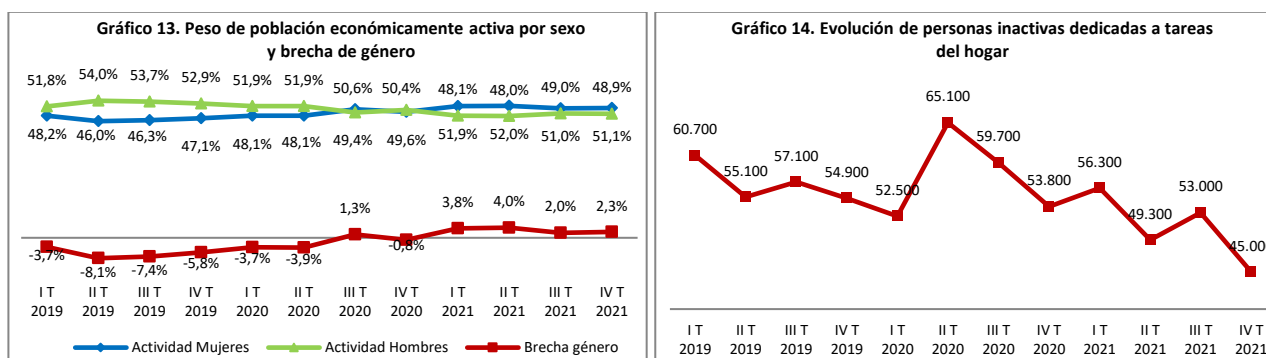


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA.

Trabajo productivo, reproductivo y feminización de actividades

Uno de los conceptos que se utilizan en los estudios de género es el de “suelo pegajoso”², 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 y durante 2021**; también ha descendido el número de personas inactivas dedicadas a las tareas del hogar, (no se dispone del desglose por sexo) generalmente 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, la tendencia general es de descenso hasta el IV trimestre 2021.

