



Soluciones para combatir  
la precarización laboral de las  
mujeres castellanomanchegas

# Informe de resultados de investigación



---

### **Autoría:**

Fundación Santa María la Real del Patrimonio Histórico, 2023.

### **Régimen de derechos:**

Esta investigación ha contado con la financiación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha con cargo a los fondos finalistas fondo 0000000007 del Ministerio de Igualdad en el marco del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.

El contenido de este documento no refleja necesariamente la posición oficial del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

---

# Índice

<b>1. Introducción</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Objetivos</b> .....	<b>5</b>
<b>3. Metodología</b> .....	<b>6</b>
3.1. Fase de revisión y análisis de fuentes secundarias. ....	6
3.2. Fase de diseño y aplicación de la encuesta en Castilla-La Mancha. ....	6
3.3. Fase de mapeo de redes formales para la lucha contra la precariedad femenina. ....	8
<b>4. Estado de la cuestión</b> .....	<b>9</b>
4.1. Conceptualización del empleo precario: precariedad laboral objetiva y subjetiva. ....	9
4.2. Aproximación de la precariedad laboral femenina en Europa, España y Castilla-La Mancha. ....	10
4.3. Marco legal para la lucha contra la precariedad laboral femenina. ....	14
4.4. Colectivos de mujeres con mayor riesgo ante la exclusión y precariedad laboral. ....	15
4.5. Impacto de la precariedad laboral en la salud de las mujeres. ....	18
<b>5. Resultados</b> .....	<b>19</b>
5.1. Análisis de la brecha de género existente en precariedad laboral objetiva y subjetiva en Castilla-La Mancha. ....	19
5.2. Perfil de la mujer en situación de precariedad en Castilla Mancha y colectivos femeninos más afectados. ....	27
5.3. Impacto de la precariedad laboral en la salud mental y social de las mujeres castellanomanchegas.....	33
<b>6. Mapa de redes formales contra la precariedad laboral femenina</b> .....	<b>38</b>
<b>7. Conclusiones</b> .....	<b>41</b>
<b>8. Propuesta de soluciones para acabar con la precariedad laboral femenina</b> .....	<b>42</b>
8.1. Soluciones emitidas a administraciones .....	42
8.2 Soluciones emitidas a agentes sociales.....	44
8.3 Soluciones emitidas al sector privado. ....	46
<b>9. Bibliografía</b> .....	<b>48</b>
Fuentes documentales .....	48
Fuentes estadísticas.....	53
<b>Anexo</b> .....	<b>55</b>
Anexo I: escalas psicométricas incorporadas en la encuesta para la medición de la precariedad laboral femenina en Castilla-La Mancha.....	55

# 1. Introducción

---

**La precariedad laboral es un fenómeno que se caracteriza por la falta de seguridad e inestabilidad que percibe la persona con respecto a su empleo** (Organización Internacional del Trabajo, 1997). De acuerdo con Comisiones Obreras (2021), este tipo de condiciones laborales atípicas afectan al 56,7% de las mujeres que residen en España; es una situación apremiante por las consecuencias sociales y de la salud que pueden detonar.

**El presente proyecto estudia la precariedad laboral desde una visión multidimensional**, ya empleada y recomendada en España por diferentes autores (Rodgers, 1989; Vosko, 2011; Vives et al., 2015; Llosa, et al., 2017 y Benach et al. 2023). **Esta visión contempla el estudio de esta problemática desde un enfoque dinámico que requiere la consideración de una serie de factores económicos** (salarios bajos, la inestabilidad o parcialidad de la jornada laboral, la temporalidad en la contratación, la desprotección y privación social); **laborales** (derechos laborales y su ejercicio) y **psicológicos** (incertidumbre laboral).

Según el informe territorial FOESSA (2022) "Exclusión y desarrollo social en Castilla-La Mancha", alrededor del 21% de la población castellanomanchega encuentra dificultades para su inclusión laboral, siendo esta la principal dimensión de exclusión social. Asimismo, dicho informe territorial ha permitido concluir que las mujeres trabajadoras sufren importantes desigualdades durante su trayectoria laboral: mayor temporalidad, mayor parcialidad y desigualdad retributiva. Es por ello, que **desde la Fundación Santa María la Real se pone en marcha el proyecto de investigación social: "Soluciones para combatir la precarización laboral de las mujeres castellanomanchegas", financiado por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, el cual pretende ofrecer conocimiento hasta ahora inexistente sobre la realidad de la precariedad laboral femenina en dicha comunidad autónoma mediante el análisis de sus dimensiones subjetivas y objetivas.**

Ahora bien, con el propósito de brindar soluciones a las mujeres residentes en Castilla-La Mancha para combatir la precarización laboral, **este proyecto ofrece además un mapeo de redes formales. El mapa propuesto está conformado por programas, proyectos o iniciativas que intervienen desde distintas dimensiones la prevención, sensibilización y atención de los efectos causados por los empleos precarios** llevados a cabo por entidades públicas, privadas o del tercer sector.

Considerando lo anterior, este informe se estructura de la siguiente manera: los apartados 1, 2 y 3 están dedicados a la introducción al tema objeto de estudio, el planteamiento de objetivos de la investigación y la presentación de la metodología utilizada. El apartado 4 se adentra en el estado de la cuestión del fenómeno de la precariedad laboral; en el apartado 5, se exponen los principales resultados de la investigación y, por último, en las secciones 6 y 7 se plasman las conclusiones y las soluciones propuestas para combatir la precariedad laboral femenina en Castilla-La Mancha.

## 2. Objetivos

---

El proyecto “**Soluciones para combatir la precarización laboral de las mujeres castellanomanchegas**”, se pone en marcha tras evidenciar la necesidad de profundizar en el desigual impacto, según el género, del empleo precario.

Por ello, se establece como objetivo general, **identificar los niveles de precariedad laboral, objetiva y subjetiva, desde una perspectiva multidimensional, de las mujeres residentes en Castilla-La Mancha, para potenciar su salida hacia un empleo digno.**

Con el propósito de alcanzar lo anteriormente mencionado, este proyecto se plantea los siguientes **objetivos específicos**.

- **O.E.1.** Indagar sobre los niveles de precariedad objetiva y subjetiva que tienen las mujeres castellanomanchegas frente a los niveles que reportan los hombres para hallar las brechas de género existentes.
- **O.E.2.** Identificar a las mujeres con mayor exposición a la precariedad laboral, subjetiva y/u objetiva en Castilla-La Mancha según variables de interés como nacionalidad, nivel educativo o edad y las consecuencias en salud que atraviesan las mismas.
- **O.E.3.** Realizar un mapeo de las redes formales disponibles para las mujeres castellanomanchegas para la salida de la precariedad y el afrontamiento de sus efectos.

## 3. Metodología

Con la finalidad de alcanzar cada uno de los objetivos propuestos, el presente proyecto se enmarca dentro de una **investigación social aplicada con un enfoque predominantemente cuantitativo** que se complementa con un mapeo de redes formales de apoyo contra la precariedad laboral en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha; planteándose las siguientes fases para la recolección de datos:

### 3.1. Fase de revisión y análisis de fuentes secundarias.

En esta fase se realizó una revisión exhaustiva de fuentes documentales con el objetivo de recopilar y extraer la información relevante sobre el marco conceptual y contextual que envuelve el fenómeno de la precariedad laboral femenina. Las principales fuentes documentales en las que este proyecto ha puesto especial interés han sido aquellas que definen la precariedad desde un enfoque multidimensional, teniendo en cuenta las variables objetivas y subjetivas de las relaciones laborales; concretamente **este estudio centra sus bases en las definiciones propuestas por Vives et al. (2010), Benach et al. (2015) y Llosa, et al. (2017).**

En materia de fuentes estadísticas, se han analizado los datos del mercado laboral europeo a través de Eurostat (2023) y nacional, a partir de estadísticas estatales recogidas por el Instituto Nacional de Estadística (de ahora en adelante INE) y el Observatorio de Igualdad y Empleo de Fundación Mujeres. Adicionalmente, se han analizado datos propios de la realidad sociolaboral castellanomanchega de los últimos años respecto a tipos de contratos según género, desigualdades salariales y carencia de apoyo sociolaboral a partir de fuentes como el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha y el Observatorio del Mercado de Trabajo del Gobierno de Castilla-La Mancha.

### 3.2. Fase de diseño y aplicación de la encuesta en Castilla-La Mancha.

Con el propósito de identificar los niveles de precariedad laboral, objetiva y subjetiva, desde una perspectiva multidimensional de las mujeres castellanomanchegas, se ha diseñado una **encuesta en formato on-line dirigida a personas entre 18 y 65 años con trabajo y residentes en Castilla-La Mancha**. La muestra de esta investigación la han conformado 201 personas, tal como se evidencia en la Tabla 1, 121 mujeres y 80 hombres, en todos los casos, residentes en Castilla-La Mancha. De media, los y las encuestados/as tenían 41,39 años de edad (SD=10,62) en el momento de la cumplimentación del cuestionario. El muestreo ha sido de tipo no probabilístico y se ha llegado a los/as participantes gracias a la difusión que se ha realizado desde la Fundación Santa María La Real (FSMLR de ahora en adelante) a entidades amigas, sociales, públicas y privadas.

Tabla 1. Distribución sociodemográfica de la muestra

	n	%		n	%
<b>Género</b>		<b>Edad</b>			
			< de 29 años	35	17,4
Femenino	121	60,2	30 a 39 años	52	25,9
Masculino	80	39,8	40 a 49 años	58	28,9
			> de 50 años	56	27,9
<b>Nivel educativo</b>		<b>Clase social<sup>1</sup></b>			
Alto	94	46,8	Alta	12	6,0
Medio	76	37,8	Media	102	50,7
Bajo	31	15,4	Baja	87	43,3
<b>Nacionalidad</b>		<b>Nivel de urbanización<sup>2</sup></b>			
Española	171	85,1	Urbano	119	59,2
Extranjera	19	9,5	Semiurbano	60	29,9
Doble nacionalidad	11	5,5	Rural	22	10,9

Nota: Elaboración propia.

La encuesta se ha estructurado en 4 bloques: sociodemográfico, sociolaboral, salud y otros aspectos sociales; incluyendo preguntas de escala, semiabiertas y cerradas. El bloque sociodemográfico y de otros aspectos sociales ha sido útil para identificar y definir el perfil de las mujeres con mayor vulnerabilidad ante la precariedad laboral. Por otra parte, el bloque sociolaboral tuvo como finalidad detectar y detallar las situaciones atípicas bajo las que trabajan las mujeres de Castilla-La Mancha, delimitando las características objetivas y subjetivas de los empleos precarios; para ello, **se incorporaron dos escalas psicométricas: Escala de Precariedad (EPRES II-2010) y Escala de**

<sup>1</sup> En este estudio la clase social es una dimensión auto-percibida a través de la encuesta.

<sup>2</sup> Se ha tomado en consideración esta variable según el grado de urbanización (Degree of Urbanisation - DEGURBA), nivel 1: urbano, nivel 2: semiurbano y nivel 3: rural.

**Incertidumbre Laboral (Job Insecurity JIS-8).** Del mismo modo, con respecto al bloque de salud se ha utilizado el **Cuestionario de Salud General-12 (General Health Questionnaire-12) en adelante, GHQ-12, para la medición de la salud mental y la escala DUKE UNC-11 para medir la percepción del apoyo social funcional** (en Anexo I se detallan las propiedades psicométricas de las escalas, sus dimensiones e ítems).

**La información ha sido tratada mediante el software estadístico IBM SPSS Statistics 26.** Antes de comenzar con los análisis, para su mejor operatividad algunas variables fueron objeto de recodificación. Finalizadas las tareas de preparación y limpieza de la base de datos, se comenzó por la descripción de la muestra mediante estadística descriptiva univariante (tablas de frecuencia). Para mostrar la asociación entre dos variables se realizaron tablas de contingencia y Pruebas de Chi Cuadrado. También se ha hecho uso del análisis de correlación (para detectar la asociación, dirección e intensidad de la relación lineal entre dos variables) y de contraste de medias mediante la Prueba de Kruskal-Wallis.

### 3.3. Fase de mapeo de redes formales para la lucha contra la precariedad femenina<sup>3</sup>.

Se ha llevado a cabo una exploración a nivel autonómico y provincial en Castilla-La Mancha de proyectos, programas y/o servicios de entidades públicas, privadas y del tercer sector, comprometidas con la salida de la precariedad laboral y la atención para el afrontamiento de sus efectos. Tras esta primera exploración se han **filtrado aquellas que ponen su foco en la lucha contra la precariedad de las mujeres castellanomanchegas con el fin de crear un mapa de redes interactivo.**

Para la creación de dicho mapa, se ha considerado la diversidad en el tipo de población diana de las entidades, contemplando iniciativas que dirijan su labor **tanto a las mujeres en general como a aquellas en situación de especial vulnerabilidad y/o riesgo de exclusión sociolaboral**, entre las que se encuentran: mujeres jóvenes, mujeres mayores de 45 años, madres cabeza de familia, mujeres extranjeras, con discapacidad y/o del medio rural

**La información obtenida se ha volcado en el aplicativo de Google “My Maps”<sup>4</sup>** con el objetivo de materializar un mapa interactivo de redes formales existentes a disposición de las mujeres castellanomanchegas en su comunidad y provincias, tanto para el apoyo a la salida de situaciones de precariedad laboral, objetiva y/o subjetiva, así como al afrontamiento de sus efectos.

<sup>3</sup> Se entiende por redes formales aquellas organizaciones e instituciones públicas, privadas y del tercer sector que se dedican a brindar apoyo y mitigar los efectos de la precarización laboral.

<sup>4</sup> Enlace a Google My Maps de redes formales para la lucha contra la precariedad femenina: <https://bit.ly/mapaderedesformalescontralaprecariedadfemFSMLR>



## 4. Estado de la cuestión

### 4.1. Conceptualización del empleo precario: precariedad laboral objetiva y subjetiva.

Los/las expertos/as empiezan a mencionar este término por primera vez en los años 70; sin embargo, durante dicha década se hacía referencia al término de *marginalidad* (Diana, 2010). Desde entonces, diferentes autores han aportado a la definición del término de precariedad como Rodgers y Rodgers (1989), quienes empiezan a incorporar en la literatura un **enfoque multidimensional** de la precariedad laboral, teniendo en cuenta los siguientes factores: **la incertidumbre de continuidad, las condiciones del trabajo, la protección sociolaboral percibida por el individuo y el factor económico**, como el salario.

Posteriormente, la Organización Internacional del Trabajo (1997) relaciona el empleo precario con la falta de seguridad e inestabilidad de un contrato de trabajo. Por su parte, Vosko (2011) define el constructo de *precariedad laboral* como un empleo que se caracteriza por bajo salario percibido, incertidumbre, escasez de derechos sociales y laborales. De igual manera, esta autora integra un conjunto de dimensiones, las cuales son: grado de certeza de la continuidad del empleo, grado de eficacia normativa (diseño, aplicación y ejecución de políticas), control del proceso laboral (condiciones, horario y salario) y la adecuación del paquete de ingresos (pagos gubernamentales para el acceso a beneficios). Como se puede evidenciar, existe un común denominador en las definiciones de precariedad por los autores citados, que son la vulnerabilidad laboral, social y económica.

La precariedad laboral es un concepto complejo que no tiene una definición única. Sin embargo, **la mayoría de las aproximaciones la entienden como un fenómeno histórico, dinámico y multidimensional, el cual está relacionado con una serie de factores económicos** (salarios bajos, la inestabilidad o parcialidad de la jornada laboral, la temporalidad en la contratación, la desprotección y privación social); **laborales** (derechos laborales y su ejercicio) **y psicológicos** (incertidumbre laboral) (Rodgers y Rodgers, 1989; Agulló-Tomás, 1997; Vives et al., 2010; Vosko, 2011).

Por ello, el presente proyecto toma esta conceptualización sustentada por diferentes autores, dado que, incorpora una mirada multidimensional a la grave problemática de la precariedad laboral. Además, también **se opta por estudiar la precariedad bajo un marco psicosocial** (Benach et al., 2014) **contemplando de esta manera las consecuencias en salud mental y social que se desprenden de relaciones laborales atípicas.**

**El reconocimiento de los factores tanto objetivos como subjetivos de la precariedad laboral resultan cruciales** a la hora de tomar medidas frente a la sensibilización y prevención de este fenómeno, puesto que, las formas de trabajo más actuales suelen

distinguirse por aportar mayor incertidumbre a sus empleados/as (Guadarrama, et al. 2012). Por ende, surge la necesidad de valorar los **elementos objetivos (condiciones sociales, laborales y económicas) y subjetivos (pérdida de seguridad y control)** de la precariedad laboral considerando la experiencia de los sujetos sociales, tal como lo han venido realizando varios estudios (Guadarrama, et al. 2012; Benach et al. 2015; Llosa, et al. 2017).

## 4.2. Aproximación de la precariedad laboral femenina en Europa, España y Castilla-La Mancha.

A continuación, se realiza un acercamiento al contexto actual del fenómeno de la precariedad laboral femenina con el fin de comprender la situación de las mujeres a nivel global, nacional y local.

El Foro Económico Mundial (World Economic Forum, 2023) ofrece cada año el Índice Mundial de Brecha de Género, a partir de la medición de indicadores en educación, economía, salud y políticas de cada país que contribuyen a la igualdad entre hombres y mujeres. Entre sus conclusiones se menciona que **ningún país ha alcanzado aún la plena igualdad de género**. Según el informe Global de Brecha de Género (World Economic Forum, 2023) con frecuencia, **las mujeres tienen dificultades para incorporarse al mercado laboral, y cuando logran incorporarse a un puesto de trabajo, las condiciones del empleo son de peor calidad en contraste con los hombres**.

**Respecto a Europa, durante el año 2022 el porcentaje de personas en situación de empleo que trabajaban bajo las condiciones de contratos temporales, ascendió a 14,1% respecto al 2020 (13,4%)** (Eurostat, 2023a). Los datos estadísticos del 2022 publicados por Eurostat (2023b) indican que, del total de personas empleadas, las mujeres representaron el 28,4% de la población con trabajo de media jornada, en comparación con sus compañeros hombres (8,2%); lo cual deja de manifiesto la brecha de género existente en términos de empleabilidad y condiciones laborales. Cabe añadir que son preocupantes las cifras (Eurostat, 2023c) de **personas en riesgo de pobreza o exclusión social (21,6%)**, las cuales se han incrementado desde el año 2019 (21,1%).

**En materia de precariedad laboral en España**, el estudio elaborado por Comisiones Obreras (2021), identifica que **"las mujeres sufren una mayor incidencia de prácticamente todas las carencias posibles en sus empleos**, experimentan una mayor incidencia e intensidad de la precariedad asalariada multidimensional y se enfrentan a mayores niveles de precariedad global [56,7%]" (p. 10).

