



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
Estructura de Teleformación



LA SITUACION LABORAL DE LA MUJER EN CANARIAS

Autora: María del Rosario Caballero García

Fecha: 21 de julio de 2017

Tutora: Rosa María Batista Canino

BATISTA CANINO
ROSA MARIA

Firmado digitalmente por
BATISTA CANINO ROSA MARIA -
Fecha: 2017.07.25 08:18:05
+01'00'

ÍNDICE

1.- Introducción.....	Pág. 3
2.- Breve historia del mercado laboral en Canarias	Pág. 4
3.- El mercado de trabajo en Canarias: Especial referencia al empleo femenino....	Pág. 6
3.1- Población activa: referencias de género	Pág. 7
3.2- Población desempleada: referencias de género.....	Pág. 14
3.3- Tipos de contratos según género.....	Pág. 17
3.4 – Diferencias salariales entre géneros	Pág. 21
4.- La mujer en riesgo de exclusión laboral.....	Pág. 23
5.- La mujer emprendedora.....	Pág. 27
6.- Mujeres y cargos de responsabilidad laboral.....	Pág. 29
7.- Trabajo y maternidad.....	Pág. 33
8.- Conclusiones.....	Pág. 34
9.- Bibliografía.....	Pág. 35
10.- Anexo.....	Pág. 37

1. INTRODUCCIÓN

Desde los años de la transición española, el número de mujeres trabajadoras ha aumentado considerablemente. La fuerte incorporación femenina al mercado laboral ha transformado la realidad del país, del mismo modo que ha sucedido en otros países industrializados.

Según la página web “ARTEHISTORIA”, en su capítulo sobre “La integración laboral de la mujer en España”, en 1977 habían en este país 3’9 millones de mujeres trabajadoras, en 1999 6’5 millones y en 2008 ya sobrepasaban los 8’5 millones. El deseo que la sociedad tenía de cambio, después de la muerte de Franco, hizo que el proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral se acelerase y provocara algunas dificultades de asimilación, ya que su incorporación masiva hizo que aumentase considerablemente la población activa en el país.

Sin embargo, el acceso al empleo remunerado ha supuesto para la mujer el reconocimiento de un derecho identificado en el artículo 35 de la Constitución y la posibilidad de independencia económica con el consiguiente refuerzo de su desarrollo personal. Pese a ello, la segregación del empleo sigue afectando más a las mujeres que a los hombres, ya que todavía ciertos sectores recelan que las mujeres ocupen puestos de alto nivel. Además, como se ha demostrado con el paso de los años, la precariedad laboral repercute de forma importante sobre a la población femenina, en lo que respecta al número de contratos a tiempo parcial o a salarios bajos.

Con este trabajo se pretende observar, analizar y comprender los cambios que han acontecido en el mercado laboral canario, en los últimos veinte años, poniendo especial énfasis en la situación laboral de la mujer. Nos detendremos particularmente en los últimos cinco años, tratando de conocer las diferencias que existen entre géneros y si afecta la maternidad o la insularidad en sus grados de ocupación, detectando con ello la tendencia que se dibuja para los próximos años especialmente para este colectivo.

Para indagar en la materia se ha realizado un abundante análisis documental de datos secundarios. Estudiando las estadísticas que nos proporcionan los Organismos Oficiales, diferentes estudios publicados (libros, periódicos, informes, etc) y una encuesta realizadas a diferentes mujeres para profundizar en el apartado de Trabajo y Maternidad.

2. BREVE HISTORIA DEL MERCADO LABORAL EN CANARIAS

Las Islas Canarias se caracterizan por ser pobres en recursos y depender altamente del exterior. Según la Gran Enciclopedia Virtual de las Islas Canarias (GEVIC) en su apartado de historia: la agricultura constituyó el soporte económico de las Islas, destinada al abastecimiento interno y es en las últimas dos décadas del siglo XIX cuando comienza la etapa “moderna” de la producción agrícola con la exportación. La sociedad canaria estaba compuesta por un reducido número de artesanos que solían vivir en los núcleos urbanos. Campesinos que representaban más del 80% de la población y la burguesía, integrada en casi su totalidad por extranjeros que se asentaron en Canarias.

De esa misma fuente, cuyos trabajos fueron dirigidos y desarrollados por el profesor de la Universidad de La Laguna, don Pedro Hernández Hernández, a principios del siglo XX se comenzó a imponer el monocultivo del plátano y del tomate cuya exportación era controlada por la empresa inglesa *Fyffes*. La expansión del cultivo dio origen a movimientos migratorios de familias que llegaron desde las zonas altas de las islas como asalariados o aparceros. En las labores participaban toda la familia, pero sólo figuraba el varón o cabeza de familia como cotizante a la Seguridad Social. Los contratos, casi siempre verbales, carecían de normas legales que amparasen a los trabajadores, e iban acompañados con entregas de tierras que los dueños cedían para que los trabajadores las cultivaran por un período de entre seis a diez meses.

La demanda de mano de obra para el cultivo, desde principios del siglo XX hasta los años 60 y la precaria situación económica de los agricultores de medianías y cumbre, dio origen a mudanzas de las familias, desde sus pueblos de origen hasta los terrenos de cultivo, donde se construyeron viviendas para los trabajadores llamadas cuarterías, en las que se vivía en condiciones infrahumanas. Poco a poco, con la introducción de máquinas y la informatización disminuyó el número de trabajadores necesarios para el cultivo, y aunque la mano de obra seguía siendo mayoritariamente femenina, los puestos de responsabilidad lo ejercían siempre los varones.

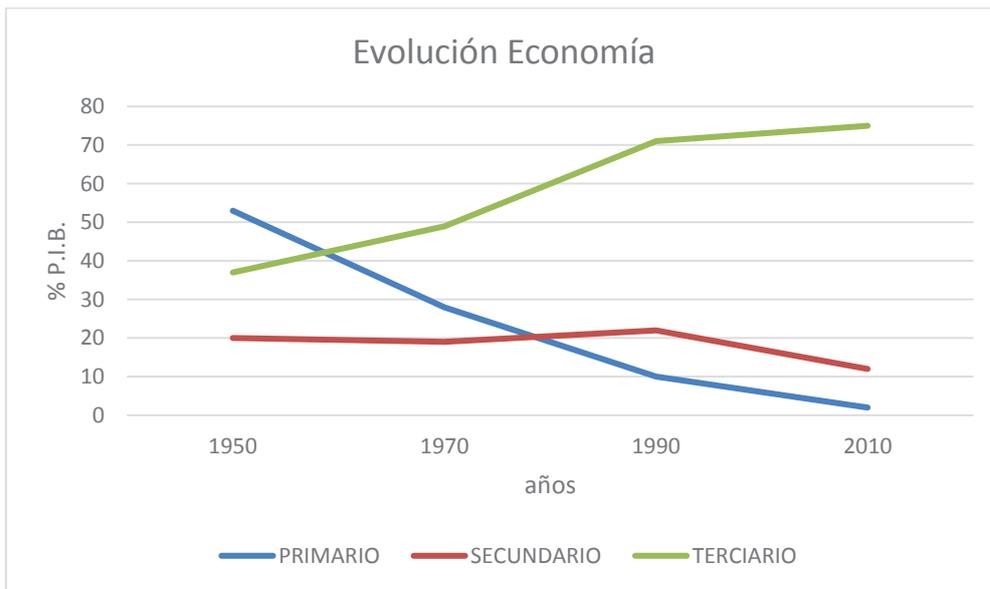
En este contexto fueron despuntando otros sectores en las Islas, pero con desigual desarrollo. Así, el sector secundario en Canarias ha sido tradicionalmente muy débil debido a la escasez de materia prima, lo que obliga a incrementar la importación de todo tipo de bienes o servicios. De esta forma, si en 1962 la producción industrial canaria era del 27% del Producto Interior Bruto, a mediados de los años 90, se situaba en torno al 17%. La mayor parte de este sector un 80%, se concentra en las islas capitalinas (Tenerife y Gran Canaria) y se debía sobre todo a la expansión de la construcción, surgido por el “boom” turístico en la década en el que el sector servicios adquirió grandes dimensiones. Existe aún un pequeño sector industrial, que lejos de

crecer, está estancado o incluso decreciendo. Según la revista “Canarias en cifras”, publicada por el Gobierno de Canarias, (2014) el valor de la producción industrial en las islas en el año 2013, tuvo un valor de 6.170.040 miles de euros y en 2014 de 5.611.131 miles de euros. Además según el Informe Sectorial IV de la Cámara de Comercio de Santa Cruz de Tenerife, aunque el Índice de Precios Industriales (IPRI) en Canarias muestra aumentos durante el cuarto trimestre, *“el Indicador de Clima Industrial (ICI) se situó en diciembre del 2016 en -1,6 puntos, lo que supone un deterioro de 6,2 puntos sobre el de 2015”*.

Entre 1960 y 1985 las Islas Canarias empezaron a crecer como destino turístico. Los trabajadores, mayoritariamente de la agricultura, fueron contratados por el incipiente sector servicios que empezaba a despegar. Tras el apogeo inicial, el turismo se resintió con la crisis del petróleo de 1974, que moderó su crecimiento, esto generó la emigración de muchos canarios, sobre todo al sur de América. A partir de los años 80, las Islas sufren una segunda explosión de las zonas turísticas, lo que produjo un crecimiento espectacular y permitiendo este desarrollo consolidarlas como destino turístico. Como consecuencia de la expansión turística, se produce el retorno de emigrantes desde Venezuela y Cuba, así como la inmigración desde otras comunidades españolas y desde las Islas periféricas a las Islas centrales. Según el “Portal Europeo de la Movilidad Profesional” (EURES, 2013), la llegada de visitantes pasó de cinco millones en 1990, a diez millones a partir del 2012.

Así, la década dorada del turismo en Canarias fue durante los años 95 a 2007, donde los empresarios turísticos comenzaron a ser competencia de las grandes cadenas hoteleras nacionales que hasta el momento mantenían el liderazgo, según la página web Futurismo, que fue creada por profesionales y empresarios del mundo turístico en el Archipiélago. Más recientemente, este sector recuperó en el año 2013 los ingresos que se producían antes de comenzar la crisis, pero con 42.500 trabajadores menos. Los sindicatos del sector aseguraron que el año 2015, que fue un año récord para el turismo, sin embargo, vino acompañado de una pérdida de empleos cifrada en un 0’7% respecto al año anterior, según el Instituto Nacional de Estadística (INE) (2014). En el gráfico 1 se puede observar la evolución de la economía en las Islas desde el año 1950 hasta el 2010 en los tres sectores económicos mencionados, y como vemos el sector terciario es el único que ha crecido a lo largo del tiempo.

Gráfico 1: Evolución de la Economía en Canarias (1950-2010)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (1950-2010)

3. EL MERCADO DE TRABAJO EN CANARIAS: ESPECIAL REFERENCIA A LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

La Comunidad Autónoma Canaria se caracteriza por tener una estructura empresarial basada en pequeñas y medianas empresas. Según el Instituto Nacional de Estadística (2015), en su publicación del “Directorio Central de Empresas”, a uno de enero de 2015, el 91’82% de las empresas empleaban a 5 o menos trabajadores. Sólo existen 8 empresas con más de mil trabajadores en las Islas y solo una sobrepasa los 5.000 empleados en el Archipiélago.

El mercado laboral en Canarias se caracteriza por la temporalidad, que también afecta, en general, a los trabajadores del resto del país. De los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE, 2016), se desprende que en la comunidad autónoma se firman cada mes una media de algo más de 18.000 contratos de menos de 30 días de duración, de los cuales alrededor de una cuarta parte ni siquiera supera los siete días.