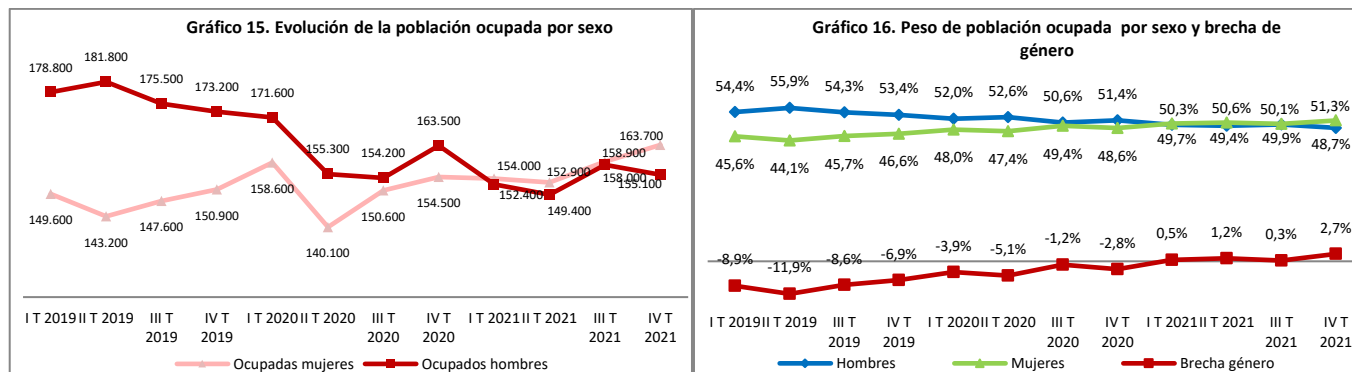


Fuente: INE, Encuesta de Población Activa

Evolución general del empleo entre las mujeres

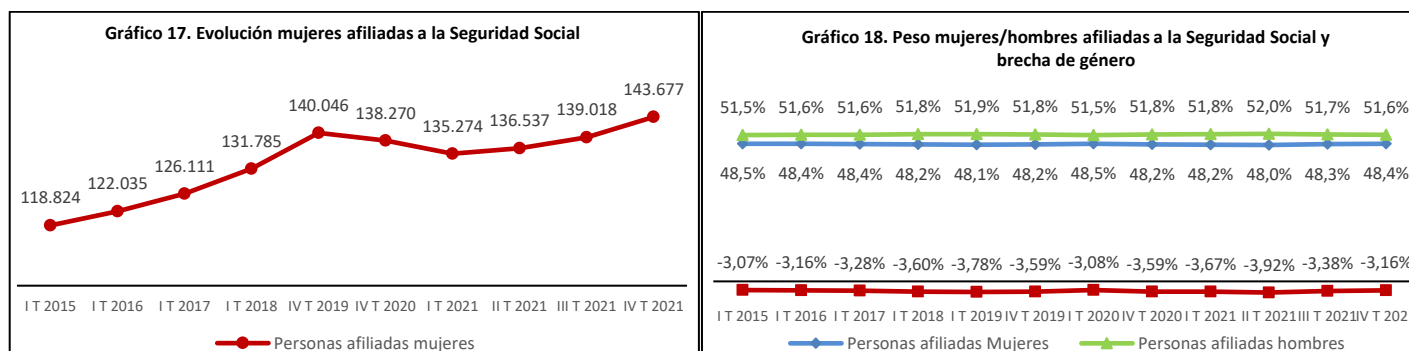
La población ocupada de mujeres aumentan en +14.200 desde el segundo trimestre 2015 respecto al cuarto trimestre 2021, en comparativa con el IV trimestre de 2019, anterior a la pandemia, las mujeres ocupadas crecen en +12.800 mientras descienden los hombres en -18.100 y desde el pasado año los efectos de las restricciones afectan más a los hombres con descenso de -8.400 frente a aumentos de mujeres de +9.200 y **durante 2021 las mujeres ocupadas se incrementan con valores superiores a los hombres y representan más del 50% de la población ocupada con lo que la brecha de género es positiva durante 2021**, como se observa en la gráfica 16:

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



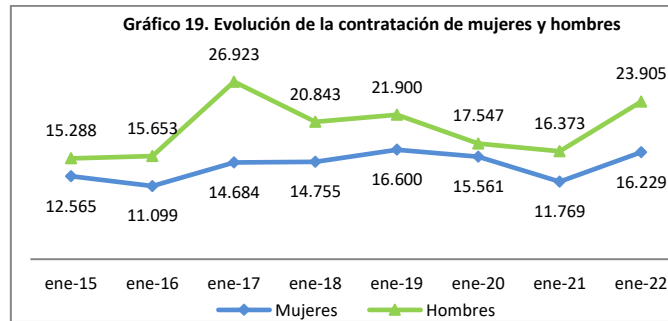
Fuente: INE, Encuesta de Población Activa

Por otro lado, el trabajo productivo de los datos de **personas afiliadas a la Seguridad Social**, muestran el **aumento de las mujeres de un +20,9% desde 2015, un +2,6% desde el cuarto trimestre 2019, respecto al último dato del cuarto trimestre 2021, mejorando el número de personas afiliadas previo a la pandemia COVID-19. En cuanto a la brecha de género se mantiene con oscilaciones en los períodos analizados.**



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 **ascenso de la contratación** en mujeres de +29,2% frente a un incremento de los hombres de +56,4% y un ascenso de +4,3% de mujeres y de +36,2% de hombres desde enero 2020, desde enero 2019 previo a la pandemia las mujeres descienden un -2,2% y aumentan los hombres un +9,2%.



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 años:

