

# Informe Dona 2021

**BUENOS DATOS DE EMPLEO,  
INALTERABLES BRECHAS  
DE GÉNERO**





# Informe Dونا 2021



*Informe Dona 2021*

# BUENOS DATOS DE EMPLEO, INALTERABLES BRECHAS DE GÉNERO

**EVA CERDEIRIÑA:**

Secretaria de Políticas Públicas y Salud Laboral

**YOLANDA CALVO:**

Secretaria de Ocupación y Política Sectorial

**MARZO 2022**



**EDITA**

**C. S. CCOO Illes Balears**

Maquetación  
Natalia Valdés



## ÍNDICE

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. Propuestas





Norma Dona 2021

## 1- INTRODUCCIÓN

El año 2021 ha sido el segundo año en el que la población mundial ha vivido en pandemia, con los efectos que esta situación ha tenido sobre la salud y sobre la economía global. Al comienzo del año, el inicio de la vacunación permitió una moderada recuperación de la actividad económica.

En Baleares, la actividad turística no se produjo hasta el mes de junio de 2021, lo que ha influido directamente en el desarrollo de nuestra principal actividad económica y, consecuentemente, en las cifras de contratación, desempleo, etc.

Ha sido un año de transición; los datos de hecho reflejan esa tímida recuperación y, por lo tanto, no ha sido posible alcanzar los niveles de ocupación y empleo previos a la pandemia.

La crisis social y económica originada por la Covid 19 no ha contribuido a mejorar la situación laboral de las mujeres en Baleares. Para contrarrestar esta situación, y en general la de los colectivos más precarizados, se han realizado una serie de políticas y acuerdos sindicales, como los ERTE, la prestación extraordinaria para fijos-discontinuos, la subida del SMI o la de los salarios más bajos de los convenios. Políticas que obviamente, y por la posición que ocupan las mujeres, les ha favorecido en mayor medida. Sin olvidar otras actuaciones específicas como la obligatoriedad de negociar medidas y planes de igualdad y aplicar herramientas para conocer y reducir la brecha salarial.

Junto a todo lo anterior, la reforma laboral puede ser un hito relevante y beneficioso para las empleadas, incluso en algunos aspectos, en mayor medida que para los trabajadores. A partir de ahora, la contratación indefinida pasa a ser la fórmula ordinaria de contratación, se acotan las causas para poder realizar contratos temporales y se limita su duración, con lo que muchas mujeres trabajadoras verán dignificadas sus condiciones de empleo. Se refuerza igualmente la causalidad en la contratación temporal y se introducen elementos disuasorios para evitar el fraude en la contratación. La eliminación del contrato de obra o servicio, o el establecimiento del convenio sectorial de aplicación para quienes trabajan en contratadas y subcontratadas, son algunas de las medidas que incidirán de forma muy positiva en la mejora de las condiciones laborales de las trabajadoras.

Aún queda mucho camino por recorrer hasta conseguir un mercado de trabajo que no discrimine a las mujeres por el hecho de serlo, y esperamos que en 2022 con la aplicación de la reforma laboral empecemos a ver este cambio.



## 2. PRINCIPALES RESULTADOS

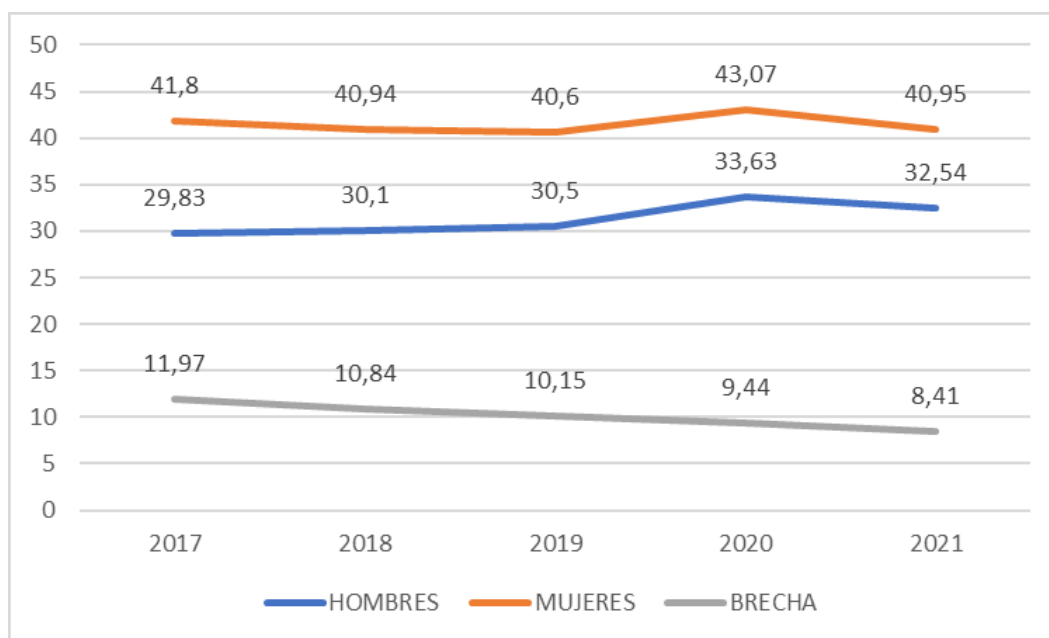
<b>TASA DE INACTIVIDAD</b>	40,95%	Aunque se reduce 2,12 pp, más de la mitad de la población inactiva son mujeres.
<b>TASA DE ACTIVIDAD</b>	59,05%	Se recupera prácticamente la tasa de actividad femenina registrada en 2019.
<b>TASA DE EMPLEO</b>	49,53%	Aumenta 1,85 pp, al recuperarse ligeramente la actividad en 2021.
<b>TASA DE PARCIALIDAD</b>	41,11%	La tasa de parcialidad femenina disminuye, mientras que la masculina aumenta.
<b>TASA DE PARO</b>	16,13%	La brecha en la tasa de paro se mantiene igual que en año 2020, por la disminución de ambas tasas.
<b>TASA DE TEMPORALIDAD</b>	82,16%	Aumenta 1,83 pp en 2021
<b>DOBLE PRECARIEDAD</b>	37 de cada 100 contratos firmados por mujeres son temporales y a tiempo parcial	En el caso de los hombres, 21 de cada 100 contratos son temporales y a tiempo parcial
<b>INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO</b>	6 de cada 100 contratos firmados por las mujeres son indefinidos y a tiempo completo.	En el caso de los varones, el número asciende a 9
<b>SECTOR SERVICIOS Y HOSTELERÍA</b>	79 de cada 100 contratos firmados por las mujeres son en ambos sectores	En los hombres, el número desciende a 55



## 3. TASA DE INACTIVIDAD

Durante 2021 la tasa de inactividad se reduce tanto para hombres como para mujeres. Consecuentemente, la brecha disminuye más de 1 pp en comparación con 2020. Este descenso se debe a que la inactividad femenina cae bastante más que la masculina (-2,12% / -1,09%), y se situaría en los niveles de los años 2018 y 2019.

