



# **GRADO EN COMERCIO**

## **TRABAJO FIN DE GRADO**

**“SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO  
LABORAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL  
SECTOR COMERCIAL.”**

**MIREIA SAN JOSÉ SANTIAGO**

**FACULTAD DE COMERCIO  
VALLADOLID, 6 DE JULIO DE 2020.**





**UNIVERSIDAD DE VALLADOLID**  
**GRADO EN COMERCIO**

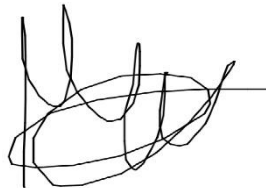
2019/2020

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**“SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO  
LABORAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL  
SECTOR COMERCIAL.”**

**Trabajo presentado por:** Mireia San José Santiago.

Firma:



**Tutor:** Francisco Javier Gómez González.

Firma:

**FACULTAD DE COMERCIO**

Valladolid, 6 de Julio de 2020

## Índice

Introducción	6
Capítulo 1: La Discriminación de la mujer en el contexto laboral.	10
1.1. Preámbulo	10
1.2. Conceptos básicos	12
1.3. Teorías interpretativas	14
1.4. Situación de la mujer en el mercado de trabajo español	16
Capítulo 2: La discriminación en los empleos del sector comercial.	18
2.1. Datos de actividad y ocupación	18
2.2. Datos salariales	19
2.3. Condiciones de trabajo	20
Horarios comerciales	20
Tipos de contratos	22
Jornada laboral	23
Cualificación	24
2.4. Problemas generales del sector	24
Promoción	24
Acoso	25
Conciliación familiar y laboral	26
Capítulo 3: Políticas y actuaciones de promoción de la igualdad en el sector comercial.	27
3.1. Clasificación de actuaciones de promoción de igualdad en general	28
Acciones Normativas (Planes de igualdad)	28
Acciones económicas	29
Acciones publicitarias	30
Acciones formativas	31
3.2. Planes de igualdad: Ejemplo de buenas prácticas.	33
3.3. Valoración crítica de estas actuaciones	33
Capítulo 4. Metodología de investigación: Análisis del conocimiento y actitudes ante la discriminación.	35
Ficha técnica de investigación	35

Capítulo 5: Análisis de datos	36
5.1. Características Sociodemográficas	36
5.2. Proyección de futuro	40
5.3. Percepción sobre la discriminación hacia la mujer	43
5.4. Nivel de conocimiento de la Normativa Española y Convenio Colectivo del Comercio.	51
5.5. Análisis de asociación entre variables.	56
Tablas de contingencia	56
ANOVA	58
Cierre de análisis de variable	61
Conclusión	61
Bibliografía	64
Anexo I	69
Anexo II	78
Anexo III	96

## Índice de Gráficos

Gráfico 5 1 1: Distribución de la muestra en función del género. ....	37
Gráfico 5 1 2 : Distribución de muestra por grupo de edad.....	37
Gráfico 5 1 3: Situación laboral.....	38
Gráfico 5 1 4: Orientación política. ....	39
Gráfico 5 1 5: Situación laboral de madre o tutora. ....	40
Gráfico 5 2 1: Qué les gustaría hacer a los encuestados una vez finalizados sus estudios.....	41
Gráfico 5 2 2: Interés laboral en el sector comercio.....	42
Gráfico 5 2 3 : Grado de acuerdo en trabajar en el sector comercial.....	42
Gráfico 5 2 4: Tipo de empresa en la que trabajar.....	43
Gráfico 5 2 5 : Elección de área comercial. ....	43
Gráfico 5 3 1: Discriminación por sexo. ....	44
Gráfico 5 3 2 : Existe discriminación por sexo en el sector comercial. ....	44
Gráfico 5 3 3: Valoración de discriminación por sexo en el sector comercial. ....	45
Gráfico 5 3 4 : Existe más discriminación por sexo en el sector comercial que en otros.....	45
Gráfico 5 3 5: Haber recibido formación de la igualdad de oportunidades..	46
Gráfico 5 3 6: Haber querido formación en igualdad de oportunidades.)...)	46
Gráfico 5 3 7 : Evolución de la discriminación hacia la mujer.).....	47
Gráfico 5 3 8: Opiniones sobre la valoración de incidencias para lograr el éxito profesional.....	48
Gráfico 5 3 9: Opiniones sobre si la mujer puede realizar los mismos trabajos que el hombre. ....	49
Gráfico 5 3 10: Opiniones sobre la valoración para fomentar la igualdad de oportunidades. ....	50
Gráfico 5 3 11 : Opiniones sobre las medidas que se podrían tomar para promover la igualdad. ....	50
Gráfico 5 4 1: Opiniones sobre el conocimiento de la Normativa Española.....	51
Gráfico 5 4 2: Opiniones sobre cuántas semanas puede disfrutar una mujer por baja de maternidad. ....	52

Gráfico 5 4 3 : Opiniones sobre cuánto tiempo de baja por paternidad se tiene en caso de adopción. ....	52
Gráfico 5 4 4: Opiniones sobre ausencia del padre en el trabajo por lactancia.) .....	53
Gráfico 5 4 5: Opiniones sobre ausencia de la madre en el trabajo por lactancia.) .....	53
Gráfico 5 4 6: Opiniones sobre si se pueden repartir las semanas de baja maternal entre padre y madre.....	54
Gráfico 5 4 7: Opiniones sobre si existe la “baja por paternidad”. ....	54
Gráfico 5 4 8: Opiniones sobre si un hombre puede solicitar reducción de jornada por el cuidado de un hijo. ....	55
Gráfico 5 4 9: Opiniones sobre si una mujer puede solicitar reducción de jornada por el cuidado de un hijo. ....	55

## Introducción

El presente trabajo está centrado en conocer la situación de la mujer en el ámbito laboral y, más concretamente, en el sector comercial.

Este colectivo está sometido a estereotipos que vienen impuestos por la sociedad y que crean diferencias a la hora de desempeñar un mismo trabajo y, por ende, aparecen abusos de poder ante ellas.

Para lograr el objetivo analizaré los datos extraídos del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), Encuesta de Población Activa (EPA) que realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE) y, por supuesto, el Instituto de la Mujer, todo ello con datos de 2018-2019.

Para conocer la posición en la que se encuentran las mujeres en el ámbito laboral y, sobre todo, en el sector comercial, analizaré a lo largo del trabajo diversos puntos que nos ayudarán a entender dicha posición.

El trabajo está estructurado en varios capítulos. El primero, es introductorio y trato de dar una explicación de por qué se da la discriminación de género en todos los sectores en general. El segundo capítulo es más específico del sector comercio y desarrolla temas importantes sobre los datos de actividad, datos salariales, condiciones de trabajo y los problemas que se encuentran las mujeres en el sector comercial. En el tercer capítulo, hablo sobre políticas y actuaciones de promoción de igualdad en todos los sectores, exhibo algunos ejemplos de actuaciones de grandes comercios en España y doy mi opinión sobre la pertenencia y eficacia de dichas actuaciones. En el cuarto capítulo, hablo sobre la metodología utilizada para realizar el cuestionario llevado a cabo entre los alumnos del Grado en Comercio sobre la desigualdad laboral en el sector comercial, la cual se desarrolla en el quinto capítulo donde se analizan los datos extraídos de la encuesta realizada. Por último, la conclusión aporta un resumen.



El objeto de estudio del presente trabajo es importante y necesario ya que a lo largo de los años las diferentes Instituciones han defendido la igualdad entre hombres y mujeres: la ONU en su objetivo nº5 para “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, la Constitución Española en el 2º Capítulo de “Derechos y Libertades” artículo 14, los Derechos Humanos que aprobó en 1945 “Los derechos iguales para hombres y mujeres”, la Unión Europea tiene el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) que ofrece investigación, datos y buenas prácticas, La OIT cuenta con el “*Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración (1951), el Convenio (núm. 111) sobre la discriminación en el empleo y la ocupación (1958), el Convenio (núm. 156) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares (1981) y el Convenio (núm. 183) sobre la protección de la maternidad (2000)*” (OIT, 2020)....

La desigualdad ha ido disminuyendo gracias a estas buenas prácticas a lo largo de los años, pero sigue existiendo.

Los motivos que me han animado a elegir este tema han sido el hecho de ser mujer y estudiante del Grado en Comercio. Me interesa estudiar el punto en el que se encuentra hoy en día la desigualdad laboral en el sector comercial ya que es un mundo del que quiero formar parte en un futuro próximo, por ello creo necesario conocer con qué me voy a encontrar el día de mañana.

Por otro lado, a lo largo de estos años de carrera he echado en falta en un sinnúmero de ocasiones que en las asignaturas se hiciera referencia a este problema e inculcarnos que nosotros somos el futuro y está en nuestras manos cambiarlo, así como darnos herramientas para hacerlo posible.

Indudablemente la desigualdad entre hombres y mujeres ha sido objeto de estudio a lo largo de los años entre diversos autores, como José Francisco Castro Castro y su estudio sobre “La discriminación en las relaciones laborales.” (2001) o M. Ángeles Sallé Alonso y Laura Molpeceres Álvarez en su estudio “La brecha salarial: Realidades y desafíos. La desigualdad salarial entre hombres y mujeres.” (2009) entre otros muchos. Pero hay una carencia de estudios específicos sobre la desigualdad laboral en el sector comercial entre hombres y mujeres.

En concreto dentro del repositorio documental de la Universidad de Valladolid no he encontrado trabajos sobre la desigualdad laboral en el sector comercial pero sí en un ámbito general de la desigualdad laboral. Alumnos como Alba Morejón Sanz con su estudio “Mujer y Mercado de trabajo.” (2019) o Alba Corredor López con su estudio “Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas.” (2018) son algunos ejemplos.

## **Capítulo 1: La Discriminación de la mujer en el contexto laboral.**

Este capítulo está centrado en conocer la situación de las mujeres en el ámbito laboral, así como conocer las definiciones de varios conceptos importantes para desarrollar el trabajo y varias teorías interpretativas de por qué existe la discriminación laboral. Además, se conocerá la situación de la mujer en el mercado de trabajo español.

### **1.1. Preámbulo**

La desigualdad entre hombres y mujeres no es algo natural ya que nacemos siendo todos iguales. Dicha desigualdad puede verse provocada por la educación obtenida, la familia o las tradiciones sociales con las que uno crece. A veces son ámbitos donde los caminos de un hombre y una mujer son completamente opuestos, llegando a crear discriminación.

*“Este tipo de discriminación, [...] conlleva importantes consecuencias negativas para toda la sociedad, pero son las mujeres las que indudablemente reciben un trato más desfavorecedor por razones que sólo aluden a su pertenencia grupal basada en el género. La violencia ejercida contra las mujeres, la mayor precariedad de sus condiciones laborales, su menor presencia en el ámbito público, en puestos directivos y políticos, así como la asignación de roles y*

*estereotipos que limitan sus potencialidades, son algunos de los ejemplos más visibles de discriminación hacia este grupo.” (Castillo, 2011: p.11)*

Por lo tanto, la desigualdad de género se da cuando las mujeres no pueden acceder a los mismos derechos y bienes que los hombres por el simple hecho de ser mujeres, sin más razones. Pero no es algo del pasado y de la historia, ya que hoy en día se siguen dando esas desigualdades.

Esto se ve reflejado en el ámbito laboral, ya que la mujer cobra menos respecto al hombre, son las que tienen una tasa de paro más alta, quienes dejan sus trabajos para ocuparse de la crianza de sus hijos, quienes tienen más contratos a media jornada y para las que existen puestos de trabajo específicos en las que se valora la imagen física.

Hoy en día sigue habiendo prejuicios sobre las profesiones, se sigue hablando de cómo ciertos empleos únicamente son de hombres, y otros son únicamente de mujeres, basándose en que el hombre fue creado para mandar y la mujer para cuidar. Wilma Scott, una activista feminista estadounidense, quiso derribar las etiquetas a los géneros: *“Los únicos trabajos que no pueden hacer ningún hombre son ser una incubadora humana o amamantar. Y el único trabajo que no puede hacer ninguna mujer es ser donante de espermia” (Scott, 2014)*

Una mujer bombera o un hombre de la limpieza en un hospital, provocan siempre una mirada de extrañeza, siempre esperando a que sea una persona del género opuesto quien realice estas funciones. Y no es de extrañar que esto suceda: nos han criado marcando muy bien los roles y diferenciando qué es de “chicas” y qué es de “chicos”.

*“Los hombres y las mujeres trabajan en todos los sectores, pero hay variaciones sistemáticas en la división genérica del trabajo. El trabajo de cuidado no remunerado, el trabajo voluntario y el trabajo informal remunerado y no remunerado tienden a ser realizados mayoritariamente por mujeres, mientras que el trabajo formal remunerado en los sectores privado, público y de ONG tiende a ser realizado mayoritariamente por hombres.” (Elson, 2000: p.28).*

Pero el problema no es que haya más mujeres que se dediquen a una cosa u otra, sino que, como dice María Eugenia Marín, agente para la igualdad de oportunidades de Barcelona Activa (una institución que impulsa el desarrollo económico y ocupacional):

*“El principal problema es que las profesiones feminizadas están peor remuneradas y tienen menos prestigio social. [...] A los hombres se les relaciona con ocupaciones más ligadas al ámbito público de poder. [...] A las mujeres se las guía a profesiones más cercanas al ámbito privado y a trabajos que tienen que ver con el cuidado del hogar y las personas.” (Marín, 2018)*

## 1.2. Conceptos básicos

Las mujeres llevan años luchando por una igualdad real, ya que hoy en día sigue existiendo la discriminación sobre todo en el ámbito laboral, como ya hemos hablado anteriormente. Según Castro la discriminación consiste en:

*“[...] toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.” (Castro, 2001: p.8)*

Por otro lado, Sallé y Molpeceres dicen que la desigualdad entre hombres y mujeres se define como:

*“La distancia que separa a unos y otros en los diversos aspectos que caracterizan al mercado de trabajo. La discriminación (laboral) entre hombres y mujeres sería la parte de esa diferencia que no se puede justificar por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza. [...] (L)a discriminación laboral indirecta (se refiere) a la desigualdad (laboral) que no es efecto de un factor de discriminación en sí mismo, pero sí consecuencia de las diferencias en el empleo entre hombres y mujeres» (Sallé y Molpeceres, 2010: p.20)*

De forma complementaria, es conveniente definir qué es la discriminación positiva o discriminación inversa, puesto que su finalidad es ayudar a mejorar la situación de ciertos grupos que hayan sufrido desigualdades para dejar de sufrirlas. Por lo tanto, la discriminación positiva se define como:

*“Conjunto coherente de medidas de carácter temporal dirigidas específicamente a remediar la situación de los miembros del grupo a que están destinadas en un aspecto o varios aspectos de su vida social para alcanzar la igualdad efectiva” (Bossuyt, 2002: p.4)*

Por otro lado, cabe destacar la escasez de mujeres en puestos de trabajo de alto cargo y con cierta responsabilidad. Este fenómeno se denomina ‘Techo de cristal’ y supone el conjunto de:

*“Barreras invisibles con las que tropiezan las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional que dificultan o impiden alcanzar ese último escalón de promoción personal dentro de la esfera económica empresarial. Esta barrera engloba los obstáculos, códigos no escritos y dispositivos intangibles a los que de forma continua se enfrentan muchas mujeres que encuentran un “techo” profesional atascadas en puestos intermedios, aun cuando su capacidad les permitiría promocionarse a niveles superiores.” (Wirth, 2002: p.25)*

Además, resulta conveniente diferenciar entre machismo: *“Conjunto de creencias, actitudes y conductas que descansan sobre dos ideas básicas: por un lado la polarización de los sexos, una contraposición de los masculinos y lo femenino según la cual no solo son diferentes, sino mutuamente excluyentes; por otro lado la superioridad en la que lo masculino considera importante para un hombre” (Castañeda, 2007)*

Y el feminismo: *“Un movimiento que nace por la demanda de los derechos humanos más elementales de las mujeres, dada la situación de desigualdad en la que vivían las mismas. Las demandas principales a lo largo de la historia han sido el derecho a la educación, reconocimiento a la ciudadanía y la igualdad jurídica entre hombres y mujeres puesto que no son lo contrario.” (Reséndiz y Tapia, 2017: p.3).*

Mientras el machismo considera al hombre superior a la mujer y a todo lo femenino, el feminismo busca equidad e igualdad entre hombres y mujeres en los derechos que durante años han tenido limitados por los hombres.

Los derechos para lograr una igualdad efectiva han sido escritos en la Constitución Española en el artículo 14: *“los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”* (art 14 CE) y en la Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 2: *“toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país [...] de cuya jurisdicción dependa una persona”* (DUDH, 1948), para lograr así los mismos derechos ante las mismas posibilidades.

### 1.3. Teorías interpretativas

Varias son las teorías relevantes para poder explicar con mayor claridad la discriminación en el mercado laboral, dejando a un lado las explicaciones simplistas que se remiten a la tradición o a la preferencia de las mujeres a la hora de elegir un trabajo.

Yadira Cruces en su estudio para *“La desigualdad de género en el mercado laboral”* cuenta que existen cuatro teorías. En primer lugar, la Teoría del *Gusto de la Discriminación* de Becker. Teoría enfocada en las mujeres y en el análisis de cuántas mujeres están dispuestas a contratar los empresarios y en qué medida. Por lo general, solo se baraja la posibilidad de contratar mujeres cuando existe un “premio” por ello, es decir, cuando se paga un salario inferior a la mujer respecto al hombre aunque estas desarrollen las mismas funciones que un varón dentro de la

empresa. Esto se debe a que la mujer tiene costes añadidos que incrementan el coste de la trabajadora, como por ejemplo, quedarse embarazada o tener problemas familiares por los que tenga que abandonar su puesto asiduamente, mientras que el único coste del hombre es el salario. Becker, refleja dichos costes en un coeficiente de discriminación, es decir, que cuanto mayor sea el coste, más grande serán también las desigualdades de salario. No duraría mucho en el tiempo según el autor, puesto que supone un alto coste laboral superior a lo necesario y pierde eficiencia en la empresa. Ha recibido duras críticas, no se sabe si es cierto que a largo plazo los empresarios que aplican la Teoría del Gusto salgan perdiendo, pero quien si sale perdiendo es la mujer, obteniendo un salario inferior que el hombre. (Cruces, 2014: p.15)

Ana María García habla de la segunda teoría, la Teoría del *Poder de Mercado*, en la cual Janice F. Madden quiso explicar la discriminación salarial tratando de entender los motivos racionales que los hombres tienen para defender los prejuicios sobre ciertos trabajos que solo pueden ser realizados por hombres. El autor define la discriminación según los intereses o motivos de aquellas personas que discriminan y que tienen el poder económico. Además, llega a afirmar que no es competitivo el mercado de trabajo de las mujeres, y que está controlado por los intereses de los hombres. “*En este sentido, la discriminación constituiría una práctica compatible con la maximización de la ganancia.*” (García, 1989, p.247)

En tercer lugar, Baquero, Guataquí y Sarmiento hablan de la Teoría de *Discriminación Estadística* de Edmund Phelps (1972) y Dennis Aigner y Glen Cain (1977). Esta teoría habla acerca de las características grupales, que son más importantes, puesto que la información de un único individuo es limitada y la información de un grupo es más completa. “*Los empresarios prefieren asumir el riesgo de contratar según el promedio del grupo y según sus juicios de valor en los que considera sexo, raza, etc.*” (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2000: p.10). El empresario sale ganando, aunque pague un modelo de discriminación parecido al de Becker, ya que tomar una decisión con el promedio de grupo sale más barato que la búsqueda de información más específica, lo que lleva a tener un menos



riesgo a la hora de contratar a un trabajador. (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2000: p.10)

Por último, Baquero, Guataquí y Sarmiento hablan de la Teoría de *La Segregación Ocupacional*, la cual habla sobre la existencia de obstáculos para determinadas personas o grupos a ciertas actividades en el mercado laboral. Una de las explicaciones podría ser la desigualdad entre los grupos de trabajadores, lo que lleva a los empresarios a separarlos en distintas actividades para buscar una alta productividad y altos beneficios. Además, algunos empresarios tienden a pensar que no todos los grupos tienen la misma productividad. (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2000: p.12)

Según estas teorías, la decisión de contratar mujeres o no se debe a criterios puramente economicistas reales o percibidos. Pero estas teorías no se meten en el problema de base que es que la mujer puede ser más o menos productiva en función de variables sociales: las responsabilidades del cuidado en la casa, su mayor o menor formación, la escala de valores con las que se han criado...