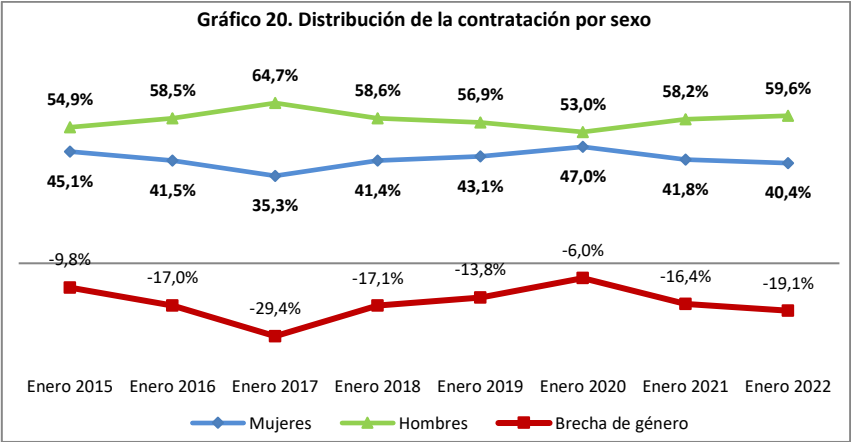
Tabla 6. Evolución proporción de mujeres afiliadas en régimen del Hogar

	I Trimestre	II Trimestre	III Trimestre	IV Trimestre
2015	94,7%	95,0%	95,1%	95,2%
2016	95,2%	95,1%	95,0%	95,3%
2017	95,6%	95,7%	95,8%	96,0%
2018	95,9%	95,9%	95,9%	96,1%
2019	96,0%	95,8%	96,0%	96,3%
2020	96,3%	96,4%	96,2%	96,2%
2021	96,1%	96,2%	96,3%	96,4%

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

Distribución de la contratación

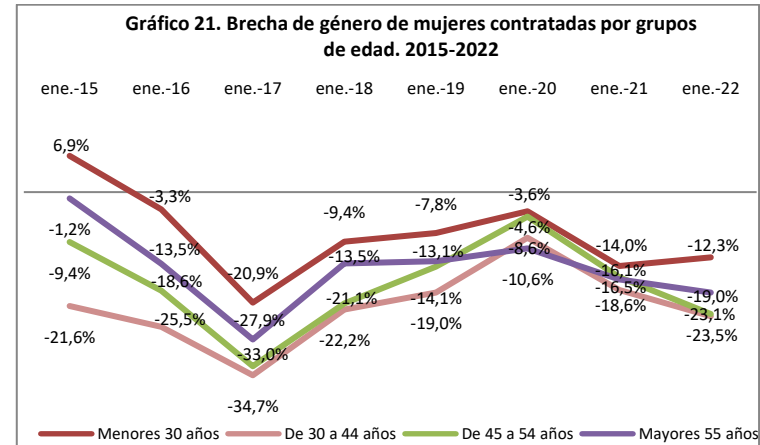
La distribución de los contratos según sexo presenta el ascenso de la brecha de género de mujeres contratadas desde enero de 2015 hasta de 2017 que desciende hasta 2020 y aumenta en enero 2021/2022.



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 21 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 en todos los grupos de edad por el impacto de la pandemia COVID-19 en 2021 y en 2022, con la excepción de mujeres menores de 30 años que baja**. 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.

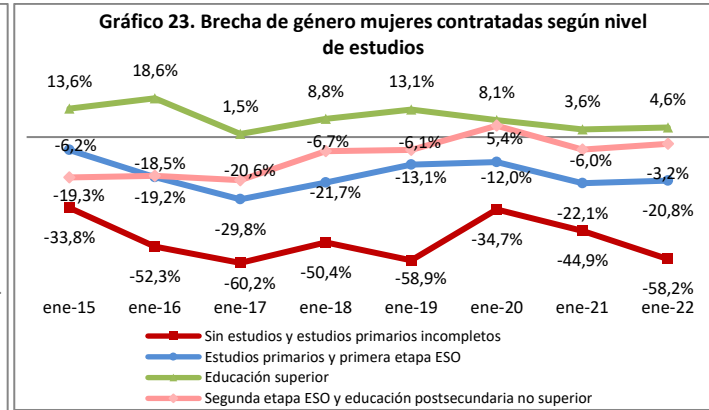
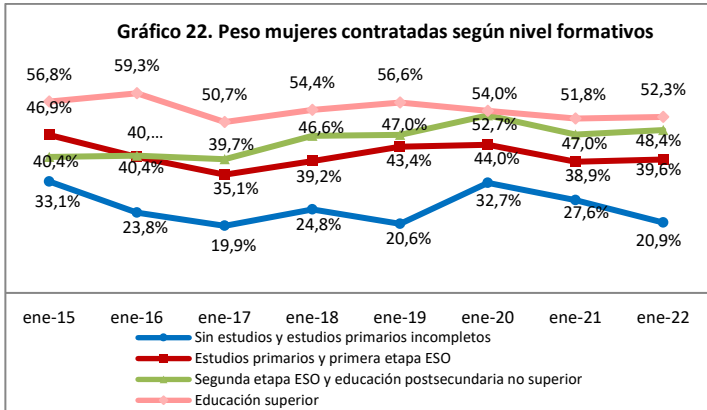


