

# MUJER Y TRABAJO EN BALEARES 2020

## LA CRONIFICACIÓN DE LA DESIGUALDAD LABORAL DE LAS MUJERES EN BALEARES



**INFORME 3  
MARZO 2021**

**GABINETE DE ESTUDIOS SOCIO-LABORALES  
CCOO DE LES ILLES BALEARS**



Documento del Gabinete de Estudios Socio-laborales  
CCOO-Illes Balears  
Nº 3 / marzo 2020  
Elaboración:  
Eva Cerdeiriña Outerial  
Yolanda Calvo Rodríguez

# INDICE

1. **Introducción**
2. **Principales resultados**
3. **Tasa de inactividad**
4. **Tasa de actividad**
5. **Tasa de empleo**
6. **Tasa de parcialidad**
7. **Tasa de paro**
8. **Tasa de temporalidad**
9. **Contratos**
10. **Prestación extraordinaria trabajadores fijos discontinuos**
11. **Proporción de población de 30 a 34 años con estudios superiores finalizados.**
12. **Ocupados/as por frecuencia con la que trabajan en su domicilio particular**
13. **Anexo I**
14. **Propuestas y conclusiones**

# 1. INTRODUCCIÓN

A lo largo del siglo XX, las mujeres han ido avanzando en la consecución de derechos y libertades, han hecho que “lo personal sea político” y en lo que va de siglo XXI han continuado con la lucha por la igualdad. Sin embargo y como se observa en este informe, las claves de la desigualdad laboral entre mujeres y hombres entendidas como las diferentes brechas, se siguen manteniendo y muestran una tendencia a la cronificación.

Durante el año 2020, la situación de la mujer, como consecuencia de la crisis económica derivada de la crisis sanitaria que hemos padecido y seguimos sufriendo, no ha mejorado, sino que sigue caracterizándose por la desigualdad. La pandemia de la Covid-19 está golpeando a las mujeres, manteniendo e incluso aumentando desigualdades estructurales.

Como se muestra en este informe, la situación de la mujer en el mercado laboral de las Islas Baleares se caracteriza por la parcialidad, la temporalidad, la brecha salarial, la inactividad laboral, las brechas en el empleo... Estas discriminaciones provocan una feminización de la pobreza, ya que con el tiempo inciden en menores prestaciones y restan autonomía económica a la mujer.

CCOO, sindicato de clase que trabaja por la igualdad, va a seguir insistiendo (si cabe con más fuerza) en que la igualdad entre hombres y mujeres es una obligación que hay que hacer efectiva lo antes posible si queremos tener una sociedad justa, equitativa y que no discrimine a nadie. Es urgente combatir las discriminaciones culturales, sociales y laborales que impiden la plena participación laboral de las mujeres. Urgen políticas de corresponsabilidad familiar. Y urgen políticas de empleo que garanticen la extensión del empleo de calidad.

## 2. PRINCIPALES RESULTADOS

En este informe presentamos un análisis de la situación de la mujer en el mercado laboral de las Islas Baleares durante el año 2020; un año especialmente difícil para el empleo en nuestra comunidad como consecuencia de la pandemia, y en el que las desigualdades que sufre la mujer se mantienen.

<b>Brecha de inactividad</b>	9,44%	Aunque la brecha se va reduciendo, aún hay muchas más mujeres inactivas que hombres.
<b>Brecha de actividad</b>	9,45%	La tasa de actividad de las mujeres es 9,45 puntos inferior a la de los hombres.
<b>Brecha de empleo</b>	9,46%	Las mujeres tienen una tasa de empleo 9,46 puntos menor a la de los hombres.
<b>Brecha de parcialidad</b>	21,06%	Las mujeres realizan un mayor número de trabajos a tiempo parcial.
<b>Brecha de paro</b>	2,52%	Sigue siendo mayor el número de mujeres desempleadas que de hombres.
<b>Brecha temporalidad y parcialidad</b>	22,76%	El porcentaje de contratación temporal y a tiempo parcial es el en caso de las mujeres de un 46,85%, casi el doble que en los varones: 24,09%
<b>Pensiones No Contributivas</b>	68,74%	De un total de 4.981 pensiones, casi 7 de cada 10 son percibidas por las mujeres; su importe mensual es de 387,49€
<b>Brecha salarial (2018)</b>	13,71%	Para equiparar los salarios femeninos a los masculinos, tendrían que crecer un 16%
<b>Brecha salarial sector servicios (2018)</b>	14,78%	El salario de las mujeres en el sector es de 21.216€
<b>Contratación femenina</b>	-54,80%	La contratación de las mujeres descendió en 2020 en comparación con 2019; firmaron 129.588 contratos menos

### 3. TASA DE INACTIVIDAD

	2017	2018	2019	2020
<b>HOMBRES</b>	29,83%	30,1%	30,5%	33,63%
<b>MUJERES</b>	41,8%	40,94%	40,6%	43,07%
<b>BRECHA</b>	11,97%	10,84%	10,15	9,44%

