



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

LAS JÓVENES MANCHEGAS: CONCORDANCIA ENTRE ESTUDIOS Y PUESTO DE TRABAJO

Alumno/a: **Beatriz López Villajos**

Tutor/a: M^a Carmen Rodríguez Guzmán.
Dpto: Organización de empresas,
marketing y sociología.

Junio, 2015

ÍNDICE:

1. RESUMEN	2
2. JUSTIFICACIÓN E INTRODUCCIÓN.....	4
3. MARCO TEÓRICO.....	6
3.1 ¿Juventud?	6
3.2 El sistema educativo	7
3.3 Mercado de trabajo y mujer	10
3.4 Mujer y Jóvenes: Dos colectivos afines en el mercado laboral	14
4. OBJETIVOS	20
5. METODOLOGIA.....	21
5.1 Descripción y localización de la muestra	22
6. PLAN DE TRABAJO	24
7. UTILIDAD, APLICABILIDAD, RELEVANCIA Y VINCULACIÓN CON LA DISCIPLINA DEL TRABAJO SOCIAL.....	25
8. CONCLUSIONES FINALES.....	27
9. BIBLIOGRAFÍA	29
10. ANEXOS.....	30

1. RESUMEN

Hoy en día, ser mujer, tener estudios, y llegar a tener un puesto de trabajo acorde a la titulación obtenida es casi un desafío para las mujeres jóvenes. La mala coyuntura económica que atravesamos, junto con la precariedad laboral y el sistema patriarcal y machista en el que vivimos, tiene como consecuencia que muchas mujeres se vean obligadas a desempeñar puestos de trabajo sin cualificación, diferentes a la titulación obtenida temporales, en muchas ocasiones sin contrato para poder conciliar la vida laboral con la vida familiar, ya que las labores domésticas y cuidado de los miembros de la familia, sigue recayendo en la figura de la mujer, o directamente no tengan trabajo y se encuentren en paro.

A lo largo de este diseño de investigación, se pretende conocer cuáles son los factores que determinan que una mujer joven, de clase obrera, con estudios superiores, llegue a desempeñar un puesto de trabajo acorde a su titulación. Para ello en primer lugar comenzaremos por cuestionar el término de juventud, después hablaremos del sistema educativo como reproductor de desigualdades sociales, analizaremos el mercado laboral desde la perspectiva de género, ya que el género es un factor que genera desigualdad, para después plantear un proyecto de investigación que nos permita conocer cuáles son los factores que determinan que la parte exitosa de la clase trabajadora, llegue a alcanzar esta favorable posición, es decir, un puesto de trabajo cualificado acorde a su titulación.

PALABRAS CLAVE: Juventud, estudios, mujer, empleo, temporalidad.

ABSTRACT

Nowadays, being a woman, having studies and having success having a job connected with your degree is something almost imposible for young women. The problems in the economy that we are living and the poor job offer with the male chauvinist sistem where we live, have as a consequence that a lot of of women were force themselves to accept jobs without qualification and differents from the studies that they have. In most of the ocassions this jobs are just something temporary and without a contrac that permit to work and to have a family at the same time becaus the housework and the caring of the family are still the work for the women. Also there are women who do not work for taking care of the family.

Through this resesarch, I pretend to know more about the facts which determine that a Young women without a high level of life with a degree can get a job connected with her studies. For this, first we are going to start questioning the meaning of younth, after that we are going to speak about our educative sistem as the principal reason of the social inequality, we are going to analyze the work activity from the perspective of the genre. The genre is a generator of inequality. Then I am going to propose a research Project which let us know with are athe factors that determine the success of the people withouth a high level of live can get a favorable job position, I mean a qualificated job connected with their studies.

KEYWORDS: Young, studies, woman, work, temporary

2. JUSTIFICACIÓN E INTRODUCCION

Se trata de diseñar una investigación para conocer los factores que determinan que las mujeres jóvenes de clase obrera con titulación, lleguen a insertarse en el mercado laboral en un puesto de trabajo estable y acorde a su titulación. Ya que, la mayoría de las mujeres jóvenes, a pesar de tener una situación adecuada para la inserción laboral, como poseer un título determinado, encontrarse solteras y por tanto libres de cargas familiares, se encuentran ocupadas en puestos de trabajo temporales y de baja cualificación, incluso a veces de economía sumergida.

Para la configuración del marco teórico, se ha realizado una revisión bibliográfica, que nos ha permitido remontarnos atrás en el tiempo, para conocer en profundidad el proceso de precarización que comenzó en los años ochenta, y que poco a poco ha ido implantándose hasta nuestros días. A través de este análisis, hemos podido comprobar cómo la precariedad del empleo juvenil que sufrimos hoy en día, no ha sido una consecuencia de la crisis económica actual, sino que esta situación de precariedad, como hemos mencionado anteriormente, viene de los años ochenta, cuando a través de diferentes reformas laborales, se fue debilitando la estabilidad laboral cada vez más, hasta llegar a la actual situación de precariedad, temporalidad y flexibilidad laboral.

En lo que afecta a las mujeres en el mercado laboral, debemos tener en cuenta que en España se produjo un cambio que tiene que ver con dos tipos de generaciones diferentes, es decir, que existen dos tipos de biografías colectivas de mujeres muy diferentes. Por un lado existen las mujeres mayores de 50 años, es decir mujeres que nacieron entre 1960 y 1970 que desempeñaban algún puesto de trabajo sin calificación ya que el nivel de formación era muy inferior a sus sucesoras, mientras permanecían solteras, pero al contraer matrimonio y tener hijos abandonaban el mercado laboral, y por otro lado, existen las mujeres nacidas entre 1980 y 1990, cuya diferencia radica en que permanecen en el mercado de trabajo una vez que alcanzan el matrimonio y tienen hijos, y pretenden hacerlo a lo largo de toda su vida activa, ya que éstas mujeres tienen un nivel de formación superior a sus antecesoras, por tanto, el tipo de empleo que desempeñan actualmente también es diferente.

En nuestro marco teórico, en primer lugar, comenzaremos por cuestionar el propio concepto de juventud, ya que su uso común, es inadecuado para este trabajo, después haremos referencia al sistema educativo, como agente reproductor de las desigualdades

sociales; desigualdades que vienen determinadas por una serie de factores como es el género, en el cual nos detendremos para analizar y comprender cómo afecta este factor a la situación de la mujer en el mercado de trabajo. Nos apoyaremos en la teoría de la segmentación del mercado laboral para comprender esta compleja situación laboral que atraviesan las mujeres jóvenes, situación que guarda muchas similitudes con el colectivo de los jóvenes en general, caracterizada por la precariedad, la temporalidad, la flexibilidad, que en cierto modo dificulta a éstas personas a desarrollarse como persona adulta.

Por tanto, podemos concluir señalando, que la mujer de hoy es día es una mujer con un mayor nivel de formación que la mujer de otra época anterior. Como consecuencia de ello, este tipo de mujer, pretende permanecer en el mercado de trabajo durante toda su vida activa, desempeñando un puesto de trabajo acorde a sus estudios. La importancia de diseñar esta investigación, radica precisamente, en profundizar y conocer el funcionamiento y las claves que influyen en que las mujeres de clase obrera, naturales de localidades medianas, donde la actividad económica depende mayoritariamente del sector agrícola, se encuentren empleadas en un puesto de trabajo acorde a sus estudios. El fin último de este proyecto es el de poder intervenir como futuros trabajadores sociales en estos factores claves trabajando y luchando para conseguir la igualdad de género real y efectiva, la cual, a día de hoy presenta muchas carencias.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 ¿Juventud?