#### **1.4. Situación de la mujer en el mercado de trabajo español**

Según el *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal del SEPE* realizado en 2019, “En 2018, la población femenina en España se incrementó por segundo año consecutivo como consecuencia del saldo positivo de los movimientos migratorios. La distribución de la población por sexo se mantuvo bastante equilibrada aunque la representación de las mujeres experimentó un ligero avance hasta situarse en un 50,99 %” (SEPE, 2019: p.12)

Según cuenta el Informe, el número de afiliadas a la seguridad social alcanzó en 2018 la cifra de 8,8 millones de trabajadoras, cifra que nunca antes habían alcanzado. Por el contrario, los hombres no recuperaron la pérdida de trabajadores, lo que provocó “una reducción de la diferencia de género en la afiliación a más de la mitad.” (SEPE, 2019: p.12)



La contratación femenina, según el SEPE, ha aumentado por quinto año consecutivo “tanto el número de contratos como el de mujeres contratadas, y su representación registró un avance de 0,65 puntos porcentuales, alejada todavía de la paridad con la masculina.” (SEPE, 2019: p.12)

Por el contrario, “el número de mujeres paradas demandantes de empleo se redujo por sexto año consecutivo, mientras que aquellas no paradas inscritas para su mejora de empleo volvieron a incrementarse. En 2018, siete de cada diez mujeres registradas en los servicios públicos de empleo estaban desempleadas y su peso relativo en el conjunto de las demandantes disminuyó 4,5 puntos porcentuales en los últimos cinco años. A pesar de la caída continuada del desempleo, no se llegó a recuperar la cifra de paradas registradas antes de la crisis.” (SEPE, 2019)

La población activa femenina (ocupadas y desempleadas), en 2018 tuvo un incremento interanual por segundo año según el informe del SEPE. El año anterior a la crisis de 2008, el número de mujeres activas aumentó un 3,45%, que son 926.800 mujeres en el mercado laboral. La población activa masculina, por el contrario, disminuyó un 5,81% con una pérdida de 753.800 activos. (SEPE, 2019)

La encuesta de población activa (EPA) muestra como resultados principales para el cuarto periodo de 2019 los siguientes datos:

- “En los 12 últimos meses el empleo ha aumentado en 402.300 personas (155.500 hombres y 246.800 mujeres).” (EPA, 2020)
- “Por sexo, el número de hombres en paro aumenta en 5.600 este trimestre, situándose en 1.506.100. Entre las mujeres el desempleo se reduce en 28.100, hasta 1.685.800.” (EPA, 2020)
- “La tasa de paro femenina baja 38 centésimas y se sitúa en el 15,55%. La masculina sube seis centésimas y queda en el 12,23%.” (EPA, 2020)
- “El número de mujeres activas sube en 80.400, mientras que el de hombres baja en 10.300.” (EPA, 2020)
- “La tasa de actividad sube dos centésimas, hasta el 58,74%. La de los hombres se reduce 22 centésimas y se sitúa en el 64,24% y la femenina sube 25 centésimas, hasta el 53,53%.” (EPA, 2020)

## **Capítulo 2: La discriminación en los empleos del sector comercial.**

A lo largo de este capítulo se van a conocer los datos de actividad y ocupación de la mujer en el sector comercial, los datos salariales que perciben y cuáles podrían ser las causas de que exista diferencia. Además, se conocerán las condiciones de trabajo que tienen las mujeres y los problemas generales que tiene el sector.

### **2.1. Datos de actividad y ocupación**

Para la búsqueda de los datos de actividad y ocupación se realizó una búsqueda exhaustiva de la cual no se obtuvo ningún resultado, por lo que se optó por escribir a la Secretaría General de Comercio a través de su página web del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. En el apartado de comercio existe la posibilidad de ponerte en contacto con ellos para alguna duda, sugerencia o reclamación. Se solicitó información sobre los datos de actividad y ocupación de la mujer en el sector comercial y la respuesta fue clara: no disponen aún de esos datos, pero están trabajando en obtenerlos. Han creado un Grupo de Trabajo liderado por la Secretaría de Estado de Comercio sobre el papel de las mujeres en la economía española y están colaborando con el Instituto de la Mujer para, junto con todos los posibles organismos implicados, encontrar medidas a corto y medio plazo con el fin de ayudar a las actuales y potenciales mujeres. Esperan para entonces tener un listado de mujeres en este ámbito que puede ser utilizado como base para estudios y análisis al respecto.

## 2.2. Datos salariales

A la hora de percibir el salario, existe desigualdad entre hombres y mujeres, que técnicamente se denomina discriminación salarial o brecha salarial. La discriminación se da cuando un hombre y una mujer realizan el mismo trabajo, pero no perciben el mismo salario. Esta discriminación podría ser debido a varios factores, uno de ellos, que las mujeres son quienes tienen más trabajos a tiempo parcial y eso crea un desequilibrio entre ambos géneros a la hora de percibir la remuneración. Esto es debido a la conciliación familiar y laboral, ya que en nuestra sociedad es la mujer quien decide dedicarse en mayor grado al cuidado de los hijos y del hogar.

Otro de los factores podría ser que los trabajos feminizados están peor remunerados, en cambio en los trabajos que hay más hombres este hecho no se da. Uno de los factores más influyentes podría ser la interrupción en su desarrollo profesional, causado por el embarazo y el parto, que les impide la posibilidad de desarrollarse igual de rápido que a los hombres, lo que respalda la afirmación planteada por Vega de que *“Los empleadores y trabajadores masculinos tienen prejuicios respecto a grupos con características personales diferentes (mujeres), suponiendo su contratación (y promoción) un coste desde el punto de vista psíquico”* (Vega et al, 2016: p.159).

Si se analiza desde un punto familiar, como apunta World Economic Forum (2018) *“el poder económico todavía está típicamente en manos de los hombres, quienes siguen siendo el principal punto de referencia económico de un hogar, a menudo manteniendo el control de los activos financieros. Además, las mujeres tienden a realizar la mayoría de las tareas no remuneradas (es decir, tareas domésticas, cuidado del hogar y otras actividades no remuneradas)”*. Además, es usual que cuando en una familia ambos gocen de un trabajo estable, cuando surja algún problema, sea la mujer quien deje su puesto de trabajo.

Según los datos publicados por el INE en 2019, en el año 2017 el salario medio percibido en el sector del comercio resultó ser 20.608,77€, pero el salario medio de las mujeres respecto a los hombres era 6.451,98€ menor que estos, (23.829,70€ las ganancias de los hombres frente a 17.377,72€ de las mujeres). Lo que nos lleva a poder admitir que sí existe dicha discriminación a la hora de percibir el salario, ya que, aun habiendo más mujeres empleadas en el sector comercial, son quienes menos ganan. (INE, 2019: p.4)

### 2.3. Condiciones de trabajo

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales define las condiciones de trabajo como: “[...] *cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador*”. (BOE, 1995)

#### *Horarios comerciales*

Los comercios, por lo general, suelen tener un horario de 9:00h-14:00h por la mañana y de 17:00h-20:00h por la tarde frente a los centros comerciales que cuentan con un horario continuo de 10.00h-22.00h. Además, algunas grandes superficies abren los domingos en horario normal. Esto es debido a la liberación del horario comercial que se produjo y que se refleja en la Ley 1/2004, de 21 de diciembre, de Horarios Comerciales: *“Dentro del marco definido por esta Ley y por el que, en su caso, desarrollen las Comunidades Autónomas, cada comerciante determinará con plena libertad el horario de apertura y cierre de sus establecimientos comerciales de venta y distribución de mercancías, así como los días festivos de apertura y el número de horas diarias o semanales en los que ejercerá su actividad.”* (art. 1 LHC, de 21 de diciembre)

La liberación de horarios comerciales es una medida para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Según el Fondo Monetario Internacional y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos: *“La ampliación de la libertad de horarios tendrá efectos positivos sobre la productividad y la eficiencia en la distribución comercial minorista y los precios y proporcionará a las empresas una nueva variable que permitirá incrementar la competencia efectiva entre los comercios. Asimismo, se incrementan las posibilidades de compra del consumidor y, en consecuencia, sus oportunidades de conciliación de la vida familiar y laboral.” (RDL, de 13 de julio)*

La liberación de horarios abre un debate entre dos partes, quienes están a favor de que se liberen los horarios comerciales y quienes están en contra y quieren seguir con el horario convencional. Estos dos puntos de vista se deben más a si formas parte del comercio o no, puesto que, en el caso de ser un trabajador de dicho sector, afectará a su conciliación familiar y laboral sobre todo en caso de tener hijos ya que no podrán atender sus obligaciones parentales durante el fin de semana y tendrán un problema grave de incompatibilidad entre obligaciones domésticas y obligaciones laborales. Por otro lado, quienes no forman parte del comercio ven la liberación de horarios comerciales como una posibilidad para realizar aquellas compras que durante la semana les imposibilita su jornada laboral.

La conciliación familiar y laboral es importante, pero es más beneficioso aún para el país crear empleo y generar riqueza, puesto que ampliando los horarios comerciales se incentiva al consumo a la par que aumentan los puestos de trabajo dentro de una empresa para cubrir esos nuevos horarios de apertura antes inexistentes. Este cambio favorece a las nuevas necesidades de los consumidores, del turismo y los cambios sociales.

Además, muchos otros países europeos como son Portugal, Reino Unido o Irlanda, entre otros, tienen liberalizado los horarios comerciales sin ningún tipo de restricción a diferencia con España, que si las tiene, lo que hace que se quede rezagado a diferencia de los demás países y no evolucione acorde a las necesidades que van surgiendo.

### *Tipos de contratos*

Los contratos son acuerdos que firman las dos partes (contratante y contratado) para llegar a un acuerdo entre el trabajo a realizar y la remuneración, y los derechos y deberes de ambos. En España existen cuatro tipos de contratos:

- Contrato indefinido: Aquel en el que no existe una fecha determinada para cesar la relación con la empresa. Si el Empleado decide finalizar dicha relación tendrá que indemnizar al empleado. Automáticamente se realizarán este tipo de contratos una vez alcanzados los dos años trabajados en la empresa.
  
- Contrato temporal: Aquel en el que se estipula en el documento la fecha de finalización del contrato. Dentro de los contratos temporales existen tres variantes.
  - Contrato de servicio u obra: No hay una fecha estipulada en el contrato, se cesará la actividad una vez finalizado el servicio u obra.
  - Contrato de interinidad: El contrato durará lo que dure la causa de la interinidad que se da por baja o vacaciones de otro empleado.
  - Contrato eventual por circunstancia de producción: Se da cuando hay una producción elevada, acumulación o excesos de pedidos. Durará máximo 6 meses.
  
- De formación y aprendizaje: Contrato únicamente para personas de entre 16 y 30 años. Su finalidad es que se alterne la actividad laboral y la formación. Puede durar hasta un máximo de tres años y después formar parte de la plantilla. retribución no inferior al salario mínimo interprofesional.

- Contrato de prácticas: Similar al de formación y aprendizaje buscando mejorar la cualificación y competencia profesional del empleado. Se ofrece experiencia en el sector y un salario no inferior al 75% de lo que cobraría un empleado normal en ese mismo puesto.

En el sector comercial, el contrato más utilizado sin duda es el temporal ya que suelen ser trabajos para un periodo específico en la vida y tienen una duración determinada. Además, para épocas de Navidad o Rebajas es muy común el contrato temporal pero con la variante de ser un contrato por servicio u obra, se finalizará cuando acaben estos periodos de mayor afluencia en los comercios.

### *Jornada laboral*

La jornada laboral es el tiempo en el que el empleado está a disposición del empleador, es decir, un tiempo en el que el trabajador no puede emplear en beneficio propio. Está regulado por el Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, sobre regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descansos, que establece que cada Convenio Colectivo de cada provincia es quién determina las normas. En este caso se estudiará el de Valladolid. (Convenio colectivo sector Comercio en Valladolid, 2019)

- La jornada laboral no superará las 1.775 horas anuales.
- Aquellas con contrato a tiempo completo no podrán trabajar menos de 6 horas ni tampoco más de 9 horas al día (Salvo excepciones en el art. 17).
- Desde el último sábado de junio hasta el último sábado de las fiestas patronales de Valladolid, no se trabajará ningún sábado.
- Cuando se trabaje un sábado por la tarde se le otorgarán dos descansos de  $\frac{1}{2}$  jornada, es decir, en la cualquiera de los días de lunes a viernes podrá descansar una tarde y la mañana consecutiva del día siguiente.
- Con carácter general no se trabajan domingos ni tampoco días festivos.

## **Cualificación**

En la mayoría de los casos no es necesaria una formación previa en el sector comercio, sino que es la propia empresa quién forma a sus empleados para la realización correcta de las funciones adjudicadas para el puesto a desempeñar. Sí es valorable haber trabajado con anterioridad en comercio y tener conocimiento sobre técnicas de venta, escaparatismo, atención al cliente, facturación....

Una gran parte de los trabajadores de dicho sector son jóvenes que compaginan sus estudios con trabajos en comercio a media jornada y que son temporales, sin una expectativa de carrera profesional en estos trabajos.

## **2.4. Problemas generales del sector**

El sector comercial cuenta con varios problemas para las mujeres, entre los más comunes se encuentran la promoción dentro de una empresa, el acoso sufrido por superiores y la complejidad de conciliar la vida laboral y familiar.

### **Promoción**

Existe cierta preocupación sobre la escasez de mujeres en puestos de trabajo de alto cargo y con cierta responsabilidad. Los altos ejecutivos o directores suelen ser hombres, mientras que las mujeres llegan a su “techo profesional” en cargos medios, aun teniendo los mismos conocimientos y cualidades para ejercer puestos de liderazgo. Este hecho, se denomina como “Techo de cristal”. Cabe recordar que, *“el 'techo de cristal' supone el conjunto de barreras invisibles con las que tropiezan las mujeres en el desarrollo de su carrera profesional que dificultan o impiden alcanzar ese último escalón de promoción personal dentro de la esfera económica empresarial. Esta barrera engloba los obstáculos, códigos no escritos y dispositivos intangibles a los que de forma continua se enfrentan muchas mujeres que encuentran un “techo” profesional atascadas en puestos intermedios, aun*



*cuando su capacidad les permitiría promocionarse a niveles superiores.” (Wirth, 2002: p.25)*

Pero está demostrado cómo en las empresas que existe diversidad de género en los altos cargos, tienen mejores resultados. Adler (2001), en su estudio *Women in the executive suite correlate to high profits*, demostró que se obtenían mejores resultados en porcentaje de ingresos, activos y capitalización bursátil en las empresas que contaban con más mujeres en puestos de alto cargo como directivas. Adler (1998), Welbourne (1999), McKinsey (2010) y Dezsó y Ross (2011) también realizaron diversos estudios con lo que demostraron que sus observaciones coincidían en los resultados con el trabajo de Adler (2001), cuantas más mujeres directivas hubiera liderando la empresa, mejores resultados obtendría la compañía.

Actualmente, la cultura empresarial está masculinizada *“hombres y mujeres son distintos desde la perspectiva de la actividad directiva y catalogará como superiores los planteamientos de los primeros, considerando los estilos masculinos de dirección como el modelo a imitar.” (Adler, 2002: p.748)*

### **Acoso**

La OIT define el acoso laboral como *“Una forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de empleados.” (OIT, 2013)* Para poder afirmar que se está realizando acoso laboral han de darse ciertos requisitos como que persevere en el tiempo, que sea frecuente o que atente contra la dignidad del acosado, entre otros.

*“Cometeríamos un error si creyéramos que los procesos de violencia son distintos según si se sitúan en las relaciones privadas o en un contexto profesional. Ninguna violencia, desde el momento en que se da en nuestra sociedad, es de índole estrictamente individual”.* (Hirigoyen, 2001).

Podemos afirmar que el acoso laboral, también llamado mobbing, es un fenómeno social que se alimenta de odios sociales.

El acoso puede ser sufrido por hombres o mujeres, pero en este caso, las mujeres son quienes más lo padecen, son las principales víctimas por la inestabilidad de sus trabajos, situación laboral o la subordinación jerárquica laboral. El acoso más indignante que sufren las mujeres en el ámbito laboral es el acoso sexual en el trabajo. Existen grandes diferencias dependiendo del sector de actividad, el número de empleados y el puesto para el que está contratada. Según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en su Investigación sobre el acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral dice que: *“Tomando como referente los datos relativos al acoso declarado, se puede señalar que afecta más a: las trabajadoras menores de 34 años, solteras, procedentes de países extracomunitarios y las más cualificadas. Y se da con más habitualidad en: los sectores de construcción e industria, en centros de trabajo de tamaño mediano (de 20 a 250 trabajadores) y grandes (más de 250 trabajadores)”* (Instituto de la Mujer, 20006)

Según este estudio, el sector Comercial contaba con un 7,2% de acoso declarado y un 11,5% de acoso técnico, todo ello respecto al total de todos los ámbitos laborales, lo que supone una posición intermedia dentro de la estadística. No es de los ámbitos laborales con más acoso, ni de los que menos. (Instituto de la Mujer, 20006)

### ***Conciliación familiar y laboral***

*“Hablar de «conciliación» lleva implícito el reconocimiento de la existencia de un conflicto, de algo que no encaja, de algo que choca o algo que se cuestiona. Así, con este término nos asomamos a diversos planos en los que manifiesta un conflicto entre la vida familiar (privada, en términos más amplios) y la actividad laboral.”* (Quintanilla, 2005: p.98). Es una conciliación hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres, y que sean compatibles las diferentes facetas de sus vidas.

Todas las empresas tienen como objetivo la obtención de beneficios económicos, para ello, muchas de estas empresas ven la necesidad de conciliar la vida laboral y la vida familiar y personal de los trabajadores para mejorar su calidad de vida, lo que hace que se vea reflejado en el aumento de la productividad y rendimiento económico. Las empresas ya son conscientes de que el bienestar de sus trabajadores está unido con el rendimiento de estos, y que cuando las necesidades familiares están cubiertas trabajan mejor. (*Instituto de la Mujer, 2010*)

Que las empresas faciliten dicha conciliación, no solo mejora la calidad de vida de los trabajadores, sino que las empresas se ven beneficiadas por factores como: Calidad y gestión de los recursos humanos, ahorro en gasto de personal, mayor productividad y rendimiento económico y mejora de la imagen de la empresa. (*Ministerio de Igualdad, 2010*)

Las normativas que hacen posible en España dicha conciliación son dos:

1. *Ley 39/1999 de 5 de noviembre para Promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.*
2. *La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para La igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

### **Capítulo 3: Políticas y actuaciones de promoción de la igualdad en el sector comercial.**

En este capítulo se conocerá la clasificación de actuaciones de promoción de igualdad en general para todos los sectores, varios ejemplos del sector comercial y finalmente una valoración crítica sobre estas.

### 3.1. Clasificación de actuaciones de promoción de igualdad en general

En materia de actuaciones para la igualdad es necesario realizar una clasificación de acciones. Se proponen las siguientes categorías clasificatorias:

#### *Acciones Normativas (Planes de igualdad)*

Para lograr una igualdad efectiva entre hombres y mujeres existen normas por la que se regula la conducta o procedimiento que debe de seguir una organización para cumplir con los objetivos.

