



UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA
Estructura de Teleformación



ULPGC
ONLINE

LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES

ENTRE 35 Y 54 AÑOS

EN EL SECTOR PRIVADO CANARIO

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Trabajo fin de Grado

Autora: Catalina Brito Martín

DNI:

Fecha de presentación: 20 de julio de 2018

Tutor: Marcial Sánchez Armas

1. RESUMEN.....	4
2. INTRODUCCIÓN.....	5
3. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUA.....	6
3.1. TEORÍAS DE DESIGUALD.....	6
3.2. LA MUJER CANARIA EN EL MERCADO LABORAL.....	10
4. IGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES.....	12
4.1 MUJERES Y HOMBRES CON CARGOS DIRECTIVOS.....	30
5. ESTRATEGIAS Y NORMAS.....	31
6. CONCLUSIONES.....	35
7. BIBLIOGRAFÍA.....	37

“Nunca he creído que por ser mujer deba tener tratos especiales. De creerlo estaría reconociendo que soy inferior a los hombres, y no soy inferior a ninguno de ellos”

Marie Curie

1. RESUMEN

El tema en el que se centra este trabajo es la desigualdad laboral de las mujeres de entre 35 y 54 años en el sector privado canario. En el que analizaré la evolución y situación de la mujer en el mercado laboral y por qué se produce.

Se realiza con el fin de obtener evidencias sobre las desigualdades en comparación con la situación del hombre.

Para la elaboración de este informe he recurrido a fuentes oficiales así como a algunas teorías que explican este fenómeno.

También analizaré cómo los organismos oficiales (tanto nacionales como internacionales), actúan ante esta problemática.

Los resultados observados confirman que la situación laboral de la mujer en canarias, en el siglo XXI, sigue siendo discriminatoria con respecto a los hombres tanto en salarios, como en jornadas y contratación.

Palabras claves: Mujer, empleo, discriminación.

2. INTRODUCCIÓN

Lo primero que quiero es dar las gracias a mi tutor D. Marcial Sánchez Armas por su colaboración y apoyo en mi proyecto. También a mi hermana y a mi sobrina por su paciencia y ayuda.

Pensé que este tema era interesante cuando un día en clase de Economía del trabajo tomé conciencia de las grandes diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Ver los datos estadísticos que reflejaban estas diferencias me decidió a centrarme en este tema de actualidad.

El objetivo principal de este trabajo es realizar un análisis de la situación de la mujer en el mercado laboral, donde está claramente discriminada y tiene que luchar contra unos estereotipos marcados por la sociedad. Incluso en la RAE en la definición de sexo débil aparece “colectivo de la mujer”.

Es con la incorporación de la mujer al mundo laboral cuando empiezan a aparecer situaciones de discriminación y abusos. Lo podremos ver al analizar las diferencias existentes entre hombres y mujeres, tanto a nivel salarial como a nivel del puesto a ocupar.

Partiendo de que vivimos en una sociedad democrática, con una Constitución Española que regula la igualdad de sexos en diferentes artículos, es contradictorio que se vulneren los derechos recogidos en dicha ley.

3. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Es difícil encontrar documentación sobre la mujer en el mercado laboral, ya que no es hasta la Revolución Industrial cuando se produce su incorporación de forma escalonada. Es aún más difícil encontrar escritos en el caso de la mujer en canarias ya que se trata de una zona geográfica descentralizada y poco industrializada. Empezaremos pues hablando sobre el concepto de trabajo y lo que representaba para las antiguas civilizaciones.

A lo largo de la historia el significado del concepto “trabajo” no ha sido siempre igual, pasando de ser visto como algo valioso a ser despreciado en otras épocas. En la civilización egipcia era muy apreciado por todos y en la civilización griega pasaba todo lo contrario, se despreciaba a las personas que ejercían trabajos artesanales (alfareros, herreros, etc.).

Llama la atención el pensamiento peyorativo de Aristóteles sobre el trabajo, ya que él pensaba que el trabajar por necesidad era alejarse de la vida contemplativa y espiritual. Toda esta teoría sobre el trabajo se mantuvo a lo largo de la Edad Media, donde dejó de ser un castigo para pasar a ser una identidad personal.

La Revolución Industrial supuso la transformación, tanto a nivel de organización como tecnológica, de los trabajadores del sector agrario que pasan al sector industrial donde se recompensa su esfuerzo con un sueldo. Debido a la incorporación de maquinaria de gran tamaño se produjo la división del trabajo, los hombres realizaban tareas en dichas máquinas y en las manuales (que eran de menor tamaño) trabajaban mujeres y niños. La mujer pasa a realizar trabajos especializados en las fábricas, debido a que los hombres se marcharon a luchar en la I Guerra Mundial, todo ello sin dejar de realizar el trabajo en el hogar (Suárez 2015).

3.1. TEORÍAS DE DESIGUALDAD

En este punto se explican algunas de las diferentes teorías de la desigualdad por razón de sexo. Estas son desarrolladas por diferentes economistas, que exponen desde su punto de vista la segregación de género. Todas ellas tienen en común la situación de desigualdad de las mujeres en el mercado laboral.

- **Teoría del ejército de reserva**, el empleo asalariado de la mujer es siempre precario. Solo entran al mercado laboral cuando existe mayor demanda de empleo y salen de este cuando cae la demanda. Esto provoca una situación marginal ya que el empresario puede disponer de ellas con facilidad y despedirlas cuando la situación no le favorezca. Las mujeres acceden a ese trabajo cuando su entorno familiar necesita ingresos extras. Esto supone que la actividad asalariada de la mujer es poco estable (Recio, 1997).
- **Teoría del capital humano**, escrita por el economista americano Gary S. Becker en 1964, se engloba dentro de la tradición neoclásica, recibiendo el premio Nobel de Economía en 1992 por desarrollar dicho concepto. Dicha teoría se aplica en el campo de la educación, que surge para lograr una mano de obra mejor formada. Se basa en que invertir en capital humano supone una mejora en la capacidad de los individuos, formación y experiencia en los puestos de trabajo. Dicha inversión provocará en el futuro unos mayores ingresos, aunque para los individuos suponga un gasto monetario como es el coste de oportunidad directo (costes generados por los libros, matrícula, desplazamiento para asistir a clase...) y el coste de oportunidad indirecto (ingresos que dejas de ganar por dedicar el tiempo a estudiar en vez de trabajar). Becker expone en el “gusto de la discriminación” que no es lo mismo contratar a una mujer que a un hombre, ya que cuando contrata a un hombre solo tendrá que tener en cuenta el salario por su trabajo pero cuando contrata a una mujer, aparte del salario, tendrá que considerar otros costes psíquicos o emocionales que aumentaran el coste de las mujeres trabajadoras. Para justificar esto, el autor hace referencia por ejemplo a que la mujer pueda quedarse embarazada y tenga que ausentarse del trabajo, es por ello que dice que debido a este perjuicio a las mujeres hay que pagarles menos que a los hombres, justificando así la acción de que un empresario para contratar mujeres necesita tener un incentivo, que sería el pagarle menos (Becker, 1993).
- **Teoría de la segmentación**, escrita por Piore en 1971, ésta se desarrolla dentro del enfoque institucionalista y surge como crítica a la teoría del capital humano. El mercado de trabajo está dividido en dos grandes segmentos: el mercado primario (aquellos puestos del mercado donde las empresas ofrecen salarios elevados, estabilidad y oportunidades de avance) y el mercado secundario

(puestos con salarios bajos, inestabilidad y escasas oportunidades de ascenso). Para esta hipótesis las mujeres están en el mercado permanentemente y su inferioridad es debido a que ellas están en ocupaciones diferentes de los hombres, diferenciando entre trabajos masculinos y femeninos. Las mujeres ocupan empleos en actividades de servicios (administrativas, limpieza o servicios personales) estando los puestos de trabajo femenino en la escala laboral más baja. Están presentes tanto en trabajos poco cualificados como en trabajos que requieren estudios cualificados (enfermeras, maestras), aunque también en este sector hay diferencias ya que hay más enfermeras que doctoras. En profesiones femeninas, las mujeres son minorías en las posiciones jerárquicas (Recio, 1997).