Para comenzar vamos a poner en cuestión lo que socialmente se conoce como juventud. “La juventud es una prenoción, producida como categoría de sentido común de percepción de la sociedad a partir de unas dinámicas socio-históricas”, por tanto, al estar fundamentada en la sociedad, carece de base científica. Es decir, se basa en la concepción de que por el hecho de que una serie de sujetos compartan una determinada edad biológica, se pueden agrupar dentro de una misma categoría bajo el nombre de “juventud” con una serie de características establecidas. Por lo tanto, no se puede emplear en una investigación científica. En primer lugar, porque la palabra juventud carece de unos límites definidos para delimitar qué es viejo y qué es joven, estos límites son ambiguos y arbitrarios ya que varían según varios factores como por puede ser el momento histórico en el que nos encontremos ya que si fuera así estaríamos olvidando multitud de condicionantes sociales y materiales que afectan a los sujetos (Martín Criado, 1998:16).

Realizar generalizaciones sobre la juventud, también conduce a promover políticas que favorecen de manera indiscriminada a un grupo de edad sin tener en cuenta que no todos los que pertenecen a dicho grupo se encuentran en la misma posición social ni gozan de las mismas oportunidades a lo largo de su vida (Martínez y Saturnino, 2013:81).

Por lo cual, es importante cuestionarnos el concepto de juventud antes de utilizarlo en una investigación. Así pues, debemos remitirnos al concepto de estructura social y a la producción de los sujetos por dos razones: en primer lugar, porque las experiencias que producen a los sujetos serán distintas según la posición que ocupe en la estructura social y en segundo lugar, porque las experiencias tendrán un impacto diferente según el origen social de los individuos.

A través del concepto de generación podemos abarcar la problemática de lo que socialmente conocemos como juventud. “Generación es un grupo definido por compartir las mismas condiciones de existencia, por lo tanto la contemporaneidad cronológica no basta para formar una generación”. Lo realmente importante para definir una generación es diferenciar las condiciones materiales y sociales a partir de las cuales se producen los individuos. Nos damos cuenta así que el concepto de generación es

imprescindible, ya que nos remite a las variaciones en el tiempo de las formas de producción de individuos, las cuales se deben a los cambios en las condiciones sociales y materiales, nos ayuda a conocer ésta problemática. Solamente cuando cambian las condiciones de reproducción de las personas dentro de los diferentes grupos sociales y, por tanto, las condiciones sociales y materiales de producción, es cuando se producen diferencias de generación, los nuevos miembros son generados de manera distinta. (Mannheim, 1990: 45, citado por Martín Criado, 1998: 80).

Otro elemento que nos ayuda a comprender el concepto de juventud es el de clase de edad, ya que a través de él, podemos conocer y analizar las diferencias que se dan dentro de un grupo determinado en un periodo de tiempo concreto. “Nos remite en un momento del tiempo determinado, a la división que se produce en el interior de un grupo, entre los sujetos en función de una edad social, definida por una serie de derechos, privilegios y deberes y delimitada por una serie de momentos de transición que difieren históricamente como el matrimonio o el servicio militar entre otros”. A su vez, cada grupo social establece una serie de normas de acceso codificadas en forma de ritos de paso de una clase de edad a otra. Esta división de clases de edad se construye dentro de cada grupo social en función de sus condiciones materiales y sociales de existencia y de sus condiciones y estrategias de reproducción social (Martín Criado, 1998:86).

De modo que, los grupos deben ser definidos a partir de las condiciones objetivas que éstos comparten y la definición de cuáles son éstas condiciones objetivas que nos permiten agruparlo. Se trata, por tanto, de un perfil determinado que comparte un grupo de personas. Para ello los ejes a tener en cuenta son, en primer lugar y el más importante el origen social, ya que éste determina los recursos materiales culturales y sociales con los que se cuenta, es el que más importancia cobra además de funcionar también como mecanismo de reproducción de estas condiciones y recursos materiales sociales y culturales.

3.2 El sistema educativo

Uno de los recursos más importantes es la formación, a continuación vamos a analizar una serie de cuestiones del sistema educativo en relación a las desigualdades sociales.

El sistema educativo que es la estructura general mediante la cual se organiza la enseñanza del país, se fundamenta en la importancia del mismo como fuente de

igualdad de oportunidades e igualdad social. La cuestión está en si realmente estos beneficios y objetivos del sistema educativo son accesibles a todos los peldaños de la estructura social (Enguita, 2003: 170).

En la década de los setenta y ochenta, se produjo un significativo aumento de la escolarización: gran hito histórico para la clase trabajadora. Sin embargo, este aumento no supuso un incremento de posibilidades de todas las clases sociales, ya que realmente el grueso de este incremento de incorporación fue por parte de mujeres, sobre todo a la universidad, donde antes la representación de las mujeres era minoritaria y ahora supera a la de los hombres. Entre 1975 y 1993, la proporción de mujeres universitarias pasó de 37% al 52%. Y la media de finalización de estudios universitarios para los hombres es del 40%, siendo para las mujeres del 50%, lo que sí se confirma es que este aumento se debe más a las clases medias y altas, más que al conjunto de todas las clases sociales. Además, debemos señalar que el aumento de personas que participan en el sistema educativo no supone igualdad de oportunidades, ya que el sistema educativo actúa como reproductor de desigualdades sociales (Martín Criado, 1998:137).

El origen social determina que el alumno tenga unas expectativas u otras a la hora de elegir unos estudios u otros, ya que las personas de clases más bajas tienden a elegir estudios cortos que les permitan satisfacer su necesidad de urgencia en conseguir un empleo, por eso la mayoría elige FP porque es algo más inmediato. Las carreras más largas las suelen elegir personas de clases más altas, ya que se pueden dedicar muchos años a conseguirla porque no tienen una situación de necesidad urgente de trabajar, y aunque no sean brillantes en sus resultados, pueden invertir el dinero que necesiten en sus estudios e incluso en clases particulares y academias extra para obtener su carrera. Las personas de clases más bajas suelen huir de los estudios más largos porque no pueden permitirse estos gastos de clases particulares y academias que otras clases sí, como suele pasar con las ingenierías, por lo que deciden estudios más cortos que parecen más asequibles de conseguir y baratos, que normalmente suelen coincidir con carreras de letras donde además se concentran después el mayor número de parados.

El aumento de la escolarización, traducido en la obtención de certificados por parte de más personas, tiene como consecuencia directa el fenómeno de la inflación de los títulos, es decir, al tener muchas personas el mismo título, estos se devalúan en el mercado de trabajo, debido a que la posesión de un título por personas de todas las clases sociales, produce una gran devaluación, porque hay más gente con el mismo

título que opta al mismo puesto de trabajo el cual no ha crecido en la misma proporción que los alumnos que salen al mercado de trabajo con un título. También es importante señalar que los títulos tienen el valor social de las personas que los poseen y no al revés, es decir el título no da un determinado valor a la persona.