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

En cuanto a la **contratación de mujeres extranjeras es significativo el aumento** desde enero de 2015 de +174,5%, frente al ascenso de +15,3% en la contratación de mujeres españolas respecto a enero 2022. A pesar del aumento hasta 2021, el ascenso en 2022 de +3,6 puntos **representa el 19,1% del total** de mujeres extranjeras contratadas.

Evolución según nivel formativo

Un **43,5%** de las mujeres contratadas posee un nivel de estudios primarios y primera etapa de ESO. **Las mujeres que más incrementan las contrataciones desde enero de 2015 son: sin estudios/primarios incompletos con un 177,1% y educación superior con un +109,8%** aunque descienden en segundo etapa y educación postsecundaria un -13,1%. 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 el periodo analizado (enero 2015-2022), **los mayores aumentos de contratación de mujeres** se han producido en **ocupaciones de trabajadoras cualificadas agrícolas, forestales con +962,5%**, de **Operadoras instalaciones, maquinaria y montadoras +166,1%** y **Artesanas y trabajadoras cualificadas en las industrias manufactureras con +150,3%**.

Las mujeres contratadas son mayoría, durante los meses de enero de los último ocho años, en los grupos de ocupaciones de **trabajadoras contables y administrativas** con un peso del 65,3%, **trabajadoras de servicios de restauración y vendedoras de comercio** con un 61,3% y , aunque reducen los contratos se confirma la segregación horizontal, destacan las **trabajadoras técnicas y profesionales científicas e intelectuales** con un 57,7% y un avance en la contrataciones desde enero de 2015 de +30,2%. **Todas estas tienen una brecha de género positiva para la mujer** mientras las demás son negativas.

Tabla 7. Peso mujeres contratadas respecto al total personas contratadas por grupo de ocupación y tasa de variación. Enero 2015-2022