GRÁFICO 1. TASA DE INACTIVIDAD

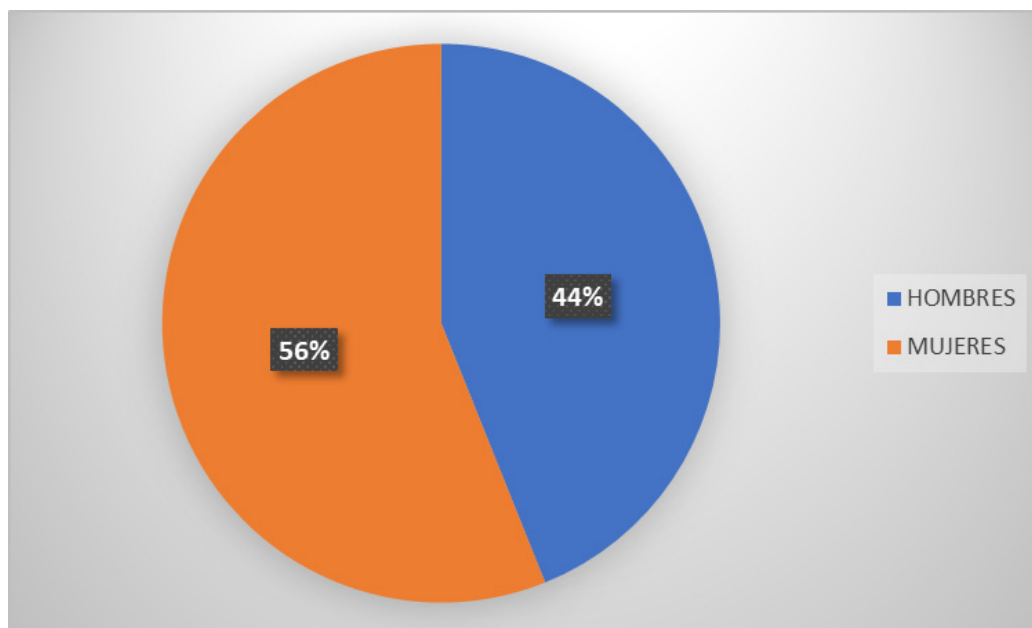


Fuente: IBESTAT

Del total de población inactiva, 377.500 personas, el 56% son mujeres (211.700). Es un porcentaje que, pese a reducirse en 14.900 personas, apenas varía en relación al 2020. Las mujeres siguen siendo, un año más, las que preferentemente se dedican a las tareas del hogar.



GRÁFICO 2. PORCENTAJE POBLACIÓN INACTIVA 2021



Fuente: IBESTAT

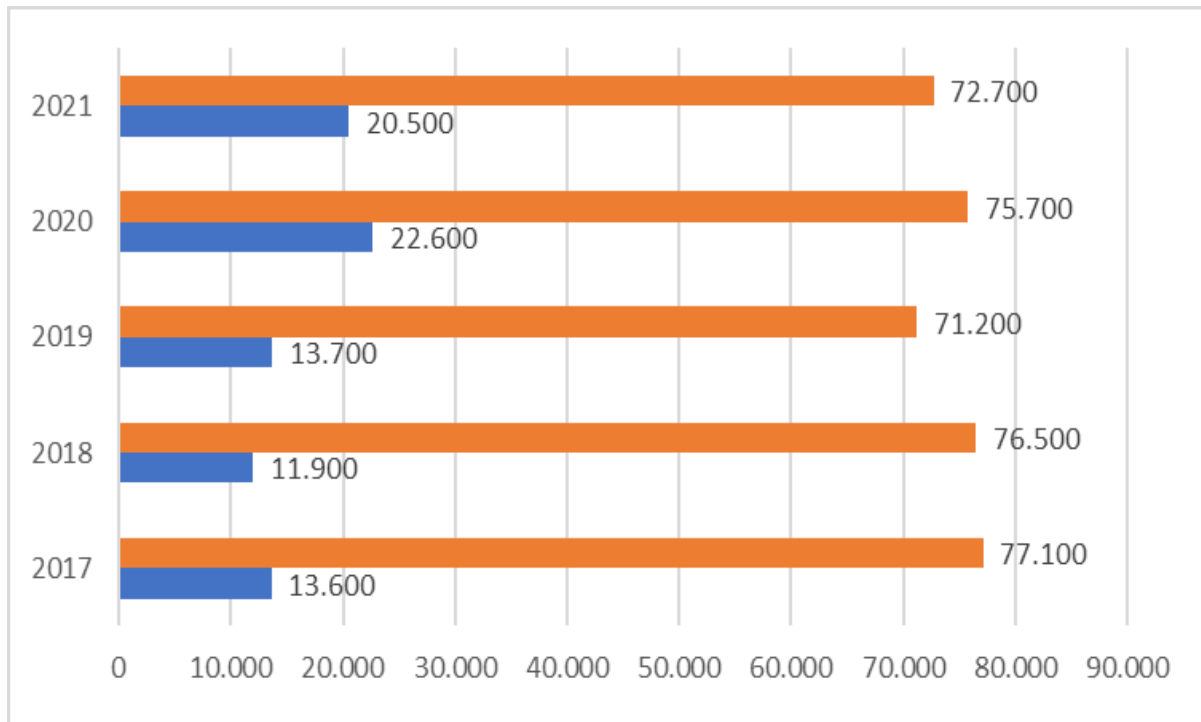
Del total de la población inactiva, el 19,25% son mujeres que se dedican a las labores del hogar (19,24% en el 2020). En el caso de los hombres el porcentaje es de un 5,43% (5,75% en el 2020).

Disminuyen tanto los hombres como las mujeres inactivas por dedicarse a las labores del hogar en relación con 2020: las mujeres inactivas pasan de 75.700 en 2020, a 72.700 en 2021 lo que supone una disminución de 3.000 mujeres (-4,12%). Por su parte, los hombres experimentan una mayor disminución: en el 2020 eran 22.600 y en el año 2021 son 20.500, una reducción del 10,24%.





GRÁFICO 3. INACTIVOS POR LABORES DEL HOGAR



Fuente: IBESTAT

Tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, el número de inactivos “por estudios” y “por jubilación o prejubilación” aumenta en relación con el año 2020. Pero es la dedicación por estudios la que más crece en ambos sexos (+3,4% mujeres /+19,41% hombres).

Ante las dificultades económicas y la imposibilidad de encontrar un puesto de trabajo como consecuencia de la pandemia, muchas personas han optado por formarse para poder encontrar un empleo estable y de todo el año.

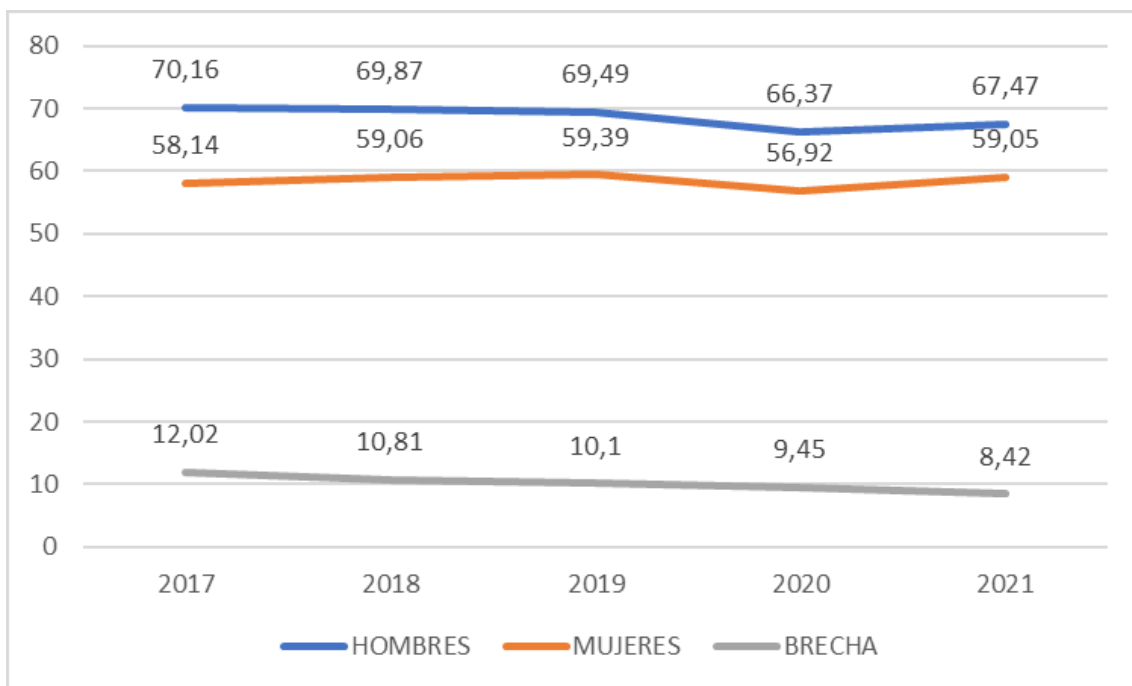


## 4-TASA DE ACTIVIDAD

En comparación interanual, la tasa de actividad de las mujeres aumenta 2,13 pp, prácticamente lo que se redujo entre 2019 y 2020; la de los hombres también crece, pero en menor porcentaje: 1,1 pp.