Las reacciones de los jóvenes ante la inflación de los títulos suelen ser dos, y se produce una u otra según el origen social: por un lado, las clases medias suelen optar por acumular capital escolar cueste lo que cueste, a pesar de los resultados escolares negativos, y por otro lado, propia de las clases más populares, abandonar el sistema escolar en cuanto se obtienen resultados negativos, abandono que suele producirse en bachillerato, lo que supone el aumento del número de personas con estudios medios, los cuales se convierten en la norma, en el mínimo de cualificación, y ahora el plus de cualificación viene determinado por los estudios superiores, y aquí vuelven a entrar en juego las diferencias de origen social. En España en el año 2014 la tasa de abandono es de 21,9 % representando la tasa de abandono más amplia de la Unión Europea (Martín Criado, 1998:141).

La consecuencia es un círculo vicioso ya que los individuos que pueden permitírselo, para no perder opciones, acumulan más títulos, que a su vez se vuelven a devaluar. En este sentido, siempre los más perjudicados son las clases más bajas que no pueden permitirse una serie de estudios o complementar sus estudios con otro tipo de formación que les permita competir con las clases más altas, que sí pueden complementar sus estudios con algún tipo de formación de mayor rango en el extranjero o simplemente a aquella a la que cuesta el dinero acceder. Por lo tanto, volvemos a señalar el aspecto de la desigualdad a partir del origen social de las personas (Martín Criado, 1998:125).

Por ello es tan importante proteger y potenciar la educación pública porque solamente las personas que exclusivamente pueden disponer de ella para estudiar porque no tienen otros medios, son los más desfavorecidos con esta devaluación, porque las clases más altas se pagarán una formación que le permita conseguir el valor que su título tenía antes ahora ya no tiene devaluado.

El fenómeno de la inflación de títulos también tiene como consecuencia que las aspiraciones esperadas en el sistema, tal como eran en una época anterior, se vean frustradas. Se produce un desfase entre las aspiraciones que el sistema escolar estimula y las oportunidades reales que garantiza, lo que provoca un estado de decepción y el

rechazo colectivo en los jóvenes, aunque esto no es así para toda la población, existen muchos adolescentes procedentes de familias acomodadas que están en el círculo de la época anterior pero, por el contrario, las personas procedentes de familias de clase trabajadora, se enfrentan a una situación muy compleja de continua lucha durante muchos años para conseguir una inserción laboral acorde a sus estudios (Bourdieu, 2000:148).

Como hemos señalado anteriormente, el aumento de la escolarización que se produjo en los años setenta, no fue seguido de un aumento de posibilidades de todas las clases sociales, ya que se debió a la incorporación de la mujer a los estudios superiores. Por lo que, es una realidad, que las mujeres ocupan mayor número de matriculaciones en las universidades que los hombres, es decir, hay mayor número de mujeres estudiando que de hombres, y además, obtienen mayor éxito escolar que ellos, pero también es cierto, que las mujeres suelen estar segregadas en determinadas carreras de ciencias sociales y humanidades, carreras por tanto, más demandadas por mujeres de clase obrera y más asequibles económicamente, pero que como consecuencia del gran número de personas con estos títulos, tienen una difícil inserción laboral posterior.

3.3. Mercado de trabajo y mujer.

El mercado laboral es presentado y fundamentado por la teoría neoliberal dominante, como un mercado único en el que participan todas las personas que buscan empleo y todas las empresas que quieren contratar trabajadores. Las fluctuaciones de salarios regulan el mercado y guía el comportamiento de trabajadores y empleadores, y se toman decisiones siempre basadas en la maximización de algún objetivo. Cada individuo actúa libre e independiente y, en el caso de los trabajadores se supone que su nivel educativo depende de sus propias decisiones de gastar tiempo y dinero en formarse. Siempre que se den las condiciones de competencia perfecta y precios fluctuantes el mercado alcanzará el equilibrio. En situación de equilibrio las diferencias salariales reflejarán diferencias de productividad de las personas y no existirá paro. Esto es lo que señala la teoría, pero como podemos comprobar, en la realidad intervienen muchos otros factores e impedimentos, que colocan a las mujeres en una posición de desventaja social (Recio, 1995: 98).

Para que el mercado de trabajo funcione con competencia perfecta toda la población debería estar informada de todos los cambios que se producen, de todos los puestos

libres, y esto no es así, no todas las personas compiten por todos los puestos de trabajo porque hay numerosas barreras que lo impiden.

Además, el mercado de trabajo no se regula de forma neutra por las leyes de la oferta y la demanda exclusivamente como afirma la teoría dominante. El mercado de trabajo es una institución social, que se regula junto con los determinantes y mecanismos del sistema. De modo que no funciona aparte ni se encuentra aislado de la misma, sino que opera con él, por lo tanto, encontramos una serie de estrategias en función del poder y del origen de los individuos que operan entre los diversos grupos sociales, el mercado de trabajo opera con la desigualdad, reproduciéndolas en muchas ocasiones.

Para analizar la situación de la mujer en el mercado de trabajo, nos remitiremos a la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, el cual niega la existencia de un mercado único donde todas las personas compiten por todos los puestos de trabajo disponibles. Por el contrario, el mercado laboral está constituido por una gran cantidad de fragmentos con una serie de barreras que limitan el acceso de los trabajadores y por marcos de contratación diferenciadores, y por tanto las condiciones laborales de las personas, en este caso de las mujeres jóvenes, vienen determinadas por el segmento específico en el que se ubican, podemos distinguir tres grandes segmentos: el primario superior, con empleos profesionales muy cualificados caracterizados por la movilidad laboral como mecanismo de promoción individual; el primario inferior, con empleos estables de industria y servicios, de cualificación media, los puestos se cubren por promoción interna e las empresas, y el secundario, con empleos inestables, mal considerados y de baja retribución, que son en los que se suelen mover las mujeres jóvenes (Recio, 1995: 99).

La ubicación de un colectivo en un segmento laboral determinado, tiene que ver con el sexo, la edad, la nacionalidad y el origen social; estratificación que se produce como resultado de interrelaciones entre políticas empresariales, intervención de instituciones como la familia o el sistema educativo que condicionan que cada persona llegue al mundo laboral de una forma u otra. En el caso de las mujeres, colectivo discriminado por razón de sexo y género, se caracteriza por una inserción laboral precaria, se inserta el segmento secundario en la mayoría de los casos, es decir ocupan puestos de empleo precario. Este segmento tiende a reproducir las malas condiciones laborales de partida y en muchos casos la potencian (Recio, 1999: 128 citado por Rodríguez, 2001: 14).