En materia de condiciones laborales, la contratación ha fluctuado con el paso del tiempo, registrándose en el segundo trimestre de 2023 una amplia mayoría de contratos a tiempo indefinido (82,7%) frente a contratos de carácter temporal (17,3%) (INE, 2023a);

no obstante, este tipo de contratación no siempre indica calidad en el empleo (CC. OO., 2017).

Como se ha mencionado, otra de las dimensiones de la precariedad es el salario percibido; esta variable muestra una significativa brecha de género durante el año 2020; el **27,5% de las mujeres percibieron ingresos salariales menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional** (13.300,0 euros anuales), en comparativa con los hombres, quienes representaron el 11,9% (INE, 2021)<sup>5</sup>.

En este punto, resulta pertinente examinar la **situación del mercado laboral en Castilla-La Mancha**. El Observatorio de Igualdad y Empleo (2023-T3), destaca que en Castilla-La Mancha **la brecha de género respecto a la tasa de paro es de 5,86% (hombres 9,25% y mujeres 15,11%)**, en relación con la tasa de actividad es de 12,31%, esto refleja una disparidad persistente en las oportunidades económicas entre hombres y mujeres.

En lo que concierne a la brecha de género en afiliaciones a la Seguridad Social, se refleja que en Castilla-La Mancha para el 2022 el acumulado anual de mujeres afiliadas en todo el sistema fue de 322.799,28, respecto al total acumulado de hombres en el mismo año (428.641,81); lo que supone una brecha del 14% (Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, 2023). De acuerdo con los datos publicados en el Anuario Estadístico del Mercado de Trabajo de Castilla-La Mancha (Observatorio del Mercado de Trabajo, 2022) **se establecieron un total de 753.796 contratos, de los cuales temporales fueron un 60,49% e indefinidos un 39,5%**. Como bien se aprecia, aún con la nueva reforma laboral consolidada en el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo; que impulsa la contratación indefinida (BOE, 2021), **para el año 2022 en Castilla-La Mancha siguen prevaleciendo los contratos de tipo temporal**.

Respecto al indicador de género, y según cifras publicadas por el Observatorio del Mercado de Trabajo (2022), **las mujeres castellanomanchegas fueron menos contratadas, aglutinando el 43,2% de los contratos registrados frente al 56,7% que representaron los hombres**. Si se consideran solo los contratos de tipo indefinido, las mujeres son minoría frente a los varones (36,5% vs. 63,4%). En el caso de los contratos temporales, los porcentajes se presentan más equilibrados (47,6% en el caso de las mujeres y 52,3% en el caso de los hombres).

Según los datos registrados en el Portal de Estadística de Castilla-La Mancha (2023), el tipo de contrato con mayor registro en esta comunidad autónoma en lo acumulado del año 2023<sup>6</sup>, han sido los contratos temporales, con un total de 300.140 (hombres 49,9% y

<sup>5</sup> Datos más recientes a septiembre de 2023, respecto a salarios, ingresos, cohesión social, proporcionados por la Encuesta de Estructura Salarial del Instituto Nacional de Estadística (INE).

<sup>6</sup> Los datos que se indican reflejan el acumulado de contratos totales temporales e indefinidos entre los meses de enero de 2023 hasta octubre de 2023, ambos inclusive.

mujeres 50,1%); en menor medida, se dieron de alta contratos de tipo indefinido, siendo estos 245.713 en total, de los cuales, las mujeres trabajadoras firmantes representaron el 36,8% y los hombres el 63,2%; lo anterior es preocupante, puesto que revela la falta de estabilidad laboral que experimenta el sexo femenino.

Sobre este mismo lineamiento, de acuerdo con los datos del Portal Estadístico de Castilla-La Mancha (2023<sup>7</sup>), **la provincia de esta comunidad con mayor porcentaje de mujeres empleadas con contrato temporal fue Toledo con 20,5%**, seguida de Ciudad Real con un 12,7% y Albacete contó con un 11,6%; las provincias con menor porcentaje han sido, por su parte, Guadalajara (11,3%) y Cuenca (6,4%). Esta información es relevante, ya que muestra la situación de las mujeres en el mercado laboral provincial.

En cuanto a las condiciones salariales, cabe decir que las del sexo femenino son peores que las del sexo masculino, según indica el informe de brecha salarial en Castilla-La Mancha, en el que se afirma que **“las mujeres trabajan más en actividades con salarios más bajos y son mayoritarias en los tipos de contratos con las remuneraciones más bajas” (CC. OO., p. 2, 2023a).**

Según los datos de Igualdad Laboral en Castilla-La Mancha (2021) a las mujeres de esta comunidad autónoma les afecta concretamente la brecha salarial; esta desigualdad corresponde al 16%, **el salario medio anual que percibieron los/as castellanomanchegos/as para el 2020 ascendía a 22.575,01€/año; por su parte, las mujeres contaron con ingresos salariales considerablemente más bajos (20.761,55€/año) en contraste con los hombres (24.029,31€/año)** (CC. OO., 2023a). Respecto a la distribución salarial indicada por el INE (2023b) para el año 2021<sup>8</sup>, la media y la brecha no ha variado significativamente, en Castilla-La Mancha el salario medio correspondió a 23.234,55€ (mujeres 21.154,58€ y hombres 24.897,33€), con estos datos se evidencia que las mujeres reciben un salario más bajo que la media total de los trabajadores asalariados.

Según la Encuesta de Estructura Salarial (INE, 2023c), a nivel nacional, las mujeres que residen en España con empleos a tiempo completo en 2021 percibieron 16,4€ por hora trabajada en comparación a sus compañeros hombres, quienes recibieron 17,2€ por hora; igualmente se observan desigualdades en las mujeres contratadas a tiempo parcial teniendo ingresos de 10,9€/hora en comparación a los hombres quienes registraron mayores ingresos (13,1€/h). Ahora bien, para el 2021 **las mujeres castellanomanchegas con contrato indefinido percibieron 14,38€ por hora normal de trabajo, una cifra inferior a lo que recibieron los hombres (15,48€/h) con el mismo tipo de contrato** (INE, 2023b). Es alarmante la desigualdad socioeconómica que afecta a las

<sup>7</sup> Datos extraídos del Portal de Estadística de Castilla-La Mancha, porcentaje de contratos temporales en el sexo femenino por provincia sobre el total de mujeres contratadas en la comunidad autónoma.

<sup>8</sup> Últimos datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística a septiembre de 2023.  
<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28191>

mujeres, ya que esta exclusión económica está relacionada con el riesgo de pobreza (Esteban y Losa, 2016), colocando a las mujeres en situaciones de extrema vulnerabilidad. Siguiendo el Informe *Cuidados sin brecha: por hacer más, ganamos menos*, (CC. OO., 2023b) **las desigualdades laborales son un factor determinante en la brecha salarial**; es decir, la inserción laboral de las mujeres en empleos con condiciones de trabajo precarias, se traduce en retribución económica baja.

Es de señalar que este tipo de problemáticas, como son los altos índices de temporalidad, parcialidad y desigualdad retributiva, se traducen en brechas económicas y sociolaborales entre hombres y mujeres.

Según CC. OO. (2023a) **la precariedad laboral de las mujeres está relacionada con tareas de cuidados a terceros**, esto conlleva que sean ellas quienes se vean forzadas a trabajar en jornadas parciales y/o con contratos temporales, además de tener que solicitar excedencias. De acuerdo con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (2022), **en Castilla-La Mancha se registraron 1.805 excedencias por cuidados familiares dadas de alta en la seguridad social para el año 2022, el 68,6% solicitadas y concedidas a mujeres y el 31,4% a hombres**. En este mismo orden de ideas, se aprecian desigualdades según el género en esta comunidad autónoma respecto al total de personas ocupadas, el cual asciende a 890.500 durante el segundo trimestre de 2023; por su parte, el número de ocupados hombres se sitúa en 505.700 y las mujeres ocupadas son 384.800. Asimismo, **según la EPA se reflejan diferencias en la tasa de empleo, en el sexo masculino es de 58,8% frente al 44,7% de las mujeres, manifestándose una brecha de género existente de 14%** (INE, 2023).

De acuerdo con los razonamientos que se han realizado, es pertinente mencionar que el informe *Mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro* (Consejo Económico y Social de España, 2022) hace una apreciación importante del impacto de la brecha de género en aspectos económicos y financieros, donde señala como común denominador el trabajo precario y/o no remunerado de las mujeres. Para el Consejo Económico y Social de España (2022) **resulta fundamental reducir las barreras a nivel estructural que dificultan la inserción sociolaboral de las mujeres, invirtiendo en formación profesional femenina y formulando políticas que pongan foco en la mejora de sus condiciones laborales con el fin de disminuir la precariedad**.

### 4.3. Marco legal para la lucha contra la precariedad laboral femenina.

Al hilo de lo expuesto hasta el momento y con el propósito de atender el fenómeno que representa la precariedad laboral femenina en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha, se considera pertinente mencionar las estrategias y planes vigentes dirigidos a mitigar el impacto de dicha problemática. A continuación, se destacan las principales estrategias europeas y nacionales:

A nivel europeo, se aprueba la **Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023** (Consejo de Europa, 2018) que se ha marcado como objetivo estratégico 1: *prevenir y luchar contra los estereotipos de género y el sexismo*, mediante el apoyo de acciones encaminadas a fomentar la independencia económica igualitaria de hombres y mujeres, además de eliminar los obstáculos para la participación de la mujer en el mercado de trabajo e impulsar la corresponsabilidad. Más recientemente se publica la **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025** (Comisión Europea, 2020), la cual apunta a que todos los países miembros de la UE alcancen una economía con igualdad de género, marcando como objetivo subsanar las brechas de género en el mercado de trabajo y mejorar la conciliación de la vida privada y profesional.

En lo que respecta a España, el Ministerio de Trabajo y Economía Social (2021) establece la **Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024**, cuya prioridad es impulsar políticas activas de empleo, especialmente modernizar tanto las políticas como el acompañamiento personalizado a las personas y empresas en el proceso de inserción sociolaboral; comprometiéndose a fomentar el trabajo decente, la calidad y la estabilidad en el empleo. Con base en la anterior estrategia, es publicado en el BOE (2023) el **Plan Anual de Fomento del Empleo Digno** con el propósito de coordinar y ejecutar políticas de activación para el empleo, brindando a cada comunidad la autonomía para el diseño y gestión de acciones encaminadas a dignificar el empleo. Es importante señalar que dentro de su Eje 4: Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, se anima a ejecutar actuaciones dirigidas a aquellos colectivos que tienen mayor dificultad en el acceso o permanencia en el empleo; potenciando la igualdad de género en el acceso, permanencia, promoción en el empleo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En esta misma dirección, a nivel autonómico, la **Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha**, se aprueba con la intención de promover condiciones iguales entre mujeres y hombres en entornos laborales, familiares y sociales, eliminando las barreras que impiden o dificultan la plena igualdad de género (BOE, 2011). A los efectos de esta ley, en el artículo 12, se menciona la incorporación del **Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha** (Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, 2018), que tendrá continuidad de 2019 a 2024; este segundo plan estratégico se plantea en su Eje 2: *autonomía económica y corresponsabilidad en los usos del tiempo*, como objetivo



general “conseguir que todas las personas, independientemente de su género, tengan las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional y las puedan compatibilizar, en corresponsabilidad, con la vida personal y familiar” (p. 32). Con la finalidad de alcanzar lo propuesto, el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (2018) contempla actuaciones orientativas, formativas y de apoyo para incrementar la empleabilidad femenina y la inserción laboral a empleos con condiciones dignas.

En esta línea, el **Pacto por la Reactivación Económica y el Empleo de Castilla-La Mancha 2021-2024** establece medidas encaminadas a fomentar la creación de empleos de calidad con condiciones dignas y promover la inclusión laboral, especialmente en mujeres, a partir de fortalecer el sistema de orientación profesional y los itinerarios individuales que mejoren la empleabilidad. De igual manera, este pacto busca favorecer el empleo femenino impulsando la contratación indefinida (Gobierno de Castilla-La Mancha, 2021).

Asimismo, la más reciente **Estrategia Regional por el Empleo 2023-2027 de Castilla-La Mancha** (2023) está orientada a reducir la brecha laboral de género, disminuyendo las diferencias respecto al desempleo entre hombres y mujeres y la brecha salarial, favoreciendo la igualdad en el acceso al empleo, incrementando el trabajo estable, de calidad y sostenible.

#### 4.4. Colectivos de mujeres con mayor riesgo ante la exclusión y precariedad laboral.

En este contexto, EAPN España (2022) hace constar que durante el 2021 la tasa de mujeres en riesgo de pobreza y/o exclusión asciende a 28,9%, siendo esta más alta que en hombres (26,7%). Añade: “en términos absolutos, 5,3 millones de mujeres y unos 4,9 millones de hombres están en riesgo de pobreza” (p. 40). Según los datos de 2021 de EAPN, **en Castilla-La Mancha (2022) la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (Tasa AROPE) alcanzó el 32,5%**, presentando un aumento de 1,8% en referencia con el año anterior; según el sexo, **las mujeres (34,4%) son quienes presentan mayor vulnerabilidad en comparación con los hombres (30,5%)**.

La Fundación Adecco (2023) hace hincapié en los colectivos femeninos en mayor riesgo de pobreza o exclusión social, entre los que incluye a las mujeres mayores de 45 años, con discapacidad y las que tienen responsabilidades familiares que no son compartidas.

La literatura deja constancia que existen determinados grupos poblacionales con mayor riesgo de exclusión laboral, entre los que destacan las mujeres con determinadas características. En efecto, en palabras de Barceló (2016) las mujeres madres solteras suelen serlo a temprana edad, con ingresos económicos y niveles de educación bajos o nulos; a consecuencia de ello, terminan incorporándose en empleos precarios. Los hogares monomarentales suelen enfrentar obstáculos en la conciliación de la vida

laboral y familiar (Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha, 2019), lo cual se traduce en una mayor dificultad para acceder al empleo, una menor estabilidad laboral y una menor capacidad de promoción. **En cuanto a los hogares monoparentales en Castilla-La Mancha, el Instituto de la Mujer (2019) indica que el 81,4% de ellos tienen a la madre como progenitor a cargo.** Añade, el 16,8% de esas mujeres trabajan a tiempo parcial, el 20,2% destina gran parte de su día a la búsqueda de empleo y un 18% de ellas tiene alguna ocupación, pero sin contrato laboral, es decir, un poco más de la mitad de las mujeres castellanomanchegas a cargo de hogares monomarentales se encuentran en situación de exclusión o precariedad laboral.

De esta misma manera, el Instituto de la Mujer en Castilla-La Mancha (2015) refiere que **las condiciones de vida de las mujeres residentes en el medio rural, se ven afectadas debido a la precariedad laboral**, la falta de oportunidades de empleo y acceso a educación; por tanto, es importante enfatizar que el empleo precario femenino se acrecienta en relación con la ruralidad (ClosinGap, 2022). **En Castilla-La Mancha viven más mujeres (16%) en el medio rural que en resto de España (6,3%),** al ser minoría, son consideradas por la Consejería de Medio Ambiente y Desarrollo Rural como población en riesgo de exclusión, al igual que los jóvenes (Castilla-La Mancha, 2009).

Otro colectivo en riesgo, de acuerdo con las cifras del INE (2023e) serían las mujeres con niveles educativos inferiores a la 1ª etapa de secundaria. Así, la tasa de empleo en mujeres con niveles de educación superior es de 78,8%, mientras que en mujeres con niveles de preescolar, primaria y 1ª etapa de secundaria alcanza el 47,7%. Diversos estudios han corroborado que **a mayor nivel educativo en el sexo femenino, mayor logro y mantenimiento del empleo** (Lera et al., 2019; Alonso et al., 2022); en este mismo orden de ideas, los trabajos de tipo temporal son asociados a bajos niveles educativos. Por ende, la desigualdad en el acceso a formación y la precariedad laboral son problemáticas a tratar en conjunto. Para el segundo trimestre de 2023 **en Castilla-La Mancha se registran 20,6% de mujeres mayores de 16 años sin estudios o con nivel de estudios bajos**, en comparativa con los hombres (18,1%), estos datos dejan de manifiesto una brecha de género (2,5%) en términos educativos (INE, 2023f).

Por su parte, la población de mujeres jóvenes en España resulta ser análogamente vulnerable, si bien lo indica el Instituto de la Juventud (2020) **la inestabilidad laboral y el empleo precario son situaciones comunes entre las edades de 16 a 35 años;** sustentado por la encuesta del INJUVE de 2019, donde se identifica que el 36,2% de mujeres jóvenes que residen en España tenían empleos a tiempo parcial, frente al 25,5% de los hombres. Además, el 60% de ellos/as lo hacía involuntariamente. En cuanto a la temporalidad, el 43,5% de las jóvenes contaba con un contrato temporal, apuntando una brecha de género de 6,7%. La escasez de puestos de trabajo con condiciones dignas, fuerza a la juventud a competir por los pocos empleos existentes, aceptando la precariedad como una salida laboral (González, 2013). **La población joven de Castilla-La Mancha supuso durante el 2022 el 20,9% de la población total de la comunidad,** donde el 48,2% fueron mujeres entre 16 y 34 años, un menor porcentaje que los hombres (51,8%) (INE, 2023g).



Asimismo, dentro de los colectivos de mujeres especialmente vulnerables se encuentran las mujeres migrantes, tanto aquellas provenientes de países miembros de la Unión Europea como de países extracomunitarios; esta población atraviesa por dificultades para acceder al empleo debido a la discriminación, a la falta de documentación y/o al obstáculo que supone aprender el idioma. Desde el punto de vista del Instituto de la Mujer (2009) "la situación laboral de las mujeres extranjeras -sea cual sea su lugar de origen- presenta una constante de desventaja respecto a la de sus homólogos masculinos" (p. 245). En síntesis, **la nacionalidad extranjera es un factor determinante de la realidad social, laboral y económica de las mujeres migrantes en España**. En la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha la población extranjera durante 2022 ha representado el 9,43% de la población, de los cuales 49% son mujeres migrantes. La tasa de ocupación de personas extranjeras según género ascendió al 50,21% entre mujeres extranjeras y a un 75,11% entre hombres extranjeros (UGT Castilla-La Mancha, 2022).

