

Conclusión. Respecto a los porcentajes obtenidos en el año 2006, manifestar al respecto que la normativa legal no permitía el disfrute de la suspensión por maternidad a los hombres. Se observa que los hombres, mayoritariamente optan por el disfrute del permiso por nacimiento de hijo con un 94% frente al 6% eligen el disfrute de la licencia por maternidad.

En lo que concierne al año 2007, la distribución de estos porcentajes varía notablemente al poder disfrutar los hombres de la suspensión por paternidad, según lo dispuesto en la normativa vigente, alcanzando unos porcentajes de 22% para dicha suspensión, 5% referente a licencia por maternidad y 73% en permiso por nacimiento de hijo.

Ante el conocimiento por parte de la plantilla del disfrute de la citada suspensión, a lo largo de los años 2008 y 2009 se observa una ligera progresión en los hombres hacia el disfrute del permiso por nacimiento de hijo o hija y la suspensión por paternidad, si bien siguen existiendo diferencias notables en el disfrute de estos permisos y la licencia por maternidad en hombres.

El número de licencias disfrutadas por las mujeres mantiene una línea ascendente durante el último trienio, a excepción del año 2009 donde se refleja una sensible disminución.

Conclusión general. Según los datos recogidos, observamos como, a pesar de la opción ofrecida al hombre por asumir responsabilidades familiares a través del reconocimiento del derecho a un permiso por paternidad, maternidad, lactancia, excedencias por cuidados de hijos e hijas o familiares, reducciones de jornada por guarda legal o por cuidados de hijo o hija, etc., se aprecia como es la mujer, en la mayoría de los supuestos, la que opta por disfrutar de estos permisos o licencias.

A partir de los datos objetivos recogidos en cuanto a licencias y permisos, y examinando el porcentaje que posteriormente mostraremos referente a las contrataciones llevadas a cabo, las cuales indican, con carácter general, un aumento en el número de relaciones contractuales efectuadas a mujeres frente a hombres, se llega a la conclusión de que la empresa, sin menoscabar en las circunstancias que acompañan a cada trabajador o trabajadora, mantiene una postura totalmente abierta a la contratación de mujeres.

En los permisos, excedencias y reducciones de jornada estudiados se observa que todas las medidas de conciliación de la vida personal y familiar arbitradas en las últimas décadas parecen tener como destinatarias a las mujeres. Ellas son las que mayoritariamente siguen optando por estas medidas para cuidar a familiares, hijos o hijas en detrimento de su desarrollo profesional. Es una cuestión a analizar en este plan de igualdad, con el fin de proponer medidas que estimulen a los hombres a optar también a los distintos permisos que posibilitan la conciliación de la vida familiar y laboral.

Contratación temporal e ingreso fijo en la empresa. Actualmente existen diferentes relaciones contractuales que se conciertan según lo dispuesto en la legislación vigente. A continuación se plasma mediante gráficos y atendiendo al género de los trabajadores, la distribución de dichas contrataciones efectuadas en la empresa.

Contratación temporal en hombres y mujeres.

Gráfico 11. Contratación temporal en Correos desagregados en mujeres y hombres. Año 2010.

