

# **DESIGUALDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN ÁMBITO LABORAL EN PAMPLONA**

**UN ANÁLISIS EVOLUTIVO DEL PERIODO 2007-2017**

**Iruñeko udala - Ayuntamiento de Pamplona  
Herritarren Partaidetzako, Berdintasuneko eta  
Gizarte Ahalduntzeko Alorra - Área de Participación  
Ciudadana, Igualdad y Empoderamiento Social**

**Título:** Desigualdades entre mujeres y hombres en ámbito laboral Pamplona. Un análisis evolutivo del periodo 2007-2017

**Impulsa y financia:** Iruñeko Udala – Ayuntamiento de Pamplona. Herritarren Partaidetzako, Berdintasuneko eta Gizarte Ahalduntzeko Alorra - Área de Participación Ciudadana, Igualdad y Empoderamiento Social

**Elaboración del estudio:** Paola Damonti

**Año:** 2018

## Índice

1	Presentación del estudio .....	3
2	Planteamiento metodológico .....	4
3	Desigualdades a nivel de ingresos.....	5
4	Una mayor precariedad en el empleo .....	7
5	Desigualdades en el tipo de jornada laboral.....	8
6	Desigualdades en el tipo de contrato .....	14
7	Desigualdades en la contratación por ETT .....	21
8	Segregación horizontal en el empleo .....	24
9	Conclusiones .....	35
10	Bibliografía.....	37
11	Anexos.....	38
11.1	Índice de gráficos .....	38
11.2	Índice de tablas.....	39

# 1 Presentación del estudio

---

En el año 2017 el Ayuntamiento de Pamplona publicó un informe sobre “*Desigualdades entre mujeres y hombres en Pamplona. Un análisis socioeconómico del periodo 2007-2017*”. Se trataba de un estudio con carácter exploratorio que, como tal, no pretendía profundizar en un tema determinado, sino ofrecer información de carácter cuantitativo acerca de las desigualdades que se dan en múltiples ámbitos, desde el demográfico hasta el formativo, incluyendo también el laboral, el riesgo de experimentar pobreza o exclusión social, el acceso a prestaciones sociales y a diferentes recursos socio asistenciales.

Desde un primer momento se entendió que la información que allí se recogía podría servir de punto de partida para, en un segundo momento, efectuar estudios sectoriales en aquellos ámbitos que revistiesen mayor interés. Es en este marco que, un año después, desde el Área de Igualdad del Ayuntamiento de Pamplona se ha decidido publicar también un segundo informe, que se ocupe exclusivamente de las desigualdades en ámbito laboral.

La información que aquí se presenta, evidentemente, no es una réplica a escala menor de la que ya se proporcionó en el informe anterior, sino que, a partir de aquella, se ha seguido avanzando con el objetivo de presentar una fotografía más detallada y más matizada y, sobre todo, específicamente referida a la ciudad de Pamplona. En el informe anterior, de hecho, parte de la información que se ofrecía hacía referencia al conjunto de la Comunidad Foral, mientras que en este todos los datos proporcionados son específicos de la capital foral.

Se mantiene, por otra parte, la misma mirada evolutiva que en el informe anterior: siempre que sea posible, de hecho, se presentan series de datos que incluyan desde el año 2006 al año 2017. Esto permite analizar el impacto en las desigualdades entre mujeres y hombres tanto de la crisis económica iniciada en el año 2008 como de la débil recuperación a la que estamos asistiendo en estos últimos años.

El análisis que aquí se lleva a cabo se estructura en seis capítulos: en primer lugar, se analizan las diferencias entre mujeres y hombres en lo que respecta el nivel de ingresos; en segundo lugar, se examina el grado de precariedad en el empleo, las desigualdades en el tipo de contrato (temporal, indefinido, prácticas, formación y otros), el tipo de jornada laboral (completa o parcial) y el caso específico de la contratación por ETT. Finalmente, se analiza el alcance de la segregación horizontal en el empleo.

## 2 Planteamiento metodológico

---

Como ya se ha apuntado, en la presente investigación se analiza el alcance y características de las desigualdades en ámbito laboral entre mujeres y hombres en la ciudad de Pamplona.

Para ello, se utiliza una metodología de análisis cuantitativa. Más concretamente, los datos que aquí se proporcionan se han extraído, por un lado, de la información que el Departamento de Hacienda y Política Financiera recoge a través de la campaña de la Renta y, por otro, de la base de datos de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal.

Tanto en un caso como en otro, no se trata de datos de encuesta, es decir, de datos extraídos de una fuente que extiende al conjunto de la población una información recabada trámite preguntas efectuadas a un pequeño porcentaje de esta; sino que muestra y universo coinciden.

Se proporcionan únicamente datos de este tipo porque los datos de encuesta en ningún caso nos habrían permitido ofrecer una imagen específica de la ciudad de Pamplona, ya que –por razones de muestra– nunca (o casi nunca) son representativos para el nivel de la ciudad. Este mismo hecho, además, también implica que los datos que aquí se ofrecen, a diferencia de los de encuesta, que siempre presentan cierto margen de error, son particularmente precisos y sin ningún margen de error.

Frente a este punto fuerte, cabe señalar también una limitación en las fuentes y, más concretamente, en la base de datos de contratos del Servicio Público de Empleo Estatal. En ella, de hecho, la información que se recoge no hace referencia a personas sino a contratos. Esto implica que si, en un mismo año, una persona firma tres contratos, se la contabilizará tres veces. Esto, como veremos, puede complejizar el análisis (ya que, por ejemplo, un aumento en el número de contratos puede indicar tanto recuperación económica como precarización del empleo).

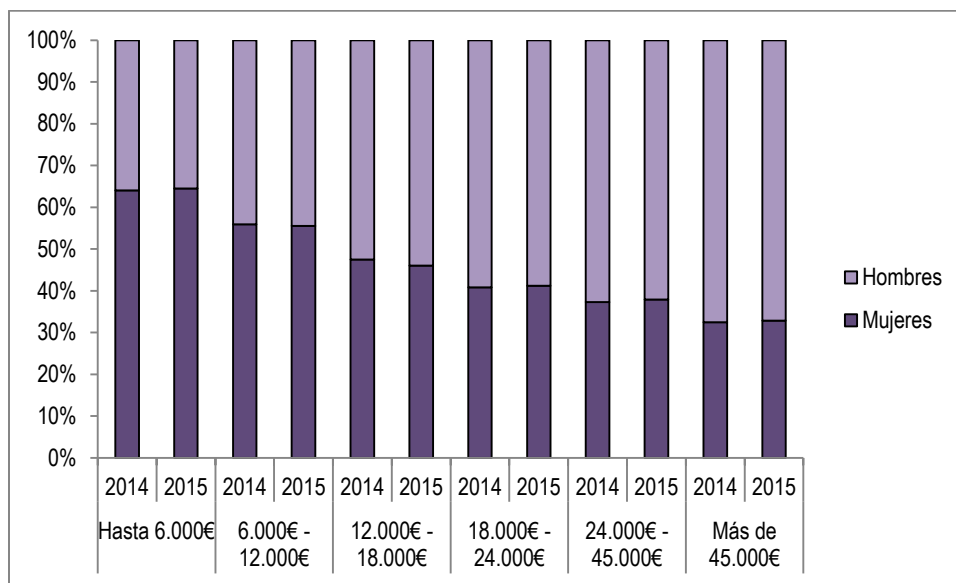
### 3 Desigualdades a nivel de ingresos

---

El presente diagnóstico comienza con un breve análisis de las desigualdades entre mujeres y hombres en Pamplona a nivel de ingresos, y lo hace a partir de la información proporcionada en la declaración de la renta. Pone así de relieve la existencia de una situación de clara desventaja femenina.

Si subdividimos a la población de Pamplona en diferentes tramos de ingresos declarados, de hecho, observamos que la presencia de mujeres es máxima en el grupo con ingresos anuales más bajos (64,5% del total de las personas que declaran menos de 6.000€ en 2015) y va reduciéndose paulatinamente conforme aumentan los ingresos declarados, hasta alcanzar su nivel mínimo en el grupo con ingresos más elevados (32,9% del total de las personas que declaran unos ingresos superiores a 45.000€ en 2015). En otras palabras, si en el grupo con menores ingresos dos de cada tres personas son mujeres, en el grupo con ingresos más elevados más de dos de cada tres son hombres.

**Gráfico 1. Mujeres y hombres por cada tramo de declaración de la Renta en Pamplona. Años 2014 y 2015<sup>1</sup>**



Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Departamento de Hacienda y Política Financiera (campana de la Renta)

Análogamente, si observamos la distribución de mujeres y hombres por tramos de ingresos, la situación de desventaja femenina se confirma: más de la mitad (49,5%) de las

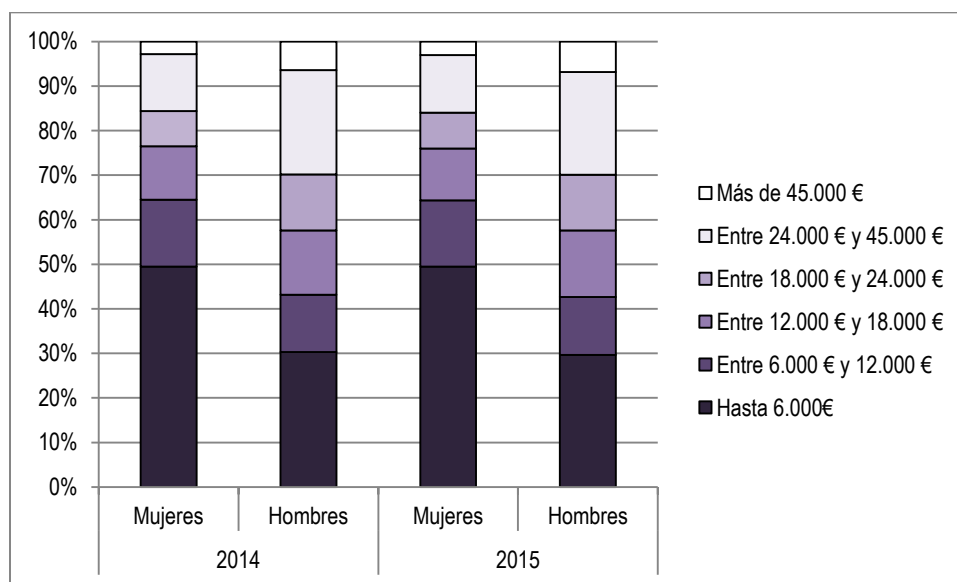
---

<sup>1</sup> No se presentan datos de 2016 porque el sistema de tributación se ha modificado y, por consiguiente, no serían homogéneos.

mujeres declara unos ingresos inferiores a 6.000€, mientras que menos de uno de cada tres hombres (29,7%) se encuentra en la misma situación. En sentido contrario, algo menos de un hombre de cada tres (29,9%) declara unos ingresos anuales superiores a 24.000€, cifra que cae hasta el 16,0% en el caso de las mujeres.

Se trata de unos datos muy claros, que no dejan lugar a dudas acerca de la permanencia de profundas desigualdades entre mujeres y hombres a nivel de ingresos. En este sentido, en suma, la situación económica de las mujeres se configura como mucho más precaria que la de los hombres.

**Gráfico 2. Distribución de mujeres y hombres que presentan la declaración de la Renta en Pamplona por tramos de ingresos. Años 2014 y 2015**



Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Departamento de Hacienda y Política Financiera (campana de la Renta)

## 4 Una mayor precariedad en el empleo

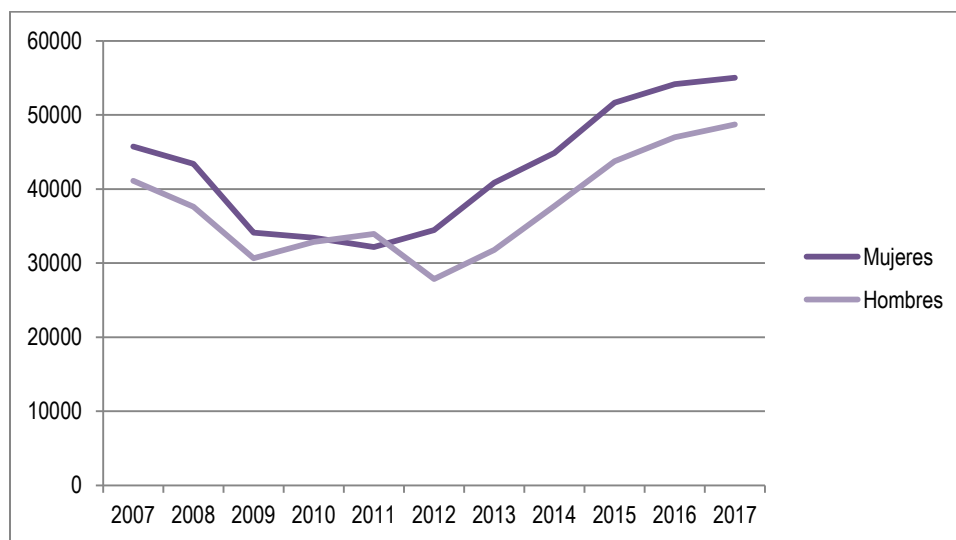
---

En un contexto en el que el empleo, para la gran mayoría de las personas, es la principal herramienta de sustento económico, la existencia de desigualdades a nivel de ingresos (detectadas en el capítulo anterior) permite hipotetizar la existencia de análogas desigualdades a nivel de participación en el mercado laboral. De ellas nos ocupamos en este y los próximos capítulos.