De manera semejante, la discapacidad se vincula con limitaciones para acceder al empleo debido a la discriminación, a la falta de accesibilidad y a la dificultad para encontrar un puesto de trabajo adaptado a las necesidades de este grupo. Es evidente que **las personas con discapacidad continúan haciendo frente a los impedimentos que surgen en el momento de la inserción sociolaboral**. En materia de igualdad y empleabilidad, son las mujeres con discapacidad a quienes impacta en mayor medida (UGT, 2022). Se ha de señalar que este colectivo, además de ya ser excluido por cuestiones de género (Portillo et al., 2006) lucha también contra los prejuicios atribuidos por la sociedad respecto a sus facultades en el desarrollo de tareas.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, **las mujeres mayores de 45 años son, del mismo modo, otro grupo poblacional que sufre discriminación por su edad a la hora de acceder a empleos con condiciones dignas**, así lo menciona el informe *Empleabilidad y el riesgo de exclusión social de las personas desempleadas mayores de 45 años* (FSMLR, 2019), donde el factor edad es considerado como barrera durante la inserción laboral, siendo esto una clara discriminación. Según CC. OO. (2016) la brecha salarial se acentúa entre los 45 y los 60 años, lo cual pone en evidencia las condiciones precarias en las que trabajan estas mujeres.

## 4.5. Impacto de la precariedad laboral en la salud de las mujeres.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014) define *salud* como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (p.1). Teniendo esto en cuenta, cualquier desequilibrio en alguno de los pilares del bienestar, repercute directamente en la salud; por tanto, estudios como los realizados por Puig-Barrachina et al. (2011) y Benach et al (2014) destacan que **la presión social atribuida a la precariedad laboral resulta ser un factor determinante en la salud**; esto se debe al rol que cumple la concepción de tener un empleo dentro de la sociedad (Agulló-Tomás, 1998; Julià et al., 2022).

Así mismo lo afirma la OMS (2009) con respecto a las desigualdades en salud según los determinantes sociales, estructurales y las condiciones de vida que rodean a un individuo, en los cuales se incluyen las condiciones de trabajo y ocio. La literatura deja en evidencia que **la precariedad laboral (Julià et al., 2017) y la incertidumbre laboral (Llosa et al., 2018) impactan negativamente en la salud mental o el bienestar de las personas**, ya que, según Oliveros et al. (2022) los bajos ingresos económicos enlazados con poco tiempo de ocio, imposibilitan la garantía de una vida digna.

Benach et al (2014, 2016) identifican tres **circunstancias vinculadas a la precariedad laboral que contribuyen al deterioro en la salud y la calidad de vida**: una **mayor exposición a condiciones laborales inseguras** con impactos negativos en la salud, un **aumento en el estrés psicosocial** derivado de la falta de control sobre aspectos profesionales y personales; y la **inestabilidad material y social**, que abarca aspectos como salario, riqueza, calidad de vivienda, entorno residencial y la capacidad de planificar la vida diaria. Adicionalmente, durante un estudio realizado por Llosa et al. (2022), fue posible destacar que **el apoyo social percibido puede mitigar el impacto negativo de la precariedad laboral en la salud mental de las personas trabajadoras**. Es decir, aquellos con un mayor apoyo social son menos propensos a utilizar la autocrítica como estrategia de afrontamiento del estrés causado por el empleo precario, lo que puede contribuir a reducir el riesgo de sufrir trastornos mentales.

En este punto, es oportuno resaltar que la precariedad laboral afecta a las mujeres de forma desigual, dependiendo de su edad, su nivel educativo y su situación familiar. **Las mujeres con responsabilidades familiares, como la atención de hijos o personas dependientes, tienen un mayor riesgo de sufrir precariedad laboral**; esto se debe a que suelen tener que conciliar su vida laboral con sus responsabilidades familiares, lo que puede dificultar encontrar un trabajo estable y bien remunerado (Benach et al, 2023).

De este mismo modo, el informe: Precariedad Laboral y Salud Mental del Ministerio de Trabajo y Economía Social (Benach et al, 2023) indica que **“se aprecia, especialmente en el caso de las mujeres, un mayor riesgo de depresión en la situación laboral más precaria”** (p. 28). Según ClosinGap (2020) las mujeres enfrentan desafíos adicionales,

como la brecha salarial de género, que no solo afecta su estabilidad económica, sino que también puede tener consecuencias perjudiciales para su salud física y mental. Esta inequidad salarial se traduce en un acceso limitado a recursos que promueven un estilo de vida saludable, como una buena nutrición y actividades sociales.

## 5. Resultados

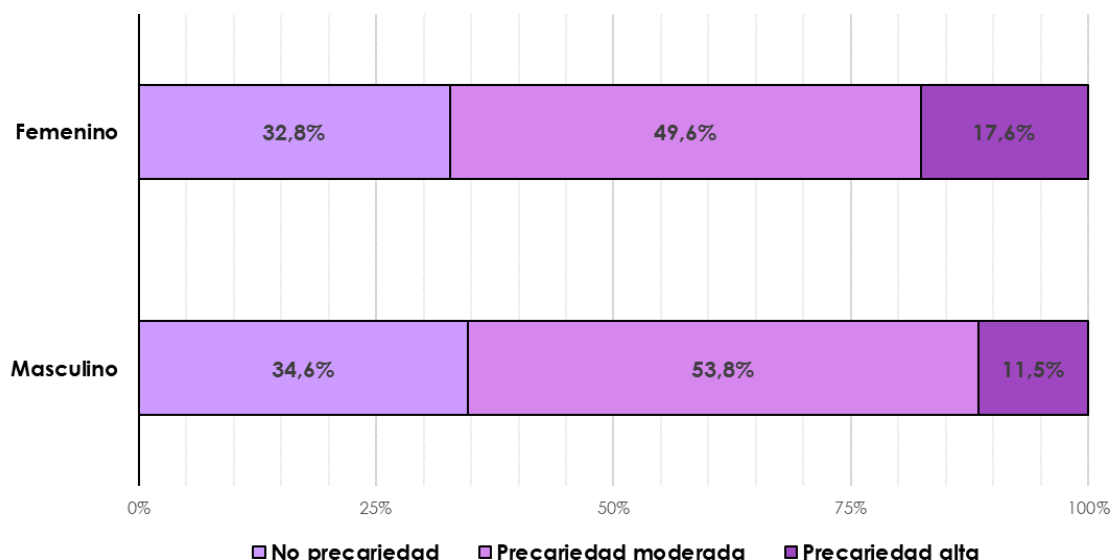
---

En este apartado se presentan los resultados del análisis realizado sobre la brecha de género existente en precariedad laboral tras la explotación de los resultados de las escalas EPRES-10 y JIS-8. También se presenta un perfilado de la mujer castellanomanchega en situación de precariedad laboral, adentrándonos en los grupos más vulnerables. En última instancia, se profundiza sobre los efectos de dicha precariedad en la salud mental y social de las mujeres a través de la presentación de los resultados del GHQ-12 y DUCKE UNC 10.

### 5.1. Análisis de la brecha de género existente en precariedad laboral objetiva y subjetiva en Castilla-La Mancha.

De acuerdo con las puntuaciones obtenidas en la escala EPRES II-2010, que mide precariedad laboral objetiva y subjetiva, los resultados nos indican que las mujeres trabajadoras castellanomanchegas presentan una peor situación en el umbral de precariedad laboral más severa respecto a sus homólogos masculinos. Como se observa en el Gráfico 1, **el 17,6% de las mujeres encuestadas se encuentra en una situación de precariedad laboral alta en el empleo principal, frente al 11,5% de los hombres trabajadores castellanomanchegos**. Unos resultados que sitúan en 6,1 puntos la brecha de género relativa a los empleos más precarios y, por consiguiente, a las condiciones laborales más vulnerables. De forma diferente, **en los umbrales de precariedad laboral moderada y de no precariedad son los hombres los que obtienen mayores porcentajes (49,6% vs. 53,8% y 32,8% vs. 34,6%)**, siendo estas las categorías más extendidas entre la población encuestada.

Gráfico 1. Umbrales de precariedad laboral en función del género.



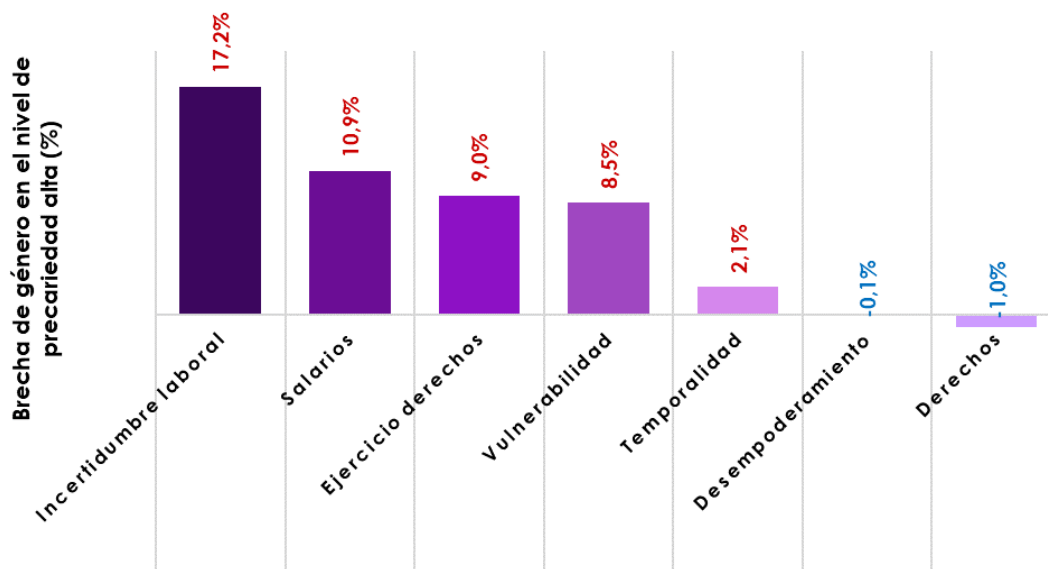
Nota. No precariedad (0 a ≤1), precariedad moderada (>1 a ≤2) y precariedad alta (>2 a 4); rango de puntuaciones escala EPRES II-2010 (0-4).

Las brechas de género en precariedad laboral se evidencian de forma más contundente cuando se considera solo la presencia de precariedad laboral alta o ausencia de la misma. De esta manera, como se observa en el Gráfico 2, **se hallan las brechas de género<sup>9</sup> más amplias en cuatro de las siete dimensiones<sup>10</sup> analizadas; concretamente en la dimensión de incertidumbre laboral con una brecha del 17,2%** (hombres 15,0%; mujeres 32,2%), **en las dimensiones de salarios se presenta el 10,9% de brecha de género** (hombres 31,3%; mujeres 42,1%), con respecto al **ejercicio de derechos la brecha es de 9,0%** (hombres 7,5%; mujeres 16,5%) y por su parte la dimensión de **vulnerabilidad indica una brecha de género del 8,5%**.

<sup>9</sup> Las brechas de género se han calculado extrayendo la diferencia entre la puntuación obtenida por mujeres y la obtenida por hombres en las diversas escalas utilizadas.

<sup>10</sup> Para comprender que contempla cada dimensión se recomienda al lector acudir al Anexo I: escalas psicométricas incorporadas en la encuesta para la medición de la precariedad laboral femenina en Castilla-La Mancha.

Gráfico 2. Brechas de género en las diferentes dimensiones objetivas y subjetivas de la precariedad laboral (diferencia de % sobre el nivel de precariedad alta).



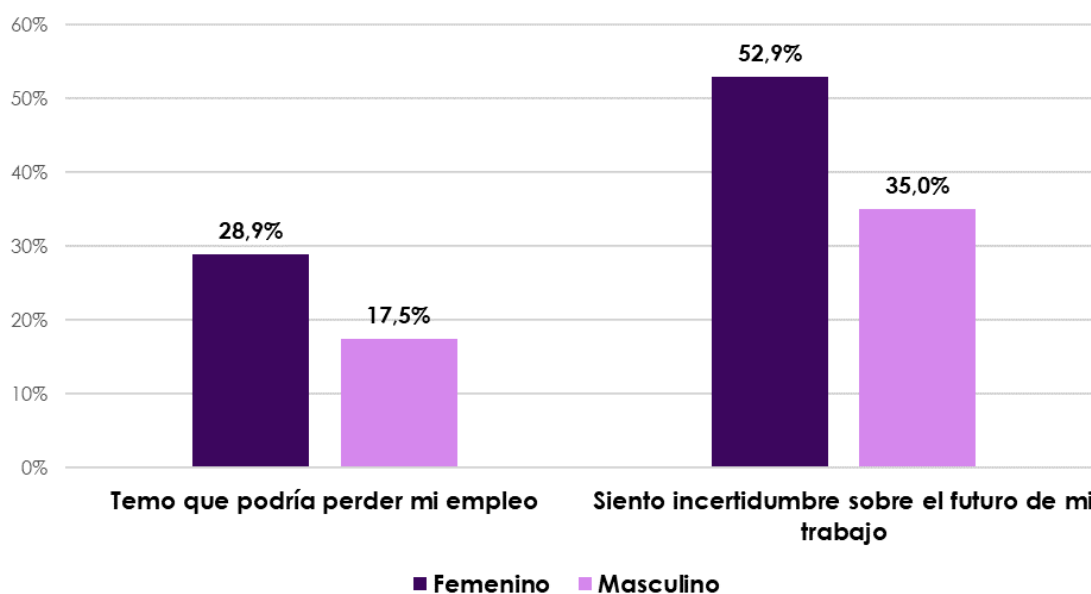
Nota. Dimensiones subjetivas: incertidumbre laboral (escala JIS-8), ejercicio de derechos y vulnerabilidad (escala EPRES II-2010); Dimensiones objetivas: temporalidad, desempoderamiento y derechos (escala EPRES II-2010); Dimensión mixta: salarios (escala EPRES II-2010).

## Los indicadores de la brecha de género en la precariedad laboral en Castilla-La Mancha

Considerado únicamente las cuatro dimensiones que presentan una mayor brecha de género en el análisis de la precariedad laboral de la población trabajadora en Castilla-La Mancha (incertidumbre laboral, salarios, ejercicio de derechos y vulnerabilidad) a continuación se hace imprescindible ahondar sobre las puntuaciones de los veintidós indicadores que las componen. A partir de dicho análisis, **se observan brechas de género relevantes en hasta diez de los veintidós indicadores de precariedad laboral e incertidumbre laboral contemplados**, sobre los que se profundizará en las siguientes líneas.

- En la dimensión de incertidumbre laboral, se observan las mayores diferencias en 2 de los 8 indicadores que la conforman, estas son: "Temo que podría perder mi empleo" y "Siento incertidumbre sobre el futuro de mi trabajo". Como se puede ver en el gráfico posterior (Gráfico 3) **más de la mitad de las mujeres castellanomanchegas siente incertidumbre sobre su futuro laboral (52,9%)**, 17,9 puntos porcentuales por encima de lo observado en hombres; y **cerca de tres de cada diez cree que podría perder su empleo principal (28,9%)**, 11,4 puntos por encima de los hombres.

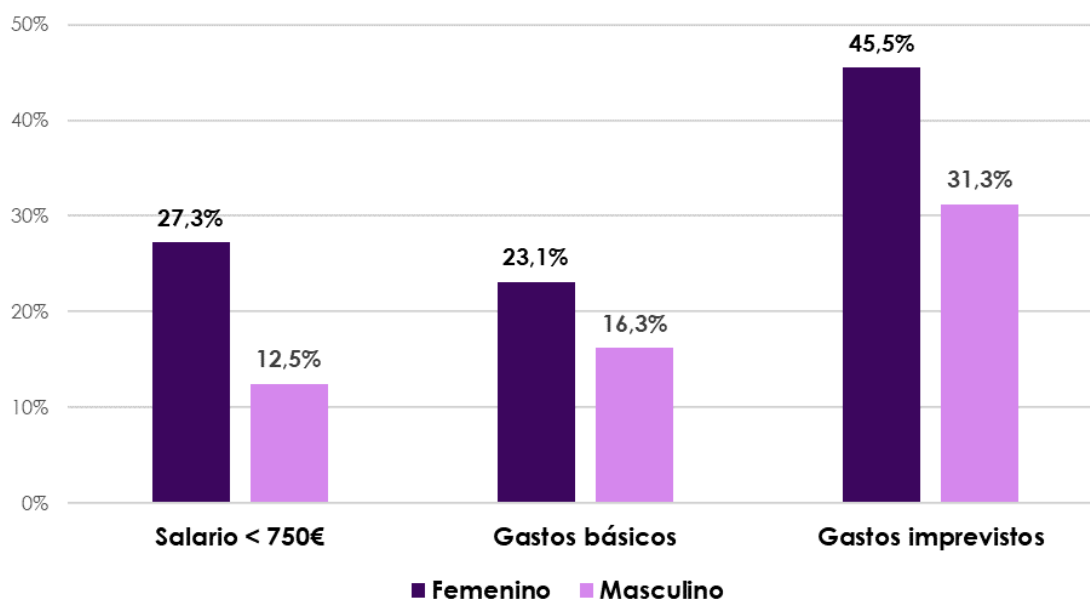
Gráfico 3. Brecha de género en indicadores de la dimensión *incertidumbre laboral*.



Nota. Las diferencias son estadísticamente significativas en el indicador incertidumbre sobre el futuro de mi trabajo ( $X^2=6,2$ ;  $p<0,05$ ).

- **En lo relativo a los salarios**, observamos diferencias relevantes en los tres indicadores que conforman esta dimensión que combina un indicador objetivo y dos subjetivos. **Cerca de tres de cada diez trabajadoras castellanomanchegas tienen salarios inferiores a 750 € (27,3%)**, un 14,8% más que los hombres. Además, **dos de cada diez trabajadoras no pueden cubrir sus necesidades básicas cotidianas con su salario mensual (23,1%)** y **casi la mitad no puede afrontar gastos imprevistos de importancia (45,5%)**, 6,9 y 14,2 puntos por encima de los hombres, respectivamente.

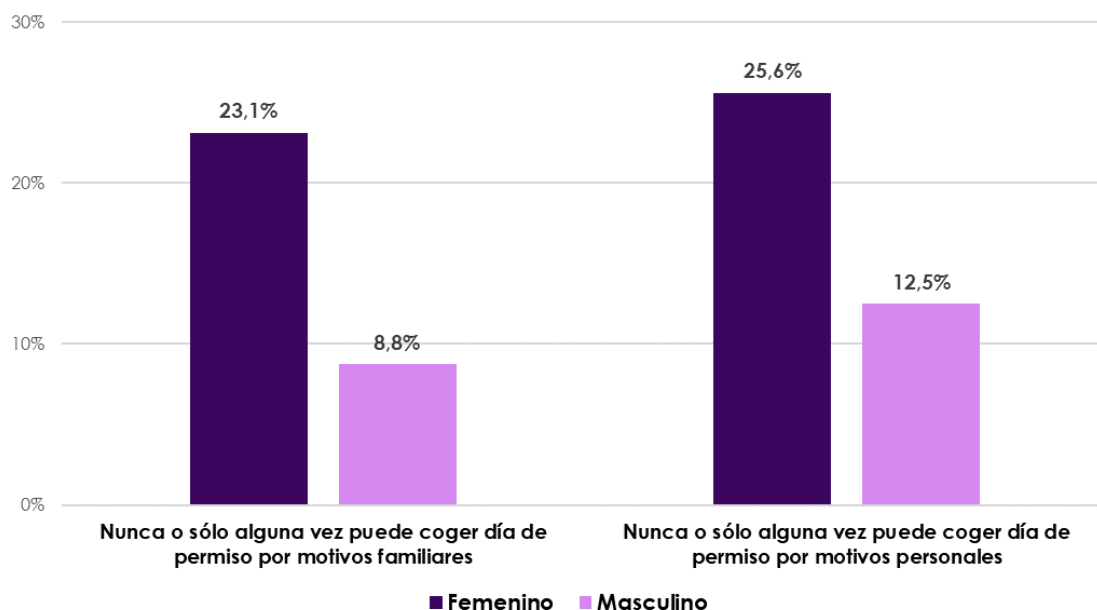
Gráfico 4. Brecha de género en indicadores de la dimensión salarios.