Fuente: IBESTAT

#### Población Inactiva 2020:

- Del total de población inactiva, 392.400 personas, un 56,47% son mujeres (221.600)  
Es un porcentaje casi un punto inferior al año 2019: 57,43%
- Del total de población inactiva, el 19,24% son mujeres que se dedican a las labores del hogar (19,91% en el 2019). En el caso de los hombres el porcentaje es de un 5,75% (3,8% en el 2019)

#### Inactivos por labores del hogar en 2020

Hombres: 22.600

Mujeres: 75.700

Aumentan tanto los hombres como las mujeres inactivas por dedicarse a las labores del hogar. Las mujeres inactivas pasan de 71.200 en 2019 a 75.500 en 2020, lo que supone un aumento de 4.300 mujeres (+6%)

En el caso de los hombres, pasan de 13.700 en 2019 a 22.600 en 2020; (+8.900), un +65%

TOTAL, INACTIVOS POR LABORES DEL HOGAR	2017	2018	2019	2020
<b>MUJERES</b>	77.100 (+12,4%)	76.500 (-0,7%)	71.200 (-6,9%)	75.700 (+6%)
<b>HOMBRES</b>	13.600 (-8,7%)	11.900 (-12,5%)	13.700 (+15,1%)	22.600 (+65%)

Fuente: IBESTAT

## 4. TASA DE ACTIVIDAD

	2017	2018	2019	2020
<b>HOMBRES</b>	70,16%	69,87%	69,49%	66,37%
<b>MUJERES</b>	58,14%	59,06%	59,39%	56,92
<b>BRECHA</b>	12.02%	10,81%	10,10%	9,45%

Fuente: IBESTAT

En comparación interanual, la tasa de actividad de las mujeres disminuye 2,47 pp (del 59,39 al 56,92) y la de los hombres 3,12 pp

La brecha se reduce en 0.65 pp, pero no porque mejore la actividad de la mujer, sino por la importante reducción de la tasa de actividad de los varones.

### 4.1- Tasa de actividad por nivel formativo

		Educación primaria o inferior	Enseñanza secundaria 1ª etapa	Enseñanza secundaria 2ª etapa	Educación superior
<b>2020 ANUAL</b>	<b>HOMBRES</b>	27,41%	63,87%	72,99%	79,52%
	<b>MUJERES</b>	11,24%	49,06%	68,23%	78,07%
<b>2019 ANUAL</b>	<b>HOMBRES</b>	35,92%	70,26%	73,40%	82,65%
	<b>MUJERES</b>	18,53%	56,69%	66,85%	80,44%

Fuente: IBESTAT

La tasa de actividad en las mujeres durante 2020, al igual que en 2019, crece a medida que mejora su nivel formativo: entre la enseñanza secundaria 1ª etapa a la enseñanza superior hay 29,01 puntos de diferencia. En el caso de los hombres la subida es mucho más moderada: 15,65 pp

En comparación interanual, la tasa de actividad femenina crece en el grupo de enseñanza secundaria segunda etapa 1,30puntos. En el resto decrece, siendo el grupo más afectado el de enseñanza secundaria 1ª etapa (-10,63pp)



## 4.2 Tasa de actividad por grupos de edad

		De 16 a 24	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 y más
<b>2020</b> <b>ANUAL</b>	<b>HOMBRES</b>	42,04	84,33	89,69	90,07	35,38
	<b>MUJERES</b>	30,89	79,54	82,31	78,73	28,54
<b>2019</b> <b>ANUAL</b>	<b>HOMBRES</b>	48,11	90,01	93,92	90,49	36,1
	<b>MUJERES</b>	43,64	81,75	85,26	80,73	27,21

Fuente: IBESTAT

En 2020, aumenta la tasa de actividad en las mujeres de 55 y más años 1,33 pp; en el resto de grupos disminuye, siendo en el grupo de 16 a 24 años donde se produce una mayor reducción (-12,75 pp).

La brecha más alta se situaría en los grupos de 16 a 24 años (11,75 pp) aunque en el grupo de 45 a 54 años también sigue siendo muy elevada (11,34 pp) e incluso ha aumentado en 1,58 puntos.

## 5. TASA DE EMPLEO

	2017	2018	2019	2020
<b>HOMBRES</b>	61,46% (+1,46)	61,46%	62,34 % (+0,88)	56,43% (-5,91)
<b>MUJERES</b>	50,88 % (-0,52)	52,61% (+1,73)	51,42% (-1,19)	46,97% (-4,45)
<b>BRECHA</b>	10,58%	8,85%	10,92%	9.46%

Fuente: IBESTAT

La tasa de empleo femenino a lo largo de 2020 ha caído 4,45 puntos y la masculina 5,91 puntos (1,46 puntos más que la femenina). En consecuencia, la brecha es 1,46 puntos inferior a la del año pasado.

