



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

EL EMPLEO FEMENINO Y POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN

Alumno/a: Noelia Caballero Jiménez

Tutor/a: Susana Ruiz Seisdedos

Dpto: Derecho Público y Derecho Privado
Especial

Junio, 2018

Índice general.

1. Introducción.....	1
2. Marco conceptual.....	3
3. Normativa.....	5
4. Situación del empleo de las mujeres en España.....	6
4.1. Población activa, ocupada y parada.....	6
4.2. Contratación por tipo de contrato, jornada laboral y sexo.....	7
5. Situación del empleo de las mujeres en Andalucía.....	9
5.1. Situación demográfica.....	9
5.2. La participación laboral de la mujer según la Encuesta de Población Activa.....	10
5.3. La población ocupada femenina y características del empleo femenino.....	12
5.4. La población parada femenina y perfil de la mujer parada.....	14
5.4.1. La contratación femenina.....	16
5.4.2. El paro femenino.....	21
6. Políticas de conciliación familiar, laboral y personal.....	25
6.1. Datos sobre las políticas de conciliación.....	28
6.2. Prácticas de la conciliación de la vida familiar y laboral.....	31
7. Propuestas desde el trabajo social y conclusiones.....	33
8. Bibliografía.....	36

Índice tablas

Tabla 1. Evolución de la tasa de actividad, empleo y paro según sexo.....	6
Tabla 2. Contratación por tipo de contrato, jornada laboral y sexo.. ..	8
Tabla 3. Contratación según sexo y nivel formativo.....	9
Tabla 4. Población asalariada según el tipo de contratación por género	12
Tabla 5. Mujeres ocupadas por gran grupo de ocupación.	14
Tabla 6. Distribución de la población femenina parada por grupos de edad.....	15
Tabla 7. Distribución de los contratos registrados según género por nivel formativo	16
Tabla 8. Distribución de los contratos según género en función a la duración del contrato	17
Tabla 9. Ocupaciones con mayor número de contratos registrados a mujeres.	19
Tabla 10. Ocupaciones con mayores crecimientos interanuales del número de contratos registrados a mujeres.	20
Tabla 11. Distribución y variación interanual del paro registrado femenino por grupo de edad.....	22
Tabla 12. Distribución del paro registrado según nivel formativo.....	22
Tabla 13. Principales ocupaciones solicitadas por las mujeres paradas registradas.	25
Tabla 14. Ocupados/as a tiempo parcial por número de hijos/as.....	28
Tabla 15. Ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes	29
Tabla 16. Parados/as que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes	29
Tabla 17. Inactivos/as que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes.	30

Índice gráficos.

Gráfico 1. Pirámide de población andaluza	10
Gráfico 2. Tasa de actividad según género por nivel formativo.	11
Gráfico 3. Distribución de la población inactiva por clase principal de inactividad y género	11
Gráfico 4. Porcentaje de los contratos temporales según el nivel formativo de las mujeres contratadas.....	17
Gráfico 5. Distribución del paro registrado según género duración de la demanda por género	25
Gráfico 6. Inactivos/as que no buscan empleo por personas dependientes por motivo.	30

RESUMEN:

El presente trabajo trata de analizar las políticas de conciliación laboral, familiar y personal y como a través del trabajo social y la corresponsabilidad se puede trabajar para conseguir unas políticas de conciliación más efectivas. Para ello, se ha realizado un estudio de mercado del trabajo, centrándose en las características laborales de la mujer, y de las políticas de conciliación estatales. En este trabajo se pone en relieve el hecho de que hay una mayor tendencia de mujeres que recurren a jornadas parciales o que se encuentran inactivas por tener a cargo a personas dependientes. También se manifiesta la feminización de los trabajos relacionados con los cuidados, que a su vez, estos son más precarios, lo que está relacionado con la feminización de la pobreza.

Palabras clave: conciliación vida familiar, laboral y personal, trabajo social, corresponsabilidad, igualdad de género.

Abstract: The aim of this study is to analyze work, family and personal conciliation policies and how thru Social Work and corresponsability we can achieve a better conciliation policies. For this, a labor market study has been carried out, focusin on women's work characterictics and state conciliation policies. In this study, it is highlighted that there is a greater tendency of women who resort to part-time works or full laboring inactivity due to having to take care of dependent persons. The feminization of care-related works is also highlighted here, which are worse paid, thus contributing to the feminization of poverty.

Key words: work, family and personal conciliation, social work, corresponsability, gender equality

1. Introducción.

Este estudio trata de conocer desde una perspectiva de género, si las políticas de conciliación familiar, laboral y personal que se están llevando a cabo, son realmente efectivas o si hay colectivos que quedan desamparados. Es importante conocer estas realidades para el trabajo social pues pueden estar relacionadas con fenómenos como la tendencia de las mujeres a recurrir a trabajos de media jornada, trabajos más precarios y la feminización de la pobreza, e incluso problemas de salud relacionados con el estrés.

Este ámbito puede ser todo un reto para el trabajo social pues podría suponer investigaciones para proponer nuevos modelos de conciliación, así como dinámicas de concienciación de la población sobre estos fenómenos, a las empresas, ya que se ven afectadas en el rendimiento de las personas que tienen contratadas y al gobierno, ya que

podría suponer menos gastos en sanidad, por ejemplo. Así como la divulgación de modelos de familia basados en la corresponsabilidad.

Esta investigación trata de hacer un estudio sobre el mercado del trabajo en la actualidad, más en concreto sobre los sectores de trabajo feminizados con el objetivo de ver que características tienen y si es fruto de unas políticas de conciliación insuficientes o inefectivas. Para ello tendremos que hacer un análisis de dichas políticas.

La metodología empleada para realizar este trabajo de fin de grado se basa en una revisión bibliográfica, en la que se ha utilizado como fuentes primarias informes realizados por el INE (Instituto Nacional de Estadística), el Observatorio Argos, el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, el Servicio Andaluz de Empleo (Consejería de Empleo, Empresa y Comercio), así como datos del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social del Gobierno de España y revistas universitarias como son la Unam de la Universidad Nacional Autónoma de México, Anales de la facultad de derecho de Universidad de la Laguna, la revista Feminismos del Instituto Universitario de Estudios de Género de la Universidad de Alicante, Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid, Anuario IET de trabajo y relaciones laborales de la Universidad Autónoma de Barcelona y Universia BusinessReview; y Mujeres en Red: El Periódico Feminista.

Las fuentes bibliográficas secundarias utilizadas han sido una guía sobre derechos de conciliación, un trabajo de fin de grado sobre la conciliación de la vida familiar, personal y laboral desde un enfoque multidisciplinar y una tesis del departamento de Antropología de la universidad de Chile.

El trabajo consta de ocho partes. En primer lugar, encontramos la presente introducción, que contiene una explicación breve del estudio, el objetivo general y los objetivos específicos, la metodología y las fuentes primarias y secundarias. En segundo lugar, un marco conceptual en el que se explican los conceptos básicos necesarios para la comprensión del estudio. El tercer punto está compuesto por la normativa, que gira en torno a las políticas de conciliación familiar, laboral y personal. El cuarto y quinto punto tratan la situación del mercado de trabajo de la mujer en España, primero de una manera más general y después de manera más específica centrándonos en la comunidad autónoma de Andalucía. En el sexto punto se abordan las políticas de conciliación, el séptimo está compuesto por las conclusiones y propuestas desde el trabajo social. Finalmente, en el punto ocho, la bibliografía utilizada.

El objetivo general de este trabajo son estudiar el marco del mercado de laboral en la actualidad, así como los sectores más feminizados y si las políticas de conciliación tienen alguna incidencia en estos fenómenos.

Los objetivos específicos que se formulan a raíz del general son los siguientes:

1. Definir la situación del empleo de las mujeres.
2. Estudiar el marco de trabajo en la Comunidad Autónoma de Andalucía.
3. Analizar la incidencia que pueden tener las políticas de conciliación familiar, laboral y personal con los trabajos de media jornada.
4. Realizar un análisis crítico de las políticas de conciliación familiar, laboral y personal.
5. Propuestas desde el trabajo social.

2. Marco conceptual.

Este trabajo pretende estudiar el mercado laboral de las mujeres, las políticas de conciliación y que posibles actuaciones se pueden llevar a cabo por parte del trabajo social. Para ello es necesario explicar los siguientes conceptos básicos:

Políticas de conciliación familiar, laboral y personal:

Según la Fundación de mujeres (2010) la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de la vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal.

Perspectiva de género:

Tiene en cuenta las diferencias y desigualdades entre el hombre y la mujer existentes en nuestra sociedad. Analiza las identidades, roles y estereotipos atribuidos en función del género binario (hombre-mujer) y la distribución desigual de oportunidades, también, según el género. Desde esta perspectiva se pone en énfasis los obstáculos que encuentran las mujeres para participar en las distintas áreas de la sociedad, pero también implica hablar de relaciones equitativas entre ambos sexos, sabiendo respetar las diferencias biológicas. Por todo esto, la perspectiva de género es una herramienta previa necesaria para cualquier intervención social (Chávez, 2004).

Feminización de la pobreza:

Según Clara Murguialday (2006) es el predominio creciente de las mujeres entre la población empobrecida. Sostiene que este hecho alude también al sesgo de género como una de las causas de la pobreza. Las mujeres y los hombres tienen diferentes roles y

posiciones asignados por la sociedad, la distinta incidencia de la pobreza en ambos es un resultado inevitable de este hecho. Además, añade que la mayor exposición de las mujeres a la pobreza, es debido a su situación de subordinación a los hombres producida por el sistema de relaciones de género que genera mayores niveles de inseguridad, precariedad y vulnerabilidad.

La feminización de la pobreza es el creciente empobrecimiento material de las mujeres, empeoramiento de sus condiciones de vida y vulneración de sus derechos fundamentales. Así mismo hace referencia a los mayores niveles de inseguridad, precariedad y vulnerabilidad que sufren las mujeres por su posición subordinada frente a los hombres (Cobo y Posada, 2006).

Precariedad laboral:

Se entiende por precariedad laboral la situación que viven las personas trabajadoras que sufren procesos que conllevan inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo. Tiene especial incidencia cuando los ingresos económicos no cubren las necesidades básicas, entendiéndose por necesidades básicas no sólo las de supervivencia (alimentación, vestimenta, cobijo, etc.) sino también las relacionadas con nuestra naturaleza social como sería la educación, cultura, ocio, etc. (Berny, 2003).

Empleos feminizados:

Empleos ocupados principalmente por mujeres. Esto está relacionado con la división sexual del trabajo y los roles de género. Para detectar las actividades que están más feminizadas, se calcula el porcentaje de contratos a mujeres sobre la contratación registrada en cada rama de actividad. Ejemplos de trabajos feminizados son el trabajo social y enfermería.

Encuesta de población activa (EPA):

Es encuesta de periodicidad trimestral realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta Encuesta tiene como principal objetivo conocer la situación de las personas de 16 o más años en relación con el empleo. En concreto, agrupa a las personas de 16 o más años en dos categorías: las personas activas y las personas inactivas. Las personas activas son, básicamente, aquellas que se encuentran trabajando (población ocupada) o las que sin trabajar, desean hacerlo (población parada). En contraposición, se clasifican como inactivas a las personas que no trabajan y, aunque están disponibles para trabajar, no buscan empleo; y a aquellas que no trabajan ni están disponibles para hacerlo.