Nota. Las diferencias son estadísticamente significativas en los indicadores de salario inferior a 750€ ( $X^2=6,2$ ;  $p<0,05$ ) y gastos imprevistos ( $X^2=4,1$ ;  $p<0,05$ ).

- En la dimensión de ejercicio de los derechos laborales, conformada por 6 indicadores de precariedad laboral subjetiva, destacan los dos indicadores relativos a la posibilidad de coger días de permiso, ya sea por motivos familiares, como es el cuidado de menores, personas dependientes o enfermas; y por motivos personales, como la realización de estudios. **Más de dos de cada diez mujeres trabajadoras en Castilla-La Mancha (de ahora en adelante CLM) nunca o sólo alguna vez puede cogerse los días de permiso por asuntos familiares (23,1%) o personales (25,6%) sin experimentar problemas con sus empleadores, frente al 8,8% y 12,5% de los hombres, respectivamente.**

Gráfico 5. Brecha de género en indicadores de la dimensión *ejercicio de derechos*.

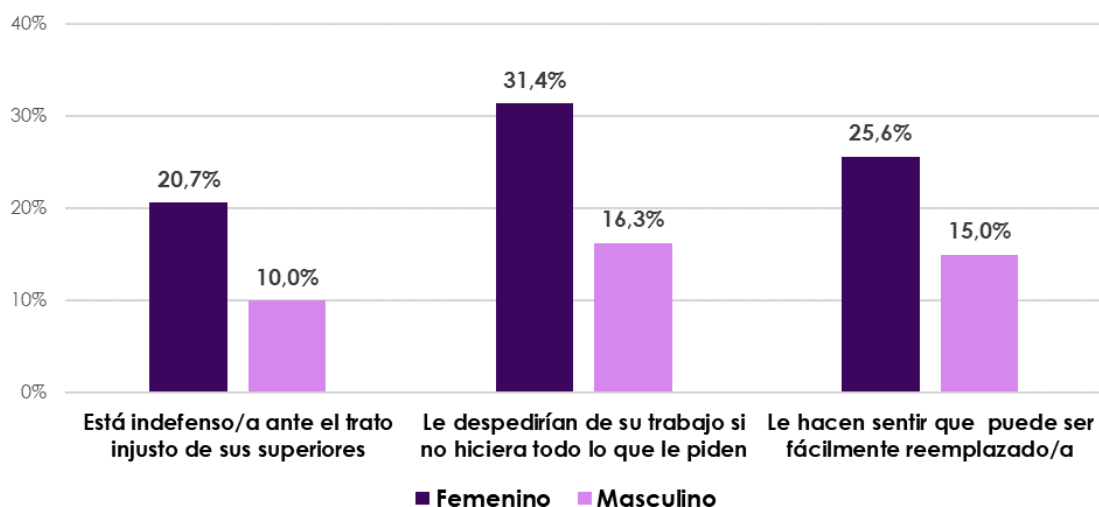


Nota. Las diferencias son estadísticamente significativas en los indicadores de días de permiso por motivos familiares ( $X^2=6,9$ ;  $p<0,05$ ) y días de permiso por motivos personales ( $X^2=5,1$ ;  $p<0,05$ ).

- Por último, **en la dimensión de vulnerabilidad** observamos brechas de género relevantes en tres indicadores de precariedad laboral subjetiva, de los cinco indicadores que conforman la dimensión. **Tres de cada diez mujeres trabajadoras en CLM consideran que serían despedidas si no hicieran todo lo que les piden (31,4%),** 15,2 puntos más que los hombres. **Un 25,6% percibe que le hacen sentir fácilmente reemplazable, frente al 15% de los hombres.** Y el 20,7% se siente indefensa ante el trato injusto de sus superiores, 10,7 puntos por encima de lo observado entre los hombres trabajadores.



Gráfico 6. Brecha de género en indicadores de la dimensión vulnerabilidad.



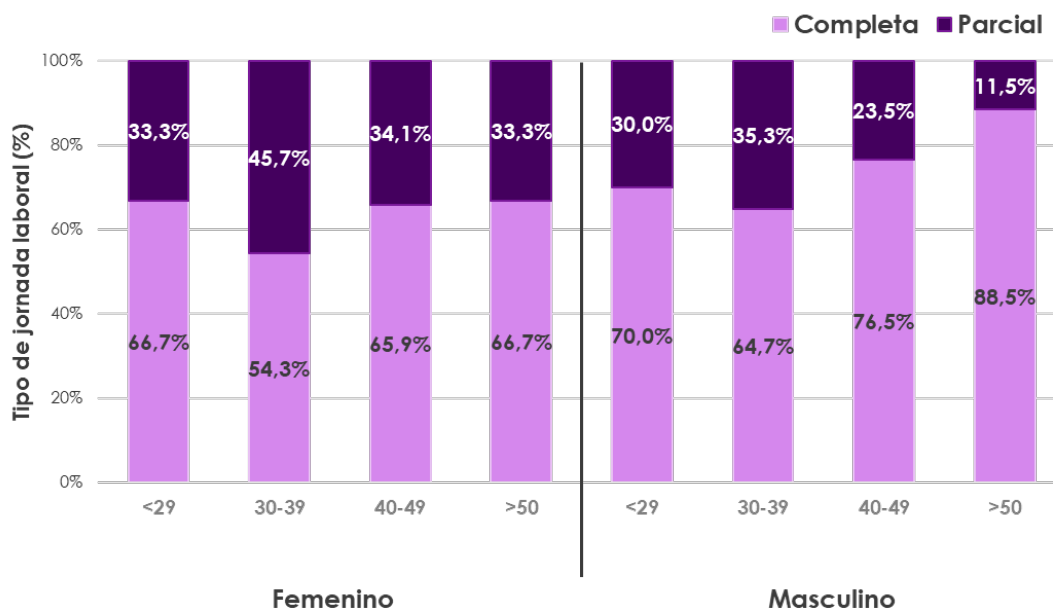
Nota. Las diferencias son estadísticamente significativas en el indicador de despido ( $X^2=5,8$ ;  $p<0,05$ ).

En resumen, de acuerdo con las puntuaciones obtenidas en nuestra muestra de trabajadoras y trabajadores de CLM, **detectamos una mayor brecha de género en indicadores de precariedad laboral de carácter subjetivo**. No obstante, es importante remarcar el carácter diagnóstico de este informe y la necesidad de replicar estos indicadores en muestras poblacionales más extensas. Además, no podemos perder de vista la importante brecha de género detectada en uno de los principales indicadores de precariedad laboral objetiva: el salario mensual.

### Precariedad laboral en función del tipo de jornada laboral

Por otro lado, incidiendo en las condiciones objetivas que dan cuenta de la precariedad, **detectamos que la prevalencia de la jornada de trabajo parcial también es mayor entre las mujeres trabajadoras castellanomanchegas frente a sus homólogos masculinos**. Según nuestra muestra analizada, **un 37,2% de las mujeres trabaja a jornada parcial en CLM, frente al 23,8% de los hombres**. Unos datos que van en la misma dirección que fuentes estadísticas oficiales de la comunidad. Si se analizan estos datos considerando la edad (Gráfico 7) puede apreciarse cómo este porcentaje sube al 45,7% entre las mujeres de 30 a 39 años y disminuye en todos los otros rangos de edad analizados. En el caso de los varones, los índices de parcialidad también suben entre los más jóvenes (<29 años y 30-39 años) a 30,0% y 35,3% respectivamente; a pesar de ello, nunca son más altos que los presentados por las mujeres.

Gráfico 7. Tipo de jornada laboral en función del género y la edad.

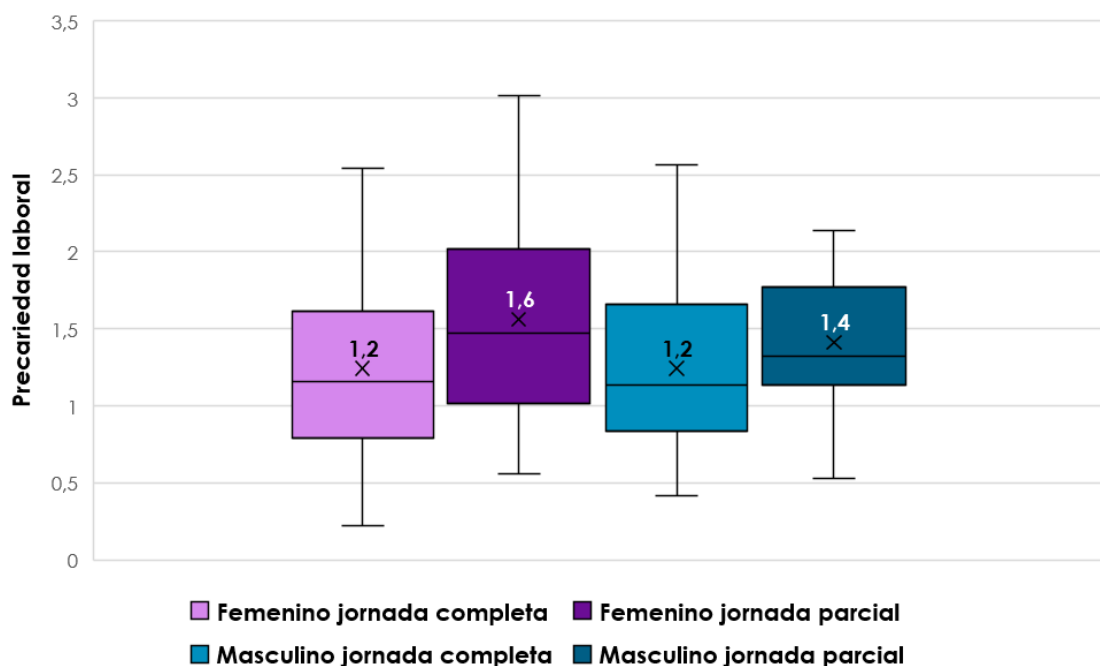


Nota. Elaboración propia

Estas diferencias en lo relativo a la disposición de diferentes tipos de jornadas laborales es relevante dado que, según los resultados del estudio, la población trabajadora con jornadas laborales parciales presenta mayores niveles de precariedad laboral. Como se observa en el Gráfico 8, **tanto las mujeres como los hombres con jornada laboral parcial obtienen una media en precariedad laboral superior a la población con jornada completa; siendo la de las mujeres ligeramente más alta que la de los varones (1,6 vs. 1,4)**. Además, las diferencias son estadísticamente significativas en el caso de las mujeres trabajadoras. Unas diferencias que se explican, principalmente, por la dimensión de salarios, ya que **el 66,7% de las mujeres que trabajan en jornadas parciales presenta salarios mensuales inferiores a 750 €**. Un factor que supone que **más de cuatro de cada diez no puedan cubrir necesidades básicas cotidianas (42,2%)**, frente a una de cada diez con jornada completa (10,5%); **y que cerca de siete de cada diez no puedan afrontar gastos imprevistos de importancia (71,1%)**, frente al 30,3% con jornada laboral completa<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Las diferencias porcentuales son estadísticamente significativas tanto en el indicador de gastos básicos ( $X^2=18,28$  ;  $p<0,01$ ) como en el de gastos imprevistos ( $X^2=$  ;  $p<0,01$ ).

Gráfico 8. Precariedad laboral en función del género y el tipo de jornada laboral.



Nota. Las diferencias de medias observadas en el gráfico son estadísticamente significativas en el caso de las mujeres ( $Z=-2,5$ ;  $p<0,05$ ). Las medias presentadas son extraídas tomando en consideración el rango de puntuaciones escala EPRES II-2010 (0-4).

## 5.2. Perfil de la mujer en situación de precariedad en Castilla Mancha y colectivos femeninos más afectados.

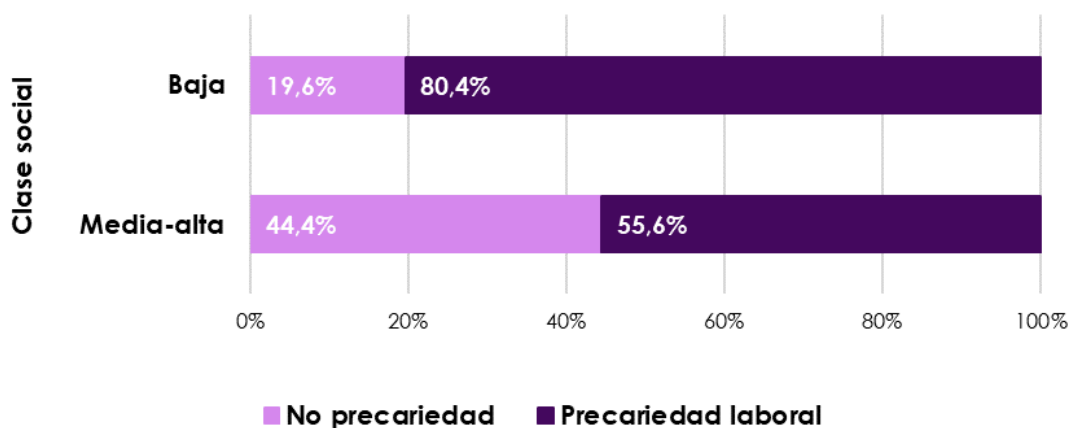
Considerando nuestra muestra de mujeres estudiada ( $n= 121$ ), del total de las mujeres encuestadas, el **67,2% se encuentra en situación de precariedad laboral**<sup>12</sup>. Teniendo en cuenta esta información, en adelante se identifican aquellos colectivos femeninos con mayor incidencia de precariedad tanto objetiva como subjetiva. Para ello, se procede con el análisis de las puntuaciones de las escalas JIS-8 y EPRES II-2010 considerando las diferencias que podrían marcarse entre las mujeres en torno a variables como la edad, nivel educativo, ruralidad o situación convivencial.

Tras la revisión de los niveles de precariedad laboral objetiva y subjetiva, medida con la escala EPRES II-2010, los resultados nos presentan un primer grupo de mujeres con mayor incidencia de precariedad: las mujeres pertenecientes a clases sociales bajas. Como se puede observar en el gráfico presentado a continuación (Gráfico 9), **8 de cada 10 mujeres de clase social baja se encuentran en precariedad laboral (80,4%)** mientras que

<sup>12</sup> Según las puntuaciones más altas en el total de las dimensiones de escala EPRES II-2010 (0-4)

este porcentaje baja a un **55,6% cuando se trata de mujeres de clase social media-alta**, hallándose diferencias estadísticamente significativas.

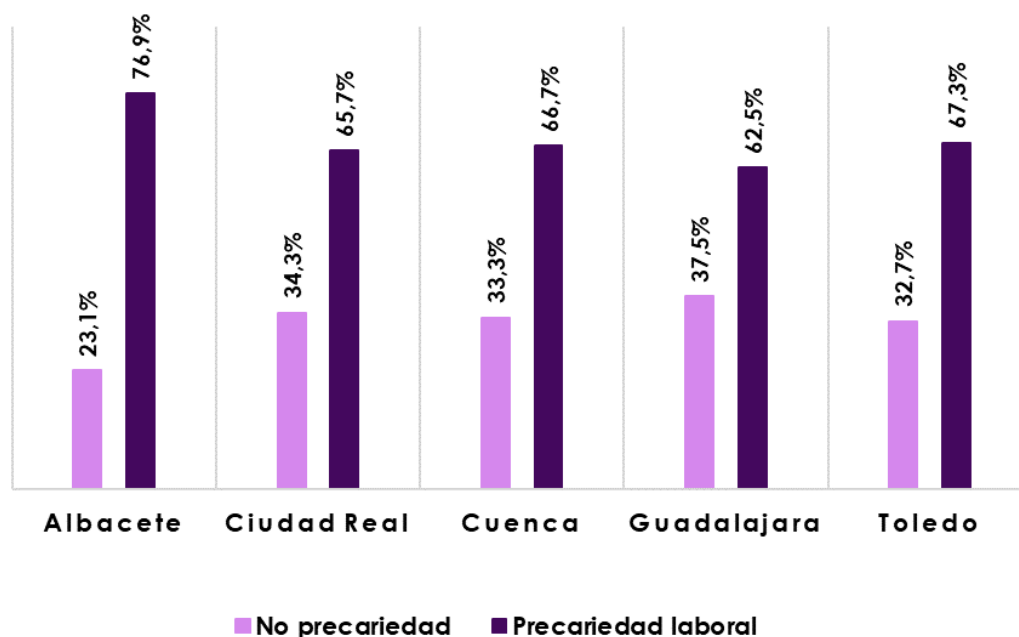
Gráfico 9. Prevalencia de la precariedad laboral femenina en CLM según clase social autopercebida.



Nota. En este estudio la clase social es una dimensión auto-percibida. ( $X^2=8,27$ ;  $p<0,05$ ).

Respecto a la distribución de las mujeres con empleos precarios en función de su provincia de residencia en Castilla-La Mancha, se observa que en todas las provincias más de la mitad de las mujeres vive situaciones de precariedad laboral (Gráfico 10). **Destaca el caso de Albacete, donde el 76,9% de las mujeres se encuentran trabajando bajo condiciones precarias, siendo esta la provincia con mayor porcentaje frente a Guadalajara (la provincia en la que menos precariedad femenina se encuentra) con el 62,5%.** Estos datos nos permiten inferir que las mujeres albaceteñas conforman un grupo de especial exposición a la precariedad.