### 5.1 Tasa de empleo por grupos de edad

		De 16 a 24 años	De 25 a 34 años	De 35 a 44 años	De 45 a 54 años	55 y más años
<b>2020 ANUAL</b>	<b>HOMBRES</b>	25,5	68,16	77,17	80,51	32,35
	<b>MUJERES</b>	17,06	60,9	70,79	69,03	24,38
<b>2019 ANUAL</b>	<b>HOMBRES</b>	35,18	78,65	85,95	84,7	32,86
	<b>MUJERES</b>	29,74	70,64	75,9	70,58	24,46

Fuente: IBESTAT

En 2020 la tasa de empleo es, en todos los grupos de edad, menor en el caso de las mujeres que de los hombres. Donde existe mayor diferencia es en el grupo de edad 45-55 años (como ocurría ya en 2019): hombres 80,51% /mujeres 69,03%, siendo la brecha resultante de 11,48. Esta brecha, sin embargo, se reduciría en 2,64 pp: de 14,12 puntos en 2019 a 11,48 pp en 2020.

La menor diferencia se da en el grupo de edad de 35 a 44 años: 6,38 puntos.

## 5.2 Tasa de empleo por nivel formativo

		Educación primaria o inferior	Enseñanza secundaria 1ª etapa	Enseñanza secundaria 2ª etapa	Educación superior
<b>2020 ANUAL</b>	<b>HOMBRES</b>	20,58%	52,94%	60,97%	71,55%
	<b>MUJERES</b>	8,29%	37,97%	53,02%	70,03%
<b>2019 ANUAL</b>	<b>HOMBRES</b>	31,33%	61,58%	65,21%	77,53%
	<b>MUJERES</b>	14,76%	47,31%	55,57%	74,32%

Fuente: IBESTAT

De la misma forma que en 2019, la tasa de empleo más baja en ambos sexos, se da con un nivel de formación de educación primaria o inferior.

En comparación interanual, la tasa de empleo femenino decrece independientemente del nivel formativo.

En 2020 la mayor brecha se observa en el grupo de educación secundaria 1ª etapa, mientras que en 2019 era en educación primaria o inferior.

## 6. TASA DE PARCIALIDAD (porcentaje sobre el total de contratos de cada sexo)

	2017	2018	2019	2020
<b>HOMBRES</b>	23,15 % (+15,54 %)	21,64% (-1,51%)	21,41% (-0,23 %)	21,91% (+0,5%)
<b>MUJERES</b>	39,13 % (+19,99 % <sup>o</sup> )	37,15 % (-1,98%)	36,89% (-0,26%)	42,97% (+6,08%)
<b>BRECHA</b>	15,98%	15,51%	15,48%	21,06%

Fuente: IBESTAT

En 2020, crece 5,58 puntos la brecha en la tasa de parcialidad. Si bien la tasa aumenta tanto para hombres como para mujeres, son ellas las que experimentan un crecimiento más intenso. La contratación a tiempo parcial adquiere más peso a la hora de definir la inserción laboral de las mujeres en Baleares.

## 7. TASA DE PARO

	2017	2018	2019	2020
<b>HOMBRES</b>	12,40%	12,03%	10,29%	14,97%
<b>MUJERES</b>	12,48%	10,92%	13,41%	17,49%
<b>BRECHA</b>	<b>0,08%</b>	<b>1,11%</b>	<b>3,12%</b>	<b>2,52%</b>

Fuente: IBESTAT)

La tasa de paro tanto de hombres como de mujeres aumenta; ellos, 4,68 pp, y en el caso de las mujeres 4,08 pp.

La brecha de la tasa de paro se situaría en 2,52 puntos, ligeramente inferior a la del año 2019.

### 7.1- Tasa de paro por grupos de edad

		De 16 a 24	De 25 a 34	De 35 a 44	De 45 a 54	55 y más
<b>2020 ANUAL</b>	<b>HOMBRES</b>	39,33	19,17	13,96	10,61	8,51
	<b>MUJERES</b>	44,77	23,43	13,99	12,32	14,55
<b>2019 ANUAL</b>	<b>HOMBRES</b>	26,87	12,63	8,49	6,41	8,96
	<b>MUJERES</b>	31,84	13,59	10,97	12,57	10,09

Fuente: IBESTAT

En 2020, la tasa de paro más alta en ambos sexos se observa en la franja de edad de 16 a 24: 44,77% frente a un 39,33%.

En el caso de las mujeres, la tasa de paro más baja se observa en el grupo de edad de 45 a 54 años: 12,32. En los varones, se sitúa en la franja de edad de 55 y más años: 8,55%

Hay que señalar que, en comparación interanual, la tasa de paro femenina aumenta en todos los grupos de edad excepto en el de 45 a 54 años en el que se reduce apenas en 0,25 puntos. En el caso de los hombres, sin embargo, la tasa de paro disminuye en los grupos de 45 a 54 años y de 55 y más años.

## 7.2 Tasa de paro según nivel formativo

		Educación primaria o inferior	Enseñanza secundaria 1ª etapa	Enseñanza secundaria 2ª etapa	Educación superior
<b>2020 ANUAL</b>	<b>HOMBRES</b>	24,93%	17,12%	16,47%	10,02%
	<b>MUJERES</b>	26,20%	22,59%	22,29%	10,30%
<b>2019 ANUAL</b>	<b>HOMBRES</b>	12,77%	12,36%	11,15%	6,19%
	<b>MUJERES</b>	20,34%	16,54%	16,88%	7,61%

Fuente: IBESTAT

La tasa de paro femenina al igual que la masculina aumenta en 2020 si la comparamos con el año 2019.

