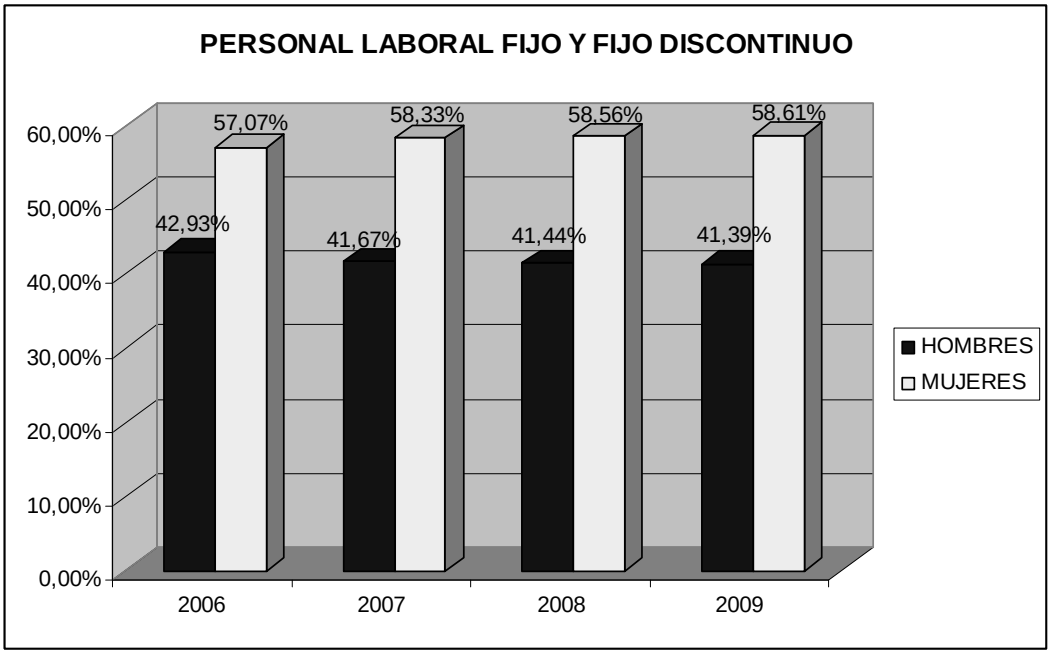
Conclusión. Se manifiesta claramente un desnivel a favor de la contratación de personal fijo a tiempo completo en mujeres, con un porcentaje del 57.93%, hecho que está contribuyendo a equilibrar la desigualdad de género heredada del colectivo funcionarial. (Ver gráfico 15).

Gráfico 16. Evolución del porcentaje del personal laboral fijo y fijo discontinuo desagregado por hombres y mujeres durante el periodo 2006-2009.



En lo que respecta al análisis efectuado sobre la evolución de la totalidad del personal laboral tanto fijo como fijo discontinuo, manifestar que se observa una ligera tendencia en el ingreso de trabajadoras frente a trabajadores en estas modalidades contractuales (Ver gráfico 16).

Conclusión general. La situación actual de Correos es la combinación de una herencia constituida fundamentalmente por personal funcionario, mayoritariamente masculino, y la entrada de personal laboral con diferentes relaciones contractuales en la empresa. Estas últimas incorporaciones destacan por un notable aumento de mujeres, tanto en contratos temporales (62,17%), fijos-discontinuos (61,50%), fijo a tiempo parcial (74,12%) y fijos a tiempo completo (57,93%), donde los porcentajes obtenidos han sido destacadamente superiores.

Esta conclusión es un indicador importante para la empresa al reflejar que la política de empleo aplicada está ausente de consideraciones y requisitos discriminatorios por razón de género de cara al ámbito laboral.

Sin embargo, el diagnóstico realizado, refleja la tendencia general que se produce en la propia sociedad donde, a pesar de los avances en los últimos años, el empleo temporal, parcial o discontinuo continúa siendo fundamentalmente femenino, quizás porque las mujeres siguen asumiendo mayoritariamente las tareas domésticas.

Distribución por turnos de trabajo. De acuerdo con el cuadro que se muestra a continuación sobre la distribución del personal por turnos de trabajo, y aunque el análisis realizado no parte de supuestos homogéneos debido a la herencia derivada del personal funcionario, se observa que la presencia de la mujer en los turnos de tarde y noche es sensiblemente inferior a la del hombre que se corresponde con razones socio-culturales y de preferencia de las mujeres hacia el trabajo diurno, entre otras cuestiones, para poder conciliar mejor la vida familiar y laboral, en lo que a dedicación de los hijos se refiere. (Ver tabla 5).

cve: BOE-A-2011-11162