La brecha se reduce en 1,03 pp, debido precisamente al mayor aumento de la tasa femenina. Sin embargo, las mujeres siguen teniendo una tasa de actividad menor que la masculina.

GRÁFICO 4. TASA DE ACTIVIDAD



Fuente: IBESTAT



#### 4.1- TASA DE ACTIVIDAD POR NIVEL FORMATIVO

La tasa de actividad en las mujeres durante 2021, al igual que en 2020, crece a medida que mejora su nivel formativo: entre la enseñanza secundaria 1º etapa y la enseñanza superior hay 33,08 puntos de diferencia.

	Educación primaria o inferior	Enseñanza secundaria 1ª etapa	Enseñanza secundaria 2ª etapa	Educación superior
<b>2021 ANUAL</b>				
<b>HOMBRES</b>	<b>33,72%</b>	<b>64,32%</b>	<b>71,5%</b>	<b>80,45%</b>
<b>MUJERES</b>	<b>13,37%</b>	<b>49,54%</b>	<b>66,57%</b>	<b>82,62%</b>
<b>2020 ANUAL</b>				
<b>HOMBRES</b>	<b>27,41%</b>	<b>63,87%</b>	<b>72,99%</b>	<b>79,52%</b>
<b>MUJERES</b>	<b>11,24%</b>	<b>49,06%</b>	<b>68,23%</b>	<b>78,07%</b>
<b>2019 ANUAL</b>				
<b>HOMBRES</b>	<b>35,92%</b>	<b>70,26%</b>	<b>73,40%</b>	<b>82,65%</b>
<b>MUJERES</b>	<b>18,53%</b>	<b>56,69%</b>	<b>66,85%</b>	<b>80,44%</b>

Fuente: IBESTAT

En el caso de los hombres, la subida es mucho más moderada: 16,13 pp porque la tasa de actividad masculina es mayor que la femenina, independientemente de su nivel formativo.



## 4.2 TASA DE ACTIVIDAD 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>2021 ANUAL</b>					
<b>HOMBRES</b>	37,37	84,33	91,11	94,1	38,34
<b>MUJERES</b>	33,17	82,5	85,26	80,38	31,14
<b>2020 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 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 2021, aumenta la tasa de actividad en las mujeres independientemente del grupo de edad, siendo en las franjas de 25 a 34 años y de 35 a 44 años donde se observa un mayor crecimiento: un 2,96 y un 2,95 respectivamente.

Pese a ello, la tasa de actividad femenina aún no alcanza la del año 2019

La brecha más alta se sitúa en el grupo de edad de 45 a 54 años: 13,72 pp. En este grupo de edad, en comparación interanual aumenta en 2,38 pp.

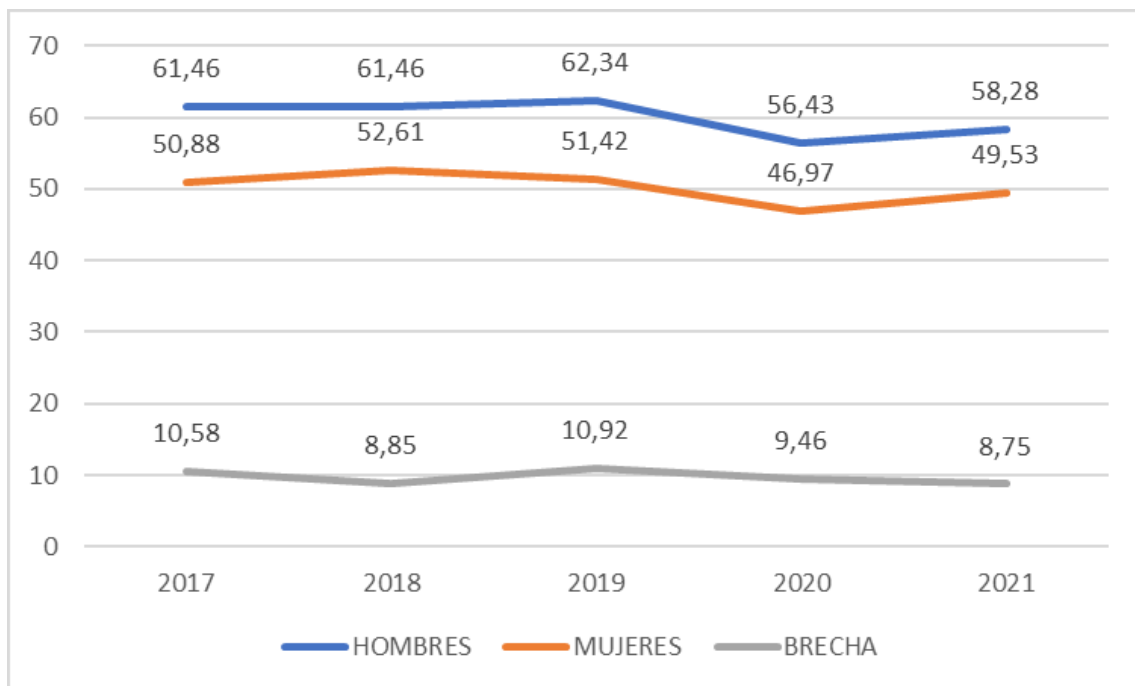
En la franja de 16 a 24 años, que en el 2020 se situaba en 11,75 pp, se reduce la brecha de actividad, hasta situarse en 4,2 pp. Hay por tanto una importantísima reducción, ya que las mujeres recuperan actividad al firmar más contratos temporales que en 2020 y los hombres la reducen porque se deciden a estudiar.



## 5- TASA DE EMPLEO

La tasa de empleo femenino aumenta en 2021 1,85 puntos y la masculina 2,56. Consecuentemente, la brecha se reduce 0,71 pp. Sin embargo, no llegamos a recuperar los niveles de 2019.

GRÁFICO 5. TASA DE EMPLEO



Fuente: IBESTAT



## 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>2021 ANUAL</b>					
<b>HOMBRES</b>	25,58	68,46	79,81	83,83	35,32
<b>MUJERES</b>	21,71	66,75	74,06	69,67	26,38
<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 2021 la tasa de empleo masculina y femenina aumenta en relación con el año anterior. Sin embargo, el crecimiento es menor en las mujeres, independientemente del grupo de edad. Donde existe mayor diferencia es en la franja de edad 45-55 años (como ocurre desde 2019): hombres 83,83% /mujeres 69,67%, siendo la brecha resultante de 14,16%. La brecha aumenta 2,68 pp.

La menor diferencia se observa en el grupo de edad de 25 a 34 años: 1,71 puntos.



## 5.2 TASA DE EMPLEO POR NIVEL FORMATIVO

	Educación primaria o inferior	Enseñanza secundaria 1ª etapa	Enseñanza secundaria 2ª etapa	Educación superior
<b>2021 ANUAL</b>				
<b>HOMBRES</b>	<b>24,81</b>	<b>54,15</b>	<b>61,51</b>	<b>73,31</b>
<b>MUJERES</b>	<b>9,67</b>	<b>38,27</b>	<b>54,78</b>	<b>73,67</b>
<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

Durante 2021 la tasa de empleo más baja, en ambos sexos, se da con un nivel de formación de educación primaria o inferior. Queda claro que a mayor nivel formativo mayor empleabilidad de las personas, aunque no siempre el puesto de trabajo que se ocupa esté relacionado con el nivel formativo que se tiene o con los estudios realizados.