En este caso la Ley 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres recoge que los planes de igualdad son *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.”* (art. 46 LIEMH, de 22 de marzo)

En el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se realizó una modificación del apartado 2 del artículo 45 por el que pasa de ser obligatorio el plan de igualdad en las empresas de 250 trabajadores en adelante, a ser obligatorio en empresas de más de 50 trabajadores. Este cambio se realizará paulatinamente, es decir, a partir del 7 de marzo de 2020 será obligatorio para las empresas con más de 150 trabajadores. A partir del 7 de marzo de 2021 será obligatorio para empresas que cuenten con más de 100 trabajadores, y del 7 de marzo de 2022 en adelante será obligatorio para todas las empresas que cuenten con más de 50 trabajadores. (RDL 6/2019, de 1 de marzo)

Los planes de igualdad pretenden mejorar la calidad de vida de todos los trabajadores, no solo de las trabajadoras. Se adapta a los cambios y necesidades que van surgiendo dentro de la empresa. (*Secretaría de la Mujer de CCOO de Andalucía*)

Según las necesidades de cada empresa, el plan de igualdad tendrá unas acciones u otras. Según el Instituto de la Mujer, existen varias acciones para llegar a la respuesta correcta. Se diferencia entre: “*Acciones dirigidas a reducir desigualdades tanto en la presencia de mujeres y hombres como a equilibrar su participación en la empresa*” y “*Acciones dirigidas a corregir ciertas creencias culturales y estereotipos*”. (*Instituto de la Mujer, 2019*)

A mi parecer los planes de igualdad son necesarios dentro de todas las empresas para obtener la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres además de eludir todas las acciones de discriminación por sexo. Cuando se implementa dentro de la organización un plan de igualdad se obtienen diversas ventajas como pueden ser la mejora de la imagen de la empresa y la competitividad de esta, evitar futuras discriminaciones o tener más contento al personal por la posibilidad de conciliación familiar.

### *Acciones económicas*

Las acciones económicas son aquellas ayudas y subvenciones que son otorgadas por los poderes públicos para ayudar a las empresas en algún ámbito de la organización que lo necesite. Estas ayudas se otorgan para la consecución de un fin sin que se tenga que devolver nada a cambio a los poderes públicos por esa prestación. En este caso, se estudiarán las ayudas y subvenciones para implementar un plan de igualdad dentro de las empresas.

La administración pública se encarga de otorgar estas ayudas y subvenciones para promover e incentivar a aquellas empresas que necesiten reforzar o integrar la igualdad de oportunidades dentro de su empresa. Se realizan convocatorias para las pequeñas y medianas empresas sobre todo, para que puedan implantar un plan para la igualdad. (*Instituto de la mujer, 2019*)

La Unidad Administrativa que otorga la subvención es la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres. El órgano gestor es el Instituto de la Mujer y para la igualdad de oportunidades. Para optar a ella son necesarios ciertos requisitos: Una plantilla de entre 30 y 49 trabajadores, que realicen por primera vez un plan de igualdad, están exentas quienes tuvieran con anterioridad un plan de igualdad y quedan exentas entidades obligadas a obtener un plan de igualdad. (*Instituto de la mujer, 2019*)

La cuantía por la subvención es de 6.000€ que están destinados a cubrir los gastos por la realización del diagnóstico previo, los gastos de la creación del plan de igualdad y los gastos por la implementación de dicho plan. (*Instituto de la mujer, 2019*)

Bajo mi punto de vista es una acción imprescindible para ayudar sobre todo a las pequeñas y medianas empresas u otras entidades que no cuentan con los recursos necesarios para implantar un plan de igualdad tan necesario dentro de todas las empresas, ya no solo por la importancia de que exista igualdad entre hombres y mujeres, sino también por los beneficios que otorga a la empresa que esto suceda.

### *Acciones publicitarias*

La publicidad es una forma de comunicación por la cual se intenta vender un producto, un servicio o reposicionar de nuevo una marca en el mercado. Además, existe otro tipo de publicidad en la que no se vende ningún producto o servicio, sino que se intenta concienciar sobre algo a los espectadores, es decir, buscan cambiar ciertos comportamientos de una población en concreto o buscan atraer la atención y el apoyo público. En este caso interesa conocer las acciones publicitarias que se realizan para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

El Instituto de la Mujer es uno de los organismos que fomenta la igualdad de género en los medios de comunicación, siguiendo los criterios establecidos por ley y los Planes existentes de Igualdad, “*que regula los contenidos de los medios y*

*la publicidad para evitar conductas que favorezcan situaciones de desigualdad y la utilización de la imagen de las mujeres con carácter vejatorio o discriminatorio.”*  
*(Instituto de la mujer)*

El Instituto de la mujer realiza diferentes acciones como:

1. Campañas de publicidad dirigidas a informar y sensibilizar a la ciudadanía sobre la igualdad entre mujeres y hombres. *(Instituto de la mujer)*
2. Coordina las acciones encaminadas a promover un tratamiento igualitario de las mujeres y los hombres en la publicidad y en los medios de comunicación. *(Instituto de la mujer)*
3. Gestiona el Observatorio de la Imagen de las Mujeres. *(Instituto de la mujer)*
4. Campañas de sensibilización. *(Instituto de la mujer)*

A mi parecer las acciones publicitarias para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres no solo me parecen una buena idea, sino que son necesaria, ya que existen muchos jóvenes sin desarrollar sus ideas propias y ver este tipo de publicidad puede ayudar a que desarrolle un pensamiento de igualdad entre hombres y mujeres como algo natural y no algo por lo que haya que luchar. Por el contrario, todas aquellas personas con un pensamiento formado ya en una edad más adulta, verán este tipo de publicidad como una forma de perder el tiempo y dinero ya que no van a sensibilizarse con ello.

### ***Acciones formativas***

La formación en la vida de un trabajador debe ser constante a lo largo del tiempo, para ello existen acciones formativas para mejorar los conocimientos ya adquiridos previamente o para adquirir nuevas competencias para el mejor desarrollo del trabajo. Además, existen formaciones de sensibilización como son los programas formativos de igualdad entre hombres y mujeres.

El Instituto de la Mujer realiza un programa formativo vía online llamado Escuela Virtual de Igualdad. El objetivo es promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres para romper la brecha que existe entre la igualdad legal y la igualdad real. Buscan conseguir estos objetivos mediante acciones de sensibilización y formación en igualdad. (*Instituto de la mujer, 2020*)

Existen cursos de nivel medio en los que se encuentran: Sensibilización en igualdad de oportunidades, Igualdad de oportunidades en Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, Planes y medidas de igualdad en la empresa e Igualdad de oportunidades en la negociación colectiva. (*Instituto de la mujer, 2020*)

También hay cursos de nivel avanzado sobre la Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en el ámbito del empleo, aplicación práctica en los servicios sociales, aplicación práctica en el ámbito jurídico y aplicación práctica en empresas y RR.HH. (*Instituto de la mujer, 2020*)

Además del Instituto de la Mujer existen diversas organizaciones que imparten talleres para la sensibilización, además de colegios, institutos y universidades que se están uniendo cada vez más en dar una formación temprana para concienciar a los más jóvenes sobre la necesidad de igualdad.

Al igual que en las acciones publicitarias, además de estar de acuerdo en ser una buena idea, me parece imprescindible dar una formación en todas las organizaciones sobre igualdad de género para que se trate a todos por igual y que puedan optar a los mismos puestos de trabajo dejando así a un lado la brecha salarial. Por otro lado, creo que aquellas empresas que realicen estos cursos o talleres, buscarán una igualdad real entre todos sus trabajadores y que estos estén concienciados en que las únicas diferencias para optar a puestos superiores dentro de la empresa sean únicamente por quién desempeña mejor el mismo trabajo independientemente de ser hombre o mujer.



### 3.2. Planes de igualdad: Ejemplo de buenas prácticas.

Los planes de igualdad están bastante extendidos en las grandes empresas de distribución comercial, a modo de ejemplo, en los párrafos posteriores se detallarán los casos del Corte Inglés y Zara.

En el caso del Corte Inglés, el último plan de igualdad se firmó en 2015, con el cual se conservaban los objetivos del plan firmado en 2008 y además hace especial mención a la oportunidad de que las mujeres puedan alcanzar puestos directivos. Deberá haber un mínimo del 50% de mujeres en puestos directivos hasta diciembre del 2020. (Plan de igualdad El Corte Inglés, 2015)

En el caso de Zara, el plan para la igualdad se firmó en 2013, con la finalidad clara de lograr el principio de igualdad entre hombres y mujeres. Su meta es *“Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la selección, la contratación, la promoción, la formación, conciliación, salud laboral, medidas contra el acoso sexual y/o por razón de sexo y la violencia de género.”* (Plan de igualdad de INDITEX, 2013).

A diferencia de estas, otras muchas empresas en España todavía no están preparadas para la diversidad de género y todo lo bueno que puede aportar. *“Las actitudes discriminatorias hacia las mujeres en la esfera laboral no son más que un reflejo de las desigualdades de género existentes en el ámbito económico y social”* (Wirth, 2002: p.20).

### 3.3. Valoración crítica de estas actuaciones

Las políticas y actuaciones para la igualdad laboral entre hombres y mujeres son actuaciones importantes y necesarias que deberían de ser obligatorias en todas las empresas, ya que buscan una igualdad real entre hombres y mujeres.

Bajo mi punto de vista, la implantación de un plan de igualdad dentro de la empresa es beneficioso para ambas partes, ya que los trabajadores se verán beneficiados por una igualdad de trato lo que llevará a una mejor relación entre

compañeros y mejorará el ambiente laboral, además mejorará la salud laboral lo que equivale a la reducción de absentismo y bajas. Por otro lado, la empresa obtendrá su beneficio en la producción, ya que un trabajador feliz es más productivo y será más fiel a la empresa, pero sobre todo mejorará la imagen de la organización.

Si bien es cierto que se realizan actuaciones publicitarias, sería necesario que las hubiera permanentemente en la televisión, en los periódicos, en vallas publicitarias... ya que suelen ser periódicas y la desigualdad no es intermitente, está siempre en nuestras vidas. Además del apoyo de los medios de comunicación lanzando mensajes igualatorios y de respeto con acciones positivas y no al contrario, incidiendo en el machismo y todo lo que ello conlleva.

Por otro lado, las actuaciones formativas para lograr la igualdad dentro de una empresa no serían necesarias si se educase a niños y niñas como iguales. Una vez llegada su vida adulta seguirán manteniendo esa igualdad y el respeto hacia el género contrario, por ello es importante evitar estereotipos a lo largo de su crecimiento para dejar atrás en el tiempo la lucha por la búsqueda de igualdad y que se vea como algo natural. Para eso creo necesaria la formación de los profesionales de educación en materia de igualdad para fomentarla desde el inicio de la andadura académica de los niños, además de la importancia del papel de los padres dando ejemplos en el hogar de que ambos son iguales en todos los ámbitos.

La búsqueda de la igualdad se ha convertido en un cambio social en el cual se puede aportar diariamente esfuerzos para conseguirlo. Para ello son necesarias varias acciones como: educar en base al valor de la igualdad, utilizar un lenguaje no sexista, fomentar la igualdad en el trabajo y tener responsabilidades por igual en el hogar.

Por lo tanto, estoy a favor de que se lleven a cabo para que la mujer pueda optar a los mismos puestos que el hombre, que ambos sigan formándose para llegar a ser su mejor versión y que se otorguen facilidades para compaginar la vida familiar y laboral sobre todo para que la mujer, que se encarga de los hijos en

mayor proporción que el hombre, no tenga que renunciar a su vida laboral por su vida familiar o viceversa.

## **Capítulo 4. Metodología de investigación: Análisis del conocimiento y actitudes ante la discriminación.**

Una vez finalizada la fundamentación teórica sobre la discriminación de la mujer en el contexto laboral y, más concretamente, en el sector comercial, se llevó a cabo un método de recogida de información con su posterior análisis de datos.

### **Ficha técnica de investigación:**

El objetivo de la investigación fue estudiar los conocimientos de los alumnos del Grado en Comercio de la UVa sobre la discriminación hacia el género femenino en el sector comercial además de un breve cuestionario sobre la normativa española en materia de igualdad y conciliación para conocer el grado de conocimiento sobre dicha normativa.

El universo objeto de estudio eran los alumnos de Grado en Comercio (UVa) y el tamaño de la muestra fue de 67 alumnos elegidos siguiendo un patrón y mediante correos electrónicos solicitándoles que rellenaran un cuestionario para un trabajo de investigación. La información se recogió entre el 24 de enero y el 30 de marzo de 2020.

Para el estudio se elaboró un cuestionario formado por cuatro apartados y treinta preguntas, estando la primera parte formada por preguntas filtro para identificar aquellas personas que no servían para el estudio y con preguntas de identidad para conocer el género al que pertenecían, grupo de edad, etc.

La segunda parte estaba formada por preguntas sobre la proyección de futuro para identificar a aquellos que formarían parte del sector comercio.

La tercera parte estaba formada por las preguntas batería, las cuales eran únicamente sobre el tema a tratar: la desigualdad de las mujeres en el sector comercial.

Para finalizar el cuestionario, se llevó a cabo un breve apartado de nueve preguntas sobre la normativa española en materia de igualdad y conciliación laboral.

La encuesta se realizó a través de Google Docs. y el análisis estadístico a través del programa SPSS Statistics.

## Capítulo 5: Análisis de datos

La encuesta se realizó a comienzos del año 2020 mediante una encuesta online remitida vía emails siguiendo un patrón a alumnos que habían cursado en los dos últimos años segundo de carrera de Grado de Comercio en la UVa. El índice de retorno fue bajo, de más de 300 alumnos solo hubo respuesta de 67.

### 5.1. Características Sociodemográficas

De las 67 personas que realizaron la encuesta en total, 21 personas fueron hombres con un porcentaje de 31,3% frente a 45 mujeres con una representación del 67,2%. El 1,5% restante pertenecía a una persona que prefirió no decir su sexo.

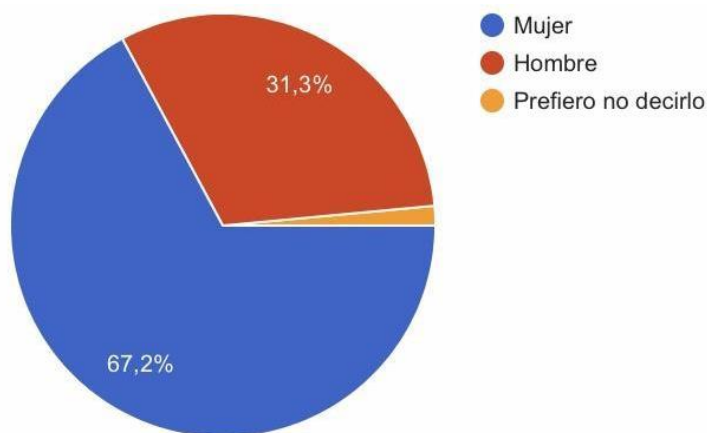


Gráfico 5 1 1: Distribución de la muestra en función del género. (Fuente: Elaboración propia.)

En cuanto a edad, el grupo con más representatividad fue el comprendido entre los 22 y los 25 con 36 respuestas en total, lo que supuso una representatividad del 53,7%. Le sigue el grupo comprendido entre los 26 y 30 años, con 15 respuestas y un porcentaje del 22,4%. En tercer lugar, se encontraba el grupo de los 18 a los 21 con 12 respuestas y una representatividad del 17,9%. En último lugar, los mayores de 30 con únicamente 4 respuestas y un porcentaje muy bajo del 6%.

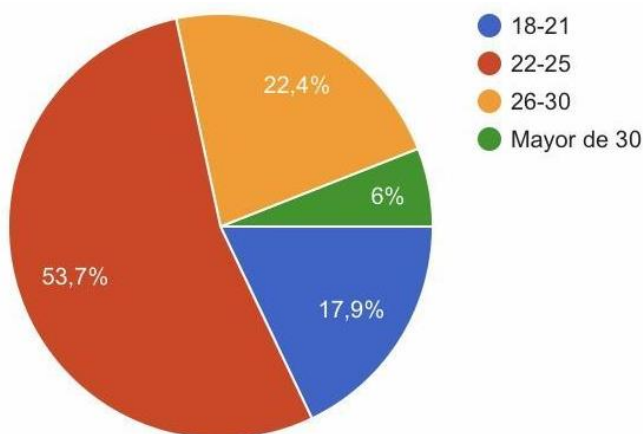


Gráfico 5 1 2: Distribución de muestra por grupo de edad. (Fuente: Elaboración propia.)

Respecto a si los encuestados trabajaban en el momento de realizar la encuesta, se obtuvieron estos resultados: de las 67 personas encuestadas, 26 respondieron que en ese momento sí trabajaban, lo que supuso el 38,8% del total.

Los que no estaban trabajando, pero sí que habían trabajado en algún momento de su vida, fueron 27, con una representatividad del 40,3% y, por consiguiente, el 20,9% restante pertenecía a los que nunca habían trabajado, siendo 14 personas.

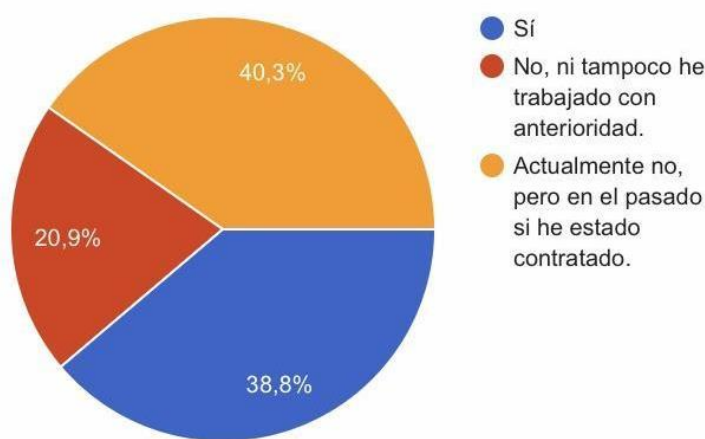


Gráfico 5 1 3: Situación laboral. (Fuente: Elaboración propia.)

La pregunta sobre la inclinación política se realizó con el ánimo de conocer qué grupo era mayoritario dentro de los estudiantes, puesto que la inclinación política, hacia un lado u otro, tiende a llevar consigo ciertos pensamientos e ideas contrarios al otro bando, y en materia de la mujer existe cierta controversia.

En esta pregunta se ofreció una escala en la cual el 0 era el máximo de izquierdas y el 10 el máximo de derechas, siendo el 5 un intermedio, ni de derechas ni de izquierdas. Pudimos observar que el grupo era mayoritariamente de izquierdas pero en diferentes niveles, con 31 respuestas frente a 25 respuestas de ideales de derechas. El resto se encontraban en el punto medio siendo estas 11 personas.

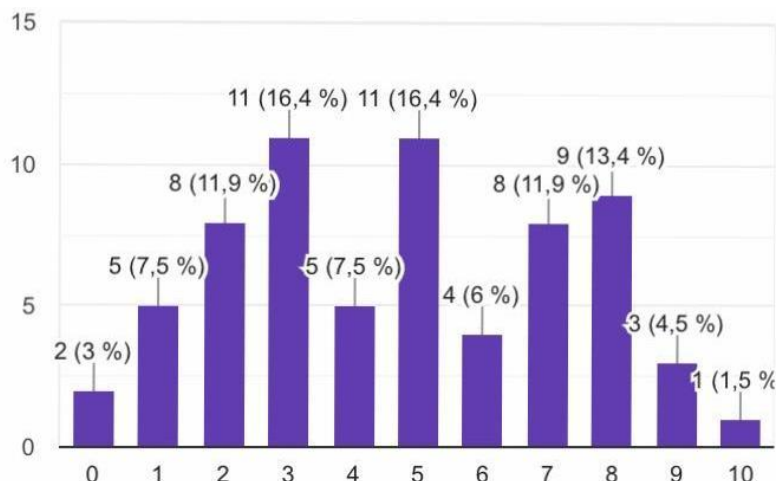


Gráfico 5 1 4: Orientación política. (Fuente: Elaboración propia.)

La última pregunta de este grupo, sobre la situación de la madre o tutora en el ámbito laboral, se realizó con el fin de estudiar si influyen las decisiones de estas en sus hijos, ya que muchas veces se sigue el ejemplo, o, por el contrario, en los casos en los que la madre nunca ha trabajado, los hijos quieren trabajar, sobre todo siendo mujer.