Población parada:

Es la formada por aquellas personas que no tienen trabajo, pero están disponibles para trabajar y buscan empleo activamente.

La contratación eventual por circunstancias de producción:

Este contrato es utilizado por las empresas para atender circunstancias de la producción como son la acumulación de tareas, el exceso de pedidos o situaciones similares. Su duración máxima es de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, aunque por convenio colectivo la duración extenderse hasta los 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

3. Normativa.

Este trabajo fin de grado trata el mercado de trabajo español y andaluz, así como las políticas de conciliación, por ello, cabe explicar la legislación más importante relacionada a nivel estatal y andaluz. Además, esta legislación sirve para contrastar información adquirida de las fuentes primarias y secundarias.

- Constitución Española de 1978, ya que está vinculada con las políticas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal en el art. 9.2 relativo a la promoción de las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, que a su vez están estrechamente relacionado con el principio de la no discriminación recogido en el art. 14 y el principio de protección a la familia dictaminado por el art 39 CE.
- La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras está compuesta por una serie de permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y cuidado de la familia.
- Del Estatuto de los Trabajadores hay que decir que, en su seno, se encuentran reconocidos la mayoría de los derechos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal como la maternidad, paternidad o las mismas vacaciones, entre otros. Actúa como norma base en el sentido de que, aunque reconoce los derechos y establece su sentido estricto y condiciones básicas, su desarrollo se encuentra en diversas normativas entre las que destaca el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Actualmente Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, es el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- La Ley Orgánica 3/2007, de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, ya que en ella se integra la regulación de las medidas de conciliación

de la vida personal, familiar y laboral como una técnica indirecta para la consecución del principio de igualdad.

- El Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y el Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

En el nivel autonómico destacaría la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

4. Situación del empleo de las mujeres en España.

Para poder analizar las políticas de conciliación es necesario conocer primero como se encuentra la situación de empleo en el marco español. Para ello utilizaremos los datos y análisis extraídos del “Observatorio de Ocupaciones 2017. Informe del Mercado de Trabajo Estatal, 2016,” sobre la población activa, ocupada y parada por sexo; sobre qué sectores económicos tienen más población ocupada y parada; y sobre el tipo de contratación según el sexo, la edad y el nivel formativo.

4.1. Población activa, ocupada y parada.

A continuación se procede a realizar un breve análisis de la tasa de actividad de empleo y la población activa y parada por sexos en el mercado de laboral español.

Tabla1: Evolución de la tasa de actividad, empleo y paro según sexo.

Sexo	2012	2013	2014	2015	2016
Tasa de actividad	60,23	59,86	59,77	59,43	58,95
Hombres	66,72	66,05	65,95	65,37	64,80
Mujeres	54,03	53,96	53,90	53,79	53,41
Tasa de empleo	44,71	44,46	45,61	47,01	47,97
Hombres	49,78	49,51	50,91	52,63	53,63
Mujeres	39,86	39,64	40,56	41,68	42,59
Tasa de paro	25,77	25,73	23,70	20,90	18,63
Hombres	25,40	25,04	22,80	19,49	17,20
Mujeres	26,22	26,53	24,74	22,52	20,25

Tabla 1. Fuente: Elaboración propia a partir de INE (2017).

Como podemos observar en la tabla anterior, en 2016, se produjo una disminución de la tasa de actividad y paro y un incremento de la tasa desempleo con respecto a los años anteriores. Estas diferencias fueron consecuencia de una bajada de la población activa de 127.800 personas. El incremento de la población inactiva estaba relacionado con el aumento de personas jubiladas o prejubiladas, de personas estudiantes y personas

incapacitadas permanentes. Las personas inactivas clasificadas como “labores del hogar” disminuyeron en 13.000 y las perceptoras de pensión distinta de jubilación o prejubilación en 20.100. La tasa de actividad fue la más baja de los últimos diez años. En cuanto a la tasa de paro de 2016 se situó en 18,63 %, con un descenso sobre 2015 de 2,27 puntos porcentuales y de 7,14 con respecto a 2012, parece mostrar que mantiene una tendencia decreciente. Además, nos muestran como la tasa de actividad los hombres era superior a la de las mujeres y la tasa de paro de las mujeres se muestra superior a la de los hombres.

4.2. Contratación por tipo de contrato, jornada laboral y sexo.

La contratación indefinida solo supuso, en 2016, el 8,52 % del total de contratación anual, aunque tuvo mejor comportamiento que la temporal, aumentó un 13,52 %, frente al 7,02 % de la temporal. El sector con mayor incremento de la contratación indefinida ha sido agricultura con un 15,90 %, seguido de industria con el 14,57 %, la construcción con un 9,89 % y servicios con un 13,56 %. Casi el 92 % por ciento de los contratos temporales se incluyen en tres modalidades: Obra o servicio (38,62 %), eventual por circunstancias de la producción (43,25 %) e interinidad (9,97 %). De los contratos temporales el 38,99 % son de duración indeterminada, es decir corresponden a modalidades en las que no consta la fecha de finalización del contrato.

Tabla 2. Contratación por tipo de contrato, jornada laboral y sexo.

Modalidad contractual	Total de contratos	% total	%var. 2016/15	Tipo de jornada *		Sexo	
				Completa	Tiempo parcial	Hombres	Mujeres
Indefinido ordinario (Bonif./No bonif.)	1.121.350	5,61	9,68	625.672	357.978	591.081	530.269
Indefinido personas con discapacidad. Ordinario	9.886	0,05	21,75	5.629	3.516	5.888	3.998
Conversión ordinaria	582.026	2,91	21,58	355.557	196.263	323.927	258.099
Subtotal Indefinido	1.713.262	8,58	13,52	986.858	557.757	920.896	792.366
Obra o servicio	7.715.112	38,62	5,19	5.416.876	2.298.236	4.974.580	2.740.532
Eventual circunstancias de la producción	8.641.593	43,25	11,90	5.155.588	3.486.005	4.685.081	3.956.512

Interinidad	1.591.346	7,97	0,61	993.519	597.827	476.521	1.114.825
Temporal personas con discapacidad	22.657	0,11	9,42	13.323	9.334	13.942	8.715
Sustitución jubilación anticipada	783	0,00	8,15	783	-	259	524
Jubilación parcial	29.287	0,15	11,97		29.287	19.929	9.358
Relevo	15.537	0,08	4,90	6.674	8.863	7.794	7.743
Prácticas	97.403	0,49	17,51	73.603	23.800	49.307	48.096
Formación	46.384	0,23	-73,48	46.384	-	21.445	24.939
Otros	105.590	0,53	-2,25	97.913	7.677	45.549	60.041
Subtotal Temporal	18.265.692	91,42	7,02	11.804.663	6.461.029	10.294.407	7.971.285
Total	19.978.954	100,00	7,55	12.791.521	7.018.786	11.215.303	8.763.651

Tabla 2. Fuente: Elaboración propia a partir del SISPE (2016).

Desde el 2007 los contratos de duración indeterminada abarcan el cuarenta por ciento de los contratos temporales, aproximadamente; los contratos de duración inferior a un mes han ido aumentando del 29,99%, hasta el 41,65 % en 2016. Los contratos de duración inferior a siete días que suponían el 16,69 %, han alcanzado el 27,99 %. En 2016, el 64,02% de los contratos establecían una jornada a tiempo completo, el 35,13% de jornada parcial y el restante 0,85 % se correspondían a fijos discontinuos en los que no consta el tipo de jornada. La contratación de hombres a tiempo completo aumentó un 6,73 %, mientras la contratación a tiempo parcial lo hacía en un 7,29 %. En el caso de las mujeres, estas cifras son del 7,23 % y 9,50 %, respectivamente. (Servicio Público del Empleo Estatal, 2017).

De las personas trabajadoras contratadas, solamente habían firmado un contrato el 50,97%. El 21,05 % firmó dos a lo largo del año, el 9,97% firmó tres contratos, el 18,01 % más de tres contratos lo firmaron y el 3,79 % más de diez contratos.

Tabla 3: Contratación según sexo y nivel formativo.

Nivel formativo	Total contratos	% total	% ver. 2016/15	Hombres	Mujeres
Sin estudios/No acreditados	1.811.822	9,07	7,84	1.200.213	611.609
Estudios primarios	974.903	4,88	19,42	591.391	383.512
ESO sin titulación	4.018.409	20,11	6,69	2.678.224	1.340.185

ESO con titulación	5.863.545	29,35	6,16	3.484.082	2.379.463
Bachillerato y equivalente	2.096.250	10,49	10,38	1.012.990	1.083.260
Grado medio FP	1.657.908	8,30	8,57	819.066	838.842
Grado superior FP	1.456.092	7,29	7,28	690.890	765.202
Universitarios ciclo medio	712.729	3,57	-4,57	238.981	473.748
Universitarios segundo ciclo	842.577	4,22	-1,28	332.226	510.351
E.E.E. Superior	409.194	2,05	46,62	130.565	278.629
Otras titulaciones	51.980	0,26	9,84	21.769	30.211
Indeterminado	83.545	0,42	4,45	14.906	68.639
Total*	19.978.954	100,00	7,55	11.215.303	8.763.651

Tabla 3. Fuente: Elaboración propia a partir de SISPE (2016).

En cuanto al nivel formativo, la siguiente tabla, nos muestra que en los niveles más elementales, desde “Sin estudios / No acreditados” hasta “ESO con titulación”, casi el 73 % eran hombres. La proporción de hombres y mujeres se igualaba en Bachillerato y Formación Profesional de Primer grado con una ligera ventaja para las mujeres, 50,60 % y 52,55 % respectivamente. Entre los contratados universitarios el 64,28 % eran mujeres.

5. Situación del empleo de las mujeres en Andalucía.

En este apartado se analizará con más detalle la situación de empleo de las mujeres en Andalucía: la situación demográfica, la participación laboral, la población ocupada, las características del empleo femenino así como el perfil de las mujeres paradas, con el objetivo de recabar los datos sobre los que se apoyaran las posteriores conclusiones, para poder así elaborar propuestas de intervención desde el trabajo social. Todos los datos que aparecen pueden ser visionados en el informe de *La mujer en el mercado de trabajo andaluz, 2017* y en el Instituto Nacional de Estadística.

5.1. Situación demográfica.

Gráfico 1. Pirámide de población andaluza.

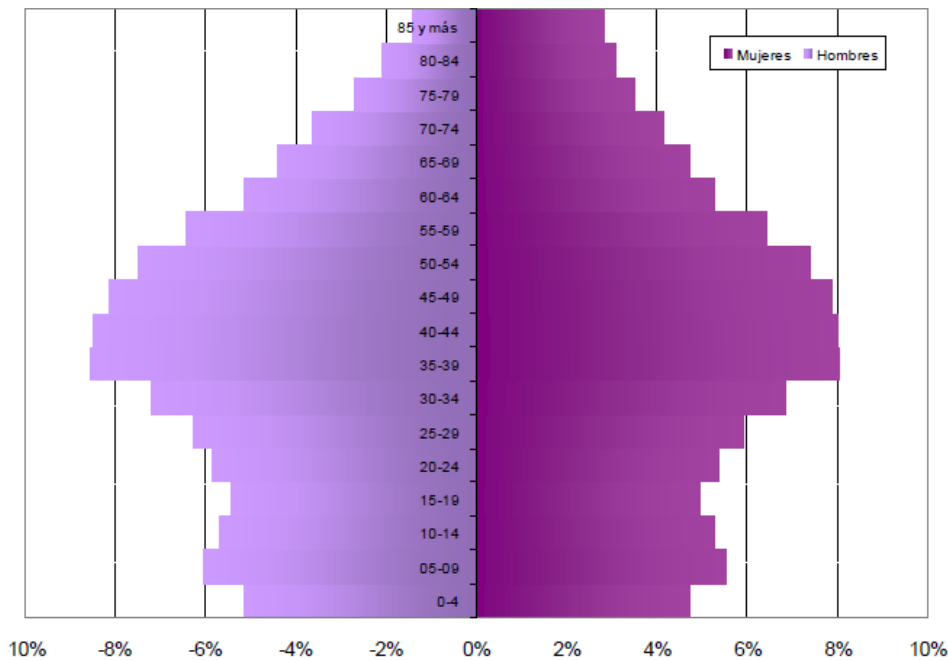


Gráfico 1. Fuente: INE, 2016.