Según un reportaje publicado en el año 2015 por el periódico ABC, en su sección sobre Canarias; “Los nuevos contratos de duración indefinida no llegan a un 11% del total, un porcentaje, hay que puntualizar, que es incluso menor que en la mayoría de las regiones españolas”.

Con motivo de la “Jornada Mundial del Mercado Decente”, el sindicato UGT publicó en 2013 el informe “Los contratos de corta duración en el mercado de trabajo

español”, en él, su análisis coincide con otros estudios en que la recuperación económica “(...) *se está produciendo de la mano de la precarización del empleo*”, lo que ha desembocado, sostiene en una “(...) *excesiva e injustificada*” temporalidad.

Hoy en día esa precariedad se sigue dando y se “ensaña con el colectivo femenino”, según el Informe del año 2010 de la Fundación Adecco, el perfil de la mujer trabajadora canaria era el de una joven de entre 18 a 30 años, con estudios elementales, que desarrolla su actividad en el sector de la hostelería a jornada parcial. Más recientemente en el año 2015 ese perfil correspondía con el de una asalariada de 35 a 44 años, con estudios secundarios y que trabajaba en el sector servicios a jornada completa.

Con el fin de cotejar este apunte, primero analizaremos la población residente en las Islas y la población activa para saber qué importancia tiene en el mercado laboral. Así, en el año 2016, la población residente en Canarias era de 2.101.924 personas, según el Instituto Canario de Estadística, aumentando en 1.618 la población respecto al año anterior, véase tabla 1.

Tabla 1: Población residente en Canarias

Años	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Población	2.101.924	2.100.306	2.104.815	2.118.679	2.118.344	2.126.769	2.118.519	2.103.992

Fuente: Instituto Canario de Estadística (2017)

3.1 POBLACIÓN ACTIVA: REFERENCIAS DE GÉNERO

Como veremos en la siguiente tabla, la población activa en el Archipiélago supone más de la mitad de los ciudadanos que residen en las Islas por lo que el empleo es la fuente de ingresos más importante.

Tabla 2: Población activa en Canarias en miles de personas

AÑOS	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008
TOTAL	1.100,06	1.111,70	1.093,13	1.101,08	1.102,71	1.086,96	1.059,96	1.047,32	1.015,00

Fuente: Instituto Canario de Estadística (Istac) (2017)

Según los últimos datos publicados a marzo del 2017 por el Gobierno de Canarias, al tercer trimestre del año 2016, en lo que al segmento de empleo se refiere, la

tasa de actividad en las Islas era de un 56'31% para las mujeres, 9'93 puntos menor que la de los hombres que se sitúa en un 66'24%. En cambio, la tasa de paro era más igualitaria entre sexos con una diferencia que no llegaba a los cuatro puntos, véase tabla 3.

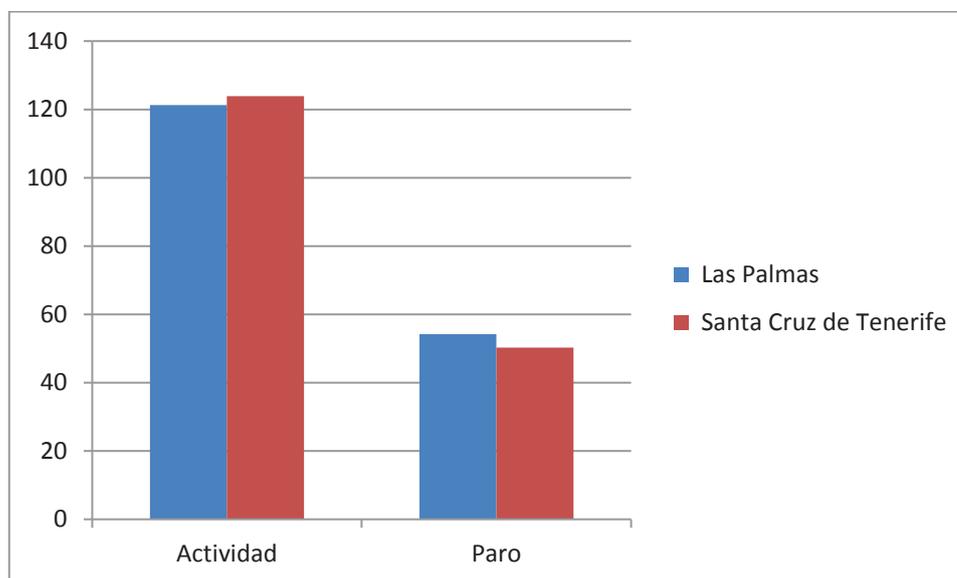
Tabla 3: Tasa de actividad y paro por sexos y provincias

	Tasas de actividad		Tasas de paro	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
CANARIAS	66,24	56,31	24,35	27,92
Las Palmas	66,67	54,62	24,5	29,72
Santa Cruz de Tenerife	65,77	58,11	24,18	26,11

Fuente: Instituto Canario de Estadística (Istac) (2017)

La diferencia por provincias, véase gráfico 2, revela en que la tasa de actividad de las mujeres es mayor en la provincia de Santa Cruz de Tenerife que en la de Las Palmas y que la tasa de paro es mayor en la provincia de Las Palmas para las féminas que para los hombres.

Gráfico 2: Tasa de actividad y paro según provincias



Fuente: Instituto Canario de Estadística (Istac) (2017)

Analizando la tasa de población activa en el Archipiélago según sexo y edad en el cuarto trimestre de los últimos cinco años;

Tabla 4: Tasa de actividad según sexo y edad

	4T/2016		4T/2015		4T/2014		4T/2013		4T/2012	
	Hombres	Mujeres								
16 a 24 años	73,22	61,11	82,55	65,61	72,51	66,61	83,38	75,81	77,6	77,12
25 a 34 años	89,17	82,39	90,26	82,11	90,83	83,05	89,33	85,26	92,26	82,04
35 a 44 años	91,73	86,54	93,04	83,86	92,06	84,3	92,53	83,79	92,96	84,4
45 a 54 años	88,35	76,62	89,3	72,95	87,97	76,49	88,07	71,35	87,22	75,62
55 y más años	30,2	21,62	33,31	20,81	30,9	18,29	30,78	19,49	30,63	17,7

Fuente: ISTAC (2017)

Como podemos observar, la tasa de actividad es mayor en los hombres que en las mujeres, no obstante, en el tramo de edad de los mayores de 55 años es notablemente inferior al resto de tramos. La tasa de actividad de las jóvenes de entre 16 a 24 años en el 2012 se situaba en un 77'12%, mientras que en el 2016 se redujo hasta el de 61'11% (16'01 puntos menos). En cambio en las mujeres de 55 o más años, a excepción del año 2014, ha ido creciendo su tasa de actividad paulatinamente. Las mujeres entre 25 a 34 años han tenido en el año 2014 su mayor porcentaje de ocupación, mientras que para las que están entre los 45 a 54 años la mayor tasa se refiere al año 2016.

A continuación, estudiaremos la población activa según el nivel de estudios terminados, por la relevancia que este factor tiene para la empleabilidad.

Tabla 4: Población activa según sexo y estudios

	2016 MEDIA ANUAL		2015 MEDIA ANUAL		2014 MEDIA ANUAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Educación primaria o sin estudios	82,71	54,15	100,55	59,4	104,29	61,91
Educación secundaria	342,79	273,92	352,11	281,93	335,37	272,51
Educación superior	163,37	183,12	150,38	167,33	148,75	170,29

Fuente: ISTAC (2017)

Por lo que podemos ver a simple vista, la mayor tasa de actividad en ambos géneros se observa en los trabajadores con educación secundaria. Referente a la población activa sin estudios o con estudios primarios, el porcentaje de mujeres ha disminuido desde el 2014 al 2016 en 7'76 puntos. Las mujeres con educación superior han presentado en los años de los que disponemos de datos, un porcentaje mayor que los hombres, siendo el año 2016 el de mayor puntuación con una diferencia de 19'75 puntos en comparación con el género masculino.

Seguimos con la observación de la tabla de la población ocupada según sexo, edades y sectores económicos (véase tabla 5) a continuación. De ella se puede extraer, entre otros aspectos, las siguientes conclusiones:

- ❖ Existe una importante concentración del empleo, en todos los rangos de edad, en las actividades pertenecientes al sector servicios, lo cual es consecuencia de la baja diversificación que existe en la estructura productiva del Archipiélago.
- ❖ A diferencia de los hombres, donde la tasa de población activa es más dispersa entre los diferentes sectores económicos, la tasa de mujeres de 45 o más años, se concentra en la agricultura.
- ❖ Hay un mayor peso de la mujer en el sector industrial que en el de la construcción.

Tabla 5: Población ocupada según sexo, edad y sectores económicos

	Media 2016		Media 2015		Media 2014		Media 2013		Media 2012	
	Hombres	Mujeres								
16 a 24 años										
Agricultura	0,38	0,12	1,19	0,4	0,81	0,2	0,82	0,23	0,82	0,1
Industria	1,47	0	1,01	0,36	0,11	0	0,55	0,03	0,86	0,81
Construcción	0,48	0,1	0,95	0	0,79	0	0,45	0,29	0,71	0,31
Servicios	17,23	15,55	16,46	16,14	16,04	16,12	13,09	15,1	14,77	15,48
25 a 34 años										
Agricultura	1,8	1,09	2,39	0,65	4,86	1,33	3,68	0,58	4,71	0,93
Industria	5,93	1,54	5,37	1,06	6,91	1,99	6,8	2,08	6,22	2,61
Construcción	6,82	0,52	7,29	0,29	6,33	0,87	7,55	0,42	10,06	0,42
Servicios	81,26	80,23	72,52	77,38	66,3	80,42	62,58	80,3	69,53	78,98
35 a 44 años										
Agricultura	4,59	0,45	4,66	0,8	4,12	1,54	4,88	0,96	3,28	1,31
Industria	9,54	3,32	8,9	2,54	9,18	2,92	9,37	2,47	10,71	2,08
Construcción	13,95	1,38	15,36	0,99	15,22	1,25	13,4	2,21	12,73	1
Servicios	112,88	114,28	108,82	112,81	102,56	102,82	102,29	108,23	106,13	109,62
45 o más años										
Agricultura	7,86	3,5	8,97	4,47	8,86	3,23	9,1	3,33	6,12	3,24
Industria	16,21	2,45	14,79	1,73	11,77	1,76	14,46	3,18	12,33	2,65
Construcción	16,09	0,89	14,95	0,95	11,46	0,88	15,88	0,93	16,68	1,73
Servicios	148,84	142,67	151,29	132,68	135,91	122,27	125,3	119,19	131,33	115,27

Fuente: ISTAC (2017)

También podemos comprobar la tasa de empleo por Islas de las mujeres en la siguiente tabla número 6 se puede constatar, el mayor porcentaje de la tasa de empleo se establece entre las trabajadoras igual o mayores a 25 años. Al cuarto trimestre del año 2016, la mayor tasa de empleo se concentraba en una Isla no capitalina, en Fuerteventura, para las mujeres mayores 25 años, en cambio para las menores de esa edad, la mayor tasa de empleo se situaba en la Isla de Tenerife.

Tabla 6: Tasa de empleo femenino, edad e Islas de residencia

	2016 Cuarto trimestre		2015 Cuarto trimestre		2014 Cuarto trimestre		2013 Cuarto trimestre		2012 Cuarto trimestre	
	Menores 25 años	25 y más años	Menores 25	25 y más						
Mujeres										
Lanzarote	16,38	45,36	20,65	41,71	15,69	43,15	16,91	45,88	14,71	45,8
Fuerteventura	16,86	47,42	20,77	43,39	16,26	45,52	17,09	47,87	14,87	46,63
Gran Canaria	16,28	41,91	16,55	39,28	10,52	38,89	16,45	40,48	14,04	39,63
Tenerife	18,18	46,44	19,44	46,12	18,23	42,39	16,09	41,62	13,56	42,98
La Gomera	15,4	41,22	14,74	42,67	10,8	37,89	15,23	38,31	13,08	40,24
La Palma	16,55	40,97	17,82	41,6	13,05	38,19	14,18	37,36	12,73	38,77
El Hierro	14,99	40,08	16,19	41,19	11,17	36,28	14,02	36,11	12,9	38,37

Fuente: ISTAC (2017)

Las Islas donde más se concentra la tasa de empleo femenina son las de Fuerteventura, Tenerife y Lanzarote, por ese orden. En cambio, en Gran Canaria que es una Isla capital de provincia, no llega a un punto de ventaja sobre La Gomera ni sobre La Palma.