Más de la mitad de los encuestados respondieron que “Tiene un trabajo remunerado”, representando el 61,2% del total y siendo estas 41 respuestas. Le sigue un 17,9% del total que pertenece a la categoría de “En el pasado si ha tenido un trabajo remunerado, pero actualmente se dedica a las labores del hogar”, con 12 respuestas. La representatividad más baja se observó en la categoría de “Actualmente no trabaja, pero está buscando” con un 4,5% de representatividad y tres respuestas.

Por lo tanto, se pudo afirmar que más de la mitad de las madres de los encuestados tienen un trabajo, lo están buscando o lo han tenido en el pasado, pero ya están jubiladas, por lo que sería lógico que los encuestados quisieran entrar en el mundo laboral una vez finalizados los estudios.

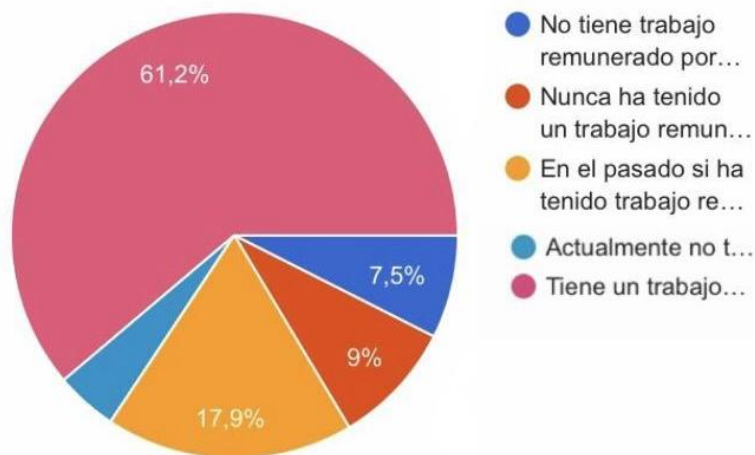


Gráfico 5 1 5: Situación laboral de madre o tutora. (Fuente: Elaboración propia.)

## 5.2. Proyección de futuro

El objetivo de estas preguntas era conocer la idea de futuro que tenían en ese momento los encuestados, si querían estudiar más, si querían empezar a trabajar y de ser así en qué sector para más adelante saber que conocimientos tenían o lo que pensaban sobre el sector comercial en materia de discriminación hacia la mujer y los derechos sobre normativa de igualdad.

De manera inmediata al terminar los estudios, la respuesta que más se repitió entre los encuestados fue la de comenzar a trabajar con un 77,6% del total, pero como se aceptaba multirrespuesta algunos de ellos además de trabajar querían seguir formándose con un máster, otra oferta formativa o idiomas.



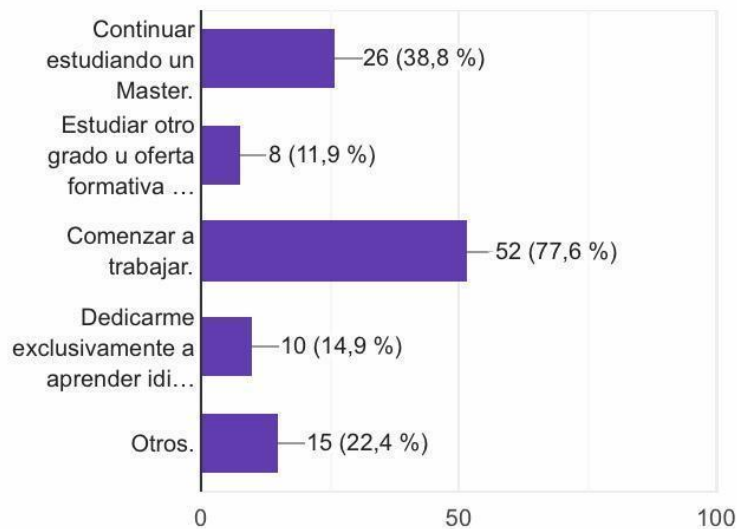
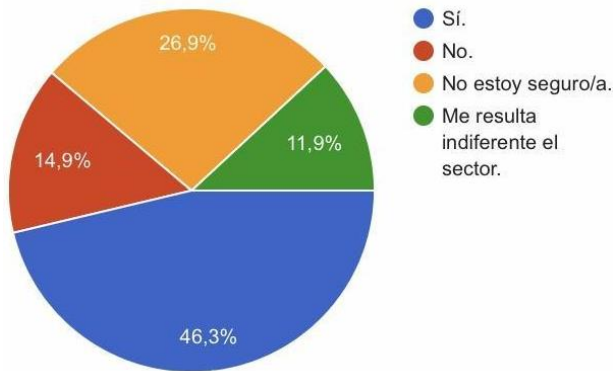


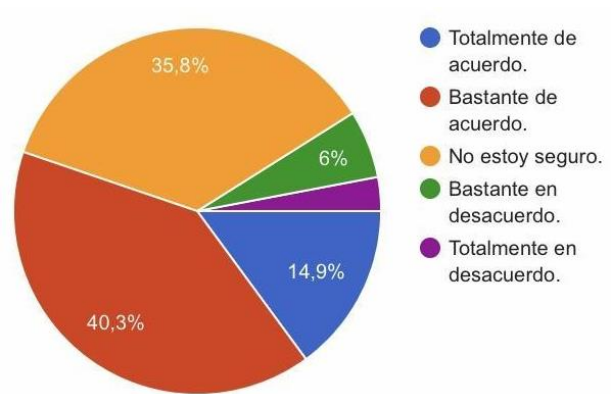
Gráfico 5 2 1: Qué les gustaría hacer a los encuestados una vez finalizados sus estudios. (Fuente: Elaboración Propia.)

Se quiso saber si lo estudiantes de Grado en Comercio querían trabajar en el sector comercial y en qué grado o si por el contrario querían desvincularse con la carrera. Las respuestas fueron bastante sorprendentes ya que se esperaba que no hubiese ninguna respuesta negativa y que todos en cierto grado quisieran crear una carrera en dicho sector. El rotundo “sí” o el “totalmente de acuerdo” no llegó a alcanzar a la mitad de los encuestados, teniendo un porcentaje muy elevado en la respuesta de “no estoy seguro”, lo que llevó a pensar que muchos habían elegido la carrera un poco al azar y se habían desencantado o habían cambiado sus preferencias.



(Figura 5.2.2)

Gráfico 5.2.2: Interés laboral en el sector comercio. (Fuente: Elaboración propia)



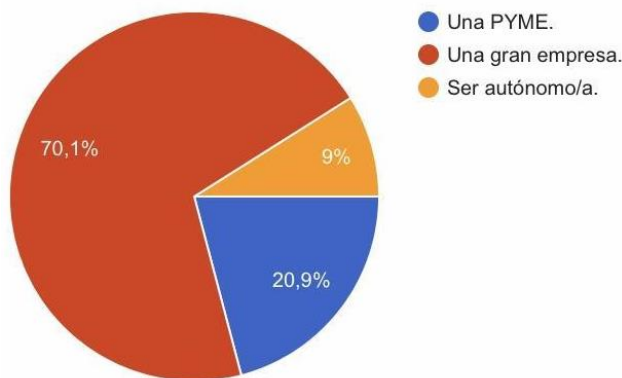
(Figura 5.2.3)

Gráfico 5.2.3: Grado de acuerdo en trabajar en el sector comercial. (Fuente: Elaboración propia)

Además de saber si querían trabajar en el sector comercial, se quiso saber en qué tipo de empresa les gustaría trabajar y qué puesto les gustaría ocupar. La gran mayoría respondió que les gustaría desarrollar su carrera profesional en una gran empresa (Figura 5.2.4), representando el 70,1% del total. Pese a que en la carrera se incite a emprender, solo el 9% respondió que quería ser autónomo.

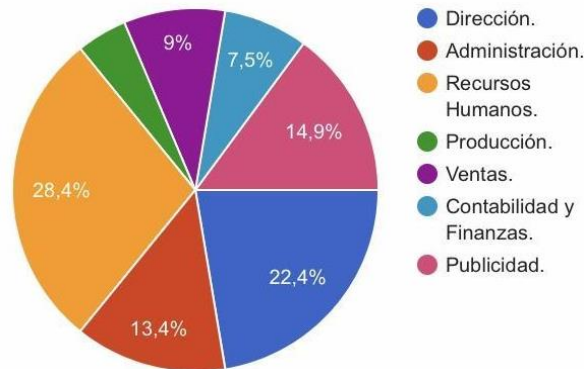
El departamento más solicitado fue el de Recursos Humanos (Figura 5.2.5) seguido de Dirección con un 28,4% y 22,4% de representatividad respectivamente. El área menos solicitada fue el de producción con apenas un 4,5% del total.

En definitiva, los encuestados se decantan más en elegir una gran empresa por una mayor estabilidad frente a una PYME que tiene menos recursos o montar su propio negocio sin saber que puede pasar en un futuro. Además, eligen en su mayoría puestos de gran importancia dentro de una empresa para que esta salga adelante.



(Figura 5.2.4)

Gráfico 5.2.4: Tipo de empresa en la que trabajar. (Fuente: Elaboración propia.)



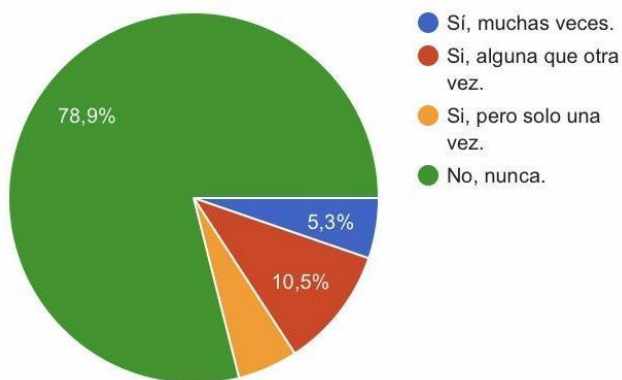
(Figura 5.2.5)

Gráfico 5.2.5: Elección de área comercial. (Fuente: Elaboración propia.)

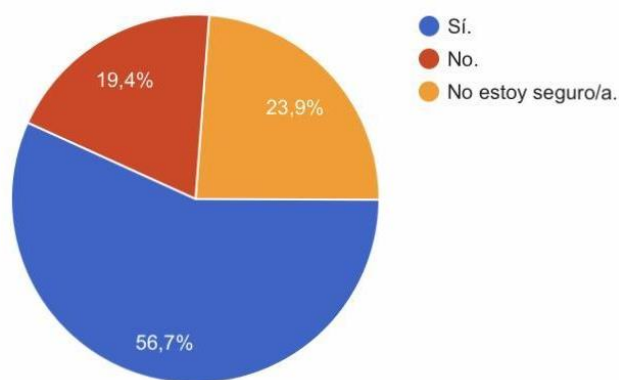
### 5.3. Percepción sobre la discriminación hacia la mujer

Se quiso saber si de todos los encuestados que habían trabajado alguna vez en su vida, habían sufrido algún tipo de discriminación según su sexo. Se observa que en la figura 5.3.1, el 21,11% contestaron que sí habían sufrido trato discriminatorio, correspondiendo el 10,5% a “alguna que otra vez”, el 5,3% a “muchas veces” y el 5,3% a “solo una vez”. La opción de “nunca” fue elegida por el 78,9% restante, pero pese a ser un porcentaje elevado, debería de haber sido el 100%.

Respecto a la pregunta de si en el sector comercial existe discriminación por sexo, más de la mitad de los encuestados (Figura 5.3.2) contestaron que sí existe una discriminación, con una representatividad del 56,7%. El porcentaje menos elevado se lo llevó el “No”.



(Figura 5.3.1)



(Figura 5.3.2)

5Gráfico 5 3 1: Discriminación por sexo. (Fuente: Elaboración propia.)

Gráfico 5 3 2 : Existe discriminación por sexo en el sector comercial. (Fuente: Elaboración propia.)

Siguiendo con la pregunta anterior, se planteó la siguiente: ¿Valore de 0-10 (Siendo 0 nada de acuerdo y 10 muy de acuerdo) cuánta discriminación existe en el sector comercial según su criterio? La puntuación más repetida fue la número 7 con el 22,4% de representatividad (Figura 5.2.3), seguido del número 6 y 8, ambos con un 19,4% de representatividad. Se pudo afirmar que más de la mitad de los encuestados creía que había un alto grado de discriminación según el sexo perteneciente.

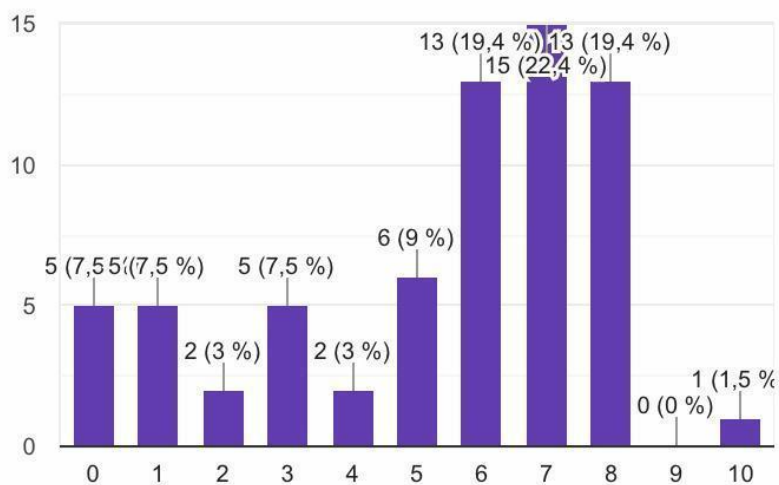


Gráfico 5 3 3: Valoración de discriminación por sexo en el sector comercial. (Fuente: Elaboración propia.)

Se quiso saber qué opinaban los encuestados sobre si existía más discriminación en el sector comercial que en el resto. Casi la mitad pensaban que otros sectores tenían una mayor discriminación, con un 41,8% de representatividad frente al 14,9% del total que pensaba que había una mayor discriminación en el sector comercial.

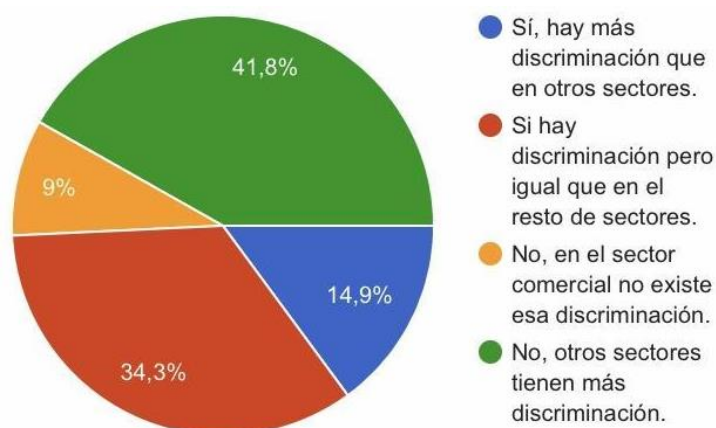
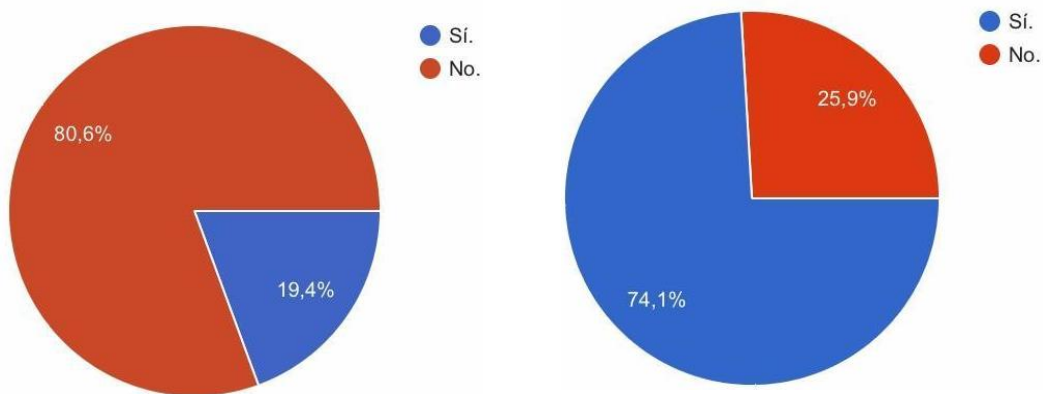


Gráfico 5 3 4 : Existe más discriminación por sexo en el sector comercial que en otros. (Fuente: Elaboración propia.)

Otra cuestión que se quiso conocer, fue sobre la sensibilización a lo largo de la carrera sobre dicha discriminación. El 80,6% de los encuestados respondió que no habían tenido ningún tipo de formación en las diferentes asignaturas del grado sobre la discriminación (Figura 5.3.5). De dicho porcentaje, al 74,1% (Figura 5.3.6) si le hubiese gustado tener formación sobre ello y conocer más al respecto.



(Figura 5.3.5)

(Figura 5.3.6)

*Gráfico 5 3 5:* Haber recibido formación de la igualdad de oportunidades. (Fuente: Elaboración propia)

*Gráfico 5 3 6:* Haber querido formación en igualdad de oportunidades. (Fuente: Elaboración propia)

La figura 5.3.7 muestra lo que pensaban los encuestados sobre la situación de la mujer frente a la última década, es decir de qué forma creían ellos que estaba evolucionando el nivel de discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral. Casi la mitad de los encuestados pensaban que la situación estaba decreciendo bastante, con un 44,8% de la representatividad, frente al 20,9% del total que creían que estaba creciendo bastante.



Gráfico 5 3 7: Evolución de la discriminación hacia la mujer. (Fuente: Elaboración propia.)

Se quiso valorar las incidencias que tienen factores como la maternidad, las responsabilidades familiares, el machismo en la sociedad y su menor fuerza física. Para ello se pidió a los encuestados que valoraran de 0 a 5 (siendo 0 ninguna incidencia y 5 el máximo de incidencia.) dichos factores.

En la maternidad, el puesto más seleccionado fue el 4, con 25 respuestas, pero muy seguido del puesto número 5 con 23 respuestas. Los encuestados creían que la maternidad tiene un peso muy importante en la sociedad para que se frene el éxito y la promoción laboral.

En cuestión de las responsabilidades familiares las respuestas fueron más reñidas que con la maternidad. El puesto más elegido también fue el número 4 pero con 19 respuestas y muy seguido del puesto número 3 con 18 respuestas. En este caso, los encuestados creyeron que las responsabilidades familiares sí tienen incidencia a la hora de conseguir éxito en la carrera profesional y promocionarse dentro de las empresas.

El siguiente factor fue el machismo en la sociedad. El puesto más elegido, sin ninguna duda, fue el número 3 con 21 respuestas, que destacaba frente a las demás opciones. Al igual que en el factor anterior, los encuestados creyeron que sí existe discriminación por haber actitudes machistas en la sociedad, pero no es el factor más grave para que no se consiga el éxito laboral.

El último factor a estudiar fue la menor fuerza física que tienen las mujeres. El puesto más elegido fue el 0 con 23 respuestas. Los encuestados creyeron que no es una incidencia para no conseguir éxito y promoción laboral dentro de la empresa. Asombrosamente, 7 personas contestaron que sí es una incidencia para lograrlo, pudiendo afirmar así que las mujeres no pueden realizar los mismos trabajos que los hombres.