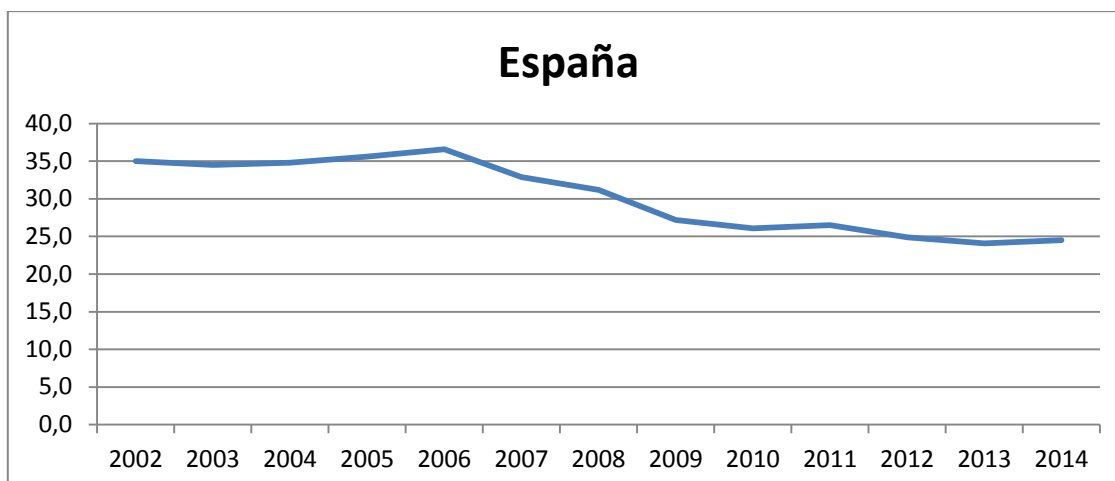
Para comprender la situación de precarización del mercado de trabajo actual, debemos remitirnos a los años ochenta. La primera reforma en la legislación laboral que conduce hacia la flexibilización es los Pactos de Moncloa, con ellos se toman medidas excepcionales de contratación temporal que se convierten en normales. Las siguientes modificaciones van encaminadas al mismo destino, extender la flexibilización del mercado laboral con la excusa de fomentar la contratación de los colectivos desfavorecidos como jóvenes. Más tarde, con el Estatuto de los Trabajadores de 1980 se amplía aún más la contratación temporal y se regulan los contratos en prácticas y de formación, con grandes bonificaciones para los empresarios. Pero el golpe definitivo a la estabilidad laboral lo lleva a cabo el Estatuto de los Trabajadores de 1984, en el que se amplían las condiciones para realizar contratos de formación y en prácticas por lo que queda establecida y legitimada como modalidad común de contratación (Martín Criado, 1998:144).

Por tanto, podemos afirmar que la precariedad laboral a la que se enfrentan las mujeres, no es una consecuencia de la actual crisis económica, sino que viene de años atrás, de los años ochenta, cuando las diferentes reformas laborales fueron implantando condiciones laborales cada vez más precarias e inestables.

Entre 1984 y 1994 se produce una incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo, aumento que no ha ido acompañado de un incremento de la ocupación, ya que la incorporación se ha producido vía paro, es decir la tasa de paro femenina supone casi el doble que la masculina. Situación contradictoria, ya que las mujeres jóvenes, son quienes presentan mejores oportunidades de empleo, ya que son solteras, por lo que no tienen cargas familiares, y tienen estudios (Torns, 2000: 316, citado por Rodríguez, 2001: 17).

Sin embargo, la tasa de actividad femenina, es bastante baja y se caracteriza por una elevada tasa de temporalidad a lo largo de la última década, que aunque ha disminuido en los últimos siete años, sigue siendo muy elevada, tal y como se observa en el gráfico 1, y que además, muchas veces supone la sustitución de empleo fijo por eventual (Montero y Ruesga, 2000: 100 citado por Rodríguez, 2001: 16).

GRÁFICO 1: EVOLUCIÓN DE LA TASA DE TEMPORALIDAD FEMENINA (2002-2014)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Fundación 1º de Mayo

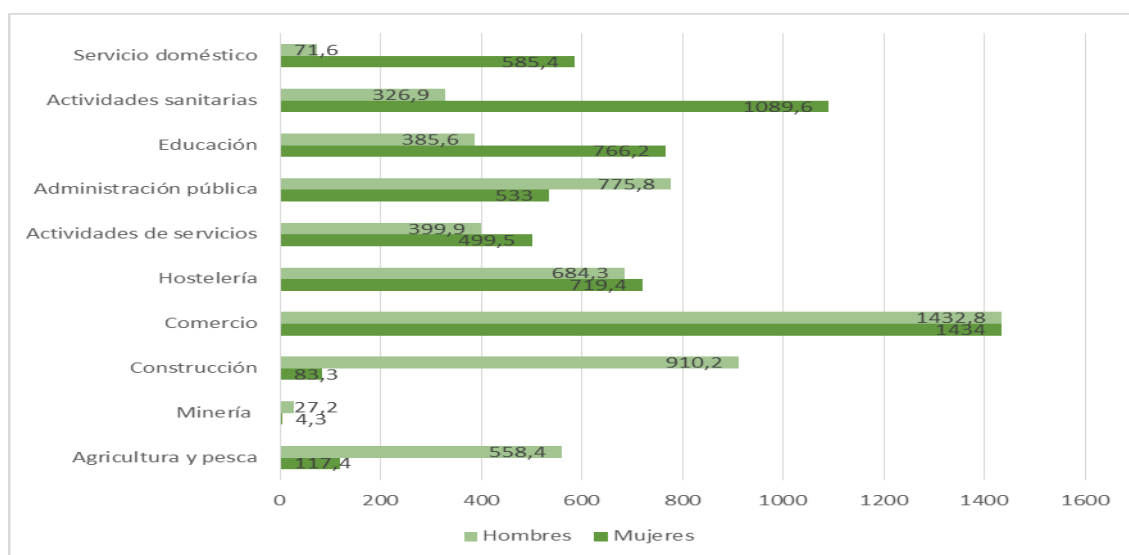
Por lo general, la inclusión de la mujer en el mundo laboral se ha producido mayoritariamente en el sector servicios, la Administración Pública, la cual ha jugado un papel fundamental como empleador femenino, con puestos de trabajo estables y de mayor cualificación. Sin embargo, la empresa privada, solamente se ha limitado a ofrecer a las mujeres puestos de trabajo precarios, con malas condiciones laborales y temporales. (Recio, 1999: 145).

Además las mujeres vienen desempeñando desde hace muchos años actividades de economía sumergida en el ámbito doméstico, relacionadas con los cuidados, como la limpieza de la casa, el cuidado de niños o personas dependientes, actividades que no les permiten cotizar a la seguridad social para recibir una pensión al llegar a la edad de jubilación. Muchas de estas mujeres tienen algún tipo de estudios, pero se ven obligadas a realizar estas actividades ante la imposibilidad de insertarse dentro de un mercado de trabajo segmentado y precarizado a un puesto laboral estable y cualificado y que goce de unas buenas condiciones acorde a la titulación adquirida.

Ésta es una manera de explotar aún más a quienes no pueden acceder a un empleo, como los jóvenes y las mujeres, al no tener contrato, tampoco tienen derechos, pero estos colectivos prefieren acogerse a estas actividades, mejor que quedarse en situación de paro “cualquier trabajo se considera como un “plus” frente a la situación de no-trabajo, y cualquier condición laboral, por mala que sea, ha de aceptarse como un mal menor –frente al mal mayor del paro-” (Martín Criado, 1998:183).

No obstante, las mujeres se encuentran con otro obstáculo a la hora de formarse y de ir ascendiendo en el mercado laboral, la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que dentro de la sociedad patriarcal en la que vivimos las tareas domésticas son asociadas a la mujer, lo que tiene como consecuencia, que las mujeres por lo general ocupen puestos de trabajo jerárquicamente inferiores. Por tanto, las mujeres que ocupan puestos superiores y de dirección tanto en la Administración como en la empresa privada siguen siendo pocas. Las mujeres suelen desarrollar puestos de trabajo donde se las relaciona con sus habilidades como madres y esposas, como la enseñanza, la sanidad, la limpieza, la confección,.. Habilidades más desvalorizadas socialmente si las comparamos con las actividades que suelen desempeñar los hombres. En el gráfico 2 podemos observar la ocupación por sector de actividades de hombres y mujeres en el año 2014 (Torns, 1999: 155).