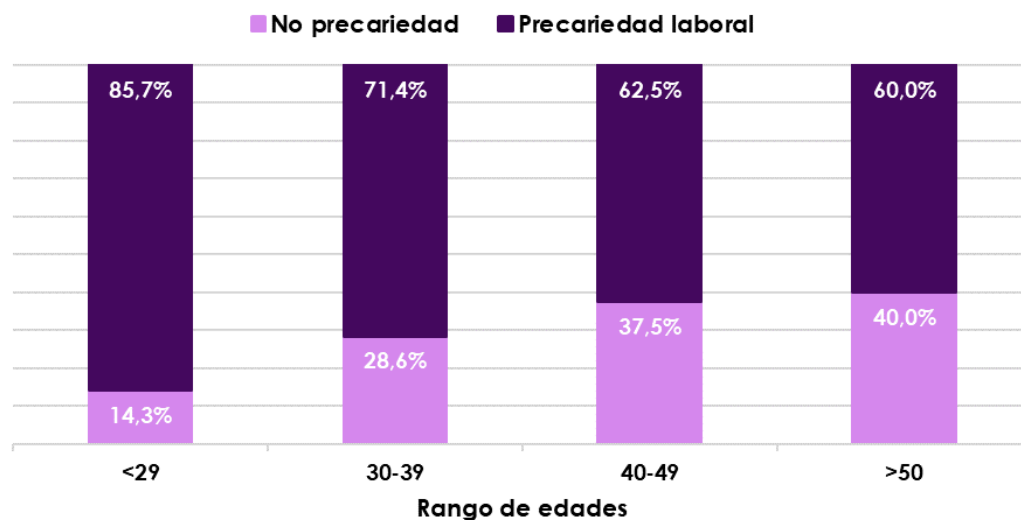
Gráfico 10. Distribución provincial de las mujeres precarias y no precarias en CLM.



Nota. Elaboración propia. Los datos representan la muestra obtenida tras la encuesta.

En cuanto a la edad, los datos reflejan que **la precariedad laboral es más frecuente entre las mujeres jóvenes** (ver Gráfico 11). En concreto, el 85,7% de las mujeres menores de 29 años se encuentran en esta situación, las cifras son inferiores en los siguientes tramos de edad, aunque también alarmantes. Estos datos dejan en manifiesto que la edad es un factor determinante de la precariedad en la comunidad de Castilla-La Mancha, situando el colectivo de las mujeres más jóvenes como uno de los más afectados por la precariedad.

Gráfico 11. Prevalencia de la precariedad laboral femenina en CLM según rangos de edad



Nota. Elaboración propia. Los datos representan la muestra obtenida tras la encuesta.

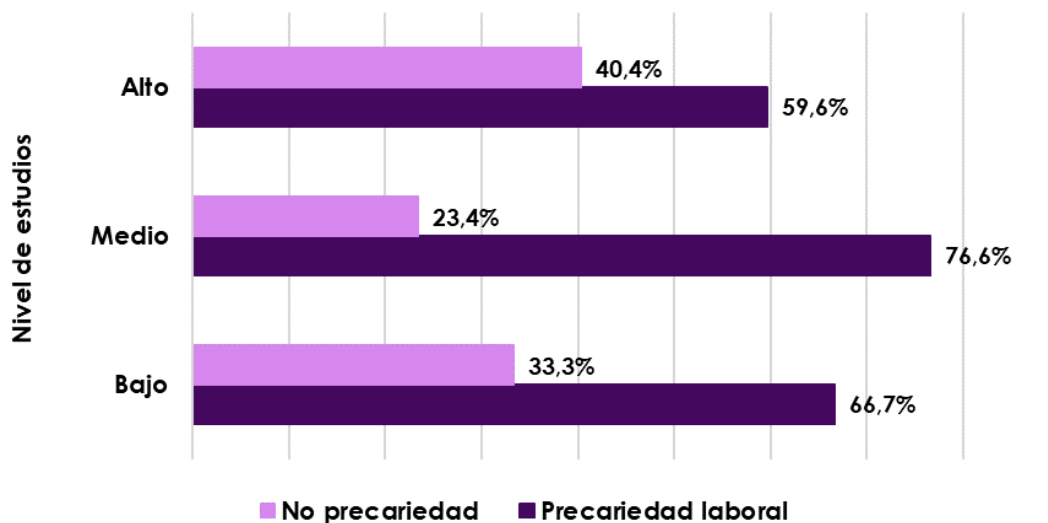
En relación al nivel de estudios finalizado por las mujeres castellanomanchegas que están trabajando bajo condiciones precarias, se observa (Gráfico 12) que **las mujeres con estudios medios<sup>13</sup> son las que en mayor situación de precariedad se encuentran (76,6%)**; le sigue las mujeres con estudios bajos<sup>14</sup> (66,7%) y, en menor medida, las mujeres con estudios altos<sup>15</sup> (59,6%). Con estos datos, resulta importante mencionar que **este fenómeno alcanza una importante presencia incluso cuando la mujer presenta un nivel educativo alto.**

<sup>13</sup> La presente investigación agrupa dentro de los estudios medios los siguientes: certificado de profesionalidad (nivel 2), certificado de profesionalidad (nivel 3), bachillerato, formación profesional grado medio y formación profesional grado superior.

<sup>14</sup> Por su parte, dentro de los estudios considerados bajos, se encuentran: sin estudios, estudios básicos (ESO/Graduado Escolar), formación Profesional Básica/PCPI y certificado de profesionalidad (Nivel 1).

<sup>15</sup> A su vez, los estudios altos los conforman: diplomaturas, grados universitarios, licenciaturas, máster y posgrados.

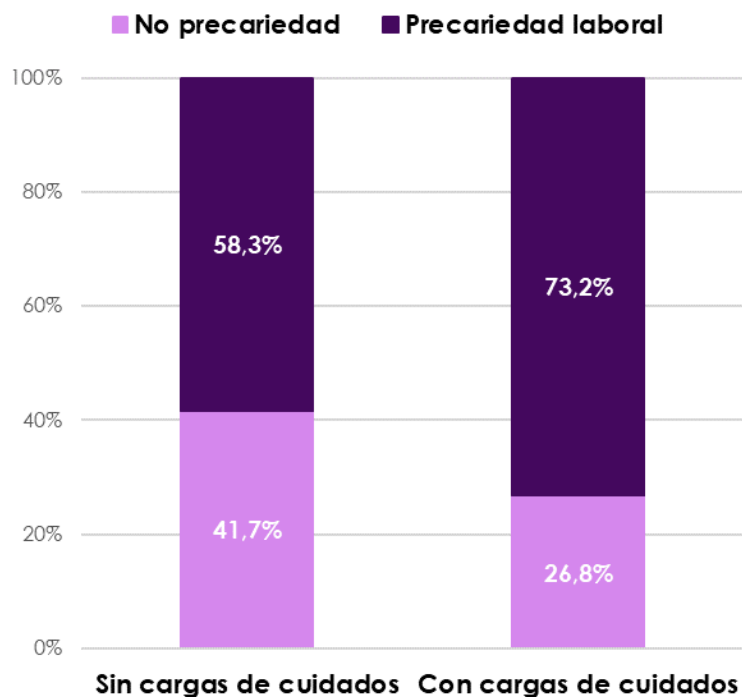
Gráfico 12. Prevalencia de la precariedad laboral femenina según nivel educativo máximo alcanzado en CLM.



Nota. Elaboración propia.

Otro grupo de mujeres sobre el que recae con más fuerza la precariedad son las que presentan responsabilidades familiares. Como se aprecia en el Gráfico 13, **las mujeres que ejercen tareas de cuidados sufren en mayor medida precariedad laboral (73,2%), con respecto a quienes no cuentan con este tipo de responsabilidades (58,3%)**. La explicación puede encontrarse en la falta de posibilidades de conciliación laboral y familiar, que llevan a las mujeres a optar por reducciones de jornada o solicitar excedencias por razones de cuidado, tal y como se ha expuesto en el estado de la cuestión presentado, con la respectiva precarización de sus condiciones laborales.

Gráfico 13. Prevalencia de la precariedad femenina en CLM según existencia de cargas de cuidados.

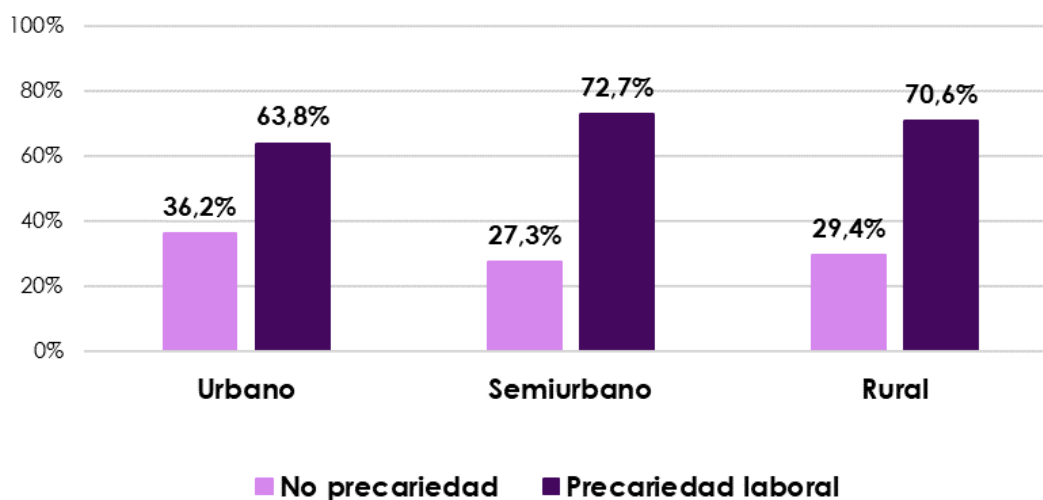


Nota. Elaboración propia. Los porcentajes que se indican representan la muestra de la presente investigación.

A continuación, en el Gráfico 14, se observa la precariedad laboral medida por la escala EPRES II-2010 en función del nivel de urbanismo del municipio de residencias de las mujeres encuestadas. **Los datos ponen en manifiesto que la precariedad se acentúa en los entornos semiurbanos (72,7%) o rurales (70,6%).** De manera que **7 de cada 10 mujeres residentes en áreas semiurbanas o rurales trabajan bajo condiciones precarias.** Ahora bien, de acuerdo a las puntuaciones obtenidas en la escala JIS-8, el 55,6% de las mujeres con incertidumbre laboral alta residen en zonas rurales, el 30,3% en áreas semiurbanas y 27,1% en área urbana ( $X^2=5,36$ ;  $p<0,05$ ).



Gráfico 14. Porcentajes de mujeres precarias respecto al grado de urbanización del municipio de residencia.



Nota. Elaboración propia tomando en consideración los niveles DEGURBA 1 (urbano), 2 (semiurbano) y 3 (rural).

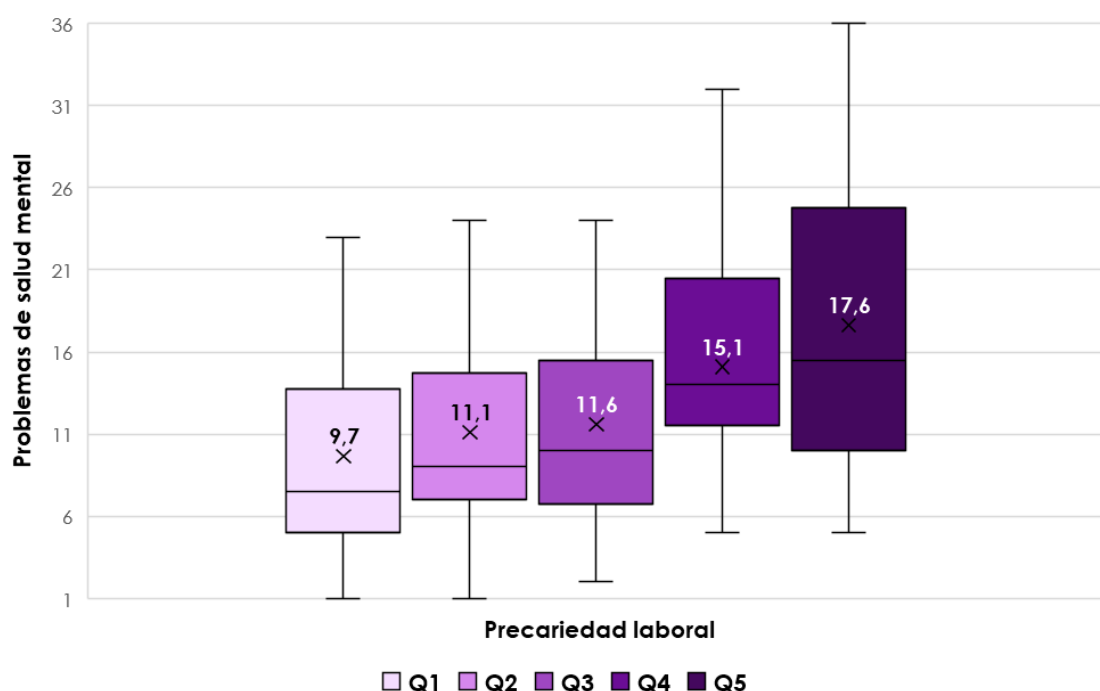
### 5.3. Impacto de la precariedad laboral en la salud mental y social de las mujeres castellanomanchegas.

De acuerdo con los resultados de este estudio, en mujeres trabajadoras de CLM, **la precariedad laboral se asocia con un peor estado de salud mental y con menores niveles de apoyo social**; dimensiones medidas a través de las escalas GHQ12 y Duke UNC-11. De este modo, se observa una correlación positiva entre las puntuaciones en precariedad laboral y la prevalencia de problemas de salud mental ( $r=0,4$ ,  $p<0,01$ ), es decir, **a mayor precariedad laboral peor estado de salud mental**. Y en relación inversa, también se observa una correlación, en este caso, negativa, entre la precariedad laboral y el apoyo social ( $r=-0,5$ ,  $p<0,01$ ), lo que supone que **a mayor severidad de las condiciones precarias menor apoyo social percibido**.

## Efectos en salud mental

La presencia de condiciones de precariedad laboral en las mujeres trabajadoras castellanomanchegas se asocia con un peor estado de salud mental ( $X^2=16,9$ ;  $p<0,01$ )<sup>16</sup>. Así, como se observa en el Gráfico 15, **las mujeres trabajadoras** que se sitúan en los quintiles<sup>17</sup> más altos de precariedad laboral, es decir, aquellas **que presentan mayores niveles de precariedad laboral, son quienes presentan un mayor riesgo de sufrir problemas de salud mental.**

Gráfico 15. Prevalencia de problemas de salud mental en función de los quintiles de precariedad laboral en las mujeres trabajadoras de CLM.



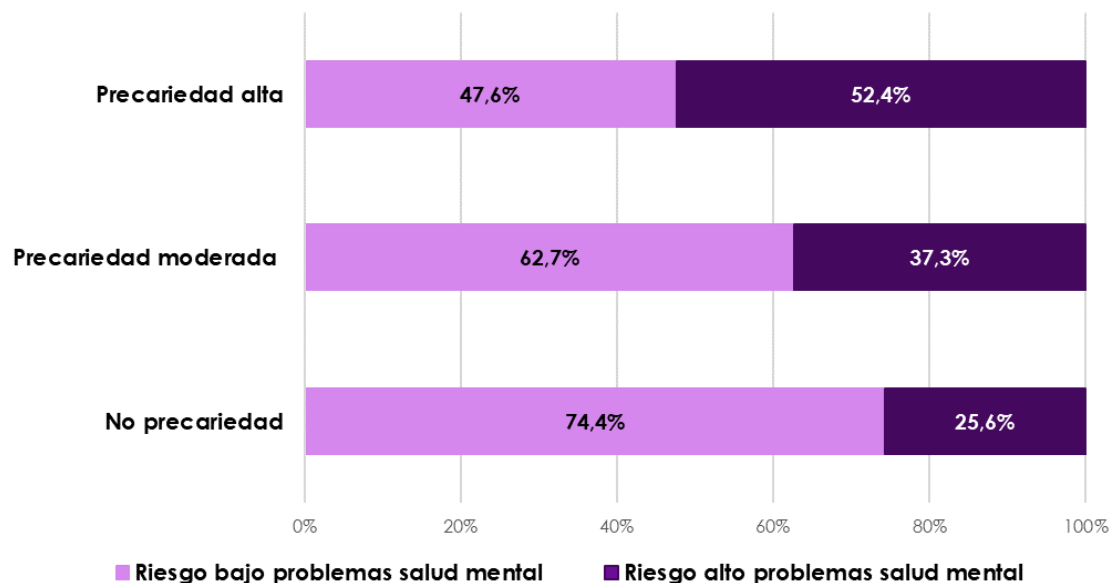
Unos resultados que nos indican que la prevalencia de presentar un riesgo alto de sufrir problemas de salud mental es mayor entre las mujeres que se ubican en el umbral más severo de la precariedad laboral. Como se observa en el Gráfico 16, presentado a continuación, **más de la mitad de las mujeres trabajadoras en situación de precariedad laboral alta presentan un riesgo alto de sufrir problemas de salud mental (52,4%)**, 15,1

<sup>16</sup> Prueba de Kruskal-Wallis

<sup>17</sup> Un quintil es una medida estadística que divide un conjunto de datos, en este caso la puntuación en precariedad laboral medida a través de la escala EPRES II-2010, en cinco partes iguales, cada una representando el 20% del total. Por lo tanto, el primer quintil (Q1) incluirá el 20% más bajo de los valores, es decir, las personas con menores puntuaciones en precariedad laboral; mientras que el último quintil (Q5) incluirá el 20% más alto de los valores, es decir, las personas con mayores puntuaciones en precariedad laboral.

puntos porcentuales por encima de lo observado en mujeres con precariedad laboral moderada (37,3%) y 26,7 puntos porcentuales más que las mujeres con empleos dignos (25,6%).

Gráfico 16. Riesgo de sufrir problemas de salud mental en función de los niveles de precariedad laboral (% sobre la muestra de mujeres trabajadoras).



Nota. Se comprende como riesgo alto las puntuaciones superiores al percentil 75 en la escala GHQ12.

