

Situación laboral de las mujeres en la Ciudad de València Marzo 2019





1. Introducción

2. Notas metodológicas

3. El desempleo entre las mujeres

Evolución y distribución

Doble vulnerabilidad laboral

Evolución según nivel educativo

Duración del 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

Evolución en las ocupaciones

Evolución de mujeres en Régimen Autónomo

Feminización de profesiones

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 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 representa 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 chicas 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 2019 y/o IV Trimestre 2018) y las comparaciones con el mismo mes de diferentes periodos, con tal de establecer evoluciones y obtener variaciones.

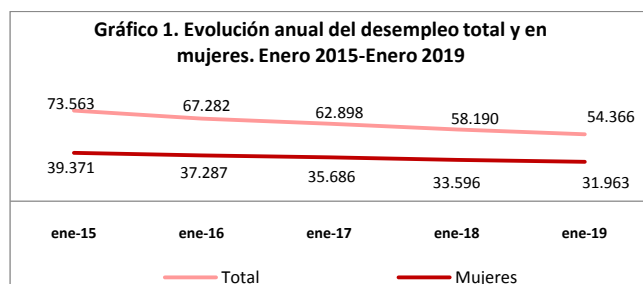
¹ https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends-for-women2018/WCMS_619603/lang--es/index.htm ; https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_619550/lang--es/index.htm



El desempleo entre las mujeres

Evolución y distribución

Desde enero de 2015 **el desempleo entre las mujeres ha descendido aunque en menor medida que el total**, con unas tasas de variación de -18,82% y -26,10%, respectivamente. El siguiente gráfico muestra las cifras de desempleo:



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de LABORA

A pesar del grado de descenso del desempleo, son 7.408 mujeres desempleadas menos desde enero de 2015, y -1.633

en la comparativa anual, se destaca que **el mayor descenso del desempleo entre las mujeres se ha producido durante el último año**, con una tasa de variación de -5,86% (desde enero de 2018 a enero de 2019).

En lo que respecta a la distribución del desempleo según sexo, las mujeres representan más de la mitad en todos los periodos analizados, lo cual ratifica la anterior afirmación: **a pesar del descenso generalizado del desempleo, las mujeres siguen sufriendo esta situación en mayor medida.**

Tabla 1. Distribución del desempleo entre las mujeres. Enero 2015-Enero 2019

ene-15	ene-16	ene-17	ene-18	ene-19
53,52%	55,42%	56,74%	57,74%	58,79%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de LABOR

Doble vulnerabilidad laboral

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

A continuación, se muestra el **descenso de la cifra de mujeres extranjeras en paro (-2.115)**, reduciéndose, sobre todo, entre las mujeres de nacionalidad extracomunitaria.

La proporción de mujeres respecto al total de personas extranjeras ha descendido, pasando de representar un 48% en enero de 2015 a un 29% en enero de 2019; sin embargo, **ha aumentado si se compara con el total de mujeres en desempleo**, detectando aquí la doble vulnerabilidad que sufren las mujeres extranjeras.

Tabla 2. Evolución mujeres extranjeras en paro y su peso relativo. Enero 2015-Enero 2019

	Mujeres extranjeras desempleadas	% de mujeres extranjeras respecto al total de personas extranjeras desempleadas		% de mujeres extranjeras respecto al total de mujeres desempleadas
ene-15	4.686	47,92%	↓	11,90%
ene-16	4.555	50,49%		12,22%
ene-17	4.706	53,71%		13,19%
ene-18	4.819	56,10%		14,34%
ene-19	2.571	28,68%		15,49%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de LABORA

Teniendo en cuenta la variable edad, se calcula el **peso que las mujeres desempleadas** representan en los dos grupos de edad especificados observándose un **aumento** en ambos y siguiendo la misma lógica que en la distribución del paro según sexo (tabla 1).

Tabla 3. Porcentaje de mujeres desempleadas respecto al total de personas desempleadas en cada grupo de edad. Enero 2015-Enero 2019

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

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA



Resulta revelador calcular las tasas de variación del desempleo, en las que se observan **grandes diferencias entre sexos**: Para las personas **menores de 30 años el paro desciende en menor medida entre las mujeres (-16,2%)** que entre los hombres (-25,2%) y se sitúa por debajo del descenso total (-20,64%). Por otro lado, mientras que el paro disminuye entre el total de personas **mayores de 55 años (-2,9%)**, **aumenta entre las mujeres de estas edades (+8%)**.