La brecha más alta en 2020, se sitúa en el grupo de enseñanza secundaria 2ª etapa con 5,87 pp de diferencia y donde es menor es en el de educación superior (0,18pp).

## 7.3-Tasa de paro de larga duración (12 meses mínimo buscando empleo)

	2017	2018	2019	2020
<b>HOMBRES</b>	4.05% (-1,18)	3,85% (-0,2)	2,80% (-1,05)	3,61% (+0,81)
<b>MUJERES</b>	4,32% (-1,47)	2,96% (-1,36)	4,02% (+1,06)	4,69 % (+ 0,67)

Fuente: IBESTAT

La tasa de paro de larga duración experimenta una progresiva reducción desde el año 2017 en ambos sexos, pero en el caso de las mujeres crece, tanto en el año 2019 como en el 2020, aunque en este último año en menor porcentaje que en el caso de los hombres.

## 8. TASA DE TEMPORALIDAD

	2017	2018	2019	2020
<b>HOMBRES</b>	86%	82,17%	82,95%	81,85% (-1,1%)
<b>MUJERES</b>	86%	82,09%	83,01%	80,33% (--2,68%)
<b>TOTAL AMBOS SEXOS</b>			82,95%	81,20% (-1,75%)

Fuente: IBESTAT

En el año 2020 se han firmado un total de 203.964 contratos temporales; los hombres: 118.109 y en el caso de las mujeres 85.855.

## 9. CONTRATOS

	2017	2018	2019	2020
<b>HOMBRES</b>	293.020 (54,61% del total)	288.787 (54,55% del total)	283.602 (54,53% del total) -5.185/ -1,79%	144.294 (57,44% del total)
<b>MUJERES</b>	243.499 (45,38% del total)	240.554 (45,44% del total)	236.464 (45,46% del total) -4.090/ 1,70%	106.876 (42,55% del total)
<b>TOTAL</b>	536.519	529.341 (-7.178)	520.066 (-9.275/ -1,75%	251.170 (-268.896/ -51,70%)

Fuente: IBESTAT

En comparación interanual 2019/ 2020: la contratación en las mujeres disminuye un **54,80%** (-129.588); en el caso de los hombres, decrece un 49,12% (-139.308)

### 9.1- Porcentaje de contratos temporales a tiempo parcial

	2018	2019	2020
<b>TOTAL, CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO PARCIAL AMBOS SEXOS</b>	137.005	135.152 (-1,35%)	68.678 (-66.474/ -49,18%)
<b>HOMBRES</b>	41,72% (57.162)	41,64% (56.279)	41,42% (28.453)
<b>MUJERES</b>	58,28% (79.843)	58,36% (78.873)	58,57% (40.225)

Fuente: IBESTAT

En el año 2020, el porcentaje de contratación temporal y a tiempo parcial es en el caso de las mujeres de un 46,85%, casi el doble que en los varones: 24,09%.



En comparación interanual 2019/2020, la contratación temporal y a tiempo parcial disminuye un 49% en el caso de las mujeres, frente a un 49,44% en el caso de los varones.

## 9.2- Porcentaje de contratos temporales a tiempo completo

	2018	2019	2020
<b>TOTAL, CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO COMPLETO AMBOS SEXOS</b>	297.769	296.293 (-0,49%)	135.286 (-54,34%/ -161.007)
<b>HOMBRES</b>	60,49% (180.141)	60,36% (178.860)	66,27% (89.656)
<b>MUJERES</b>	39,51% (117.628)	39,64% (117.433)	33,72% (45.630)

Fuente: IBESTAT

En comparación interanual, la contratación de las mujeres decrece un **61,14%**, en comparación con la de los hombres que desciende un **49,87%**

## 9.3- Porcentaje de contratos indefinidos por sexo

	2018	2019	2020
<b>TOTAL, CONTRATOS INDEFINIDOS AMBOS SEXOS</b>	91.480	85.436 (-6,60%)	45.705 (- 39.731/ -46,50% año anterior)
<b>HOMBRES</b>	49.739 /54,37% (+16,07%)	46.424 /54,33% (-6,66% año anterior)	25.396/ 55,56% (-45,29% año anterior)
<b>MUJERES</b>	41.741 /45,62% (+15,86%)	39.012/ 45,66% (-6,52% año anterior)	20.309 44,43% (-47,94% año anterior)

Fuente: IBESTAT

## 9.4-Contratos indefinidos fijos discontinuos 2020

	2018	2019	2020
<b>TOTAL, CONTRATOS AMBOS SEXOS FIJOS DISCONTINUOS</b>	39.304	38.956 (-0,88%)	15.638 (-62,42%)
<b>HOMBRES</b>	53,64%	53,49%	55,59% (8.694)
<b>MUJERES</b>	46,35%	46,05%	44,40% (6.944)