Comparando los años 2015 y 2016, de la tabla anterior número 6 en las islas periféricas de la provincia de Santa Cruz de Tenerife, vemos que es donde único ha disminuido la tasa de empleo, en el resto del archipiélago esa tasa ha aumentado. También es destacable añadir que, en comparación con los cinco años analizados y en referencia a las mujeres menores de 25 años, el año en que tuvieron la mayor tasa de empleo fue en el 2015.

El mayor pico de empleo entre las féminas de 25 o más años se produce en el cuarto trimestre del año 2013 en Fuerteventura, y el de las jóvenes menores de esa edad, también en esa Isla en el año 2015.

También es interesante analizar la siguiente tabla número 7 para estudiar la población activa por sexos, edades y nacionalidades. Como se puede observar, la población activa mayoritaria que trabaja en las Islas es española, luego depende de los rangos de edades, por ejemplo, entre 25 a 44 años los extranjeros que trabajan en Canarias pertenecen al resto del mundo (principalmente América Latina, África y Asia) es decir, no provenientes de la Unión Europea, mientras que de 45 o más años las nacionalidades de los trabajadores que trabajan en el Archipiélago son principalmente originarios de la Unión.

Tabla 7: Población activa según sexo, edad y nacionalidad

	2016 MEDIA ANUAL		2015 MEDIA ANUAL		2014 MEDIA ANUAL		2013 MEDIA ANUAL		2012 MEDIA ANUAL	
	Hombres	Mujeres								
16 a 24 años										
Española	36,03	26,01	34,19	30,83	33,81	31,45	38,63	32,66	38,15	34,99
Resto de UE-27	0,42	1,95	0,79	1,57	1,65	2,98	0,17	2,18	1,39	1,32
Resto del mundo	4,46	3,6	9,12	2,03	6,4	3,7	7,48	6,79	6,57	7,35
25 a 34 años										
Española	101,61	100,26	114	100,88	116,21	106,19	117,68	109,75	121,8	112,39
Resto de UE-27	8,8	7,38	4,63	7,45	4,52	7,44	3,07	5,48	5,6	4,07
Resto del mundo	16,52	11,57	12,94	16,09	11,56	14,38	16,53	17,43	16,92	16,78
35 a 44 años										
Española	141,71	128,78	144,55	133,49	155,75	131,73	147,12	130,22	147,92	126,16
Resto de UE-27	13,59	11,87	11,63	9,34	10,54	10,65	7,01	11,19	7,95	12,64
Resto del mundo	20,34	18,38	24,48	14,93	16,03	14,48	27,15	17,76	28,5	20,4
45 o más años										
Española	215,46	173,51	206,21	161,71	195,61	152,27	196,55	145,05	190,37	139,33
Resto de UE-27	17,12	14,88	23,35	18,01	16,44	14,8	12,76	14,55	10,55	13,84
Resto del mundo	12,8	13,02	17,17	12,33	19,92	14,66	20,13	13,75	22,29	15,45

Fuente: ISTAC (2017)

Para concluir este apartado, estudiaremos la población activa según la situación profesional a la que pertenece el trabajador (tabla 8), donde podemos ver que la mayor parte de la población activa son empleados por cuenta ajena, y que la Isla que cuenta con más empleados por cuenta propia es Tenerife según los datos del cuarto trimestre del año 2016, también podemos observar cómo en la Isla de El Hierro, en el año 2015 fue donde menos se emprendió, en términos absolutos aumentando el autoempleo en el 2016, pero lejos aún de los 599 empleos por cuenta propia conseguido en el año 2012 en esa Isla.

En cambio si observamos el porcentaje sobre el total de empleos generados, podemos hacer otro análisis diferente, en términos porcentuales en Gran Canaria en el cuarto trimestre del año 2016 es donde se generó más empleos por cuenta ajena y donde menos autoempleo se genera, en cambio, la Isla de El Hierro es donde más emprendedores en términos relativo existen en el 2016. También podemos observar como en los últimos cinco años, fue en la Isla de La Gomera, en el cuarto trimestre del 2012 donde se produjo el pico más alto de autoempleo, con un 23'89%, cifra significativa teniendo en cuenta que no es una Isla capitalina y que de los años estudiados, en Gran Canaria es donde menos emprendimiento se produce, siendo el año 2016 el de menor porcentaje.

Tabla 8: Empleos según situación profesional

	Empleos por cuenta propia	Empleos por cuenta ajena	% por cuenta propia	% por cuenta ajena
4 Trimestre 2016				
LANZAROTE	9.369	44.221	17,48%	82,52%
FUERTEVENTURA	6.548	33.456	16,37%	83,63%
GRAN CANARIA	44.093	286.309	13,35%	86,65%
TENERIFE	50.877	289.286	14,96%	85,04%
LA GOMERA	1.207	4.340	21,76%	78,24%
LA PALMA	5.164	17.789	22,50%	77,50%
EL HIERRO	572	1.932	22,84%	77,16%
4 Trimestre 2015				
LANZAROTE	9.039	41.183	18,00%	82,00%
FUERTEVENTURA	6.264	31.122	16,75%	83,25%
GRAN CANARIA	43.847	273.833	13,80%	86,20%
TENERIFE	49.297	272.821	15,30%	84,70%
LA GOMERA	1.175	4.153	22,05%	77,95%
LA PALMA	4.989	16.753	22,95%	77,05%
EL HIERRO	543	1.908	22,15%	77,85%
4 Trimestre 2014				
LANZAROTE	8.751	39.678	18,07%	81,93%
FUERTEVENTURA	6.012	28.286	17,53%	82,47%
GRAN CANARIA	42.791	267.578	13,79%	86,21%
TENERIFE	48.189	262.967	15,49%	84,51%
LA GOMERA	1.178	4.163	22,06%	77,94%
LA PALMA	4.906	16.788	22,61%	77,39%
EL HIERRO	545	2.185	19,96%	80,04%
4 Trimestre 2013				
LANZAROTE	8.292	38.370	17,77%	82,23%
FUERTEVENTURA	5.560	27.242	16,95%	83,05%
GRAN CANARIA	40.834	259.091	13,61%	86,39%
TENERIFE	46.224	256.004	15,29%	84,71%
LA GOMERA	1.171	3.813	23,50%	76,50%
LA PALMA	4.980	16.257	23,45%	76,55%
EL HIERRO	564	1.976	22,20%	77,80%
4 Trimestre 2012				
LANZAROTE	7.997	36.670	17,90%	82,10%
FUERTEVENTURA	5.497	26.016	17,44%	82,56%
GRAN CANARIA	40.378	256.850	13,58%	86,42%
TENERIFE	45.351	251.609	15,27%	84,73%
LA GOMERA	1.176	3.746	23,89%	76,11%
LA PALMA	5.043	16.584	23,32%	76,68%
EL HIERRO	599	1.939	23,60%	76,40%

Fuente: ISTAC

3.2 POBLACIÓN DESEMPLEADA: REFERENCIA DE GÉNERO

Un aspecto importante a estudiar es la población desempleada. En la tabla 9 que sigue se puede observar esta información por Islas, según los datos del Instituto Canario de Estadística. De la misma se desprende los siguientes puntos:

- ❖ A excepción de La Gomera, La Palma y El Hierro, en el cuarto trimestre del 2016, la población desempleada es mayor entre las mujeres que entre los hombres.
- ❖ La mayor tasa de paro entre las mujeres se produjo en Gran Canaria en los años 2012 y 2014.
- ❖ En el cuarto trimestre del año 2016, la mayor tasa de desempleo se produjo en Tenerife y en el género femenino con un 58'68%
- ❖ En el sector femenino, en todas las Islas, a excepción de Tenerife y El Hierro, la tasa de paro se ha reducido, siendo la isla de Lanzarote la más beneficiada al pasar de un 10'58% a un 8'32% de esta reducción.

Tabla 9: Población desempleada según sexo e islas

	4T/2016	4T/2015	4T/2014	4T/2013	4T/2012
Hombres					
Lanzarote	8,05	9,93	14,04	15,16	13,01
Fuerteventura	6,07	7,03	10,08	11,68	10,27
Gran Canaria	55,92	64,84	71,52	82,66	80,07
Tenerife	58,31	65,88	73,17	82,65	80,84
La Gomera	1,73	1,7	1,78	2,09	2,36
La Palma	6,1	6,79	6,79	8,44	8,08
El Hierro	0,87	0,87	0,89	1,07	1,15
Mujeres					
Lanzarote	8,32	10,58	10,12	9,05	10,57
Fuerteventura	6,87	7,43	9,13	8,66	8,62
Gran Canaria	56,15	57,78	72,87	69,18	73,71
Tenerife	58,68	56,96	63,44	65,65	61,69
La Gomera	1,2	1,39	1,59	1,52	1,69
La Palma	5,08	5,32	6,25	6,85	6,04
El Hierro	0,63	0,58	0,49	0,67	0,66

Fuente: ISTAC (2017)

Por su parte, la tasa de paro por edad y sexo (véase tabla 10), según los datos publicados por el Gobierno de Canarias en marzo del 2017 referente al tercer trimestre de los últimos cinco años, permite constatar que;

- ❖ La mayor tasa de paro para el tercer trimestre del año 2016 (últimos datos disponibles) se genera en el sector femenino, en concreto entre las jóvenes de

entre 16 a 19 años, y la menor tasa para el mismo género se genera en el rango de edad de las mujeres de 35 a 44 años.

- ❖ Comparando los tramos de edad vemos que los jóvenes de ambos géneros de entre 16 a 24 años, son los que “sufren” más desempleo.
- ❖ Si comparamos el tercer trimestre del 2016 con el 2015, observamos que la tasa de paro de todos los tramos de edad de los mayores de 25 años ha disminuido.
- ❖ Para las mujeres de 55 o más años, el mayor porcentaje en su tasa de desempleo se dio en el año 2015, con un 30’76%, siendo en el año 2014 donde se producía el menor porcentaje de los últimos cinco años analizados, con un 23’98%.

Tabla 10: Tasa de paro por edad y sexo

	2016 Tercer trimestre		2015 Tercer trimestre		2014 Tercer trimestre		2013 Tercer trimestre		2012 Tercer trimestre	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
16 a 19 años	69,64	83,69	67,87	65,77	66,61	89,41	85,47	79,88	73,37	72,83
20 a 24 años	50,94	43,23	47,47	52,06	61,18	52,72	61,73	58,05	61,99	59,2
25 a 34 años	25,25	28,98	29,82	38,56	37	33,93	41,94	36,86	38,61	39,54
35 a 44 años	21,01	23,95	22,01	24,67	27,7	32,18	29,69	29,24	29,65	27,42
45 a 54 años	18,3	26,16	21,63	26,81	25,07	35,15	31,84	30,46	28,32	27,83
55 y más años	26,87	28,99	23,86	30,76	34,33	23,41	28,39	23,98	18,26	26,76

Fuente: ISTAC (2017)

Si analizamos el paro registrado según los sectores económicos en el Archipiélago (véase tabla 11), se puede comprobar que en el sector servicios es donde se concentra el mayor número de mujeres inactivas y que el pico más alto se produce en el año 2012. También se puede ver que después del sector servicios, la tasa de paro masculina se concentra en la construcción, mientras que la femenina se encuentra en la agricultura.