Tabla 4. Tasas de variación del desempleo en grupos de edad según sexo. Enero 2015-Enero 2019

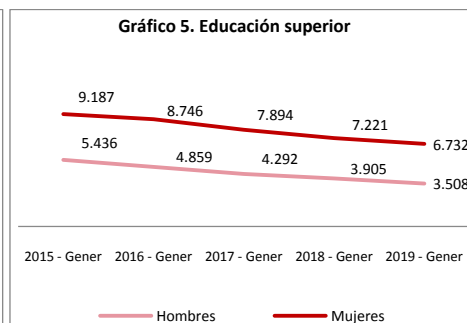
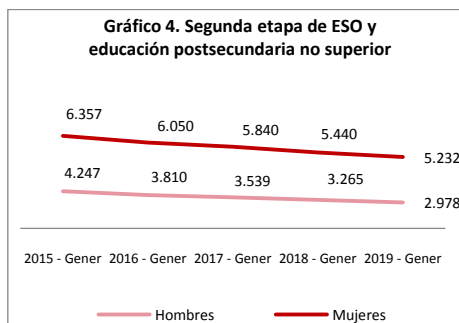
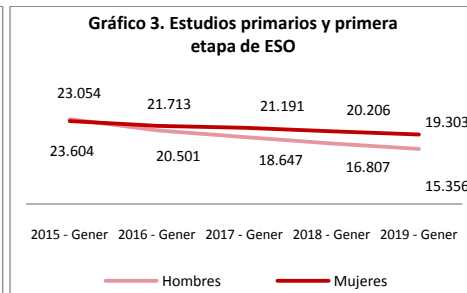
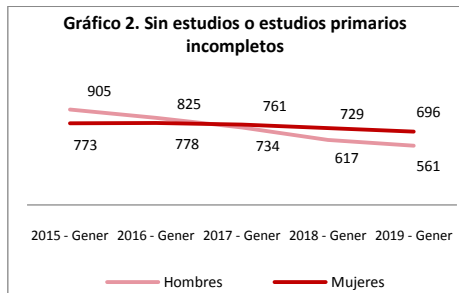
T. VAR Ene 2015-Ene 2019	Hasta 29 años			Mayores de 55 años		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
	-20,64%	-16,23%	-25,24%	-2,92%	+8,05%	-15,68%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA.

Pese al descenso generalizado del desempleo, estos datos evidencian que esta situación afecta en mayor medida a las mujeres, mostrando la doble vulnerabilidad laboral que sufren.

Evolución según nivel educativo

Tras los anteriores datos, resulta lógico pensar que **las mujeres tengan mayor representación** entre la población en desempleo por niveles formativos; **en los cuatro niveles, el número de mujeres desempleadas es mayor que el de los hombres** en el periodo analizado (enero 2015-enero 2019). En los siguientes gráficos se observa la evolución para cada nivel formativo:



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA.

Cabe destacar que entre las **personas sin estudios o primarios** (gráficos 2 y 3), **la línea de desempleo entre ambos sexos se ha ido distanciando en los últimos años en detrimento de las mujeres**, es decir, que en estos niveles de formación el desempleo entre las mujeres ha aumentado.

Las tasas de variación muestran, de nuevo, **una menor disminución del paro entre las mujeres en todos los niveles formativos**:



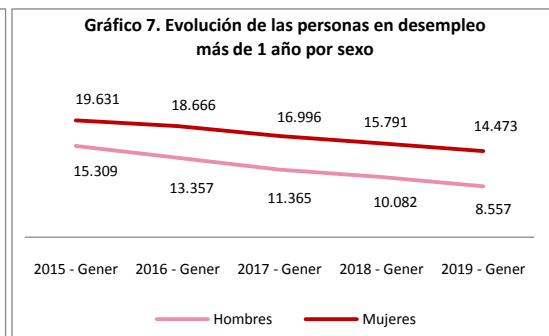
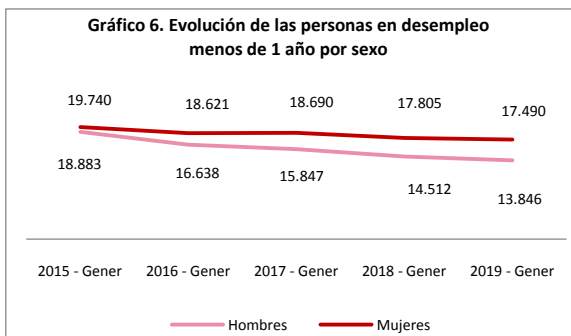
Tabla 5. Tasas de variación del desempleo por niveles formativos según sexo. Enero 2015-Enero 2019

Sine 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
-25,09%	-38,01%	-9,96%	-25,72%	-34,94%	-16,27%	-22,58%	-29,88%	-17,70%	-29,97%	-35,47%	-26,72%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA.