Como podemos observar la población andaluza, en 2016, se representaba en una pirámide regresiva, esto quiere decir, que tenía una natalidad reducida y una baja mortalidad, lo que produce un progresivo envejecimiento de la población. Si observamos la población potencialmente activa, es decir, la población en edad de trabajar (comprendida entre los 16 y 64 años), vemos que un 65,11% son mujeres y un 67,72% hombres.

Las procedencias de las mujeres de origen extranjero que más destacaban durante ese año fueron de la Unión Europea (47,91%), África (21,06%), Marruecos (18, 21%), Rumanía (15,10%), América del Sur (13,41%) y Reino Unido (13,20%). Las ciudades andaluzas con más población femenina extranjera eran Málaga y Almería.

5.2. La participación laboral de la mujer según la Encuesta de Población Activa.

En 2016, la tasa de actividad femenina se cifraba en el 51,27%. Si comparamos la participación de la mujer en el mercado laboral en Andalucía y en España, observamos que de cada cien mujeres mayores de 16 años, 51 trabajaban o estaban buscando trabajo en Andalucía, frente a las 54 mujeres que se encontraban en esta situación en España.

En Andalucía aún siguen existiendo diferencias significativas por género. La proporción de hombres mayores de 16 años que trabajaban o estaban dispuestos a hacerlo era del 64,64%, frente al ya citado 51,27% entre las mujeres andaluzas.

Cabe destacar que la mujer ha multiplicado su presencia en el terreno de los estudios equiparándose al hombre. Como podremos ver en la siguiente gráfica, la participación laboral de las mujeres aumenta a medida que aumenta su cualificación. La

tasa de actividad femenina para las mujeres sin estudios oscilaba entre el 10,27% ,mientras que las tasa de actividad de mujeres con estudios superiores o doctorados se encontraba al 78,07%.

Gráfico 2: Tasa de actividad según género por nivel formativo.

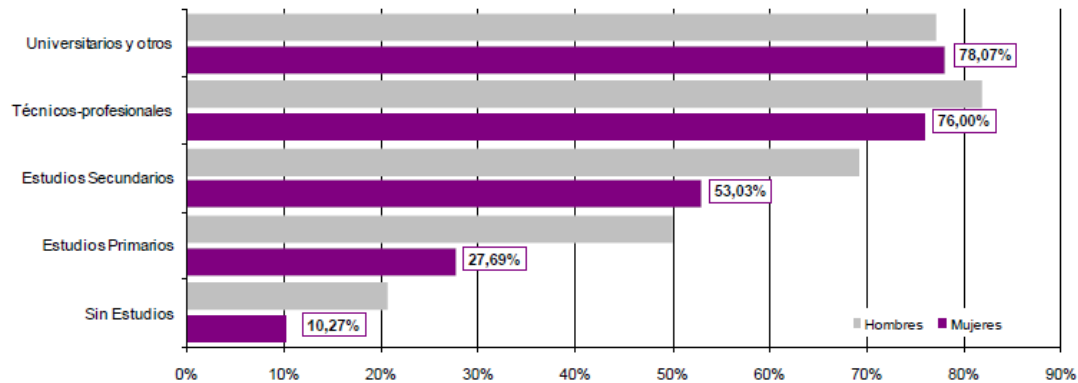


Gráfico 2.Fuente: INE, 2016.

La Encuesta de Población Activa también nos permite conocer los motivos por los que las mujeres y los hombres no participan en el mercado de trabajo. Los motivos principales son la jubilación y las labores del hogar.

Gráfico 3: Distribución de la población inactiva por clase principal de inactividad y género.

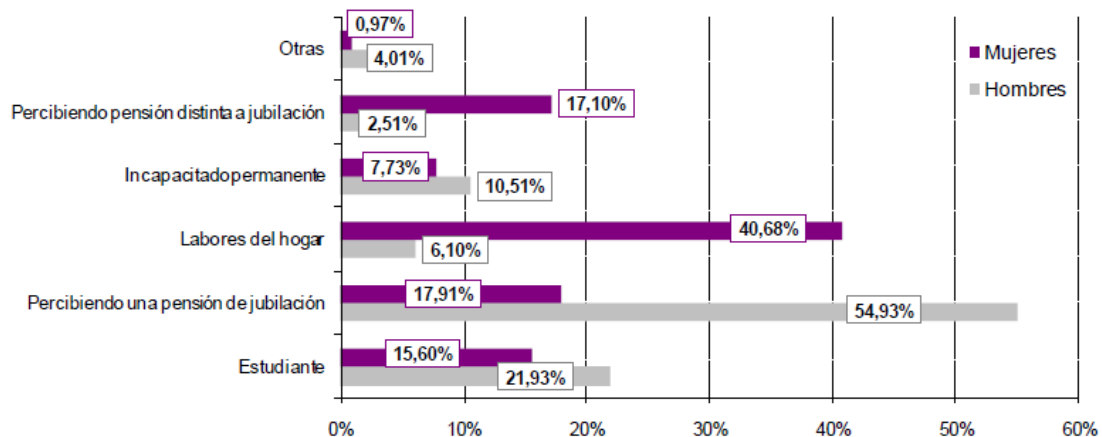


Gráfico 3. Fuente: INE, 2016

El gráfico nos muestra como en 2016, el principal motivo por el que una mujer no trabaja o no busca empleo sigue siendo la dedicación a las tareas del hogar, causa citada por el 40,68% de las mujeres andaluzas inactivas. En el caso de los hombres, la razón mayoritaria para la inactividad era el cobro de una pensión de jubilación o prejubilación, con el 54,93% de los casos.

5.3. La población ocupada femenina y características del empleo femenino.

En 2016, la tasa de empleo femenina se cifraba en Andalucía en el 34,79%, tasa inferior al casi 48% de los hombres, e inferior al 42,59 de la tasa de empleo española.

Para poder seguir con el análisis, es importante conocer que la Encuesta de Población Activa proporciona información sobre la situación laboral de las personas ocupadas o trabajadoras y distingue entre trabajadoras asalariadas o por cuenta ajena y trabajadoras por cuenta propia. Estas últimas se clasifican en personas empresarias con asalariados, trabajadoras independientes, empresarias sin asalariados o miembros de cooperativas (son los socios que trabajan en las mismas, incluidos los de Sociedades Anónimas Laborales) y ayudas familiares (personas que trabajan sin remuneración reglamentada en la empresa de un familiar con el que conviven).

Con respecto a la situación laboral de las mujeres trabajadoras en Andalucía, el 86,06% son trabajadoras por cuenta ajena. Comparando la situación de las personas ocupadas por género, se aprecia una mayor tendencia al trabajo por cuenta ajena entre las mujeres. Si nos centrándonos exclusivamente en las trabajadoras por cuenta ajena, se observa cómo el 34,82% de las mujeres asalariadas en Andalucía están contratadas con carácter temporal, frente al 36,16% de hombres, siendo por tanto la tasa de temporalidad femenina 1,34 puntos porcentuales inferior a la masculina. (José Juan León Medina y Elena Vida Borrero, 2017)

Tabla 4: Población asalariada según el tipo de contratación por género.

	Indefinidos	Temporales	Tasa de temporalidad
Hombres	807.800	457.600	36,16%
Mujeres	686.200	366.600	34,82%
Total	1.494.000	824.200	35,55%

Tabla 4. Fuente: Elaboración propia a partir del INE, 2016

Si observamos los datos de la siguiente tabla, en la que se muestran las mujeres ocupadas por grupo de ocupación, podemos ver con las actividades económicas en las que había más representación de mujeres andaluzas eran el comercio con un 18,48% de mujeres ocupadas y las actividades sanitarias y de servicios sociales, con un 14,73% de la población ocupada femenina.

También nos muestra como las actividades económicas relacionadas con los cuidados, la educación o labores del hogar siguen, a día de hoy, siendo las más feminizadas, estas eran las actividades de los hogares como empleadoras domésticas y como productoras de bienes y servicios para uso propio, las actividades sanitarias y de servicios sociales, la educación y otros servicios. En todas las ramas de actividad citadas

hay más de seis mujeres por cada diez personas trabajadoras. Además, respecto a las ocupaciones que desempeñan las mujeres andaluzas, destacan los empleos propios de los servicios de restauración, personales, de protección y los vendedores, así como las ocupaciones elementales y las de técnicos y profesionales científicos e intelectuales. A estas ocupaciones se dedican casi las tres cuartas partes de las mujeres trabajadoras en Andalucía. Así mismo, destacan por tener una mayor mujeres que de hombres las personas empleadas como contables, las administrativas y otras empleadas de oficina, junto con las personas técnicas y profesionales científicas e intelectuales y las ocupaciones elementales, además de los/as trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores. La mayor presencia de mujeres que hombres en los empleos como Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, es un hecho especialmente relevante al tratarse de ocupaciones altamente cualificadas (León y Vida, 2017).

Tabla 5: Mujeres ocupadas por gran grupo de ocupación.

	Población ocupada femenina	Población ocupada total	Representación femenina	Distribución de la población parada femenina
Directoras y gerentes	31.300	104.200	30,04%	2,56%
Técnicas y profesionales científicas e intelectuales	243.700	442.400	55,09%	19,92%
Técnicas; profesionales de apoyo	98.700	259.400	38,05%	8,07%
Empleadas contables, administrativas y otros empleados de oficina	148.800	236.600	62,89%	12,16%
Trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	385.200	718.800	53,59%	31,49%
Trabajadoras cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	13.800	78.100	17,67%	1,13%
Artesanas y trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	28.800	319.900	9,00%	2,35%

Operadoras de instalaciones y maquinaria, y montadores	13.100	170.000	7,71%	1,07%
Ocupaciones elementales	258.900	483.000	53,60%	21,17%
Ocupaciones militares	1.000	21.000	4,76%	0,08%
Total	1.223.200	2.833.400	43,17%	100,00%

Tabla 5, Fuente: Elaboración propia a partir INE, 2016.

Anteriormente hemos visto como, en 2016, se produjo un incremento de la población femenina andaluza con respecto a años anteriores, este incremento fue gracias a las actividades económicas en las que se crearon empleos femeninos, siendo éstas: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca con un incremento del 3,66%; las industrias extractivas, que contaron con 100 ocupadas más; la industria manufacturera, con un aumento del 5,31%; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado con un ascenso del 84,62%; construcción, con una subida al 35,48%; transporte y almacenamiento con un 13,73% más; hostelería, con un incremento interanual del 13,27%; información y comunicaciones con 4,51% de aumento; actividades financieras y de seguros con un 2,79% más; actividades profesionales, científicas y técnicas con una subida del 14,20%; educación con un 4,73% más; actividades sanitarias y de los servicios sociales con una variación relativa del 12,13% de subida; actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento con un aumento relativo del 4,32%; y otros servicios con un incremento relativo del 0,25% con respecto a 2015).