Fuente: IBESTAT

Comparando con los datos del año 2019, la contratación de las mujeres desciende un 61,29%, siendo el descenso en el caso de los varones un 58,63%

## 9.5- Porcentaje de contratos indefinidos a tiempo completo (descontando el total de contratos fijos-discontinuos)

	2018	2019	2020
<b>TOTAL, CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO AMBOS SEXOS</b>	37.280	33.652	21.189 (-12.463/desciende un 37.03%)
<b>HOMBRES</b>	23.303 62,50%	20.942 62,23%	13.534 (63,87% del total/desciende un 35,37%)
<b>MUJERES</b>	13.977 37.50%	12.710 37,76%	7.655 (36,12% del total/desciende un 39,77%)

Fuente: IBESTAT

## 9.6- Porcentaje de contratos indefinidos a tiempo parcial (descontando el total de contratos fijos-discontinuos)

	2018	2019	2020
TOTAL, CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL AMBOS SEXOS	14.896	12.828	8.878 (-3.950/disminuye un 30,79%)
HOMBRES	35,93% (5.353)	34,81% (4.466)	35,68% /3.168 (disminuye -1.298 -29,06%)
MUJERES	64,07% (9.543)	65,18% (8.362)	64,31% /5.710 (disminuye -2.652/-31,71%)

Fuente: IBESTAT

## 9.7-Porcentaje de contratos indefinidos según nivel de formación

2019	ESTUDIOS PRIMARIOS O SIN ESTUDIOS	ESTUDIOS POST SECUNDARIOS
HOMBRES	58,71% (11.675)	47,89% (3.781)
MUJERES	41,28% (8.210)	52,10% (4.114)
TOTAL AMBOS SEXOS	19.885	7.895

2020	ESTUDIOS PRIMARIOS O SIN ESTUDIOS	ESTUDIOS POST SECUNDARIOS
HOMBRES	60,32% (6.973)	46% (2.461)
MUJERES	39,67% (4.586)	53,99% 2.888
TOTAL AMBOS SEXOS	11.559 (-8326/ -41,87%)	5.349 (-2.546/-32,24%)

Fuente: IBESTAT

Si nos detenemos en la variable “estudios primarios o sin estudios” la contratación de los hombres desciende un 40,27%; ellas un 44,14%.

En los “estudios post secundarios” en los hombres baja la contratación un 39,41%, mientras que en las mujeres el descenso es menor un 29,80%.

## 9.8-Contratos por duración (Porcentaje sobre el total de contratos de cada sexo)

		MENOS DE 1 MES	DE 1 A MENOS DE 6 MESES	MAS DE 6 MESES	INDE TERMINADO	INDEFINIDO	MÁS DE 1 AÑO
2019	HOMBRES	18,96%	29,15%	8,30%	26,34%	16,18%	1,07%
	MUJERES	22,93%	33,09%	8,77%	17,68%	16,49%	1,04%
2020	HOMBRES	15,14%	25,05%	5,81%	34,70%	17,60%	1,67%
	MUJERES	20,32%	28,98%	6,78%	23,23%	19,00%	1,66%

Fuente: IBESTAT

## 9.9-Contratos por grandes grupos de edad (Porcentaje sobre el total de contratos de cada sexo)

		16-24 AÑOS	25/34 AÑOS	35/44 AÑOS	45/54 AÑOS	55 o MAS AÑOS
2019	HOMBRES	21,44%	29,59%	25,47%	16,53%	6,95%
	MUJERES	24,43%	31,72%	22,94%	14,96%	5,94%
2020	HOMBRES	16,90%	29,27%	26,96%	18,37%	8,48%
	MUJERES	20,18%	32,65%	24,14%	16,59%	6,41%

Fuente: IBESTAT

## 9.10- Contratación por gran grupo de ocupación 2019/ 2020

		DIRECTORES Y GERENTES	TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS	OCUPACIONES ELEMENTALES
2019	HOMBRES	62,66% (984)	49,12% (23.374)	41,82% (71.167)
	MUJERES	37,40% (588)	50,87% (24.202)	58,17% (98.989)
	TOTAL, AMBOS SEXOS	1.572	47.576	170.156
2020	HOMBRES	62,57% (602) desciende la contratación un 38,52%	44,22% (10.452) desciende la contratación un 55,28%	57,11% (37.355) desciende la contratación un 47,51%
	MUJERES	37,42% (360) desciende la contratación un 38,77%	55,57% (13.184) desciende la contratación un 45,52%	42,88% (28.048) desciende la contratación un 71,66%
	TOTAL, AMBOS SEXOS	962 (-610/-38,80%)	23.636 (-23.940/ -50,31%)	65.403 (-104.753/ -61,56%)

Fuente: IBESTAT

### 9.11-Contratación por sector de actividad 2019/2020 (Porcentaje sobre el total de contratos de cada sexo)

		HOSTELERIA	SERVICIOS
2019	HOMBRES	32,65% 92.605	27,82% 78.908
	MUJERES	38,76% 91.654	41,86% 98.989
	TOTAL, AMBOS SEXOS	184.259	177.897
2020	HOMBRES	20,80% (30.026)	24,91% 35.954
	MUJERES	24,75% (26.454)	52,17% (55.759)
	TOTAL, AMBOS SEXOS	56.480 (-69,34%)	91.713 (-48,44%)

Fuente: IBESTAT

En el sector de Hostelería y en comparación interanual, la contratación de las mujeres desciende un 71,13% frente un 67,57% en el caso de los varones

En servicios, la contratación de las mujeres disminuye un 43,61% y en el caso de los hombres un 54,43%.