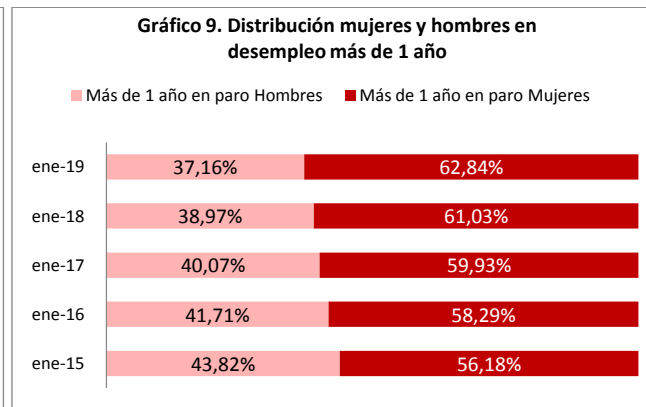
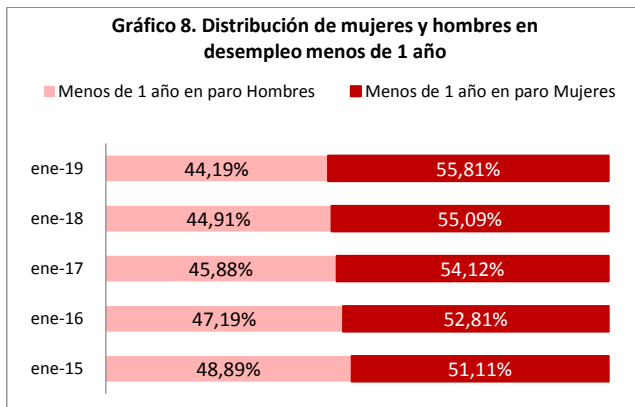
Duración del desempleo

Según los datos de paro registrado, las mujeres permanecen más tiempo en situación de desempleo que los hombres. A la vista de los gráficos, **son las mujeres que permanecen en paro durante menos de un año las que han descendido en menor medida (-11,4%, frente al -26,7% de los hombres) desde enero de 2015.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA.

A la vista de los siguientes gráficos se observa como la proporción de mujeres paradas va en aumento, siendo **aquellas que permanecen en desempleo durante más de un año las que más han aumentado** desde enero de 2015.



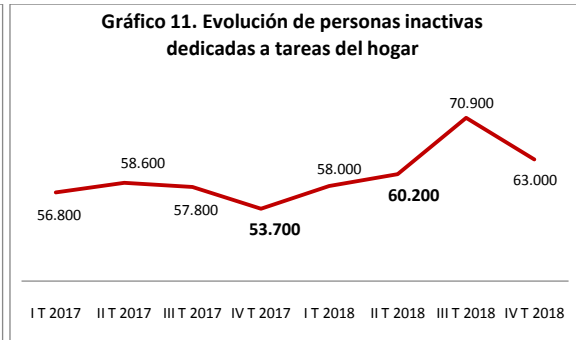
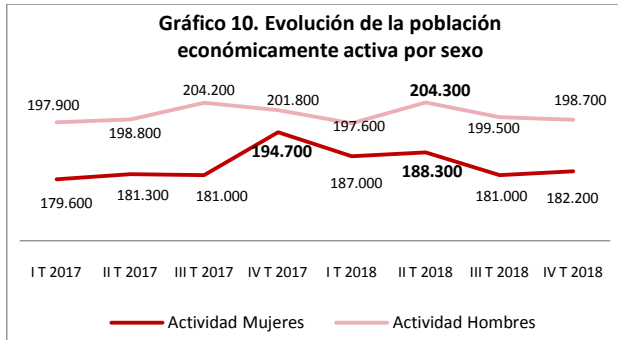
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA.