Más en detalle, en este capítulo empezamos analizando el nivel de precariedad en el empleo. Para ello examinamos cómo ha evolucionado la contratación femenina y masculina en la última década. Se observa así que, en todas las fechas consideradas (con la única excepción del año 2011), el número de contratos firmados por mujeres ha sido superior que el de contratos firmados por hombres. En un contexto en que, en todas las fechas consideradas, la tasa de actividad y ocupación de las mujeres ha sido menor que la de los hombres y la tasa de desempleo más elevada (Ayuntamiento de Pamplona, 2017), estos datos reflejan que los contratos firmados por mujeres suelen tener menor duración en el tiempo y/o suponen un menor número de horas semanales de empleo.

Estos datos, en otras palabras, reflejan que, en términos generales, las mujeres acceden a empleos de peor calidad y más precarios que los hombres.

**Gráfico 3. Evolución del número de contratos firmados cada año por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona<sup>2</sup>. Años 2007-2016**



Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

<sup>2</sup> Los datos presentados hacen referencia a contratos firmados cada año por personas domiciliadas en Pamplona y cuyo centro de trabajo esté ubicado en Navarra.



## 5 Desigualdades en el tipo de jornada laboral

---

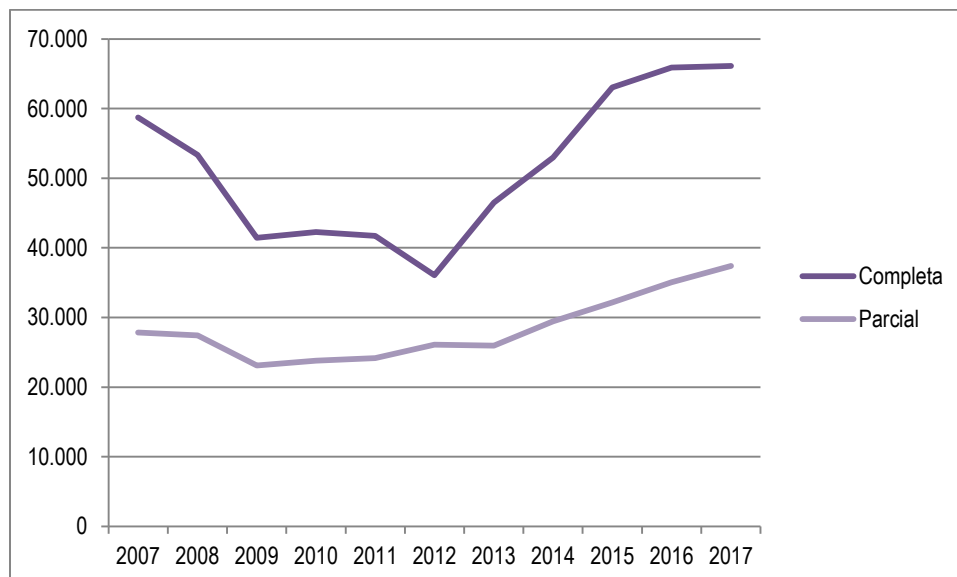
Nos ocupamos ahora de las diferencias en relación al *tipo de jornada laboral*, distinguiendo entre contratos a jornada completa y parcial.

Antes de adentrarnos en el análisis de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres a este respecto, sin embargo, es oportuno examinar cómo han evolucionado ambos tipos de contratación en la última década. Se observa así que la contratación a tiempo completo ha experimentado unas variaciones muchos más importantes que la contratación a tiempo parcial.

Más en detalle, el número de nuevos contratos a tiempo completo en el primer bienio de crisis se redujo de forma muy significativa (en un 29,4%), para luego mantenerse estable en el bienio siguiente y experimentar un nuevo descenso en 2012 (cuando experimentó una reducción del 13,6% con respecto al año anterior). A partir del año 2012, por lo contrario, con las primeras señales de recuperación económica, la tendencia se invirtió y el número de contratos a tiempo completo volvió a incrementarse, llegando a situarse, en el año 2016, a un nivel superior al de 2007 (lo cual supuso un aumento del 82,7% con respecto a 2012). En este último año, finalmente, esta tendencia al aumento parece haberse interrumpido, sustituida por una nueva estabilidad. Cabe, de todas formas, señalar que los datos disponibles no permiten saber hasta qué punto estas variaciones responden a una verdadero incremento en la demanda de empleo o, por lo contrario, a una mayor precarización del mercado laboral (con relativa reducción de la duración media de cada contrato). Cabe hipotetizar que ambos fenómenos subyacen a los datos presentados.

En lo que respecta a la contratación a tiempo parcial, la tendencia es parecida, aunque las variaciones son claramente menores (la reducción que se registró entre 2007 y 2009 fue del 17%) y ya desde el año 2010 se empieza a registrar cierto incremento, muy reducido en una primera fase y más significativo a partir del año 2014. En el año 2017, finalmente, este tipo de contratación llegó a situarse en cifras claramente superiores a 2007 (en un 25,6%). También en este caso, sin embargo, la interpretación de los datos es ambigua, por las razones arriba descritas.

**Gráfico 4. Evolución del número de contratos a jornada completa y parcial firmados cada año por personas con domicilio en Pamplona<sup>3</sup>. Años 2007-2016**



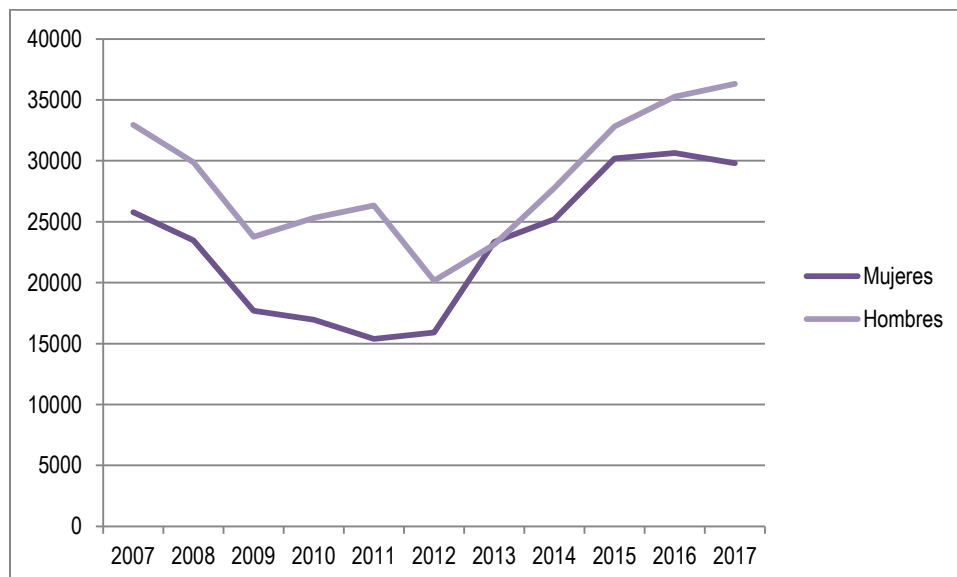
Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

Analizamos ahora el caso específico de la contratación a tiempo completo, diferenciando entre los contratos firmados por mujeres y por hombres. Descubrimos así que, si bien las tendencias evolutivas generales son parecidas, existen también profundas diferencias en función del sexo. En todas las fechas consideradas (con la excepción de 2013), de hecho, el número de contratos a tiempo completo firmados por las mujeres ha sido inferior que el de los hombres. Si entre 2013 y 2015 estas diferencias fueron más reducidas, a partir del año 2016 han vuelto a incrementarse, tanto que en 2017 el número de contratos firmados por hombres ha sido un 21,8% más elevado que los firmados por mujeres.

---

<sup>3</sup> Los datos presentados hacen referencia a contratos firmados cada año por personas domiciliadas en Pamplona y cuyo centro de trabajo esté ubicado en Navarra.

**Gráfico 5. Evolución del número de contratos a jornada completa firmados cada año por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona<sup>4</sup>. Años 2007-2016**



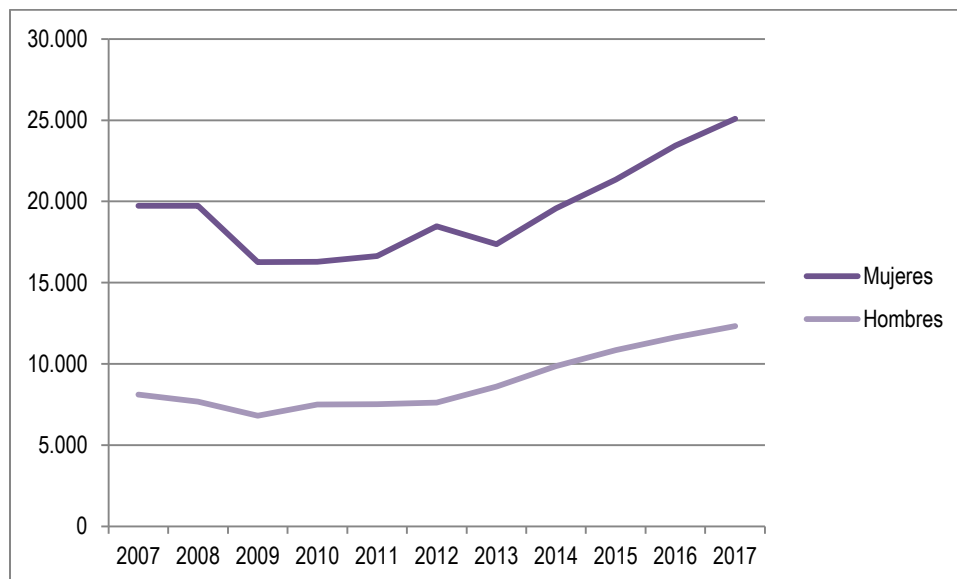
Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

En lo que respecta a la contratación a tiempo parcial las diferencias en función del sexo son mucho más elevadas y de signo contrario a las observadas en el caso de la contratación a tiempo completo. En todas las fechas consideradas, de hecho, el número de contratos firmados por mujeres ha sido más elevado que los firmados por hombres, llegando a ser, en el año 2017, más de dos veces más elevado que el de ellos (específicamente, en un 103,8%).

En sentido diacrónico, además, se observa que, si bien las diferencias en función del sexo han sido elevadas en todas las fechas consideradas, su amplitud se redujo en los años centrales de la crisis económica, para luego volver a ampliarse a partir del año 2014, coincidiendo con las primeras señales de recuperación.

<sup>4</sup> Los datos presentados hacen referencia a contratos firmados cada año por personas domiciliadas en Pamplona y cuyo centro de trabajo esté ubicado en Navarra.

**Gráfico 6. Evolución del número de contratos a jornada parcial firmados cada año por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona<sup>5</sup>. Años 2007-2016**



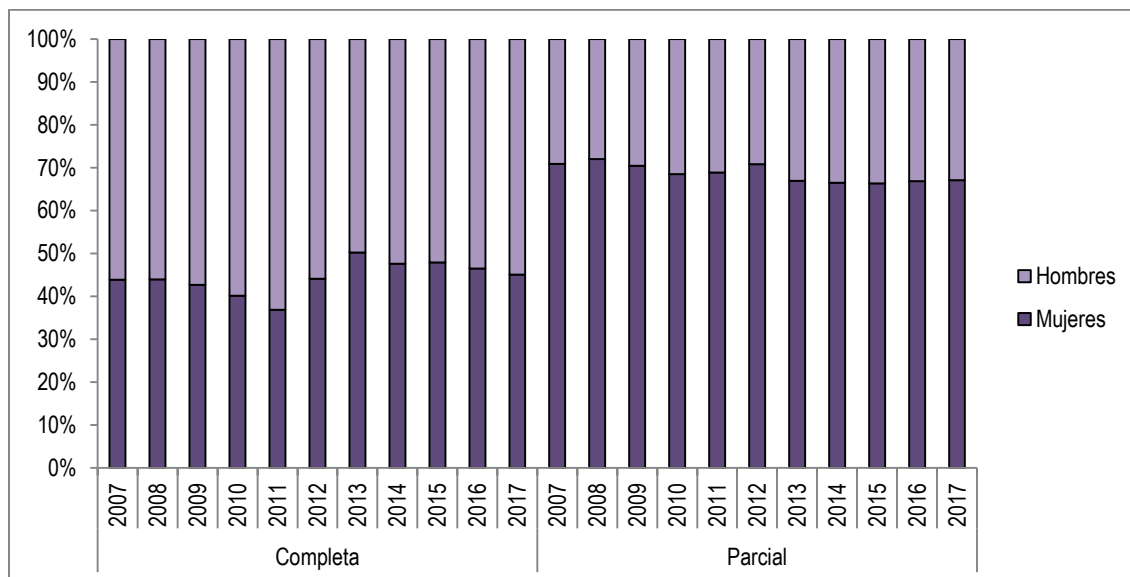
Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

Si examinamos la composición por sexo de la población de Pamplona que ha firmado un contrato a tiempo completo y parcial, la existencia de profundas diferencias en función del sexo se confirma. Tal y como se puede apreciar en el gráfico 7, de hecho, mientras que los contratos a tiempo completo han sido firmados por mujeres y por hombres en proporción parecida, la gran mayoría de los contratos a tiempo parcial han sido firmados por mujeres, un patrón que se mantiene, sin apenas variaciones, en todas las fechas consideradas. En el año 2017, por ejemplo, de cada dos contratos a tiempo parcial que se firmaron, dos fueron firmados por mujeres (67,1%) y solamente uno por un hombre (32,9%).