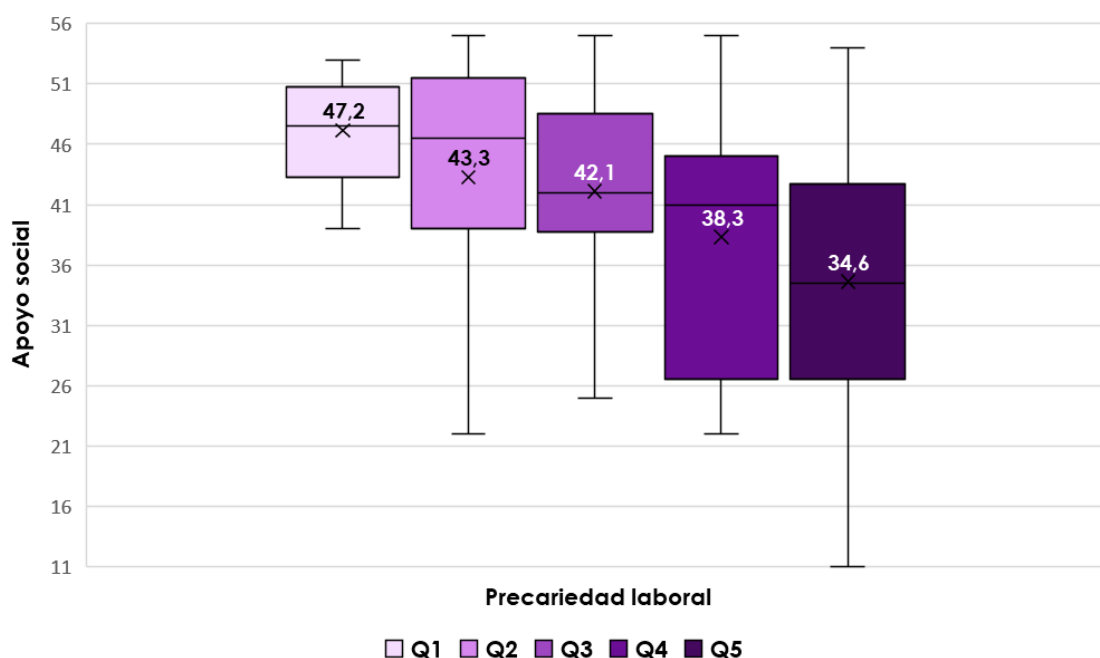
A continuación, considerando las dimensiones de la precariedad laboral, observamos que un peor estado de salud mental se correlaciona positivamente con tres dimensiones subjetivas de la precariedad, que son: incertidumbre laboral ( $r=0,6$ ;  $p<0,01$ ), vulnerabilidad ( $r=0,6$ ;  $p<0,01$ ) y ejercicio de derechos ( $r=0,4$ ;  $p<0,01$ ). En este sentido, podemos concluir que **a peor salud mental, más pérdida de control sobre la situación laboral, mayor percepción de vulnerabilidad ante tratos injustos de empleadores, mayor imposibilidad de ejercer los derechos laborales en condiciones óptimas y viceversa.**

Estos resultados son de especial interés para nuestro objeto de estudio, dado que estas dimensiones son las que mayores brechas de género presentan, como se ha expuesto en el apartado 5.1 de este informe, por lo que la salud de las mujeres estaría viéndose especialmente afectada.

## Efectos en salud social medida a través del apoyo social

De forma similar, la presencia de condiciones de precariedad laboral en las mujeres trabajadoras de CLM se asocia con un menor apoyo social percibido ( $X^2=22,8$ ;  $p<0,01$ )<sup>18</sup>. Si se observa el Gráfico 17, las mujeres en condiciones de mayor precariedad laboral, es decir, las que se sitúan en los quintiles más altos, son las que muestran menores niveles de apoyo social.

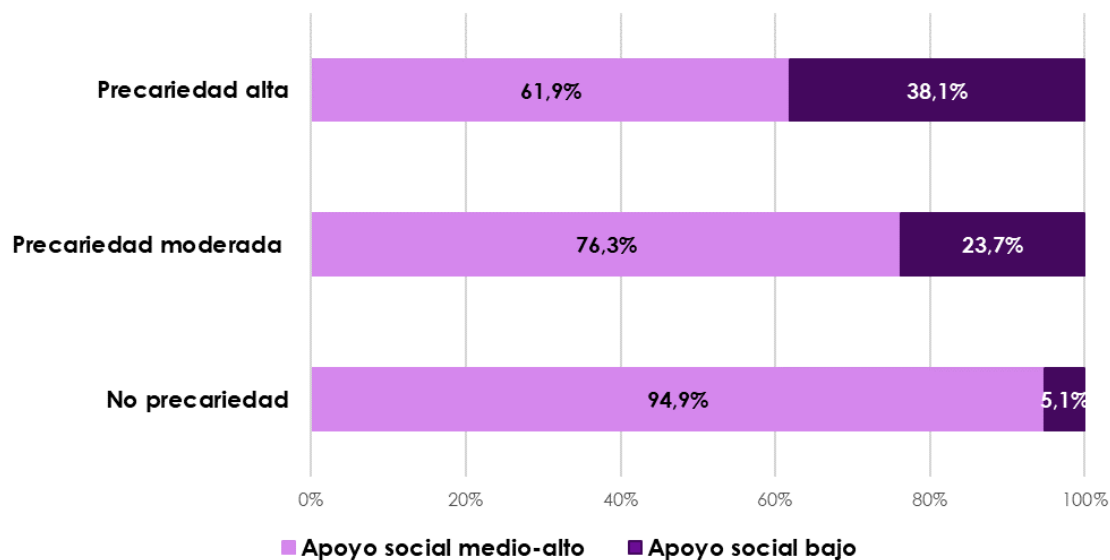
Gráfico 17. Niveles de apoyo social percibido en función de los quintiles de precariedad laboral en las mujeres trabajadoras de CLM



Concluimos entonces que, la prevalencia de encontrarse en una situación de apoyo social bajo, aumenta en el umbral más severo de la precariedad laboral. Tal y como se aprecia en el Gráfico 18, **cerca de cuatro de cada diez mujeres trabajadoras que sufren condiciones de precariedad alta presentan un nivel bajo de apoyo social (38,1%)**; 14,4 puntos porcentuales por encima de las mujeres en condiciones de precariedad moderada (23,7%) y 33 puntos porcentuales por encima de las mujeres con empleos dignos (5,1%).

<sup>18</sup> Prueba de Kruskal-Wallis

Gráfico 18. Apoyo social en función de los niveles de precariedad laboral (% sobre la muestra de mujeres trabajadoras).



Nota. Se comprende como apoyo social bajo una puntuación inferior a 32 puntos en la escala Duke-UNC.

Si atendemos a las dimensiones de la precariedad laboral, encontramos que el apoyo social percibido se correlaciona de manera negativa con las dimensiones de: vulnerabilidad ( $r=-0,5$ ;  $p<0,01$ ), incertidumbre laboral ( $r=-0,5$ ;  $p<0,01$ ), ejercicio de derechos ( $r=-0,4$ ;  $p<0,01$ ) y derechos ( $r=-0,3$ ;  $p<0,01$ ). **Es decir, a mayor apoyo social percibido, menor vulnerabilidad, menores niveles de incertidumbre laboral, mayor sensación de que los derechos laborales son respetados, más derechos laborales de forma objetiva son disfrutados y viceversa.**

De acuerdo con nuestra muestra, el apoyo social tiene un papel importante dentro de las mismas dimensiones subjetivas de precariedad que se correlacionan con la salud mental. Un listado al que se añade únicamente la dimensión objetiva de derechos laborales como factor relacionado con la percepción de apoyo social. **Estos datos demuestran que las condiciones vinculadas a la precariedad laboral pueden influir, en cierta medida, en la consecución o no de una buena salud social.**

## 6. Mapa de redes formales contra la precariedad laboral femenina

En este apartado, se presentan las características y criterios que se han tenido en cuenta a la hora de incluir entidades como parte del Mapa de redes formales en contra de la precariedad laboral femenina de la FSMLR.

En primer lugar, **se ha intentado conseguir la representación de las 5 provincias de Castilla-La Mancha, logrando recoger un total de 25 iniciativas (5 en cada una de ellas)**. El 72% de las iniciativas están dirigidas a mujeres en general, un 12% a mujeres jóvenes, y un 4% a mujeres extranjeras, con discapacidad, a mujeres mayores de 45 años y a mujeres del medio rural, respectivamente. En cuanto a la entidad responsable, el **40% de las iniciativas pertenecen a entidades públicas, 32% son del tercer sector y 28% privadas**. Según el tipo de servicio ofrecido, se distribuyen de la siguiente manera: intervención integral (40%), intervención laboral (36%), formación (20%), intervención social (4%). En la Tabla 2, se incluye la totalidad de servicios que fueron explorados durante el Mapeo de redes.

Tabla 2. Servicios explorados en el Mapeo de redes contra la precariedad laboral femenina en CLM

Tipo de servicio	Descripción
<i>Intervención jurídica</i>	Asistencia legal frente a temas jurídicos y administrativos (información, acompañamiento, asesoría en derechos laborales, etc.)
<i>Intervención laboral</i>	Asesoramiento para la mejora de la empleabilidad (formación, búsqueda de empleo, itinerarios sociolaborales).
<i>Intervención social</i>	Apoyo, información y/o acompañamiento en temas de conciliación familiar, social, personal.
<i>Intervención psicológica</i>	Atención en la salud mental y/o bienestar emocional de las mujeres en precariedad laboral.
<i>Intervención integral</i>	Atención en dos o más tipos de intervención de los anteriormente expuestos.
<i>Sensibilización</i>	Acciones de concientización a las mujeres respecto a la precariedad laboral mediante campañas de información, jornadas, congresos, guías, manuales, entre otros.

Tipo de servicio	Descripción
Prevención	Acciones dirigidas a abordar factores de riesgo que conlleven a la precariedad laboral. Incluye campañas de prevención tanto con empresas como con trabajadoras.
Formación	Actividades de formación que tienen el objetivo de reducir la precariedad laboral de las mujeres (certificados de profesionalidad, formación profesional).

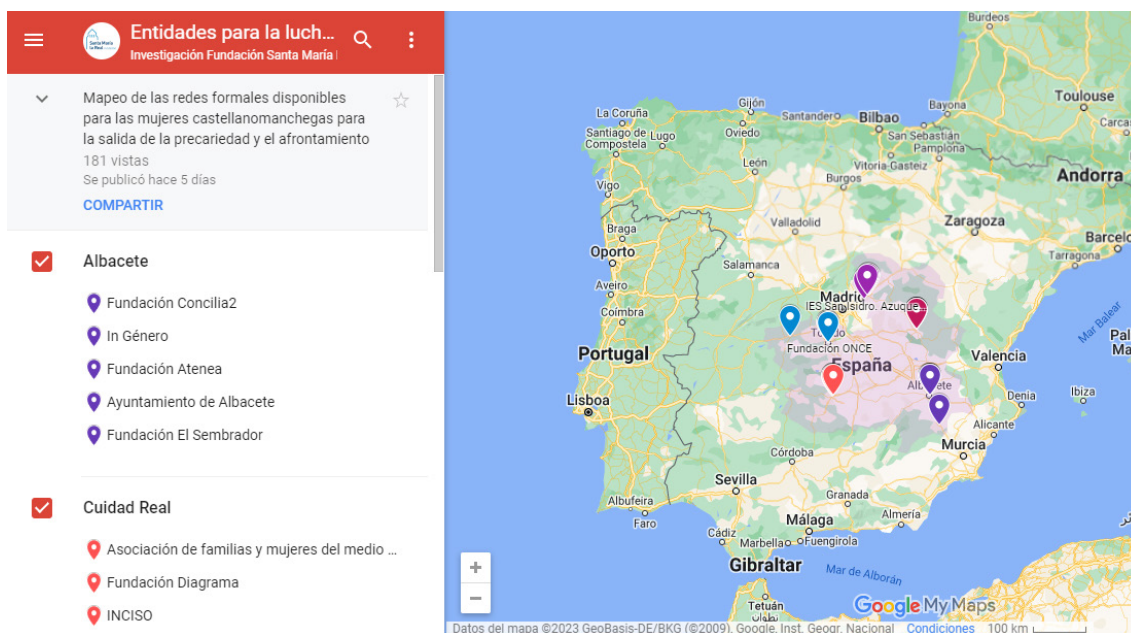
*Nota. Elaboración propia.*

El mapa recoge el nombre de cada entidad, la descripción del programa en concreto dirigido a brindar soluciones para la precariedad laboral, población femenina destinataria, el tipo de servicio que ofrecen y datos de contacto como teléfono, correo electrónico, página web y dirección postal. **Se ha diseñado en Google My Maps pensando en darle la mayor visibilidad y accesibilidad posible**, este aplicativo permite a la usuaria añadirlo en sus favoritos de Google Maps para así tener toda la información disponible de las diferentes entidades en un único lugar.

Los datos en **el mapa se pueden filtrar según capas, en este caso, según la provincia de interés**. Adicionalmente, las mujeres tendrán la opción de personalizar su mapa base y la delimitación de la comunidad para que sea visualmente amigable. A continuación, en las figuras 1 y 2, se puede ver en detalle las capas que conforman el mapa de redes, el color de la chincheta de cada entidad de acuerdo a la provincia donde se encuentra y la delimitación de la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.



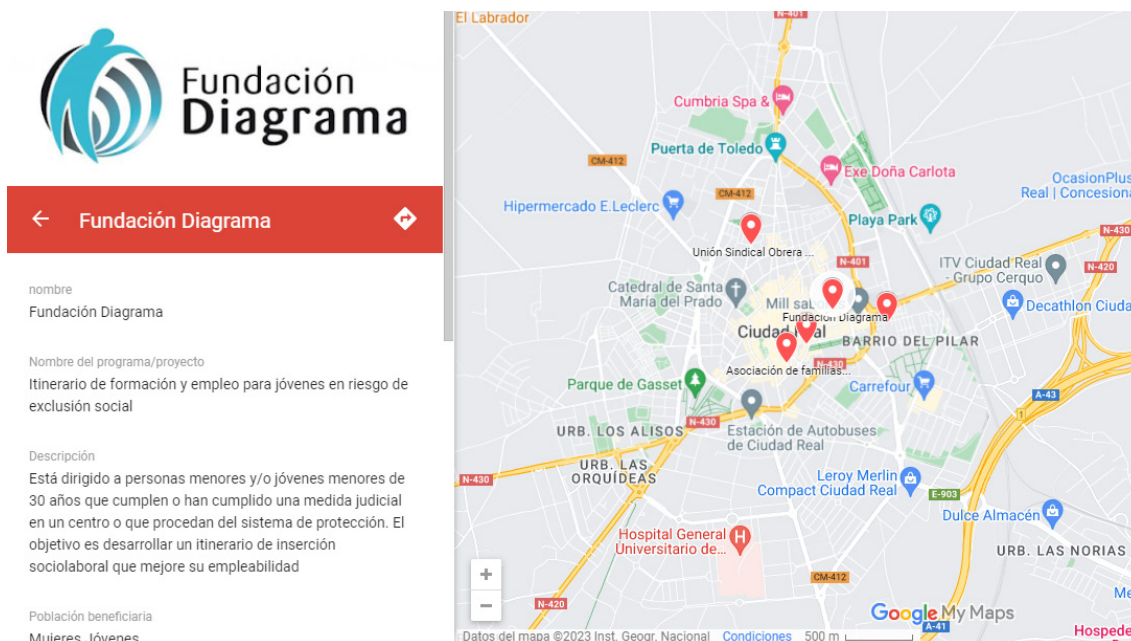
Figura 1. Mapa de redes formales, visualización desde "My Maps".



Nota. Elaboración propia, enlace mapa:

<https://bit.ly/mapaderedesformalescontralaprecariedadfemFSMLR>

Figura 2. Ejemplo de visualización de una entidad y su información detallada



Nota. Elaboración propia, enlace mapa:

<https://bit.ly/mapaderedesformalescontralaprecariedadfemFSMLR>



## 7. Conclusiones

El presente proyecto de investigación social, llevado a cabo por la FSMLR y financiado por el Instituto de la Mujer en Castilla-La Mancha, **ha profundizado en las características de la precariedad laboral, sus dimensiones y el impacto negativo que supone esta situación en las mujeres castellanomanchegas a nivel social y de salud mental.**

Los datos han dejado en evidencia que **la precariedad laboral afecta en mayor medida a las mujeres. Además, soportan la cara más severa de la precariedad (17,6% de las mujeres sufre precariedad alta frente al 11,5% de hombres)**. Las brechas de género más amplias se encuentran en cuatro de las siete dimensiones analizadas<sup>19</sup>; concretamente en la dimensión de incertidumbre laboral (17,2%) y en las dimensiones de salarios (10,9%), ejercicio de derechos (9,0%) y vulnerabilidad (8,5%). Es así como, de acuerdo con la investigación realizada, es posible concluir que **las mujeres trabajadoras castellanomanchegas presentan una situación de precariedad laboral más alta respecto a sus compañeros hombres, que se hace más patente en su vertiente subjetiva.**

Si se profundiza en algunos de los indicadores de la precariedad más llamativos, destaca que:

- **Más de la mitad de las mujeres castellanomanchegas siente incertidumbre sobre su futuro laboral (52,9%).**
- En materia salarial, **tres de cada diez mujeres residentes en Castilla-La Mancha tienen salarios inferiores a 750 €**, dos de cada diez no pueden cubrir sus necesidades básicas cotidianas, casi la mitad no puede afrontar gastos imprevistos de importancia.
- **Más de dos de cada diez mujeres nunca o sólo alguna vez puede cogerse los días de permiso por asuntos familiares (23,1%) o personales (25,6%) sin experimentar problemas con sus empleadores.**
- **Tres de cada diez mujeres consideran que serían despedidas si no hicieran todo lo que les piden (31,4%).**
- **Tanto las mujeres como los hombres con jornada laboral parcial obtienen una media en precariedad laboral superior a la población con jornada completa; siendo la de las mujeres ligeramente más alta que la de los varones (1,6 vs. 1,4 en una escala de 0-4).**

Según la muestra, **los colectivos de mujeres con mayor afectación de la precariedad son: mujeres de clases sociales bajas (80,4%), mujeres menores de 29 años (85,7%), de clases sociales bajas (80,4%), mujeres con nivel de estudios medios (76,6%), mujeres con responsabilidades de cuidados (73,2%), mujeres de áreas semiurbanas (72,7%) o áreas rurales (70,6%).**

<sup>19</sup> Seis dimensiones de la EPRES II-2010 y la dimensión de incertidumbre laboral analizada mediante la JIS-8.

Finalmente, en lo que a efectos de la precariedad se refiere, los hallazgos reflejan que, **más de la mitad de las mujeres que trabajan bajo condiciones precarias severas (52,4%) en Castilla-La Mancha presentan un riesgo alto de sufrir problemas de salud mental**, es decir, a mayor precariedad peor estado de salud mental. Por su parte, en materia de salud social, el 38,1% de las mujeres en situación de precariedad alta refieren percibir un bajo apoyo social. Por tanto, **se concluye que a mayor precariedad laboral, peor estado de salud mental y a mayor gravedad de las condiciones precarias, menor apoyo social percibido por las mujeres.**

## 8. Propuesta de soluciones para acabar con la precariedad laboral femenina

---

En este apartado se presenta una propuesta de soluciones dirigidas a la lucha contra la precariedad laboral en Castilla-La Mancha; estas posibles soluciones sientan sus bases en los resultados expuestos tras la encuesta llevada a cabo con población castellanomanchega y la revisión documental realizada.

De esta manera, desde **la FSMLR se proponen soluciones a la administración pública**, por su rol en la gestión de políticas públicas de empleo y salud y vigilancia de su cumplimiento; seguidamente, se ofrecen algunas posibles soluciones en materia de intervención a efectuar por parte de **agentes sociales** y, finalmente, se plantean acciones para la lucha contra los empleos precarios femeninos desde **el sector privado** en el que se incluyen a empresas.

### 8.1. Soluciones emitidas a administraciones

#### 8.1.1. Reforzar los servicios de inspección laboral para asegurar la vigilancia del cumplimiento de condiciones laborales dignas en los centros de trabajo.