Tabla 11: Población parada según actividades económicas

	2016 MEDIA ANUAL		2015 MEDIA ANUAL		2014 MEDIA ANUAL		2013 MEDIA ANUAL		2012 MEDIA ANUAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura	3,01	2,07	3,43	1,1	4,56	1,14	4,44	1,76	3,42	2,12
Industria	3,93	1,44	2,78	0,87	4,61	1,19	4,89	1,28	5,64	1,78
Construcción	11,26	0,15	11,63	0,23	12,44	0,98	19,61	0,48	22,89	0,37
Servicios	41,01	49,99	38,34	47,14	41,56	52,43	45,99	55,4	51,94	69,49

Fuente: ISTAC (2017)

Otra tabla de interés es el tipo de inactividad de la población, como podemos observar (tabla 12), el mayor porcentaje de población femenina inactiva se concentra en el apartado “labores del hogar”, mientras que el mayor porcentaje de la población

masculina que estamos analizando es “jubilado o pensionista”. A lo señalado anteriormente, hay que añadir que, según el análisis de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA, 2016), un parado en Canarias tarda una media de diecinueve meses en volver a encontrar empleo, frente a los quince meses de media nacional.

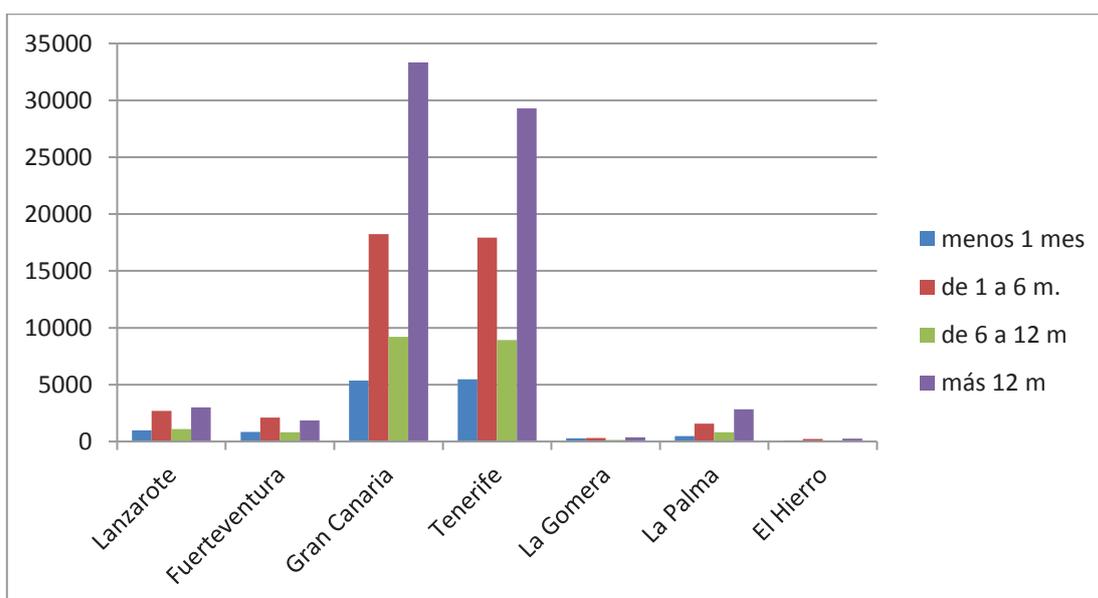
Tabla 12: Población inactiva según sexo y tipo de inactividad

	2016 Cuarto trimestre		2015 Cuarto trimestre		2014 Cuarto trimestre		2013 Cuarto trimestre		2012 Cuarto trimestre	
	Hombres	Mujeres								
Estudiante	63,46	65,35	59,61	69,9	61,2	64,22	48,66	58,21	54,24	64,83
Jubilado o pensionista	167,35	133,33	154,49	139,31	157,71	134,18	157,71	127,22	154,64	127,86
Labores del hogar	27,44	159,17	20,09	151,67	24,58	155,82	25,24	162,62	21,25	158,49
Incapacitado	35,01	35,91	31,08	35,32	27,17	35,87	33,42	34,18	32,75	26,52

Fuente: ISTAC (2017)

En relación con el tiempo medio que se tarda en encontrar empleo según Islas, en el siguiente gráfico, podemos observar que las mujeres que más tardan en encontrar trabajo están en Gran Canaria y que, a excepción de Fuerteventura, donde sus trabajadoras tardan una media de 1 a seis meses en encontrar empleo, en el resto de Islas se tarda más de un año en encontrar empleo.

Gráfico 3: Demanda de empleo femenino según duración e Isla de residencia



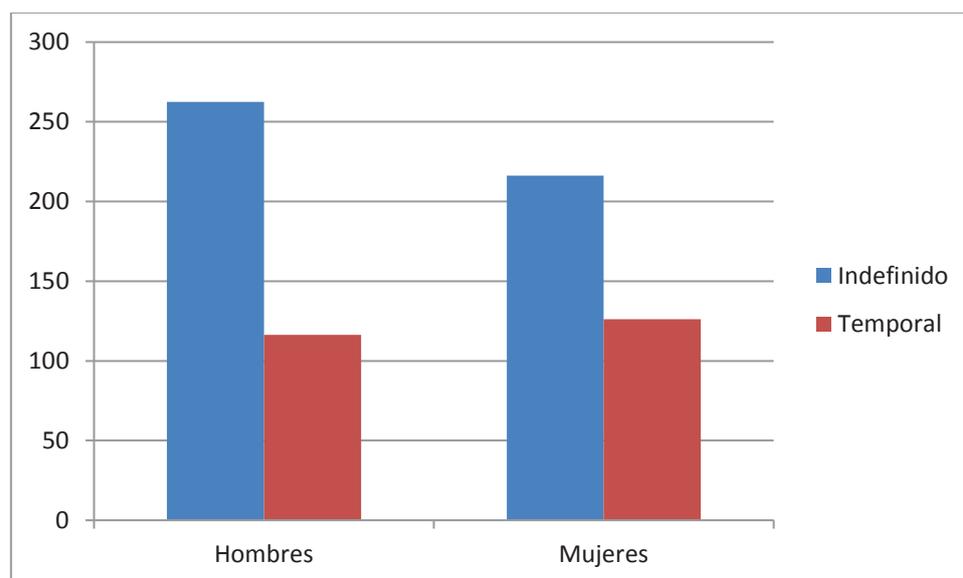
Fuente: ISTAC (2017)

3.3 TIPOS DE CONTRATOS SEGÚN GÉNEROS

El mercado laboral en las Islas Canarias se caracteriza por su alta temporalidad, aunque eso afecta en general a los trabajadores del resto del país. De los datos del Servicio Público de Empleo Estatal, se desprende que en esta comunidad autónoma se firma cada mes una media de algo más de 18.000 contratos de menos de 30 días de duración, de los cuales alrededor de una cuarta parte ni siquiera supera los siete días.

Aún así, según se desprende del siguiente gráfico sobre el tipo de contrato, la media de los datos del cuarto trimestre del 2016 para la población asalariada muestra, en el Archipiélago que existe más población indefinida que eventual;

Gráfico 4: Población según tipo de contrato y sexo



Fuente: ISTAC (2017)

La tabla número 13 analiza la población activa según su situación profesional. En él vemos qué tipo de empresarios o asalariados existen en las Islas, por ejemplo, debemos señalar que la mayor parte de la población canaria es asalariada, seguida a gran distancia por autónomos o empresarios sin personal a su cargo. Por último, un pequeño porcentaje de la población son empresarios con trabajadores a su cargo, aunque el porcentaje ha disminuido con respecto a años anteriores.

Tabla 13: Población activa según su situación profesional

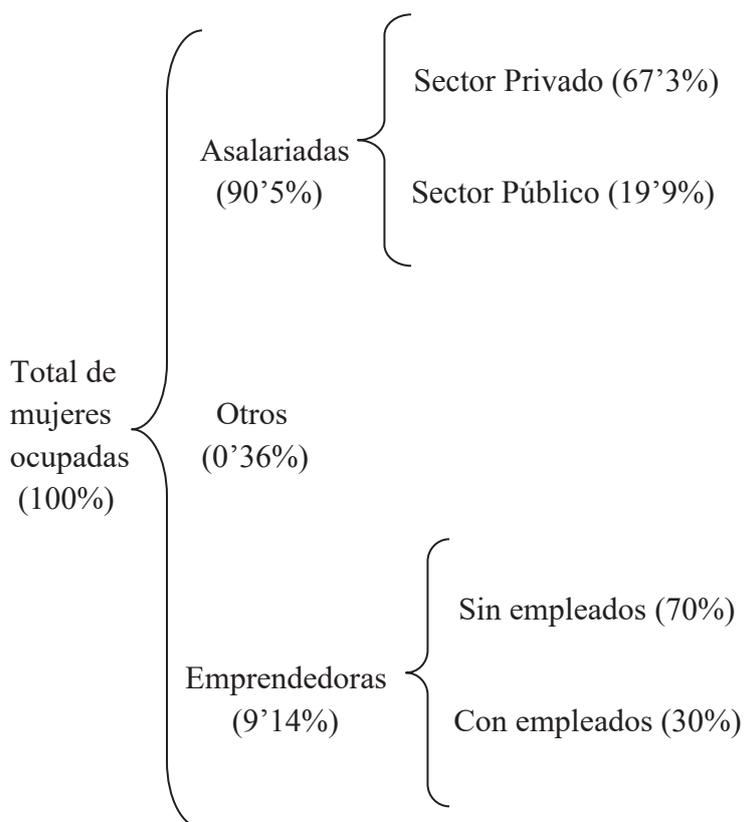
	2016 MEDIA ANUAL		2015 MEDIA ANUAL		2014 MEDIA ANUAL		2013 MEDIA ANUAL		2012 MEDIA ANUAL	
	Hombres	Mujeres								
Empresarios con asalariados	24,3	11,57	26,65	13,4	19,6	13,54	24,67	11,94	29,46	8,01
Empresarios sin asalariados o trabajo autónomo	47,88	26,97	56,99	26,64	53,29	22,54	50,05	25,08	45,73	24,5
Asalariados	430,19	381,55	403,46	359,83	388,64	353,97	387,18	359,83	411,07	374,07
Otra situación *	2,14	1,63	3,98	2,71	2,86	3,25	3,22	1,57	4,6	3,7

(*) Miembros de cooperativas, colaboradores, etc.

Fuente: ISTAC (2017)

De la tabla anterior podemos concluir que las mujeres trabajadoras canarias son mayoritariamente asalariadas del sector privado y que hay un pequeño número que se dedica a ayudar en el negocio familiar, a las tareas voluntarias o son miembros de cooperativas. Para analizar más claramente la tabla número 13, se ha construido la siguiente figura donde se pueden observar los mismos datos de la tabla anterior desde otro punto de vista, según el porcentaje de mujeres activas.

Figura 1: Tipo de actividad de las mujeres activas en Canarias



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del ISTAC (2017)

Como podemos observar en la tabla 14, en Canarias se producen más contratos indefinidos que temporales a partir de los 25 años para ambos sexos, aunque para las mujeres jóvenes de entre 25 a 34 años, a diferencia de los hombres, existen más contratos temporales que indefinidos. También hay que señalar que para los jóvenes menores de 25 años se realizan más contratos eventuales que fijos y, a excepción de la media del año 2016, el resto de los años no llegaban al punto de diferencia entre géneros.