- **Teoría de la discriminación estadística**, los principales autores que desarrollaron esta teoría son Phelps, Aigner y Cain. Se dice que hay discriminación estadística cuando se juzga a la persona según las características medias del grupo al que pertenece y no según sus características personales. Esta teoría económica de desigualdad racial o de género está basada en estereotipos, donde sus autores dicen que la desigualdad puede existir entre los grupos demográficos, aunque los agentes económicos sean racionales y sin perjuicios. Los empresarios usan como referencia para juzgar a un candidato las características promedio del grupo al que pertenece, no atendiendo a sus características individuales. Ya que la información que tienen del candidato es escasa y la que tienen del grupo al que pertenece es más completa, utilizan consideraciones subjetivas como la del sexo y edad para elegir a su candidato (Recio, 1997).
- **Teoría de *overcrowding* o amontonamiento**. Escrita por Bergmann en 1974, teoría vista desde la demanda o también conocida como segregación ocupacional. En esta teoría los empresarios desplazan a las mujeres a ocupaciones femeninas, produciéndose concentraciones de mujeres en dichas actividades económicas, esto origina una discriminación salarial por puesto de trabajo designado de ocupación femenina. Analiza la segregación en el empleo entre mujeres y hombres a partir de las diferencias salariales, donde se puede hablar de dos fuerzas laborales separadas (femenina y masculina) en la que no entran a competir en la adquisición del trabajo. La segregación por razón de sexo

puede ser horizontal o vertical, siendo horizontal cuando se concentran trabajos femeninos en sectores de actividades con peor prestigio y condiciones laborales, como por ejemplo en ocupaciones de cuidados de personas, limpieza o tareas administrativas y vertical cuando los hombres dominan las tareas más importantes por ejemplo como directivos, con escasa presencia femenina siendo esencial para ello tener poder de liderazgo y responsabilidades .

- **Teoría sustitución.** Desarrollada en el libro Trabajo, personas, mercados: Manual de Economía Laboral, escrito por el Doctor en Economía Albert Recio. Esta teoría parte de que las mujeres aceptan sueldos inferiores al de los hombres, es por ello que se extiende el empleo femenino por encima del empleo masculino. Hay indicios de que la incorporación de la mujer al mercado laboral se debe a que está cambiando las pautas culturales. En los últimos años está aumentando el empleo femenino a tiempo parcial, estando por lo general mal retribuidos, mal considerados socialmente y con horarios pocos atractivos. La doble jornada laboral de la mujer tanto en el mercado de trabajo como en el hogar sigue siendo muy habitual para las mujeres asalariadas, teniendo pocas posibilidades de promoción debido a prejuicios sexistas y a las exigencias en las empresas de que las personas que promocionan tengan dedicación exclusiva a su puesto de trabajo (Recio, 1997).
- **Teoría del poder del mercado o monopsonio,** fue desarrollada por Madden en 1975, según esta teoría al empresario le sale rentable pagar unos salarios a los hombres y otros a las mujeres, aunque sean igual de productivos. Basándose en que la curva de oferta de trabajo de la mujer es menos elástica que la de los hombres, las mujeres tienen menor movilidad ocupacional y geográfica. Teniendo en cuenta que son las mujeres las que cuidan de sus hijos pequeños, tienen menos posibilidad de pertenecer a sindicatos, por lo que carecen de menor poder de negociación, aprovechándose el empresario de la situación. El Estado debe intervenir para que el mercado laboral sea más competitivo, eficiente y equitativo. La mujer se sacrificará por mantener una vida familiar estable, es por ello por lo que estará menos dispuesta que un hombre a realizar viajes de trabajo, así como a cambiar de puesto a otra ciudad, cuando el puesto de su pareja resida en otro lugar. En cambio cuando el hombre tiene que cambiar de puesto a otra ciudad, la mujer sacrificará su carrera en pos de su familia. Debido

a esta circunstancia si el mercado laboral sufre una caída de sueldo, ellas se mantendría y no así los hombres que buscarían otros mercados alternativos (Larrañaga).

3.2. LA MUJER CANARIA EN EL MERCADO LABORAL

La incorporación de la mujer canaria al mercado laboral comienza en el siglo XX. Principalmente trabajaban en la agricultura como aguadoras (cargando el agua para su familia en las zonas rurales), en el servicio doméstico, en los empaquetados de frutos de exportación (tomate, plátano), en las conservas del pescado, en la industria del tabaco o como comadronas. El trabajo del hombre era en puestos de dominio (capataces, encargados de almacén) originando esto una división sexual del trabajo. En lo que se refiere a la agricultura no se regulaba su trabajo y en el servicio doméstico los derechos e intereses eran fijados por sus señores con lo cual estaban desprotegidas. Toda esta situación de indefensión no cambió hasta finales del siglo XX con la llegada de la democracia. Existía una minoría femenina que no trabajaba, eran las hijas de la burguesía, ya que estaba muy mal visto en su entorno y suponía una deshonra para ellas.

La evolución de la mujer en el trabajo fue cambiando con la incorporación progresiva a la educación. En 1857 se aprueba la “Ley de Instrucción Pública” ratificada por la reina Isabel II. Ésta establecía la enseñanza obligatoria de ambos sexos aun manteniendo un programa para cada uno, siendo el de la mujer un itinerario escolar orientado a la vida doméstica. La educación no llegó a todas las niñas debido a que los colegios tenían que estar separados por sexos, esto suponía un problema para los pueblos ya que no todos podían hacer frente al mantenimiento de dos escuelas.

La Guerra Civil y el Franquismo fueron un obstáculo y un retroceso en la formación de la mujer debido a que el país había perdido mucha población en el conflicto. Se daban ayudas por cada hijo que se tuviera, si el marido trabajaba no se le permitía a la mujer trabajar, con esto se orientaba a la mujer a ejercer solo la maternidad. (Reina 2013)

Con los cambios que se iban produciendo en la economía se empiezan a ver lentos avances, aumenta la incorporación de mujeres empleadas en los comercios, en oficinas, en escuelas, en hospitales y en el sector turístico. Esto supone una transformación en las relaciones laborales debido al traspaso de mano de obra asalariada agrícola hacia el

nuevo sector emergente. A pesar de este avance los derechos laborales dejaban mucho que desear. (Sánchez, Báez, Hernández 2013).

4. IGUALDAD EN LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES

Para analizar las diferencias he acudido a la base de datos del Instituto Nacional de Estadística que está elaborada en base a la Encuesta de Población Activa.

TABLA 1. ACTIVOS POR GRUPO DE EDAD, SEXO Y COMUNIDAD AUTÓNOMA . VALORES ABSOLUTOS. UNIDADES: MILES PERSONAS

MUJERES CANARIAS						
Edad / Años	2018/T1	2017/T1	2016/T1	2015/T1	2014/T1	2013/T1
De 16 a 19 años	7,5	3,1	3,5	4,3	8,0	5,5
De 20 a 24 años	29,4	32,5	28,0	27,8	34,8	35,3
De 25 a 34 años	113,1	114,5	118,2	127,1	129,0	133,3
De 35 a 44 años	157,8	157,7	157,0	159,6	157,1	160,3
De 45 a 54 años	137,6	137,4	130,8	131,5	125,8	120,0

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

HOMBRES CANARIAS						
Edad / Años	2018/T1	2017/T1	2016/T1	2015/T1	2014/T1	2013/T1
De 16 a 19 años	6,0	5,5	5,5	6,6	5,2	8,2
De 20 a 24 años	28,3	32,0	36,3	36,3	38,0	39,0
De 25 a 34 años	122,0	120,7	130,1	132,8	130,6	143,1
De 35 a 44 años	170,0	168,6	176,8	182,4	181,5	182,9
De 45 a 54 años	167,5	159,3	159,2	161,5	153,3	151,0

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

Según la Encuesta de Población Activa (EPA) define “Activos” a aquellas personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados. En esta tabla se muestra los datos de la EPA de los activos por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma en Canaria. Su evolución desde el primer

trimestre del 2013 al primer trimestre del 2018, diferenciado por sexo y edad. Con esta tabla calcularemos en la Tabla 3.1 la tasa de paro tanto en Canarias como en España usando la formula siguiente: Tasa de desempleo = (Población desempleada / Población activa) x 100

Observamos como de 2013 a 2018 la cantidad de mujeres activas de 16 a 19 años ha aumentado de 5.500 a 7.500. Esto puede ser porque la mujer cada vez se incorpora antes al mercado laboral. En los hombres, al contrario, el número ha bajado de 8.200 a 6.000 coincidiendo con los años de la crisis de la construcción debido a la burbuja inmobiliaria disminuyendo la oferta de trabajo no cualificado. Los hombres, principales beneficiario del trabajo en este sector, optaron por seguir con sus estudios e incorporarse más tarde al mercado laboral.