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).

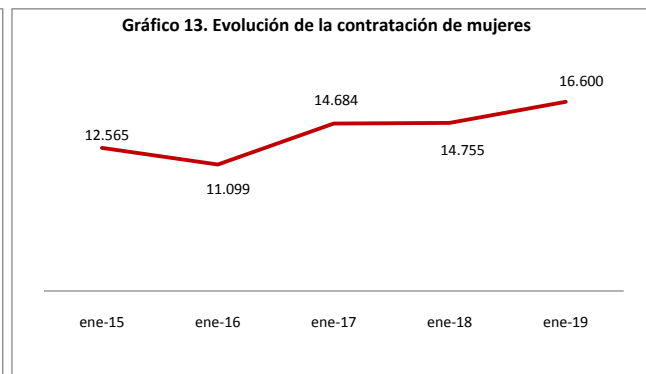
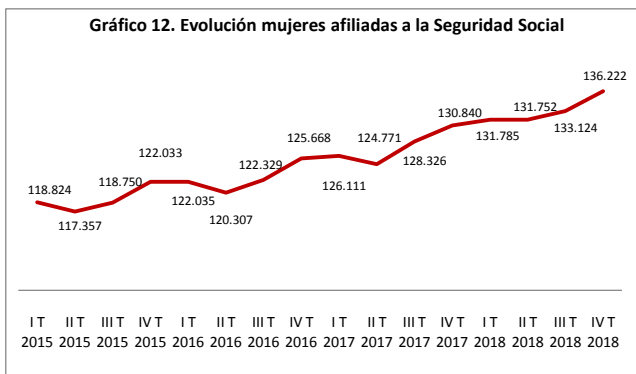
Por ello, se analiza en primer lugar la **evolución de la actividad entre las mujeres** según la Encuesta de Población Activa, observando **picos de aumento** en el cuarto trimestre de 2017 y segundo trimestre del pasado 2018. Estos aumentos **coinciden con los descensos de personas inactivas dedicadas a tareas de hogar**, históricamente asociadas a las mujeres³.



Fuente: INE, Encuesta de Población Activa.

Evolución general del empleo entre las mujeres

Por otro lado, analizando el trabajo productivo a partir de los datos de **afiliación a la Seguridad Social y contratación registrada**, las siguientes gráficas muestran claramente el **aumento entre las mujeres** durante los últimos años.



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

Sin embargo, a pesar de estos aumentos las tasas de variación de mujeres afiliadas (+14,6%) y de contratación registrada (+32%) distan de las cifras correspondientes a los hombres: +16,3% y +43%, respectivamente.

Pero, ¿qué pasa con las mujeres empleadas domésticas? Para ello, se explotarán los datos de personas afiliadas a la Seguridad Social en el **Sistema Especial de Empleadas del Hogar**. La tabla 6 muestra como las **mujeres representan en torno al 95% del total** de personas en este régimen, con ligero un aumento en los últimos tres años:

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

³ No se dispone de datos de personas inactivas desglosadas por sexos.



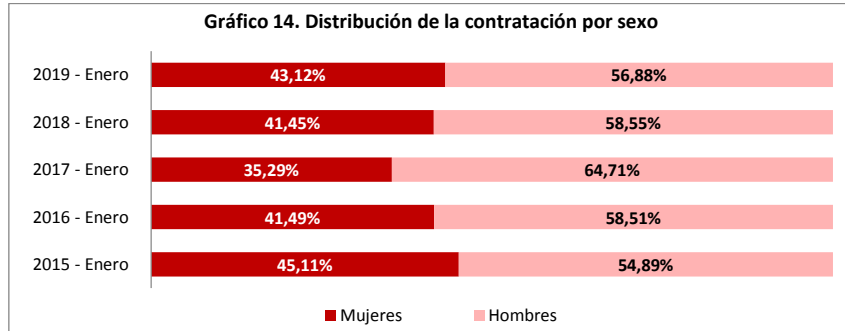
Tabla 6. Evolución proporción de mujeres afiliadas en régimen del Hogar

IT 2015	II T 2015	III T 2015	IV T 2015	IT 2016	II T 2016	III T 2016	IV T 2016	IT 2017	II T 2017	III T 2017	IV T 2017	IT 2018	II T 2018	III T 2018	IV T 2018
94,70%	94,97%	95,15%	95,23%	95,16%	95,11%	95,03%	95,35%	95,56%	95,67%	95,79%	95,96%	95,88%	95,92%	95,95%	96,05%