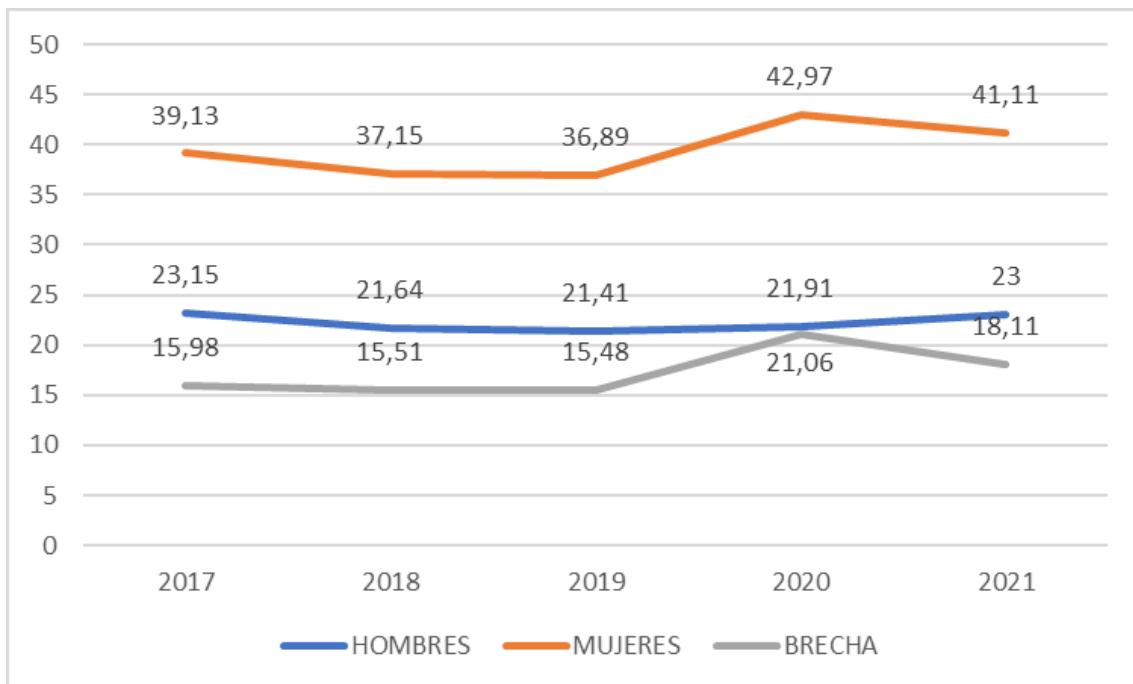
En comparación interanual, la tasa de empleo femenino crece independientemente del nivel formativo y es en el grupo de Educación Superior donde más aumenta en relación con el año 2020 (+3,68)

En 2021 la mayor brecha se observa en el grupo de educación secundaria 1ª etapa, 15,88%, seguida de educación primaria., 15,14%.



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

GRÁFICO 6. TASA DE PARCIALIDAD



Fuente: IBESTAT

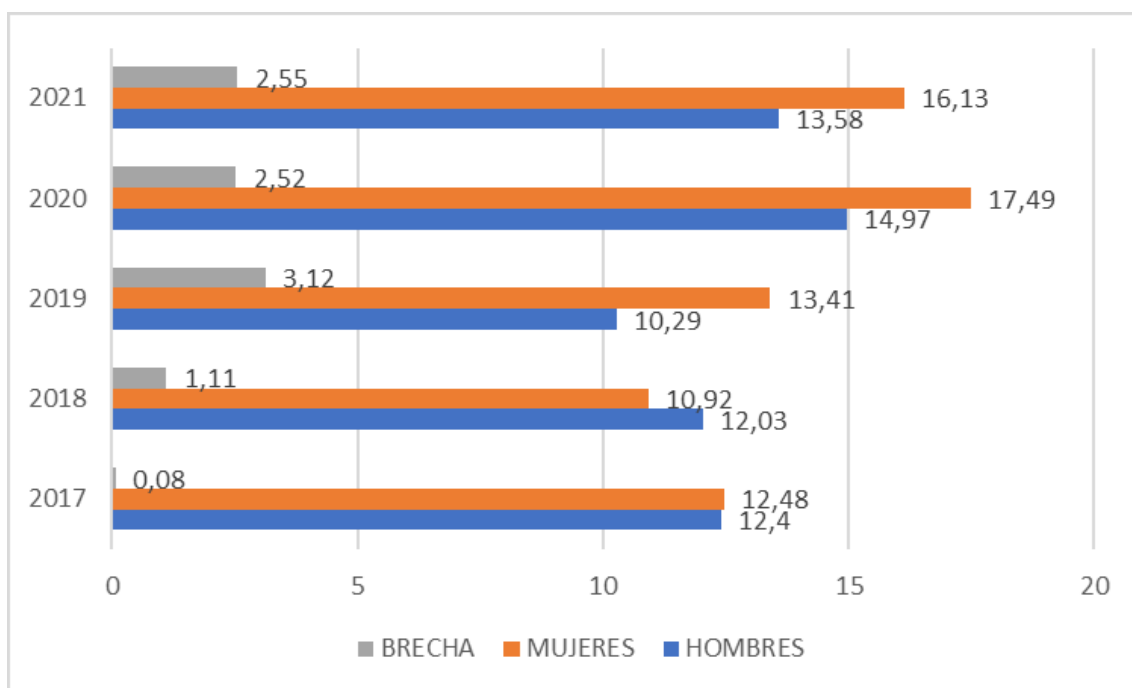
En 2021, decrece 2,95 puntos la brecha en la tasa de parcialidad. Ello es debido al aumento de dicha tasa en el caso de los hombres, frente a una disminución para las mujeres. No obstante, la tasa femenina es casi el doble que la masculina.





## 7-TASA DE PARO

GRÁFICO 7. TASA DE PARO



Fuente: IBESTAT

La tasa de paro disminuye en ambos sexos sin llegar a los datos de 2019: ellos 1,39 pp, y en el caso de las mujeres 1,36 pp.

La brecha de la tasa de paro se situaría en 2,55 puntos, prácticamente igual que en el 2020.

### 7.1- TASA DE PARO POR GRUPOS DE EDAD

En 2021, la tasa de paro más alta en ambos sexos se observa en la franja de edad de 16 a 24: 34,56% mujeres frente a un 31,55% en hombres.



En el caso de las mujeres, la tasa de paro más baja se observa en el grupo de edad de 35 a 44 años: 13,14%. En los varones, se sitúa en la franja de edad de 55 y más años: 7,88%

Hay que señalar que, en comparación interanual, la tasa de paro femenina aumenta a partir de los 45 años. En el grupo de los hombres solo aumenta y muy ligeramente en el grupo de 45 a 54 años: 0,3 pp.

## 7.2 -TASA DE PARO SEGÚN NIVEL FORMATIVO

	Educación primaria o inferior	Enseñanza secundaria 1ª etapa	Enseñanza secundaria 2ª etapa	Educación superior
<b>2021 ANUAL</b>				
<b>HOMBRES</b>	26,44%	15,81%	13,97%	8,88%
<b>MUJERES</b>	27,64%	22,75%	17,71%	10,82%
<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 según nivel formativo disminuye a medida que aumenta la formación de las personas.