## 10. PRESTACIÓN EXTRAORDINARIA TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

	ACUMULADO DICIEMBRE 2020
<b>HOMBRES</b>	28.178
<b>MUJERES</b>	33.029
<b>TOTAL, AMBOS SEXOS</b>	61.207

Las mujeres cobran en mayor número la prestación extraordinaria para trabajadores fijos discontinuos que los hombres. Aún siendo un dato que podríamos calificar como positivo, pone de manifiesto que son las mujeres las que más trabajan solamente durante una serie de meses al año, y por lo tanto repercute en el cobro de prestaciones y de jubilaciones.

## 11. OCUPADOS/AS POR FRECUENCIA CON LA QUE TRABAJAN EN SU DOMICILIO PARTICULAR

Mas de la mitad de los días que trabajo	Media últimos 3 últimos trimestres 2020
MUJER	12,46%
HOMBRE	9,7%



## 12. PROPORCIÓN DE POBLACIÓN DE 30 A 34 AÑOS CON ESTUDIOS SUPERIORES FINALIZADOS MEDIA ANUAL

	2020	2019	2018	2017
<b>HOMBRES</b>	27,85	25,06	26,3	33,68
<b>MUJERES</b>	42,24	41	43,4	44,68

Fuente: IBESTAT

## 13. ANEXO I

### ENCUESTA CUATRIENAL DE ESTRUCTURA SALARIAL (INE 2018, últimos datos publicados)

#### 1- GANANCIA MEDIA ANUAL POR SEXO BALEARES 2016 / 2018

	2016	2017	2018
<b>MUJER</b>	19.702€ (+ 0,9% +185 €)	20.465€ (+3,9% +763 €)	21.085€ (+3% +620 €)
<b>HOMBRE</b>	23.286€ (-0,5% -125 €)	23.538€ (+1,1% +252 €)	24.437€ (+3,8% +899 €)

Las mujeres en el 2018 ganan 3.352€ menos que los hombres.

El salario de las mujeres representa el 86,28% del salario de los hombres

Entre los años 2011/2018 la ganancia de las mujeres ha crecido un 8,81% (1.708€ más); en el caso de los hombres un 5,38% (1.249€)

En 2018 en Baleares el salario masculino equivale al 115,89% del salario femenino. El porcentaje indica que la mujer tendría que incrementar un 16% su salario para equipararse al del hombre

#### 2- BRECHA DISTANCIA DE GENERO EN BALEARES 2016 / 2018

	2016	2017	2018
<b>DIFERENCIA SALARIAL DE LAS MUJERES CON RESPECTO A LOS HOMBRES</b>	-3.584€	-3.073€	-3.352€
<b>BRECHA SALARIAL</b>	15,39 %	13,05%	13,71%

## 3- GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN SEXO Y TIPO DE CONTRATO 2016 / 2018

	Indefinido 2016	Indefinido 2017	Indefinido 2018	Temporal 2016	Temporal 2017	Temporal 2018
<b>HOMBRE</b>	24.754€	24.794€	26.215€	17.479€	18.672€	18.747€
<b>MUJER</b>	20.617€	20.988€	22.200€	15.481€	18.014€	17.776€
<b>BRECHA</b>	-4.138€ 16,71%	-3.086€ 12,44%	-4.015€ 15,31%	-1.998€ 11,43%	-658€ 3,52%	-971€ 5,17%

En 2018, la ganancia media masculina mejora claramente de un contrato temporal a uno indefinido: un 39'83%, en mayor medida de lo que mejora la ganancia media femenina entre un contrato temporal y uno indefinido: un 19,920 %. Es decir, los hombres, además de contar con una ganancia media superior a las mujeres en los contratos de duración determinada, también logran aumentar su ganancia media al contar con un contrato indefinido

## 4- GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN SEXO Y EDAD 2016 / 2018

Edad	Mujer 2016	Hombre 2016	Mujer 2017	Hombre 2017	Mujer 2018	Hombre 2018
<b>De 25 a 34</b>	15.317€ -1.941€ <b>BRECHA 11,25%</b>	17.258€	16.458€ -2.426€ <b>BRECHA 18,84%</b>	18.884€	17.848€ -1.991€ <b>BRECHA 10,03%</b>	19.839€
<b>De 35 a 44</b>	20.224€ -3.232€ <b>BRECHA 13,77%</b>	23.456€	21.365€ -2.002€ <b>BRECHA 8,56%</b>	23.367€	22.512€ -626€ <b>BRECHA 2,70%</b>	23.138€
<b>De 45 a 54</b>	21.873€ -5.138€ <b>BRECHA 19,02%</b>	27.011€	22.343€ -4194€ <b>BRECHA 15,80%</b>	26.537€	23.415€ -5.325€ <b>BRECHA 18,52%</b>	28.740€
<b>55 y más</b>	21.923€ -5.956€ <b>BRECHA 21,36%</b>	27.883€	21.697€ -5.684€ <b>BRECHA 20,75%</b>	27.381€	22.077€ -7.079€ <b>BRECHA 24,27%</b>	29.156€