GRÁFICO 2: OCUPACIÓN DE HOMBRES Y MUJERES POR SECTOR DE ACTIVIDAD EN 2014



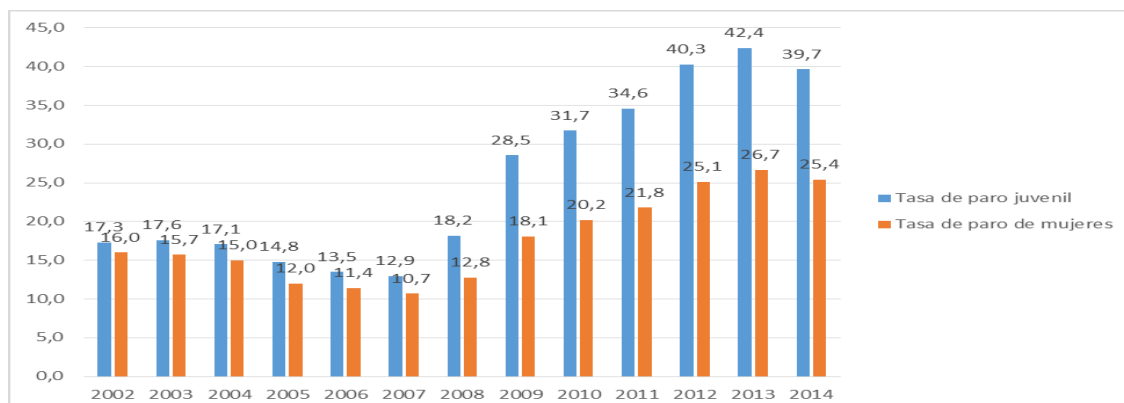
Fuente: Elaboración propia a través de datos de Fundación 1º de Mayo.

3.4 Mujer y Jóvenes: Dos colectivos afines en el mercado laboral.

La situación en la que se encuentran las mujeres, tiene muchas similitudes con el colectivo de jóvenes, ya que comparten una serie de circunstancias y características en el acceso al mercado de trabajo y trayectoria laboral caracterizadas por la precariedad y la temporalidad, como el empeoramiento de las condiciones de trabajo, la dificultad para adquirir una vivienda, la falta de políticas sociales para apoyar los procesos de emancipación, entre otras que les dificultan desarrollarse como adultos. En el gráfico 3 podemos observar como la tasa de paro del colectivo joven, y del colectivo mujer, se

asemeja, aunque en los últimos años, la tasa de paro juvenil es mayor que la de mujeres (Santos y Martín, 2012:96).

GRÁFICO 3: COMPARATIVA DE LA EVOLUCIÓN DE LA TASA DE PARO DE MUJERES Y JÓVENES (2002-2014)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Fundación 1º Mayo

A pesar de que estos tipos de contrataciones precarias que suelen ocupar mujeres y jóvenes, tienen efectos negativos en la productividad de las empresas, se siguen llevando a cabo cada vez en mayor proporción. La rotación de trabajadores, hace que los trabajadores no acumulen el saber hacer específico de su puesto de trabajo, por lo tanto la productividad no puede llegar a ser tan optima como si el puesto de trabajo fuera estable y cualificado (Martínez y Saturnino, 2013: 88-89).

Para muchas mujeres como para jóvenes, el resultado ha sido permanecer durante muchos años en el hogar con sus padres, ya que alcanzan la edad de inserción laboral en un mercado de trabajo inestable y lleno de incertidumbre, por lo que adquirir una vivienda es prácticamente imposible y recurrir al alquiler es también dificultoso (Santos y Martín, 2012:96).

En la década de 1996 a 2007 en España se vivió un falso esplendor, ya que se produjo un aumento significativo del empleo, donde muchas mujeres y jóvenes se emplearon, pero se trataba de empleo precario, las posiciones que se ocuparon eran de baja cualificación, como cajeras o empleadas de comercio, limpiadoras, camareros,... ésta doble conjunción de temporalidad y baja cualificación sectorial ha sido determinante en la destrucción de empleo para estos colectivos. La vulnerabilidad se agrava cuando los niveles educativos son también bajos, en España la tasa de abandono es de las más altas de la Unión Europea, alrededor de un 21 %. Lo que con la crisis económica que estalló seguidamente, provocó una situación económico-laboral destructiva sin precedentes.

“La crisis económica de 2007 agrietó la ya difícil estructura en que se apoyaban las condiciones laborales, que el desempleo irrefrenable y la precariedad laboral han agravado a las ya tradicionales dificultades de inserción y de paso a la vida adulta” (Santos y Martín, 2012:95).

Durante estos años de falso esplendor, con el crecimiento económico que se produjo y reducción del desempleo, junto con la facilidad para conseguir un crédito hipotecario, se estimuló el espíritu de independencia de los jóvenes, pero el arranque brutal de las crisis en 2008 frenó en seco la emancipación. Por tanto, se produce un crecimiento de trayectorias fallidas de emancipación, que se traduce en el retorno de los jóvenes al hogar familiar. La causa de retorno es común, una situación caracterizada por los malos trabajos, los sueldos bajos, despidos, etc. Sin embargo, esta situación es asimilada de diferente manera según ocurría en una familia de clase acomodada, o por el contrario en una familia de origen popular, en la familia acomodada la vuelta a casa del hijo/a no causa un gran problema, es aceptada de forma desahogada, y pueden ayudarles y proporcionarles recursos para impulsar un próximo despegue, pero en la familia de origen popular el retorno se vive como un fracaso y una sobrecarga inoportuna en el precario equilibrio económico (Santos y Martín, 2012:99).

A la destrucción de empleo como consecuencia de la crisis, hay que sumarle la mala calidad del escaso empleo creado durante la misma, ya que ha crecido el empleo parcial, y en el terreno de los salarios se ha incrementado la brecha de ingresos respecto a los trabajadores adultos y los jóvenes, por lo que se acentúa la lógica de bajos salarios (Santos y Martín, 2012:103).

Esta situación, se lleva a cabo junto con una degradación de las condiciones económicas de las familias, ya que cada vez es más difícil para familias de clase media garantizar estrategias sucesorias a sus hijos/as, ya que las posiciones laborales que obtuvieron estaban ligadas al buen momento económico, pero los cambios que se producen después hacen imposible transmitir a los hijos/as dicha mejora. Hoy en día las familias no pueden encajar a sus hijos/as en el mismo nivel de arraigo y seguridad, hoy son los propios jóvenes quienes tienen que forjarse un futuro propio con una influencia familiar mucho más débil. Ya que en su época, en los años sesenta la entrada al mercado de trabajo era temprana, y los primeros empleos abrían las puertas a trayectorias laborales largas y de continua promoción, para la mayoría la escolarización era breve, los estudios largos

estaban caracterizados por los grupos sociales mejor posicionados. (Santos y Martín, 2012:100).