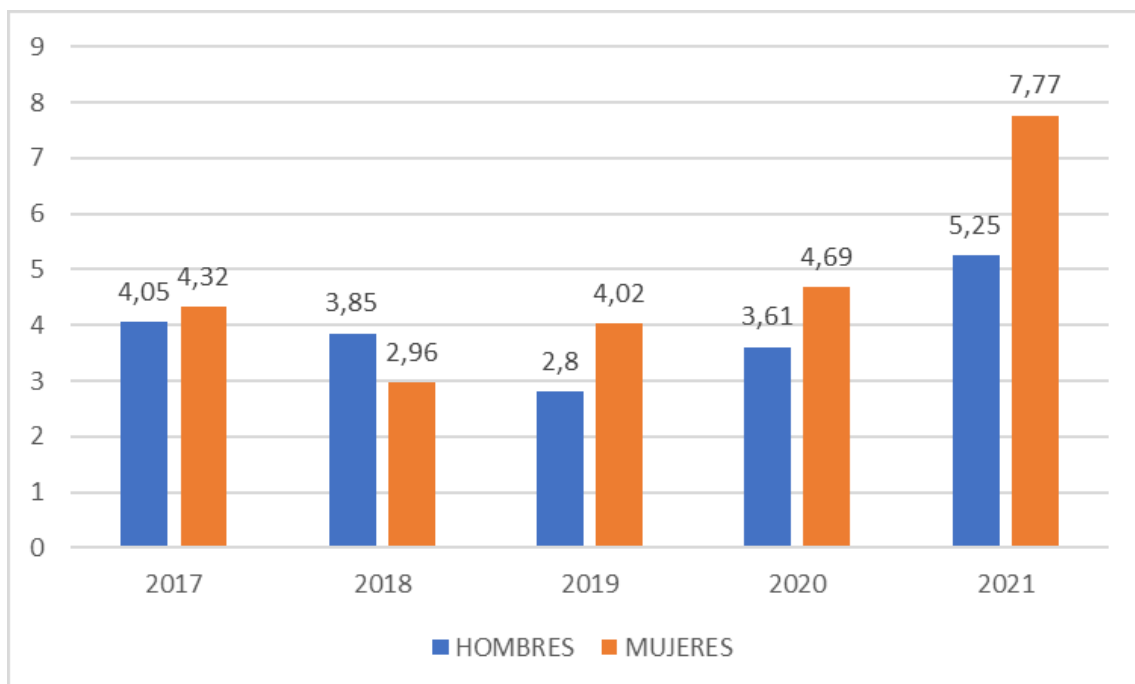
En el caso de las mujeres, si comparamos los datos de 2020 con 2021, la tasa disminuye solo para el nivel de enseñanza secundaria 2ª etapa.

La brecha más alta en 2021 se sitúa en el grupo de enseñanza secundaria 1ª etapa con 6,94 pp de diferencia ; por el contrario, la tasa más baja es en el de educación primaria (1,2 pp).

### 7.3-TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN (12 meses mínimo buscando empleo)

Si en 2020 la tasa de paro de larga duración aumentó tanto para hombres como para mujeres, en 2021 se mantiene esta tendencia. Ahora bien, el crecimiento de la tasa femenina (+3,08) prácticamente duplica el aumento que se produce en el caso de los hombres (+1,64).

GRÁFICO 7.1. TASA DE PARO DE LARGA DURACIÓN



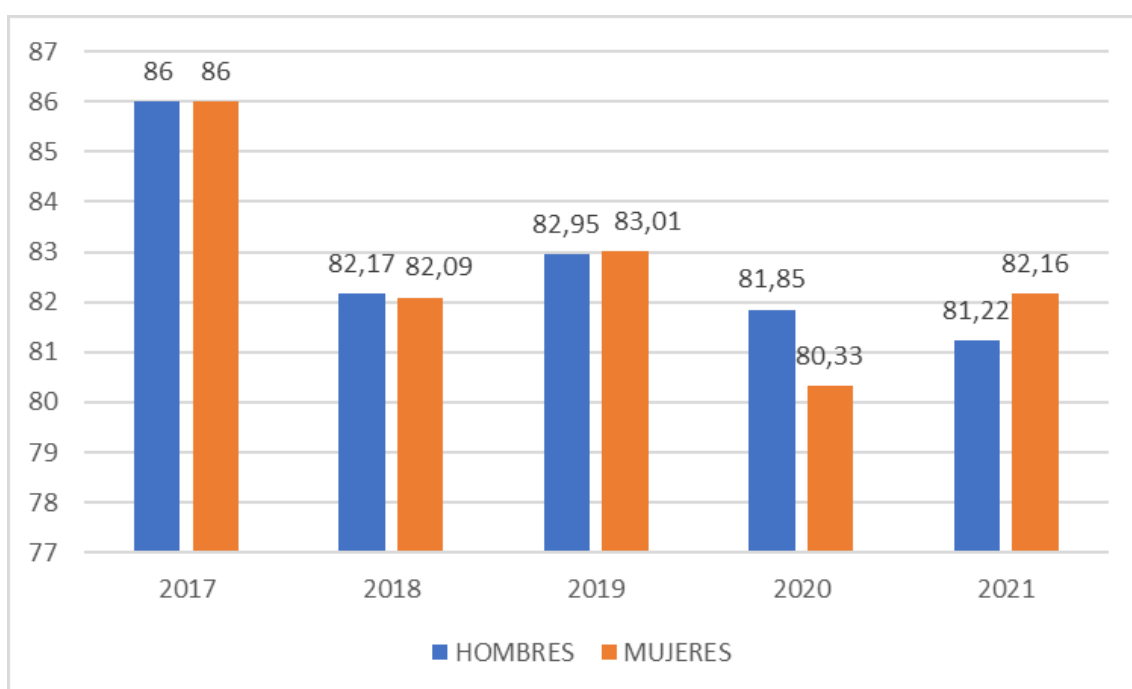
Fuente: IBESTAT



## 8- TASA DE TEMPORALIDAD

En el año 2021 se han firmado un total de 291.800 contratos temporales; repartidos entre 158.087 para los hombres y 133.713 en el caso de las mujeres . Durante 2021 las mujeres han firmado un 55,74% más de contratos temporales que en 2020 (de 85.855 a 133.713).

GRÁFICO 8. TASA DE TEMPORALIDAD



Fuente: IBESTAT



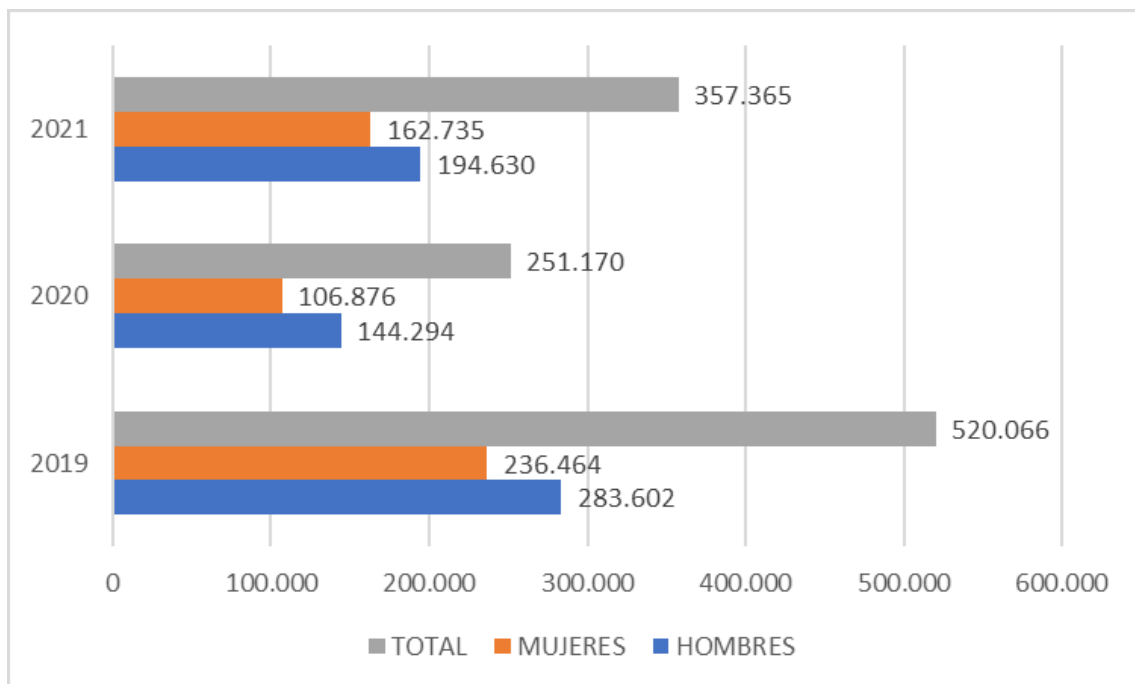
## 9- CONTRATOS

En comparación interanual 2020/ 2021: la contratación en las mujeres crece un 52,26 %; en el caso de los hombres un 34,88%.