En el tramo de edad de 20 a 44 años los activos por grupo de edad han descendido. En mujeres la población activa ha disminuido en 28.900 mil mujeres, pasando de 328.900 en 2013 (35.300 de 20 a 24 años+133.300 de 25 a 34 años+160.300 de 35 a 44 años) a 300.300 en 2018 (29.400 de 20 a 24 años+113.100 de 25 a 34 años+157.800 de 35 a 44 años) y en hombres ha disminuido en 44.700 pasando de 365.000 en 2013 (39.000 de 20 a 24 años+143.100 de 25 a 34 años+182.900 de 35 a 44 años) a 320.300 en 2018 (283.000 de 20 a 24 años+122.000 de 25 a 34+170 de 35 a 44 años). Esta disminución puede deberse a varios factores: un aumento de personas que haya vuelto a los estudios, un incremento de la emigración a países en los que había mas oportunidad de trabajo, también con el aumento de los parados de larga duración la población se desanima llevándolos a abandonar el mercado laboral y a dejar de buscar empleo. Todo esto lleva a un descenso de la población activa española. Aun habiéndose reducido los activos en ambos sexos vemos una gran diferencia entre ellos, de 28.900 en mujeres a 47.700 en hombres, si nos apoyamos en lo que vimos en el punto 3.1.1 Teorías de la desigualdad esta diferencia la podemos relacionar con la Teoría del poder del mercado que dice “En caso de crisis la mujer se sacrificará por mantener una vida familiar estable mientras que el hombre estará dispuesto a cambiar de puesto a otra ciudad”.

Al contrario que con el grupo de 20 a 44 la cantidad de activos en el grupo de edad de 45 a 54 años ha aumentado tanto en hombres (de 151.000 a 167.500) como en mujeres (de 120.000 a 137.600) esto puede ser debido a un envejecimiento de la población, cada vez hay más personas mayores.

TABLA 2. OCUPADOS POR GRUPO DE EDAD, SEXO Y COMUNIDAD AUTÓNOMA.
UNIDADES: MILES PERSONAS

MUJERES CANARIAS						
Edad / Años	2018/T1	2017/T1	2016/T1	2015/T1	2014/T1	2013/T1
De 16 a 19 años	2,3	0,2	1,6	0,4	3,0	0,5
De 20 a 24 años	21,3	19,9	15,6	16,1	16,4	13,2
De 25 a 34 años	86,8	84,3	81,1	81,3	84,4	81,3
De 35 a 44 años	129,4	116,1	115,5	115,6	111,7	117,3
De 45 a 54 años	107,1	101,6	100,9	91,0	87,2	84,9

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

HOMBRES CANARIAS						
Edad / Años	2018/T1	2017/T1	2016/T1	2015/T1	2014/T1	2013/T1
De 16 a 19 años	2,1	2,8	2,5	2,5	2,0	1,8
De 20 a 24 años	16,9	14,6	20,0	13,6	17,7	11,5
De 25 a 34 años	95,5	92,6	96,5	85,7	80,5	83,2
De 35 a 44 años	143,5	133,2	145,0	134,1	129,9	130,0
De 45 a 54 años	139,6	126,0	122,0	126,0	106,7	108,3

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

MUJERES NACIONAL						
Edad / Años	2018/T1	2017/T1	2016/T1	2015/T1	2014/T1	2013/T1
De 16 a 19 años	45,2	34,4	36,0	28,8	28,1	26,1
De 20 a 24 años	377,3	352,0	310,6	322,5	306,0	340,1
De 25 a 34 años	1.743,4	1.770,0	1.770,0	1.826,0	1.875,6	1.953,6
De 35 a 44 años	2.654,9	2.624,6	2.587,6	2.514,0	2.465,2	2.435,9
De 45 a 54 años	2.372,3	2.261,8	2.196,4	2.085,5	2.035,8	2.022,5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

En los datos obtenidos sobre los ocupados en Canarias por edad y sexo, podemos observar como en los últimos seis años ha aumentado en todos los tramos de edad y en los distintos sexos. Se puede ver como en el 2018 los hombres ocupados ascienden a

139.600 y las mujeres en el mismo año a 107.100, 32.500 menos, ocurriendo lo mismo a nivel nacional. En el tramo de edad entre 45 a 54 años en las mujeres en canarias, se produce un descenso en comparación con las mujeres de 35 a 44 años, unas 22.300 menos, con lo que podemos deducir que a mayor edad, menos posibilidades de encontrar trabajo. Ocurre lo mismo en el mismo tramo de edad de los hombres en Canarias. Otro dato a tener en cuenta es el aumento de mujeres y hombres entre 25 a 34 años, eso puede ser debido a las ayudas que reciben los empresarios por contratar a jóvenes menores de 30 años Bonificaciones y deducciones recogidas en la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y en la Garantía Juvenil cuya iniciativa europea pretende facilitar el acceso al mercado laboral de los jóvenes (enmarcada en España en la estrategia de Emprendimiento Joven aprobada en el 2013 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social). Entre las medidas se encuentran: reducciones a las cotizaciones a la Seguridad Social del 100%, programas formativos con compromiso de contratación, contratos en prácticas, contrato de apoyo al emprendedor. También entre esas medidas se encuentran las estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020 para mayores de 45 años, entre los que se encuentran el contrato de apoyo a los emprendedores, trabajadores mayores de 52 años beneficiarios del subsidio, contratación en nuevos proyectos de emprendimiento joven. Como podemos ver no han sido tan efectivas en mayores de 30 como si para los jóvenes. En referencia a las mujeres y hombres nacionales de edades comprendidas entre 25 a 34 años desde el 2013 al 2018 ha descendido en 210.200 en las mujeres y 121.400, en los hombres, a nivel nacional no ha funcionado como esperaban las estrategias (Ley 3/2012 de 6 julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y en la Garantía Juvenil) dirigidas a los menores de 30 años, pero en cambio las medidas para los mayores de 45 años si parece haber sido más efectivas.

TABLA 2.1. OCUPADOS POR TIPO DE JORNADA, SEXO EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CANARIA. VALORES ABSOLUTO RESPECTO DEL TOTAL DE CADA COMUNIDAD. UNIDADES: MILES PERSONAS

	JORNADA TIEMPO COMPLETO		JORNADA TIEMPO PARCIAL	
	Mujeres Canarias	Hombres Canarias	Mujeres Canarias	Hombres Canarias
2018/ T1	313,2	444,4	86,3	35,5
2017/T1	299,8	391,1	76,3	42,5
2016/T1	268,9	407,8	93,1	42,0
2015/T1	268,8	376,7	80,4	45,5
2014/T1	263,5	345,7	81,0	47,4
2013/T1	261,8	362,0	77,1	34,4

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

En esta tabla se muestran las diferencias entre ocupados por tipo de jornada, sexo en la comunidad autónoma de Canarias, concretamente entre mujeres y hombres de jornada a tiempo completo y jornada a tiempo parcial. Las mujeres con jornada a tiempo completo a lo largo de los seis años han aumentado pasando de 261.800 en el 2013 a 313.200 en el 2018, unas 51.400 más con jornada tiempo completo. Los hombres en el mismo periodo han aumentado un 82.400, unos 31.000 de hombres más que las mujeres con jornada tiempo completo. Ahora bien, si analizamos las mujeres con jornada a tiempo parcial en los últimos seis años han aumentado en 9.200, en cambio los hombres han pasado de 34.400 en el 2013 a 35.500 en el 2018, 1.100 en los últimos seis años. En el 2018 había en el mercado laboral 50.800 mujeres más que hombres con jornada a tiempo parcial.