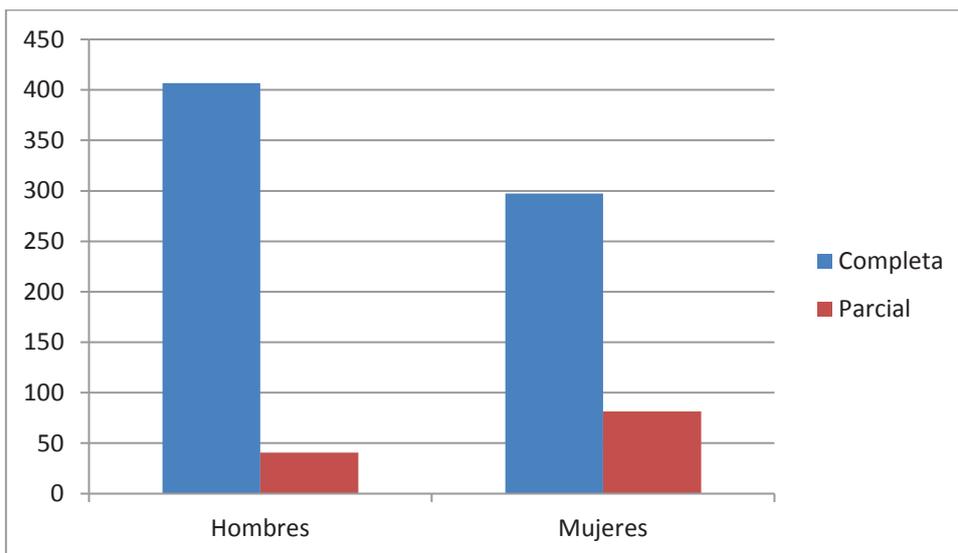
Tabla 14: Población asalariada según sexo, edad y tipo de contrato

	2016 MEDIA ANUAL		2015 MEDIA ANUAL		2014 MEDIA ANUAL		2013 MEDIA ANUAL		2012 MEDIA ANUAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
16 a 24 años										
Indefinido	3,36	3,99	6,63	4,13	4,35	4,56	4,25	4,65	5,28	5,79
Temporal	14,83	11,57	11,66	12,15	10,98	11,25	9,3	10,66	10,3	10,07
25 a 34 años										
Indefinido	50,06	36,87	46,89	41,44	47,07	39,88	41,97	45,03	49,82	47,55
Temporal	35,08	40,01	31,37	30,79	30,63	36,67	29,85	31,18	32,04	30,44
35 a 44 años										
Indefinido	87,27	73,17	81,14	68,67	75,18	68,1	76,81	74,56	81,5	75,74
Temporal	33,62	33,58	33,02	35,7	31,02	30,58	31,58	29,87	29,92	27,64
45 y más años										
Indefinido	122,53	99,21	118,38	93,03	109,93	86,93	106,67	87,13	104,56	87,14
Temporal	27,69	31,45	22,02	26,03	20,33	22,48	17,31	19,77	16,71	18,33

Fuente: ISTAC (2017)

En el siguiente gráfico, número 5 observamos el tiempo dedicado a la jornada laboral según géneros. Como podemos ver hay más personas empleadas a tiempo completo que parcial, pero hay más mujeres trabajando a tiempo parcial que hombres.

Gráfico 5: Población ocupada según jornada y sexo.



Fuente: ISTAC (2017)

Con motivo de la “Jornada Mundial del Trabajo Decente”, el sindicato UGT publicó en julio del 2015 el informe “Los contratos de corta duración en el mercado de trabajo español”. El análisis coincide con otros estudios, en que la recuperación económica “(...) *se está produciendo de la mano de la precarización del empleo*”, lo que ha desembocado, sostienen, en una “(...) *excesiva e injustificada temporalidad*”. Por otro lado, la patronal se defiende indicando que esa temporalidad se debe a los ajustes propios de mercado de trabajo. Según un informe publicado por el Círculo de Empresarios Canarios el 5 de agosto de 2015: “(...) *el alto coste laboral que supone el despido de un trabajador lleva a las empresas a recurrir a la temporalidad para establecer sus plantillas*”.

Por último, analizaremos los hogares canarios en relación con la situación laboral. De la siguiente tabla (tabla 15) es interesante señalar que existe una media de 172’9 hogares canarios donde no hay ningún miembro activo o 102’5 hogares donde todos sus miembros están parados.

Tabla 15: Población según relación con la actividad

	TOTAL
Algún miembro activo	651,0
Todos ocupados	427,3
Todos parados	102,5
Ningún miembro activo	172,9

Fuente: ISTAC (2017)

3.4 DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE GÉNEROS

El objetivo de la igualdad de oportunidades y de remuneración en el ámbito laboral entre hombres y mujeres es una obligación por la que deben velar autoridades y empresas. Así, según el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 28 establece que “(...) el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, ... sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo...”. Del mismo modo, la Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) establece las sanciones y las políticas de apoyo encaminadas a conseguir una igualdad salarial entre géneros.

Según el informe publicado el 22 de febrero de 2016 por el sindicato UGT “La igualdad salarial, un objetivo pendiente”, mientras que la mayor parte de los países de la Unión Europea reducen su brecha salarial entre hombres y mujeres, en España, con un 24%, se sitúa en la más alta de los últimos seis años. Sólo cuatro Comunidades Autónomas tienen brechas inferiores a la media nacional y Canarias es una de ellas con un 14’79%

Tabla 16: Salario medio anual según sexo y sector económico

	MEDIA 2014		MEDIA 2013		MEDIA 2012		MEDIA 2011		MEDIA 2010	
	Hombres	Mujeres								
ESPAÑA										
Industria	28.558,83	22.412,77	28.225,59	21.985,70	27.709,02	21.445,69	27.484,12	21.067,11	26.871,48	20.926,07
Construcción	22.783,00	21.483,17	23.067,15	20.636,21	22.910,95	21.441,66	22.783,96	21.029,69	22.239,83	20.189,84
Servicios	25.198,57	19.477,50	25.179,96	19.270,54	25.390,89	19.319,64	25.551,54	19.613,49	25.676,99	19.607,32
CANARIAS										
Industria	23.536,83	20.042,57	24.132,41	18.739,30	23.977,57	17.803,34	24.593,08	17.033,68	23.032,51	17.600,79
Construcción	18.486,64	...	18.971,64	18.135,89	18.365,78	...	18.566,80	18.904,19	18.699,51	...
Servicios	20.550,03	18.119,28	20.477,99	17.582,84	21.050,71	17.458,89	21.039,27	17.823,81	21.100,95	17.576,04

Fuente: ISTAC (2017)

Como podemos observar de la tabla anterior, la ganancia salarial de los trabajadores canarios es notablemente inferior a la media nacional en los tres sectores económicos de los que se dispone de datos y, aún así, las mujeres canarias presentan un sueldo menor a sus colegas varones, aunque en la tabla 16 de la que hacemos referencia, hay salarios medios de los que no se disponen datos según el Gobierno de Canarias.

Tabla 17: Salario medio según tipo de contrato y género

	MEDIA 2014		MEDIA 2013		MEDIA 2012		MEDIA 2011		MEDIA 2010	
	Hombres	Mujeres								
ESPAÑA										
Duración indefinida	27.999,69	21.147,36	27.768,03	20.643,16	27.608,03	20.632,89	27.683,85	20.854,66	27.676,84	20.987,07
Duración determinada	16.691,14	14.661,47	16.258,07	14.570,13	16.880,78	14.891,24	17.357,99	15.487,40	17.739,80	15.553,37
CANARIAS										
Duración indefinida	21.850,74	19.218,47	21.900,60	18.036,30	22.136,05	18.145,70	22.111,24	18.203,24	22.308,18	17.835,25
Duración determinada	16.450,81	15.438,36	15.640,00	16.045,88	16.725,10	15.250,97	17.119,64	16.676,89	16.973,60	16.960,61

Fuente: ISTAC (2017)

Según el salario medio que se produce por el tipo de contratación, según tabla anterior número 17, de los últimos datos disponibles en el Instituto Canario de Estadística, vemos que, en los tipos de contratos de duración determinada y femenina, la media de los últimos cinco años, es mayor el sueldo en Canarias que en Península.

Según el informe sobre la brecha salarial del Gobierno de Canarias en el año 2016, el tipo de contrato laboral que suscriben mujeres y hombres determina una cuantía de ingresos salariales diferentes. Las mujeres representan mayoría entre la población con contrato temporal y minoría entre la población con contrato indefinido (véase gráfico 5), lo que contribuye a la generación de una brecha salarial de género negativa para ellas.

Además de los factores objetivos del mercado de trabajo, es necesario hacer referencia a los factores subjetivos que tienen lugar durante los procesos de selección, negociación, contratación laboral y relaciones laborales, ya que contribuyen a determinar la brecha salarial de género. Así, las capacidades y competencias de las mujeres están a menudo infravaloradas, especialmente cuando se trata de trabajos feminizados o que guardan relación con las tareas domésticas o el cuidado de las personas, que son las que culturalmente se han asociado a las mujeres y que están peor retribuidas (lo que se conoce actualmente por “suelo pegajoso” y que se refiere a las tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres). Por el contrario, los trabajos que requieren el empleo de fuerza física, uso de tecnología o maquinaria o vigilancia nocturna, entre otros, se ha asociado culturalmente a los hombres y están mejor remunerado.

Factores como la edad, el estado civil, tener hijos o expectativas de tenerlos, constituyen un elemento subjetivo que interviene en la contratación y la promoción laboral y está condicionado por los estereotipos de géneros, ya que no representan los mismos obstáculos o beneficios para hombres o mujeres.

A continuación, vamos a analizar los ingresos medios según la rama de actividad de los diferentes sectores económicos según los datos más actuales de los que disponemos. Como podemos observar, en la tabla 18, los ingresos medios de las mujeres en la agricultura, ganadería y pesca son superiores a los hombres en casi 182

euros; en el resto de sectores, los ingresos medios de los hombres son superiores. En hostelería los ingresos son más igualados con una diferencia de casi 92 euros a favor de los varones, en cambio en la rama del comercio es donde se produce la mayor diferencia salarial con casi 405 euros a favor de los hombres.

Tabla 18: Ingresos según rama de la actividad y sexos

	Mujeres	Hombres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca (valor %)	55,12%	44,88%
Ingresos medios	974,77	793,58
Industria (extractiva, manufacturera y de suministros) y construcción (valor %)	45,79%	54,21%
Ingresos medios	1.073,67	1.271,10
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor; transporte y almacenamiento (valor %)	39,75%	60,25%
Ingresos medios	782,54	1.186,00
Hostelería (valor %)	47,71%	52,29%
Ingresos medios	951,33	1.042,61
Resto de servicios (valor %)	46,50%	53,50%
Ingresos medios	1.172,09	1.348,73

Fuente: ISTAC (2017)

Como vemos en la tabla anterior número 18, a excepción de la agricultura, en el resto de sectores, los varones cobran más que las mujeres, y en el comercio es donde se produce la mayor desigualdad con un 20'5% de diferencia en los ingresos a favor de los hombres. La segunda desigualdad en orden de importancia se produce en la industria, donde hay una diferencia de 8'42% en los salarios a favor de los empleados masculinos y que puede ser a causa de la construcción, donde no destaca un gran número de féminas.

4. LA MUJER EN RIESGO DE EXCLUSIÓN LABORAL

Según lectura que podemos realizar de las diferentes publicaciones sociales, como revistas, periódicos e informes, sabemos que generalmente un único factor no es lo que lleva a una persona a la exclusión laboral o social, sino que es la conexión entre varios factores. Así, resulta evidente que, cuantos más factores de exclusión existen, mayor riesgo para la persona que lo sufre de estar efectivamente excluida.

Los factores excluyentes en el ámbito que estamos tratando son: la edad, la maternidad o cargas familiares, tener un certificado de discapacidad y/o la experiencia.