El aumento en la contratación de las mujeres (55.859 contratos) se distribuye en un 50,02% contratos temporales a tiempo completo, 35,65% temporales a tiempo parcial, y un 13,92% indefinidos (incluye fijos-discontinuos)

A pesar de esta evidente mejoría en el volumen de contratación en el año 2021, todavía persiste una diferencia importante si lo comparamos con las cifras del año 2019: un -31,28% ambos sexos, un porcentaje casi idéntico tanto para mujeres (-31,17%) como para hombres (-31,37%).

GRÁFICO 9. CONTRATOS



Fuente: IBESTAT



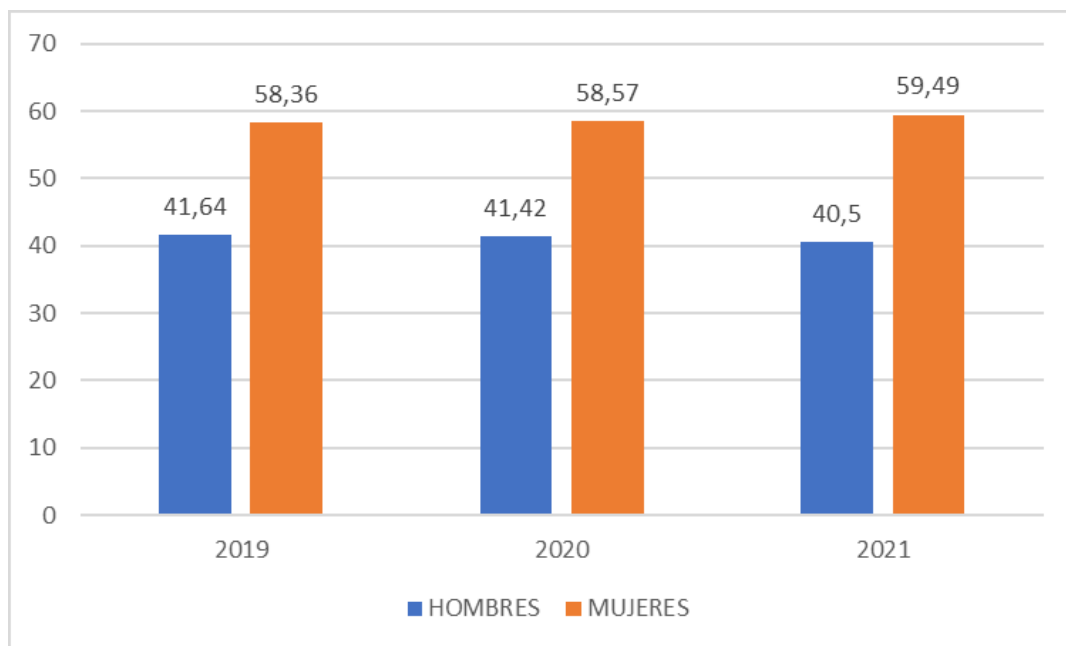
## 9.1-PORCENTAJE DE CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO PARCIAL

A lo largo del año 2021, se contabilizan un total de 101.081 contratos de esta modalidad.

El porcentaje de contratación temporal y a tiempo parcial con respecto al total de contratos de las mujeres es de un 36,95%; en el caso de los varones el porcentaje asciende al 21,03%.

En comparación interanual, aumenta la contratación un 49,50% para las mujeres (5,62% más alta que para el colectivo de hombres)

GRÁFICO 9.1. PORCENTAJE DE CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO PARCIAL



Fuente: IBESTAT

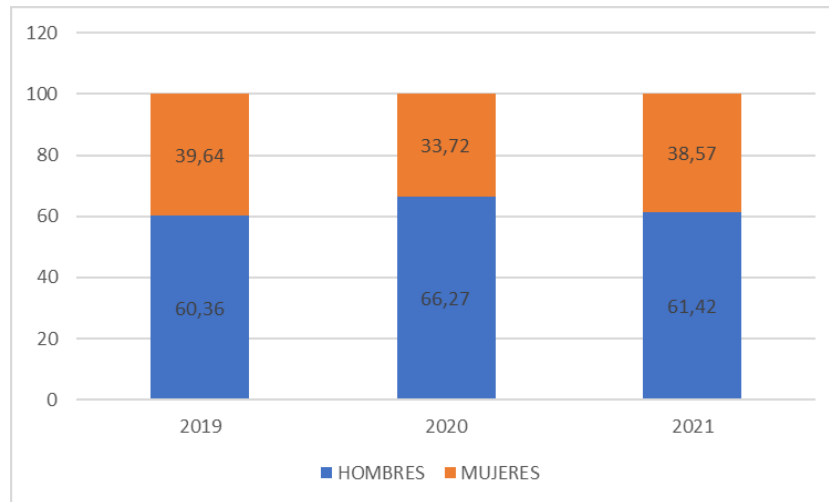
## 9.2- PORCENTAJE DE CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO COMPLETO

En total se han firmado 190.719 contratos de este tipo.



En comparación interanual 2020/2021, la contratación de las mujeres crece un 61,23%, y un 30,66% en los hombres. Pero a pesar del aumento, son los hombres los más favorecidos por esta modalidad contractual.

## GRÁFICO 9.2. PORCENTAJE DE CONTRATOS TEMPORALES A TIEMPO COMPLETO



Fuente: IBESTAT

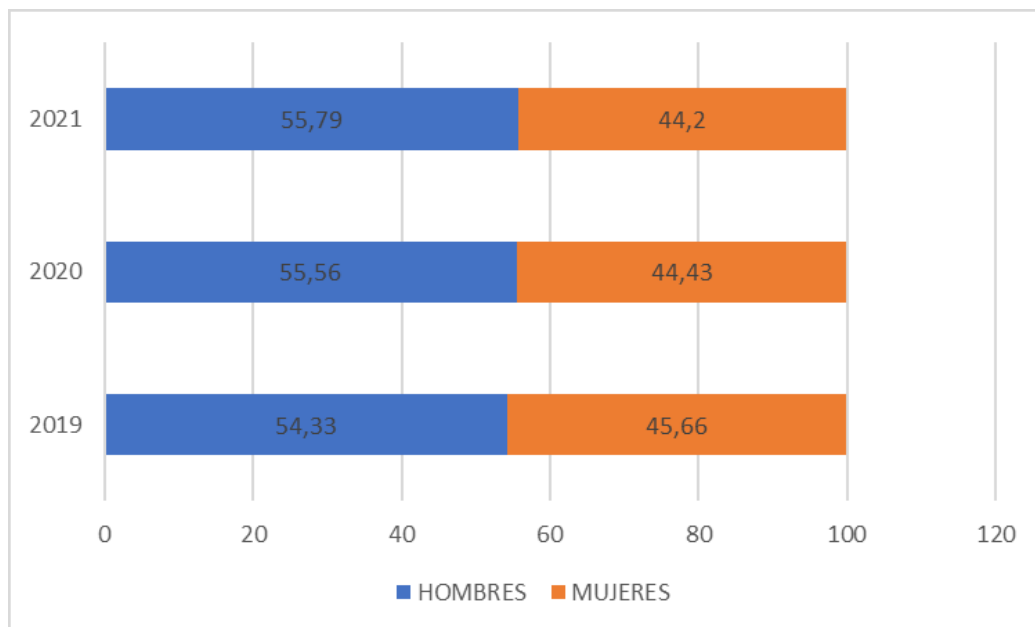
## 9.3-PORCENTAJE DE CONTRATOS INDEFINIDOS POR SEXO (incluye fijos discontinuos)

A lo largo del año 2021 se contabilizan un total de 63.536 contratos.

En comparación interanual 2020/2021, mejora la contratación en ambos sexos en porcentajes muy similares: un 39,57% en el caso de los varones, frente a un 38,30% para las mujeres.