5.4. La población parada femenina y perfil de la mujer parada.

Según los datos de la ya mencionada Encuesta de Población Activa, en 2016, las mujeres representaban el 50,53% de la población parada en Andalucía. La tasa de paro femenina se situaba en un 32,14%, es decir, de cada cien mujeres que participaban en el mercado de trabajo andaluz, 32 no accedían al empleo. Esto nos permite comparar la incidencia del desempleo por género, lo que nos muestra que la incidencia por desempleo era mayor entre las mujeres (32,14%) que entre los hombres (26,20%). La dificultad para encontrar empleo para la mujer andaluza ha sido también mayor que para el resto de España, ya que la tasa de paro femenina nacional se cifra en un 21,38%, aproximadamente once puntos porcentuales menos que en Andalucía.

Tabla 6: Distribución de la población femenina parada por grupos de edad.

	Población parada femenina	Distribución de la población parada femenina	Representación de la mujer en el grupo de edad
--	----------------------------------	---	---

Menor de 20	15.700	2,71%	45,58%
De 20 a 24 años	60.800	10,49%	46,97%
De 25 a 29 años	74.100	12,79%	50,03%
De 30 a 34 años	71.700	12,37%	52,51%
De 35 a 39 años	81.400	14,05%	55,46%
De 40 a 44 años	79.600	13,74%	52,54%
De 45 a 49 años	80.800	13,95%	55,33%
De 50 a 54 años	64.500	11,13%	49,39%
De 55 a 59 años	35.700	6,16%	40,15%
60 o más años	15.100	2,61%	39,02%
Total	579.400	100,00%	50,34%

Tabla 6. Fuente: Elaboración propia a partir del INE, 2016..

Si nos centramos en la edad de la población femenina parada, el desempleo tenía mayor incidencia entre las mujeres más jóvenes. A medida que aumentaba la edad de las mujeres desempleadas disminuía la tasa de paro femenina, situándose en el 31,33% para las que tienen entre 25 y 44 años y en el 28,19% si son mayores de 44 años. El nivel formativo de las mujeres que participan en el mercado laboral, también, estaba estrechamente vinculado a sus oportunidades de acceder a un empleo. La incidencia del paro era mayor entre las mujeres con menor cualificación, superando la tasa de paro el 45% entre las mujeres con niveles formativos inferiores, como son las mujeres sin estudios o con educación primaria y rondando el 40% entre las que tienen educación secundaria de 1ª etapa; siendo de sólo el 17,07% entre las mujeres que tienen educación superior o el doctorado (como mostramos en el gráfico 2).

En este mismo año, una de cada diez mujeres paradas buscaba su primer empleo, proporción superior al 7,7% de hombres sin experiencia profesional parados. Además, el 44,82% de las mujeres que buscaban empleo, habían perdido su anterior empleo hace más de un año. Cabe destacar que las mujeres paradas, que llevaban en esta situación menos de un año, procedían del sector Servicios (donde tres de cada cuatro mujeres paradas habían perdido su empleo).

La evolución de la población parada con respecto al 2015 fue favorable tanto para la población femenina como para la masculina, ya que ambas descendieron. Comparando la evolución de la población parada femenina andaluza con la nacional en 2016, se observa como la bajada del desempleo en la mujer andaluza es algo inferior a la dada para la mujer en España con un 9,15% menos.

5.4.1. La contratación femenina.

En 2016 se firmaron 1.851.138 contratos a mujeres, representando el 39,82% del total de contratos registrados en centros de trabajo de Andalucía. De 2015 al 2016 el número de contratos a mujeres registrados en Andalucía incrementó un 6,13% más. La mayoría de los contratos firmados con mujeres correspondían a mujeres con estudios secundarios, esto fue un 54,72% de los contratos. Los contratos registrados a mujeres sin estudios, los registrados a mujeres que no han superado la enseñanza secundaria y los firmados con mujeres con estudios superiores representaban el 9,59%, el 25,16% y el 10,32%, respectivamente. Comparando la distribución de la contratación registrada por nivel formativo para hombres y mujeres, cabe destacar la mayor proporción de contratos registrados a personas con estudios postsecundarios o superiores entre las mujeres (10,32%) que entre los hombres (4,81%).

Tabla 7: Distribución de los contratos registrados según género por nivel formativo de la persona contratada.

	Hombre	Mujer	Ambos géneros
No especificado	334	4.014	4.348
Sin estudios	338.836	177.58	516.417
Estudios Primarios	833.965	465.710	1.299.675
Estudios Secundarios	1.489.876	1.012.862	2.502.738
Estudios Postsecundarios	134.421	190.971	325.392
Total	2.797.432	1.851.138	4.648.570

Tabla 7. Fuente: Elaboración propia a partir del Observatorio Argos (2016).

En este año, el peso de la mujer extranjera en la contratación femenina variaba según la provincia del centro de trabajo, oscilando del 2,92% en la provincia de Cádiz, hasta el 30,12% en la provincia de Huelva, destacando también el 23,30% en la provincia de Almería. De la procedencia de las mujeres extranjeras contratadas, se observaba que 6 de cada 10 de estos contratos correspondían a mujeres provenientes de la Unión Europea. Según la nacionalidad que consta en el contrato, destacan las mujeres rumanas con el 39,6% y las mujeres marroquíes con el 15,3%”.

- **Características de los puestos de trabajo**

Como podemos ver en la siguiente tabla, la alta temporalidad en la contratación registrada es una de las característica del mercado laboral en Andalucía. Durante el 2016, de cada cien contratos registrados, el noventa y seis eran de carácter temporal y sólo cuatro de carácter indefinido. También se observaba que la temporalidad era mayor para las

trabajadoras contratadas menores de 25 años y de 45 o más años, que para las trabajadoras contratadas cuya edad se encontraba entre los 25 y los 44 años.

Tabla 8: Distribución de los contratos según género en función a la duración del contrato.

	Hombre	Mujer	Ambos géneros
Indefinido	96.382	77.523	173.905
Temporal	2.701.050	1.773.615	4.474.665
Total	2.797.432	1.851.138	4.648.570

Tabla 8. Fuente: Elaboración propia a partir del Observatorio Argos (2016)

La temporalidad de la contratación disminuía a medida que aumentaba el nivel formativo. El porcentaje de contratos temporales registrados a mujeres, no poseían estudios, oscilaba entre el 98,12%. En el caso de las mujeres trabajadoras con si tenían estudios postsecundarios se encontraba en un 92,05%.

Gráfico 4: Porcentaje de los contratos temporales según el nivel formativo de las mujeres contratadas.

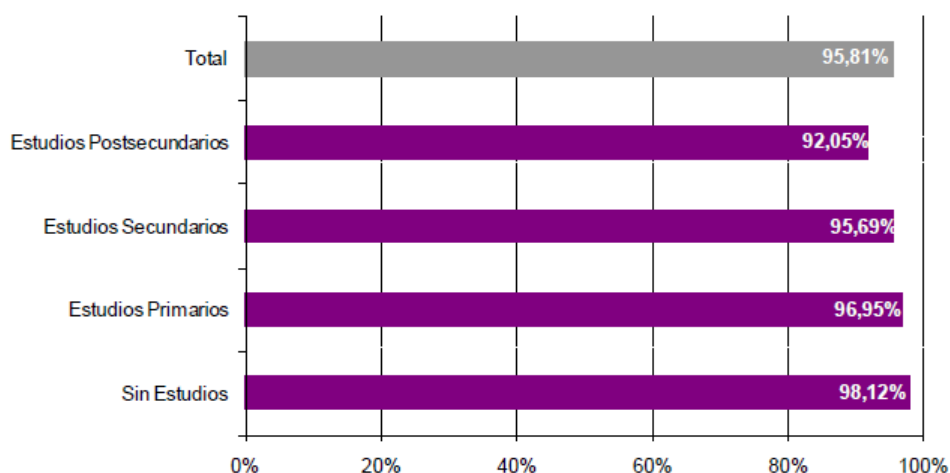


Gráfico 4. Fuente: Observatorio de Argos (2016).

Con respecto al tipo de contrato de trabajo, en 2016, el 45,52% de los contratos registrados eran de contratación eventual por circunstancias de la producción. Si tenemos en cuenta el género, encontramos que el tipo de contrato más utilizado para los trabajadores hombres por las personas empleadoras era el contrato por obra o servicio determinado con un 54,48% de la contratación registrada. Este tipo de contrato era, además, el segundo más utilizado para contratar a mujeres, con un 40,99%. Cabe destacar la mayor tendencia por parte de las personas empresarias a utilizar contratos de interinidad con mujeres que con hombres, ya que supusieron un 7,97% de los contratos registrados a mujeres y un 2,42% de los contratos registrados a hombres. Este tipo de contrato (Interinidad) se suele utilizar para

la sustitución de personas trabajadoras durante el permiso de maternidad / paternidad y riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

Otra de las características que define la contratación femenina es el alto porcentaje de contratos a jornada parcial. Así pues, encontramos que en 2016, los contratos a jornada parcial registrados entre las mujeres se cifraban en un 43,49% frente al 22,35% de los contratos a jornada parcial registrados entre los hombres. Mientras que los contratos a jornada completa registrados para hombres eran del 76,72% y para las mujeres suponía el 52,21%.

Para concluir este apartado, analizaremos la ocupación o profesión a desempeñar para la persona trabajadora que es contratada. En 2016, entre la población femenina destacaba la profesión de peón agrícola (con el 15,88% de los contratos registrados a mujeres) y las profesiones de camarera, personal de limpieza, vendedora en tiendas y peonas agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines.

Tabla 9: Ocupaciones con mayor número de contratos registrados a mujeres.

Ocupación	Nº de contratos a mujeres	% total de contratos a mujeres	% total de contratos en la ocupación
Peonas agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	293.872	15,88%	32,45%
Camareras asalariadas	247.673	13,38%	42,40%
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	171.853	9,28%	83,85%
Vendedoras en tiendas y almacenes	122.573	6,62%	73,18%
Peonas agrícolas en huertas, invernaderos, viveros y jardines	82.340	4,45%	35,97%
Ayudantes de cocina	59.036	3,19%	62,58%
Cocineras asalariadas	48.612	2,63%	55,74%
Peonas de las industrias manufactureras	48.533	2,62%	39,46%
Monitoras de actividades recreativas y de entretenimiento	41.764	2,26%	61,14%
Trabajadoras en cuidados personales a domicilio	40.536	2,19%	96,33%
Peonas agropecuarios	34.144	1,84%	29,37%
Peonas de obras públicas	33.209	1,79%	50,71%
Empleadas administrativas con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	31.255	1,69%	72,92%

Otro personal de limpieza	29.870	29.870	68,06%
Trabajadoras cualificadas en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	27.292	1,47%	27,70%
Peonas de la construcción de edificios	21.781	1,18%	27,15%
Promotoras de venta	20.884	1,13%	79,20%
Empleadas domésticas	20.605	1,11%	93,32%
Auxiliares de enfermería hospitalaria	19.270	1,04%	87,59%
Empleadas administrativas sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	19.018	1,03%	67,43%
Resto de ocupaciones	437.018	23,61%	27,37%
Total	1.851.138	100,00%	39,82%

Tabla 9. Fuente: Elaboración propia a partir del Observatorio Argos (2016).