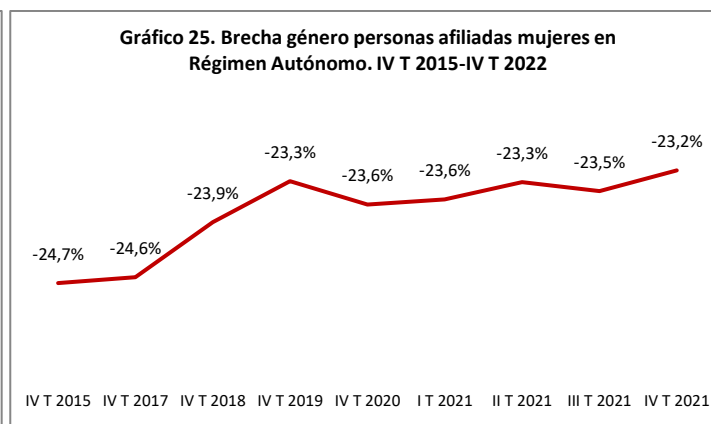
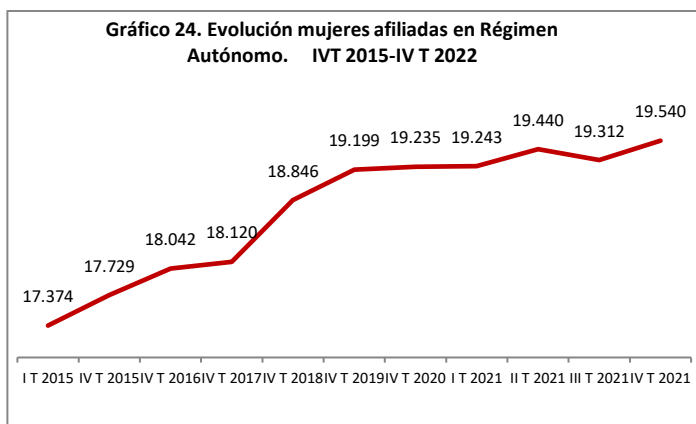
	Dirección y Gerencia	Técnicas y profesionales científicas e intelectuales	Técnicas y profesionales de soporte	Contables, administrativas y otras empleadas de oficina	Trabajadoras de servicios restauración, personales, protección y vendedoras de comercio	Trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, 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	41,0%	57,9%	46,5%	59,1%	63,7%	14,3%	18,8%	14,2%	43,5%
Enero 2016	40,3%	61,1%	45,0%	62,8%	61,1%	11,1%	17,3%	12,4%	20,5%
Enero 2017	32,1%	59,0%	40,4%	62,7%	60,1%	12,6%	22,3%	12,3%	46,5%
Enero 2018	40,0%	56,9%	42,5%	61,9%	59,6%	16,1%	18,6%	15,4%	32,3%
Enero 2019	42,9%	58,8%	46,6%	64,9%	58,4%	18,4%	24,9%	13,5%	32,1%
Enero 2020	48,5%	58,2%	43,0%	63,2%	59,5%	12,2%	24,1%	16,9%	41,4%
Enero 2021	41,1%	59,2%	41,0%	62,4%	61,1%	19,2%	32,1%	21,8%	35,4%
Enero 2022	40,9%	57,7%	48,2%	65,3%	61,3%	11,8%	34,6%	20,3%	31,1%
Tasa variación Enero 2015-2022	124,0%	30,2%	12,7%	-18,1%	-7,3%	962,5%	150,3%	166,1%	71,3%
Brecha género	-18,0%	15,8%	-6,9%	18,1%	27,4%	-71,4%	-62,4%	-71,6%	-13,0%

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 IV trimestre 2015 de +10,2% frente a los hombres con un +6,8% que constata el **mayor aumento de mujeres autónomas** 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 2021 en un 38,4% con una brecha de género frente a los hombres de -23,2%. **Mejora los valores previos a la pandemia IV trimestre 2019 un +1,8%.**



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

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	Otros servicios	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%	60,42%	86,63%
Enero 2016	63,80%	53,99%	61,42%	54,55%	65,77%	50,16%	62,50%	61,40%	74,04%	62,47%	88,21%
Enero 2017	54,18%	52,73%	67,42%	59,46%	67,44%	39,84%	57,26%	57,93%	75,87%	65,18%	92,41%
Enero 2018	59,12%	54,25%	62,95%	66,16%	59,37%	51,95%	63,97%	51,76%	74,88%	65,13%	90,37%
Enero 2019	56,47%	54,33%	67,88%	56,59%	60,03%	54,56%	71,20%	61,33%	75,53%	67,72%	91,20%
Enero 2020	59,11%	56,20%	65,00%	61,18%	58,15%	54,96%	64,34%	58,67%	74,69%	66,84%	93,33%
Enero 2021	59,65%	55,17%	60,18%	60,50%	55,86%	52,09%	72,88%	60,83%	78,26%	68,06%	87,91%
Enero 2022	61,52%	54,61%	71,17%	50,38%	59,31%	54,58%	70,11%	59,43%	80,00%	73,35%	90,49%
Tasa variación Enero 2015-2022	+30,77%	+11,62%	+24,73%	+24,07%	-51,96%	+1,93%	+1350,00%	+29,45%	+11,28%	7,24%	+41,25%

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 (90,5%), Sanitarias (80%), Otros servicios (74%), Administración Pública (70,1%), Financieras y aseguradoras (71,2%), Comercio (61,5%), Educación (59,4%), profesionales, científicas y técnicas (59,3%), Hostelería (54,6%), Administrativas (54,5%) e Inmobiliarias (50,4%).

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.