En sentido diacrónico, se observa que el porcentaje de contratos a tiempo completo firmados por mujeres se redujo paulatinamente en los primeros años de crisis (7 pp. entre 2008 y 2011), para luego incrementarse significativamente en una segunda fase (13 pp. entre 2011 y 2013) y empezar nuevamente a reducirse en estos últimos años de cierta recuperación económica (situándose, en 2017, 5,1 pp. por debajo que en 2013). Entre los contratos a tiempo parcial, por lo contrario, las variaciones interanuales son menores. El único cambio relevante es un ligero incremento en el porcentaje de contratos firmados por hombres a partir del año 2013. Las variaciones, en cualquier caso, son muy contenidas (inferiores a 4 pp.), lo cual, sumado al hecho de que los datos presentados hacen referencia a contratos, no a personas, dificulta ofrecer una interpretación unívoca de los resultados.

<sup>5</sup> Los datos presentados hacen referencia a contratos firmados cada año por personas domiciliadas en Pamplona y cuyo centro de trabajo esté ubicado en Navarra.

**Gráfico 7. Composición por sexo de la población con domicilio en Pamplona que ha firmado un contrato a tiempo completo y parcial<sup>6</sup>. Años 2007-2016**



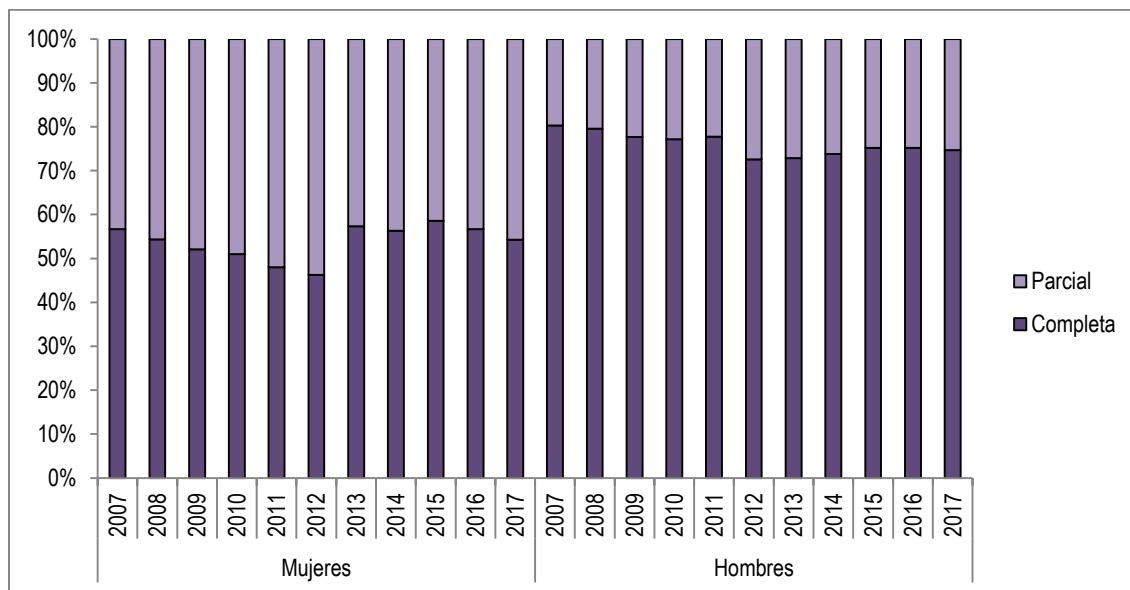
Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

Finalmente, si analizamos en qué proporción los contratos firmados por mujeres y hombres eran a jornada completa y parcial, la existencia de profundas diferencias en función del sexo se confirma. En el caso de las mujeres, de hecho, en todas las fechas consideradas la proporción de contratos a tiempo parcial sobre el total de contratos firmados ha sido mucho más elevada que la de los hombres (1,8 veces más elevada en 2017, con una diferencia de 20,4 pp.).

En sentido diacrónico, las mayores variaciones se aprecian entre las mujeres: en su caso, de hecho, el porcentaje de contratos a jornada completa se redujo paulatinamente a lo largo de la crisis (10,4 pp. entre 2007 y 2012), para incrementarse a partir del año 2013. En estos últimos años, finalmente, parece haberse iniciado una nueva trayectoria descendente. Es pronto, sin embargo, para saber si se trata de una simple variación interanual o de un verdadero cambio de tendencia. En el caso de los hombres, en cambio, las variaciones interanuales son mucho más reducidas y resulta complejo identificar una tendencia clara. Lo único que podemos establecer con seguridad es que, en su caso, el porcentaje de contratos a tiempo parcial firmados sobre el total de contratos se mantuvo fundamentalmente estable entre 2007 y 2011, aumentó ligeramente entre 2011 y 2012 (en 5,2 pp.) y desde entonces ha vuelto a reducirse paulatinamente. Resulta difícil ofrecer una explicación convincente de estas variaciones interanuales, entre otros porque, como ya se ha apuntado, los datos presentados no hacen referencia a personas sino a contratos firmados.

<sup>6</sup> Los datos presentados hacen referencia a contratos firmados cada año por personas domiciliadas en Pamplona y cuyo centro de trabajo esté ubicado en Navarra.

**Gráfico 8. Distribución de los contratos firmados por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona en función del tipo de jornada (completa o parcial)<sup>7</sup>. Años 2014 y 2015**



Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

En cualquier caso, los datos muestran con total claridad que el trabajo a tiempo parcial está fuertemente feminizado. Se trata de un resultado esperable y que guarda relación con el hecho de que las mujeres siguen siendo, aún hoy en día, las responsables de la realización de la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados. Que se trate de un resultado previsible, por otra parte, no implica que sea menos preocupante o problemático, ya que trabajar a tiempo parcial impacta negativamente en el sueldo recibido (y, por ende, en el riesgo de empobrecimiento), en la posibilidad de obtener reconocimiento y promociones, etc.

<sup>7</sup> Los datos presentados hacen referencia a contratos firmados cada año por personas domiciliadas en Pamplona y cuyo centro de trabajo esté ubicado en Navarra.

## 6 Desigualdades en el tipo de contrato

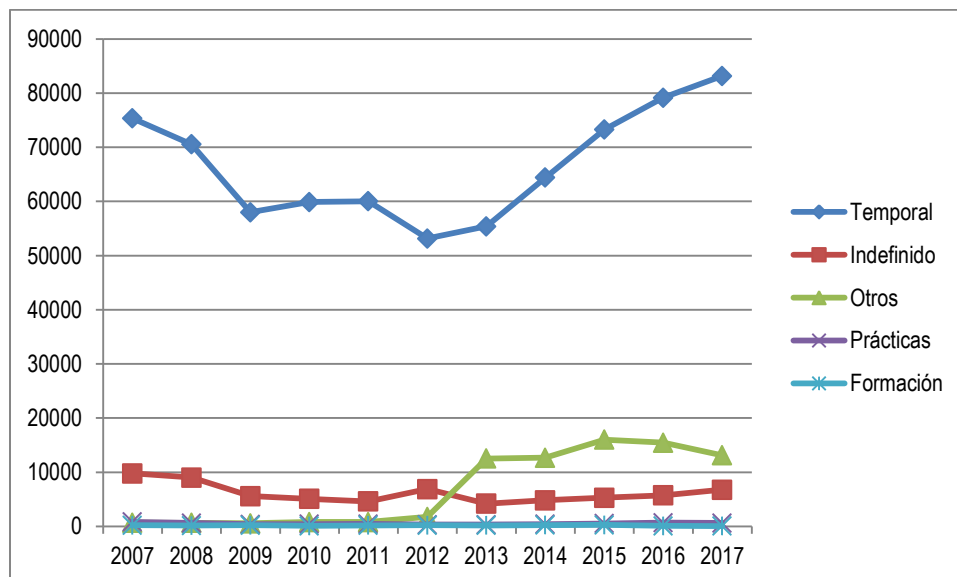
---

Una vez examinadas las desigualdades entre mujeres y hombres en lo que respecta al tipo de jornada laboral, analizamos cómo el sexo influye en los tipos de contrato que unas y otros firman (indefinido, temporal, en prácticas, formación y otros).

Antes de ello, sin embargo, es oportuno efectuar algunas observaciones acerca de cómo ha evolucionado, en términos generales, cada tipo de contratación. El elemento más relevante es que la grandísima mayoría de contratos que se firman son temporales. Si esto podría, por lo menos en parte, explicarse por la propia tipología de contrato (que facilita que, en un solo año, una persona pueda firmar múltiples contratos), el análisis de las variaciones interanuales permite efectuar un análisis más en profundidad. Más en detalle, la gran reducción registrada en el primer bienio de crisis, y luego nuevamente entre 2011 y 2012, remite claramente a los efectos de la recesión económica; mientras que el incremento ininterrumpido y muy significativo registrado a partir del año 2013 refleja tanto un cambio del ciclo económico como –sobre todo– una creciente precarización del mercado laboral. Cuanto más cortos se hacen, en términos medios, los contratos, de hecho, cuanto más aumentará el número de contratos que cada persona tiende a firmar en un mismo periodo de tiempo. Esto es lo que se refleja en el gráfico.

A diferencia del contrato temporal, las demás tipologías de contrato no experimentan variaciones muy significativas en el periodo considerado, con la excepción de la categoría “Otros”, que llega a multiplicarse por siete entre 2012 y 2013. Para comprender tal aumento, sin embargo, hay que tener en cuenta que esta categoría engloba fundamentalmente contratos de la administración, y que estos contratos se empezaron a registrar únicamente a partir de 2013. No hay, en suma, variaciones estructurales subyacentes, sino que en los datos se refleja únicamente un cambio formal. El hecho de que su número sea tan elevado, finalmente, se explica por el hecho de que se trata, en su mayoría, de contratos de muy corta duración.

**Gráfico 9. Evolución de los principales tipos de contratos firmados por personas con domicilio en Pamplona. Años 2007-2017**



Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

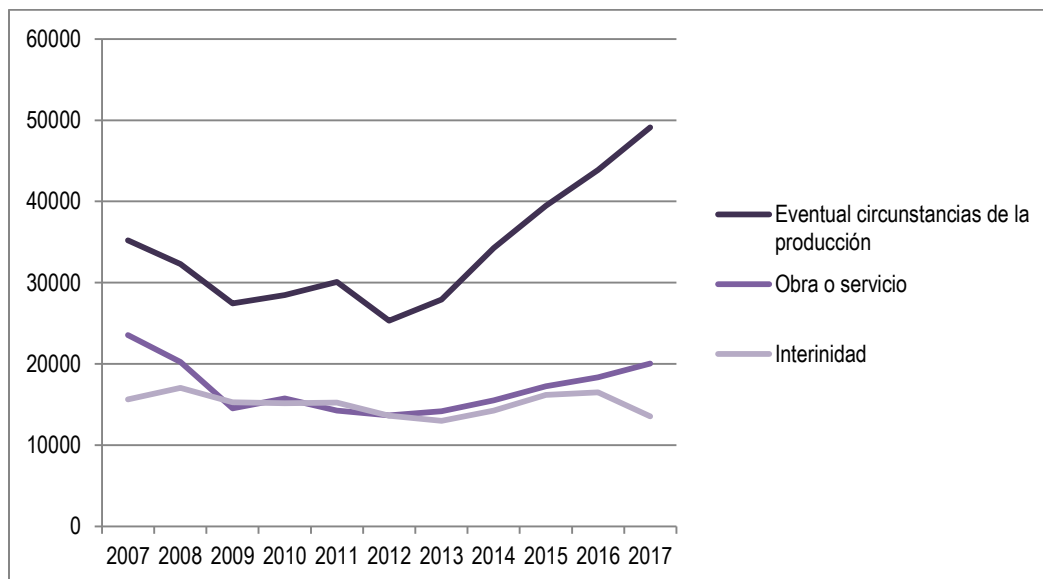
Al tratarse de la tipología de contrato más numerosa, resulta, además, oportuno distinguir los diferentes subtipos de contrato temporal. Se descubre así que el gran incremento registrado entre 2013 y 2017 (y que asciende al 43,1%) responde principalmente a un paralelo aumento en los contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Los contratos por obra o servicio, por su parte, experimentaron una fuerte reducción (del 35,2%) en el primer bienio de crisis, para luego mantenerse fundamentalmente estables y volver a incrementarse paulatinamente a partir de 2012. Se trata, en cualquier caso, de un incremento mucho más contenido que el registrado en el caso de los contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Los contratos por interinidad, finalmente, se mantuvieron sustancialmente estables, aunque experimentaron una pequeña reducción entre 2008 y 2013 y un ligero incremento a partir de ese año. En 2017 han vuelto a disminuir, pero es pronto para concluir si se trata de una variación puntual o de un verdadero cambio de tendencia.