Como nos muestra la tabla anterior, entre las profesiones más feminizadas destacaban las profesiones relacionadas con los cuidados personales a domicilio (con un 96,33% de los contratos registrados a mujeres), las empleadas domésticas (con un 93,32%) y las auxiliares de enfermería hospitalaria (87,59%). Entre las profesiones en las que había menos representación femenina con respecto al hombre destacaban los peones de la construcción de edificios, los trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines), los peones agropecuarios y los peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines), ya que en ninguna de estas ocupaciones se alcanza el 35% de contratos a mujeres trabajadoras.

Por último, pasamos a analizar el crecimiento o el descenso del número de contratos entre 2015 y 2016, que le permite detectar aquellas profesiones en las que han aumentado las oportunidades de empleo para la mujer. Entre estas profesiones destaca el empleo de camarera con el incremento de un 15,67% con respecto a 2015. También aumentaron las oportunidades de trabajo para las mujeres en las ocupaciones de ayudantes de cocina y de vendedoras en tiendas y almacenes con 12.214 y 11.758 contratos más, respectivamente. Se observa que las mayores subidas en términos absolutos del número de contratos a trabajadoras tuvieron lugar en las profesiones de personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, trabajadoras de los cuidados personales a domicilio y peonas agrícolas, como nos muestra la siguiente tabla.

Tabla 10: Ocupaciones con mayores crecimientos interanuales del número de contratos registrados a mujeres.

Ocupación	Nº	de	Valoración	Valoración
-----------	----	----	------------	------------

	contratos a mujeres	interanual absoluta	interanual relativa
Camareras asalariadas	247.673	33.555	15,67%
Ayudantes de cocina	59.036	12.214	26,09%
Vendedoras en tiendas y almacenes	122.573	11.758	10,61%
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	171.853	6.994	4,24%
Trabajadoras de los cuidados personales a domicilio	40.536	5.360	15,24%
Peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	293.872	5.078	5.078
Monitoras de actividades recreativas y de entretenimiento	41.764	4.854	13,15%
Cocineras asalariadas	48.612	3.933	8,80%
Peones de las industrias manufactureras	48.533	3.909	8,76%
Empleadas de control de abastecimientos e inventario	4.328	2.093	93,65%
Azafatas de tierra	12.539	2.090	20,00%
Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud no clasificados bajo otros epígrafes	12.909	2.048	18,86%

Tabla 10, Fuente: Elaboración propia a partir del Observatorio Argos (2016).

Analizando los sectores económicos de las empresas que contrataron a mujeres, en el año 2016, tenemos que la mayoría de contratos eran registrados por empresas del sector servicios, siete de cada diez contratos realizados a mujeres se adscribían a este sector. En segundo lugar, se encontraba la agricultura y la pesca, con aproximadamente uno de cada cuatro (León y Vida, 2017). Si comparamos los contratos registrados por sector de actividad económica según el género de la persona contratada, podemos observar que la contratación femenina tiene más peso en empresas del sector servicios en detrimento de las empresas industriales y, sobre todo, del sector de la construcción. En datos porcentuales, vemos como el sector servicios tenía más o menos la misma cantidad de contratos a mujeres que a hombres, encontrando que el 49,80% de los contratos registrados de este sector eran con mujeres. Mientras que en el sector de la construcción apenas 12 de cada 100 contratos eran a trabajadoras. Además, en 2016, el 23,55% de los contratos a trabajadoras fueron registrados por empresas dedicadas a la agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas. Finalmente completan la lista de principales actividades que generan empleo, las empresas dedicadas a servicios de comidas y bebidas,

el comercio, los servicios de alojamiento, la administración pública y las empresas de servicios a edificios y actividades de jardinería.

Otro fenómeno característico del mercado de trabajo, es el que se conoce como segregación horizontal por género, esto es, el mayor peso de la mujer en determinadas actividades económicas. Según los datos obtenidos del *Observatorio de argos (2016)*, de las 86 ramas de actividad económica a las que pertenecen las empresas en las que se han registrado contratos en Andalucía, se pueden definir como femeninas a aquellas actividades en las que el porcentaje de contratos es superior al 49,82%; como masculinas a aquellas en las que este porcentaje es inferior al 29,82% y como igualadas por género a las que el porcentaje de contratos a mujeres se encuentra entre los dos valores citados. Según esto, se concluye que la contratación estaba masculinizada en 38 de estas 86 ramas, en 27 ramas puede considerarse que había un predominio de la mujer y en las 21 ramas restantes se puede afirmar que la contratación se encontraba igualada por género. Además, la diferenciación o segregación por género atiende a la naturaleza de las actividades económicas. Así, las actividades femeninas son actividades de Servicios y las actividades masculinas están ligadas a la Industria (principalmente extractiva y manufacturera). De esta manera, las actividades “más femeninas” son las de asistencia en establecimientos residenciales y las de los servicios sociales sin alojamiento, estrechamente ligadas a la Ley de atención a la dependencia; y las actividades “más masculinas” pertenecen a la pesca y acuicultura, y a la coquería y refino de petróleo.

5.4.2. El paro femenino.

En 2016, el paro femenino suponía un 55,94% del total del paro registrado en Andalucía, ya que la población femenina parada se cifraba en 494.003 mujeres y el paro total en 883.077 personas. El número de mujeres paradas se vio reducido en 29.089, mientras que la evolución del paro masculino fue más favorable, con un descenso de un 11,6 % con respecto al año anterior, que en términos absolutos son 50.808 hombres parados registrados menos. La mayoría de las mujeres paradas registradas tenían entre 25 y 44 años representando el 47,71% del paro femenino. Las mujeres mayores de 44 años representaban un 43,27% y las mujeres jóvenes menores de 25 años el 9,01%. Considerando los datos de 2015, el paro registrado femenino desciende en todos los grupos de edad. Las mujeres paradas registradas menores de 25 años han experimentado un descenso de un 15,78%. Las mujeres que se sitúan en el grupo de edad de entre los 25 y 44 años también vieron su número reducido un 7,25% menos de paro registrado. El grupo que

ha sufrido menos bajada de paro registrado sería el de las mujeres de 45 años o más con un 1,07% menos de mujeres en esta situación (Observatorio de Argos, 2016).

Tabla 11: Distribución y variación interanual del paro registrado femenino por grupo de edad.

	Mujeres paradas registradas	Representación por grupo de edad	Valoración inter anual
Menor de 25 años	44.526	9,01%	-15,78%
Entre 25 a 44 años	235.708	47,71%	-7,25%
45 o más años	213.769	43,27%	-1,07%
Total	494.003	100,00%	-5,56%

Tabla 11. Fuente: Elaboración propia a partir del Observatorio Argos (2016).

En cuanto al nivel de estudios o formación y el género, la distribución del paro registrado destaca por tener un mayor peso de mujeres con estudios postsecundarios, con un 17,63%, frente al 10,66% de hombres parados registrados con estudios postsecundarios. En 2016, el 64,66% de las mujeres paradas registradas habían cursado estudios secundarios (ESO, Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio), el 17,63% poseía estudios postsecundarios (universitarios o Formación Profesional de Grado Superior) y el 17,71% restante no tenía el título en Enseñanza Secundaria (o su equivalente).

Tabla 12: Distribución del paro registrado según nivel formativo.

	Hombres		Mujeres		Total	
	Parados registrados	Porcentaje	Paradas registradas	Porcentaje	Personas paradas registradas	Porcentaje
Sin estudios	7.541	1,94%	10.449	2,12%	17.990	17,990
Estudios primarios	68.862	17,70%	77.029	15,59%	145.891	16,52%
Estudios secundarios	271.179	69,70%	319.419	64,66%	590.598	66,88%
Estudios postsecundarios	41.492	10,66%	87.106	17,63%	128.598	14,56%
Total	389.074	100,00%	494.003	100,00%	883.077	100,00%

Tabla 12. Fuente: Elaboración propia a partir del Observatorio Argos (2016).

Atendiendo a su nacionalidad, en 2016, el 6,50% de las mujeres paradas registradas procedían del extranjero, similar al 6,42% de hombres extranjeros parados registrados. Las principales nacionalidades de las mujeres paradas extranjeras eran la marroquí y la rumana, siguiéndoles la rusa, ucraniana y colombiana. El peso de la mujer extranjera en el paro

registrado femenino, por provincias, oscilaba entre el 21,09% en la provincia de Almería y menos del 4% de las provincias de Cádiz, Córdoba, Jaén y Sevilla. Málaga era la segunda provincia andaluza con una mayor presencia de la mujer extranjera en el paro con un 10,59%, seguida por Huelva con un 9,66% y Granada con el 7,14%.

Si atendemos a la localización geográfica de las mujeres paradas, el peso del paro registrado de la población femenina se cifra en 55,94% y se localizan en su mayoría en la provincia de Jaén.

En cuanto a la experiencia profesional de las mujeres paradas en 2016, la mayoría de mujeres paradas procedían del sector servicios con un 72,14%. Esto también coincide en el caso de los hombres, pero en el caso del paro masculino registrado también coge fuerza el sector de la construcción, siendo el paro masculino procedente del sector servicios de un 53,62% y el de la construcción un 20,94%. Hay que destacar el peso de las personas sin experiencia laboral, que en el caso de las mujeres suponía el 14,35% y en el de los hombres un 9,05%. Atendiendo a las actividades económicas en las que desempeñaron su último trabajo las mujeres paradas registradas con experiencia profesional, destacan la administración pública, el comercio, los servicios de comidas y bebidas, los servicios a edificios y actividades de jardinería, y la agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas. Como podemos ver en la siguiente tabla, las actividades económicas con mayor porcentaje de mujeres paradas son: la confección de prendas de vestir, las actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio, la asistencia en establecimientos residenciales, las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, las de las industrias del tabaco, las actividades sanitarias, la industria textil y las actividades de servicios sociales sin alojamiento. En todas estas actividades el peso de la mujer en el paro registrado superaba el 80%.

En sentido contrario, como actividades económicas en las que el paro registrado está menos feminizado, se han de citar la pesca y acuicultura, las actividades de apoyo a las industrias extractivas, la metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones, la de construcción de edificios, las relacionadas con la fabricación de otro material de transporte, las actividades de construcción especializada y la ingeniería civil. En ninguno de estos casos el peso de la mujer en el paro registrado supera el 17%. Es importante destacar que el menor número de paro femenino registrado en estas actividades está relacionado con el hecho de que hay menos mujeres demandantes en esos tipos de empleo.

- **Características de la demanda de empleo de las mujeres paradas.**

A continuación, analizaremos en primer lugar el tipo ocupación solicitada por las mujeres paradas registradas y en segundo lugar, la duración de la demanda, es decir, el tiempo de inscripción como demandantes de empleo.

Como podremos observar en la siguiente tabla, de las veinte ocupaciones más solicitadas por la población femenina parada registrada, destacan: las de camareras de pisos (hostelería), cuidadoras de niños a domicilio, asistentes domiciliarios, cajeras de comercio y recepcionistas-telefonistas en oficinas. Todas estas ocupaciones la mujer representaba más del 90% con respecto al total de personas paradas registradas que demandan esta ocupación.