Según el “III Informe Mujer en Riesgo de Exclusión en el Mercado Laboral” publicado el 3 de marzo de 2016 por la Fundación Adecco, se estima que “1.589 mujeres mayores de 45 años buscan su primer empleo en Canarias, y sólo 183 hombres en ese tramo de edad, buscan su primera oportunidad laboral”.

En la siguiente tabla podemos comprobar, según los datos publicados al cuarto trimestre del 2015 por el Instituto Nacional de Estadística, los miles de mujeres desempleadas mayores de 45 años que buscan un empleo por primera vez, según su comunidad autónoma.

Tabla 19: Desempleadas mayores de 45 años que buscan su primer empleo

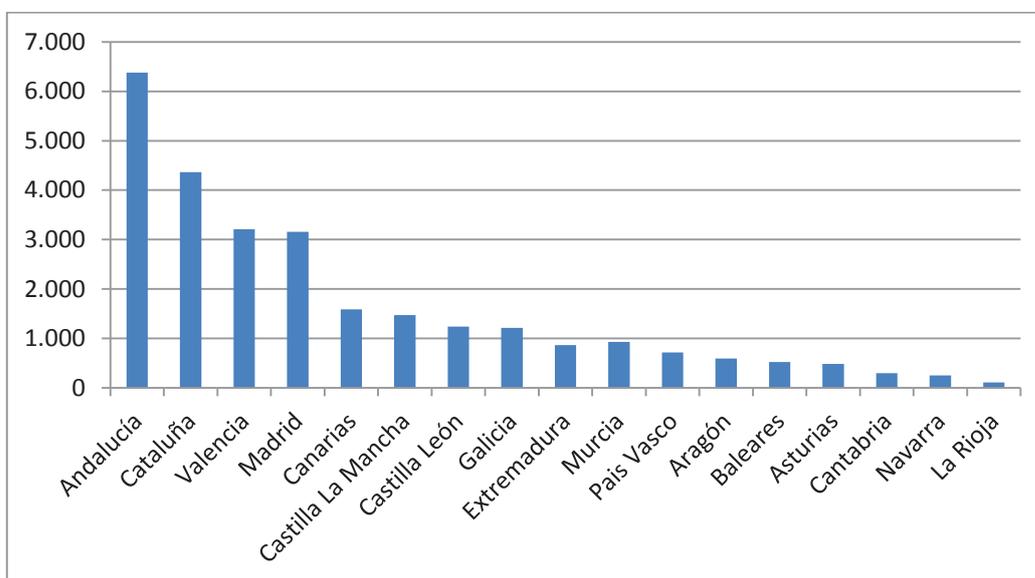
Comunidades	Desempleadas	%
Andalucía	6.382	23
Cataluña	4.364	16
Valencia	3.208	12
Madrid	3.158	11
Canarias	1.589	6
Castilla La Mancha	1.470	5
Castilla León	1.239	5
Galicia	1.216	4
Extremadura	866	3
Murcia	932	3
País Vasco	717	3
Aragón	591	2
Baleares	519	2
Asturias	486	2
Cantabria	297	1
Navarra	254	1
La Rioja	112	1
España	27.400	100

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2016)

Estos mismos datos (tabla 19) en gráfico, para su mejor análisis, nos muestran que el Archipiélago Canario se encuentra en la quinta posición a nivel nacional de

mujeres mayores de 45 años que buscan su empleo por primera vez, cuyo ranking es “liderado” por la Comunidad Andaluza.

Gráfico 6: Desempleadas mayores de 45 años que buscan su primer empleo



Fuente: INE (2016)

El perfil de una persona en riesgo de exclusión laboral en Canarias, es el de una mujer mayor de 45 años con nivel formativo bajo, escasos recursos financieros y falta de experiencia, generalmente ama de casa que decide abandonar el hogar para buscar una ocupación y así contrarrestar la disminución de ingresos que ha sufrido la economía doméstica con la crisis. Según la Fundación Adecco (2017), suelen encontrar empleo en el sector servicios, con un modelo de contrato eventual por circunstancias de la producción, como recepcionista o personal de limpieza. A continuación se muestra los puestos más demandados y ocupados generalmente por mujeres;

Tabla 20: Puestos demandados por mujeres

Recepcionista	11'0 %
Personal de limpieza	10'2 %
Camarera de piso	9'4 %
Dependiente	8'0 %
Monitora de comedor escolar	7'1 %

Fuente: Fundación Adecco (2017)

En la siguiente tabla podemos comprobar cómo mayoritariamente son las mujeres las que se encargan del cuidado de los hijos, lo que en muchas ocasiones provoca, a largo plazo, falta de experiencia en el terreno laboral.

Tabla 21: Población mayor de 16 años según frecuencia de cuidado de hijos

	Cuidado de los hijos				
	Nunca	Algunas veces	Mayoría de veces	Siempre	NS/NC
Hombres					
De 16 a 29 años	25.123	15.450	2.795	6.358	654
De 30 a 44 años	14.857	42.402	29.281	48.167	781
De 45 a 64 años	19.813	21.934	11.691	34.550	1.208
De 65 y más años	10.875	7.746	2.216	1.940	1.669
Mujeres					
De 16 a 29 años	12.794	19.651	6.598	26.652	1.037
De 30 a 44 años	5.808	24.628	37.104	92.103	271
De 45 a 64 años	14.942	14.067	12.076	42.502	1.275
De 65 y más años	11.196	8.813	2.729	4.084	960

Fuente: ISTAC (2017)

A pesar de que hombres y mujeres trabajan fuera del hogar, socialmente se sigue considerando que las labores domésticas y el cuidado de los niños, enfermos o ancianos, son tareas femeninas. Con frecuencia la mujer debe enfrentarse a una doble jornada, de trabajo laboral y doméstica, y se encuentran en la situación de tener que lidiar con maridos o compañeros que no están dispuestos a asumir su parte, lo que termina provocando tensión y estrés en muchas de esas mujeres.

Veamos la tabla 22 referida a las personas beneficiadas según el tipo de pensión y el grado de minusvalía. Según el tipo de pensión, existe la Jubilación derivada de la invalidez y la invalidez propia. Como se puede observar existe un mayor número de mujeres con certificado de invalidez, lo que les afecta o impiden poder encontrar un empleo.

Tabla 22: Población beneficiada según tipo de pensión y grado de minusvalía

	2015		2014		2013		2012		2011	
	Jubilación	Invalidez								
Hombres										
65%-74%	1.241	6.771	1.219	6.490	1.196	6.219	1.177	6.053	1.182	5.950
75% y más	212	1.695	222	1.672	221	1.641	207	1.629	200	1.596
Mujeres										
65%-74%	6.324	9.685	6.334	9.633	6.337	6.963	6.363	9.837	6.424	9.864
75% y más	561	1.785	549	1.800	548	1.774	522	1.782	549	1.755

Fuente: ISTAC (2017)

5. LA MUJER EMPRENDEDORA

La formación de empresarios y profesionales es vital para poder enfrentarse a un nuevo proyecto de trabajo, sin embargo, es preciso señalar que no sólo es necesaria una cualificación profesional, sino también una cultura emprendedora, que aún no ha calado en Canarias. Según la Enciclopedia Virtual de las Islas Canarias, el canario/a es trabajador pero tiene falta de iniciativa para grandes empresas. Esto no quita para que existan emprendedores, pero en general no es lo frecuente, según la enciclopedia mencionada, la población mantiene una actitud conservadora, flexible o de adaptación al trabajo.

Según un informe publicado el 16 de febrero de 2017 por el “Global Entrepreneurship Monitor” (GEM España), la Tasa de Actividad Emprendedora en este país es de un 5’2%, muy por debajo de la media europea que se sitúa en el 8’4%, aún así, como podemos observar en la siguiente tabla que nos proporciona los datos del INE (2016), Canarias es la tercera comunidad autónoma donde existe más emprendedores, y existe un porcentaje mayor entre hombres que mujeres.

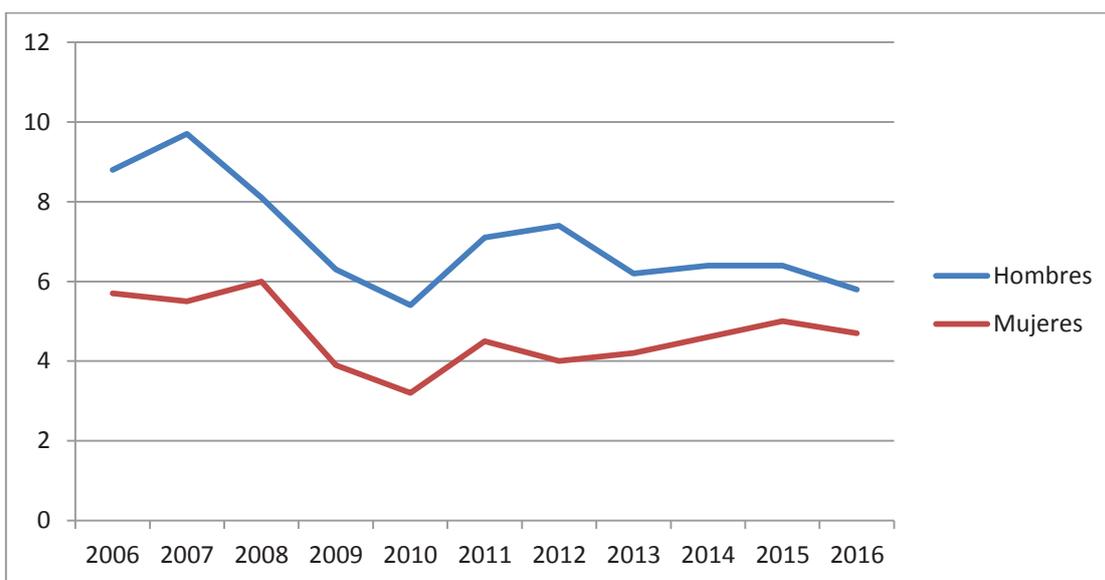
Tabla 23: Número de emprendedores según sexo y Comunidad Autónoma

Comunidades	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Madrid	4.146	2.433	1.713
Cataluña	3.578	1.910	1.668
Canarias	1.163	616	547
Las Palmas	660	359	301
Sta.Cruz de T.	503	257	246
Valencia	1.015	544	471
Andalucía	683	337	346
Galicia	631	335	296
Castilla y León	617	317	300
País Vasco	576	292	284
Aragón	476	238	238
Murcia	305	180	125
Baleares	304	158	146
Castilla La Mancha	275	145	130
Asturias	254	121	133
Extremadura	161	88	73
Cantabria	137	81	56
Navarra	135	72	63
La Rioja	51	27	24
Ceuta	21	14	7
Melilla	4	3	1
TOTAL	14.532	7.911	6.621

Fuente: INE (diciembre 2016)

Una característica a destacar de la actividad emprendedora en el país, es el género, según el informe GEM que hemos citado anteriormente, el 55'7% de la población emprendedora, en el año 2016, estaba formado por hombres, mientras que el 44'3% restante estaba compuesta por mujeres. En el siguiente gráfico número 7 podemos ver la evolución de la última década.

Gráfico 7: Hombres y mujeres emprendedores en España



Fuente: Gem 2016

Según la fundación Adecco, (2016) el perfil de la emprendedora isleña es la de una profesional de entre 35 a 44 años, con estudios superiores, que trabaja en el sector servicios y que generalmente suele iniciarse en el autoempleo después de una situación de desempleo.

Según información obtenida en la página web “Infoautónomo”, publicada el 21 de diciembre de 2015, la diferencia existente entre las mujeres emprendedoras en España y por supuesto en Canarias, con otros países, se debe en parte, por miedo al fracaso y en parte, por la escasa ayuda que reciben por parte del gobierno para iniciar un proyecto.