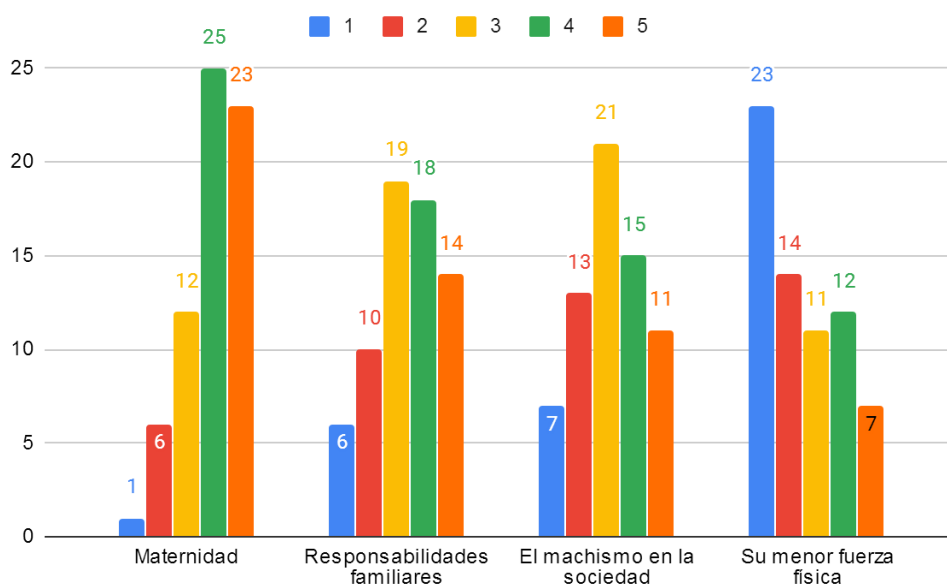


Gráfico 5 3 8: Opiniones sobre la valoración de incidencias para lograr el éxito profesional. (Fuente: Elaboración propia.)

Respecto a la pregunta de si las mujeres pueden realizar el mismo trabajo que los hombres, al haber más mujeres participantes de la encuesta, se esperaba un mayor porcentaje a la respuesta de “Sí, pueden desempeñar todos los trabajos por igual.” pero solo se obtuvo un 55,2% del total, poco más de la mitad. Respecto a la respuesta de “Si, pero no en todos los trabajos.” se obtuvo una representatividad del 40,3%, una suma bastante alta para la fecha en la que



vivimos, ya que las mujeres han demostrado que pueden realizar de igual forma los mismos trabajos que los hombres.



Gráfico 5 3 9: Opiniones sobre si la mujer puede realizar los mismos trabajos que el hombre. (Fuente: Elaboración propia.)

Las dos últimas preguntas en el bloque de la percepción sobre la discriminación de los encuestados fueron para conocer qué opinaban sobre fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y qué medidas tomarían para promoverlo.

A lo largo de la figura 5.3.10 se observa que la mayoría de las respuestas estaban encaminadas positivamente a favor de fomentar dicha igualdad. La opción más elegida fue la número 10, que era muy de acuerdo, con un 50,7% de representatividad. La mayoría de los encuestados estaban a favor de fomentar dicha igualdad para lograr una igualdad efectiva.

La medida para promover la igualdad más elegida por los encuestados fue la de “Facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral.” (Figura 5.3.11) con una representación del 40,9%. Se pudo afirmar que los encuestados creían que la mujer no podía promocionarse de la misma forma que el hombre dentro de una empresa por la poca compatibilización de la vida familiar y laboral que existe, por lo que creyeron más necesario facilitar ese aspecto.

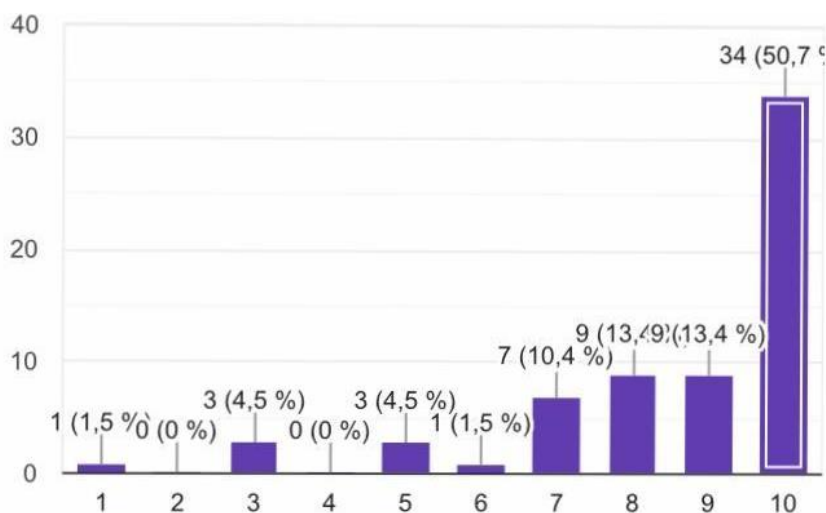


Gráfico 5 3 10: Opiniones sobre la valoración para fomentar la igualdad de oportunidades. (Fuente: Elaboración propia.)

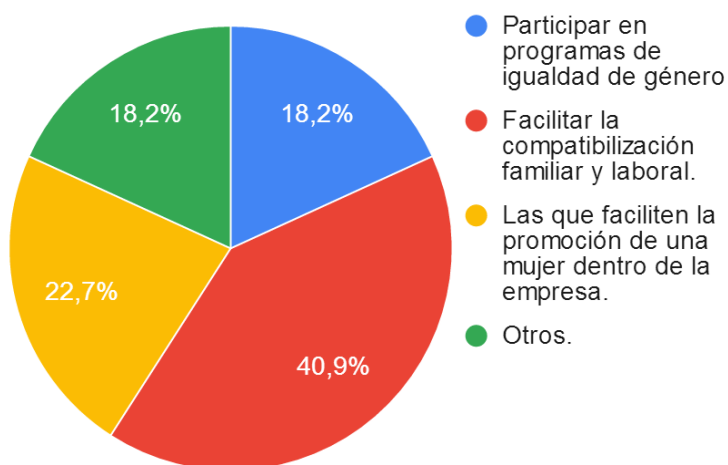


Gráfico 5 3 11 : Opiniones sobre las medidas que se podrían tomar para promover la igualdad. (Fuente: Elaboración propia.)

#### 5.4. Nivel de conocimiento de la Normativa Española y Convenio Colectivo del Comercio.

Una parte fundamental para trabajar en cualquier sector, es conocer la Normativa Española y el Convenio Colectivo del sector al que perteneces. Se quiso estudiar el conocimiento que tienen los alumnos en materia de igualdad y conciliación en el sector comercial, debido al grado que realizan.

Antes de comenzar las preguntas específicas, se consideró importante saber si los encuestados creían tener ciertos conocimientos al respecto. Para ello, se puso una escala de 0-5. Una gran mayoría creía tener ciertas nociones sobre algunos aspectos, pero sin estar seguros, suponiendo un 52,3% del total (Rango 2-3). Por otro lado, el 22,4% del total afirmaba no tener ni idea. Ninguno de los encuestados contestó que supiera la normativa a la perfección.

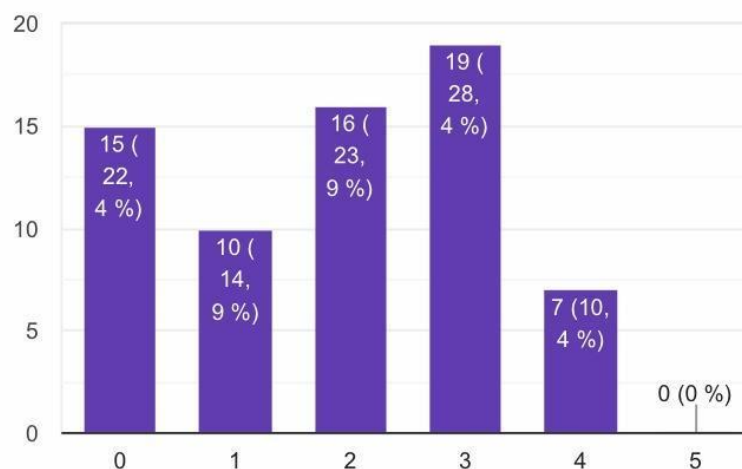
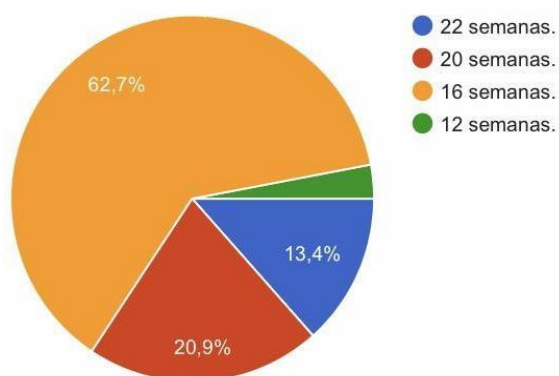


Gráfico 5 4 1: Opiniones sobre el conocimiento de la Normativa Española. (Fuente: Elaboración propia.)

A la pregunta sobre cuántas semanas pueden disfrutar las mujeres por baja de maternidad, se observa que en la figura 5.4.2, el 62,7% del total contestó correctamente siendo 16 semanas el periodo que pueden disfrutar de baja. El

37,3% restante contestó erróneamente, siendo estas 25 personas que no tenían ni idea.

La siguiente pregunta que se realizó fue sobre la baja por paternidad en caso de adopción. La figura 5.4.3 muestra cómo casi la mitad de los encuestados con un 40,3% de representatividad pensaban que el hombre tiene derecho a 6 semanas a elegir como mejor le convenga, pero la respuesta correcta la tuvieron el 25,4% del total, ya que tienen derecho a 16 semanas ininterrumpidas. Siendo las 6 primeras obligatorias y pudiendo ampliarse hasta las 16 semanas.



(Figura 5.4.2)



(Figura 5.4.3)

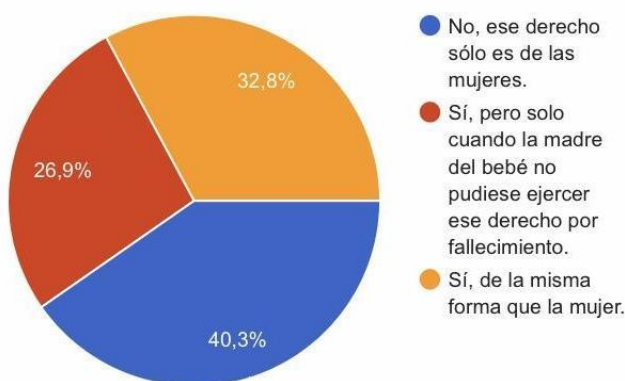
*Gráfico 5 4 2:* Opiniones sobre cuántas semanas puede disfrutar una mujer por baja de maternidad. (Fuente: Elaboración propia.)

*Gráfico 5 4 3:* Opiniones sobre cuánto tiempo de baja por paternidad se tiene en caso de adopción. (Fuente: Elaboración propia.)

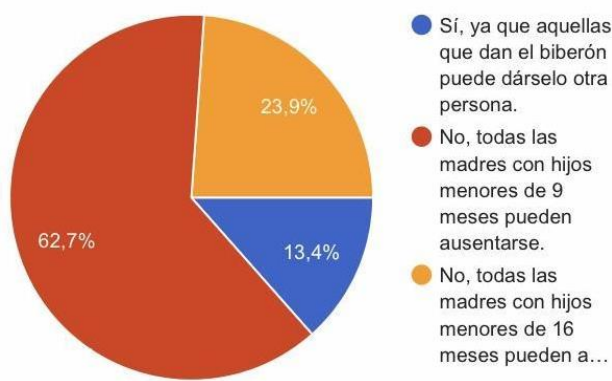
Las dos preguntas siguientes que se realizaron fueron sobre ausentarse del trabajo en periodo de lactancia. Se preguntó si los hombres tienen derecho a ausentarse durante cierto tiempo de su puesto de trabajo por estar en periodo de lactancia y si solo las mujeres que dan el pecho son las que pueden ausentarse en dicho periodo de lactancia.

Como se observa en la figura 5.4.4 sobre si los hombres tienen derecho a ausentarse del trabajo por lactancia, casi la mitad de los encuestados respondieron que los hombres no tienen ese derecho y que solo pertenece a las mujeres, con una representatividad del 40,3%. Por otra parte, el 26,9% del total pensaba que solo podrían hacerlo los hombres en caso de fallecimiento de la progenitora, pero la respuesta correcta es “Si, de la misma forma que la mujer.” Sólo el 32,8% sabía la respuesta.

La figura 5.4.5 corresponde a la pregunta sobre si solo las mujeres que dan el pecho pueden ausentarse del trabajo para amamantar a sus bebés. Más de la mitad de los estudiantes con una representatividad del 62,7% pensaba que todas las madres con hijos menores de 9 meses pueden ausentarse, aunque den el biberón y estaban en lo correcto. Solo el 37,3% del total estaban equivocados.



(Figura 5.4.4)



( Figura 5.4.5)

Gráfico 5 4 4: Opiniones sobre ausencia del padre en el trabajo por lactancia. (Fuente: Elaboración.)

Gráfico 5 4 5: Opiniones sobre ausencia de la madre en el trabajo por lactancia. (Fuente: Elaboración.)

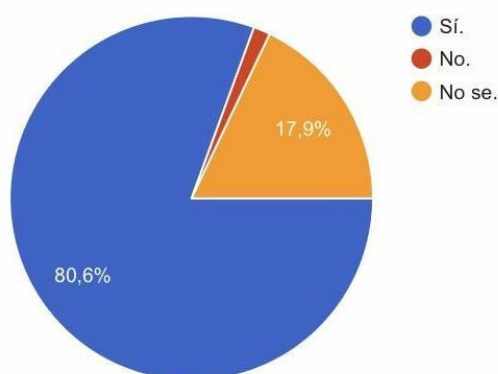
A la pregunta de si pueden repartirse las semanas de baja por maternidad entre el hombre y la mujer, las respuestas estuvieron muy reñidas, sobre todo dos de ellas (Figura 5.4.6). El 32,8% de los encuestados pensaba que si se podían repartir como la pareja creyese más conveniente, frente a un también 32,8% del total que creía que, si se podían repartir, pero a partir de la semana 6. Estos

últimos fueron los que estaban más acertados, ya que hasta la semana 6 es obligatorio que las disfrute la mujer y a partir de ahí de la forma que ellos crean más conveniente.

Se quiso saber si los encuestados sabían de la existencia de la baja por paternidad (Figura 5.4.7). Casi en su mayoría con un 80,6% de representatividad contestaron que sí existía, pero fue una sorpresa encontrar una respuesta negativa.



(Figura 5.4.6)



(Figura 5.4.7)

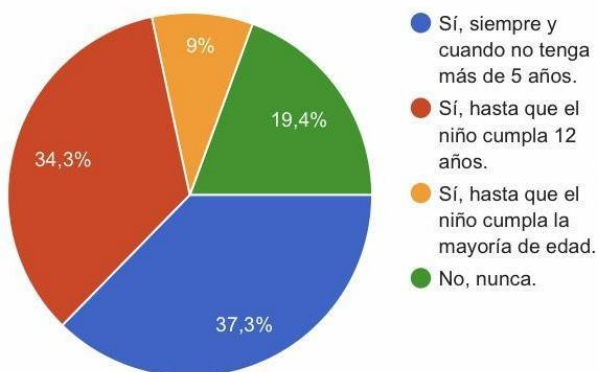
*Gráfico 5 4 6:* Opiniones sobre si se pueden repartir las semanas de baja maternal entre padre y madre. (Fuente: Elaboración propia.)

*Gráfico 5 4 7:* Opiniones sobre si existe la "baja por paternidad". (Fuente: Elaboración propia.)

Las dos últimas preguntas realizadas fue la misma, pero siendo para la mujer o para el hombre. Es decir, se preguntó si un trabajador hombre puede solicitar reducción de jornada por el cuidado de un hijo, así como si la mujer puede hacerlo.

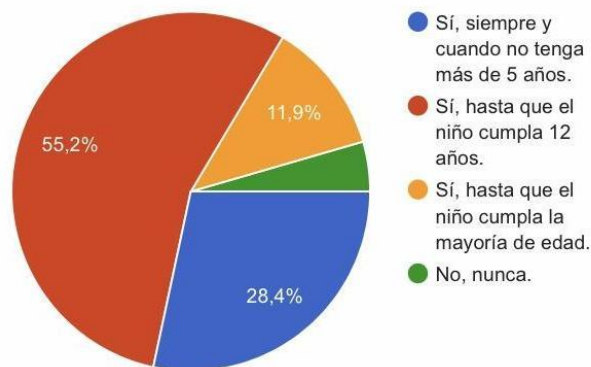
La figura 5.4.8 pertenece a la pregunta del hombre, sobre si este puede solicitar la reducción. Las dos respuestas más reñidas fueron afirmativas, creían que si se podía solicitar, pero una de ellas hasta que el niño tenga 5 años y la otra hasta los 12. La primera de ellas es quien contaba con una mayor representatividad siendo el 37,3% pero es errónea. La respuesta correcta tenía una representatividad del 34,3% y se pueden solicitarla hasta que cumplan los 12 años.

Respecto a la mujer, la figura 5.4.9 indica que el 55,2% del total estaba en lo correcto, ya que una mujer puede solicitar una reducción de jornada por el cuidado de un hijo menor de 12 años al igual que un padre.



(Figura 5.4.8)

*Gráfico 5 4 8:* Opiniones sobre si un hombre puede solicitar reducción de jornada por el cuidado de un hijo. (Fuente: Elaboración propia.)



(Figura 5.4.9)

*Gráfico 5 4 9:* Opiniones sobre si una mujer puede solicitar reducción de jornada por el cuidado de un hijo. (Fuente: Elaboración propia.)

Como aspectos destacables de dicha encuesta nos encontramos con que pese a haber más respuestas de mujeres, sigue existiendo pensamientos antiguos sobre la mujer y sus capacidades a la hora de desempeñar algunos trabajos.

Además, los estudiantes comentaron la falta de sensibilización por parte de los profesores en materia de igualdad, solicitando más información en sus clases sobre este aspecto. Aspecto a tener en cuenta ya que en un futuro cuando salgan al mercado laboral agradecerían saber con qué se van a encontrar ya sea hombre o mujer.

Por otro lado, la barrera más grande con la que se encuentran las mujeres a la hora de promocionarse y llegar a cierto éxito según ellos es la maternidad, por lo que se debería promover la facilitación de la vida familiar y laboral. Aspectos en los que están muy en lo cierto y que poco a poco se va consiguiendo en muchas empresas.

A rasgos generales, los encuestados no tenían mucha idea de las cuestiones planteadas en materia de igualdad y conciliación laboral, ya fuera por su poco interés propio en conocerlo para tener nociones en un futuro, o por la falta de formación respecto al tema a lo largo del grado. La mayoría piensa que el hombre tiene menos derechos que la mujer a la hora de tener un hijo o que incluso no tiene ninguno, además de no saber tampoco qué derechos tiene exactamente una mujer.

### 5.5. Análisis de asociación entre variables

Una vez realizado un análisis puramente descriptivo se realizó un análisis más allá de la distribución de frecuencias. Para ello se utilizó el programa estadístico de SPSS Statistics.

#### *Tablas de contingencia*

**Tabla cruzada**

Actualmente, ¿estás trabajando además de estudiar?			Sí	No, ni tampoco he trabajado con anterioridad	Actualmente no, pero en el pasado sí he estado contratado.	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	11	6	4	21
		%	52,4%	28,6%	19,0%	100,0%
	Femenino	n	14	21	9	44
		%	31,8%	47,7%	20,5%	100,0%
Prefiere no decirlo	n	1	0	0	1	
	%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	
Total	n	26	27	13	66	
	%	39,4%	40,9%	19,7%	100,0%	



### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,377 <sup>a</sup>	4	,357
Razón de verosimilitud	4,730	4	,316
Asociación lineal por lineal	,475	1	,491
N de casos válidos	66		

a. 4 casillas (44,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,20.

En función de los resultados obtenidos en las tablas anteriores se puede observar como los hombres son quienes más trabajan a la par que estudian, además de que un 47,7% de las mujeres no ha trabajado nunca. La prueba de Chi-cuadrado de Pearson tiene una Significación asintótica bilateral más cercana a 0 que a 1 (0,357) por lo que se podría afirmar que ser hombre o mujer para trabajar y estudiar a la vez sí es significativo para nuestra muestra, pero no es extrapolable a toda la población ya que habría que comprobarlo con una prueba mayor que tuviera más respuestas para decir que eso es cierto.