GRÁFICO 9.3. PORCENTAJE DE CONTRATOS INDEFINIDOS POR SEXO (INCLUYE FIJOS DISCONTINUOS).



Fuente: IBESTAT

## 9.4-CONTRATOS INDEFINIDOS FIJOS DISCONTINUOS

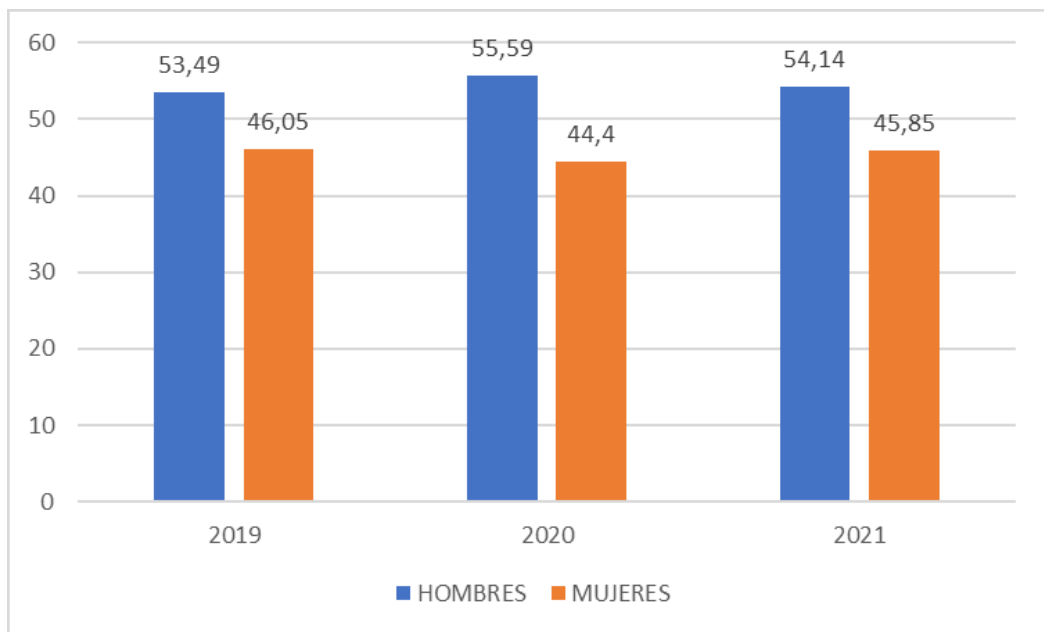
El volumen total de contratación fija-discontinúa es de 25.488

Comparando con los datos del año 2020, la contratación de las mujeres crece un 68,30% (de 6.944 a 11.687); en el caso de los varones un 58,74%.(de 8.694 a 13.801)





## GRÁFICO 9.4. PORCENTAJE DE CONTRATOS INDEFINIDOS FIJOS DISCONTINUOS



Fuente: IBESTAT

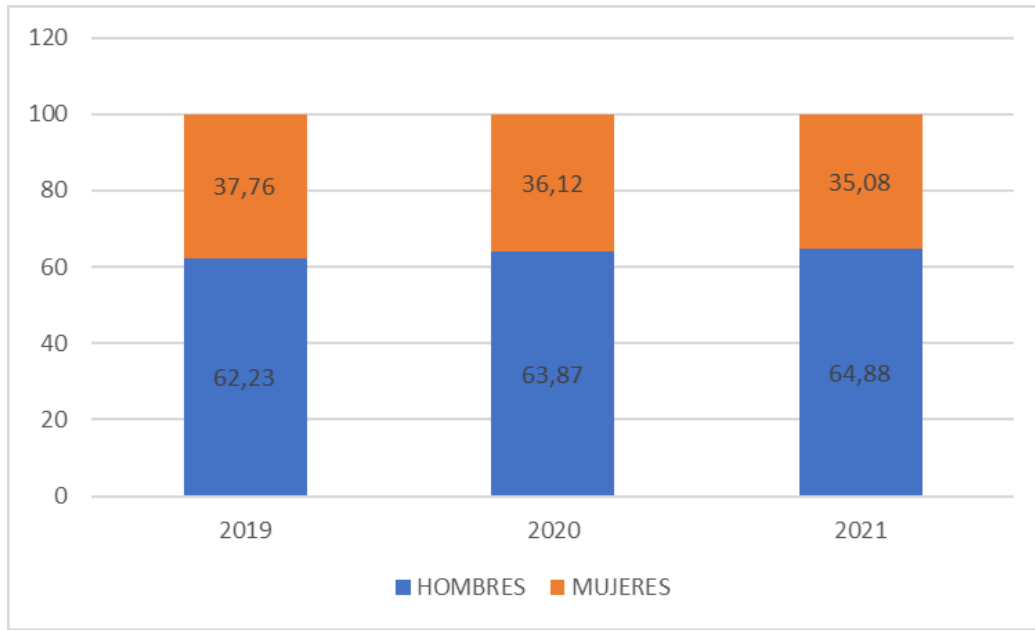
## 9.5- PORCENTAJE DE CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO

(descontando el total de contratos fijos-discontinuos)

En el año 2021 se han firmado un total de 27.450 contratos de esta modalidad. Tal como se puede observar en el gráfico, los hombres son los más favorecidos: 17.818 contratos frente a 9.632 en el caso de las mujeres.



## GRÁFICO 9.5. PORCENTAJE DE CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO COMPLETO



Fuente: IBESTAT

## 9.6- PORCENTAJE DE CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL

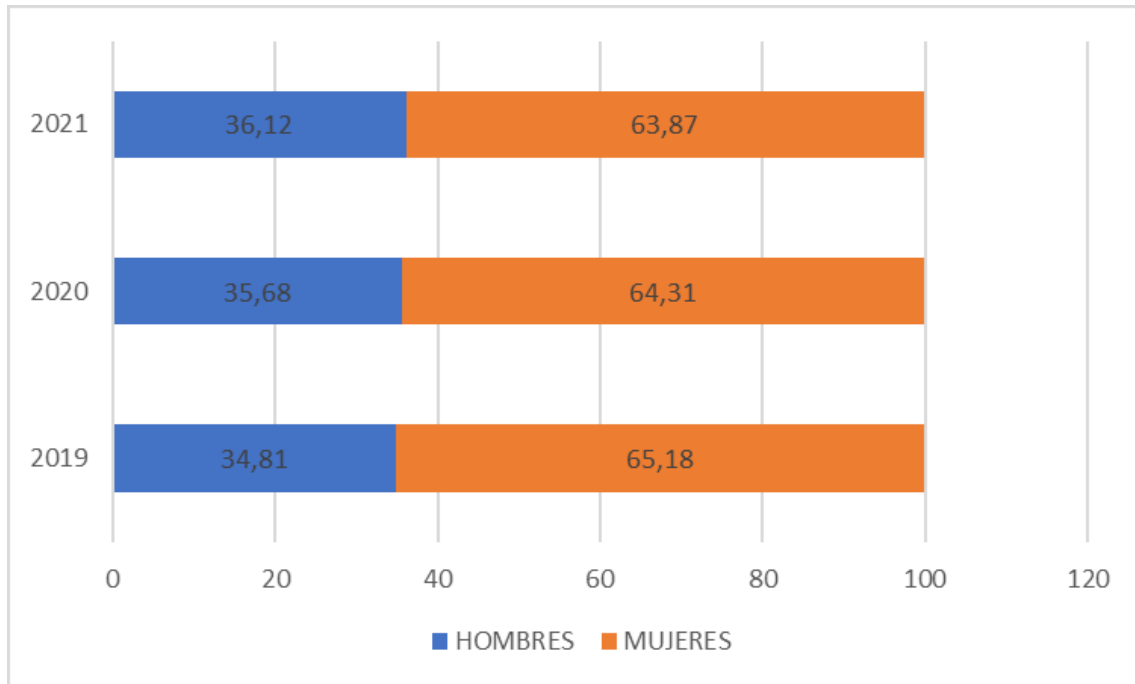
(descontando el total de contratos fijos-discontinuos)

Como vemos, en el caso de los contratos indefinidos a tiempo parcial, se observa una tendencia inversa a la que se produce en el tiempo completo: un 63,87% en el caso de las mujeres (6.770 contratos) y un 36,12% para los varones (3.828).