**Gráfico 10. Evolución de los principales subtipos de contratos temporales firmados por personas con domicilio en Pamplona. Años 2007-2017**



Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

Efectuadas estas consideraciones preliminares, nos adentramos en nuestro objeto de estudio: el análisis de las diferencias entre mujeres y hombres. Para ello, observamos la composición por sexo de la población de Pamplona que ha firmado los diferentes tipos de contrato en la última década.

Descubrimos así que los contratos indefinidos presentan, en términos generales, una composición por sexo equilibrada hasta el año 2011; en el año 2012, por el contrario, se registra una fuerte feminización de los mismos (dos de cada tres contratos indefinidos son firmados por mujeres); feminización que, sin embargo, se ha reducido significativamente en los años siguientes, volviendo así a una composición sustancialmente equilibrada a partir de 2015. Resulta, de todas formas, importante resaltar estos resultados, ya que es el primer indicador en el que las mujeres aparecen estar en cierta ventaja relativa con respecto a los hombres (aunque se trata de una ventaja reducida y en aparente remisión).

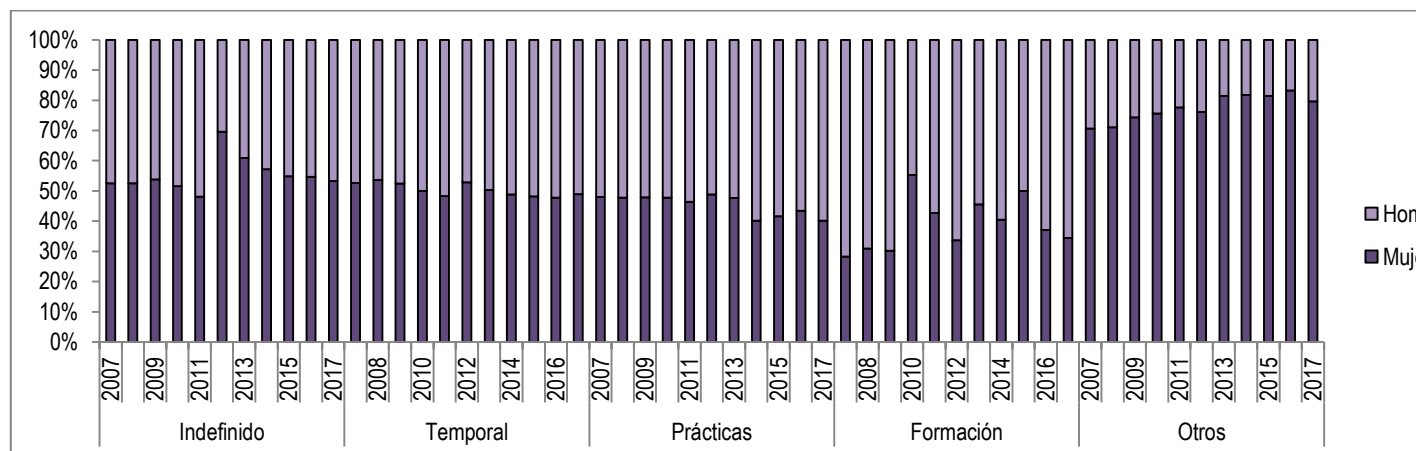
Los contratos temporales, por su parte, presentan una composición por sexo equilibrada y sustancialmente estable a lo largo de la última década.

Los contratos en práctica han tenido una composición equilibrada hasta el año 2013, mientras que, a partir del año 2014, se han caracterizado por cierta masculinización (en 2017 el 59,9% del total eran formados por hombres).

Los contratos en formación, a diferencias de los anteriores, presentan una fuerte variabilidad interanual, algo que se explica por el hecho de que se trata de un tipo de contrato residual. Es decir, que la variabilidad es un efecto de la escasez de la muestra.

La categoría “Otros”, finalmente, presenta un elevadísimo grado de feminización. Teniendo en cuenta que esta categoría cambió su composición en el año 2013, cuando se empezaron a registrar los contratos administrativos (que, como ya se ha dicho, representan el grueso de este tipo de contratos), nos limitamos a analizar los datos disponibles a partir de esa fecha. En lo que a estos respecta, entonces, el hecho de que la gran mayoría de contratos (79,9% en 2017) sean firmados por mujeres parece sugerir un elevado grado de feminización del trabajo en la Administración. Este hecho, a su vez, remite, ante todo, al hecho de que se trata de un tipo de trabajo especialmente deseado por las mujeres, ya que las condiciones en que se desarrolla (horarios, posibilidad de pedir permisos, excedencias, etc.) facilitan la conciliación, una necesidad que todavía es más apremiante para las mujeres, las principales responsables de los cuidados. Asimismo, cabe hipotetizar que la feminización de este tipo de contratos también responde a una ausencia de discriminación por razón de sexo en la contratación, discriminación que sigue existiendo en el sector privado y que favorece el éxodo de las mujeres de allí al público.

**Gráfico 11. Composición por sexo de la población con domicilio en Pamplona que ha firmado diferentes tipos de contratos (indefinido, temporal, en prácticas, en formación u otros)<sup>8</sup>. Años 2007-2017**



Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

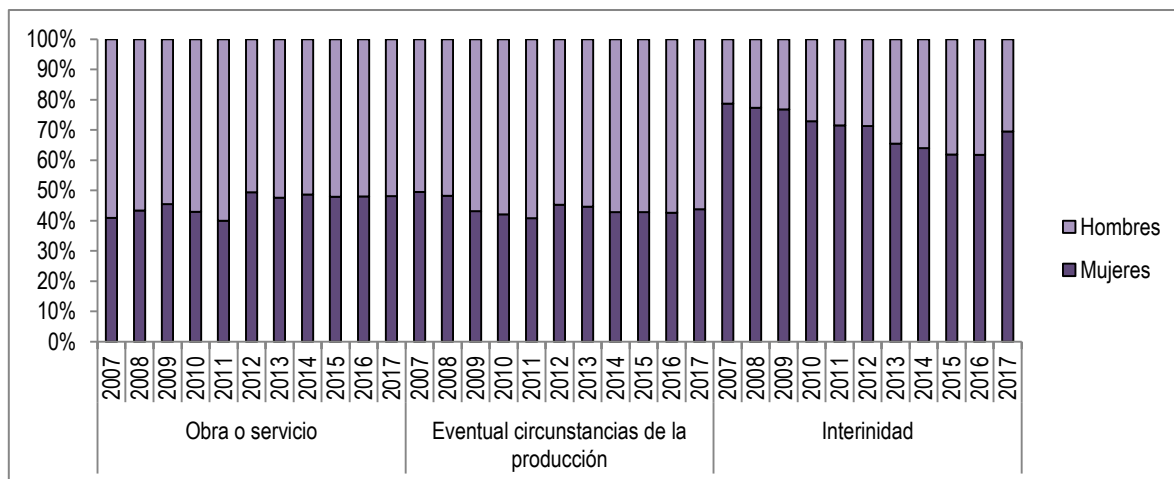
Nuevamente, dada la importancia numérica del contrato temporal, focalizamos ahora la mirada en los subtipos de este. Observamos así que en lo que respecta a los contratos de obra o servicio y los eventuales por circunstancias de la producción existe una leve infrarrepresentación de las mujeres (que han firmado, en 2017, el 48,1% y 43,7% de los contratos respectivamente), sin grandes variaciones interanuales.

Los contratos por interinidad, por el contrario, están fuertemente feminizados, si bien el grado de feminización se ha ido reduciendo en la última década (los contratos firmados por mujeres han pasado del 78,7% en 2007 al 61,8%5 en 2016). En 2017, sin embargo, el

<sup>8</sup> Los datos presentados hacen referencia a contratos firmados cada año por personas domiciliadas en Pamplona y cuyo centro de trabajo esté ubicado en Navarra.

porcentaje de contratos firmados por hombres ha vuelto a aumentar (en 7,7 pp.). Es pronto, sin embargo, para saber si se trata de una oscilación momentánea o de un real cambio de tendencia.

**Gráfico 12. Composición por sexo de la población con domicilio en Pamplona que ha firmado diferentes tipos de contratos temporales (obra o servicio, eventual circunstancias de la producción e interinidad)<sup>9</sup>. Años 2007-2017**



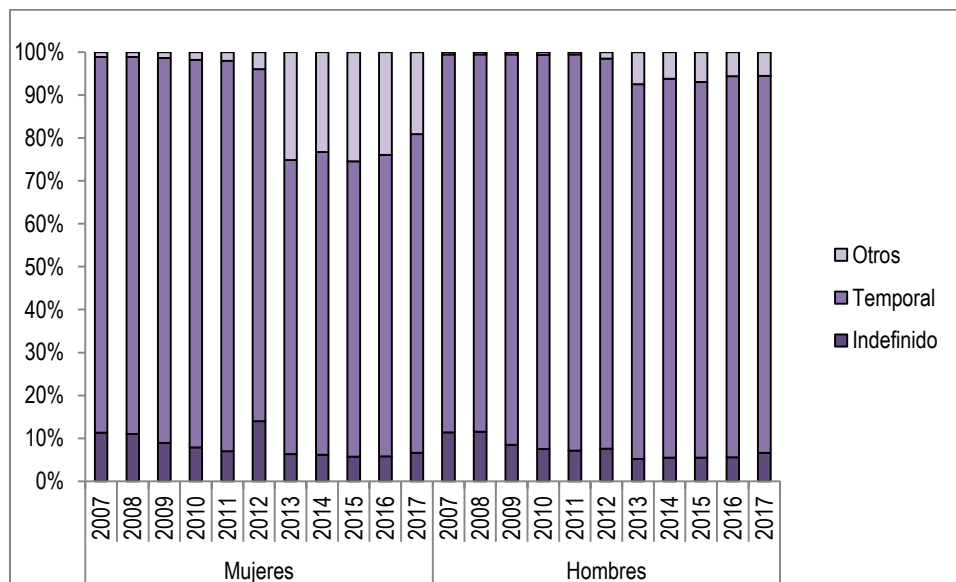
Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

Para finalizar, observamos de qué tipologías eran los contratos firmados por mujeres y hombres. Tal y como se puede observar en el gráfico que aparece a continuación, tanto en un caso como en otro los contratos indefinidos son residuales (6,6% del total en 2017) y los temporales los más frecuentes, con mucha diferencia respecto a los demás (87,9% de total en 2017 entre los hombres y 74,3% entre las mujeres). Estos datos ponen de manifiesto la precariedad del mercado de trabajo del Estado español en general y pamplonés en particular.

A partir del año 2013 cobra, además, relevancia la categoría “Otros” (que, como ya se ha aclarado, incluye principalmente contratos administrativos). Su importancia relativa, sin embargo, no es la misma en los dos grupos, sino que es claramente mayor entre las mujeres (entre ellas, en 2017, este tipo de contrato representó el 19,1% del total, mientras que entre los hombres no superó el 5,5%). Estos datos vuelven a corroborar la existencia de un alto grado de feminización del trabajo administrativo, por las razones arriba explicadas.

<sup>9</sup> Los datos presentados hacen referencia a contratos firmados cada año por personas domiciliadas en Pamplona y cuyo centro de trabajo esté ubicado en Navarra.