Aunque la difícil situación económica sea para todos, es cierto que los/as jóvenes se ven afectados de una doble manera. En primer lugar, porque el desempleo ha crecido también en las edades intermedias, lo que quiere decir que ha alcanzado a los cabeza de familia, es decir a los padres de éstos/as jóvenes. En segundo lugar, los/as jóvenes ven agravada su situación por el empeoramiento irrefrenable de los datos de desempleo, ya que se ha retornado a los datos más altos de desempleo que se conocen. También es importante señalar que esta situación se ve agravada si tenemos en cuenta el aumento y crecimiento del desempleo de larga duración (Santos y Martín, 2012:100).

Además debemos tener en cuenta el problema de la experiencia laboral al que se encuentran muchos jóvenes y mujeres hoy en día, que carecen de experiencia, y al no tener experiencia, las empresas no les contratan, lo que lejos de solventar el problema, lo reproduce una y otra vez (Martínez y Saturnino, 2013: 82).

El Gobierno suele desarrollar políticas públicas encaminadas a promover la contratación de colectivos desfavorecidos como los/as jóvenes, pero la mayoría de las políticas consisten en abaratar el coste de la mano de obra juvenil frente al resto de trabajadores, lo que mejora la inserción laboral a costa de violar derechos laborales (Martínez y Saturnino, 2013:83).

La gran cantidad de cambios y transformaciones del mercado de trabajo afectan en primera persona al colectivo que conocemos como “juventud”, tanto a hombres como a mujeres, no por el factor edad que les caracteriza, sino por el hecho de ser nuevas incorporaciones, con ellos/as experimentan toda clase de duras transformaciones. “Los jóvenes, dado que están menos inscritos en las regulaciones y protecciones del empleo clásico, están presentes en los sectores donde se efectúan las transformaciones más intensas y donde se producen las experimentaciones más innovadoras en materia de trabajo” (Castel: 2009: 146).

Pero a pesar de ser los/as jóvenes el colectivo más castigado por la crisis, son quizás los menos atendidos por el ámbito público. Las políticas de juventud de los últimos treinta años no han respondido a las necesidades reales de emancipación y autonomía a las que se enfrentan. La mayoría de políticas van destinadas al sector lúdico, educativo y preventivo (Santos y Martín, 2012:104).

Por tanto podemos decir que las mujeres se enfrentan a una doble discriminación, por un lado la de la edad, por el hecho de ser jóvenes, y por otro lado, a la discriminación por género. Las mujeres como bien hemos señalado anteriormente, son quienes ocupan mayor número de matrículas en los centros educativos respecto a los hombres, además de conseguir mejores resultados que ellos, pero cuando se adentran en el mercado laboral, la situación se invierte, ellas lo hacen de forma más precaria que ellos, ocupando puestos de trabajo con menor cualificación, y en la mayoría de los casos, totalmente diferentes a la titulación obtenida. La tasa de actividad masculina se sitúa en 65% en 2014, mientras que la femenina se sitúa en 53%.

Además, en muchas ocasiones se suelen producir situaciones de discriminación de género de gran gravedad, como es la brecha salarial por sexos, que en España en 2013 se situaba en 19,3 %. A pesar de que existe legislación en nuestro país para evitar y combatir esta discriminación.

La Constitución Española de 1978, reconoce el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres a través de artículos a lo largo de su desarrollo, según los cuales, es necesario adoptar las medidas necesarias que luchen contra todo tipo de discriminación, por ello en su artículo 35 determina “el derecho de todos los españoles al trabajo, a la libre elección de profesión y oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

Partiendo del derecho constitucional a la igualdad de género, garantizado por la Constitución, se promulga la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, Para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, conocida como Ley de Igualdad, con objeto de combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, de promover la igualdad real y, en definitiva, de remover los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

Además, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) de diciembre de 2007, desarrolla entre uno de sus principios rectores “el principio de empoderamiento”, refiriéndose a la capacidad de la mujer para acceder a aquellos puestos de trabajo donde se tomen decisiones y al valor de su aportación y de sus formas de hacer a la hora de ejercer el poder.

Sin embargo, las cifras demuestran una realidad muy diferente. Solo la mitad de los titulados encuentran un trabajo acorde a su titulación, lo que perjudica en mayor

proporción a las mujeres. También señalar los altos niveles de sobrecualificación con los que contamos, es decir, existen muchas personas con la misma titulación para el mismo puesto de trabajo, pero cuando analizamos por género y origen social, la brecha es aún mayor, ya que por lo general, la mayoría de las mujeres con estudios suelen ocupar puestos precarios, sin cualificación, temporales, muy pocas mujeres acceden a puestos de responsabilidad. En España, el 51% de titulados superiores universitarios son mujeres, pero tan sólo ocupan el 21% de los cargos directivos, situándose por debajo de la media mundial y de la Unión Europea.

Partiendo de la premisa que la educación es un factor de gran influencia en la inserción de la mujer en el mercado laboral, vamos a diseñar una investigación para conocer los factores que influyen y determinan que una mujer de clase obrera, llegue a tener estudios universitarios y que consiga un puesto de trabajo acorde con su titulación.

4. OBJETIVOS

General:

- Conocer los factores que influyen en que una mujer joven de clase obrera con estudios superiores, consiga un puesto de trabajo acorde a su titulación.

Específicos:

- Indagar en la influencia que los padres han ejercido en la formación de sus hijas.
- Averiguar qué tipo de formación es realmente la que permite alcanzar el éxito, es decir obtener un puesto de trabajo cualificado y acorde a la misma.

5. METODOLOGÍA

El diseño metodológico más adecuado para realizar esta investigación, es de carácter cualitativo. Esta perspectiva pretende siempre situarse en el campo de las relaciones cotidianas, es decir a las prácticas de las personas, incorporando la voz de sus participantes, sus experiencias, creencias y pensamientos para poder comprender e interpretar la realidad, las percepciones y las acciones de las personas. Dicho de otro modo, el objetivo de la investigación cualitativa, es descubrir la naturaleza del mundo social a través de la comprensión de cómo las personas actúan y dan sentido a sus acciones vitales (Alonso, 1998: 39).

Por ello, el diseño metodológico cualitativo es el más adecuado para alcanzar los objetivos de nuestra investigación, ya que debemos adentrarnos en las relaciones cotidianas de nuestros sujetos de estudio, para comprender sus actuaciones desde cada perspectiva individual. Además, las técnicas propias de este diseño, entrañan un contacto vivo, es decir una interacción personal entre el investigador y los sujetos investigados en condiciones controladas (Ortí: 1994: 213)

Una vez seleccionado el diseño metodológico a emplear, es necesario, escoger la técnica a llevar a cabo dentro de todas las técnicas que conforman el diseño cualitativo, debemos escoger aquella que mejor nos permita alcanzar nuestros propósitos. En este caso elegiremos la entrevista abierta semidirectiva. Esta técnica, supone la máxima interacción personal posible entre el sujeto investigado y el investigador, se trata de una entrevista abierta en la que se pretende profundizar en las motivaciones personalizadas de cada caso individual frente a un problema social. Es un diálogo cara a cara, directo y espontáneo, de una cierta intensidad y concentración que orienta el discurso lógico y afectivo de la entrevista de una forma más o menos directiva (Ortí: 1994:214).

Elegiremos esta técnica cualitativa para nuestra investigación, porque es la más adecuada para alcanzar nuestros objetivos, ya que una de sus funciones es contribuir al análisis de significados de casos típicos, y en nuestra investigación no vamos a entrevistar a todo el colectivo de jóvenes, sino a una pequeña parte de este, que son mujeres de clase obrera con estudios y un puesto de trabajo, por lo que es la más adecuada a emplear.