Total mujeres contratadas 2013= 261.800+77.100 = 338.900 de las cuales tienen un contrato a jornada parcial un 23% (77.100 media jornada / 338.900 Total contratadas*100)

Total hombres contratados 2013=362.000+34.400 = 396.400 de los cuales tienen un contrato a jornada parcial un 9% (34.400 media jornada / 362.000 Total contratados*100)

Con esto vemos que en 2013 un 23% de las mujeres ocupadas tenían un contrato a jornada parcial esto se puede deber a que la mujer acepta este contrato para conciliar vida familiar y laboral o para compatibilizar los estudios con el trabajo o simplemente

por única opción, esto conlleva estar peor remunerada y tener poca estabilidad a nivel profesional.

Total mujeres contratadas 2018= $313.200+83.600 = 396.800$ de las cuales tienen un contrato a jornada parcial un 21% (83.600 media jornada / 396.800 Total contratadas*100)

Total hombres contratados 2018= $444.400+35.500 = 479.900$ de los cuales tienen un contrato a jornada parcial un 7% (35.500 media jornada / 479.900 Total contratados*100)

En 2018 la relación proporcional de contratos a jornada parcial se ha mantenido, en 2013 un 23% de los contratos son a jornada parcial en mujeres frente al 9% en hombres que en 2018 pasa a ser un 21% en mujeres y 7% en hombres. Con el aumento de los contratados tanto en hombre y mujeres en los últimos años, en mujeres aumenta en 57.900 (396.800 contratos 2018 – 338.900 contratos 2013) y en hombres un 83.500 (479.900 contratos 2018 – 396.400 contratos 2013) se ve el reflejo de la recuperación económica, pero manteniéndose la proporción de contratos a jornada parcial en hombres/mujeres también vemos que la estrategia 2013-2020 no ha surtido efecto en este tipo de contratos.

Según un artículo del País “La discriminación laboral más allá de la brecha de género y el techo de cristal, con datos”, las mujeres dedican más del doble de horas que el hombre en el trabajo no remunerado (doméstico) cuando trabaja a tiempo parcial y casi el doble cuando trabaja a jornada completa.

**TABLA 2.2. OCUPADOS POR NIVEL DE FORMACIÓN ALCANZADO, SEXO Y
COMUNIDAD AUTÓNOMA CANARIA. VALORES ABSOLUTO.
UNIDADES: MILES PERSONAS.**

	Primera etapa de Educación Secundaria y similar		Segunda etapa de Educación Secundaria con orientación general	
	Mujeres Canarias	Hombres Canarias	Mujeres Canarias	Hombres Canarias
2018/ T1	99,1	141,1	67,0	85,8
2017/T1	91,8	135,0	67,0	71,0
2016/T1	91,4	127,1	59,9	80,1
2015/T1	90,9	136,3	53,3	66,2
2014/T1	86,7	116,1	56,0	68,5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

	Educación Superior		Segunda etapa de Educación Secundaria con orientación profesional	
	Mujeres Canarias	Hombres Canarias	Mujeres Canarias	Hombres Canarias
2018/ T1	158,3	149,0	44,0	46,7
2017/T1	149,1	135,0	35,6	43,2
2016/T1	143,0	138,7	32,8	39,1
2015/T1	122,8	118,9	42,6	38,0
2014/T1	137,2	121,6	30,9	30,1

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

Total mujeres contratadas 2014 = 263.500+81.000 = 344.500 de las cuales un 40% tienen estudios superiores (137.200 miles con estudios superiores / 344.500 total contratadas*100)

Total hombres contratados 2014 =345.700+47.400 = 393.100 de los cuales un 30% tienen estudios superiores (121.600 con estudios superiores / 393.100 total contratados*100)

Con esto vemos en 2014 un 40% de las mujeres ocupadas tenían estudios superiores frente al 30% en los hombres.

Total mujeres contratadas 2018= $313.200+83.600 = 396.800$ de las cuales un 40% tienen estudios superiores (158.300 con estudios superiores / 396.800 total contratadas*100)

Total hombres contratados 2018= $444.400+35.500 = 479.900$ de los cuales un 31% tienen estudios superiores (149.000 con estudios superiores / 479.900 total contratados*100)

En 2018 la relación proporcional de contratados con estudios superiores y hombres/mujeres se ha mantenido, en 2014 un 40% de las contrataciones tenían estudios de nivel superior frente al 30% en hombres, que en 2018 se mantiene con un 40% en mujeres y un 31% en hombres. Con el aumento de los contratados tanto en hombre y mujeres en los últimos años, en mujeres aumenta en 52,3 mil (396.800 contratos 2018 – 344.500 contratos 2014) y en hombres un 86.800 (479.900 contratos 2018 – 393.100 contratos 2014) se ve el reflejo de la recuperación económica, pero viendo que la proporción de mujeres contratadas con estudios es superior a los hombres sorprende que en el punto anterior hayamos visto que el tipo de contrato que tienen las mujeres es inferior al de los hombres aun teniendo estas estudios superiores

En estas tablas podemos observar que la ocupación por nivel alcanzado, sexo y comunidad autónoma, las mujeres canarias en los últimos años ha aumentado, sin embargo son más los hombres canarios los que más han aumentado en estos años, sólo en la educación superior las mujeres son superiores a los hombres estando en el 2018 9.300 por encima de ellos, esto se puede deber a que la mujer para poder competir en el mercado laboral ha incrementado su formación. La ULPGC en colaboración con la Fundación de Las Palmas y el servicio canario de empleo, conceden las becas de Cataliza III para apoyar la inserción laboral de los jóvenes con titulación superior/ universitarios y formación profesional de grado superior o Certificado Profesional de Canarias (nivel 3) que consiste en realizar prácticas en empresa durante un periodo mínimo de 3 meses y 6 meses como máximo, cobrando una beca de 639,01 bruto. También se encuentra el programa Inserta de la ULPGC para jóvenes menores de 30 años y mayores si no han superado en más de dos años la fecha de obtención del título académico, el periodo de prácticas será entre 6 meses y 10 meses, recibiendo unos 828€ los graduados universitarios y 723€ los graduados en formación profesional, estos programas ayudaran en su desarrollo personal. Como se puede observar el estar mejor

preparada tampoco le sirve para encontrar la equidad en el mercado laboral con los hombres.

TABLA 2.3. OCUPADOS POR SECTOR ECONÓMICO, SEXO Y COMUNIDAD AUTÓNOMA CANARIA. VALORES ABSOLUTO. UNIDADES: MILES PERSONAS.