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

Distribución de la contratación

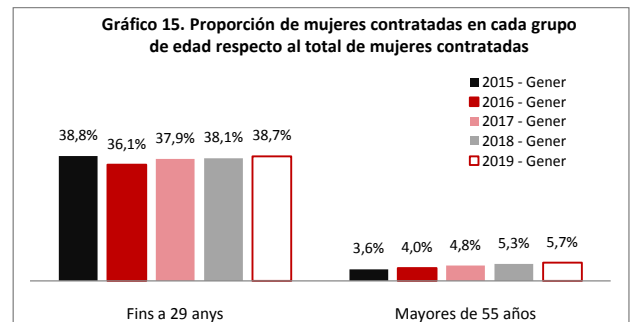
La distribución de los contratos según sexo se representa en el siguiente gráfico, observando que, tras el descanso de la proporción de mujeres contratadas desde enero de 2015, aumenta a partir de 2017 a pesar de seguir constituyendo menos de la mitad del total de las contrataciones registradas.



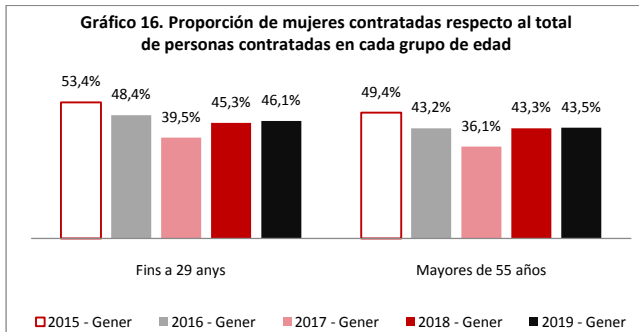
Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA.

Evolución entre la población más vulnerable

Al igual que en el apartado dedicado al desempleo, se analizan las cifras de contratación de mujeres según nacionalidad y grupos de edad. Por un lado, el gráfico 15 muestra la **evolución de la contratación de mujeres** en cada grupo de edad respecto al total de mujeres paradas, observando un **aumento** de la contratación entre las **mayores de 55 años y las menores de 30**, a partir de enero de 2016.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

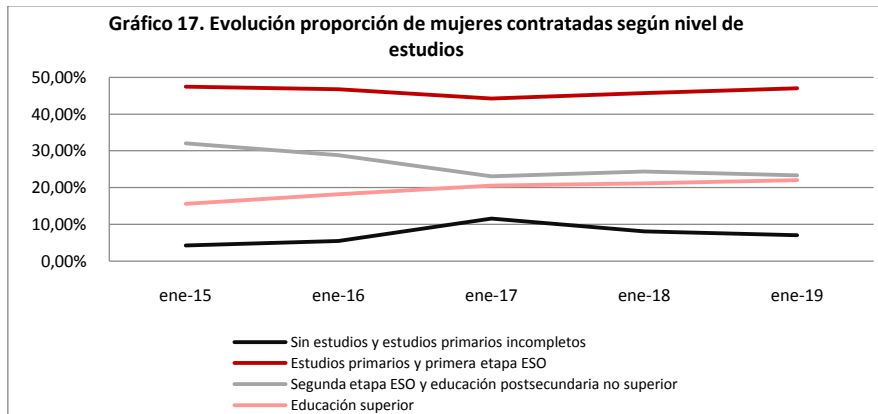
Por otro lado, si se analizan las proporciones de mujeres contratadas en relación al total de personas contratadas en cada uno de los grupos de edad (gráfico 16), se observa que hasta enero de 2017 descendieron las mujeres contratadas menores de 30 años y mayores de 55; ambas aumentaron a partir de ese año, aunque sin lograr las cifras de enero de 2015.

En cuanto a la **contratación de mujeres extranjeras es significativo el aumento** desde enero de 2015, con una tasa de variación del 128%; **sin embargo, siguen representando un 15%** del total las mujeres contratadas.



Evolución según nivel formativo

El gráfico 17 muestra como **casi la mitad de las mujeres contratadas posee un nivel de estudios primarios y primera etapa de ESO**. Los mayores descensos desde enero de 2015 se han producido entre aquellas mujeres sin estudios y con la segunda etapa de ESO. En contraposición, se produce un **aumento continuado de mujeres contratadas con un nivel de estudios superior**.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

De la siguiente tabla se deduce que entre **las contrataciones realizadas a personas con niveles de Educación Superior, más de la mitad son mujeres**.