En el año 2018, la ganancia media anual de las mujeres sube a lo largo de su vida laboral a partir de los 25 años hasta los 55 y más un 19,15% (+4.229€); en el caso de los hombres un 31,95% (+9.317€)

#### 5- GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN SEXO Y TIPO DE JORNADA 2014/2018

	MUJER 2014	HOMBRE 2014	BRECHA	MUJER 2018	HOMBRE 2018	BRECHA
<b>Tiempo completo</b>	23.493€	26.885€	<b>-3-392€ 12,16%</b>	25.770€	26.851€	<b>-1.081€ 4,02%</b>
<b>Tiempo Parcial</b>	12.708€	14.564€	<b>-1.856€ 12,74%</b>	14.106€	17.709€	<b>-3.603€ 20,34%</b>

#### 6- GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN SEXO, ACTIVIDAD SECTOR SERVICIOS 2016 /2018

	SECTOR SERVICIOS 2018	SECTOR SERVICIOS 2017	SECTOR SERVICIOS 2016
<b>HOMBRE</b>	24.896€	23.862€	23.655€
<b>MUJER</b>	21.216€ (-3.680 €)	20.564€ (-3.298€)	19.852€ (-3.803€)
<b>BRECHA</b>	14,78%	13,82%	16,07%

## 6.1. GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN SEXO, ACTIVIDAD SERVICIOS Y TIPO DE JORNADA

SECTOR SERVICIOS	TIEMPO COMPLETO 2014	TIEMPO COMPLETO 2018	TIEMPO PARCIAL 2014	TIEMPO PARCIAL 2018
HOMBRE	27.833€	28.155€	14.870€	17.709€
MUJER	23.429€	26.050€	12.789€	14.232€
BRECHA	-4.404€ 15,82%	-2.105€ 7,47%	-2.081€ 14%	-3.477€ 19,63%

## 6.2. GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN SEXO, ACTIVIDAD SERVICIOS Y TIPO DE CONTRATO 2014 /2018

SECTOR SERVICIOS	INDEFINIDO 2014	INDEFINIDO 2018	TEMPORAL 2014	TEMPORAL 2018
HOMBRE	25.927€	26.612€	16.573€	18.231€
MUJER	19.760€	22.308€	15.938€	18.023€
BRECHA	-6.167€ 23,78%	-4.304€ 16,17%	-635€ 3,83 %	-208€ 1,14 %

## 7- GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN SEXO Y TAMAÑO DE LA UNIDAD

	De 1 a 49	De 50 a 199	Mas de 200
MUJER	16.698€	21.729€	27.117€
HOMBRE	20.371€	27.215€	33.518€
BRECHA	18,02%	20,15%	19,09%

### 8- GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN SEXO Y FORMA DE REGULACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

	TOTAL, CONVENIOS	ÁMBITO ESTATAL	ÁMBITO INFERIOR AL ESTATAL	ÁMBITO EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO
<b>MUJER</b>	19.736€	21.371€	18.229€	22.224€
<b>HOMBRE</b>	23.703€	24.565€	21.959€	30.066€
<b>BRECHA</b>	16,73%	13%	16,98%	26,08%

### 9- GANANCIA MEDIA ANUAL SEGÚN SEXO Y CONTROL DE LA EMPRESA

	PÚBLICO	PRIVADO
<b>MUJER</b>	32.024€	18.251€
<b>HOMBRE</b>	36.498€	22.775€
<b>BRECHA</b>	12,25%	19,86%

## 11- COMPOSICIÓN DEL SALARIO BRUTO MENSUAL 2014 / 2018

	<b>HOMBRES 2014</b>	<b>MUJERES 2014</b>	<b>HOMBRES 2018</b>	<b>MUJERES 2018</b>
<b>SALARIO BASE</b>	1.252€	1.096€	1.356€	1.200€
<b>COMPLEMENTOS SALARIALES</b>	531€	391€	491€	413€
<b>OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES (NOCTURNIDAD, TONICIDAD O TRABAJO FIN DE SEMANA)</b>	35€	21€	21€	20€
<b>HORAS EXTRAS</b>	5,92€	1,93€	9€	6€
<b>SALARIO ORDINARIO</b>	1.790€	1.489€	1.857€	1.619€
<b>PAGAS EXTRAS</b>	40€	52€	54€	53€
<b>SALARIO BRUTO</b>	1.829€	1.542€	1.910€	1.671€
<b>CONTRIBUCIONES A LA S. SOCIAL A CARGO DEL TRABAJADOR</b>	116€	98€	120€	106€
<b>RETENCIÓN IRPF</b>	274€	187€	260€	202€
<b>SALARIO NETO</b>	1.439€	1.256€	1.530€	1.363€