MUJERES CANARIAS				
SECTOR / PERIODO	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIO
2018/ T1	7,7	8,7	2,5	380,7
2017/T1	6,8	4,5	2,6	362,2
2016/T1	7,4	7,2	2,2	345,3
2015/T1	6,8	5,5	2,2	334,8
2014/T1	7,0	6,6	4,0	326,9
2013/T1	5,5	9,1	3,6	320,7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

HOMBRES CANARIAS				
SECTOR / PERIODO	AGRICULTURA	INDUSTRIA	CONSTRUCCIÓN	SERVICIO
2018/ T1	16,1	28,0	44,5	391,4
2017/T1	13,7	28,8	36,9	354,1
2016/T1	14,9	31,9	34,4	368,6
2015/T1	16,4	28,4	37,5	339,9
2014/T1	22,0	32,1	30,5	308,6
2013/T1	16,4	31,2	42,1	306,7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

En esta tabla de ocupados por sectores económicos, sexo y comunidad autónoma, podemos observar como existe sectores masculinos y femeninos, en el sector de la agricultura, industria y construcción, el nivel de ocupados es muy superior a los hombres que en las mujeres, esto se debe a los estereotipos y roles que se tienen sobre la ocupación de las mujeres en estos sectores considerados más técnicos, de fuerza, siendo el de la construcción donde más se subraya la diferencia, sólo en el sector servicios se

puede observar un equilibrio, la cantidad de trabajadoras femeninas en los últimos años han ido creciendo en este sector, en los años 2013 y 2017 los hombres que trabajan en este sector era inferior al de las mujeres, el resto de años han sido los hombres superiores a las mujeres, pero ya no es un sector estrictamente masculino como el resto.

TABLA 2.4. OCUPADOS POR TIPO DE SECTOR (PÚBLICO O PRIVADO), SEXO Y COMUNIDAD AUTÓNOMA. UNIDADES: MILES PERSONAS.

	EMPLEO PÚBLICO		EMPLEO PRIVADO	
	Mujeres Canarias	Hombres Canarias	Mujeres Canarias	Hombres Canarias
2018/ T1	66,5	63,7	334,5	416,2
2017/T1	69,3	56,8	306,7	376,8
2016/T1	66,8	70,9	295,2	378,9
2015/T1	61,1	61,1	288,1	361,1
2014/T1	70,9	68,1	273,6	325
2013/T1	73,1	66,2	265,7	330,1

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

Esta tabla nos muestra los datos de ocupados por el tipo de sector (público y privado), sexo y comunidad autónoma, en los últimos seis años la incorporación de la mujer canaria en el sector público ha descendido, en el primer trimestre del 2013 había unas 73.100 pasando en el 2018 a 66.500, a 6.600 menos, esto se puede deber a que debido a la crisis el Estado congeló las oposiciones o que la mujer tuvo que optar por trabajar en vez de prepararse unas oposiciones para acceder a un empleo público, en el caso de los hombres también se produce un descenso a lo largo de los años, es curioso como en el 2015 había igual de mujeres y hombres trabajando en las Administraciones Públicas, el resto de los años siempre son más las mujeres que trabajan en el sector público que los hombres. Cuando observamos el sector privado todo cambia son los hombres lo que a lo largo de los años han aumentado, pasando de 330,100 en el primer trimestre de 2013 a 416.200 en el 2018, unos 86.100 más de hombres en el sector privado, a pesar del aumento de las mujeres a lo largo de los seis años, si vemos el año 2018 en comparación con los hombres, había 334.500 mujeres en el sector privado frente a 416.200 de los hombres, un 81.700 más de hombres en este sector. Eso demuestra que cuando sólo se tiene que demostrar los méritos y experiencia de las personas para optar

a un proceso selectivo como es en el caso de unas Administraciones Públicas donde según la ley dicha selección han de seguir los criterios de objetividad, en función de los principios de igualdad, méritos y capacidad, la mujer puede acceder a un empleo sin trabas y son más en este sector que los hombres, pero cuando se encuentran los estereotipos que por desgracia sigue existiendo en el sector privado, los números cambian.

El sector público a pesar de ser un sector atractivo en lo que a condiciones laborales se refiere, no es tan fácil acceder a él, pues te tienes que preparar para poder acceder a través de convocatorias a unas oposiciones para optar a un puesto, esto supone unos costes y tiempo que todo el mundo no se puede permitir, pero cuando lo consigues tiene sus ventajas: estabilidad en el puesto, mejores horarios con lo que te permite tener mejor conciliación familiar, más días libres porque en la mayoría de las Administraciones el horario es de 8 a 3 de lunes a viernes, también están los que trabajan en sanidad que tienen que trabajar a turnos, festivos.

El sector privado dependiendo del puesto puedes ganar más que en el público, así como promocionar, por ejemplo un directivo en una empresa privada ganará más que en una pública, porque en el sector público los sueldos están estipulados por leyes y en el privado por convenios. También tiene más abanico de sectores a los que escoger, si la empresa es importante puedes optar a servicios complementarios (guarderías, descuento en compras, coche de empresa, teléfonos). Estas ventajas y desventajas dependerá de las personas y su situación frente al sector elegido.

Si bien la crisis afectó a los dos sectores, el público ha recuperado parte de lo perdido (pagas congeladas, congelación del sueldo, disminución de libre de disposición) en cambio con la ley de reforma laboral (ley 3/2012) las empresas se han valido de ella para bajar los sueldos y las condiciones laborales.

**TABLA 3. PARADOS POR GRUPO DE EDAD, SEXO Y COMUNIDAD AUTÓNOMA.
VALORES ABSOLUTOS. UNIDADES: MILES PERSONAS**

MUJERES CANARIAS						
Edad / Años	2018/T1	2017/T1	2016/T1	2015/T1	2014/T1	2013/T1
De 16 a 19 años	5,2	3,0	1,9	3,9	4,9	5,0
De 20 a 24 años	8,1	12,5	12,3	11,6	18,4	22,1
De 25 a 34 años	26,3	30,2	37,1	45,8	44,6	52,0
De 35 a 44 años	28,4	41,6	41,4	44,1	45,3	43,0
De 45 a 54 años	30,6	35,9	29,9	40,5	38,5	35,9

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

HOMBRES CANARIAS						
Edad / Años	2018/T1	2017/T1	2016/T1	2015/T1	2014/T1	2013/T1
De 16 a 19 años	3,9	2,7	3,0	4,1	3,1	6,4
De 20 a 24 años	11,4	17,4	16,3	22,7	20,3	27,5
De 25 a 34 años	26,6	28,1	33,6	47,1	50,1	59,8
De 35 a 44 años	26,5	35,4	31,8	48,3	51,6	53,0
De 45 a 54 años	27,9	33,3	37,2	35,5	46,6	42,7

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

MUJERES NACIONAL						
Edad / Años	2018/T1	2017/T1	2016/T1	2015/T1	2014/T1	2013/T1
De 16 a 19 años	56,5	55,5	56,9	75,8	75,0	83,6
De 20 a 24 años	164,8	208,1	256,5	275,0	331,0	354,4
De 25 a 34 años	463,3	503,9	600,9	689,2	772,5	828,6
De 35 a 44 años	520,6	606,6	669,3	728,4	777,6	805,0
De 45 a 54 años	480,7	544,0	559,4	622,1	608,0	595,3

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

HOMBRES NACIONAL						
Edad / Años	2018/T1	2017/T1	2016/T1	2015/T1	2014/T1	2013/T1
De 16 a 19 años	76,3	79,0	86,8	95,0	94,5	123,2
De 20 a 24 años	217,6	249,2	270,0	336,3	381,0	419,6
De 25 a 34 años	424,1	472,9	572,7	703,6	798,6	931,5
De 35 a 44 años	410,3	492,8	568,6	699,8	797,2	855,5
De 45 a 54 años	428,3	483,0	548,2	620,9	695,4	692,1

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

En esta tabla podemos observar los parados por grupo de edad, sexo, tanto a nivel nacional como de comunidad autónoma. En el tramo de edad entre 20 a 34 años se ha producido un descenso en los últimos seis, esto puede ser debido a las estrategias para la inserción en el mercado laboral de los menores de 30 años. En el tramo de edad de 35 a 54 años también ha ocurrido lo mismo en el 2013 había 78.900 de parados de esas edades y en el 2018, eran 59.000 mujeres paradas, 19.900 menos en los últimos seis años, esto puede deberse a que la mujer se ha preparado a nivel de formación a lo largo de los años para poder competir en un mercado laboral que le exigía más que a sus competidores. En el caso de los hombres canarios ha ocurrido lo mismo ha descendido a lo largo de los últimos años, esto se puede deber a que después de la crisis tanto los hombres como las mujeres han tenido que aceptar contratos precarios y temporales para poder hacer frente a la situación vivida en nuestro país. Ha descendido el paro a nivel nacional tanto los hombres como mujeres a lo largo de los últimos años, esto se puede deber a las estrategias llevada por el gobierno o por que el país está saliendo poco a poco de la crisis, pero es significativo como a pesar del descenso en el paro nacional o a nivel de comunidad, son más las mujeres paradas a lo largo de los años y edades.