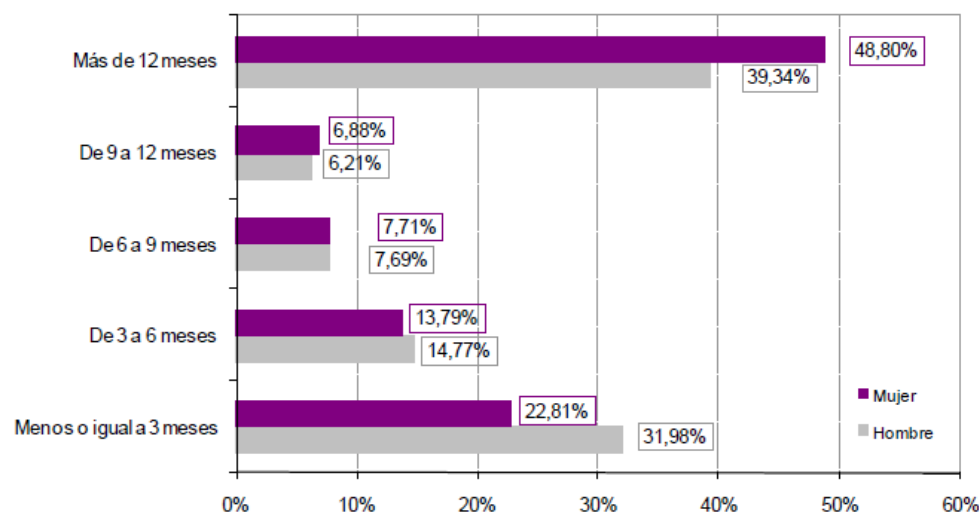
Tabla 13: Principales ocupaciones solicitadas por las mujeres paradas registradas.

Ocupación	Mujeres paradas registradas	Representación de la mujer en la ocupación
Personal de limpieza o personas limpiadoras en general	236.806	80,51%
Dependientes de comercio, en general	169.467	85,39%
Empleadas administrativas, en general	106.735	77,98%
Camareras de pisos (Hostelería)	60.161	98,92%
Cajeras de comercio	57.596	57.596
Camareras, en general	52.757	52,13%
Asistentes domiciliarias	50.801	94,66%
Jardineras, en general	49.704	41,93%
Pinches de cocina	46.272	81,12%
Cocineras, en general	39.099	72,32%
Peones de horticultura, jardinería	36.780	48,24%
Reponedoras de hipermercado	36.527	59,45%
Peones de la industria manufacturera, en general	31.474	44,15%
Barrenderas	30.760	50,63%
Ordenanzas	29.365	66,20%
Recepcionistas-telefonistas en oficinas, en general	28.846	90,62%
Cuidadoras de niños/as a domicilio	28.631	98,91%
Peones de obras públicas, en general	26.322	34,80%
Técnicas administrativas, en general	24.678	78,96%
Peones agrícolas, en general	24.310	46,14%

Tabla 13. Fuente: Elaboración propia a partir del Observatorio Argos (2016).

En cuanto al tiempo transcurrido en meses desde que la persona se inscribe como demandante en una oficina de empleo hasta la fecha de referencia, la proporción de mujeres que llevaban demandando empleo menos de seis meses era del 36,61% y que la proporción de mujeres paradas que llevaban registradas más de un año era del 48,80%, doce puntos porcentuales por encima de la anterior. Además, se observa que a medida que aumenta la edad de la mujer parada, aumenta el tiempo de inscripción como demandante de empleo. De esta manera de las mujeres paradas registradas que llevaban buscando empleo más de un año, en 2016, el 22,53 % eran menores de 25 años, el 38,79% mujeres que tenían entre 25 y 44 años; y el 65,30% mujeres de 45 años o más. Si comparamos la duración de la demanda por género, tenemos que las mujeres permanece más tiempo como demandante de empleo que los hombres. Como podremos ver en el siguiente gráfico, el porcentaje de hombres parados registrados que llevaban más de un año demandando empleo se cifraba en 39,4%, este alcanzaba el 48,80% en el caso de las mujeres.

Gráfico 5: Distribución del paro registrado según género duración de la demanda por género.

**Gráfico 5. Fuente: Observatorio Argos, 2016**

6. Políticas de conciliación familiar, laboral y personal.

Las políticas de conciliación familiar, laboral y personal están presentes en la agenda política de la Unión Europea desde finales de los años noventa (Barroso, Félix. 2015). En un principio las políticas de conciliación estaban orientadas en exclusiva a las mujeres, esto se debía a la división sexual del trabajo fundada en la distribución de roles asociados al sexo. Esto junto con la incorporación de las mujeres al trabajo productivo, sin redefinir la esfera doméstica, provoca que las que tengan que asumir una doble

responsabilidad en los ámbitos reproductivos y productivos (el efecto doble jornada). En una segunda fase de la evolución de las políticas de conciliación, se plantea que los padres trabajadores pudieran hacer uso de parte del permiso de maternidad, es decir, la entrada del padre a las políticas de conciliación surge a raíz de derechos derivados o accesorios y no de derechos subjetivos de titularidad directa. En una tercera fase se produce un importante cambio jurídico que consiste en la titularidad indiferenciada (no asexuada) de los derechos de conciliación, como derechos individuales de las personas trabajadoras. Este enfoque se centra en erradicar la asunción femenina de las responsabilidades familiares y fomentar la igualitaria asunción de estas por hombres (Rodríguez, 2010).

En la actualidad, las medidas legislativas y políticas cuyo objetivo es la conciliación de la vida familiar, laboral y personal se enmarcan dentro de los objetivos dirigidos a promover y fomentar la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres. En la normativa vigente en torno a este objetivo se contempla las siguientes medidas:

Permisos retribuidos.

Son aquellos en los que la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Debe avisarse previamente a la empresa y posteriormente justificar la ausencia.

- **Maternidad:** 16 semanas de permiso que se pueden ampliar a 18 en el caso del nacimiento, adopción o acogida de hijos/as con discapacidad. El padre puede hacer uso de este permiso en caso del fallecimiento de la madre. También se puede hacer uso de este permiso en el caso de que el hijo/a fallezca. Cuando se trata de nacimientos prematuros, el permiso se hace efectivo a partir de la salida del hospital y hasta un máximo de 13 semanas.

- **Paternidad:** 2 días inmediatamente después del nacimiento (o de la decisión administrativa de acogimiento), a los que se les añade 28 días más. Los días restantes tendrán que establecerse por convenio con la empresa, podrán ser seguidos o incluso pueden transformarse en medias jornadas. La prestación económica equivale al 100% de la base reguladora. Deben ser hasta cuatro semanas ininterrumpidas, justo después del parto o adopción, a lo largo de la baja maternal, o cuando termina. La duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción, acogimiento o guarda múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

- **Lactancia:** corresponde a 1h diaria que puede ser acumulada en días libres. Se contempla la posibilidad de acumular el permiso en jornadas completas. Cuando la madre y el padre trabajen, puede ser disfrutada indistintamente por ambos. Se incrementa proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La prestación económica por suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia equivale al 100% de la base reguladora.

- **Vacaciones:** se reconoce el derecho al disfrute fuera de los períodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y en el caso de coincidencia con la suspensión por paternidad o maternidad.

- **Fallecimiento, accidente o enfermedad grave de parientes:** (hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad) corresponde a 2 días, 4 si es necesario el desplazamiento.

- **Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes:** (hasta el segundo grado de consanguinidad) Siempre que sea necesario reposo domiciliario. También corresponde a 2 días, 4 si es necesario el desplazamiento.

Permisos no retribuidos:

Estos permisos no se encuentran regulados en el estatuto de trabajadores, se regula libremente por convenio colectivo con la empresa.

- **Reducción de la jornada:** para el cuidado de personas menores de ocho años de edad o personas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida, así como el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por si mismos o no desempeñen actividad retribuida. La jornada puede ser reducida, con la disminución del salario, entre 1/8 y la mitad de la misma

- **Excedencias:** son situaciones de suspensión del contrato de trabajo a solicitud de la persona trabajadora. La excedencia solicitada puede ser voluntaria, para la guarda legal o para el cuidado de familiares. Para la primera es necesario tener al menos un año de antigüedad en la empresa y corresponde a un plazo mínimo de cuatro meses y máximo de cinco. La duración por guarda legal no puede ser superior a tres años para atender al cuidado del/a hijo/a (natural, acogida o adopción) a contar desde la fecha de nacimiento y el cuidado a familiares no puede superar los dos años.

6.1. Datos sobre las políticas de conciliación.

A través de los datos del INE (2017) podemos ver los porcentajes de personas que tienen que recurrir a trabajos a tiempo parcial, que no pueden trabajar o que han tenido que dejar de trabajar por tener personas dependientes a su cargo. Esta información es interesante para poder analizar la incidencia de las políticas de conciliación laboral, familiar y personal.

Tener hijos a cargo aparece como uno de los motivos por los que las mujeres recurren más a trabajos de tiempo parcial, esto se ha mantenido más o menos constante desde el 2013.

Tabla 14: Ocupados/as a tiempo parcial por número de hijos/as.

	2016	2015	2014	2013
Sin hijos/as				
Hombres	8,9	8,9	8,8	9,3
Mujeres	20,4	21,3	21,6	20,5
1 hijo/a				
Hombres	5,7	5,8	5,9	6,4
Mujeres	26,6	27,6	28,2	29,3
2 hijos/as				
Hombres	3,9	5,1	5,2	4,7
Mujeres	26,6	27,9	28,4	30,3
3 hijos/as o más				
Hombres	6,4	5,9	8,4	5,9
Mujeres	26,2	25,4	29,4	30,1

Tabla 14. Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo, 2017.

En el año 2016, el porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial con hijos/as oscila entre 26,2% y el 26,6% de mujeres frente al 3,9% y 6,4% en el caso de hombres.

En el año 2017, la principal razón alegada por las mujeres para trabajar a tiempo parcial como consecuencia el cuidado de personas dependientes, con un porcentaje de un 53,4%, es el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos/as. En el caso de los hombres esto supone un 43,4%.

Tabla 15: ocupados a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes (por grupos de edad).

(Edad)	2017	2016	2015	2014	2013
Hombres					
De 16 a 24	...	...	...	...	...
De 25 a 34	4,3	16,3	10,7	41,1	31,2
De 35 a 44	53,7	74,2	41,2	31,4	49,3
De 45 a 55	38,8	5,2	37,0	26,2	19,5
55 o más	3,1	4,4	11,1	1,3	...

Mujeres					
De 16 a 24	0,9	0,3	0,4	0,7	0,9
De 25 a 34	21,3	25,3	21,8	23,4	23,8
De 35 a 44	61,4	60,2	61,9	63,6	62,5
De 45 a 55	14,2	12,1	12,8	9,9	9,7
55 o más	2,2	2,0	3,1	2,4	3,2

Tabla 15. Fuente: INE, 2018.

Según grupos de edad, el porcentaje más alto de mujeres y de hombres que trabajan a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años, con un 61,4% en las mujeres y un 53,7% en los hombres.

Tabla 16: Parados/as que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes por grupos de edad.