**Gráfico 13. Distribución de los contratos firmados por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona en función del tipo de contrato (indefinido, temporal u otros) <sup>10</sup>. Años 2007-2017**



Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

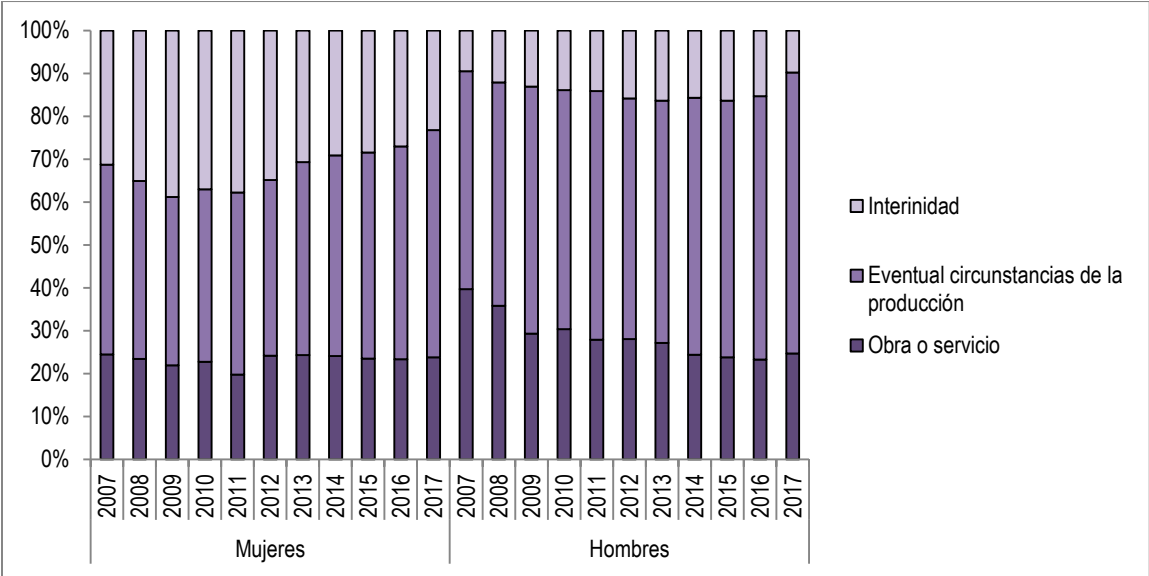
Como viene siendo habitual, distinguimos ahora los diferentes subtipos de contrato temporal. Se descubre así que, dentro de éste, la mayoría de contratos son eventuales por circunstancias de la producción, sobre todo en el caso de los hombres (65,5% de total en 2017, frente al 53,0% en el caso de las mujeres).

Los contratos por interinidad, residuales en el caso de los hombres (9,8% de total en 2017), adquieren más peso en el de las mujeres (23,2% del total en la misma fecha). En lo que respecta a estas últimas, sin embargo, también cabe señalar que la importancia relativa de este contrato ha ido reduciéndose desde el año 2009 (cuando suponía un 38,8% del total).

Finalmente, los contratos por obra o servicio tienen un peso parecido entre mujeres y hombres (23,8% y 24,7% respectivamente en 2017). Esta similitud, sin embargo, es reciente, mientras que en años anteriores este tipo de contrato tenía un peso mayor entre los hombres (39,7% del total en 2007 frente al 24,5% entre las mujeres). Es decir, que mientras que, entre las mujeres, este tipo de contrato ha tenido un peso estable en la década considerada, en el caso de los hombres no ha sido así, sino que se redujo muy sensiblemente en el primer bienio de crisis (10,4 pp. entre 2007 y 2009) y siguió reduciéndose, aunque más lentamente, en los años siguientes (4,6 pp. entre 2009 y 2017).

<sup>10</sup> Los datos presentados hacen referencia a contratos firmados cada año por personas domiciliadas en Pamplona y cuyo centro de trabajo esté ubicado en Navarra.

**Gráfico 14. Distribución de los contratos temporales firmados por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona en función del tipo de contrato (obra o servicio, eventual circunstancias de la producción e interinidad) <sup>11</sup>. Años 2007-2017**



Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

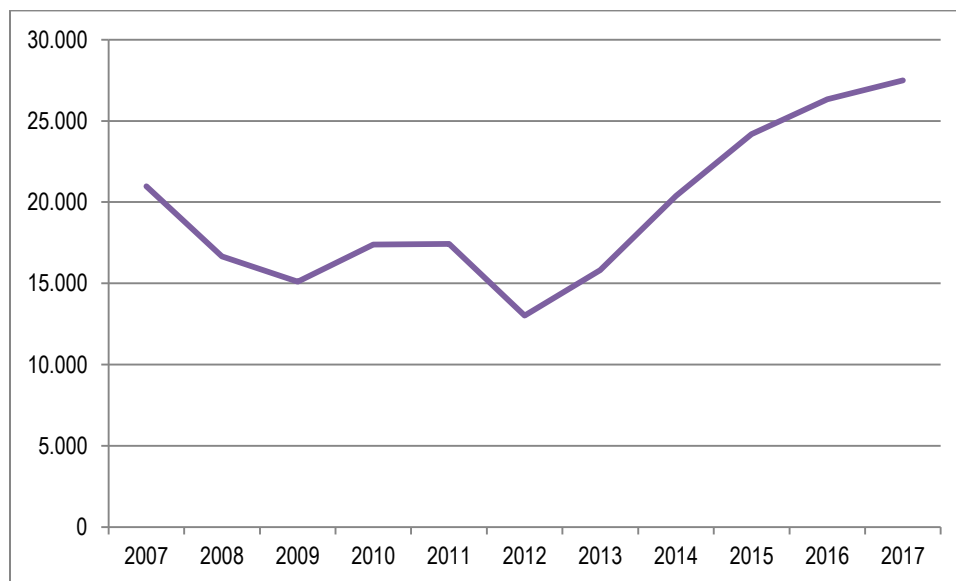
<sup>11</sup> Los datos presentados hacen referencia a contratos firmados cada año por personas domiciliadas en Pamplona y cuyo centro de trabajo esté ubicado en Navarra.

## 7 Desigualdades en la contratación por ETT

---

En este capítulo nos ocupamos de la contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT). En términos generales, cabe señalar que este tipo de contratación se redujo sensiblemente en el primer bienio de crisis (en un 28,0% entre 2007 y 2009), para luego experimentar cierto incremento los dos años siguientes y una nueva disminución en 2012 (que la dejó en niveles inferiores a 2009). Desde el año 2013, finalmente, no ha parado de aumentar, tanto que, en el año 2017, se encontraba en niveles netamente superiores (en un 31,0%) a los que tenía con anterioridad a la crisis. Esta evolución, parecida a la registrada para el conjunto de contratos en el caso de los hombres (Gráfico 3), parece reflejar, en un primer momento, los efectos de la recesión económica y, en un segunda fase, los efectos de la interacción entre cierta recuperación económica y una creciente precarización del mercado de trabajo.

**Gráfico 15. Evolución del número de contratos firmados cada año por medio de una ETT por personas con domicilio en Pamplona<sup>12</sup>. Años 2007 y 2017**



Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

Si distinguimos estos contratos en función del sexo de la persona firmante, descubrimos que la contratación por ETT ha sido más frecuente en el caso de los hombres que de las mujeres, y que lo ha sido en todas las fechas consideradas.

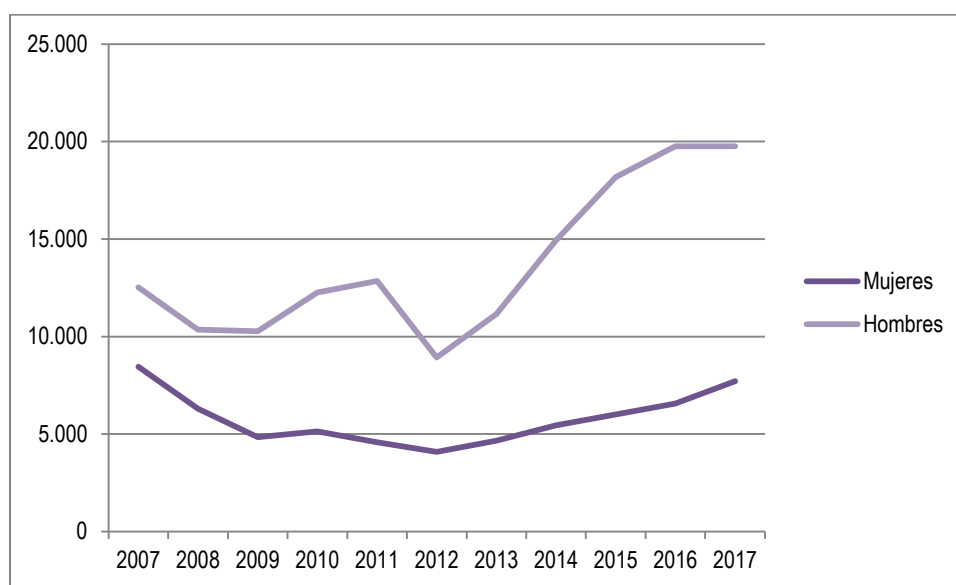
---

<sup>12</sup> Los datos presentados hacen referencia a contratos firmados cada año por personas domiciliadas en Pamplona, en un centro de trabajo también ubicado en Pamplona, a través de la mediación de ETT ubicadas en Navarra.

Las diferencias entre unos y otros, sin embargo, en la última década no se han mantenido estables, sino que se han ampliado considerablemente (pasando de 32,4 pp. en 2007 a 60,1 pp. en 2017). Esto responde al hecho de que, si la disminución en la contratación a través de este medio registrada entre 2007 y 2012 ha sido más intensa en el caso de las mujeres (51,8% frente al 28,7% entre los hombres), el incremento registrado a partir de entonces ha sido mucho más significativo entre los hombres (121,3% frente al 89,2% entre las mujeres).

Finalmente, cabe resaltar que el pico que se registra en plena crisis (entre 2009 y 2011), y que probablemente sea un efecto de la contextual precarización del mercado laboral, es muy significativo entre los hombres y apenas perceptible en el de las mujeres.

**Gráfico 16. Evolución del número de contratos firmados cada año por medio de una ETT por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona<sup>13</sup>. Años 2007 y 2017**



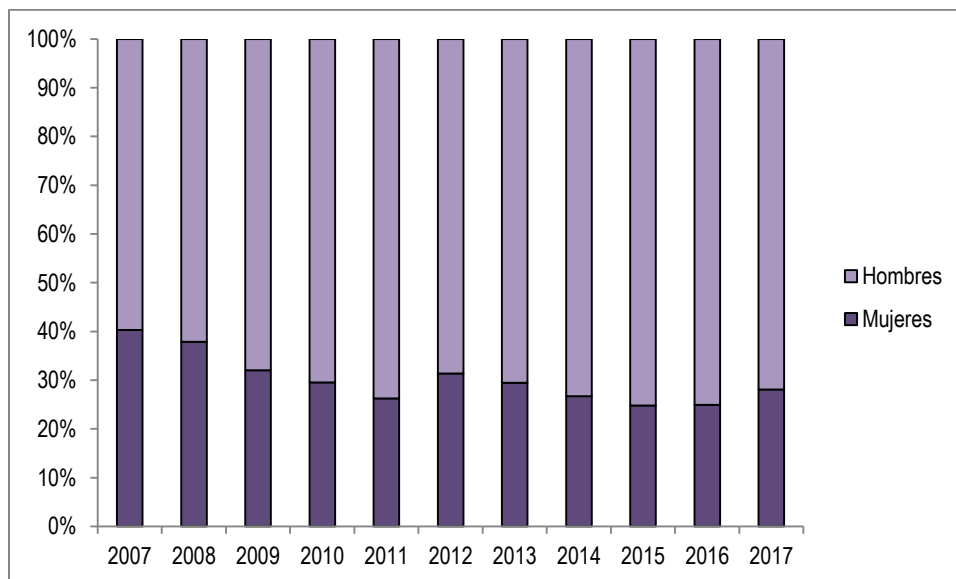
Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

Si analizamos la composición por sexo de la población de Pamplona que ha firmado un contrato a través de una ETT, finalmente, observamos que, en todas las fechas consideradas, la mayoría de contratos ha sido firmada por hombres. En 2017, por ejemplo, de cada 10 contratos, más de siete eran firmados por hombres y menos de tres por mujeres.

Resulta difícil interpretar estos resultados, ya que, si bien la contratación a través de una ETT suele indicar trabajos de baja calidad, precarios, de muy corta duración, etc., con lo cual la sobrerrepresentación masculina, en este caso, no tiene por qué ser indicio de ventaja relativa con respecto a las mujeres; también es cierto que toda valoración debe necesariamente tener en cuenta cuál es la alternativa (ej. trabajo de mayor calidad vs ausencia de empleo), y esta es una información de la que no disponemos.

<sup>13</sup> Los datos presentados hacen referencia a contratos firmados cada año por personas domiciliadas en Pamplona, en un centro de trabajo también ubicado en Pamplona, a través de la mediación de ETT ubicadas en Navarra.

**Gráfico 17. Composición por sexo de la población con domicilio en Pamplona que ha firmado un contrato a través de una ETT<sup>14</sup>. Años 2007-2016.**



Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

<sup>14</sup> Los datos presentados hacen referencia a contratos firmados cada año por personas domiciliadas en Pamplona, en un centro de trabajo también ubicado en Pamplona, a través de la mediación de ETT ubicadas en Navarra.