En el periódico del Domingo 17 junio en el apartado de Economía venía un artículo sobre “los currículos de mayores de 55 años” donde se decían que las empresas a través del departamento de recursos humanos, descartaban sobre la marcha dichos currículos, donde no se valoraban la experiencia acumulada que se le presupone a un trabajador de esa edad, ya que según estos profesionales no pierden el tiempo en mirarlos, porque la edad les lleva a prejuzgar y presuponer que no encajan en el mercado laboral, que desentonaría con una plantilla joven, que exigirían más salarios como consecuencia de su experiencia, tendrían menos flexibilidad horaria debido a que tienen

responsabilidades familiares, no están actualizados en materia digital. El informe “Tu Edad Es Un Tesoro” elaborado por la Fundación Adecco centrado en los mayores de 55 años debido al obstáculo que le supone encontrar trabajo, dice que las empresas tienen que empezar a cambiar su mentalidad, pensando que la diversidad y el intercambio intergeneracional son factores de productividad, también que las políticas activas de empleo deberían actualizar los conocimientos de estos trabajadores para que puedan reintegrarse en el mercado laboral.

TABLA3.1. TASAS DE PARO POR DISTINTOS GRUPOS DE EDAD, SEXO Y CCAA.
UNIDAD: TASAS

MUJERES CANARIAS						
Edad / Años	2018/T1	2017/T1	2016/T1	2015/T1	2014/T1	2013/T1
De 16 a 19 años	69,33	96,77	54,29	90,7	61,25	90,91
De 20 a 24 años	27,55	38,46	43,93	41,73	52,87	62,11
De 25 a 34 años	23,25	26,38	31,39	36,03	34,57	39,01
De 35 a 44 años	18,00	26,38	26,37	27,63	28,84	26,82
De 45 a 54 años	22,24	26,13	22,86	30,80	30,60	29,92

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

HOMBRES CANARIAS						
Edad / Años	2018/T1	2017/T1	2016/T1	2015/T1	2014/T1	2013/T1
De 16 a 19 años	65,00	49,09	54,55	62,12	59,62	78,05
De 20 a 24 años	40,28	54,38	44,90	62,53	53,42	70,51
De 25 a 34 años	21,80	23,28	25,83	35,47	38,36	41,79
De 35 a 44 años	15,59	21,00	17,99	26,48	28,43	28,98
De 45 a 54 años	16,66	20,90	23,37	21,98	30,40	28,28

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

MUJERES NACIONAL						
Edad / Años	2018/T1	2017/T1	2016/T1	2015/T1	2014/T1	2013/T1
De 16 a 19 años	55,55	61,77	61,24	72,46	72,72	76,18
De 20 a 24 años	30,4	37,15	45,23	46,02	51,96	51,02
De 25 a 34 años	21,00	22,16	25,34	27,40	29,17	29,78
De 35 a 44 años	16,39	18,77	20,55	22,46	23,98	24,84
De 45 a 54 años	16,85	19,39	20,30	22,98	23,00	22,70

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

HOMBRES NACIONAL						
Edad / Años	2018/T1	2017/T1	2016/T1	2015/T1	2014/T1	2013/T1
De 16 a 19 años	56,61	56,78	66,16	68,93	68,25	75,26
De 20 a 24 años	34,05	39,46	41,53	49,25	53,66	55,57
De 25 a 34 años	17,77	19,48	22,51	26,10	21,61	30,89
De 35 a 44 años	16,39	13,51	15,31	18,66	21,29	22,46
De 45 a 54 años	12,86	14,69	16,87	19,32	21,99	22,04

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

En estas cuatro tablas se muestra la tasa de desempleo, que es el porcentaje de la población desempleada sobre la población activa. Para hallar dicha Tasa se utiliza la siguiente fórmula: Tasa de desempleo = (Población desempleada / Población activa) x 100. De cada 100 mujeres canarias paradas entre 35 a 44 años en el 2018, 18 están paradas y en el caso de los hombres canarios 16, 2 puntos menos que las mujeres en ese tramo, en el caso de mujeres entre 45 a 54 años un 22% frente al 17% de los hombres, 5 puntos por debajo de las mujeres, se puede ver que a más edad mayor es el porcentaje tanto en mujeres como en hombres. En el tramo de edad de 25 a 34 años la tasa de paro tanto de hombres como mujeres es más alta que la de mayores de 35 años, las estrategias que están en marcha desde 2013 hasta 2020 no han tenido la repercusión esperada ya que la tasa de paro sigue siendo alta, los mayores de 35 años se encuentran que en el mercado laboral los empresarios tienden a contratar gente más jóvenes, ya que para ellos las personas mayores no son un perfil atractivo y si son mujeres peor lo tendrán ya que ellos la relacionan con personas con cargos familiares y

responsabilidades, así que el reengancharse al mundo laboral para una mujer mayor de 35 años es muy difícil, también lo será para los hombres.

TABLA 4. ASALARIADOS POR TIPO DE CONTRATO, SEXO Y COMUNIDAD AUTÓNOMA. VALORES ABSOLUTO RESPECTO DEL TOTAL DE CADA COMUNIDAD. UNIDADES: MILES PERSONAS.

	Duración Indefinida		Duración Temporal	
	Mujeres Canarias	Hombres Canarias	Mujeres Canarias	Hombres Canarias
2018/ T1	240,4	290,4	119,1	107,3
2017/T1	213,2	259,7	123,1	105,3
2016/T1	213,5	262,4	110,1	115,5
2015/T1	212,0	248,2	96,2	90,2
2014/T1	203,5	234,7	105,7	91,3
2013/T1	215,0	238,6	89,1	82,5

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DE LA EPA

Total mujeres 2018= $240.400+119.100 = 359.500$ de las cuales un 67% tienen contrato indefinido (240.400 con contrato indefinido/ 359.500 total contratadas*100)

Total hombres 2018= $290.400+107.300=397.700$ de los cuales un 73% tienen contrato indefinido (290.400 con contrato indefinido / 397.700 total contratados*100)

En esta tabla podemos observar los asalariados por tipo de contrato, sexo y comunidad, las mujeres a lo largo de los últimos años en duración indefinido, han aumentado en 25.400, en el caso de los hombres en 51.800, el doble que las mujeres, en duración temporal las mujeres han pasado de un 89.100 en el 2013 a 119.100 en el 2018, unas 30 mil mujeres más, en el caso de los hombres se pasó de 82.500 en el 2013 a 107.300, en 24.800 más en el 2018, es curioso ver como sólo en la duración temporal las mujeres están por delante de los hombres en el 2018 había 119.100 mujeres con contratos de duración temporal y los hombres 107.300, las mujeres tienen que conciliar la vida laboral con la vida familiar, es por ello que son ellas las que más contrato temporal se encuentran en el mercado laboral, también tienen que formarse para poder competir con

los hombres, también puede ser por qué es lo único que se les ofrezca, así que tiene que elegir este tipo de contrato.