En comparación con el año 2020, crece la contratación un 18,56% en el caso de las féminas y un 20,83% en los hombres.



GRÁFICO 9.6. PORCENTAJE DE CONTRATOS INDEFINIDOS A TIEMPO PARCIAL



Fuente: IBESTAT



### 9.7-PORCENTAJE DE CONTRATOS INDEFINIDOS SEGÚN NIVEL DE FORMACIÓN

	ESTUDIOS PRIMARIOS O SIN ESTUDIOS	ESTUDIOS POST SECUNDARIOS
<b>2019</b>		
<b>HOMBRES</b>	58,71% (11.675)	47,89% (3.781)
<b>MUJERES</b>	41,28% (8.210)	52,10% (4.114)
<b>TOTAL AMBOS SEXOS</b>	19.885	7.895
<b>2020</b>		
<b>HOMBRES</b>	60,32% (6.973)	46% (2.461)
<b>MUJERES</b>	39,67% (4.586)	53,99% (2.888)
<b>TOTAL AMBOS SEXOS</b>	11.559 (-8326/ -41,87%)	5.349 (-2.546/-32,24%)
<b>2021</b>		
<b>HOMBRES</b>	60,15% (10.320)	47,25% (3.542)
<b>MUJERES</b>	39,84% (6.837)	52,74% (3.953)
<b>TOTAL AMBOS SEXOS</b>	17.157	7.495

Fuente: IBESTAT



## 9.8-CONTRATOS POR DURACIÓN

(Porcentaje sobre el total de contratos de cada sexo)

En comparación interanual, apenas hay variaciones destacables: tan solo sobresale un porcentaje más alto de contratación en los contratos de duración de 1 a menos de 6 meses: un 5,13% más en el caso de las mujeres y un 5,36% para los varones.

	MENOS DE 1 MES	DE 1 A MENOS DE 6 MESES	MAS DE 6 MESES	INDETERMINADO	INDEFINIDO	MÁS DE 1 AÑO
<b>2019</b>						
<b>HOMBRES</b>	18,96%	29,15%	8,30%	26,34%	16,18%	1,07%
<b>MUJERES</b>	22,93%	33,09%	8,77%	17,68%	16,49%	1,04%
<b>2020</b>						
<b>HOMBRES</b>	15,14%	25,05%	5,81%	34,70%	17,60%	1,67%
<b>MUJERES</b>	20,32%	28,98%	6,78%	23,23%	19,00%	1,66%
<b>2021</b>						
<b>HOMBRES</b>	16,99%	30,41%	6,32%	28,05%	18,21%	1,59%
<b>MUJERES</b>	21,73%	34,11%	6,56%	20,32%	17,26%	1,41%

Fuente: IBESTAT



## 9.9-CONTRATOS POR GRANDES GRUPOS DE EDAD

(Porcentaje sobre el total de contratos de cada sexo)

Los porcentajes de contratación por grupos de edad son muy similares en comparación con el año 2020, a excepción del colectivo más joven, 16-24 años, ya que la contratación de las mujeres aumenta un 3,80% y ellos un 3,22%.

	16-24 AÑOS	25/34 AÑOS	35/44 AÑOS	45/54 AÑOS	55 O MAS AÑOS
<b>2019</b>					
<b>HOMBRES</b>	21,44%	29,59%	25,47%	16,53%	6,95%
<b>MUJERES</b>	24,43%	31,72%	22,94%	14,96%	5,94%
<b>2020</b>					
<b>HOMBRES</b>	16,90%	29,27%	26,96%	18,37%	8,48%
<b>MUJERES</b>	20,18%	32,65%	24,14%	16,59%	6,41%
<b>2021</b>					
<b>HOMBRES</b>	20,12%	29,16%	24,71%	17,86%	8,12%
<b>MUJERES</b>	23,98%	31,48%	23,22%	15,32%	6,03%

Fuente: IBESTAT



Norma Dora 2021

## 9.10- CONTRATACIÓN POR GRAN GRUPO DE OCUPACIÓN

En comparación interanual, los porcentajes de contratos por grupos de ocupación se mantiene en cifras similares, a excepción del aumento de la contratación en ocupaciones elementales para las mujeres 3,14%, frente a una disminución en el caso de los hombres en idéntico porcentaje.

	DIRECTORES Y GERENTES	TÉCNICOS Y PROFESIONALES CIENTÍFICOS	OCUPACIONES ELEMENTALES
<b>2019</b>			
<b>HOMBRES</b>	62,66% (984)	49,12% (23.374)	41,82% (71.167)
<b>MUJERES</b>	37,40% (588)	50,87% (24.202)	58,17% (98.989)
<b>TOTAL AMBOS SEXOS</b>	1.572	47.576	170.156
<b>2020</b>			
<b>HOMBRES</b>	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%
<b>MUJERES</b>	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%
<b>TOTAL AMBOS SEXOS</b>	962 (-610/ -38,80%)	23.636 (-23.940/ -50,31%)	65.403 (-104.753/ -61,56%)
<b>2021</b>			
<b>HOMBRES</b>	61,24% (779)	44,85% (15.438)	53,97% (49.757)
<b>MUJERES</b>	38,75% (493)	55,14% (18.982)	46,02% (42.425)
<b>TOTAL AMBOS SEXOS</b>	1.272	34.420	92.182

Fuente: IBESTAT



## 9.11-CONTRATACIÓN POR SECTOR DE ACTIVIDAD

(Porcentaje sobre el total de contratos de cada sexo)

Ambos sectores de actividad, representan el 66% del total de contratos del año 2021.

En el caso de las mujeres, el porcentaje asciende al 79,34%; en el caso de los varones desciende al 55,12%.

	HOSTELERIA	SERVICIOS
<b>2019</b>		
<b>HOMBRES</b>	32,65% 92.605	27,82% 78.908
<b>MUJERES</b>	38,76% 91.654	41,86% 98.989
<b>TOTAL AMBOS SEXOS</b>	184.259	177.897
<b>2020</b>		
<b>HOMBRES</b>	20,80% (30.026)	24,91% 35.954
<b>MUJERES</b>	24,75% (26.454)	52,17% (55.759)
<b>TOTAL AMBOS SEXOS</b>	56.480 (-69,34%)	91.713 (-48,44%)
<b>2021</b>		
<b>HOMBRES</b>	26,50% (51.591)	28,62% (55.705)
<b>MUJERES</b>	31,14% (50.690)	48,20% (78.439)
<b>TOTAL AMBOS SEXOS</b>	102.281	134.144

Fuente: IBESTAT





Norma Dora 2021

## 10. PROPUESTAS 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.
- ▶ Combatir el uso y el abuso de la contratación a tiempo parcial, con el objetivo de aumentar la participación de la mujer en el empleo estable.
- ▶ Hacer efectivo, reforzando el papel de la negociación colectiva, el cometido de los planes de igualdad, que deben fijar objetivos concretos y evaluables de igualdad en materia salarial, clasificación y promoción profesional; así como en general, impulsar una mayor cultura de igualdad de género en la empresa, incluidos los procesos de selección de personal.
- ▶ Potenciar las inspecciones laborales, incrementar el régimen sancionador e impulsar 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.
- ▶ Reforzar la perspectiva de género en la orientación formativa-laboral, impulsando entre las mujeres las vocaciones STEM (ciencia, tecnología, ingenierías y matemáticas)
- ▶ 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.



Norma Dona 2021

- ▶ 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 un reducción en los salarios de las personas que realizan estas tareas.
- ▶ Desarrollar y aplicar con perspectiva de género la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- ▶ Identificación, clasificación 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.





Informe Dona 2021

notas



**comissions obreres  
de les Illes Balears**