### Tabla cruzada

¿Te gustaría que tu trabajo fuera en el ámbito comercial?			Sí	No	No estoy seguro/a	Me resulta indiferente el sector	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	8	3	3	7	21
		%	38,1%	14,3%	14,3%	33,3%	100,0%
	Femenino	n	23	6	4	11	44
		%	52,3%	13,6%	9,1%	25,0%	100,0%
Prefiere no decirlo	n	0	0	1	0	1	
	%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%	
Total	Recuento		31	9	8	18	66
	%		47,0%	13,6%	12,1%	27,3%	100,0%

---

Situación de la mujer en el mercado laboral desde el punto de vista del sector comercial.

San José Santiago, Mireia

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,653 <sup>a</sup>	6	,194
Razón de verosimilitud	5,649	6	,464
Asociación lineal por lineal	,620	1	,431
N de casos válidos	66		

a. 6 casillas (50,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.

En función de los resultados obtenidos en las tablas anteriores se puede observar cómo los resultados expresan que las mujeres con un 52,3% quieren trabajar en el ámbito comercial frente al 38,1% de los hombres. La prueba de Chi-cuadrado de Pearson tiene una Significación asintótica bilateral cercana a 0 (0,194) por lo que se puede afirmar que sí es significativo ser hombre o mujer para la elección de un trabajo en el sector comercial.

## ANOVA

### Informe

Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas.

¿Alguna vez has sentido discriminación por tu sexo en un puesto de trabajo?	Media	N	Desviación estándar
Sí, muchas veces	3,33	3	1,528
Sí, alguna que otra vez	4,17	6	,983
Sí, pero solo una vez	4,33	3	3,055
No, nunca	5,04	45	2,645
Total	4,82	57	2,494

### Tabla de ANOVA

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. * ¿Alguna vez has sentido discriminación por tu sexo en un puesto de trabajo?	Entre grupos (Combinado)	12,168	3	4,056	,640	,593
	Dentro de grupos	336,078	53	6,341		
	Total	348,246	56			

### Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrada
Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. * ¿Alguna vez has sentido discriminación por tu sexo en un puesto de trabajo?	,187	,035

La tabla de ANOVA indica el nivel de significación. En este caso es de 0,593 por lo que se acepta la igualdad de medias al ser mayor que 0,05, por lo tanto, no existen diferencias significativas entre los grupos. Da igual que seas más de derechas o de izquierdas para haber sentido discriminación.

## Informe

Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas.

¿Crees que existe más discriminación en el sector comercial que en otros sectores?

	Media	N	Desviación estándar
Sí, hay más discriminación que en otros sectores.	3,10	10	2,025
Sí, hay discriminación pero igual que en el resto de sectores.	4,09	23	1,975
No, en el sector comercial no existe la discriminación.	7,50	6	2,429
No, otros sectores tienen más discriminación.	5,29	28	2,679
Total	4,75	67	2,572

## Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas.	Entre grupos	(Combinado)	90,746	3	30,249	5,509	,002
	Dentro de grupos		345,940	63	5,491		
	Total		436,687	66			

\* ¿Crees que existe más discriminación en el sector comercial que en otros sectores?

## Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrada
Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. * ¿Crees que existe más discriminación en el sector comercial que en otros sectores?	,456	,208

Situación de la mujer en el mercado laboral desde el punto de vista del sector comercial.

San José Santiago, Mireia

En este caso el nivel de significación es de 0,02 por lo que se rechaza la igualdad de medias al ser menor que 0,05, por lo tanto, se puede afirmar que existen diferencias significativas entre los grupos. Según seas más de derechas o de izquierdas creerás que existe discriminación en el sector comercial en mayor o menor medida que en otros sectores.

### *Cierre de análisis de variable*

En función de los resultados obtenidos a lo largo del estudio estadístico (Véase Anexo II y Anexo III) se llega a la conclusión de que la mujer es quien más discriminación cree que existe en el sector comercial aunque no lo hayan vivido, son las que hubiesen querido tener formación en materia de igualdad a lo largo de la carrera (con un 94,1% frente a 38,9% de los hombres), son quienes piensan que la maternidad y la vida familiar si frena el éxito y promoción de la mujer y además conocen más la Normativa en Materia de Igualdad y Conciliación Familiar en comparación con el hombre.

### **Conclusión**

Una de las tareas pendientes que tiene nuestro país es hacer desaparecer la discriminación laboral por género. Se crea desigualdad entre el hombre y la mujer a la hora de acceder al mercado laboral puesto que ambos no tienen las mismas oportunidades laborales aun teniendo los mismos derechos. Llegamos a realizar esta afirmación tras haber analizado diferentes aspectos que se dan en el mercado, no por una simple idea personal u opinión propia.

A lo largo de este trabajo hemos estudiado la situación discriminatoria hacia la mujer en el mercado laboral a grandes rasgos, incidiendo más en su situación en el sector comercial. En todos los sectores ocurre lo mismo, pero en el sector comercio, que es el estudiado más a fondo, la mujer siempre está por debajo del

hombre. Percibe un salario inferior, aunque realicen el mismo trabajo, opta a menos puestos de alto cargo por ser mujer y por tener (o llegar a tener en un futuro) una familia de la que también se hace cargo, por lo que se crea la imagen de que no va a dar todo de ella dentro de la empresa y por eso prefieren hombres para puestos que requieren cierta implicación. Además, el sector femenino es quien más acoso sufre dentro de este sector, por la inestabilidad de su trabajo.

Gracias a las distintas políticas y actuaciones existen ciertas leyes y medidas que pretenden eliminar la discriminación, ya que las empresas están obligadas a ofrecer las mismas posibilidades a todos sus trabajadores con las mismas características sin importar el género.

A raíz del cuestionario realizado, pudimos observar cómo a día de hoy entre los jóvenes estudiantes, al menos de Grado en Comercio, sigue habiendo ciertos pensamientos hacia el desempeño de la actividad laboral de la mujer que no deberían de existir, ya que la mujer lleva años luchando por demostrar que puede realizar los mismos trabajos que el hombre e igual de bien. El cuestionario fue realizado por más mujeres por lo que fueron bastante sorprendentes algunos de los resultados, pero también hay que mencionar que en las preguntas de cara a futuro y de mejora de la situación, la mayoría de respuestas siempre eran positivas queriendo un cambio hacia mejor.

Además, se pudo comprobar cómo la mayoría de los encuestados no sabía mucho sobre las cuestiones que se plantearon en materia de igualdad y conciliación laboral, datos importantes para su futuro dentro de una empresa.

Gracias a la elaboración de este trabajo hemos podido conocer la situación de las mujeres trabajadoras en términos generales y más a fondo en el sector comercial en aspectos como: datos de actividad y ocupación, datos salariales, condiciones de trabajo y los problemas generales que surgen dentro del sector como son la promoción, el acoso o la conciliación de la vida familiar y laboral. Además, hemos podido estudiar las políticas y actuaciones de promoción de la igualdad en el sector comercial. A raíz de todo ello, hemos podido conocer las diferentes normas y leyes que amparan algunos de estos problemas.

La elaboración de este trabajo puede ser importante para todos los estudiantes de Grado en Comercio, puesto que, si en un futuro quieren dedicarse al sector comercial y más si son mujeres, les vendrá bien conocer de antemano el mundo en el que van a sumergirse y conocer los problemas con los que puede encontrarse.

La gran debilidad del trabajo es la encuesta, ya que el índice de retorno fue muy bajo. Como solo cuenta con 67 respuestas podríamos definirlo como un pretest de cuestionario ya que con los resultados obtenidos no se podría afirmar que es una investigación científica, además de no poder extrapolarlos a todos los estudiantes del Grado.

En definitiva, los esfuerzos que se están realizando hoy en día para lograr la igualdad entre géneros están teniendo buenos resultados, pero todavía hay que seguir luchando día a día para que la igualdad entre sexos no sea un tema que debatir. El mundo empresarial y el ámbito académico son dos espacios que cuentan con cierto privilegio para poder seguir luchando por crear otra sociedad sin prejuicios y crear una sociedad libre y justa.

## Bibliografía

- Adler, R. (2001). *Women in the executive suite correlate to high profits*, documento de trabajo del proyecto de la Comisión Europea *European Project on Equal Pay*. Recuperado el 12/12/19, de: <http://bit.ly/38u1IRy>
- Adler, N. (2002). "Global Managers: No Longer Men Alone". *International Journal of Human Resource Management*. Vol. 13. Issue 5, pp 743-760.
- Baquero, J. Guataqui, JC. y Sarmiento, L. (2000). "Un marco analítico de la discriminación laboral". *Borradores de Investigación*, 8. Universidad del Rosario. Recuperado el 19/02/2020, de: <http://bit.ly/2V4Nrrx>
- Bossuyt, M. (2002). "El concepto y la práctica de la acción afirmativa". Informe final Resolución 1998/5. Subcomisión de Promoción y Protección de los Derechos Humanos, ONU.
- Castañeda, M. (2007). *El machismo invisible*, Editorial Taurus, Madrid.
- Castro, J. F. (2001). *Discriminación en las Relaciones Laborales*. Dirección del Trabajo, nº 146- Marzo, pp. 7-19. Recuperado el 18/02/2020, de: <http://bit.ly/2TlkrKz>
- Castillo, MR. (2011). *Discriminación de género y dominación social. Análisis de los estereotipos de género y de la influencia del priming subliminal*. Tesis Doctoral de la Universidad de Jaén. Recuperado el 14/01/2020, de: <http://bit.ly/2STxp11>
- Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de Diciembre de 1978, núm 311. Recuperado el 19/02/2020, de: <http://bit.ly/32eefqH>
- Cruces, Y. (2014). *La desigualdad de género en el Mercado Laboral: caso catalán*. Trabajo Fin de Grado de la Universidad de Barcelona. Recuperado el 19/02/2020, de: <http://bit.ly/2PWgJ83>
- Cuesta, P. (2019) *Convenio Colectivo. Sector Comercio en General en Valladolid*. Recuperado el 05/05/2020, de: <https://bit.ly/3dqphO0>



Entrevista personal recogida en Durá, M. (2018). Este trabajo es de chicas, este de chicos: los prejuicios que aún dominan las profesiones. Entrada en Blog de yorokobu.es. Recuperado el 04/02/2020, de: <http://bit.ly/38sHiIS>

EPA (2020): *Encuesta Población Activa* 4º Trimestre 2019. Recuperado el 21/02/2020, de: <http://bit.ly/2V9fshB>

España. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Boletín Oficial del Estado, 5 de noviembre de 1999, núm 266. Recuperado el 04/01/2020, de: <http://bit.ly/2TO4WKd>

España. Ley 1/2004, de 21 de diciembre, de Horarios Comerciales. Boletín Oficial del Estado, 21 de diciembre de 2004, núm. 307. Recuperado el 05/05/2020, de: <https://bit.ly/2WcgYzv>

España. Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Boletín Oficial del Estado, 22 de marzo de 2007, núm 71. Recuperado el 17/10/19, de: <http://bit.ly/30lwKmA>

España. Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Boletín Oficial del Estado, 14 de julio de 2012, núm 168. Recuperado el 05/05/2020, de: <https://bit.ly/2WhAHOt>

España. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado, 7 de marzo de 2019, núm 57. Recuperado el 04/01/2020, de: <https://bit.ly/2VnpGKR>

García, AM. (1989). "Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: Una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género." *Desarrollo Económico*, Vol.29(114), pp. 239-264.

Hirigoyen, M.F.(2001). *El acoso moral en el trabajo*, Ed. Paidós Ibérica, Barcelona.

Instituto de la Mujer.; Inmark (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Recuperado el 16/11/19, de: <http://bit.ly/32sj93t>

Instituto de la Mujer.; Fundación Mujeres (2008): *Orientación para negociar medidas y planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*. Recuperado el 03/03/2020, de: <http://bit.ly/2uPIOXB>

Instituto de la Mujer.; Fundación Mujeres (2010). *Conciliación de la vida laboral, familiar y personal*. Recuperado el 24/02/2020, de: <https://bit.ly/2N2Jo9Q>

Instituto de la Mujer. (2019); Subvenciones para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Disponible en la web oficial del Ministerio de Igualdad. Recuperado el 14/04/2020, de: <https://bit.ly/2W9Syqk>

Instituto de la Mujer. (2019); Convocatoria de subvenciones para la concesión de ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad. Disponible en la web oficial del Ministerio de Igualdad. Recuperado el 14/04/2020, de: <https://bit.ly/2SJ4HR3>

Instituto de la Mujer. (2019); Información general sobre la convocatoria 2019. Nota interior del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Recuperado el 14/04/2020, de: <https://bit.ly/2WakMRJ>

Instituto de la Mujer. (2019); Mujer y Medios de Comunicación. Disponible en la web oficial del Ministerio de Igualdad. Recuperado el 16/04/2020, de: <https://bit.ly/3fuiRiM>

Instituto de la Mujer. (2019); Formación Online en Igualdad de Oportunidades. Disponible en la web oficial del Ministerio de Igualdad. Recuperado el 16/04/2020, de: <https://bit.ly/35Dozdy>

Instituto de la Mujer. (2018-2020); Escuela Virtual de Igualdad. Disponible en la web oficial del Ministerio de Igualdad. Recuperado el 16/04/2020, de: <https://bit.ly/35GBqeQ>

Instituto Nacional de Estadística (2019). *Encuesta anual de estructura salarial* (2017). Recuperado el 10/03/2020, de: <http://bit.ly/2lvS3iK>

Naciones Unidas (1948): Declaración Universal de Derechos Humanos. Disponible en la web oficial de Naciones Unidas. Recuperado el 19/02/2020, de: <http://bit.ly/2SDzOxQ>

Naciones Unidas Derechos Humanos (2020). Los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género. Disponible en la web oficial de Naciones Unidas Derechos Humanos. Recuperado el 20/05/2020, de: <https://bit.ly/3bdIscr>

Organización Internacional del Trabajo (2013). *Definición de acoso laboral*. Recuperado el 12/02/2020, de: <http://bit.ly/3aHCUa3>

Organización Internacional del trabajo (2020). *La OIT y la igualdad de género*. Recuperado el 20/04/2020, de: <https://bit.ly/3fp3mst>

Organización de Naciones Unidas (ONU). Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Disponible en la web oficial del Naciones Unidas. Recuperado el 1/05/2020, de: <https://bit.ly/35CXwzb>

Quintanilla, B. (2005). "La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual." *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol.23,(1) pp.195-129 Recuperado el 15/02/2020, de: <http://bit.ly/2xlpYH>

Reséndiz, GA. y Tapia, A. (2017). *Machismo Vs Feminismo*. Rescatado el 19/02/2020, de: <http://bit.ly/2HB6PnR>

Sallé, MA. y Molpeceres, L. (2010). *La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres*. España 2009. Recuperado el 10/10/19, de: <http://bit.ly/2TL6tCo>

Scott, W. (2014). *Feminism for the Health of It*. Editorial, Bookbaby. Pennsauken, New Jersey.

Secretaría de la Mujer CCOO Andalucía. *Guía práctica. Cómo elaborar un plan de igualdad*. Recuperado el 03/03/2020, de: <http://bit.ly/2TgCG40>

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) (2019). *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal (Datos 2018)*.

Unión Europea (2020). Información institucional del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). Disponible en la web oficial de la Unión Europea. Recuperado el 20/04/2020, de: <https://bit.ly/2yrd7FW>

Vega, PJ, Santero, R, Castro, B y Gómez, NE (2016). "Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español." *Estudios de Economía Aplicada*, Vol.34(1),pp. 155-177. Recuperado el 02/02/2020, de: <https://bit.ly/2U5s2wN>

Wirth, L. (2002). *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. OIT, Ginebra. Recuperado el 18/11/19, de: <http://bit.ly/38qAtYh>

World Economic Forum (2018). *The global gender gap report*. Geneva: World Economic Forum. Recuperado el 11/11/19, de: <http://bit.ly/30E8CRW>

## Anexo I

# Desigualdad laboral en el sector comercial.



El formulario cuenta con 30 preguntas sobre el sector comercial, enfocado a la desigualdad de la mujer en dicho sector.



1. ¿A qué género perteneces? \*

- Mujer
- Hombre
- Prefiero no decirlo

2. ¿Qué edad tienes? \*

- 18-21
- 22-25
- 26-30
- Mayor de 30

3. Actualmente, ¿estás trabajando además de estudiar? \*

- Sí
- No, ni tampoco he trabajado con anterioridad.
- Actualmente no, pero en el pasado si he estado contratado.

4. Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo \*  
de derechas.

0    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

5. Respecto a la situación laboral de tu madre o tutora, responde por favor en qué \*  
situación se encuentra actualmente.

- No tiene trabajo remunerado porque ya está jubilada.
- Nunca ha tenido un trabajo remunerado, se dedica a las labores del hogar.
- En el pasado si ha tenido trabajo remunerado, pero ahora se dedica a las labores del hogar.
- No tiene trabajo remunerado por enfermedad, pero si lo ha tenido en el pasado.
- Nunca ha tenido trabajo remunerado por enfermedad.
- Actualmente no tiene un trabajo remunerado pero está buscando.
- Tiene un trabajo remunerado.

6. Cuando acabes de estudiar el grado que actualmente estás cursando, que te \*  
gustaría hacer de manera inmediata (se permite multirespuesta)...

- Continuar estudiando un Master.
- Estudiar otro grado u oferta formativa semejante.
- Comenzar a trabajar.
- Dedicarme exclusivamente a aprender idiomas o a hacer prácticas en el extranjero.
- Otros.

7. ¿Te gustaría que tu trabajo fuera en el ámbito comercial? \*

- Sí.
- No.
- No estoy seguro/a.
- Me resulta indiferente el sector.

8. Pon tu grado de acuerdo con la siguiente afirmación: mi trabajo deseado está en el sector comercial. \*

- Totalmente de acuerdo.
- Bastante de acuerdo.
- No estoy seguro.
- Bastante en desacuerdo.
- Totalmente en desacuerdo.

9. ¿Preferirías trabajar en...? \*

- Una PYME.
- Una gran empresa.
- Ser autónomo/a.

10. De estas áreas comerciales, ¿Cuál te gustaría desempeñar dentro de una empresa? \*

- Dirección.
- Administración.
- Recursos Humanos.
- Producción.
- Ventas.
- Contabilidad y Finanzas.
- Publicidad.

11. ¿Alguna vez has sentido discriminación por tu sexo en un puesto de trabajo? (En caso de no haber trabajado nunca, seguir con la siguiente.)

- Sí, muchas veces.
- Si, alguna que otra vez.
- Si, pero solo una vez.
- No, nunca.

12. ¿Crees que en el sector comercial existe discriminación por sexo? \*

- Sí.
- No.
- No estoy seguro/a.



13. ¿Valore de 0-10 (Siendo 0 nada de acuerdo y 10 muy de acuerdo) cuanta discriminación existe en el sector comercial según su criterio? \*

0    1    2    3    4    5    6    7    8    9    10

14. ¿Crees que existe más discriminación en el sector comercial que en otros sectores? \*

- Sí, hay más discriminación que en otros sectores.
- Si hay discriminación pero igual que en el resto de sectores.
- No, en el sector comercial no existe esa discriminación.
- No, otros sectores tienen más discriminación.

15. A lo largo de la carrera, ¿Has recibido en alguna de las asignaturas formación cuyo objetivo sea sensibilizar sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres? \*

- Sí.
- No.

16. En caso de haber contestado que no a la pregunta anterior, ¿Te hubiese gustado?

- Sí.
- No.

17. Si comparas la situación actual de la mujer con la situación en la última década, <sup>\*</sup>  
 ¿Cómo crees que está evolucionando el nivel de discriminación hacia la mujer en  
 el ámbito laboral?

- Está creciendo mucho.
- Está creciendo bastante.
- Se mantiene.
- Está decreciendo bastante.
- Está decreciendo mucho.

18. Valore de 1-5 la incidencia que tienen los siguientes factores como frenos u <sup>\*</sup>  
 obstáculos del éxito y promoción laboral de la mujer (Siendo 0 ninguna incidencia  
 y 5 el máximo de incidencia.).