TABLA 5. GANANCIA MEDIA ANUAL POR TRABAJADOR SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y SEXOS. ESPAÑA Y CANARIAS POR AÑOS. UNIDADES: EUROS

2016		
	HOMBRES	MUJERES
ESPAÑA		
Duración Indefinida	27.665,19	21.086,26
Duración determinada	17.565,17	15.461,31
CANARIAS		
Duración Indefinida	22.036,76	18.318,18
Duración determinada	17.285,52	17.716,70

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DEL ISTAC

2015		
	HOMBRES	MUJERES
ESPAÑA		
Duración Indefinida	27.825,63	21.063,25
Duración determinada	17.274,93	15.571,82
CANARIAS		
Duración Indefinida	22.443,57	18.574,37
Duración determinada	16.740,96	17.144,13

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DEL ISTAC

2014		
	HOMBRES	MUJERES
ESPAÑA		
Duración Indefinida	27.999,69	21.147,36
Duración determinada	16.691,14	14.661,47
CANARIAS		
Duración Indefinida	21.850,74	19.218,47
Duración determinada	16.450,81	15.438,36

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DEL ISTAC

2013		
	HOMBRES	MUJERES
ESPAÑA		
Duración Indefinida	27.768,03	20.643,16
Duración determinada	16.258,07	14.570,13
CANARIAS		
Duración Indefinida	21.900,60	18.036,30
Duración determinada	15.640,00	16.045,88

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA A TRAVÉS DE LOS DATOS DEL ISTAC

Esta tabla nos muestra los datos desde 2013 al 2016 recogidos en el ISTAC sobre la ganancia media anual por trabajador según tipo de contratos y sexos, tanto en España como en Canarias.

Centrándonos en Canarias podemos observar como la mujer con contrato indefinido gana una media anual de 18.318,18 € frente a los hombres que ganan 22.036,76 € una brecha de 3.718,58 € menos que los hombres, pero si observamos la tabla en duración determinada para las mujeres es mayor la cantidad, ellas ganan más que los hombres unos 431,18 €, la jornada predominante es la de duración indefinida sobre la de duración determinada, siendo los hombres los que presentan mayor ganancia en la jornada indefinida y las mujeres en la jornada determinada.

En un artículo del “Economistas Frente a la crisis” se hacían la pregunta de ¿cómo caminar hacia la equidad salarial de género? Para ellos el crear más leyes de carácter igualitario o incrementar los mecanismos para controlar la aplicación de las leyes laborales no repercutirá de manera significativa en la disminución de la desigualdad retributiva por razón de género, dice que el Estado debería asumir la mayor parte de los gastos que supone el cuidado de los niños, mayores o familiares dependientes, que es de lo que se carece en España, y como países que aplican esta política social como Suecia o Dinamarca están obteniendo mayor equidad de género.

4.1 MUJERES Y HOMBRES CON CARGOS DIRECTIVOS

Según un artículo de el periódico El País (06-03-2017) donde reflejan los datos obtenidos por Eurostat, la agencia de estadística de la Unión Europea, “el porcentaje de mujeres y hombres con cargos directivos en España es de un 37% de mujeres frente al 63% de hombres, se produce el llamado “techo de cristal” la barrea que impide a la mujer el acceso a los puestos de mando en el mercado laboral, donde la brecha salarial entre directivos es de un 16,2 (hombres directivos ganan más que las mujeres directivas)”.

A pesar estar las mujeres preparadas para poder desempeñar un cargo de directivo, se encuentra un mercado laboral con una cultura empresarial sexista, esto provoca una barrera de acceso, permanencia y promoción dentro de la organización empresarial. Es por ello que mientras no se tengan en cuenta las competencias y habilidades técnicas para desempeñar un cargo sino el género del candidato, seguirá existiendo la barrera.

5. ESTRATEGIAS Y NORMAS

En los últimos años han surgido diferentes estrategias y normas para hacer frente a la desigualdad laboral de la mujer e incorporarla a ese mundo laboral.

La entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam (1999) hizo que el compromiso europeo en la igualdad de género se fortaleciera, acordando actos legislativos relativos a la igualdad de género, adoptando sobre las bases del Tratado entre otras, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

Convenio 100 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) en 1950

Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina frente al mismo trabajo. (Entrada en vigor: 23 mayo 1953)

Uno de los principios fundacionales de la UE es «A igual trabajo, igual salario», estaba recogido ya en el “Tratado de Roma de 1957”, actualmente recogido como un derecho y un principio fundamental en el artículo 157.1 del “Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea” en el que se recoge que “Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Los Estados que forman parte en el presente “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales”, en su Parte III, artículo 7 reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.

Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la mujer (UNIFEM) es la agencia del Sistema de Naciones Unidas responsable de “impulsar y promover el avance y el bienestar de las mujeres y la igualdad de género”. Entre sus objetivos se encuentra fomentar el acceso y la participación de las mujeres en las esferas económicas, sociales y políticas: considerando que la participación de las mujeres es un requisito básico para consolidar la democracia, pero sin embargo la presencia de las mujeres en los órganos de decisión es más bien escasa, tanto en tiempos de guerra como en los tiempos de paz.

En su último informe “El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016” se recoge que : “Transformar las economías para realizar los derechos.”, donde indica que para transformar las economías y realizar los derechos económicos y sociales de las mujeres es necesario actuar en estas tres áreas: “trabajo decente para las mujeres, políticas sociales con perspectivas de género y políticas macroeconómicas basadas en los derechos”.

Según la OIT en su artículo 1.1a del “Convenio número 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958”, define el término de discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación”.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Esta ley trata de actuar en distintos ámbitos, teniendo una especial incidencia en el ámbito laboral, en su Título I: “El principio de igualdad y tutela contra la discriminación”, tiene como objetivo alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, eliminando y prohibiendo toda discriminación por sexo, ya sea directa o indirecta, disfrutando todos del principio de igualdad de trato (art.3), en la igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional y las condiciones de trabajo, tanto en el sector público como privado (art.5). En el Título II: “Políticas públicas para la igualdad” en su (art.17). “Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades”, aprobará periódicamente en materia que le sea competente al Gobierno, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, donde se incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, en el Título IV “El derecho al trabajo en igualdad de

oportunidades”, donde en su capítulo I trata sobre igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. En su (art.42) dice que las políticas de empleo tendrán como objetivo prioritarios aumentar la participación de mujeres en el trabajo, para avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En su (art.43) trata sobre la promoción de la igualdad en la negociación colectiva, donde introducir medidas de acción positiva favoreciendo el acceso de mujeres al empleo y a la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato. En el capítulo II (art.44) los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para las trabajadoras y trabajadores, donde poder equilibrar las responsabilidades familiares con la vida laboral evitando discriminación por ello.

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres

La Comunidad Autónoma de Canarias se compromete con la lucha por la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, incluyendo la igualdad en su Estatuto de Autonomía y desarrollándola en la Ley de creación del Instituto Canario de la Mujer y en otras normativas sectoriales que incluyen el compromiso por la consecución de la igualdad de la mujeres. La presente “Ley Canaria de Igualdad entre Mujeres y Hombres” tiene como objetivo obtener una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En su (art.4.1) habla de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, lo que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por sexo, en el ámbito educativo, económico, político, social, laboral y cultural, en particular en lo referente al empleo, formación profesional y a las condiciones de trabajo. En el capítulo tres del Título II: conciliación de la vida laboral, familiar y personal. En el (art.40.1) trata sobre el derecho y deber de las mujeres y hombres en Canarias de compartir las responsabilidades familiares, tareas domésticas y el cuidado y atención de personas dependientes, posibilitando la conciliación de la vida laboral, personal y familiar y configurando su tiempo para alcanzar la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Estrategia Igualdad 2013-2020

Tiene como finalidad dotar a las Administración de la Comunidad Autónoma de Canarias de una instrumentación sistemática que identifique, visualice las actuaciones

que se llevan a cabo en las administraciones públicas, instituciones y las entidades de iniciativa social en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Entre los ejes estratégicos podemos destacar entre otras: la igualdad en las condiciones laborales de mujeres y hombres, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, educación para la igualdad entre ambos sexos, igualdad en las condiciones de inclusión social de mujeres y hombres.

La situación de las mujeres en el mercado de trabajo 2016

Este informe elaborado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, habla como en el 2016 se afianzan las tendencias positivas en la situación laboral de las mujeres, si bien la evolución es más favorable para los hombres que para las mujeres.