Para las emprendedoras que quieren desarrollar sus proyectos, tras el plan de negocios y los trámites legales o administrativos, queda la parte más difícil, conseguir financiación. En este contexto, los organismos oficiales del Estado, el Gobierno de Canarias, Ayuntamientos o Cámaras de Comercio ofrecen ayudas y subvenciones a proyectos de mujeres emprendedoras. Aunque la falta de gobierno estatal durante casi todo el año 2016 supuso la paralización de esas ayudas, restablecidas recientemente.

También se ha creado asociaciones y federaciones de mujeres emprendedoras y profesionales en todas las Islas, que en conjunto con las ya existentes buscan facilitar la incorporación de la mujer en el mundo de los negocios. Todas estas asociaciones nacen con el objetivo de que la mujer emprendedora participe en las decisiones relevantes en el entorno empresarial de su Isla y con la finalidad de eliminar las desigualdades que provocan la discriminación profesional de las mujeres, según reza en los objetivos de sus páginas web y que se puede leer por internet. Es el caso, por ejemplo, de la Asociación de Mujeres Empresarias de Canarias (AMEF) fundada en Fuerteventura, la Asociación de Mujeres Empresarias de Canarias (AMECA) fundada en Gran Canaria, la Asociación de Mujeres Emprendedoras de Tenerife (TENERIFE CREATIVE WOMEN), la Asociación de Empresarias y Profesionales de Las Palmas de Gran Canaria o la Asociación Canarias de Mujeres Emprendedoras “Princesa Diana”, fundada en San Bartolomé de Tirajana, entre otras.

Según un estudio publicado el 23 de junio de 2016, por la plataforma de venta online “eBay”, denominado *“Las pymes españolas en el ámbito online”*, el 20’1% de las pequeñas y medianas empresas que están dirigidas por mujeres venden sus productos a través de internet, siendo este un porcentaje “ligeramente superior” al de los hombres que cuentan con un 18’9%. La página web eBay cuenta con una iniciativa denominada *“E-mprende con eBay”* para apoyar a las mujeres *“con ideas innovadoras que quieran poner en marcha sus negocios online”*.

6. MUJERES Y CARGOS DE RESPONSABILIDAD LABORAL

La presencia de mujeres al frente de las compañías siempre ha sido menor que la de los hombres, aún así, empiezan a verse avances. Aunque las Islas Canarias no cuentan en su tejido empresarial con “grandes empresas”, según la media del ejercicio del año 2016, las mujeres que ocupaban un puesto de “Dirección y Técnica” representaban un 12’55% del total de la población ocupada (véase tabla 23).

Tabla 24: Población ocupada según sexo y ocupación

	2016 MEDIA ANUAL		2015 MEDIA ANUAL		2014 MEDIA ANUAL		2013 MEDIA ANUAL		2012 MEDIA ANUAL	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directiva y técnica	115,24	102,08	105,05	82,43	93,1	79,02	91,09	84,09	96,48	82,73
Administrativa	26,3	48,79	27,35	50,04	25,5	47,49	33,02	47,18	30,05	46,41
Trabajo cualificado	247,45	129,77	242,8	133,17	222,3	136,56	212,07	137,35	233,01	127,54
Trabajo no cualificado	51,19	86,9	55,59	87,41	54,55	73,72	48,68	70,28	42,76	79,33
Fuerzas armadas	5,14	0,52	4,11	0,19	5,78	0,78	5,32	0,6	4,68	0,53

Fuente: ISTAC (2017)

Las causas que se achacan a que haya tan pocas mujeres en cargos de responsabilidad se concentran en las diferencias de género. Las mujeres menores de 25 años tienen las mismas prioridades que los hombres en lo que se refiere a la proyección de su carrera profesional, pero a medida que aumenta la edad de la mujer también lo hace el interés por otras cuestiones, como la conciliación de la vida laboral y familiar, y la flexibilidad en el trabajo, entre otras.

Según un estudio publicado en 2013 por Randstard sobre las diferencias salariales de géneros, en el momento de acceder al mercado laboral no se aprecia diferencias “significativas” en el salario que perciben hombres y mujeres, pero a medida que las mujeres avanzan en su carrera profesional, presentan retribuciones inferiores a las de los varones en casi todos los sectores. Esto es debido, según ese informe, a la maternidad o a la reducción del horario laboral, lo que no permite a la mujer acceder a puestos de promoción.

En el momento de hacer este estudio, he acudido a diferentes páginas web de grandes empresas Canarias (Dinosol, Lopesan, Binter Canarias, etc) y es sorprendente observar el reducido número de mujeres que existe en sus estructuras directivas, como ejemplo, señalar que en el Círculo de Empresarios de Gran Canaria no hay ni una sola mujer entre los miembros de la Junta Directiva que la conforman cuatro hombres, ni entre los vocales, que se compone de dieciocho varones.

Tabla 25: Composición Directiva de empresas Canarias

Empresa :	Periódico Canarias 7
Presidente:	D. Juan Francisco García González
Director General:	D. Matías García Burgos
Subdirector General:	D. Francisco Peña Muñoz
Director:	Francisco Suárez Álamo
Subdirectora:	Dolores Santana

Empresa :	Dinosol (Alimarket)
Directora General:	Dña. Isabel Bajo
Consejero Delegado:	D. Carlos Guerrero
Consejero Delegado:	D. Juan D. Navarro

Empresa : **Binter Canarias S.A.**
Presidente: D. Pedro Agustín del Castillo Machado

Empresa : **Lopesan S.A.**
Presidente: Eustasio López González
Consejero Delegado: Francisco López Sánchez.
Consejero Delegado: Sebastian López Sánchez
Consejero Delegado: Roberto López Sánchez

Organismo: **Universidad de Las Palmas de Gran C.**
Rector: D. Rafael Robaina Romero
Director: D. Ignacio Díaz de Lescano Sevillano
Director: D. Luis Álvarez Álvarez
Directora: Dña. Ángeles Mateo del Pino
Vicerrector: D. José Miguel Doña Rodríguez
Vicerrector: D. Luis Domínguez Boada
Vicerrector: D. José Pablo Suarez Rivero
Vicerrectora: Dña. María Jesús García Domínguez
Vicerrectora: Dña. Rosa María Batista Canino
Vicerrector: D. Antonio S. Ramos Gordillo
Vicerrectora: Dña. Milagros Rico Santos
Vicerrector: D. Marcos Peñate Cabrera
Vicerrector: D. Richard Clouet
Vicerrectora: Dña. María del Pino Quintana Montesdeoca

Organismo: **Universidad de La Laguna**
Rector: D. Antonio Martín Cejas
Gerencia: Dña. Lidia Patricia Pereira Saavedra
Secretaria General: Dña. Dulce María Cairós Barreto
Gabinete Rector: D. Manuel Ledesma Reyes
Vicerrectora: Dña. Ana Isabel Jiménez Abizanda
Vicerrectora: Dña. Carmen Rosa Sánchez López
Vicerrector: D. Francisco Carmelo Almeida Rodríguez
Vicerrector: D. Francisco de Sande González
Vicerrector: D. Francisco Javier García Rodríguez
Vicerrector: D. José María García Fraga
Vicerrectora: Dña. Mari Carmen Rubio Armendariz
Vicerrectora: Dña. Noreria Martín Dorta

Organismo: **Gobierno de Canarias**
Presidente: D. Fernando Clavijo Batlle
Vicepresidente: D. Pablo Rodríguez Valido
Vice-consejería: Dña. Alexandra Betancort Reyes
Vice-consejería: D. Pedro Rodríguez Zaragoza
Vice-consejería: D. Francisco Plata Medina

Vice-consejería: D. José Luis Méndez García
Secretario General: D. Ceferino José Marrero Fariña
Dirección General: D. Octavio Caraballo de León

Organismo: **Círculo de Empresarios de Gran Canaria**

Presidente: D. Mario Romero Mur
Vicepresidente: D. José Julio Artilles Monagas
Secretario: D. Antonio Bonny Miranda
Tesorero: D. Germán Carlos Suárez Calvo

Fuente: Elaboración propia según páginas web de empresas y corporaciones (2017)

La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dedica una atención especial a fomentar la presencia equilibrada de las mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad, entendiéndose en esa composición que las personas de cada sexo no pueden superar el sesenta por ciento ni puede ser inferior al cuarenta por ciento. Atendiendo a esta Ley, si analizamos por ejemplo, las Alcaldías de los Ayuntamientos Canarios según el género de sus equipos de gobierno, observamos que queda mucho por hacer aún. De los datos publicados por el Instituto Canario de Estadística del Gobierno de Canarias, solo disponemos de cinco años, la página oficial no nos proporciona años correlativos, así que solo hemos podido trabajar con los datos disponibles.

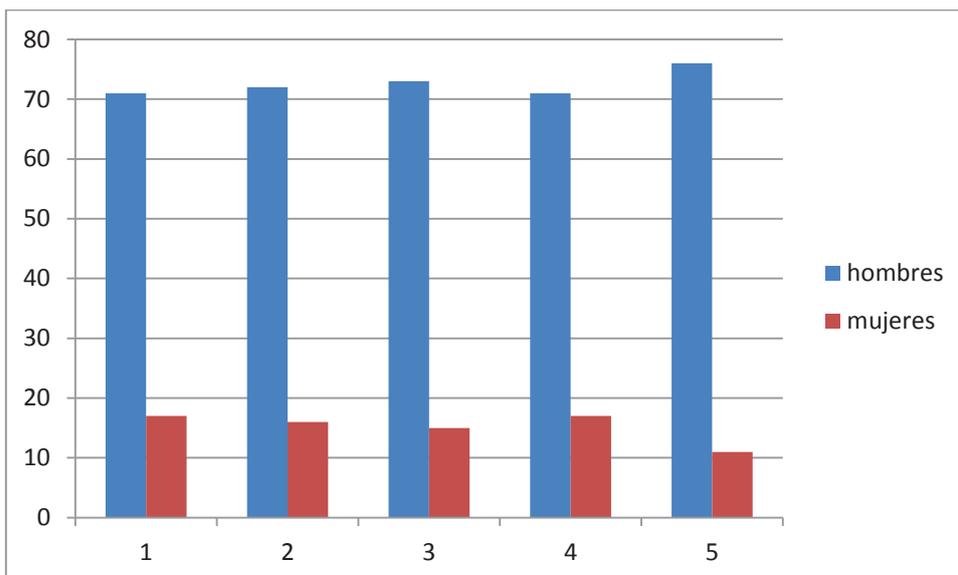
Tabla 26: Composición Alcaldías de Ayuntamientos Canarios

AÑOS	HOMBRES	MUJERES
2015	71	17
2014	72	16
2013	73	15
2011	71	17
2007	76	11

Fuente: ISTAC (2017)

Según los datos anteriores podemos observar de una manera más gráfica como los hombres siguen siendo mayoritariamente los que asumen las Alcaldías de los diferentes municipios isleños.

Gráfico 8: Composición Alcaldías de Ayuntamientos Canarios



Fuente: ISTAC (2017)

7. TRABAJO Y MATERNIDAD

Como se puede comprobar en la sociedad actual y después de más de veinte años de conquista laboral por parte de las féminas, el cuidado de niños sigue siendo responsabilidad de las mujeres.

Tabla 27: Excedencia por cuidado de hijos

	2015	2014	2013	2012	2011
Hombres	94	67	57	57	48
Mujeres	562	464	411	346	456

Fuente: ISTAC (2017)

La clave de este apartado está en aquellas mujeres que están en edad de ser madres, que quieren y pueden tener hijos, pero que posponen la decisión unos años porque no reúnen las condiciones materiales o familiares adecuadas para asumir los costes de la constitución de una familia en cualquiera de sus categorías. En tal sentido, cuando una mujer se queda embarazada, laboralmente tendría que notificarlo a su empresa sin temor a que este acontecimiento modificara su estatus profesional, pero la realidad de la embarazada, por lo general, no es otra que pensar y planificar cuando lo notificará a la empresa. Por experiencia previa de otras trabajadoras embarazadas, estas mujeres pueden intuir que pelagra su continuidad en la empresa o que se darían efectos adversos.