	1	2	3	4	5
Maternidad.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Responsabili...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El machismo...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su menos fu...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. ¿Estás de acuerdo con que la mujer tiene las mismas capacidades que un hombre para desempeñar el mismo trabajo? \*

- Sí, pueden desempeñar todos los trabajos por igual.
- Sí, pero no en todos los trabajos.
- No, la mujer tiene más limitaciones.

20. Valora del 1-10 (Siendo 1 nada de acuerdo y 10 muy de acuerdo) cuanto crees que las organizaciones tienen que fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. \*

- |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     | 6                     | 7                     | 8                     | 9                     | 10                    |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

21. ¿Qué medidas se podrían tomar para promover la igualdad?? \*

- Las que faciliten la promoción de la mujer dentro de una empresa.
- Participar en programas de igualdad de genero.
- Facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral.
- Otros.

22. Valore de 0-5 su nivel de conocimiento de esta normativa. \*

- |                       |                       |                       |                       |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 0                     | 1                     | 2                     | 3                     | 4                     | 5                     |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

23. En la normativa de la comunidad autónoma en la que resides, ¿Cuántas semanas crees que se pueden disfrutar de baja por maternidad? \*

- 22 semanas.
- 20 semanas.
- 16 semanas.
- 12 semanas.

24. En caso de adopción, ¿Qué derechos tiene el padre según la normativa de su comunidad autónoma? \*

- Tiene derecho a 16 semanas ininterrumpidas.
- Tiene derecho a 6 semanas a elegir como mejor le convenga.
- Tiene derecho a 13 días y a convenir los días de maternidad.
- No tiene ningún derecho.

25. En la normativa de su comunidad autónoma, ¿Tienen los hombres derecho a ausentarse de su trabajo durante cierto tiempo por lactancia? \*

- No, ese derecho sólo es de las mujeres.
- Sí, pero solo cuando la madre del bebé no pudiese ejercer ese derecho por fallecimiento.
- Sí, de la misma forma que la mujer.

26. ¿Es cierto que la normativa de su comunidad autónoma dice que sólo las mujeres que amamantan tienen derecho a ausentarse del trabajo durante ciertas horas por permiso de lactancia? \*

- Sí, ya que aquellas que dan el biberón puede dárselo otra persona.
- No, todas las madres con hijos menores de 9 meses pueden ausentarse.
- No, todas las madres con hijos menores de 16 meses pueden ausentarse.

27. Siguiendo con la normativa de su comunidad autónoma, ¿Pueden repartirse las <sup>\*</sup> semanas entre el hombre y la mujer en la baja por maternidad?

- Sí, a partir de la semana 6.
- Sí, a partir de la semana 3.
- Sí, como la pareja crea más conveniente.
- No, solo las mujeres tienen derecho a disfrutarla.

28. ¿La baja por paternidad existe en su comunidad? <sup>\*</sup>

- Sí.
- No.
- No se.

29. ¿Puede un trabajador hombre solicitar jornada reducida por el cuidado de un <sup>\*</sup> hijo?.

- Sí, siempre y cuando no tenga más de 5 años.
- Sí, hasta que el niño cumpla 12 años.
- Sí, hasta que el niño cumpla la mayoría de edad.
- No, nunca.

30. ¿Y una mujer puede solicitar jornada reducida por el cuidado de un hijo?. <sup>\*</sup>

- Sí, siempre y cuando no tenga más de 5 años.
- Sí, hasta que el niño cumpla 12 años.
- Sí, hasta que el niño cumpla la mayoría de edad.
- No, nunca.

## Anexo II

### ¿A qué género perteneces?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	21	31,3	31,8	31,8
	Femenino	44	65,7	66,7	98,5
	Prefiere no decirlo	1	1,5	1,5	100,0
	Total	66	98,5	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,5		
Total		67	100,0		

### ¿Qué edad tienes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18-21	12	17,9	17,9	17,9
	22-25	36	53,7	53,7	71,6
	26-30	15	22,4	22,4	94,0
	Mayor de 30	4	6,0	6,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

### Actualmente, ¿estás trabajando además de estudiar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	26	38,8	38,8	38,8
	No, ni tampoco he trabajado con anterioridad.	27	40,3	40,3	79,1
	Actualmente no, pero en el pasado sí he estado contratado.	14	20,9	20,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	2	3,0	3,0	3,0
	1	5	7,5	7,5	10,4
	2	8	11,9	11,9	22,4
	3	11	16,4	16,4	38,8
	4	5	7,5	7,5	46,3
	5	11	16,4	16,4	62,7
	6	4	6,0	6,0	68,7
	7	8	11,9	11,9	80,6
	8	9	13,4	13,4	94,0
	9	3	4,5	4,5	98,5
	10	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	



**Respecto a la situación laboral de tu madre o tutora, responde por favor en qué situación se encuentra actualmente**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No tiene trabajo remunerado porque ya está jubilada	5	7,5	7,5	7,5
	No tiene trabajo remunerado, se dedica a las labores del hogar.	6	9,0	9,0	16,4
	En el pasado si ha tenido un trabajo remunerado, pero ahora se dedica a las labores del hogar.	12	17,9	17,9	34,3
	Actualmente no tiene un trabajo remunerado, pero está buscando.	3	4,5	4,5	38,8
	Tiene un trabajo remunerado.	41	61,2	61,2	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**Quando acabes de estudiar el Grado que actualmente estás cursando, ¿Te gustaría dedicarme a aprender idiomas o hacer prácticas en el extranjero?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	10	14,9	100,0	100,0
Válido	Perdidos	57	85,1		
Perdidos	NO	40	59,7		
Total		67	100,0		

**Quando acabes de estudiar el Grado que actualmente estás cursando, ¿Te gustaría estudiar otro grado u oferta formativa semejante?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	8	11,9	100,0	100,0
Perdidos	No	59	88,1		
Total		67	100,0		

**Quando acabes de estudiar el Grado que actualmente estás cursando, ¿Te gustaría comenzar a trabajar?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	34	50,7	100,0	100,0
Perdidos	No	33	49,3		
Total		67	100,0		

Total	67	100,0		
-------	----	-------	--	--

**Cuando acabes de estudiar el Grado que actualmente estás cursando, ¿Te gustaría dedicarte a otras cosas no consideradas en la enumeración?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	15	22,4	100,0	100,0
Perdidos	No	52	77,6		
Total		67	100,0		

**¿Te gustaría que tu trabajo fuera en el ámbito comercial?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	31	46,3	46,3	46,3
	No	10	14,9	14,9	61,2
	No estoy seguro/a	8	11,9	11,9	73,1
	Me resulta indiferente el sector	18	26,9	26,9	100,0
Total		67	100,0	100,0	

**Pon tu grado de acuerdo con la siguiente afirmación: mi trabajo deseado está en el sector comercial.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente de acuerdo	10	14,9	14,9	14,9
	Bastante de acuerdo	27	40,3	40,3	55,2

Situación de la mujer en el mercado laboral desde el punto de vista del sector comercial.

San José Santiago, Mireia

No estoy seguro	24	35,8	35,8	91,0
Bastante en desacuerdo	4	6,0	6,0	97,0
Totalmente en desacuerdo	2	3,0	3,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

### ¿Preferirías trabajar en..?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Una PYME	14	20,9	20,9	20,9
	Una gran empresa	47	70,1	70,1	91,0
	Ser autónomo/a	6	9,0	9,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

### De estas áreas de actividad, ¿Cuál te gustaría desempeñar dentro de una empresa?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Dirección	15	22,4	22,4	22,4
	Administración	9	13,4	13,4	35,8
	Recursos Humanos	19	28,4	28,4	64,2

Situación de la mujer en el mercado laboral desde el punto de vista del sector comercial.

San José Santiago, Mireia

Producción	3	4,5	4,5	68,7
Ventas	6	9,0	9,0	77,6
Contabilidad y finanzas	5	7,5	7,5	85,1
Publicidad	10	14,9	14,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

**¿Alguna vez has sentido discriminación por tu sexo en un puesto de trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí, muchas veces	3	4,5	5,3	5,3
	Sí, alguna que otra vez	6	9,0	10,5	15,8
	Sí, pero solo una vez	3	4,5	5,3	21,1
	No, nunca	45	67,2	78,9	100,0
	Total	57	85,1	100,0	
Perdidos	Sistema	10	14,9		
Total		67	100,0		

**¿Crees que en el sector comercial existe la discriminación por sexo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	38	56,7	56,7	56,7
	No	13	19,4	19,4	76,1
	No estoy seguro	16	23,9	23,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Situación de la mujer en el mercado laboral desde el punto de vista del sector comercial.

San José Santiago, Mireia

**Valore de 0-10 (Siendo 0 la menor discriminación y 10 la mayor discriminación) cuanta discriminación existe en el sector comercial según su criterio**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	5	7,5	7,5	7,5
	1	5	7,5	7,5	14,9
	2	2	3,0	3,0	17,9
	3	5	7,5	7,5	25,4
	4	2	3,0	3,0	28,4
	5	6	9,0	9,0	37,3
	6	13	19,4	19,4	56,7
	7	15	22,4	22,4	79,1
	8	13	19,4	19,4	98,5
	10	1	1,5	1,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**¿Crees que existe más discriminación en el sector comercial que en otros sectores?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí, hay más discriminación que en otros sectores.	10	14,9	14,9	14,9
	Sí, hay discriminación, pero igual que en el resto de sectores.	23	34,3	34,3	49,3

Situación de la mujer en el mercado laboral desde el punto de vista del sector comercial.

San José Santiago, Mireia

No, en el sector comercial no existe la discriminación.	6	9,0	9,0	58,2
No, otros sectores tienen más discriminación.	28	41,8	41,8	100,0
Total	67	100,0	100,0	

**A lo largo de la carrera, ¿Has recibido en alguna de las asignaturas formación cuyo objetivo sea sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	13	19,4	19,4	19,4
	No	54	80,6	80,6	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**En caso de haber contestado que no a la pregunta anterior, ¿Te hubiese gustado tenerla?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	40	59,7	74,1	74,1
	No	14	20,9	25,9	100,0
	Total	54	80,6	100,0	
Perdidos	Sistema	13	19,4		

Situación de la mujer en el mercado laboral desde el punto de vista del sector comercial.

San José Santiago, Mireia

Total	67	100,0		
-------	----	-------	--	--

**Si comparas la situación actual de la mujer con su situación de la última década, ¿Cómo crees que está evolucionando el nivel de discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Está creciendo mucho	4	6,0	6,0	6,0
	Está creciendo bastante	14	20,9	20,9	26,9
	Se mantiene	11	16,4	16,4	43,3
	Está decreciendo bastante	30	44,8	44,8	88,1
	Está decreciendo mucho	8	11,9	11,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**Valore de 1-5 la incidencia que tiene la maternidad como frenos u obstáculos al éxito y promoción laboral de la mujer (Siendo 1 ninguna incidencia y 5 el máximo de incidencia)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	1,5	1,5	1,5
	2	6	9,0	9,0	10,4
	3	12	17,9	17,9	28,4
	4	25	37,3	37,3	65,7
	5	23	34,3	34,3	100,0

Situación de la mujer en el mercado laboral desde el punto de vista del sector comercial.

San José Santiago, Mireia



Total	67	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**Valore de 1-5 la incidencia que tienen el machismo en la sociedad como freno u obstáculo al éxito y promoción laboral de la mujer (Siendo 1 ninguna incidencia y 5 el máximo de incidencia)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje aje válido	Porcentaje aje acumulado
Válido	1	7	10,4	10,4	10,4
	2	13	19,4	19,4	29,9
	3	21	31,3	31,3	61,2
	4	15	22,4	22,4	83,6
	5	11	16,4	16,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**Valore de 1-5 la incidencia que tienen su menor fuerza física como freno u obstáculo al éxito y promoción laboral de la mujer (Siendo 1 ninguna incidencia y 5 el máximo de incidencia)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	23	34,3	34,3	34,3
	2	14	20,9	20,9	55,2
	3	11	16,4	16,4	71,6
	4	12	17,9	17,9	89,6
	5	7	10,4	10,4	100,0

Situación de la mujer en el mercado laboral desde el punto de vista del sector comercial.

San José Santiago, Mireia

**Valora del 1-10 (Siendo el 1 nada de acuerdo y 10 muy de acuerdo) cuánto crees que las organizaciones tienen que fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres**

Total	67	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**¿Estás de acuerdo con que la mujer tiene las mismas capacidades que un hombre para desempeñar el mismo trabajo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Si, pueden realizar todos los trabajos por igual.	37	55,2	55,2	55,2
	Sí, pero no en todos los trabajos.	27	40,3	40,3	95,5
	No, la mujer tiene más limitaciones.	3	4,5	4,5	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	1,5	1,5	1,5
	3	3	4,5	4,5	6,0
	5	3	4,5	4,5	10,4
	6	1	1,5	1,5	11,9
	7	7	10,4	10,4	22,4
	8	9	13,4	13,4	35,8
	9	9	13,4	13,4	49,3
	10	34	50,7	50,7	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**Valore (siendo 1 nada y 5 mucho) el nivel de conocimiento de la normativa española de normativa española en materia de igualdad y conciliación**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	15	22,4	22,7	22,7
	2	12	17,9	18,2	40,9
	3	27	40,3	40,9	81,8
	4	12	17,9	18,2	100,0
	Total	66	98,5	100,0	
Perdidos	Sistema	1	1,5		
	Total	67	100,0		

**En la normativa de la comunidad autónoma en la que resides  
¿Cuántas semanas crees que se pueden disfrutar por baja de  
maternidad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	0	15	22,4	22,4	22,4
	22 semanas	10	14,9	14,9	37,3
	20 semanas	16	23,9	23,9	61,2
	16 semanas	19	28,4	28,4	89,6
	12 semanas	7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**En caso de adopción, ¿Qué derechos tiene el padre según la normativa de  
tu comunidad autónoma?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Tiene derecho a 16 semanas ininterrumpidas.	9	13,4	13,4	13,4
	Tiene derecho a 6 semanas a elegir como mejor le convenga.	14	20,9	20,9	34,3
	Tiene derecho a 13 días y a convenir los días de maternidad.	42	62,7	62,7	97,0
	No tiene ningún derecho.	2	3,0	3,0	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**En la normativa de tu comunidad autónoma, ¿tienen los hombres derecho a ausentarse de su trabajo durante cierto tiempo por lactancia?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No, ese derecho solo es de las mujeres	17	25,4	25,4	25,4
	Sí, pero solo cuando la madre del bebé no pudiese ejercer ese derecho por fallecimiento.	27	40,3	40,3	65,7
	Sí, de la misma forma que la mujer	16	23,9	23,9	89,6
	4	7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**¿Es cierto que la normativa de tu comunidad autónoma dice que sólo las mujeres que amamantan tienen derecho a ausentarse del trabajo durante ciertas horas por permiso de lactancia?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí, ya que aquellas que dan el biberón puede dárselo otra persona	27	40,3	40,3	40,3
	No, todas las madres con hijos menores de 9 meses pueden ausentarse	18	26,9	26,9	67,2
	No, todas las madres con hijos menores de 16 meses pueden ausentarse	22	32,8	32,8	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**Siguiendo con la normativa de tu Comunidad Autónoma, ¿Pueden repartirse las semanas entre el hombre y la mujer?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí, a partir de las seis semanas	9	13,4	13,4	13,4
	Sí, a partir de las tres semanas	42	62,7	62,7	76,1
	Sí, como la pareja crea más conveniente	16	23,9	23,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**¿La baja por paternidad existe en tu comunidad?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí	22	32,8	32,8	32,8
	No	16	23,9	23,9	56,7
	No sé	22	32,8	32,8	89,6
		7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**¿Puede un trabajador hombre solicitar jornada reducida por el cuidado de un hijo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí, siempre y cuando no tenga más de 5 años.	54	80,6	80,6	80,6
	Sí, hasta que el niño cumpla 12 años.	1	1,5	1,5	82,1
	Sí, hasta que el niño cumpla la mayoría de edad.	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

**¿Y Una mujer puede solicitar jornada reducida por el cuidado de un hijo?**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Sí, siempre y cuando no tenga más de 5 años.	25	37,3	37,3	37,3
	Sí, hasta que el niño cumpla 12 años.	23	34,3	34,3	71,6
	Sí, hasta que el niño cumpla la mayoría de edad.	6	9,0	9,0	80,6
	No, nunca.	13	19,4	19,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

### Anexo III

## ¿A qué género perteneces? \* Actualmente, ¿estás trabajando además de estudiar?

Tabla cruzada

			Sí	No, ni tampoco he trabajado con anterioridad.	Actualmente no, pero en el pasado sí he estado contratado	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	11	6	4	21
		%	52,4%	28,6%	19,0%	100,0%
	Femenino	n	14	21	9	44
		%	31,8%	47,7%	20,5%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	1	0	0	1
		%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	n	26	27	13	66	
	%	39,4%	40,9%	19,7%	100,0%	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,377 <sup>a</sup>	4	,357
Razón de verosimilitud	4,730	4	,316
Asociación lineal por lineal	,475	1	,491
N de casos válidos	66		



## ¿A qué género perteneces? \* ¿Te gustaría que tu trabajo fuera en el ámbito comercial?

Tabla cruzada

			Sí	No	No estoy seguro/a	Me resulta indiferente el sector	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	8	3	3	7	21
		%	38,1%	14,3%	14,3%	33,3%	100,0%
	Femenino	n	23	6	4	11	44
		%	52,3%	13,6%	9,1%	25,0%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	0	1	0	1
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total	n	31	9	8	18	66	
	%	47,0%	13,6%	12,1%	27,3%	100,0%	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,653 <sup>a</sup>	6	,194
Razón de verosimilitud	5,649	6	,464
Asociación lineal por lineal	,620	1	,431
N de casos válidos	66		

**¿A qué género perteneces? \* Pon tu grado de acuerdo con la siguiente afirmación: mi trabajo deseado está en el sector comercial.**

**Tabla cruzada**

			Totalmente de acuerdo	Bastante de acuerdo	No estoy seguro	Bastante en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	0	10	8	2	1	21
		%	0,0%	47,6%	38,1%	9,5%	4,8%	100,0%
	Femenino	n	9	16	16	2	1	44
		%	20,5%	36,4%	36,4%	4,5%	2,3%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	1	0	0	0	1
		%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	n	9	27	24	4	2	66	
	%	13,6%	40,9%	36,4%	6,1%	3,0%	100,0%	

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,152 <sup>a</sup>	8	,520
Razón de verosimilitud	10,085	8	,259
Asociación lineal por lineal	2,900	1	,089
N de casos válidos	66		

## ¿A qué género perteneces? \* ¿Preferirías trabajar en...?

Tabla cruzada

			Una PYME	Una gran empresa	Ser autónomo/ a	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	3	15	3	21
		%	14,3%	71,4%	14,3%	100,0%
	Femenino	n	11	31	2	44
		%	25,0%	70,5%	4,5%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	n	14	46	6	66	
	%	21,2%	69,7%	9,1%	100,0%	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,409 <sup>a</sup>	4	,015
Razón de verosimilitud	7,384	4	,117
Asociación lineal por lineal	,435	1	,510
N de casos válidos	66		

**¿A qué género perteneces? \* De estas áreas de actividad, ¿Cuál te gustaría desempeñar dentro de una empresa?**

**Tabla cruzada**

		Dirección	Administración	Recursos Humanos	Producción	Ventas	Contabilidad y finanzas	Publicidad	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	7	3	2	2	2	1	4	21
	%	33,3%	14,3%	9,5%	9,5%	9,5%	4,8%	19,0%	100,0%
	Femenino	7	6	16	1	4	4	6	44
	%	15,9%	13,6%	36,4%	2,3%	9,1%	9,1%	13,6%	100,0%
	Prefiere no decirlo	1	0	0	0	0	0	0	1
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	n	15	9	18	3	6	5	10	66
	%	22,7%	13,6%	27,3%	4,5%	9,1%	7,6%	15,2%	100,0%