## 8 Segregación horizontal en el empleo

---

Un análisis de las desigualdades de género existentes en ámbito laboral no puede limitarse a comparar los tipos de contratos firmados por mujeres y hombres, sino que debe asimismo ocuparse de otra cuestión fundamental: la segregación horizontal en el empleo, algo que todavía persiste y que tiene efectos duraderos y de gran calibre.

Para ello, ante todo examinamos de qué manera los contratos firmados por mujeres y hombres de Pamplona se distribuyen en los diferentes sectores de actividad económica (agricultura, construcción, industria y servicios). El primer resultado a destacar es que el sector servicios es, con gran diferencia, el que engloba la mayor proporción de contratos firmados. Esto es verdad tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, pero se acentúa especialmente en el caso de las primeras (en 2017, el 93,5% de los contratos firmados por mujeres pertenecían al sector servicios, porcentaje que se reducía al 69,6% en el caso de los hombres). Si se considera que el sector servicios, si bien con fuertes diferencias en su interior, se caracteriza por tener salarios más bajos que otros sectores<sup>15</sup>, se puede concluir que la feminización de este sector se convierte en un ulterior elemento de espacial precariedad de la situación laboral femenina, en comparación con la masculina. Cabe además señalar que si, en el caso de las mujeres, el peso del sector servicios permanece sustancialmente estable en todas las fechas consideradas, en el caso de los hombres se registran mayores variaciones interanuales. En su caso, de hecho, el peso de este sector se incrementa hasta 2013 (pasando del 71,1% en 2007 al 87,0% en 2013), probablemente por efecto de la contextual reducción en los contratos en la construcción; y cae a partir de ese año (pasando del 87,0% en 2013 al 68,4% en 2017), con toda seguridad por efecto del cambio de tendencia en la contratación en ese sector. En 2017, finalmente, vuelve a incrementarse ligeramente (en 1,2 pp.).

Si el sector servicios tiene mayor peso entre las mujeres, en el sector de la construcción se contratan casi únicamente hombres. En lo que a ellos respecta, la importancia relativa de este sector se ha reducido drásticamente en la última década, por efecto de la explotación de la burbuja inmobiliaria, pasando de un 19,5% del total de contratos firmados en 2007 a un 3,3% en 2016. En 2017 su peso ha vuelto a incrementarse (en 0,6 pp.); cabe preguntarse si se trata de una oscilación momentánea o –más probablemente– de un verdadero cambio de tendencia.

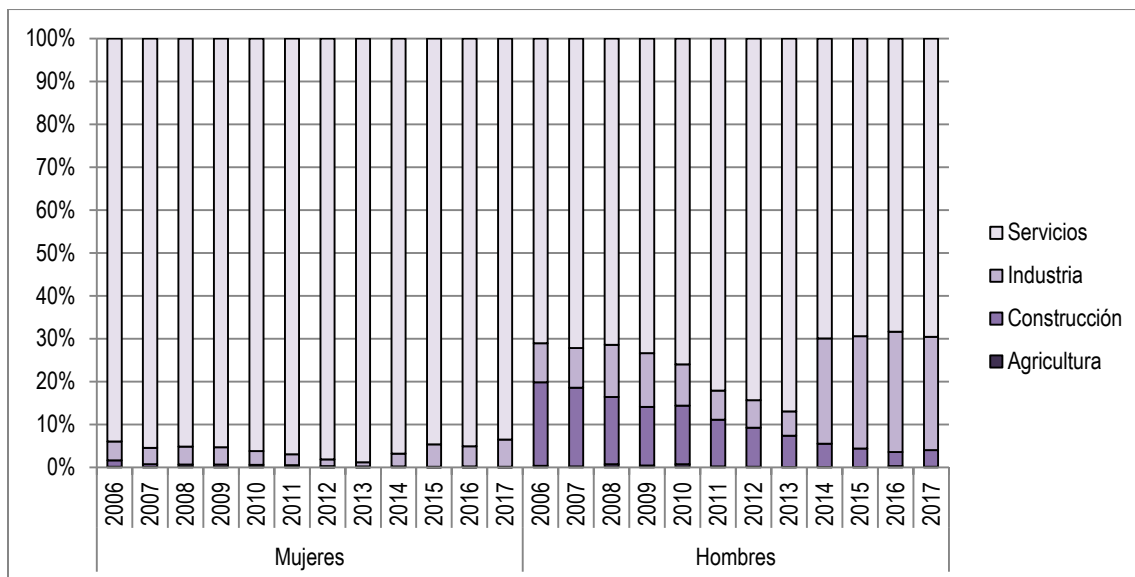
---

<sup>15</sup> El salario medio en el Estado se sitúa en 1.909 € mensuales brutos en la industria; 1.606 € en la construcción y 1.592 en el sector servicios. Cabe además resaltar que, en los últimos años, las diferencias con respecto a los demás sectores se han incrementado. Más en detalle, la distancia con respecto a los sueldos de la industria creció, entre 2012 y 2017, en un 38,4% (INE).

En el sector de la industria también se firman más contratos con hombres que con mujeres, aunque las diferencias son aquí ligeramente menos exacerbadas que en la construcción (en 2017 se englobaban en este sector el 26,4% de los contratos firmados por hombres frente a 6,3% entre las mujeres). Desde un punto de vista diacrónico, se observa que, en el caso de las mujeres, en los primeros años de crisis la importancia relativa de este sector se ha mantenido sustancialmente estable (pasando del 4,4% del total en 2006 al 4,1% en 2009). En una segunda fase, sin embargo, experimentó una disminución muy significativa (pasando del 4,1% en 2009 al 1,0% en 2013). A partir del año 2014, por el contrario, la proporción de contratos firmados en la industria vuelve a aumentar (pasando del 3,0% al 6,3 en 2017). En el caso de los hombres, en la primera fase de la crisis la importancia relativa de este sector se incrementó (pasando del 9,1% del total de contratos firmados en 2006 al 12,6% en 2009), con toda seguridad por efecto de la contemporánea y drástica reducción de los contratos firmados en la construcción (hipótesis que se ve confirmada por el hecho de que, a diferencia de los hombres, entre las mujeres en estas fechas no se registró ningún incremento en la proporción de contratos firmados en la industria). En una segunda fase, la importancia relativa de este sector empezó a reducirse (pasando del 12,6% de contratos firmados en 2009 al 5,6% en 2013), indicio que la crisis económica, si bien empezó cebándose en el sector de la construcción, en una segunda fase tuvo un efecto especialmente intenso también en la industria. En el año 2013, finalmente, se registró un fuerte incremento en la proporción de contratos firmados en este sector (que llegaron a representar una cuarta parte del total). Desde entonces, las cifras se han mantenido sustancialmente estables.

Finalmente, la agricultura es un sector residual para ambos sexos y en todas las fechas consideradas, algo que no debe sorprender en un área urbana como es la de Pamplona.

**Gráfico 18. Distribución de los contratos firmados por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona en diferentes sectores de actividad económica (agricultura, construcción, industria y servicios)<sup>16</sup>. Años 2007-2017**



Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

Analizamos ahora en qué proporción los contratos realizados en cada sector han sido firmados por mujeres y por hombres. Descubrimos así que existe un –mayor o menor– grado de masculinización en todos los sectores, con la única excepción del sector servicio que, a diferencia de los otros, está relativamente feminizado.

Más en detalle, la construcción, como cabía esperar, es el sector que presenta el grado de masculinización más elevado, sin apenas variaciones interanuales (en 2017, por ejemplo, de todos los contratos realizados en este sector, el 94,0% fue firmado por hombres y únicamente un 6,0% por mujeres).

La agricultura también es un sector claramente masculinizado, aunque aquí la variabilidad interanual, a diferencia que en el caso anterior, es elevada, algo que remite a la escasez de la muestra.

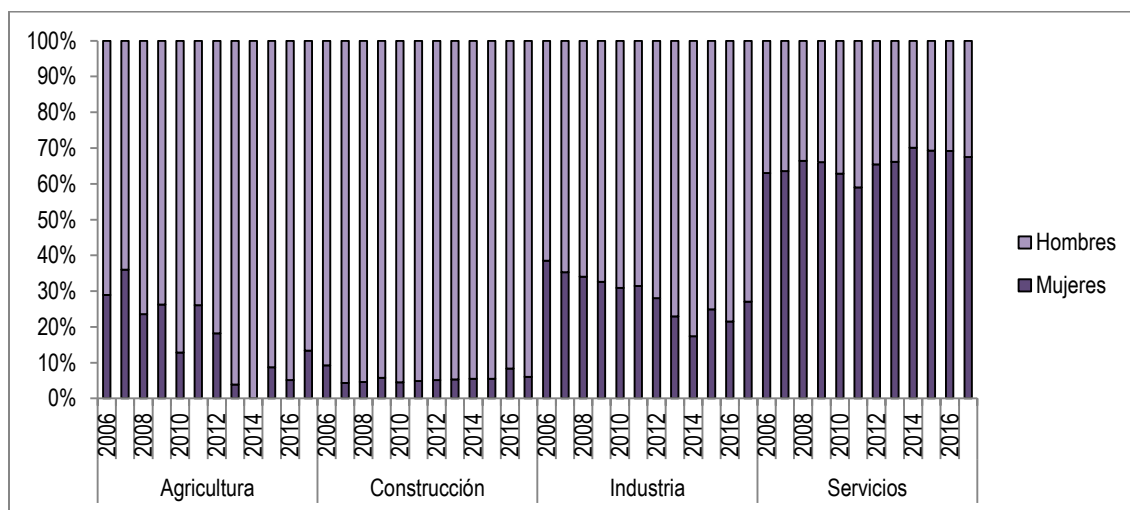
La industria, finalmente, presenta un grado de masculinización significativo (aunque más reducido que los anteriores sectores) que, además, a lo largo de la última década ha variado sensiblemente. En un primer momento, de hecho, se incrementó progresivamente (los contratos firmados por hombres pasaron del 61,5% del total en 2006 al 82,6% en 2014); para luego volver a reducirse nuevamente (pasando del 82,6% en 2014 al 73,0% en 2017). En cualquier caso, el nivel de masculinización actual sigue siendo significativamente más elevado que el que se registró en 2006. Si se tiene en cuenta que el sector industrial es el que se caracteriza por sus mejores salarios, el hecho de que la

<sup>16</sup> Los datos presentados hacen referencia a contratos firmados cada año por personas domiciliadas en Pamplona y cuyo centro de trabajo esté ubicado en Navarra.

presencia femenina en él se haya reducido es algo que también contribuye a incrementar la precariedad de la situación laboral de las mujeres.

El sector servicios, diversamente de los anteriores, está claramente feminizado. El grado de feminización ha experimentado algunas oscilaciones en el arco temporal considerado, pero resulta difícil apreciar una tendencia clara. Cabe resaltar, en cualquier caso, que en el año 2017 este era más levado que en 2006 (los contratos firmados por mujeres representaban el 67,5% del total, frente al 63,0% registrado 12 años antes). Como ya se ha apuntado con anterioridad, si se tienen en cuenta los menores salarios del sector servicios se puede comprender que una creciente feminización del mismo no mejora la situación de las mujeres en el mundo laboral, sino que, por lo contrario, es algo que también contribuye a precarizarla.

**Gráfico 19. Composición por sexo de la población con domicilio en Pamplona que ha firmado contratos en diferentes sectores de actividad económica (agricultura, construcción, industria y servicios)<sup>17</sup>. Años 2007-2017**



Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

Una vez presentada esta fotografía general, descendemos a un mayor nivel de detalle y observamos cuáles han sido, en el año 2017, las 10 ocupaciones más contratadas entre mujeres y hombres respectivamente y qué importancia han revestido en el otro sexo.

Antes de presentar los resultados, sin embargo, es importante recordar que el hecho de que unas ocupaciones sean las más contratadas no implica necesariamente que sean aquellas en las que más personas están trabajando. Una ocupación que reúna relativamente pocas personas ocupadas pero con un elevadísimo nivel de precariedad, de hecho, también podría aparecer aquí, ya que el número de contratos firmados sí sería elevado. Dicho esto, tales limitaciones deben sí tenerse en cuenta, pero no invalidan el análisis, ya que nuestro

<sup>17</sup> Los datos presentados hacen referencia a contratos firmados cada año por personas domiciliadas en Pamplona y cuyo centro de trabajo esté ubicado en Navarra.

foco de interés es la comparativa mujeres/hombres y estas se aplican de la misma manera a unas y otros.