Según se ha visto a lo largo del informe, la precariedad laboral femenina es una problemática que afecta a un número significativo de la población castellanomanchega. Es, por tanto, que desde la FSMLR se recomienda a las administraciones públicas tomar medidas para **garantizar el adecuado cumplimiento de las condiciones laborales en los puestos de trabajo mediante el reforzamiento de las figuras de inspección laboral. Este servicio es esencial para la protección y vigilancia de los derechos de los y las trabajadoras**; en consecuencia, es necesario que se incrementen el número de inspectores/as de trabajo para un mejor seguimiento de casos de incumplimientos de contrato o de condiciones de trabajo indecentes que

podieran estar produciéndose en los centros de trabajo de las grandes, medianas y pequeñas empresas de la comunidad.

### 8.1.2. Aumentar los servicios públicos disponibles para la conciliación laboral y familiar, considerando las necesidades específicas de las madres trabajadoras.

Debido a los resultados expuestos con respecto a la encuesta, **siete de cada diez mujeres que ejercen tareas de cuidados sufren en mayor medida precariedad laboral**. Por ello, **se recomienda a la administración pública habilitar más plazas de guarderías públicas, aumentar el acceso a otros servicios de cuidados de menores de carácter gratuito, así como ampliar los horarios en los que estas prestan sus servicios**, pues, en ocasiones, no coinciden con los horarios de las madres trabajadoras o resultan insuficientes.

Esta situación de falta de servicios empuja a las madres trabajadoras, especialmente, a acceder a empleos en jornada de tiempo parcial o a la solicitud de excedencias por razones de cuidados, algo que repercute desfavorablemente en su camino hacia un empleo digno y/o desarrollo profesional.

### 8.1.3. Sensibilizar a la población femenina mediante campañas informativas sobre la forma de detectar condiciones precarias y promover su denuncia.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, **más de dos de cada diez mujeres trabajadoras en CLM nunca o sólo alguna vez puede cogerse los días de permiso por asuntos familiares (23,1%) o personales (25,6%) sin experimentar problemas con sus empleadores**, frente al 8,8% y 12,5% de los hombres, respectivamente. Este resulta ser otro de los puntos en los que se recomienda incidir con el propósito de brindar soluciones para combatir la precariedad laboral.

**Impulsar programas de sensibilización y campañas informativas dirigidas a las trabajadoras en cuanto a los tipos de precariedad** subjetiva (vulnerabilidad, alcance del salario, ejercicio de los derechos e incertidumbre) y objetiva (salario percibido, temporalidad, derechos laborales y desempoderamiento), **dotará a las mujeres de recursos que les permitirán identificar situaciones atípicas de empleo** y, ejercer su derecho a la denuncia, cuando así la situación lo amerite.

### 8.1.4. Detectar y sensibilizar a empresas con indicios de precariedad femenina en materia de trabajo digno y buen trato a las trabajadoras.

Para poder evitar la precarización laboral, es importante también intervenir con las empresas y empleadores, así pues, desde el presente proyecto se recomienda, como posible solución, **que la administración emprenda acciones para detectar empresas con indicios de poder tener trabajadoras en situación de precariedad laboral** (por ej. alta

rotación de personal femenino, mayor % de contrataciones temporales entre mujeres, alto índice de renuncias emitidas por trabajadoras, etc.) **y oriente acciones de sensibilización especialmente dirigidas hacia ellas.** Dentro de esta sensibilización, **es crucial formar a las empresas en cómo mejorar las condiciones de trabajo de acuerdo a la actual normativa, así como brindarle recomendaciones para desarrollar un buen trato hacia la trabajadora,** haciendo ver que el cuidado de su salud mental y social, muchas veces, depende del mismo.

### **8.1.5. Impulsar el apoyo económico o de otra índole a propuestas para la lucha contra la precariedad laboral femenina impulsadas por entidades sociales.**

Por un lado, **es fundamental que la administración pública destine inversión económica a programas sociales que dirijan su labor a la lucha contra la precariedad laboral.** De esta manera, las entidades que llevan a cabo programas de orientación e inclusión laboral en términos dignos podrán continuar su labor, favoreciendo el acceso a un mejor empleo y paralelo a ello, se motiva a otras organizaciones a implementarlos. Desde luego, es esencial incluir, además, un seguimiento de las actividades realizadas, con ello se podrá determinar si los servicios e intervenciones concretas que atienden las necesidades de empleo también están atentas a la precariedad laboral que pudiera presentarse.

## **8.2 Soluciones emitidas a agentes sociales**

### **8.2.1. Implementar y aumentar el número de programas formativos dirigidos a mujeres en materia de derechos laborales.**

Como se ha evidenciado en la investigación, las mujeres desconocen los derechos laborales a los cuales tienen acceso y los protocolos para ejercer esos derechos, el **20% de las entidades incluidas en el mapa de redes formales se dirigen a acciones formativas,** no obstante, ha sido posible localizar **tan solo un programa de formación en riesgos laborales desde una perspectiva de género.**

Por tanto, se recomienda a las entidades sociales expertas en temas de empleabilidad, como medida para la lucha contra la precariedad laboral femenina, realizar **programas formativos (cursos, talleres, píldoras informativas) en materia de derechos laborales y el ejercicio de estos, así como formación en lectura de nóminas y contratos, conocimiento de convenios colectivos según actividad económica, etc.** Estas actividades le brindan a la mujer herramientas para reconocer empleos precarios y las posibles salidas de estos

### 8.2.2. Fomentar la creación de redes entre las mujeres precarias participantes de programas mediante el trabajo grupal.

Tras lo observado en el análisis de los resultados respecto al impacto de la precariedad laboral en la salud mental y social, se considera necesario fomentar el cuidado en cuestiones de salud; se ha observado durante el análisis de resultados una correlación, en este caso negativa, entre la precariedad laboral y el apoyo social, lo que supone que **a mayor severidad de las condiciones precarias menor apoyo social percibido**.

En este propósito se recomienda que desde las entidades del tercer sector **se establezcan espacios y canales donde las trabajadoras puedan apoyarse entre sí y de esta manera reducir el sentimiento de indefensión que puedan presentar debido a la precariedad**. Cabe aclarar que, en estos casos, las entidades deberán tener en cuenta la flexibilidad que estas mujeres necesitan para asistir a reuniones y encuentros fuera de los horarios laborales.

### 8.2.3. Ofrecer atención psicológica con el fin de promover hábitos saludables y prevenir la aparición de problemas de salud mental y social.

Además de las redes de apoyo que puedan crear las mujeres, es fundamental proporcionar, desde las entidades sociales, atención profesional en materia de salud mental, esto permitirá mejorar la calidad de vida de las trabajadoras; los resultados de la presente investigación indican que **el 52,4% de las mujeres trabajadoras en situación de precariedad laboral alta presentan un riesgo alto de sufrir problemas de salud mental**.

En esta línea, se ha de tener en cuenta la **atención temprana de problemas mentales derivados del ámbito laboral, la promoción de hábitos saludables** (alimentación, ejercicio y descanso) y **herramientas para enfrentar el impacto negativo que genera la incertidumbre e inseguridad en el empleo** (ansiedad, estrés, entre otros).

### 8.2.4. Realizar un análisis previo de las ofertas de empleo que se comparten en los departamentos de prospección laboral de entidades de sociales dedicadas a la empleabilidad.

Se observa que uno de los principales servicios ofrecidos por las entidades sociales de CLM es la **intervención laboral, dirigida a la mejora y búsqueda de empleo de las mujeres castellanomanchegas**, y que cuenta con programas que ofrecen recursos de información y orientación sociolaboral, formación laboral, prospección del mercado laboral y ofertas de empleo, entre otras.

En este sentido, en la línea de promover una inserción laboral en empleos dignos, se considera de especial relevancia que los **recursos de prospección laboral de entidades sociales establezcan criterios de calidad sobre las condiciones laborales**, de manera que se evite intermediar en ofertas de empleo que no cumplen con los estándares de trabajo digno. Para ello, se recomienda que el equipo prospector realice un análisis previo de las diferentes ofertas de empleo, **estableciendo filtros que permitan un seguimiento específico a las diferentes dimensiones objetivas y subjetivas de calidad del empleo** que han sido evaluadas en el presente informe (temporalidad, salarios, desempoderamiento, vulnerabilidad, derechos laborales, ejercicio de derechos).

## 8.3 Soluciones emitidas al sector privado.

### 8.3.1 Revisar las condiciones incluidas en ofertas de empleo antes de su publicación según estándares de empleos dignos.

Durante el análisis de los resultados, se ha detectado que **las mujeres sufren en mayor medida precariedad laboral, el 17,6% de las mujeres encuestadas se encuentra en una situación de precariedad laboral alta en el empleo principal, frente al 11,5% de los hombres trabajadores castellanomanchegos.**

Es por ello que resulta pertinente como medida para la solución de la precariedad laboral femenina que las entidades del sector privado, procedan a **impulsar una revisión exhaustiva previa de las condiciones incluidas en las ofertas de empleo antes de su publicación en canales o portales de empleo.** En esta revisión se deben prestar especial atención a los salarios, horarios y forma de exposición de la oferta, debiendo evitar convocatorias de puestos de trabajo con condiciones discriminatorias por sexo, edad u otras características sociodemográficas, que pudieran afectar más gravemente a las mujeres.

### 8.3.2. Implementar la figura de un psicólogo/a en el ámbito laboral.

De acuerdo con el análisis que se ha realizado en el presente proyecto en materia de salud mental, **a peor salud mental, más pérdida de control sobre la situación laboral, mayor percepción de vulnerabilidad ante tratos injustos de empleadores, mayor imposibilidad de ejercer los derechos laborales en condiciones óptimas y viceversa.**

Es oportuno recomendar a las empresas **implementar y/o reforzar el servicio psicológico en el ámbito laboral, un profesional al cual los y las trabajadores/as puedan asistir en caso de ser necesario** (estrés, ansiedad u otras situaciones a causa del empleo), actuando como un agente neutro entre empleador/a y empleado/a, además de brindar apoyo en la conciliación laboral entre compañeros/as y superiores, evitando abusos de poder y malos tratos por razones de género especialmente.

### 8.3.3. Facilitar la participación de las trabajadoras en el ámbito sindical o consejos sociales de participación.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, para poder hacer frente en la lucha contra la precariedad laboral femenina es necesario conocer las necesidades que estas presentan, y la mejor vía para ello es que **se facilite a las trabajadoras su participación en decisiones sindicales respecto a las condiciones laborales que las afectan.**

Es indispensable promover espacios donde las trabajadoras se sientan seguras para demandar condiciones de precariedad laboral o reclamar el cumplimiento de derechos laborales. Por ende, se recomienda a los consejos sociales de empresas y sindicatos **fomentar, impulsar y facilitar la participación de las mujeres en lo que compete a sus derechos laborales y el ejercicio de los mismos;** puesto que, dentro de los hallazgos de este estudio, se identifica un 9% en brecha de género respecto al ejercicio de derechos, es decir, los hombres ejercen en mayor medida sus derechos laborales frente a las mujeres.



## 9. Bibliografía

### Fuentes documentales

- Agulló-Tomás, E. (1998). La centralidad del trabajo en el proceso de construcción de la identidad de los jóvenes: una aproximación psicosocial. *Psicothema*, 10(1), 153-165.
- Alonso, L., Díaz, F. y González, M. (2022). Nivel Educativo, Temporalidad y Regulación del Empleo en España para el Período 2002-2020: especial referencia a las diferencias entre mujeres y hombres. *Revista de Estudios Empresariales*, 1. 23-44.  
<https://doi.org/10.17561/ree.n1.2022.6609>
- Ayala, A., Rodríguez-Blázquez, C., Frades-Payo, B., Forjaz, M., Martínez-Martín, P., Fernández-Mayoralas, G. y Rojo-Pérez, F. (2012). Propiedades psicométricas del Cuestionario de Apoyo Social Funcional y de la Escala de Soledad en adultos mayores no institucionalizados en España. *Gaceta Sanitaria*, 26(4), 317-324.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/gsv/v26n4/original3.pdf>
- Barceló, M. (2016). Un camino hacia la maternidad pospatriarcal. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 11(1). 131 - 152. <https://www.redalyc.org/pdf/623/62345164007.pdf>
- Benach, J., Alonso, F., Álvarez-Alonso, D., Artazcoz, L., Cabanas, E., González-Callado, B., Matilla-Santander, N., Muntaner, C., Quintero-Lima, M.G, Zafra, R. y Muntané, F. (2023). Precariedad laboral y salud mental: conocimientos y políticas. Ministerio de Trabajo y Economía Social.  
<https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documentos/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
- Benach, J., Vives, A., Tarafa, G., Delclos, C., y Muntaner, C. (2016). What should we know about precarious employment and health in 2025? Framing the agenda for the next decade of research. *International Journal of Epidemiology*, 45(1), 232-238.  
<https://doi.org/10.1093/ije/dyv342>
- Benach, J., Julia, M., Tarafa, G., Mir, J., Molinero, E., & Vives, A. (2015). La precariedad laboral medida de forma multidimensional: distribución social y asociación con la salud en Cataluña. *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 375-378.  
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.04.002>
- Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., y Muntaner, C. (2014). Precarious Employment: Understanding an Emerging Social Determinant of Health. *Annual Review of Public Health*, 35(1), 229-253. <https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-032013-182500>
- BOE. (2011). Ley 12/2010, de 18 de Noviembre, de Igualdad entre Mujeres Y Hombres de Castilla-La Mancha. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-2708>
- BOE. (2021). Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>
- BOE. (2023). Resolución de 29 de mayo de 2023, de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de mayo de 2023, por el que se aprueba el Plan Anual para el Fomento del Empleo Digno 2023. <https://www.boe.es/boe/dias/2023/06/06/pdfs/BOE-A-2023-13520.pdf>



- Castilla-La Mancha. (2009). Plan Estratégico de Desarrollo Sostenible del Medio Rural de Castilla- La Mancha.  
[https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/20120511/plan\\_estrategico\\_regional.pdf](https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/20120511/plan_estrategico_regional.pdf)
- Castilla-La Mancha. (2011). 2do Plan de Acción para Personas con Discapacidad en Castilla-La Mancha.  
<https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/20120511/iiplanaccionparapersonascondiscapacidad.pdf>
- Castilla-La Mancha. (2021). Pacto por la Reactivación Económica y el Empleo de Castilla-La Mancha 2021-2024.  
[https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20220422/anexo\\_iv\\_medidas.pdf](https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20220422/anexo_iv_medidas.pdf)
- Castilla-La Mancha. (2023). Estrategia Regional por el Empleo 2023-2027.  
<https://compromisos.iccm.es/compromisos/rest/api/legislatura/2/areas/1/subareas/4/compromisos/5325/enlaces/57007/documentos/21684>
- CCOO. (2016). Combatir las barreras en el acceso, la precariedad en el empleo de las mujeres y la brecha salarial, prioridades para CCOO.  
<https://www.ccoo.es/cb968b0e2eb1a25de1457d2b191ebb57000001.pdf>
- CCOO. (2017). La creciente precariedad del contrato indefinido: La reforma laboral hace más inestable el empleo indefinido durante la recuperación.  
<https://andalucia.ccoo.es/a57df2d9c5bf4e5e408bed62a6e9f220000001.pdf>
- CCOO. (2021). La precariedad laboral en España: una doble perspectiva.  
[https://www.researchgate.net/publication/361053229\\_La\\_precariedad\\_laboral\\_en\\_Espana\\_Una\\_doble\\_perspectiva](https://www.researchgate.net/publication/361053229_La_precariedad_laboral_en_Espana_Una_doble_perspectiva)
- CCOO. (2023a). La Brecha Salarial en Castilla-La Mancha.  
<https://corresponsablesclm.ccoo.es/wp-content/uploads/2023/03/La-brecha-salarial-en-CLM.pdf>
- CCOO. (2023b). Cuidados Sin Brecha: por hacer más, ganamos menos. Secretaría Confederal de Mujeres, Igualdad y Condiciones de Trabajo y Gabinete Económico de CCOO. <https://www.ccoo.es/663143d70d103e43733f2fedd6472ba2000001.pdf>
- ClosingGap. (2020). Coste de oportunidad de la brecha de género en el empleo. Women for a Healthy Economy, 7. [https://closinggap.com/wp-content/uploads/2020/09/Informe\\_Empleo\\_compressed.pdf](https://closinggap.com/wp-content/uploads/2020/09/Informe_Empleo_compressed.pdf)
- ClosingGap. (2022). Coste de oportunidad de la brecha de género en el medio rural. Women for a Healthy Economy, 12. [https://closinggap.com/wp-content/uploads/2022/02/CG\\_Informe\\_rural.pdf](https://closinggap.com/wp-content/uploads/2022/02/CG_Informe_rural.pdf)
- Cobacho, M. (2017). Precariedad laboral en España. Una Especial Mirada A La Economía Colaborativa. <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2018/01/PRECARIEDAD-LABORAL-DEFINITIVO-1.pdf>
- Comisión Europea. (2020). Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0152&from=ES>
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras. (2021). La precariedad laboral en España: una doble perspectiva. Instituto de Economía Internacional de la Universidad de Alicante.  
[https://www.researchgate.net/publication/361053229\\_La\\_precariedad\\_laboral\\_en\\_Espana\\_Una\\_doble\\_perspectiva](https://www.researchgate.net/publication/361053229_La_precariedad_laboral_en_Espana_Una_doble_perspectiva)