## 14. PROPUESTAS Y CONCLUSIONES DE COMISIONES OBRERAS

- ⇒ Subida del Salario Mínimo Interprofesional hasta alcanzar progresivamente el 60% del salario medio en España, tal como se recomienda en la Carta Social Europea.
- ⇒ Derogación de la reforma laboral. La modificación del régimen del contrato a tiempo parcial, que garantice una retribución suficiente y una seguridad en la organización del tiempo de trabajo, es uno de los aspectos que se deben rectificar, ya que tiene una especial incidencia en el empleo y contratación de las mujeres.
- ⇒ Combatir el uso y el abuso de la contratación temporal y a tiempo parcial, con el objetivo de aumentar la participación de la mujer en el empleo estable.
- ⇒ Reducir la temporalidad injustificada, incrementando la cotización de desempleo en los contratos temporales y reduciéndola en los indefinidos.
- ⇒ Impulsar la aplicación del Real Decreto 902/2020 sobre igualdad retributiva, y de las herramientas que incluye: el registro salarial (obligatorio en todas las empresas) y la auditoría salarial (obligatoria en todas las empresas que tengan plan de igualdad). Ambos instrumentos permitirán conocer la situación de las empresas en cuanto a retribuciones, la existencia de diferencias retributivas y sus causas.
- ⇒ Potenciar las inspecciones laborales, incrementar el régimen sancionador y crear la Oficina Estatal de lucha contra la discriminación en la Inspección de Trabajo, con especial atención a la que sufren las mujeres, integrada en el Organismo Estatal de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ⇒ Mejorar la empleabilidad de las mujeres y actuar contra la segregación laboral, mediante el establecimiento de acciones positivas en las diferentes áreas de intervención (formación, promoción, clasificación profesional, contratación)
- ⇒ Potenciar el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, desarrollando medidas de actuación y adaptándolo a las necesidades individuales de las víctimas.
- ⇒ Eliminar la penalización laboral y la resistencia empresarial a la promoción y ascenso profesional de las mujeres como consecuencia de su maternidad y su mayor asunción de los cuidados y responsabilidades familiares.
- ⇒ Actuar en complementos y pluses no valorados mayoritariamente en sectores y ocupaciones feminizadas.



- ⇒ Posibilitar horarios flexibles en la entrada y salida, de forma que determinadas acciones ligadas a la vida familiar no supongan una reducción en los salarios de las personas que realizan estas acciones.
- ⇒ Desarrollar y aplicar con perspectiva de género la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- ⇒ Identificación, calificación y regulación de enfermedades profesionales feminizadas.
- ⇒ Mejorar los complementos a mínimos, complementos que actualmente perciben de forma mayoritaria las mujeres.
- ⇒ Mejorar la cuantía de las Pensiones no contributivas.
- ⇒ Compensar con la prestación por desempleo proporcional a la reducción de sueldo por reducción de jornada para las mujeres víctimas de violencia de género.
- ⇒ En materia de violencia de género, mejorar la respuesta institucional mediante la formación, cooperación y coordinación efectiva de los distintos organismos implicados, entre el conjunto de las Administraciones, el ámbito judicial y policial, fiscalía, abogacía, profesionales sanitarios y sociales.
- ⇒ Reconocer la importancia y el valor social que los trabajos de cuidado tienen. Integrar a las personas que trabajan en el empleo doméstico en el Régimen General; establecer la protección por desempleo, eliminar el desistimiento como forma de extinción del contrato de trabajo e inclusión en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La pandemia ha evidenciado en mayor medida los desequilibrios y desigualdades entre mujeres y hombres y ha puesto de manifiesto notables déficits de nuestro Estado de Bienestar y de protección social.

Persisten desigualdades estructurales que provocan e intensifican importantes brechas de género en el empleo, lo que se traduce en menos oportunidades para las mujeres, y por tanto limitaciones de la autonomía personal y la igualdad. El año 2020 nuevamente presenta brechas de casi 10 puntos en las tasas de actividad y de empleo, brecha en la tasa de paro, brecha salarial, feminización del tiempo parcial, segregación sectorial que hace que 52 de cada cien contratos firmados por las mujeres sean en el sector servicios, sector más castigado por los efectos económicos de la pandemia.

En el contexto de crisis (larga y duradera) que provoca la Covid-19 podría ser mucho más difícil mantener el compromiso de los gobiernos estatal y autonómico con la causa de la igualdad que, a pesar de su centralidad, puede pasar a considerarse secundaria o lateral. Desde CCOO Illes Balears, exigimos que el 2021 ponga en primera línea de la acción política medidas y recursos humanos y económicos para avanzar sin retorno hacia una sociedad más justa, sostenida y solidaria con plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. La sociedad que salga de esta crisis dependerá, en buena medida, de que se aplique una perspectiva de género transversal a todas las políticas y medidas que se desarrollen para superarla.