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,384 <sup>a</sup>	12	,496
Razón de verosimilitud	11,463	12	,490
Asociación lineal por lineal	,005	1	,942
N de casos válidos	66		

**¿A qué género perteneces? \* ¿Alguna vez has sentido discriminación por tu sexo en un puesto de trabajo?**

**Tabla cruzada**

			Sí, muchas veces	Sí, alguna que otra vez	Sí, pero solo una vez	No, nunca	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	0	0	1	18	19
		%	0,0%	0,0%	5,3%	94,7%	100,0%
	Femenino	n	3	6	2	26	37
		%	8,1%	16,2%	5,4%	70,3%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	n	3	6	3	45	57	
	%	5,3%	10,5%	5,3%	78,9%	100,0%	

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,928 <sup>a</sup>	6	,431
Razón de verosimilitud	8,867	6	,181
Asociación lineal por lineal	3,857	1	,050
N de casos válidos	57		

**¿A qué género perteneces? \* ¿Crees que en el sector comercial existe la discriminación por sexo?**

**Tabla cruzada**

			Sí	No	No estoy seguro	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	7	8	6	21
		%	33,3%	38,1%	28,6%	100,0%
	Femenino	n	30	4	10	44
		%	68,2%	9,1%	22,7%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	1	0	1
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total	n	37	13	16	66	
	%	56,1%	19,7%	24,2%	100,0%	

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,491 <sup>a</sup>	4	,009
Razón de verosimilitud	12,765	4	,012
Asociación lineal por lineal	2,533	1	,111
N de casos válidos	66		

## ¿A qué género perteneces? \* ¿Crees que existe más discriminación en el sector comercial que en otros sectores?

Tabla cruzada

							Total
			Sí, hay más discriminación que en otros sectores.	Sí, hay discriminación, pero igual que en el resto de sectores.	No, en el sector comercial no existe la discriminación.	No, otros sectores tienen más discriminación.	
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	4	6	3	8	21
		%	19,0%	28,6%	14,3%	38,1%	100,0%
	Femenino	n	6	16	2	20	44
		%	13,6%	36,4%	4,5%	45,5%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	0	1	0	1
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total	n	10	22	6	28	66	
	%	15,2%	33,3%	9,1%	42,4%	100,0%	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,353 <sup>a</sup>	6	,055
Razón de verosimilitud	7,274	6	,296
Asociación lineal por lineal	,145	1	,704
N de casos válidos	66		

**¿A qué género perteneces? \* A lo largo de la carrera, ¿Has recibido en alguna de las asignaturas formación cuyo objetivo sea sensibilizar sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?**

**Tabla cruzada**

			Sí	No	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	4	17	21
		%	19,0%	81,0%	100,0%
	Femenino	n	9	35	44
		%	20,5%	79,5%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	1	1
		%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	n	13	53	66	
	%	19,7%	80,3%	100,0%	

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,267 <sup>a</sup>	2	,875
Razón de verosimilitud	,460	2	,794
Asociación lineal por lineal	,001	1	,970
N de casos válidos	66		



**¿A qué género perteneces? \* En caso de haber contestado que no a la pregunta anterior, ¿Te hubiese gustado tenerla?**

**Tabla cruzada**

			Sí	No	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	7	11	18
		%	38,9%	61,1%	100,0%
	Femenino	n	32	2	34
		%	94,1%	5,9%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	1	1
		%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	n	39	14	53	
	%	73,6%	26,4%	100,0%	

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,308 <sup>a</sup>	2	,000
Razón de verosimilitud	21,930	2	,000
Asociación lineal por lineal	11,310	1	,001
N de casos válidos	53		

**¿A qué género perteneces? \* Si comparas la situación actual de la mujer con su situación de la última década, ¿Cómo crees que está evolucionando el nivel de discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral?**

**Tabla cruzada**

		Está creciendo mucho	Está creciendo bastante	Se mantiene	Está decreciendo bastante	Está decreciendo mucho	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	1	3	3	10	4	21
		4,8%	14,3%	14,3%	47,6%	19,0%	100,0%
	Femenino	3	11	7	19	4	44
		6,8%	25,0%	15,9%	43,2%	9,1%	100,0%
	Prefiere decirlo	0	0	1	0	0	1
		0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total		4	14	11	29	8	66
		6,1%	21,2%	16,7%	43,9%	12,1%	100,0%

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,194 <sup>a</sup>	8	,516
Razón de verosimilitud	5,736	8	,677
Asociación lineal por lineal	1,787	1	,181
N de casos válidos	66		

Situación de la mujer en el mercado laboral desde el punto de vista del sector comercial.

San José Santiago, Mireia

**¿A qué género perteneces? \* Valore de 1-5 la incidencia que tiene la maternidad como frenos u obstáculos al éxito y promoción laboral de la mujer (Siendo 1 ninguna incidencia y 5 el máximo de incidencia)**

**Tabla cruzada**

			1	2	3	4	5	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	1	6	7	6	1	21
		%	4,8%	28,6%	33,3%	28,6%	4,8%	100,0%
	Femenino	n	0	0	5	18	21	44
		%	0,0%	0,0%	11,4%	40,9%	47,7%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	0	0	1	0	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total		n	1	6	12	25	22	66
		%	1,5%	9,1%	18,2%	37,9%	33,3%	100,0%

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	28,775 <sup>a</sup>	8	,000
Razón de verosimilitud	32,330	8	,000
Asociación lineal por lineal	23,239	1	,000
N de casos válidos	66		

**¿A qué género perteneces? \* Valore de 1-5 la incidencia que tienen el machismo en la sociedad como freno u obstáculo al éxito y promoción laboral de la mujer (Siendo 1 ninguna incidencia y 5 el máximo de incidencia)**

**Tabla cruzada**

		1	2	3	4	5	Total	
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	5	9	5	1	1	21
		%	23,8%	42,9%	23,8%	4,8%	4,8%	100,0%
	Femenino	n	1	4	16	14	9	44
		%	2,3%	9,1%	36,4%	31,8%	20,5%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	1	0	0	0	0	1
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total		n	7	13	21	15	10	66
		%	10,6%	19,7%	31,8%	22,7%	15,2%	100,0%

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,597 <sup>a</sup>	8	,000
Razón de verosimilitud	28,057	8	,000
Asociación lineal por lineal	11,576	1	,001
N de casos válidos	66		

**menor fuerza física como freno u obstáculo al éxito y promoción laboral de la mujer (Siendo 1 ninguna incidencia y 5 el máximo de incidencia)**

**Tabla cruzada**

		1	2	3	4	5	Total	
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	11	4	2	3	1	21
		%	52,4%	19,0%	9,5%	14,3%	4,8%	100,0%
	Femenino	n	11	10	8	9	6	44
		%	25,0%	22,7%	18,2%	20,5%	13,6%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	1	0	0	0	0	1
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	n	23	14	10	12	7	66	
	%	34,8%	21,2%	15,2%	18,2%	10,6%	100,0%	

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,104 <sup>a</sup>	8	,525
Razón de verosimilitud	7,433	8	,491
Asociación lineal por lineal	2,401	1	,121
N de casos válidos	66		

**¿A qué género perteneces? \* ¿Estás de acuerdo con que la mujer tiene las mismas capacidades que un hombre para desempeñar el mismo trabajo?**

**Tabla cruzada**

			Si, pueden realizar todos los trabajos por igual.	Sí, pero no en todos los trabajos.	No, la mujer tiene más limitaciones	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	10	9	2	21
		%	47,6%	42,9%	9,5%	100,0%
	Femenino	n	26	17	1	44
		%	59,1%	38,6%	2,3%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	1	0	1
		%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total	n	36	27	3	66	
	%	54,5%	40,9%	4,5%	100,0%	

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,516 <sup>a</sup>	4	,475
Razón de verosimilitud	3,700	4	,448
Asociación lineal por lineal	,725	1	,395
N de casos válidos	66		

**¿A qué género perteneces? \* Valore (siendo 1 nada y 5 mucho) el nivel de conocimiento de la normativa española de normativa española en materia de igualdad y conciliación**

**Tabla cruzada**

			1	2	3	4	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	3	2	7	9	21
		%	14,3%	9,5%	33,3%	42,9%	100,0%
	Femenino	n	12	9	19	3	43
		%	27,9%	20,9%	44,2%	7,0%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	0	1	0	1
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total	n	15	11	27	12	65	
	%	23,1%	16,9%	41,5%	18,5%	100,0%	

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,888 <sup>a</sup>	6	,031
Razón de verosimilitud	13,554	6	,035
Asociación lineal por lineal	5,676	1	,017
N de casos válidos	65		

**¿A qué género perteneces? \* En la normativa de la comunidad autónoma en la que resides ¿Cuántas semanas crees que se pueden disfrutar por baja de maternidad?**

**Tabla cruzada**

			0	22 semanas	20 semanas	16 semanas	12 semanas	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	6	5	7	3	0	21
		%	28,6%	23,8%	33,3%	14,3%	0,0%	100,0%
	Femenino	n	9	5	8	16	6	44
		%	20,5%	11,4%	18,2%	36,4%	13,6%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	0	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	n	15	10	15	19	7	66	
	%	22,7%	15,2%	22,7%	28,8%	10,6%	100,0%	

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,759 <sup>a</sup>	8	,033
Razón de verosimilitud	15,059	8	,058
Asociación lineal por lineal	6,757	1	,009
N de casos válidos	66		



**¿A qué género perteneces? \* En caso de adopción, ¿Qué derechos tiene el padre según la normativa de tu comunidad autónoma?**

**Tabla cruzada**

			Tiene derecho a 16 semanas ininterrumpidas.	Tiene derecho a 6 semanas a elegir como mejor le convenga.	Tiene derecho a 13 días y a convenir los días de maternidad.	No tiene ningún derecho.	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	1	6	12	2	21
		%	4,8%	28,6%	57,1%	9,5%	100,0%
	Femenino	n	7	8	29	0	44
		%	15,9%	18,2%	65,9%	0,0%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	0	1	0	1
		%	0,0%	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Total	n	8	14	42	2	66	
	%	12,1%	21,2%	63,6%	3,0%	100,0%	

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,188 <sup>a</sup>	6	,304
Razón de verosimilitud	7,983	6	,239
Asociación lineal por lineal	,697	1	,404
N de casos válidos	66		

**¿A qué género perteneces? \* En la normativa de tu comunidad autónoma, ¿tienen los hombres derecho a ausentarse de su trabajo durante cierto tiempo por lactancia?**

**Tabla cruzada**

						Total	
		No, ese derecho solo es de las mujeres	Sí, pero solo cuando la madre del bebé no pudiese ejercer ese derecho por fallecimiento.	Si, de la misma forma que la mujer			
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	3	8	6	4	21
		%	14,3%	38,1%	28,6%	19,0%	100,0%
	Femenino	n	14	18	10	2	44
		%	31,8%	40,9%	22,7%	4,5%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	n	17	26	16	7	66	
	%	25,8%	39,4%	24,2%	10,6%	100,0%	

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	13,302 <sup>a</sup>	6	,038
Razón de verosimilitud	9,665	6	,139
Asociación lineal por lineal	1,787	1	,181
N de casos válidos	66		

Situación de la mujer en el mercado laboral desde el punto de vista del sector comercial.

San José Santiago, Mireia

**¿A qué género perteneces? \* ¿Es cierto que la normativa de tu comunidad autónoma dice que sólo las mujeres que amamantan tienen derecho a ausentarse del trabajo durante ciertas horas por permiso de lactancia?**

**Tabla cruzada**

			Sí, ya que aquellas que dan el biberón puede dárselo otra persona	No, todas las madres con hijos menores de 9 meses pueden ausentarse	No, todas las madres con hijos menores de 16 meses pueden ausentarse	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	9	7	5	21
		%	42,9%	33,3%	23,8%	100,0%
	Femenino	n	17	11	16	44
		%	38,6%	25,0%	36,4%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	n	26	18	22	66	
	%	39,4%	27,3%	33,3%	100,0%	

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,129 <sup>a</sup>	4	,536
Razón de verosimilitud	3,368	4	,498
Asociación lineal por lineal	1,225	1	,268
N de casos válidos	66		

**¿A qué género perteneces? \* Siguiendo con la normativa de tu Comunidad Autónoma, ¿Pueden repartirse las semanas entre el hombre y la mujer?**

**Tabla cruzada**

			Sí, a partir de las seis semanas	Sí, a partir de las tres semanas	Sí, como la pareja crea más conveniente	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	3	14	4	21
		%	14,3%	66,7%	19,0%	100,0%
	Femenino	n	6	27	11	44
		%	13,6%	61,4%	25,0%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	n	9	41	16	66	
	%	13,6%	62,1%	24,2%	100,0%	

**Pruebas de chi-cuadrado**

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,450 <sup>a</sup>	4	,486
Razón de verosimilitud	3,176	4	,529
Asociación lineal por lineal	,756	1	,384
N de casos válidos	66		

## ¿A qué género perteneces? \* ¿La baja por paternidad existe en tu comunidad?

Tabla cruzada

			Sí	No	No sé	4	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	6	5	9	1	21
		%	28,6%	23,8%	42,9%	4,8%	100,0%
	Femenino	n	15	10	13	6	44
		%	34,1%	22,7%	29,5%	13,6%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	0	1	0	0	1
		%	0,0%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	n	21	16	22	7	66	
	%	31,8%	24,2%	33,3%	10,6%	100,0%	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,127 <sup>a</sup>	6	,528
Razón de verosimilitud	4,943	6	,551
Asociación lineal por lineal	,012	1	,911
N de casos válidos	66		

## ¿A qué género perteneces? \* ¿Puede un trabajador hombre solicitar jornada reducida por el cuidado de un hijo?

Tabla cruzada

			Sí, siempre y cuando no tenga más de 5 años.	Sí, hasta que el niño cumpla 12 años.	Sí, hasta que el niño cumpla la mayoría de edad.	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	14	0	7	21
		%	66,7%	0,0%	33,3%	100,0%
	Femenino	n	38	1	5	44
		%	86,4%	2,3%	11,4%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	1	0	0	1
		%	100,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	n	53	1	12	66	
	%	80,3%	1,5%	18,2%	100,0%	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,194 <sup>a</sup>	4	,268
Razón de verosimilitud	5,354	4	,253
Asociación lineal por lineal	4,258	1	,039
N de casos válidos	66		

## ¿A qué género perteneces? \* ¿Y Una mujer puede solicitar jornada reducida por el cuidado de un hijo?

Tabla cruzada

			Sí, siempre y cuando no tenga más de 5 años.	Sí, hasta que el niño cumpla 12 años.	Sí, hasta que el niño cumpla la mayoría de edad.	No, nunca.	Total
¿A qué género perteneces?	Masculino	n	10	5	2	4	21
		%	47,6%	23,8%	9,5%	19,0%	100,0%
	Femenino	n	14	18	3	9	44
		%	31,8%	40,9%	6,8%	20,5%	100,0%
	Prefiere no decirlo	n	1	0	0	0	1
		%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Total	n	25	23	5	13	66	
	%	37,9%	34,8%	7,6%	19,7%	100,0%	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,947 <sup>a</sup>	6	,684
Razón de verosimilitud	4,294	6	,637
Asociación lineal por lineal	,034	1	,855
N de casos válidos	66		

**Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. \* ¿Alguna vez has sentido discriminación por tu sexo en un puesto de trabajo?**

### Informe

Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas.

¿Alguna vez has sentido discriminación por tu sexo en un puesto de trabajo?

	Media	N	Desviación estándar
Sí, muchas veces	3,33	3	1,528
Sí, alguna que otra vez	4,17	6	,983
Sí, pero solo una vez	4,33	3	3,055
No, nunca	5,04	45	2,645
Total	4,82	57	2,494

### Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. * ¿Alguna vez has sentido discriminación por tu sexo en un puesto de trabajo?	Entre grupos	(Combinado)	12,168	3	4,056	,640	,593
	Dentro de grupos		336,078	53	6,341		
	Total		348,246	56			



### Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrada
Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. * ¿Alguna vez has sentido discriminación por tu sexo en un puesto de trabajo?	,187	,035

**Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. \* ¿Crees que en el sector comercial existe la discriminación por sexo?**

### Informe

Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas.

¿Crees que en el sector comercial existe la discriminación por sexo?	Media	N	Desviación estándar
Sí	3,61	38	2,125
No	7,38	13	2,364
No estoy seguro	5,31	16	1,957
Total	4,75	67	2,572

### Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. * ¿Crees que en el sector comercial existe la discriminación por sexo?	Entre grupos	(Combinado)	145,093	2	72,547	15,923	,000
	Dentro de grupos		291,593	64	4,556		
	Total		436,687	66			

Situación de la mujer en el mercado laboral desde el punto de vista del sector comercial.

San José Santiago, Mireia

### Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrada
Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. * ¿Crees que en el sector comercial existe la discriminación por sexo?	,576	,332

**Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. \* ¿Crees que existe más discriminación en el sector comercial que en otros sectores?**

### Informe

Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas.

¿Crees que existe más

discriminación en el sector

comercial que en otros sectores?

	Media	N	Desviación estándar
Sí, hay más discriminación que en otros sectores.	3,10	10	2,025
Sí, hay discriminación pero igual que en el resto de sectores.	4,09	23	1,975
No, en el sector comercial no existe la discriminación.	7,50	6	2,429
No, otros sectores tienen más discriminación.	5,29	28	2,679
Total	4,75	67	2,572

### Tabla de ANOVA

Situación de la mujer en el mercado laboral desde el punto de vista del sector comercial.

San José Santiago, Mireia

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. * ¿Crees que existe más discriminación en el sector comercial que en otros sectores?	Entre grupos	(Combinado)	90,746	3	30,249	5,509	,002
	Dentro de grupos		345,940	63	5,491		
	Total		436,687	66			

### Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrada
Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. * ¿Crees que existe más discriminación en el sector comercial que en otros sectores?	,456	,208

**Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. \* Si comparas la situación actual de la mujer con su situación de la última década, ¿Cómo crees que está evolucionando el nivel de discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral?**

**Informe**

Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas.

Si comparas la situación actual de la mujer con su situación de la última década, ¿Cómo crees que está evolucionando el nivel de discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral?

	Media	N	Desviación estándar
Está creciendo mucho	4,00	4	3,162
Está creciendo bastante	3,43	14	2,174
Se mantiene	5,00	11	2,933
Está decreciendo bastante	5,03	30	2,593
Está decreciendo mucho	6,00	8	1,773
Total	4,75	67	2,572

### Tabla de ANOVA

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. * Si comparas la situación actual de la mujer con su situación de la última década, ¿Cómo crees que está evolucionando el nivel de discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral?	Entre grupos	(Combinado)	42,291	4	10,573	1,662	,170
	Dentro de grupos		394,395	62	6,361		
	Total		436,687	66			

### Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrada
Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. * Si comparas la situación actual de la mujer con su situación de la última década, ¿Cómo crees que está evolucionando el nivel de discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral?	,311	,097

**Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. \* ¿Estás de acuerdo con que la mujer tiene las mismas capacidades que un hombre para desempeñar el mismo trabajo?**

**Informe**

Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas.

¿Estás de acuerdo con que la mujer tiene las mismas capacidades que un hombre para desempeñar el mismo trabajo?

	Media	N	Desviación estándar
Si, pueden realizar todos los trabajos por igual.	3,95	37	2,380
Sí, pero no en todos los trabajos.	5,59	27	2,546
No, la mujer tiene más limitaciones.	7,00	3	1,732
Total	4,75	67	2,572

**Tabla de ANOVA**

			Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. * ¿Estás de acuerdo con que la mujer tiene las mismas capacidades que un hombre para desempeñar el mismo trabajo?	Entre grupos	(Combinado)	58,276	2	29,138	4,928	,010
	Dentro de grupos		378,410	64	5,913		
	Total		436,687	66			

### Medidas de asociación

	Eta	Eta cuadrada
Dónde te ubicas políticamente siendo 0 el máximo de izquierdas y 10 el máximo de derechas. * ¿Estás de acuerdo con que la mujer tiene las mismas capacidades que un hombre para desempeñar el mismo trabajo?	,365	,133