- Consejo de Europa. (2018). Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023. <https://rm.coe.int/estrategia-de-igualdad-de-genero-del-coe-es-msg/16808ac960Una>
- Consejo Económico y Social España. (2022). Mujeres, trabajos y cuidados: propuestas y perspectivas de futuro. Informe 01 <https://www.ces.es/documents/10180/5282746/Inf0122.pdf>
- Diana, N. (2010). La Múltiple Dimensión de la Precariedad Laboral: el caso de la administración pública en Argentina. Revista de Ciencias Sociales, 2-3( 128-129), 119-136. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15319334009.pdf>
- EAPN España. (2022). El Estado de la Pobreza: seguimiento de los indicadores de la Agenda UE 2030. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. <https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/informe-2022-compilado.pdf>
- Sánchez, C. (2022). Primer Mes De La Reforma Laboral. Economía. *El Confidencial*. [https://www.elconfidencial.com/economia/2022-02-03/contratos-indefinidos-precariedad-reforma-laboral-sepe\\_336920/](https://www.elconfidencial.com/economia/2022-02-03/contratos-indefinidos-precariedad-reforma-laboral-sepe_336920/)
- EAPN Castilla-La Mancha. (2022). Informe: Castilla-La Mancha. <https://eapn-clm.org/wp/wp-content/uploads/2022/10/10-Castilla-La-Mancha-DEF-v4.pdf>
- EPA Castilla-La Mancha (2023). Informe trimestral número 62: segundo trimestre de 2023. <https://empleoyformacion.castillalamancha.es/sites/default/files/2023-07/Informe%20trimestral%20EPA%20-2023T02.pdf>
- Esteban, M. y Losa, A. (2016). Guía Básica Para Interpretar Los Indicadores De Desigualdad, Pobreza Y Exclusión Social. EAPN España. <https://eapnmurcia.org/wp-content/uploads/2017/04/Gui%CC%81a-ba%CC%81sica-indicadores-2016.pdf>
- FSMLR. (2019). Proyecto de Investigación +45: empleabilidad y el riesgo de exclusión social de las personas desempleadas mayores de 45 años. [http://www.santamarialareal.org/sites/default/files/sites/default/files/informe\\_investigacion\\_45.pdf](http://www.santamarialareal.org/sites/default/files/sites/default/files/informe_investigacion_45.pdf)
- Fundación Adecco. (2023). Más de 4,5 millones de mujeres se encuentran en riesgo de pobreza y/o exclusión en España. [https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2023/03/030323NDP-SEMANA-DE-LA-MUJER\\_.pdf](https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2023/03/030323NDP-SEMANA-DE-LA-MUJER_.pdf)
- González, S. (2013). Juventud, desempleo y precariedad laboral: la red como espacio para la construcción de alternativas. Revista de Estudios de Juventud, 103. 161-180. <https://www.injuve.es/sites/default/files/10%20Juventud%20desempleo%20y%20precariedad%20laboral.pdf>
- Guadarrama, R., Hualde, A. y López, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. Revista mexicana de sociología, 74(2). [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-25032012000200002](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032012000200002)
- Igualdad Laboral en Castilla-La Mancha (2021). Realidad de las brechas de género en Castilla-La Mancha. Fundación Matrix, Investigación y Desarrollo Sostenible. <https://igualdadlaboralclm.com/2021/11/22/realidad-de-las-brechas-de-genero-en-castilla-la-mancha/>
- Instituto de la Juventud. (2020). Resumen Ejecutivo: Informe Juventud en España. <https://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2021/03/resumen-ejecutivo-informe-juventud-en-espana-2020.pdf>

- Instituto de la Mujer. (2009). Análisis de la situación laboral de las mujeres inmigrantes: modalidades de inserción, sectores de ocupación e iniciativas empresariales. <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/analisisLaborallinmigrantes.pdf>
- Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. (2015). Mujer rural en Castilla-La Mancha: ¡atrévete a emprender!. [https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/publicacion\\_digital\\_mujer\\_rural.definitivo.pdf](https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/publicacion_digital_mujer_rural.definitivo.pdf)
- Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. (2018). II Plan Estratégico Para La Igualdad De Oportunidades Entre Mujeres Y Hombres De Castilla-La Mancha [https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20181024/1-peiclm\\_2019-2024.pdf](https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20181024/1-peiclm_2019-2024.pdf)
- Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. (2019). Estudio sobre Monomarentalidad y Vulnerabilidad Social en Castilla-La Mancha. [https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/documentos/paginas/archivos/estudio\\_sobre\\_monomarentalidad\\_y\\_vulnerabilidad\\_social\\_en\\_clm\\_-\\_multiangulo\\_0.pdf](https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/documentos/paginas/archivos/estudio_sobre_monomarentalidad_y_vulnerabilidad_social_en_clm_-_multiangulo_0.pdf)
- Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha. (2021). Informe sobre la situación de las mujeres y su evolución en Castilla-La Mancha: identificación de las brechas de género. [https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/informe\\_mujeres\\_2020\\_completo.incluyehomenaje\\_1.pdf](https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaciones/descargas/informe_mujeres_2020_completo.incluyehomenaje_1.pdf)
- Julià, M., Méndez-Rivero, F., Gómez-Gómez, Á., Pozo, O.J., y Bolívar, M. (2022). Association between Precarious Employment and Chronic Stress: Effect of Gender, Stress Measurement and Precariousness Dimensions - A Cross-Sectional Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9099. <https://doi.org/10.3390/ijerph19159099>
- La Real Academia Española. (2014). Precariedad. <https://dpej.rae.es/lema/precariedad>
- Lera, J., García, R. y Perez, J. (2019). Muestras de la desigualdad educativa y precariedad laboral en países hispanoamericanos. Colofón: Universidad Autónoma de Tamaulipas. [https://www.researchgate.net/publication/354234563\\_Muestras\\_de\\_la\\_desigualdad\\_educativa\\_y\\_precariedad\\_laboral\\_en\\_paises\\_hispanoamericanos](https://www.researchgate.net/publication/354234563_Muestras_de_la_desigualdad_educativa_y_precariedad_laboral_en_paises_hispanoamericanos)
- Llosa, J., Menéndez, S., Agulló, E. Rodríguez, J. y Boada, J. (2020). Incertidumbre Laboral, Salud Mental y Apoyo Social en Trabajadores Pobres. *Athenea Digital*, 20(1). <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2178>
- Llosa, J.A. (2017). Incertidumbre laboral y salud mental en trabajadores precarios y desempleados: un enfoque analítico e interventivo [Tesis doctoral]. Departamento de psicología, Universidad de Oviedo.
- Llosa, J., Menéndez, S., Agulló, E. Rodríguez, J. y Boada, J. (2017). Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model. *Psicothema*, 29(4). 577-583. <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/16861/14060>
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. (2022). Prestaciones de la seguridad social: enero - diciembre de 2022. <https://revista.seg-social.es/documents/39386/1950327/NACIMIENTO+y+EXCEDENCIAS+ENERO-DICIEMBRE+2022.xlsx/7cd267eb-43e7-7bb1-3ed5-3e4cfd7d2c48?t=1684755871879>

- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021). Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024. [https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_1/contenidos/guia\\_1\\_2\\_1.htm](https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_2_1.htm)
- Observatorio del Mercado de Trabajo. (2022). Anuario Estadístico: Mercado de Trabajo de Castilla-La Mancha. [https://empleoyformacion.castillalamancha.es/sites/default/files/2023-02/Informe%20Anual%202022\\_0.pdf](https://empleoyformacion.castillalamancha.es/sites/default/files/2023-02/Informe%20Anual%202022_0.pdf)
- Castilla-La Mancha. (2023). Portal de estadística de Castilla-La Mancha. [https://difusion.jccm.es/wds/ReportFolders/ReportFolders.aspx?IF\\_ActivePath=P%2C45917%2C45918%2C45920&IF\\_Language=esn](https://difusion.jccm.es/wds/ReportFolders/ReportFolders.aspx?IF_ActivePath=P%2C45917%2C45918%2C45920&IF_Language=esn)
- Organización Internacional del Trabajo. (1997). Empleo precario. <https://www.oitinterfor.org/taxonomy/term/3373>
- OMS. (2014). Documentos básicos: 48ª edición. <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf?ua=1#page=7>
- OMS. (2009). Comisión sobre Determinantes Sociales de la Salud. [https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf\\_files/A62/A62\\_9-sp.pdf](https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/A62/A62_9-sp.pdf)
- Oliveros, B., Agulló-Tomás, E., y Márquez-Álvarez, L.J. (2022). Risk and Protective Factors of Mental Health Conditions: Impact of Employment, Deprivation and Social Relationships. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(11), 6781. <https://doi.org/10.3390/ijerph19116781>
- Portillo, I., Shum, G., Conde, A. y Lobato, H. (2006). Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación. *Acciones e investigaciones sociales*, 1. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2125759>
- Puig-Barrachina, V., Malmusi, D., Martínez, J. M., y Benach, J. (2011). Monitoring Social Determinants of Health Inequalities: The Impact of Unemployment among Vulnerable Groups. *International Journal of Health Services*, 41(3), 459-482. <https://doi.org/10.2190/HS.41.3.d>
- Rocha, K., Pérez, K., Rodríguez-Sanz, M., Borrell, C. y Obiols, J. (2011) Propiedades Psicométricas del Instrumento de Cribado General Health Questionnaire (Ghq-12) en Población General Española. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 11(1), 125-139. <https://www.redalyc.org/pdf/337/33715423008.pdf>
- Rodgers, G. y Rodgers, J. (1989). Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe. *International Institute for Labour Studies and Free University of Brussels*. [https://www.researchgate.net/publication/43604402\\_Precarious\\_Jobs\\_in\\_Labour\\_Market\\_Regulation\\_The\\_Growth\\_of\\_Atypical\\_Employment\\_in\\_Western\\_Europe](https://www.researchgate.net/publication/43604402_Precarious_Jobs_in_Labour_Market_Regulation_The_Growth_of_Atypical_Employment_in_Western_Europe)
- Seguridad social. (2023). Afiliados medios totales: informe 2023. Ministerio de inclusión, seguridad social y migraciones. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST8/EST10/EST290/EST291>
- Trillo, D., Vicent, L. y Alonso, N. (2023). Evolución de la precariedad en Europa en un contexto de crisis económica y pandemia. *Papeles de Europa*, 35. <https://doi.org/10.5209/pade.85675>

- UGT Castilla-La Mancha. (2018). Activos mayores de 45 años en Castilla-La Mancha. [https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20190807/activos\\_mayores\\_de\\_45\\_años\\_en\\_castilla-la\\_mancha\\_su\\_situacion\\_en\\_el\\_mercado\\_de\\_trabajo.pdf](https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20190807/activos_mayores_de_45_años_en_castilla-la_mancha_su_situacion_en_el_mercado_de_trabajo.pdf)
- UGT Castilla-La Mancha. (2022). Análisis de Indicadores Básicos Laborales en la Población Extranjera. [https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20230613/analisis\\_de\\_indicadores\\_basicos\\_laborales\\_en\\_la\\_poblacion\\_extranjera.pdf](https://www.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/pdf/20230613/analisis_de_indicadores_basicos_laborales_en_la_poblacion_extranjera.pdf)
- UGT. (2022). La situación del empleo de las mujeres con discapacidad. <https://igualdad.fesmcutgt.org/2022/06/18/la-situacion-del-empleo-de-las-mujeres-con-discapacidad/>
- Vives, A., Amable, M., Ferrer, M., Moncada, S., Llorens, C., Muntaner, C., Benavides, F. G., y Benach, J. (2010). The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *Occupational and Environmental Medicine*, 67(8), 548-555. <https://www.researchgate.net/publication/44798976>
- Vives, A., González, F., Moncada, S., Llorens, C., y Benach, J. (2015). Measuring precarious employment in times of crisis: The revised Employment Precariousness Scale (EPRES) in Spain. *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 379-382. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.06.008>
- Vosko, L. (2011). *Managing the Margins: Gender, Citizenship, and the International Regulation of Precarious Employment*. Oxford University Press. [https://books.google.es/books?id=8iAUDAAQBAJ&pg=PA51&hl=es&source=gbs\\_tc\\_r&cad=3#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?id=8iAUDAAQBAJ&pg=PA51&hl=es&source=gbs_tc_r&cad=3#v=onepage&q&f=false)
- World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report*. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/download/global-gender-gap-2023/?wpdmdl=18825&refresh=64f83220732e31693987360>

## Fuentes estadísticas

- Eurostat. (2023a). Temporary employees by sex, age and main reason. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_ETGAR\\$DV\\_602/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_ETGAR$DV_602/default/table?lang=en)
- Eurostat. (2023b). Part-time employment as percentage of the total employment, by sex, age and citizenship (%). [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA\\_EPPGAN\\_custom\\_7458557/default/table?lang=en&page=time:2022](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPPGAN_custom_7458557/default/table?lang=en&page=time:2022)
- Eurostat. (2023c). Persons at risk of poverty or social exclusion by age and sex. [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC\\_PEPS01N/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ILC_PEPS01N/default/table?lang=en)
- INE. (2020). Trabajadores en función de su ganancia anual con respecto al SMI por periodo. Encuestas de Estructura Salarial. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10904&L=0>
- INE. (2022). Tasas de actividad por comunidad autónoma, sexo y según el tiempo de residencia en el municipio. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=13539&L=0>

- INE. (2023a). Asalariados por tipo de contrato o relación laboral, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad. Encuesta de Población Activa. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4241&L=0>
- INE. (2023b). Resultados nacionales y por comunidades autónomas: Distribución salarial. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28191>
- INE. (2023c). Salario por hora por tipo de jornada y periodo. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10885>
- INE. (2023d). Ganancia por hora normal de trabajo: sexo y tipo de contrato. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28205&L=0>
- INE. (2023e). Tasa de empleo según niveles de educación y periodo. España, UE-27 y UE-28 (de 20 a 64 años). <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10889>
- INE. (2023f). Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzado, sexo y comunidad autónoma: porcentajes respecto del total de cada comunidad. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=6369>
- INE. (2023g). Población por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4925&L=0>
- Observatorio de Igualdad y Empleo. (2023). Estadísticas. Fundación Mujeres. <https://www.observatorioigualdadyempleo.es/estadisticas-2/>



## Anexo

---

### Anexo I: escalas psicométricas incorporadas en la encuesta para la medición de la precariedad laboral femenina en Castilla-La Mancha.

Las escalas psicométricas que se han incorporado en la encuesta con el propósito de identificar la precariedad objetiva y subjetiva en la muestra, han sido las siguientes:

- **Escala de Precariedad (EPRES II-2010):** escala multidimensional para la medición de la precariedad laboral y la asociación con salud (Benach et al., 2023); **integra seis dimensiones comprendidas con un total de 22 ítems** (Vives et al., 2010): temporalidad (2 ítems), desempoderamiento (2 ítems), vulnerabilidad (5 ítems), salarios (3 ítems), derechos laborales (4 ítems) y el ejercicio de dichos derechos (6 ítems). Se encuentra debidamente validada en España y cuenta con una consistencia interna ( $\alpha$ ) de 0,82 (Vives et al., 2015). Esta **escala se ha empleado para la medición de la precariedad objetiva y subjetiva**. Para su uso, se ha optado por ajustar algunos de los ítems<sup>20</sup> con el propósito de ofrecer una mejor interpretación al encuestado/a en el momento de realizar el cuestionario; cabe aclarar que, bajo ninguna circunstancia, estas variaciones afectan a la puntuación obtenida. A continuación, en la tabla 3, se especifican las dimensiones de la EPRES II-2010 que se han usado para la medición de cada una de las tipologías de precariedad mencionadas.

---

<sup>20</sup> EPRES-2010 tiene en cuenta para la lógica de P1 a P2 las opciones de repuesta: tengo un contrato fijo discontinuo, tengo un contrato indefinido y soy funcionario de carrera. La versión de la FSMLR para la encuesta, incluye las mencionadas anteriormente y adicional la opción: *trabajo sin ningún tipo de contrato*. Por otro lado, se han modificado las preguntas P17 y P18, reformulando la palabra “Hacer” por “Disfrutar”.

Tabla 3. Dimensiones EPRES II-2010 según tipo de precariedad laboral

Precariedad laboral	Dimensiones EPRES II-2010	Ítems
Precariedad objetiva	Temporalidad	Tipo y duración de contrato, tiempo trabajando.
	Desempoderamiento	Cómo se decidieron las condiciones: jornada laboral y salario.
	Derechos	Prestaciones a las que tiene derecho: maternidad/paternidad, pensión, desempleo y jubilación.
	Salario <sup>21</sup>	Salario neto al mes y alcance del salario para cubrir necesidades y gastos
Precariedad subjetiva	Vulnerabilidad	Miedo a reclamar condiciones, estar indefenso al trato justo, temor al despido, trato autoritario, sentimiento de ser reemplazable
	Ejercicio de derechos	Poder disfrutar días de fiesta y vacaciones, tomar un día de permiso por motivos familiares y personales, acogerse a baja por enfermedad e ir al médico.

Nota. Agrupación realizada a partir de las dimensiones de la Escala de Precariedad EPRES II-201 (Vives et al., 2010)

- Escala de Incertidumbre Laboral (Job Insecurity JIS-8):** este proyecto toma en consideración esta **escala para la medición subjetiva de la precariedad**, dado que cuenta con ocho ítems (Tabla 4) que puntúan la incertidumbre laboral general a partir de dos dimensiones: cognitiva (pensamientos) y afectiva (sentimientos). Cada dimensión incluye cuatro indicadores, cada uno de los cuales cuenta con 5 opciones de respuesta tipo Likert que van de “Muy en desacuerdo” (1) a “Muy de acuerdo” (5). La escala JIS-8 ha sido validada en población española y presenta un índice de consistencia interna ( $\alpha$ ) de 0,88 (Llosa et al., 2017). A continuación se pueden visualizar los ítems según sus dimensiones (Llosa, et al. 2017).

<sup>21</sup> La dimensión del salario se subdivide a juicio de los investigadores en: alcance del salario (precariedad subjetiva) y salario mensual neto percibido (precariedad objetiva).



Tabla 4. Escala de incertidumbre laboral JIS-8

Dimensiones	Ítems
<b>Cognitiva</b>	<p>Ítem 1. Estoy muy seguro de que seré capaz de mantener mi trabajo</p> <p>Ítem 2. Estoy seguro de/en mi entorno de trabajo</p> <p>Ítem 3. Creo que voy a poder seguir trabajando aquí</p> <p>Ítem 4. Solo hay una pequeña posibilidad de que vaya a perder mi empleo</p>
<b>Afectiva</b>	<p>Ítem 5. Me temo que podría ser despedido</p> <p>Ítem 6. Me preocupa la continuidad de mi carrera</p> <p>Ítem 7. Me temo que podría perder mi trabajo</p> <p>Ítem 8. Siento incertidumbre sobre el futuro de mi trabajo</p>

Nota. Elaboración propia según la validación española de la Escala de Incertidumbre Laboral JIS-8: viabilidad del modelo cognitivo y afectivo por Llosa, et al. (2017).

Finalmente, con el objetivo de distinguir las **consecuencias en salud que atraviesan las mujeres en situación de precariedad laboral en Castilla-La Mancha**, se han incorporado las siguientes escalas dentro de la encuesta:

- **GHQ-12:** Cuestionario de Salud General - 12 (*General Health Questionnaire-12*), cuenta con doce ítems para la medición de sintomatología emocional mediante una escala de tipo Likert de 0 a 3, a mayor puntuación peores índices de salud; los resultados muestran que el GHQ-12 presenta una elevada consistencia interna en población española general,  $\alpha = 0,86$  (Rocha et al, 2011).
- **DUKE UNC-11:** Cuestionario de apoyo social funcional, utilizado con el objetivo de conocer la noción que tienen las mujeres frente al apoyo que reciben; las respuestas son de tipo Likert puntuando de 1 a 5 según corresponda. Las puntuaciones menores señalan apoyo social percibido bajo; las propiedades psicométricas de la escala indican Alfa de Cronbach de 0,94 (Ayala et al, 2012).



## Soluciones para combatir la precarización laboral de las mujeres castellanomanchegas

AreaEmpleoFSMLR.es