Entre los aspectos a destacar en el informe de 2016 está el aumento de la población activa de mujeres, colocándose dos puntos por encima de la media europea, así como que se mantiene el crecimiento del empleo en mujeres en un 2,5% más en el último año. Las mujeres tienen una presencia alta en contratación a tiempo parcial, también aumenta la contratación indefinida de las mujeres en un 5,6% más que en 2011. En lo referente a la brecha salarial en 2014 bajó hasta 18,8%, situándose en el 2015 por debajo de la media europea.

6. CONCLUSIONES

Los cambios en el mundo laboral de las mujeres de 35 a 54 años no habrían sido posibles sin la contribución de los movimientos reivindicativos feministas. Durante varias décadas las mujeres, muchas de ellas desde el anonimato, han luchado y trabajado a favor de los derechos de las mujeres.

Debido a la actual situación española como consecuencia de una inestabilidad política, constantes casos de corrupción en el partido gobernante, las crisis financieras, y la poca efectividad de las estrategias, la situación laboral de las mujeres canarias ha conseguido una lenta recuperación en el mercado laboral y no lo que se esperaba con las leyes o estrategias programadas. Las mujeres entre 35 y 54 años en Canarias en lo referente a su ocupación en el sector privado han aumentado a lo largo de los seis años (2013-2018), si bien no se puede comparar al aumento que han obtenido los hombres en Canarias en los mismos años.

¿Sigue existiendo desigualdad en el mercado laboral canario entre mujeres y hombres? Después de observar los datos de la Encuesta de la Población Activa sobre Canarias y realizado este trabajo puedo decir que sigue existiendo desigualdad laboral y que esa desigualdad se ve claramente en la distribución del trabajo así como en su remuneración. Es cierto que las mujeres hemos ido lentamente incorporándonos a sectores que antiguamente eran sólo de hombres pero todavía existe una gran brecha entre ambos. ¿Quién no recuerda a la primera alcaldesa de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria? O a la presidenta del Cabildo Insular de Gran Canaria...

También puede verse como las estrategias de los gobiernos no han sido tan efectivas y en algunos casos son meras intenciones. Ya hemos hablado anteriormente de ministros y ministras... E incluso ahora se habla de “portavozas”, quizás algún día de “poetas” pero lo que necesita la sociedad es un cambio real de mentalidad donde se premie el esfuerzo, el trabajo bien hecho, la valía personal y no la polémica de las palabras o los actos sin sentido de hombres y mujeres que en el fondo buscan lo mismo, el reconocimiento personal.

Para concluir este trabajo realicé una reflexión personal mientras veía en los medios de comunicación la incorporación de algunas ministras al Gobierno. Fue noticias en todos los medios de comunicación, tanto nacionales como internacionales, por ser mujeres y no por su valía. ¿Eso es realmente lo que queremos?. Espero que en años venideros la

noticia sea que se ha alcanzado la igualdad real de mujeres y hombres en el mercado laboral (y en la vida). Ayudados por los sindicatos de cada sector profesional y por la sociedad en general se facilitaría que las mujeres se desarrollaran y progresasen según sus potenciales.

Me gustaría comentar el vídeo de la socióloga Marina Subirats “Es el momento de abrir a los hombres el mundo femenino”, en él, habla del Androcentrismo, en el que todo está orientado en la sociedad y la cultura para que la figura del hombre sea el centro de atención. Debido a que siempre ha sido así no lo vemos como algo extraño, sino como algo normal. Deberíamos empezar a verlo como algo sorprendente en una sociedad donde existe dos sexos: hombres y mujeres. Marina dice que tienen que desaparecer los géneros y que se debería construir una sociedad andrógina, donde se una todo lo del hombre y la mujer sin que sobresalga ninguno. Algo difícil, porque las mujeres tendíamos a imitar a los hombres e incluso a infravalorarnos, pero ahora estamos en otra fase. Ahora abrimos a los hombres el mundo de la mujer y empezamos a valorarnos por lo que somos sin comparaciones.

Todavía nos queda mucho por recorrer, empezando por el ámbito familiar en el que el hombre ahora ayuda a la mujer. ¿Ayuda? Donde ella plancha y el cuelga un cuadro, la niña ayuda en la limpieza y el niño pasea al perro. Este debería ser el germen del cambio. Pasar a una escuela que no reproduzca los errores del pasado. Y a un mundo laboral en el que el género no sea definitorio. Solo así se podría alcanzar la igualdad real y efectiva desde mi punto de vista.

Me quedo con la reflexión del coach Matti Hemmi que habla de avanzar y no quedarnos con los errores del pasado. Si caemos podemos y debemos levantarnos y seguir avanzando por el camino largo y lleno de dificultades que es la igualdad.

7. BIBLIOGRAFÍA

Becker, GS (1983) El capital humano. Ed cast. Alianza Editorial.

Borderías, C; Carrasco, C; Alemany, C (1994) Las mujeres y el trabajo.

Canarias 7 .Los currículos de mayores de 55 años se descartan sobre la marcha. (2018, 17 de junio), pp.44.

Constitución Española de 1978.

Economistas Frente a la Crisis "La Brecha salarial de género". Disponible en: <http://economistasfrentealacrisis.com/la-brecha-salarial-de-genero-seguimos-con-armas-para-los-ninos-y-munecas-para-las-ninas/>

El país y el BBVA con Aprendemos juntos. Disponible en: <https://aprendemosjuntos.elpais.com/>

El país "Día de la mujer. Disponible en: http://politica.elpais.com/politica/2018/03/02/actualidad/1519999246_882483.html

Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer Disponible en hpedia.wikispaces.com/Fondo+de+Desarrollo+de+las+Naciones+Unidas+para+la+Mujer

Gobierno de Canarias (2012) Estrategia para la igualdad de mujeres y hombres 2013-2020. Disponible en: http://www.gobiernodecanarias.org/cmsgobcan/export/sites/icigualdad/_galerias/ici_documentos/documentacion/Planes/Estrategia_Igualdad_2013-2020.pdf

Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Estrategia de emprendimiento y empleo joven 2013-2016 Disponible en: http://www.empleo.gob.es/ficheros/garantiajuvenil/documentos/EEEJ_Documento.pdf

Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2016). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/situacion-mujeres/situacion_mujer_trabajo_2016.pdf

Instituto Canario de Igualdad. Disponible en: <http://www.gobiernodecanarias.org/igualdad/>

Instituto Nacional de Estadística. Disponible en: <http://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=990&capsel=994>

Larrañaga, M. Análisis Teórico de la desigualdad. Economía Aplicada I. Disponible en: <http://webs.ucm.es/info/ec/jec7/pdf/com3-6.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley 1/2010, de 26 de febrero, canaria de igualdad entre mujeres y hombres.

Ley 3/3012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Reina, J.M.C. (2013) Mujer y Cultura en Canarias

Recio, A. Trabajo, personas, mercado (1997)

Sánchez, M; Hernández, A; Báez, V (2012) Principio de Economía del Trabajo

Servicio Público de Empleo Estatal (2018). Bonificaciones_ reducciones a la contratación laboral. Disponible en: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/bonificaciones_reducciones.pdf

Suárez, M.I. (1978) Mujer Canaria y entorno social.

Suárez, B.M. (2015) Historia Social y de las Relaciones Laborales. Manual universitario de Teleformación.

Teoría de la discriminación económica Disponible en:
[https://en.wikipedia.org/wiki/Statistical_discrimination_\(economics\)](https://en.wikipedia.org/wiki/Statistical_discrimination_(economics))

Universidad de Las Palmas de Gran Canaria. Programa Cataliza III. Disponible en: https://www.fulp.es/programa_cataliza_empresas

Universidad de Las Palmas de Gran Canarias. Programa de Formación Dual-inserta. Disponible en: https://www.fulp.es/formacion_dual_inserta_empresas