Tabla 7. Proporción de mujeres contratadas respecto al total personas contratadas por nivel formativo. Enero 2015-Enero 2019

	Sin estudios o primarios incompletos	Estudios primarios y primera etapa ESO	Segunda etapa ESO y educación postsecundaria	Educación superior
Enero 2015	33,09%	46,90%	40,36%	56,78%
Enero 2016	23,84%	40,41%	40,73%	59,28%
Enero 2017	19,92%	35,12%	39,70%	50,75%
Enero 2018	24,79%	39,15%	46,65%	54,39%
Enero 2019	20,55%	43,45%	46,96%	56,56%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

Evolución de mujeres según ocupaciones

En todo el periodo analizado (enero 2015-enero 2019), el mayor **aumento de contratación de mujeres se produce en ocupaciones cualificadas en el sector agrícola**, ganadería, forestal y pesquero con un 125%. A esta cifra le sigue, con una tasa de variación del 58%, los contratos en ocupaciones elementales y con un 56% el aumento de mujeres contratadas como técnicas y profesionales científicas e intelectuales.

También destaca que **disminuye la proporción de mujeres empleadas en servicios restauración, personales, protección y vendedores de comercio aunque todavía representan un 58,5% del total**.

Tabla 8. Proporción de mujeres contratadas respecto al total personas contratadas por grupo de ocupación y tasa de variación Enero 2015-Enero 2019

	Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Técnicos y profesionales de soporte	Empleados contables, admntvos. Y otros empleados de oficina	Trabajadores de servicios restauración, personales, protección y vendedores de comercio	Trabajadores cualificado en el sector agrícola, ganadería, forestal y pesquero	Artesanos y trabajadores cualificados en las industrias manufactureras y construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	Operadores instalaciones, maquinaria y montadores	Ocupac. elementales	Ocupac. militares
Enero 2015	57,88%	46,53%	59,07%	63,72%	14,29%	18,78%	14,21%	43,49%	100,00%
Enero 2016	61,13%	45,03%	62,76%	61,15%	11,11%	17,27%	12,40%	20,51%	0,00%
Enero 2017	58,97%	40,36%	62,69%	60,09%	12,58%	22,28%	12,29%	46,49%	100,00%



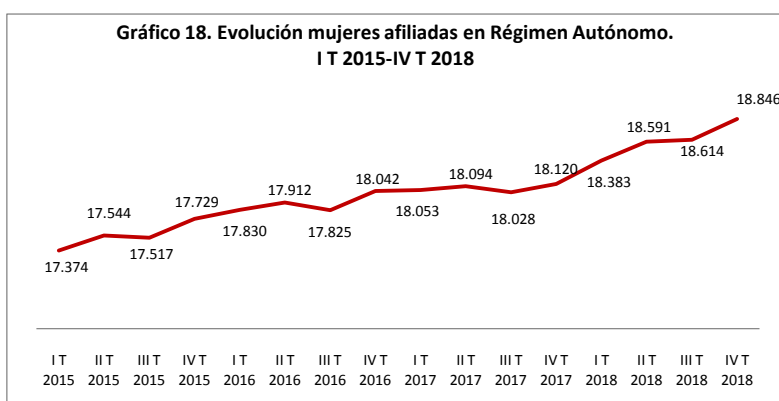
Enero 2018	56,94%	42,48%	61,90%	59,58%	16,07%	18,61%	15,44%	32,26%	0,00%
Enero 2019	58,78%	46,64%	64,92%	58,45%	18,37%	24,89%	13,49%	32,11%	0,00%

Tasa VAR	56,23%	26,82%	13,26%	18,08%	125,00%	27,49%	-12,88%	58,01%	-100,00%
----------	--------	--------	--------	--------	---------	--------	---------	--------	----------

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

Evolución de mujeres en Régimen Autónomo

Como parte del empleo entre las mujeres, se analiza la evolución del **autoempleo mostrando una clara tendencia al aumento** desde 2015 y lo mismo ocurre con las proporciones de autónomas respecto al total de personas afiliadas en este régimen, alrededor de 38%.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

La tasa de variación calculada para el total de personas afiliadas se sitúa en 6,54% y para las mujeres en 8,47%, evidenciando el **mayor aumento del autoempleo entre las mujeres** durante los últimos tres años.