(Edad)	2017	2016	2015	2014	2013
Hombres					
De 16 a 24	10,6	9,4	9,3	10,1	11,1
De 25 a 34	23,5	24,1	25,1	25,9	27,8
De 35 a 44	24,2	26,1	26,4	27,1	27,1
De 45 a 55	25,0	24,6	24,7	23,8	22,6
55 o más	16,8	15,8	14,5	13,0	11,4
Mujeres					
De 16 a 24	7,7	8,2	8,1	8,4	10,0
De 25 a 34	22,8	24,1	28,2	27,2	28,1
De 35 a 44	29,1	29,0	29,5	30,0	29,7
De 45 a 55	26,7	25,9	25,6	24,0	22,8
55 o más	13,7	12,7	11,6	10,4	9,3

Tabla 16. Fuente: INE, 2018.

El porcentaje más alto de mujeres paradas que dejaron el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años con un 29,1%, en el caso de los hombres corresponde al grupo de edad de 45 a 54 años con un 25,0%.

En cuanto a las principales causas por las que las personas se encuentran en situación de inactividad tenemos el que no se encuentren disponibles o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de personas adultas enfermas, discapacitadas o mayores con un 44,5% de mujeres y un 18,3% de hombres, y que no se encuentren disponibles o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de menores con un 41,2% de mujeres y 13,9% de hombres.

Gráfico 6: Inactivos/as que no buscan empleo por personas dependientes por motivo.

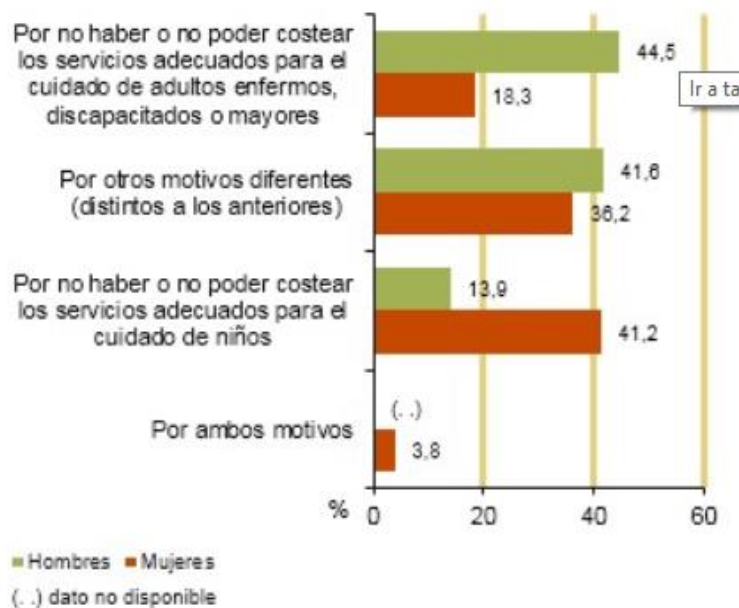


Gráfico 6. Fuente: INE, 2017.

El porcentaje más alto de mujeres y hombres que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años, 32,5% en las mujeres y 32,8% en los hombres.

Tabla 17: Inactivos/as que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes (grupos de edad).

(Edad)	2017	2016	2015	2014	2013
Hombres					
De 16 a 24	1,1	...	...	5,8	1,5
De 25 a 34	5,1	2,8	19,1	12,7	23,0
De 35 a 44	32,8	14,6	23,0	23,1	10,9
De 45 a 55	28,7	47,7	28,3	34,7	27,5
55 o más	32,3	34,9	29,6	23,7	37,1
Mujeres					
De 16 a 24	3,4	6,1	1,9	3,8	4,6
De 25 a 34	26,3	25,6	22,8	25,8	24,4
De 35 a 44	32,5	31,7	38,6	34,9	35,0
De 45 a 55	17,9	20,2	17,4	17,9	18,7
55 o más	19,8	16,4	19,3	17,6	17,4

Tabla 17. Fuente: INE, 2018.

Para concluir este apartado, podemos decir que en la actualidad las mujeres se siguen encargando, mayoritariamente, de los cuidados de las personas dependientes. Como consecuencia a parecen más representadas en los trabajos a tiempo parcial y en situaciones de inactividad por no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de personas adultas enfermas, discapacitadas, mayores o menores.

6.2. Prácticas de la conciliación de la vida familiar y laboral.

Como nos muestran las cifras de la contratación a tiempo parcial, indeterminada mostradas e inactividad, las políticas de conciliación llevadas a cabo por el Estado, no atienden a la complejidad de muchos casos individuales, que suelen estar protagonizados por mujeres que cargan con el peso de los hogares y de las personas dependientes. Para solucionar esto, las empresas pueden llevar a cabo distintas medidas para conseguir la conciliación, familiar y laboral, de acuerdo a las propias características de la empresa como su tamaño, número de personas trabajadoras, etc. Estas medidas son llevadas a cabo con convenios entre la empresa y el personal contratado y pueden implementarse desde distintas áreas como son: el área de la flexibilidad en el tiempo, el área de flexibilidad espacial, el área de mejora de los permisos legales y el área de los servicios sociales y extra salariales.

Flexibilidad en el tiempo de trabajo

La flexibilidad en el tiempo de trabajo no significa una reducción del número de horas de trabajo, sino una mejor distribución de las mismas. Este tipo de medidas tiende a reducir el absentismo, al tener la posibilidad las personas empleadas de adaptar el horario laboral a sus necesidades. Dentro de esta área encontramos medidas como el **horario flexible**, con la que las personas trabajadoras pueden distribuir sus horas de trabajo con autonomía; la **jornada continua** sin interrupciones que perjudiquen la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Por ej.: si la persona tiene una jornada partida de mañana y tarde, se le permite cambiarla por una continua de mañana o tarde a su elección; **Horas anuales** con la que la persona trabajadora puede distribuir parte de las horas de trabajo en cómputo anual, y las **Semanas comprimidas**, esta medida permite realizar más horas al día en alguna jornada laboral de cara a trabajar menos en otra jornada.

Flexibilidad espacial en el trabajo.

Las medidas que encontramos en este área van orientadas a permitir que no sea necesario realizar todo el trabajo en un determinado lugar físico. Algunas de ellas serían: el **Teletrabajo**, que permite realizar la actividad profesional en parte o totalmente fuera de lugar del trabajo, las **Video-conferencias**, utilizadas para evitar el desplazamiento para realizar reuniones, tareas productivas, comunicaciones..., y el **E-learning**, con el que se técnica permite acceder a plataformas educativas y formativas por internet y la comunicación con sus tutores tanto sincrónicamente como asincrónicamente. Con ello se consigue abaratar costes de la formación profesional, evitar desplazamientos, flexibilizar sus horarios, etc.

Mejora de los permisos legales.

Algunas empresas deciden mejorar las medidas legales para la conciliación familiar, laboral y personal con coste a su cargo, ya que en muchas ocasiones las medidas establecidas por la ley son insuficientes para adaptarse a los casos individual eso no contemplan las necesidades reales de las personas trabajadoras de una empresa específica. Dentro de esta área podemos encontrar diferentes medidas como son: la **ampliación voluntaria del permiso de maternidad** más allá de lo estipulado por la ley mediante la suspensión temporal de la relación laboral y con el abono, o no, del salario o parte del mismo; la **ampliación voluntaria del permiso de paternidad** aumentando el número de días con cargo a la empresa; El establecimiento de un **breve periodo de permiso retribuido**, por ej.: una semana, para la madre en los días inmediatamente anteriores a la fecha estimada del parto; La **ampliación del permiso por lactancia** tanto en la hora permitida como en su duración temporal, el **aumento de los días legales de vacaciones retribuidas**, y la mejora tanto de la duración como de las condiciones de las reducciones de jornada y excedencias legalmente establecidas.

Servicios sociales y extra salariales.

Esta área va dirigida a ayudar a personas trabajadoras con necesidades relacionadas con las cargas familiares y a otorgarle otras series de beneficios o ventajas que, aunque no son considerados estrictamente salario, tienen como consecuencia un aumento del nivel de renta de la persona. Para ello, encontramos medidas muy diversas como son: el establecimiento de **servicios de guarderías** en los centros de trabajo o mantener cubierta esta necesidad a través de convenios de la empresa con centros privados, el establecimiento de **servicios residencia** de para la tercera edad o mantener cubierta esta necesidad a través de convenios de la empresa con centros privados, **servicios de transporte** para puedan acudir al trabajo (autobús de empresa, plataforma que permita a los trabajadores compartir vehículo...); el **establecimiento de cafeterías**, un vending, área comedor, etc. En el centro de trabajo subvencionado en su totalidad o parte a cargo de la empresa; **seguros médicos, de vida, dentales** subvencionado en su totalidad o parte a cargo de la empresa; **centros vacacionales o viajes** subvencionados en su totalidad o parte a cargo de la empresa; **subvenciones y ayudas familiares** para el estudio, necesidades médicas, formación, subvencionados en su totalidad o parte a cargo de la empresa.

7. Propuestas desde el trabajo social y conclusiones

Este apartado tratara sobre distintas intervenciones que se pueden realizar desde el trabajo social y de conclusiones fundadas en la información expuesta a lo largo del trabajo de fin de grado y obtenida a través de las fuentes bibliografías primarias y secundarias.

Propuestas desde el trabajo social.

Las personas dedicadas al trabajo social, como agentes de igualdad debemos luchar por modelos basados en la corresponsabilidad. Para esta labor, se pueden llevar a cabo iniciativas de concienciación y educación, en colegios, institutos, universidades, empresas privadas y públicas.

Es importante también dotar a las empresas privadas de información sobre las medidas de conciliación familiar, laboral y personal que pueden llevar a cabo para que sus empleadas/os pueden disfrutar de una conciliación laboral, familiar y personas; y sobre los beneficios de su aplicación como son: la mejora de la imagen y prestigio de la empresa, la mejora del clima laboral y de las relaciones laborales, la mejora del compromiso del personal, la reducción del absentismos, la disminución de los costes de reincorporación e interinidad, mayor facilidad de atraer o retener talento y aumento de la productividad.

Realizar intervenciones para concienciar a la población sobre sus derechos de conciliación familiar, laboral y personas, así como la movilización de esta para que denuncie las situaciones abusivas y luchen por el cumplimiento de sus derechos. Haciéndoles saber que el cumplimiento de unas políticas de concitación efectivas propiciarían mayor satisfacción y motivación laboral, mayor estabilidad profesional, mejora de la salud, aumento en las posibilidades de desarrollo personal, mayor disponibilidad del tiempo y, en definitiva, una mejora en la calidad de vida.

Todo esto no se podría conseguir sin un compromiso por parte de las instituciones públicas de reelaboración de las políticas de trabajo y las políticas de conciliación, por ello es necesario que desde el trabajo social se movilice a las personas, porque este cambio en las instituciones públicas, no se consigue solo, se necesita de la colaboración de la sociedad en conjunto.

Finalmente, también es necesario mudar los valores prevalecientes en la sociedad que sitúan al trabajo productivo como central y al doméstico y de cuidado como subsidiario no teniéndolo en cuenta al no estar remunerado. Para ello, las acciones del trabajo social se pueden dirigir a campañas de sensibilización que a promuevan la idea de que las tareas de cuidado tienen un valor en sí, no medible con dinero. Como por ejemplo:

mostrar el precio de todas las acciones que se realizan dentro de las unidades domesticas si fueran realizadas por personas externas.

Conclusiones.