En cualquier caso, entre las mujeres, las ocupaciones más contratadas han sido: personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos, camareras asalariadas, auxiliares de enfermería hospitalaria, vendedoras en tiendas y almacenes, enfermeras no especializadas, peonas de las industrias manufactureras, empleadas administrativas con tareas de atención al público, otras ocupaciones elementales, empleadas domésticas y trabajadoras de los cuidados a las personas. De estas diez ocupaciones, dos pertenecen al ámbito de la salud (auxiliares de enfermería hospitalaria y enfermeras no especializadas), otras dos al de los cuidados (trabajadoras de los cuidados a las personas y empleadas domésticas) y una al de la limpieza (personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos). Se trata de un resultado relevante, ya que se trata, en todos los casos, de tareas tradicionalmente atribuidas a las mujeres y que requieren habilidades que, aún hoy en día, forman parte de la construcción de la identidad femenina.

En el caso de los hombres, únicamente cinco de estas ocupaciones se encuentran entre las 10 más contratadas (personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos, camareros asalariados, vendedores en tiendas y almacenes, peones de las industrias manufactureras y otras ocupaciones elementales). Resulta significativo que, de estas, únicamente una pertenezca a un ámbito tradicionalmente atribuido a las mujeres y que ni las ocupaciones del ámbito de la salud ni las de los cuidados estén presentes. Por el contrario, estas se sitúan, entre los hombres, en posiciones muy alejadas de las primeras: enfermeras no especializadas y auxiliares de enfermería hospitalaria en el puesto 13 y 19 respectivamente; y trabajadoras de los cuidados a las personas y empleadas domésticas en el puesto 17 y 71 respectivamente.

Finalmente, resulta interesante señalar que si, en el caso de las mujeres, las 10 ocupaciones más contratadas llegan a representar 4 de cada 10 contratos firmados, en el caso de los hombres esta proporción se reduce a 1,9 de cada 10.

**Tabla 1. Ocupaciones más contratadas entre mujeres con domicilio en Pamplona y comparación con hombres en la misma fecha. Año 2017**

	Orden (1 el más frecuente, 100 el menos)		N		% sobre el total de contratos firmados por cada sexo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos	1	3	12.197	3.462	8,9%	2,5%
Camareras asalariadas	2	2	7.745	5.436	5,7%	4,0%
Auxiliares de enfermería hospitalaria	3	19	6.770	675	4,9%	0,5%
Vendedoras en tiendas y almacenes	4	6	6.209	1.530	4,5%	1,1%
Enfermeras no especializadas	5	13	5.923	868	4,3%	0,6%
Peonas de las industrias manufactureras	6	1	4.931	10.882	3,6%	8,0%
Empleadas administrativas con tareas de atención al público	7	24	2.794	466	2,0%	0,3%
Otras ocupaciones elementales	8	8	2.717	1.329	2,0%	1,0%
Empleadas domésticas	9	71	2.347	127	1,7%	0,1%
Trabajadoras de los cuidados a las personas	10	17	2.193	744	1,6%	0,5%
<b>TOTAL</b>			<b>53.826</b>	<b>25.519</b>	<b>39,3%</b>	<b>18,6%</b>

Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

En sentido contrario, observamos ahora cuáles han sido, en el año 2017, las 10 ocupaciones más contratadas entre los hombres. Se trata de: peones de las industrias manufactureras, camareros asalariados, personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos, peones del transporte de mercancías y descargadores, oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados, vendedores en tiendas y almacenes, operadores de carretillas elevadoras, otras ocupaciones elementales, ayudantes de cocina y cocineros asalariados. De éstas, las que más alejadas se encuentran en las mujeres son oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados y operadores de carretillas elevadoras (que ocupan respectivamente las posiciones 56 y 58).

Cabe asimismo señalar que, al igual que antes, también en este caso, los contratos firmados suman un porcentaje más elevado entre las mujeres que entre los hombres (28,7% frente a 22,0%). Si antes esta diferencia podía remitirse al hecho de que se trataba de las ocupaciones más contratadas entre ellas, los resultados aquí obtenidos requieren necesariamente una explicación diferente y parecen sugerir que el mercado laboral femenino está más concentrado (muchos contratos condensados en pocas ocupaciones) y el masculino más disperso.

**Tabla 2. Ocupaciones más contratadas entre hombres con domicilio en Pamplona y comparación con mujeres en la misma fecha. Año 2017**

	Orden (1 el más frecuente, 100 el menos)		N		% sobre el total de contratos firmados por cada sexo	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Peones de las industrias manufactureras	1	6	10.882	4.931	8,0%	3,6%
Camareros asalariados	2	2	5.436	7.745	4,0%	5,7%
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos	3	1	3.462	12.197	2,5%	8,9%
Peones del transporte de mercancías y descargadores	4	11	2.554	1.915	1,9%	1,4%
Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados	5	56	1.568	147	1,1%	0,1%
Vendedores en tiendas y almacenes	6	4	1.530	6.209	1,1%	4,5%
Operadores de carretillas elevadoras	7	58	1.530	145	1,1%	0,1%
Otras ocupaciones elementales	8	8	1.329	2.717	1,0%	2,0%
Ayudantes de cocina	9	14	946	1.757	0,7%	1,3%
Cocineros asalariados	10	15	939	1.505	0,7%	1,1%
<b>TOTAL</b>			<b>30.176</b>	<b>39.268</b>	<b>22,0%</b>	<b>28,7%</b>

Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

Si se efectúa una comparación interanual, se puede observar que, en el caso de las mujeres, aumenta el peso de los contratos de camareras asalariadas, auxiliares de enfermería hospitalaria, enfermeras no especializadas, empleadas administrativas con tareas de atención al público, otras ocupaciones elementales, empleadas domésticas y trabajadoras de los cuidados a las personas. Entre estos, resulta especialmente llamativo el caso de las empleadas domésticas, que pasan de la posición 48 a la 9. Esto, sin embargo, no remite tanto a un incremento en el número de mujeres empleadas en este sector como a los efectos de modificaciones legislativas<sup>18</sup>, que introdujeron la obligatoriedad del contrato escrito también para las trabajadoras de hogar.

Por el contrario, se reduce el peso del personal de limpieza, de las vendedoras en tiendas y almacenes y de las peonas de las industrias manufactureras.

<sup>18</sup> Nos referimos a la aprobación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, que entró en vigor el 1 de enero del año siguiente.

**Tabla 3. Ocupaciones más contratadas entre mujeres con domicilio en Pamplona. Comparación años 2006 y 2017**

	Orden (1 el más frecuente, 100 el menos)		N		% sobre el total de contratos firmados por mujeres en 2017 y 2006	
	2017	2006	2017	2006	2017	2006
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos	1	1	12.197	9.158	8,9%	10,0%
Camareras asalariadas	2	4	7.745	3.900	5,7%	4,2%
Auxiliares de enfermería hospitalaria	3	5	6.770	2.597	4,9%	2,8%
Vendedoras en tiendas y almacenes	4	2	6.209	6.995	4,5%	7,6%
Enfermeras no especializadas	5	7	5.923	1.546	4,3%	1,7%
Peonas de las industrias manufactureras	6	3	4.931	5.661	3,6%	6,2%
Empleadas administrativas con tareas de atención al público	7	8	2.794	1.253	2,0%	1,4%
Otras ocupaciones elementales	8	s.d. <sup>19</sup>	2.717	s.d.	2,0%	s.d.
Empleadas domésticas	9	48	2.347	106	1,7%	0,1%
Trabajadoras de los cuidados a las personas	10	17	2.193	607	1,6%	0,7%

Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

En el caso de los hombres, la comparación interanual pone de manifiesto un significativo incremento del porcentaje de contratos como camareros asalariados (que multiplica su peso por 2,5 en 11 años, pasando del 1,6% al 4,0%). Asimismo, también aumenta, aunque de manera más contenida, la relevancia relativa de los contratos como personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos, oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados, operadores de carretillas elevadoras, otras ocupaciones elementales, ayudantes de cocina y cocineros asalariados.

Por el contrario, se reduce de forma significativa el peso de los peones de las industrias manufactureras (que pasa del 12,7% del total de contratos firmados en 2006 al 8,0% en 2017).

<sup>19</sup> No existía como categoría/no aparece entre las 100 primeras



**Tabla 4. Ocupaciones más contratadas entre hombres con domicilio en Pamplona. Comparación años 2006 y 2017**

	Orden (1 el más frecuente, 100 el menos)		N		% sobre el total de contratos firmados por hombres en 2017 y 2006	
	2017	2006	2017	2006	2017	2006
Peones de las industrias manufactureras	1	1	10.882	11.644	8,0%	12,7%
Camareros asalariados	2	5	5.436	1.464	4,0%	1,6%
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos	3	6	3.462	1.267	2,5%	1,4%
Peones del transporte de mercancías y descargadores	4	3	2.554	2.338	1,9%	2,5%
Oficiales, operarios y artesanos de otros oficios no clasificados	5	s.d. <sup>20</sup>	1.568	s.d.	1,1%	s.d.
Vendedores en tiendas y almacenes	6	7	1.530	1.169	1,1%	1,3%
Operadores de carretillas elevadoras	7	20	1.530	377	1,1%	0,4%
Otras ocupaciones elementales	8	s.d.	1.329	s.d.	1,0%	s.d.
Ayudantes de cocina	9	s.d.	946	s.d.	0,7%	s.d.
Cocineros asalariados	10	46	939	302	0,7%	0,3%

Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

Para finalizar, focalizamos la mirada en profesiones que, al margen de su posicionamiento en la lista de las 100 más contratadas, pertenecen a ámbitos históricamente feminizados (salud, educación, cuidados, limpieza y otros) y observamos cuál es su grado de feminización en el caso específico de Pamplona.

Empezando por el ámbito de salud, las profesiones con el mayor grado de feminización son auxiliares de enfermería hospitalaria y enfermeras no especializadas, donde los contratos firmados por mujeres representan el 90,9% y 87,2% del total respectivamente. La profesión con el menor grado de feminización, por el contrario, es la de médicas de familia, donde los hombres llegan a firmar el 40,2% del total de contratos. No es posible identificar el porcentaje de contratos firmados por mujeres en el caso de las enfermeras especializadas y matronas, porque se trata de profesiones que entre los hombres no se encuentran entre las 100 más contratadas. El hecho de que la presencia femenina sea mayor en el caso de las profesiones del ámbito de la enfermería que de la medicina responde tanto al prestigio y elevado sueldo de estas últimas como al hecho de que, en relación con lo anterior, éstas no se perciben como algo relacionado con los cuidados sino simplemente como profesiones altamente cualificadas, a la par que otras como abogada/o, ingeniera/o, etc. El hecho de que, socialmente, la imagen mayoritaria sea la de “el médico y la enfermera”, finalmente, también es algo que incide en gustos, deseos y aspiraciones, en las carreras que se estudian y, por lo tanto, en las profesiones que unas y otros acaban ejerciendo.

<sup>20</sup> No existía como categoría/no aparece entre las 100 primeras

En lo que respecta al ámbito de la educación, el grado de feminización disminuye conforme aumenta el nivel educativo en el que se imparte la enseñanza: el número de contratos firmados por mujeres, de hecho, alcanza un 77,3% en primaria; se reduce a un 64,9% en secundaria y es mínimo en el caso de la enseñanza superior, donde la presencia masculina llega a superar la femenina (con un 52,2% del total de contratos). El esquema lógico subyacentes a estos datos es análogo al descrito con respecto al ámbito de salud: menor vínculo (real y percibido) con tareas de cuidado y mayor prestigio asociado al ejercicio de la profesión conforme aumenta la edad del alumnado y el nivel formativo; y herencia cultural, que asocia la figura de profesor/a de enseñanza superior o universitaria con un hombre y la de una maestra/o de infantil o primaria con una mujer. Según este razonamiento, cabe hipotetizar que los contratos como técnicas y maestras de educación infantil y técnicas de educación especial también presentarán un grado de feminización particularmente elevado. Al tratarse de profesiones que, entre los hombres, no se encuentran entre las 100 más contratadas, sin embargo, resulta imposible confirmar esta hipótesis.

En el caso de las profesiones más estrechamente vinculadas con los cuidados, el nivel de feminización es muy elevado en todos los casos. Aun así, las diferencias entre profesiones son evidente: el porcentaje de contratos firmados por mujeres, de hecho, alcanza su grado máximo en el caso de las empleadas domésticas (94,9%); se reduce casi 10 pp. entre cuidadoras de niños en guarderías y centros educativos (86,5%); y es mínimo entre las/os trabajadoras/es de los cuidados a las personas (74,7%). No es posible identificar el grado de feminización de los trabajos de los cuidados personales, porque se trata de profesiones que, entre los hombres, no se encuentran entre las 100 más contratadas.

Los contratos vinculados con el ejercicio de tareas de limpieza también están fuertemente feminizados, aunque no tanto como los anteriores y con elevadas diferencias internas. Más en detalle, en el caso del personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos los contratos firmados por mujeres alcanzan el 77,9% del total; mientras que, en el resto de personal de limpieza, esta cifra se reduce hasta un 65,2%.

Finalmente, las profesiones del trabajo y la educación social también presentan un elevado grado de feminización: los contratos firmados por mujeres alcanzan allí el 84,6% de total.