Feminización de profesiones

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

Tabla 9. Ramas de actividad con distribución de contratación mayoritaria de mujeres

	Actividades financieras y de aseguradoras	Actividades inmobiliarias	Actividades profesionales, científicas y técnicas	Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	Educación	Actividades sanitarias y de servicios sociales	Actividades del hogar como ocupadoras de personal doméstico; actividades de los hogares como productoras de bienes y servicios de uso propio	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales
Enero 2015	66,91%	56,25%	75,01%	41,51%	52,99%	74,77%	86,63%	50,00%
Enero 2016	61,42%	54,55%	65,77%	62,50%	61,40%	74,04%	88,21%	66,67%
Enero 2017	67,42%	59,46%	67,44%	57,26%	57,93%	75,87%	92,41%	69,23%
Enero 2018	62,95%	66,16%	59,37%	63,97%	51,76%	74,88%	90,37%	61,54%
Enero 2019	67,88%	56,59%	60,03%	71,20%	61,33%	75,53%	91,20%	64,71%

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 el cuidado: sanitarias (75%), educación (61%) y trabajo doméstico (91%), evidenciando aumentos desde enero de 2015. Es necesario mencionar en este punto que 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.**



Por otro lado, en las actividades financieras, aseguradoras e inmobiliarias, las actividades en organizaciones y organismos extraterritoriales, así como en la Administración Pública, la presencia de mujeres se sitúa en torno al 60-70%, aumentando el peso en los últimos años.

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 niveles de educación superior**. En este sentido todavía cobra mayor importancia la existencia de brecha salarial, la cual ha sido explicada, tradicionalmente, por las características propias de las mujeres: menores niveles formativos, menor ambición laboral, etc. Sin embargo, en la actualidad las mujeres tienen un nivel educación similar o superior al de los hombres por tanto, es lógico que este hecho influya en el aumento del deseo de satisfacción profesional de las mujeres cada vez un mayor número.

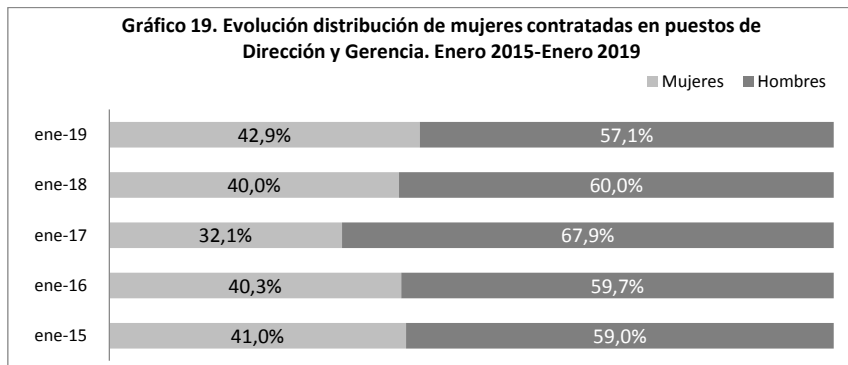
Por ello, la existencia de la brecha salarial o techo de cristal debe explicarse a factores socioculturales externos como son el desigual reparto de responsabilidades familiares, la existencia de prejuicios y estereotipos negativos, las políticas de empresas, etc.

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*⁴ 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 INE⁵, en el año 2018, el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 era del 22,2%, que aunque es 8 puntos superior a 2013, sigue siendo reducido.

A continuación, se muestra la distribución de sexos en los puestos de Dirección y Gerencia, observando un aumento significativo de mujeres en estos puestos, a partir de 2017.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

A pesar de **que las mujeres no ocupan un 43% del total de los puestos de Dirección y Gerencia** de la ciudad de València, **el número va en aumento**: de 25 mujeres en enero de 2015 se registran 42 en el mismo mes de 2019⁶, lo cual supone que casi se ha duplicado esta presencia.

⁴ <https://igualdadyviolenciadegenero.carm.es/documents/202699/216889/Glosario/c53c4fcd-3ca7-41a4-a8cf-ad2c3e9e01c4>

⁵ http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925595694&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888

⁶ Según datos de contratación registrada en el grupo de ocupación de Dirección y Gerencia.