Las políticas de conciliación familiar, laboral y personal, están en caminadas a terminar con el conflicto de trabajo- familia y vida personal, fruto de la disociación entre los dos roles: personal/profesional y laboral. Por un lado, el rol laboral demanda al profesional un gran compromiso con la organización, que en ocasiones se traduce a largas jornadas de trabajo y a priorizar la vida laboral a la privada. Por otra parte, el personal demanda tiempo para el cuidado de la familia, trabajo doméstico, tiempo de ocio y descanso. Esto crea estrés laboral, que tiene efectos en la calidad de vida, la satisfacción vital y el bienestar en general. La lógica del mundo laboral, competitividad, prisas, eficiencia, parece haber invadido la esfera privada y familiar imponiendo un estilo de vida poco sostenible desde la perspectiva de la ecología social que tienen sus ritmos y sus tiempos. (León, 2016; Sánchez, D. Cegarra, J.G. Cegarra, 2014).

Como hemos podido ver en el punto 4, la población andaluza sigue una tendencia regresiva, esto debe a la baja natalidad y el envejecimiento de la población. Esta baja natalidad está relacionada con el conflicto trabajo – familia, pues son muchas las mujeres que deciden tener hijos/as en función a las expectativas de contratación, contratación estable, promoción personal y presencia o no de las denominadas políticas *familyfriendly*. Consecuencia de la inestabilidad y la precariedad laboral a la que están sometidas la mayoría de mujeres, junto con las insuficientes políticas de conciliación llevadas a cabo tanto por parte del estado como por parte de las empresas, han sido el retraso de la primera maternidad. Las empresas feminizadas son las que sufren más este conflicto trabajo-familia. Las empresas deberían contemplar su responsabilidad social ante este conflicto y orientar sus políticas de empleo a políticas más flexibles, que con una cultura horaria razonable y productiva pueden contribuir al desarrollo sostenible de nuestra sociedad.

Por este motivo, las medidas de conciliación como un conjunto de prácticas formalizadas que apoyan la integración del trabajo y la vida personal, son capaces de reducir este conflicto, así como fomentar la equidad en la igualdad de cumplimiento de las responsabilidades entre hombres y mujeres, lo que influye también en la corresponsabilidad. Además disminuyen la rotación de empleadas/os clave, atrayendo talento, especialmente el femenino, mejoras en las bajas por estrés y absentismo. (León, 2016).

Este conflicto entre la vida personal y profesional también está afectando a la población joven, debido la temporalidad del empleo, la exigida flexibilidad espacial y la precariedad característica de los primeros años laborales, que generan incertidumbre en torno a sus vidas personales y familiares.

Las políticas de conciliación familiar, laboral y personal actuales no corrigen los problemas de desigualdad entre géneros, ni los problemas de entre clases sociales, en particular los problemas de las mujeres con menos recursos, generados por la regulación del trabajo y los tiempos de este. Estas políticas parecen perpetuar la tendencia tradicional de liberar a la mujer de la doble jornada del trabajo remunerado para que pueda asumir las responsabilidades domésticas. Esta tendencia queda reflejada en las cifras del INE, en torno a las políticas destinadas a la conciliación, que muestran como las mujeres son las que más hacen usos de las licencias parentales que concede la ley (Rodríguez, 2010). Estos hechos son residuales de la ideología tradicional liberal patriarcal, que llevaba a cabo una separación entre esfera pública, donde se situaban las actividades laborales o remuneradas, y la esfera privada, que estaba vinculada al hogar, a las actividades domésticas, de cuidado y educativas, no remuneradas; y que se caracterizaba por el no intervencionismo en esta última. Esta distinción establecía una jerarquía entre las actividades de la esfera pública, que tenían una mayor valoración social y estaba asociada a los hombres y la esfera doméstica, que quedaba desprestigiada y asociada a las mujeres. Al incorporarse las mujeres también a esta esfera pública sin que se produzca antes una disociación entre los roles, las mujeres pasan a ser trabajadoras a la vez que cuidadoras, los problemas de compatibilidad entre el trabajo remunerado y el doméstico, que permanecen en el universo de lo individual, tienen que ser en muchas ocasiones subsanados por otras mujeres: la madre, la abuela, la suegra, las niñeras o las guarderías cuando se tienen recursos suficientes (Alcañiz, 2014). A su vez, la atribución social de mayor valor a las actividades remuneradas y el desprestigio de las actividades relacionadas con los cuidados, ha supuesto una desigualdad “explícita”. La segregación horizontal, ha generado una precarización de las actividades relacionadas con los cuidados, tareas domésticas y educación, que quedan prácticamente reservadas para las mujeres, como ya hemos demostrado a lo largo de este trabajo. Están ligadas a unas jornadas laborales más reducidas y una mayor presencia de las mujeres en los trabajos a tiempo parcial, mientras que notamos ausencias masculinas en este tipo de trabajos, esto pone de manifiesto la división sexual del trabajo en la posición de ambos géneros en el mercado de trabajo y ha nutrido una brecha salarial entre hombres y mujeres, propiciado el aumento de la feminización de la pobreza. La segregación vertical

también ha contribuido a estos fenómenos, esta segregación alude a la menor presencia de las mujeres en los puestos más elevados de la jerarquía ocupacional, mientras que están sobre representadas en los puestos funcionales, es decir, administración, comunicación, etc. (como podemos observar en la tabla 5, 9 y 10). Este tipo de segregación afecta a aquellas mujeres más formadas y ocupadas en sectores más cualificados y masculinizados. En cambio, los sectores más feminizados ofrecen escalas de promoción más reducidas y menos conectadas con empleos mejor situados. En este tipo de sectores, la movilidad profesional de las trabajadoras es principalmente de tipo horizontal, caracterizada por la discontinuidad en las trayectorias (N. Sánchez, 2017)

Para concluir el trabajo, es importante mencionar que el ámbito de la conciliación personal, es decir, de la esfera personal o privada, no ha quedado muy reflejado debido a la falta de información actualizada sobre la que poder apoyar conclusiones, por ejemplo, sobre los usos del tiempo. Esto podría ser una muestra del camino que todavía nos queda por recorrer para lograr una igualdad real y unas políticas de conciliación que se adapten a la diversidad de situaciones existentes en cada persona y familia.

8. Bibliografía.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, BOE núm. 266 (1999). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568&p=19991106&tn=1>.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm. 255 (2015). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20151024&tn=2>.

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, BOE núm. 36 (2012). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-2076>.

Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública. BOE, núm. 37 (2004). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-2589>.

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, BOE, núm. 185 (1984). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-17387>.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, BOE, núm. 38 (2008). Obtenido de <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-2492>.

Fundación Mujeres (2010). Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Madrid, Ministerio de Igualdad. Obtenido de http://www.ib.ccoo.es/comunes/recursos/12/doc22183_Conciliacion_de_la_vida_laboral,_familiar_y_personal._.pdf.

Chavéz, J (2004). Perspectiva de género. *Unam: serie género y trabajo social*, núm. 1. Obtenido de <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=iEKNMJir07QC&oi=fnd&pg=PA13&dq=perspectiva+de+género&ots=K9Ua8eMBMF&sig=73oI5vhG9IuEEqPnnbgY6ul-HpM#v=onepage&q=perspectiva%20de%20género&f=false>.

López, I (2007). *Enfoque de género en la Intervención Social*. Obtenido de http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006_3_IS/BIBLIOTECA/MANUAL%20DE%20G%C9NERO.PDF

Cobo, R., Posada, L (2006). Feminización de la pobreza. *Mujeres en red: El periódico Feminista*. Obtenido de <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article620>.

Sánchez-Vidal, M. E., Cegarra-Leiva, D., & Cegarra-Navarro, J. G. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia Business Review* (29), 100-115. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=43317992006>.

Rodríguez, S. (2011). Conciliación y corresponsabilidad entre la vida laboral y familiar: aspectos relevantes de su regulación y análisis de la Directiva 2010/18/UE. *Anales de la facultad de Derecho* (28), 227-249. Obtenido de https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2387/AFD_28_%282011%29_11.pdf?sequence=5&isAllowed=y.

Sánchez, N. (2017). La brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo: Una revisión de aproximaciones teóricas y aportaciones empíricas. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. Desigualdades en el Mercado de Trabajo después de la Gran Recesión*, 2339-5753. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6254146>.

Lombardo, M., León, M. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica.

Investigaciones feministas (núm. 5), 2171-6080. Obtenido de <http://revistas.ucm.es/index.php/INFE/article/view/47986>.

UGT Castilla y León. (2014). Guía de consultas más frecuentes sobre Derechos de Conciliación. (U. -C. León, Ed.). Obtenido de <http://www.ugtcl.es/web/wp-content/uploads/2015/09/guia-conciliacion.pdf>.

Alcañiz, M. (2004). Conciliación entre las esferas pública y privada: ¿Hacia un nuevo modelo en el sistema de géneros? *Sociología. Problemas e prácticas*. Obtenido de <http://sociologiapp.iscte-iul.pt/pdfs/44/480.pdf>.

Barroso, Félix. (2015) *La conciliación de la vida familiar, laboral y personal: un enfoque multidisciplinar* (Trabajo de Fin de Grado). Universidad de la Rioja. Obtenido de https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE000981.pdf.

Observatorio de las Ocupaciones (2017). *Informe del mercado de Trabajo Estatal*. Obtenido de https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/mt2017_datos2016_estatal_general.pdf.

Observatorio de las Ocupaciones (2017). *Informe del mercado de Trabajo de las mujeres Estatal*. Obtenido de http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/mt2017_datos2016_estatal_mujeres.pdf.

Servicio Andaluz de Empleo (2016). *La Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz*. Obtenido de <http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/publicacion/17/03/estudios-argos-mercado-trabajo-mujer-2016.pdf>.

Instituto Nacional de Estadística (2018). *Personas ocupadas, cuidado de personas dependientes (niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores)*. Obtenido de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925472720&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalle¶m3=1259924822888.

Instituto Nacional de Estadística (2017). *Evolución de la tasa de actividad, empleo y paro según sexo*. Obtenido de <http://www.ine.es/welcome.shtml>.

Instituto Nacional de Estadística (2016). *Pirámide de población andaluza*. Obtenido de <http://www.ine.es/welcome.shtml>.

Instituto Nacional de Estadística (2016). *Distribución de la población inactiva por clase principal de inactividad y género*. Obtenido de <http://www.ine.es/welcome.shtml>.

Instituto Nacional de Estadística (2016). *Población asalariada según el tipo de contratación por género*. Obtenido de <http://www.ine.es/welcome.shtml>.

Instituto Nacional de Estadística (2016). *Mujeres ocupadas por gran grupo de ocupación*. Obtenido de <http://www.ine.es/welcome.shtml>.

Instituto Nacional de Estadística (2016). *Distribución de la población femenina parada por grupos de edad*. Obtenido de <http://www.ine.es/welcome.shtml>.

Observatorio de Argos (2016). *Distribución de los contratos registrados según género por nivel formativo de la persona contratada*. Obtenido de <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/index.html>

Observatorio de Argos (2016). *Distribución de los contratos según género en función a la duración del contrato*. Obtenido de <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/index.html>

Observatorio de Argos (2016). *Ocupaciones con mayor número de contratos registrados a mujeres*. Obtenido de <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/index.html>

Observatorio de Argos (2016). *Distribución y variación interanual del paro registrado femenino por grupo de edad y nivel formativo*. Obtenido de <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/index.html>

Observatorio de Argos (2016). *Principales ocupaciones solicitadas por las mujeres paradas registradas*. Obtenido de <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/index.html>