Desde enero 2015 casi todas las ramas de actividad incrementan las contrataciones, con las excepciones de actividades artísticas, recreativas y las profesionales, científicas y técnicas que disminuyen, entre las primeras destacan: Administración Pública, Agricultura, suministro de agua, de energía eléctrica, y actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

Techo de cristal

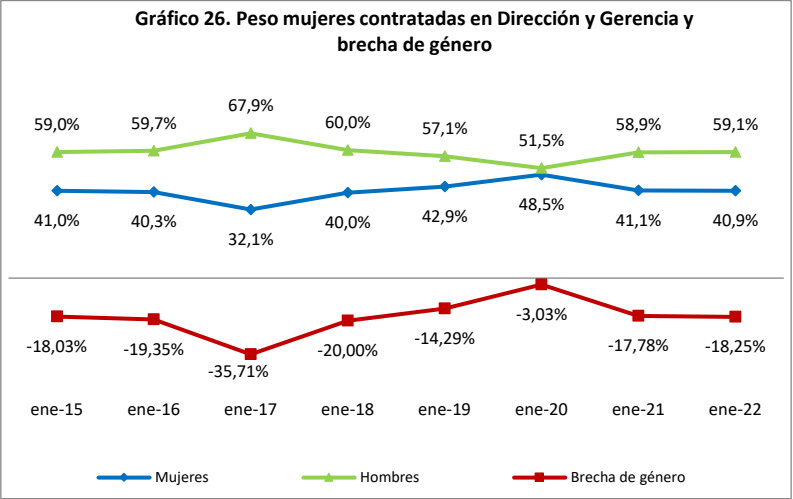
La segregación vertical implica una desigual distribución de hombres y mujeres en la jerarquía laboral. Esta desigualdad se observa en la dificultad de las mujeres para promocionar en sus carreras profesionales y/o la escasa presencia en puestos de poder y toma de decisiones. El llamado *techo de cristal*³ 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 INE⁴, en el año 2021, el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 era del 30,7% que, aunque es 3 puntos superior a 2020 y 11,7 puntos 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

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

⁴ http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

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 los últimos años distanciándose de la igualdad.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

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 **descenso** de 1,5 puntos como puede verse en la siguiente tabla:

Tabla 9. Distribución por sexos de contratos según tipo de jornada. Enero 2015-2022

	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%
Enero 2022	60,02%	39,98%	33,23%	66,77%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

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

Este mismo realizado sobre el total de mujeres contratadas, indica que **el porcentaje de mujeres trabajando a jornada parcial está descendiendo desde 2020**.

Tabla 10. Peso de las mujeres contratadas a jornada parcial sobre el total de mujeres contratadas. Enero 2015-2022

	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%
Enero 2022	39,67%

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 de enero 2021 que sube la temporalidad 2 puntos por las restricciones de la pandemia aunque desde enero 2015 los contratos indefinidos suben 6,1 puntos alcanzando la cifra más alta de los últimos siete años y como consecuencia la cifra más baja de temporalidad.**

Tabla 11. Peso de mujeres contratadas por tipo. Enero 2015-2022

	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%
Enero 2022	14,65%	84,26%	1,08%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

Conclusiones

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

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

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

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

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

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

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

Menor aumento de contrataciones de mujeres frente a los hombres desde 2015.

Desde 2015 asciende la contratación de mujeres en todas las franjas de edad sobre todo en mayores de 45 años.

Aumenta significativamente la contratación de mujeres extranjeras, aunque todavía suponen un 19,1% del total de mujeres contratadas.

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

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

Tendencia en aumento de las mujeres autónomas, con una tasa de variación superior a los hombres y al total. Sin embargo, siguen representando un 38,4%.

Las actividades más feminizadas son trabajo doméstico (90,5), sanitarias (80%), Otros servicios, Actividades financieras, Administración Pública (70,1%) y comercio (61,5%).

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

Las mujeres ocupadas se incrementan y representan más del 50% de la población ocupada.

Las mujeres ocupan en torno al 60% de los contratos realizados a jornada parcial.

Disminución del peso de los contratos temporales y un ascenso de los indefinidos en las mujeres.