Se ha llegado a esta conclusión, después de realizar una entrevista (ver anexo 1) a diez mujeres de diferentes edades y profesiones, para indagar sobre el tema que estamos analizando en este apartado de “Trabajo y Maternidad”.

En España, aunque la baja maternal está protegida por Ley, la experiencia muestra que la discriminación y el acoso se producen antes del embarazo y a la vuelta de la maternidad, con conflictos laborales que concluyen en los Tribunales con casos sobre la reducción horaria, los permisos y las exigencias. Según la experiencia de las madres trabajadoras, la ley puede establecer días de baja o jornadas reducidas por maternidad o lactancia, pero es frecuente que la maternidad suponga un freno o un parón en la carrera profesional femenina.

En Canarias, según la Ley estatal (Ley de Igualdad de Oportunidades 3/2007), la baja por maternidad es de 16 semanas, debiendo la madre tomar seis semanas obligatoriamente después del parto para recuperarse físicamente, mientras que el resto de la baja se puede distribuir con la pareja (por ejemplo cinco semanas cada uno).

Poco más de la mitad de las mujeres vuelven al trabajo en el horario que tenían antes de dar a luz, según un informe realizado por la Organización Mundial del Trabajo y publicado en mayo del 2014. El resto de las madres regresan a su trabajo con un contrato a tiempo parcial o reducción de jornada (35%) o renuncia a trabajar (7%), y al menos un 3% pierde su empleo una vez iniciada la maternidad. mientras que el 99% de los hombres que han tenido un hijo regresa al trabajo con su horario y jornada completa.

8. CONCLUSIONES

La mujer canaria, al igual que la población femenina en otros lugares del mundo, ha luchado para poder hacerse un puesto en el mercado laboral. A principios de siglo, debían pelear frente las ideas y convencionalismos existentes. Los tiempos han cambiado pero la lucha sigue bajo otros nombres. Hoy en día las trabajadoras tienen que intentar buscar el equilibrio entre el trabajo y la maternidad, intentar romper la desigualdad salarial, luchar contra el “techo de cristal” e intentar ser una profesional experta en alguna materia. Todo esto junto con los problemas que conlleva la insularidad, hace que muchas veces se den por vencidas y renuncien a muchas de sus aspiraciones. Aún así, existe un grupo de mujeres isleñas emprendedoras, artistas o políticas, que sirven de inspiración para las jóvenes.

Sabiendo esto y por lo que hemos podido observar en el apartado de mujeres emprendedoras podemos concluir;

- ❖ Que el mayor número de emprendimiento femenino se produce en el sector servicios.
- ❖ Que debido a las dificultades que tiene las mujeres para encontrar empleo, sobre todo en época de crisis, hace que el emprendimiento sea la única alternativa.

- ❖ Que las mujeres afrontan bien el emprendimiento, ya que están acostumbradas a la responsabilidad, a asumir riesgos y a esforzarse por lograr sus objetivos.
- ❖ Que respecto a las trabajadoras por cuenta ajena, muchos de los motivos a esta preferencia laboral es la búsqueda de estabilidad y seguridad en un sueldo fijo.

Por todo lo que hemos visto y analizado, creo que la igualdad no se debería basar en una estadística, porque existen miles de matices. La verdadera igualdad no está en conseguir que haya el mismo número de hombres y mujeres en cada ocupación, más bien entiendo que la igualdad se logra cuando cada persona pueda acceder a los puestos para los que está capacitado sin importar su sexo o edad. La igualdad se conseguiría mejor dejando a un lado los números y empezando a crear un mercado laboral donde prime la calidad y lo que puede ofrecer cada individuo. La igualdad laboral se conseguiría con el esfuerzo de todos los implicados; mujeres, hombres, empresas y gobiernos, ya que garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres no sólo es una medida justa, es también una estrategia económicamente rentable en la medida en que la eficiencia se logra ajustando el puesto al candidato idóneo para ocuparlo, con independencia de sus condiciones o sueldo. Numerosos estudios, avalan la igualdad de género en la empresa así como la incorporación de la mujer a los puestos de responsabilidad, ya que consideran que con su presencia se mejora en los equipos de trabajo motivando al personal con su productividad o competencia.

Se ha mejorado mucho en los últimos veinte años de relación laboral en relación a las mujeres. Si sentáramos a una abuela, una madre y una hija alrededor de una mesa, cada una nos permitiría observar un momento diferente del mercado laboral en las Islas y una versión de su integración en la vida laboral, pero aún seguimos estando lejos de conseguir la igualdad soñada por el colectivo femenino en el mercado laboral isleño.

9. BIBLIOGRAFÍA

1. Artículos de revistas o informes:

- Fundación Adecco, *“III Informe la mujer en riesgo de exclusión en el mercado laboral”*,
http://www.fundacionadecco.es/_data/SalaPrensa/Estudios/pdf/675.pdf
- Informe *“La igualdad salarial, un objetivo pendiente”* Secretaría de igualdad de UGT (2016, 22 de febrero) (págs. 2, 5 y 17) ,
- Informe *“Los contratos de corta duración en el mercado de trabajo español”* Secretaría de acción sindical UGT (2015, 8 de octubre),
- Revista Canarias en Cifras (2014) (pág.15)
www.gobiernodecanarias.org/istac/jaxi-istac/descarga.do?uripx=urn:uuid...5af9.

- Informe Randstad <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/las-mujeres-con-cargos-de-responsabilidad-ganan-un-10-menos-que-los-hombres/>
- Informe Industria en Canarias, Cámara de Comercio de Tenerife, http://estudios.camaratenerife.com/upload/pdf/industria-iv-trimestre-2016_1486731723.pdf
- Informe Global Entrepreneurship Monitor (2016) (pág.54) <http://www.gem-spain.com/wp-content/uploads/2015/03/InformeGEM2016.pdf>

2. Enciclopedia:

- Gran Enciclopedia Virtual de las Islas Canarias (GEVIC), versión electrónica; <http://gevic.net/index.php>

3. Páginas web:

- La página del arte y la cultura en español (ARTEHISTORIA), <http://www.artehistoria.com> ,
- Círculo de Empresarios de Gran Canaria; <http://www.circulodeempresariosdegrancanaria.org/el-circulo>
- EFEEMPRENDE <http://www.efeemprende.com/noticia/las-mujeres-emprendedoras-apuestan-la-venta-online/>
- Futurismo; <http://futurismocanarias.com/2o-fase-de-la-evolucion-del-desarrollo-turistico-en-canarias-1985-2000>

4. Publicaciones oficiales y estadísticas:

- Gobierno de Canarias, página web institucional; <http://www.gobiernodecanarias.org>
- Instituto Canario de Estadística, en su versión electrónica (ISTAC); <http://www.gobiernodecanarias.org/istac>
- El portal europeo de la movilidad profesional (EURES) <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=441&acro=lmi&lang=es&countryId=ES®ionId=ES7&nuts2Code=ES70&nuts3Code=null®ionName=Canarias>
- Instituto Nacional de Estadística (INE) <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t37/p201/&file=inebase>

10.ANEXO

Entrevista realizada a diez mujeres de entre 22 a 47 años, para profundizar sobre el apartado “Trabajo y maternidad”, realizado los días 26 de marzo de 2017 y 12 de abril de 2017.

¿Cómo os ha afectado la maternidad en vuestra vida laboral?

- Vanesa, 32 años, contable, madre de una niña de dos años;

Cuando me quedé embarazada llevaba casi un año trabajando en la empresa, cuando se lo dije, no hubo ningún problema, los dueños son extranjeros, pusieron una sustituta, después de mi baja por maternidad me incorporé al trabajo sin ningún problema.

- Yaiza, 36 años, Jefa de personal, madre de una niña de un año y medio;

Con los dueños de la empresa no he tenido ningún problema, so extranjeros y tienen otra mentalidad, pero he tenido que reducir la jornada para cuidar a mi hija y mis propios compañeros de trabajo realizan algunas burlas porque según ellos “no soy buena madre” ya que no le dedico todo el día a mi hija.

- Carmen, 44 años, ayudante en una imprenta, madre de una niña de 9 años;

Cuando me quede embarazada, no estaba trabajando, no tuve problemas, pero cuando quise regresar al mundo laboral me rechazaban en muchos sitios porque tenía una niña pequeña. Después de mucho tiempo llevo casi tres años en esta empresa a media jornada.

- Victoria, 40 años, trabaja en un almacén de pepinos, madre de un niño de 7 años;

Cuando empezó la temporada de trabajo y me llamaron para trabajar, tenía 5 meses de embarazo y se me notaba un poco, me preguntaron si estaba embarazada y les dije que sí, así que me “aconsejaron” que no fuera a trabajar porque iba a pasar muchas horas de pie, y era mejor para mí salud, así que esa temporada no pude trabajar.

- Juani, 47 años, aparcera, sin hijos;

Todo el mundo me pregunta si no puedo tener hijos o si no los quiero y la verdad es que no he tenido la oportunidad de tenerlos. Me casé muy joven, mi marido tiene una pequeña paga porque no puede trabajar, así que dependemos de mi sueldo, por lo que no puedo quedarme embarazada porque sé por otras compañeras, que perdería el trabajo.

- Mari Pino, 30 años, administrativo, madre de dos niñas de 8 y 6 años;

Llevó diez años trabajando en una asesoría, con mi primer embarazo no hubo problemas, cuando dije que estaba embarazada por segunda vez, empezaron los problemas, he denunciado a la empresa dos veces, he estado dos veces en un ERE, e incluso ha venido la Inspección de Trabajo. Cobro la mitad del sueldo, cuando cobro, y hace dos años que no tengo vacaciones, me dicen que el mercado laboral está mal, pero siguen contratando a nuevo personal. Mi sueldo es el único “fijo” que entra en mi casa así que tengo que aguantar o esperar a que me indemnicen, y cada vez que hablo me dicen que mejor no me hubiera quedado embarazada así no tendría tantos problemas económicos.

- Teresa, 38 años, profesora, madre de un niño de 11 años y una niña de 7 años;

Soy funcionaria, no he tenido problema con quedarme embarazada, incluso para mi hija pude pedir una excedencia de dos años y luego reincorporarme al trabajo sin problemas.

- Julia, 45 años, enfermera, madre niña 16 años, 2 gemelos de 5 años;

Con los niños no he tenido problema, desde hace 10 años soy funcionaria y podido pedir la baja por maternidad y reincorporarme sin problemas. Pero para la niña, yo trabajaba en un centro policlínico privado, desde que supieron que estaba embarazada, me despidieron, dice que no iban a trabajar al mismo ritmo y que era una mala imagen para los clientes porque me pondría gorda.

- Raquel, 29 años, autónoma, madre de un niño de 15 meses;

Cuando me quedé embarazada trabajaba en una tienda, desde que lo comunique a la empresa, no me renovaron el contrato, no encontraba nada, y es muy complicado buscar trabajo cuando tienes un bebé, así que monté mi propia tienda, tengo a mi niño conmigo en el trabajo, y por ahora las cosas me van bien.

- Silvia, 22 años, estudiante, madre de un niño de 3 años;

Trabajaba en un restaurante, a los siete meses de embarazo tuve que pedir la baja porque era un embarazo de riesgo, luego no me renovaron el contrato, desde entonces no he encontrado trabajo así que he vuelto a estudiar para aprovechar el tiempo, espero que los estudios me abran más puertas.