Cabe preguntarse cuántos, entre los hombres que ejercen profesiones altamente feminizadas, infravaloradas y mal retribuidas como algunas de las aquí descritas (*in primis* el empleo doméstico) tienen origen extranjero. Hipotetizamos que se tratará de una proporción muy elevada, ya que, en su caso, al privilegio de género se contraponen una situación de opresión racial. Esta intersección entre privilegio y opresión los sitúa, en el escalafón social, en una posición mucho más baja que la que ocupan los hombres autóctonos, y esto, de alguna manera, acerca su situación (con todas las debidas diferencias) a la de las mujeres, lo cual favorecería su ingreso en profesiones que, para el resto de

hombres, no resultan atractivas. Desafortunadamente, al ausencia de datos en este sentido nos impide corroborar o refutar dicha hipótesis.

**Tabla 5. Contratos firmados por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona en profesiones del ámbito de la educación, la limpieza, los cuidados, la salud y otras. Año 2017**

Ámbito profesional	Orden de frecuencia	Profesión	Mujeres	Hombres	TOTAL
Salud	3	Auxiliares de enfermería hospitalaria	90,9	9,1	100,0
	5	Enfermeras no especializadas	87,2	12,8	100,0
	30	Otras médicas especialistas	71,7	28,3	100,0
	33	Auxiliares de enfermería de atención primaria	71,3	28,7	100,0
	26	Médicas de familia	59,8	40,2	100,0
	23	Enfermeras especializadas (excepto matronas)	s.d. (entre hombres no está entre las 100 primeras)		
	93	Matronas	s.d. (entre hombres no está entre las 100 primeras)		
Educación	17	Profesoras de enseñanza primaria	77,3	22,7	100,0
	20	Profesoras de enseñanza secundaria excepto materias específicas de formación profesional)	64,9	35,1	100,0
	59	Profesoras de universidades y otra enseñanza superior	47,8	52,2	100,0
	31	Técnicas en educación infantil	s.d. (entre hombres no está entre las 100 primeras)		
	50	Maestras de educación infantil	s.d. (entre hombres no está entre las 100 primeras)		
	84	Técnicas educadoras de educación especial	s.d. (entre hombres no está entre las 100 primeras)		
Cuidados	9	Empleadas domésticas	94,9	5,1	100,0
	13	Cuidadoras de niños en guarderías y centros educativos	86,5	13,5	100,0
	10	Trabajadoras de los cuidados a las personas	74,7	25,3	100,0
	18	Trabajadoras de los cuidados personales	s.d. (entre hombres no está entre las 100 primeras)		
Limpieza	1	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos	77,9	22,1	100,0
	19	Otro personal de limpieza	65,2	34,8	100,0
Otros	21	Profesionales del trabajo y la educación social	84,6	15,4	100,0

Fuente: Gráfico de elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal

Recapitulando, los datos esgrimidos ponen de manifiesto que sigue manteniéndose una fuerte compartimentación entre empleo feminizados, por un lado, y empleos masculinizados, por otro. Esto tiene profundas recaídas a muy largo plazo, tanto en el plano práctico –porque tal segregación en los empleo se acompaña, por ejemplo, de diferencias salariales, siendo las ocupaciones feminizadas las peor pagadas– como emocional y subjetivo –porque el hecho de tener un determinado empleo contribuye a desarrollar unas cualidades y competencias específicas, moldea a la persona y ayuda a forjar su personalidad–. En otras palabras, esta renovada división sexual del trabajo, por un lado, es consecuencia de una estructura de género determinada y, por otro, se convierte también en un mecanismo de reproducción de esta misma estructura (Amigot 2011).

## 9 Conclusiones

---

En la presente investigación se han explorado las desigualdades existentes entre mujeres y hombres en ámbito laboral en el caso específico de Pamplona. Para ello, se han examinado ámbitos distintos, como el nivel de renta, el grado de precariedad en el empleo, el tipo de jornada laboral, la tipología de contrato y el grado de segregación horizontal en el empleo. Se exponen aquí los resultados más relevantes obtenidos.

En lo que respecta al nivel de renta, la situación de desventaja femenina aparece con total claridad. En el año 2015, de hecho, más de la mitad (49,5%) de las mujeres de Pamplona ganó menos de 6.000€ al año, proporción que, entre los hombres, se redujo a menos de uno de cada tres (29,7%). En el caso de las rentas más altas, por el contrario, la situación se invierte: el porcentaje de varones que, en ese mismo año, cobró más de 24.000€ anuales fue, entre los hombres, casi el doble que entre las mujeres (29,9% frente a 16,0%). Se trata de unos resultados muy relevantes y que ponen de manifiesto la persistencia, en el plano económico, de una fuerte desigualdad en función del sexo.

También se ha podido comprobar que los empleos a los que las mujeres acceden son más precarios que los de los hombres. En un contexto en el que las mujeres, en todas las fechas consideradas (2007-2017), presentan una menor tasa de actividad y ocupación y una mayor tasa de desempleo que los hombres (Ayuntamiento de Pamplona, 2017), en efecto, el hecho de que ellas siempre hayan firmado, cada año, más contratos que ellos (en 2017, un 11,5% más) solo puede explicarse a partir de una menor duración de cada contrato y/o una menor carga horaria y retribución de cada empleo (que las obligaría, en una proporción mayor que a los hombres, a compaginar varios empleos a un mismo tiempo).

En lo que concierne al tipo de jornada laboral (completa o parcial), también se detectan profundas desigualdades entre mujeres y hombres. En el año 2017, por ejemplo, de cada dos contratos a tiempo parcial que se firmaron, dos fueron firmados por mujeres (67,1%) y solamente uno por hombres (32,9%). Asimismo, entre ellas, la proporción de contratos a tiempo parcial sobre el total de contratos firmados ha sido mucho más elevada que entre ellos (1,8 veces más elevada en 2017, con una diferencia de 20,4 pp.). Es decir, que los datos indican con meridiana claridad que el trabajo a tiempo parcial está fuertemente feminizado, una consecuencia del hecho de que las mujeres siguen siendo, aún hoy en día, las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidados. Se trata de un resultado previsible, pero no por ello menos preocupante, ya que trabajar a tiempo parcial impacta negativamente tanto en la retribución (y, por ende, en el riesgo de empobrecimiento) como en la posibilidad de obtener reconocimiento y promociones, etc.

Se ha detectado asimismo un elevado grado de feminización de una tipología de contratos (“Otros”) que está conformada principalmente por contratos administrativos

(cuatro de cada cinco contratos firmados por mujeres en 2017). La existencia de un alto grado de feminización del trabajo en la Administración remite, por un lado, al hecho de que este, por las condiciones en que se desarrolla (horarios, posibilidad de pedir permisos, excedencias, etc.) responde, mejor que otros, a la necesidad de conciliar el empleo con las tareas domésticas y de cuidados –tareas que, aún hoy en día, siguen recayendo mayoritariamente sobre los hombros de las mujeres–. Por otro lado, la sobrerrepresentación femenina en la Administración también responde a una ausencia de discriminación por razón de sexo en la contratación en este ámbito, discriminación que, por el contrario, sigue persistiendo en el sector privado.

Finalmente, se ha analizado el nivel de segregación horizontal en el empleo. En lo que a este respecta, ante todo se ha detectado cierto grado de feminización del sector servicios (dos de cada tres contratos firmados por mujeres en 2017) y masculinización del empleo industrial (tres de cada cuatro contratos firmados por hombres en 2017). Si se considera que el primero tiene sueldos claramente más reducidos que el segundo (un 16,6% más bajos, en términos medios, en 2017), se puede deducir que la feminización de este sector se convierte en un ulterior elemento de espacial precariedad de la situación laboral femenina, en comparación con la masculina.

En un mayor nivel de detalle, se ha podido comprobar que, en el año 2017, sigue permaneciendo un elevado grado de feminización de los empleos en el ámbito de la salud, la educación, los cuidados, la limpieza y el trabajo y asistencia social. Esto tiene consecuencias tanto en el ámbito material y económico –porque se trata, a menudo, de empleos con sueldos más bajos que otros de su misma categoría– como el plano emocional y subjetivo –porque el hecho de tener un determinado empleo contribuye a desarrollar unas cualidades, competencias e inclinaciones específicas–. Es decir, que esta renovada división sexual del trabajo no es únicamente consecuencia de una estructura de género determinada –algo que está ampliamente reconocido– sino también un mecanismo de reproducción de esta misma estructura –algo sobre lo que, por lo contrario, apenas se ha reflexionado– (Amigot 2011).

## 10 Bibliografía

---

Amigot Leache, P. 2011. Incierta feminidad, incierta masculinidad. La configuración social de las identidades de género. *Clínica y análisis grupal*, 1(2), pp. 175-192.

Ayuntamiento de Pamplona. 2017. Desigualdades entre mujeres y hombres en Pamplona. Un análisis socioeconómico del periodo 2007-2017. [Consulta: 20 de junio de 2018]. Recuperado de:

<http://www.pamplona.es/verDocumento/verdocumento.aspx?idDoc=1352620>

INE (Instituto Nacional de Estadística) [Consulta: 27 de julio de 2018]. Recuperado de:

<http://www.ine.es/>

# 11 Anexos

---

## 11.1 Índice de gráficos

Gráfico 1. Mujeres y hombres por cada tramo de declaración de la Renta en Pamplona. Años 2014 y 2015....	5
Gráfico 2. Distribución de mujeres y hombres que presentan la declaración de la Renta en Pamplona por tramos de ingresos. Años 2014 y 2015 .....	6
Gráfico 3. Evolución del número de contratos firmados cada año por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona. Años 2007-2016 .....	7
Gráfico 6. Evolución del número de contratos a jornada completa y parcial firmados cada año por personas con domicilio en Pamplona. Años 2007-2016.....	9
Gráfico 5. Evolución del número de contratos a jornada completa firmados cada año por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona. Años 2007-2016.....	10
Gráfico 6. Evolución del número de contratos a jornada parcial firmados cada año por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona. Años 2007-2016 .....	11
Gráfico 7. Composición por sexo de la población con domicilio en Pamplona que ha firmado un contrato a tiempo completo y parcial. Años 2007-2016.....	12
Gráfico 8. Distribución de los contratos firmados por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona en función del tipo de jornada (completa o parcial). Años 2014 y 2015 .....	13
Gráfico 9. Evolución de los principales tipos de contratos firmados por personas con domicilio en Pamplona. Años 2007-2017 .....	15
Gráfico 10. Evolución de los principales subtipos de contratos temporales firmados por personas con domicilio en Pamplona. Años 2007-2017 .....	16
Gráfico 11. Composición por sexo de la población con domicilio en Pamplona que ha firmado diferentes tipos de contratos (indefinido, temporal, en prácticas, en formación u otros). Años 2007-2017 .....	17
Gráfico 12. Composición por sexo de la población con domicilio en Pamplona que ha firmado diferentes tipos de contratos temporales (obra o servicio, eventual circunstancias de la producción e interinidad). Años 2007-2017.....	18
Gráfico 13. Distribución de los contratos firmados por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona en función del tipo de contrato (indefinido, temporal u otros). Años 2007-2017 .....	19
Gráfico 14. Distribución de los contratos temporales firmados por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona en función del tipo de contrato (obra o servicio, eventual circunstancias de la producción e interinidad). Años 2007-2017.....	20
Gráfico 15. Evolución del número de contratos firmados cada año por medio de una ETT por personas con domicilio en Pamplona. Años 2007 y 2017.....	21
Gráfico 16. Evolución del número de contratos firmados cada año por medio de una ETT por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona. Años 2007 y 2017 .....	22
Gráfico 17. Composición por sexo de la población con domicilio en Pamplona que ha firmado un contrato a través de una ETT. Años 2007-2016. ....	23
Gráfico 18. Distribución de los contratos firmados por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona en diferentes sectores de actividad económica (agricultura, construcción, industria y servicios). Años 2007-2017 .....	26
Gráfico 19. Composición por sexo de la población con domicilio en Pamplona que ha firmado contratos en diferentes sectores de actividad económica (agricultura, construcción, industria y servicios). Años 2007-2017 .....	27

## 11.2 Índice de tablas

Tabla 1. Ocupaciones más contratadas entre mujeres con domicilio en Pamplona y comparación con hombres en la misma fecha. Año 2017 .....	29
Tabla 2. Ocupaciones más contratadas entre hombres con domicilio en Pamplona y comparación con mujeres en la misma fecha. Año 2017 .....	30
Tabla 3. Ocupaciones más contratadas entre mujeres con domicilio en Pamplona. Comparación años 2006 y 2017.....	31
Tabla 4. Ocupaciones más contratadas entre hombres con domicilio en Pamplona. Comparación años 2006 y 2017.....	32
Tabla 5. Contratos firmados por mujeres y hombres con domicilio en Pamplona en profesiones del ámbito de la educación, la limpieza, los cuidados, la salud y otras. Año 2017 .....	34