5.1 Descripción y localización de la muestra.

Las entrevistas las realizaremos a mujeres jóvenes de clase obrera de edades comprendidas entre los 25 y los 30 años, con estudios superiores de varios pueblos de la comunidad autónoma de Castilla la Mancha, concretamente de la provincia de Ciudad Real, se trata de Valdepeñas, Manzanares y Bolaños de Calatrava, municipios dedicados principalmente a la agricultura, al cultivo de vid, olivo y cereal, localidades medianas, con una media de habitantes en torno a los veinte mil habitantes. Estas chicas han estudiado en universidades cercanas, como la de Castilla la Mancha, Jaén, Granada o Madrid, pero al terminar sus estudios la mayoría tuvieron que salir fuera para encontrar un puesto de trabajo de su titulación, ya que en el pueblo, al ser la actividad económica dominante la agrícola, existen muy pocos puestos de trabajo cualificados, por lo que estas chicas jóvenes se vieron obligadas a viajar a ciudades más grandes donde hay mayor número de puestos de trabajo cualificados.

Elegiremos a mujeres entre este intervalo de edad ya que pertenecen a la generación de los 80 y 90, es decir a la época en la que las mujeres ya pertenecen al mercado de trabajo, son nuevas generaciones formadas, estas chicas permanecen en el mercado laboral una vez que alcanzan el matrimonio y tienen hijos, y además, pretenden hacerlo a lo largo de toda su vida activa.

EDAD	ESTUDIOS	POSICIÓN DE HERMANO QUE OCUPA	CONVIVENCIA	EXPERIENCIA EN:
25-30	Ciencias	Primeras posiciones	Familia de origen	Trabajos acordes a la titulación
			Solteras	
	Letras	Últimas posiciones	En pareja	Trabajos sin cualificación

Realizaremos 3 entrevistas a cada tipo de sujeto según los criterios a investigar, que serían 24 tipologías de sujetos diferentes, por lo que en total debemos realizar 72 entrevistas en nuestra investigación.

Para entrar en contacto con estas mujeres, nos dirigiremos las asociaciones de antiguos alumnos de las tres localidades, y contactaremos con cinco mujeres de cada localidad que pertenezcan a la clase obrera y cumplan los requisitos de nuestra investigación, para asegurarnos de ello tendremos en cuenta el nivel de estudios de sus padres, el tipo de trabajo realizados y los ingresos. Una vez localizadas utilizaremos el procedimiento bola de nieve, es decir solicitaremos a cada una de ellas que nos faciliten el contacto con otras cinco personas de su entorno familiar, de amigos, compañeros de estudios o de trabajo o simplemente de conocidos, que reúnan las características de nuestro objeto de estudio, en función de los diferentes criterios a investigar que les solicitemos (estudios, convivencia, posición de hermano que ocupa, experiencia).

Hemos elegido estos municipios castellano manchegos de la provincia de Ciudad Real para nuestra investigación, ya que queremos conocer qué es lo que ocurre con las mujeres naturales de localidades medianas, donde la actividad económica predominante es la agrícola. Por ello preferimos realizar aquí nuestra investigación, para conocer como las mujeres de estas zonas rurales que se desplazan a otras ciudades para realizar sus estudios, consiguen después obtener un puesto de trabajo acorde a la titulación estudiada.

Una vez localizados los sujetos a investigar, se podrá en contacto con ellos vía telefónica para concretar el día para realizar la entrevista. Las entrevistas se realizarán en una sala cedida por el ayuntamiento de cada localidad.

A la hora de recoger la información en las entrevistas podemos encontrarnos con sesgos típicos, como puede ser problemas de reactividad, fiabilidad y validez, ya que la información depende de la situación de la entrevista, de las características y actuación tanto del entrevistador como del entrevistado (falta o exceso de relación, excesivo direccionismo del entrevistador o una excesiva suspicacia por ambas partes).

Las entrevistas serán grabadas con una grabadora y posteriormente transcritas a papel para su posterior análisis sociológico, siempre con el consentimiento de los informantes y respetando la Ley 15/99 de Protección de Datos de Carácter Personal. En el caso de que algún informante se niegue a ser grabado, se tomarán notas en papel.

6. PLAN DE TRABAJO. CRONOGRAMA

	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO
LOCALIZACIÓN DE LA MUESTRA					
REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS					
ANÁLISIS DE DATOS Y EXTRACCIÓN DE CONCLUSIONES					

Nuestra investigación tendrá una duración de cinco meses aproximadamente. En primer lugar, durante los meses de septiembre y octubre localizaremos a la muestra a través del procedimiento detallado anteriormente. En segundo lugar, durante los meses de noviembre y diciembre realizaremos las entrevistas en una sala cedida por el ayuntamiento de cada localidad, y por último, en enero se analizarán todos los datos recogidos a lo largo de lo largo del proceso, se someterán a un análisis sociológico para extraer nuestras conclusiones.

7. UTILIDAD, APLICABILIDAD, RELEVANCIA Y VINCULACIÓN CON LA DISCIPLINA DEL TRABAJO SOCIAL

Según el código deontológico de la FITS (Federación Internacional de Trabajadores Sociales), la definición de trabajo social es:

“El trabajo social promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de Derechos Humanos y Justicia Social son fundamentales para el trabajo social”.

Por lo tanto, somos agente de cambio, pero dentro del contexto social en la que nos encontramos actualmente, resulta complicado ejercer nuestra profesión en su totalidad, ya que poco a poco a través de reformas estatales, se ha ido desmantelando el Estado de Bienestar, reformas basadas en el recorte cada vez mayor hacia los recursos disponibles para la sociedad, por lo que resulta difícil e incluso imposible en muchas ocasiones ayudar a colectivos como los jóvenes, especialmente de sexo femenino de clase obrera a satisfacer sus necesidades básicas cuando lo necesitan.

Además, es una realidad que el colectivo de jóvenes ha sido invisible para el trabajo social desde sus orígenes, puede ser debido a que en otra época anterior los jóvenes no se enfrentaban a la pésima situación de precarización del mercado de trabajo actual, pero hoy en día, los jóvenes se encuentran entramados en una situación de creciente desempleo, por lo que necesitan más intervención social además de medidas estatales adecuadas para solventar esta situación de desprotección y vulnerabilidad en la que se encuentran nuestros jóvenes, situación que se agrava si le sumamos el factor mujer.

Desde la perspectiva de género, señalamos la posición de desventaja social en la que se encuentran las mujeres jóvenes, que cuentan con una doble discriminación, por un lado la de ser joven, y por otro la de ser mujer. Una doble conjunción que dificulta seriamente el acceso de la mujer al mercado laboral.

Un problema social de gran relevancia, que tiene como consecuencia, que la tasa de paro de mujeres sea el doble que la de hombres, que su remuneración sea un 30% inferior a la de los hombres, y que sigan empleándose en profesionales estereotipadas

como profesiones femeninas, siendo en la mayoría de los casos la única opción posible de muchas mujeres para poder conciliar la vida familiar con el trabajo, a pesar de contar con otras titulaciones cuyos puestos de trabajo no son compatibles con la vida familiar.