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. Sin embargo**, los datos apuntan hacia un **descenso** de esta proporción tal y como puede verse en la siguiente tabla:

Tabla 10. Distribución por sexos de contratos según tipo de jornada. Enero 2015-Enero 2019

	Jornada completa		Jornada parcial	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Enero 2015	64,48%	35,52%	64,48%	53,32%
Enero 2016	61,50%	38,50%	61,50%	68,96%
Enero 2017	60,61%	39,39%	60,61%	74,35%
Enero 2018	61,15%	38,85%	61,15%	67,53%
Enero 2019	60,19%	39,81%	60,19%	66,53%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

Tenido en cuenta la variable edad, se produce una disminución del porcentaje de parcialidad entre las mujeres de todos los grupos de edad, excepto entre las mujeres de 45 a 54 años.

Este mismo análisis realizado sobre el total de mujeres las contratadas, indica que **el porcentaje de mujeres trabajando a jornada parcial está aumentando** en la comparativa interanual. Además, del total de mujeres contratadas, un 40% poseen menos de 30 años y un 35% entre 35 y 44 años.

Tabla 11. Peso de las mujeres contratadas a jornada parcial sobre el total de mujeres contratadas. Enero 2015-Enero 2019

	Mujeres jornada parcial
Enero 2015	55,19%
Enero 2016	62,84%
Enero 2017	61,11%
Enero 2018	62,20%
Enero 2019	62,59%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

Evolución del tipo de contrato

Es interesante analizar, por un lado, la distribución de los tipos de contratos realizados a mujeres en los últimos cuatro años, observando una **disminución del peso de los contratos temporales y un aumento de los indefinidos entre las mujeres**.

Tabla 12. Distribución de los contratos realizados a mujeres por tipo. Enero 2015-Enero 2019

	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%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

Por otro lado, es necesario calcular la proporción de mujeres que hay en cada uno de los tipos de contratos respecto al total y ver su evolución con tal de comparar la situación de las mujeres respecto al total de personas contratadas. La siguiente tabla muestra un descenso en la proporción de mujeres con contrato indefinido pero también temporal, al contrario de lo que ocurre con los contratos de formación, evidenciando que más de la mitad del total de estos contratos son firmados por mujeres.



Tabla 13. Distribución de mujeres respecto al total de contratos realizados según modalidad. Enero 2015-Enero 2019

	Indefinido	Temporal	Formación
Enero 2015	52,19%	44,42%	54,84%
Enero 2016	47,97%	40,69%	57,87%
Enero 2017	41,50%	34,53%	52,40%
Enero 2018	41,11%	41,42%	50,79%
Enero 2019	48,24%	42,44%	55,66%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de LABORA

Conclusiones

El desempleo entre las mujeres ha descendido aunque en menor medida que en el total.

Las contrataciones y afiliaciones entre las mujeres aumentan aunque menor medida que entre los hombres.

Significativo aumento de mujeres contratadas en ocupaciones cualificadas del sector primario.

Además, ha aumentado el peso de las mujeres entre el total de personas desempleadas.

Las mujeres representan en torno al 95% del total de personas afiliadas en el Sistema Especial de Empleadas del Hogar.

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

Disminuyen las mujeres extranjeras en paro respecto a la población extranjera, pero aumenta respecto al total de mujeres desempleadas.

A partir de 2016 aumenta la contratación de mujeres mayores de 55 años y menores de 30 respecto al total de mujeres contratadas y en 2017 respecto al total de personas contratadas en cada grupo de edad.

Las actividades más feminizadas son trabajo doméstico (91%), sanitarias (75%) y educativas (68%).

Son más mujeres desempleadas que hombres entre la población menor de 30 años y mayor de 55 que hombres.

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

Las mujeres en puestos de Dirección y Gerencia se ha casi duplicado desde enero de 2015. Sin embargo, no superan el 43% del total de los puestos de Dirección y Gerencia.

Menor disminución del paro entre las mujeres en todos los niveles formativos, sobre todo entre las personas sin estudios o estudios primarios.

Casi la mitad de las mujeres contratadas posee un nivel de estudios primarios; en cambio, entre las contrataciones a personas con titulaciones superiores, las mujeres representan más del 50%.

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

Las mujeres permanecen más tiempo en situación de desempleo que los hombres.

Disminución del peso de los contratos temporales y un aumento de los indefinidos entre las mujeres.