Como trabajadores sociales que somos, podemos y debemos visibilizar las desigualdades que existen entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos pero sobre todo en el mercado laboral, el por qué las mujeres ocupan siempre los mismos puestos de trabajo feminizados, por qué las mujeres eligen trabajar en actividades a tiempo parcial, para poder conciliar la vida laboral con la vida familiar, ya que hoy en día, seguimos viviendo en una sociedad patriarcal en la que las mujeres siguen ocupándose de las tareas domésticas y del cuidado de los hijos, donde la corresponsabilidad es muy débil y solamente se da en muy pocos hogares.

Como trabajadores sociales, somos conscientes de que esta situación de desigualdad de género es construida socialmente a través del proceso de socialización, no es innata ni viene determinada en el sexo de las personas. Desde el trabajo social se puede intervenir en esta realidad para cambiarla. Al ser una realidad construida socialmente, se legisla a partir de ella y se elaboran las políticas que siguen reproduciendo esas desigualdades y consolidándolas cada vez más, es en este punto donde los trabajadores sociales debemos intervenir para deconstruir estas posiciones desiguales consolidadas en la sociedad a través de una serie de elementos (roles y estereotipos de género asignados, valores diferentes, expectativas diferentes,...) que cada vez son mayores si no se actúa sobre ello y acentúan cada vez más las diferencias entre el hombre y la mujer. Por tanto, como trabajadores sociales debemos indagar en las claves de la desigualdad para así actuar sobre ellas para conseguir la equidad de género real y efectiva.

8. CONCLUSIONES FINALES

- A pesar de que las mujeres siguen ocupando mayor número de matriculaciones en las universidades, y obtienen mejores resultados académicos que los hombres, ante el mismo puesto de trabajo cualificado, tiene más posibilidades de ocuparlo un hombre que una mujer. En la empresa privada la mayoría de las mujeres siguen desempeñando puestos de trabajo sin cualificación a pesar de tener estudios, trabajos relacionados con sus habilidades como madres y cuidadoras, trabajos del sector servicios. En la Administración Pública es el ámbito donde muchas mujeres han conseguido ocuparse en un puesto de trabajo cualificado acorde a su titulación.
- Como afirma la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, que niega la existencia de un mercado único de competencia perfecta regulado por la oferta y la demanda, la existencia de diferentes fragmentos y barreras con las que cuenta el mercado de trabajo actual, tiene como consecuencia que las mujeres jóvenes, al contar con una doble discriminación, en primer lugar por ser jóvenes y en segundo lugar la discriminación determinada por el factor género, tengan como consecuencia más dificultades para insertarse en el mercado de trabajo en un puesto cualificado, que un hombre de la misma titulación.
- La situación de precariedad laboral que actualmente sufren las mujeres y los jóvenes, no son producto de la crisis económica exclusivamente, sino que tiene su origen en años atrás, en los años 80, cuando a través de diferentes reformas laborales y reformas en el estatuto de los trabajadores, se fue implementando y normalizando un modelo de contratación basado en la temporalidad, la flexibilidad y la inestabilidad laboral.
- Las malas condiciones del mercado de trabajo que dificultan el acceso a un puesto de trabajo cualificado y estable, dificultan la emancipación de las personas jóvenes, se ven obligadas a permanecer en el domicilio familiar durante más años, ya que si tienen trabajo, normalmente se trata de trabajos temporales en diferentes ciudades que les impide adquirir una vivienda y formar una familia.
- Por último, destacar que la importancia de realizar este proyecto radica en conocer y profundizar en el funcionamiento y las claves que influyen en que las mujeres de clase obrera de estas localidades medianas castellano manchegas,

donde la actividad económica predominante es la agrícola, se encuentren empleadas en un puesto de trabajo acorde a sus estudios. El fin último de esta investigación es poder intervenir como futuros trabajadores sociales en estos factores claves, trabajando y luchando para conseguir la igualdad de género real y efectiva. Igualdad que, a día de hoy presenta muchas carencias, además de la situación de desigualdad de género a la que se enfrentan las mujeres, debemos sumar los efectos de la crisis económica, los cuales han afectado más las mujeres que a los hombres.

9. BIBLIOGRAFIA

- Alonso, L. (1998). *La Mirada Cualitativa en Sociología: Una Aproximación Interpretativa* (Vol. 218). Madrid: Fundamentos.
- Bourdieu, P. (2000): *La Juventud es Sólo una Palabra*. Madrid: Itsmo.
- Castel, R. (2009). *La Monteé des Incertitudes. Travail, Protections, Statut de l'individu*. París: Seuil.
- CC.OO. (14 mayo 2015). *Hisparómetro. Indicadores Económicos, Sociales, Laborales y Sindicales*. Recuperado el 26 de mayo de 2015, de Informe Fundación 1º Mayo:
<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NPortada?CodPortada=1155>
- Fernández Enguita, M. (2003): *La Escuela a Examen*. Madrid: Psicología Pirámide.
- Martín Criado, E. (1998): *Producir la Juventud. Crítica de la sociología de la juventud*, Madrid: Istmo.
- Santos Ortega, A. y Martín Martín, P. (2012): *La Juventud Española en Tiempos de Crisis*, en Sociología del trabajo, nº 75.
- Santos Ortega, A. (2006): *Generación Flexible: Vivencias de Flexibilidad de los Jóvenes Parados*, en Cuadernos de Relaciones Laborales, nº 24, pp. 63-83.
- Maruani, M. Rogerat, C. y Torns, T. (2000): *Las Nuevas Fronteras de la Desigualdad*. Barcelona: Icaria.
- Recio, A. (1995): *La Segmentación del Mercado de Trabajo en España*. Madrid: Miguélez,.
- Recio, A. (1999): *La Segmentación del Mercado Laboral en España*. Madrid: Miguélez,
- Rodríguez, C. (2002): *Mujer, Trabajo y Estado*. Jaén: Negrón Chico.
- Torns, T. (1999): *Las Asalariadas: Un Mercado con Género*. Madrid: Miguélez.
- Valles, M. S. (2000). *Técnicas Cualitativas de Investigación Social: Reflexión Metodológica y Práctica Profesional*. Madrid: Síntesis,

10. ANEXOS

GUIÓN ENTREVISTA

Datos familiares y económicos:

- Trayectoria laboral de los padres (nivel educativo al que llegaron, tipo de trabajos realizados).
- Posibilidades económicas familiares (ingresos, cuántos miembros de la familia aportan ingresos a la casa).
- Posición de hijo/a que ocupa (cuantos hermanos hay delante y detrás de ella y sexo de los hermanos).
- Administración del dinero de la unidad familiar (si reciben paga semanal los hijos, qué cantidad en caso de percibirla).
- Emancipación (edad de emancipación, tipo de emancipación, si de forma solitaria o en pareja).
- Influencia de las madres (edad que tuvo a sus hijos, si estudió o no, que tipo de estudios realizó, si siguió trabajando después de tener a sus hijos o no).

Datos formativos:

- Titulación obtenida (si de ciencias o de letras).
- Años que tardo en conseguirla.
- Grado de dificultad que supuso (si requirió de clases particulares y academias, años que tardó en conseguir sus estudios).
- Estudios realizados acorde con las preferencias personales o por imposición familiar.

Datos laborales:

- Diferentes trabajos realizados (si ha realizado otros trabajos sin cualificación antes de encontrar el actual).

- Años de experiencia laboral.
- Tiempo que tardó en conseguir un trabajo en un puesto acorde a la titulación después de finalizar los estudios.