

- B) El mayor porcentaje de contratos temporales que se convierten en indefinidos, corresponde a hombres.
- C) Las mujeres son quienes cubren, en mayor proporción, las interinidades.
- D) El mayor porcentaje de personas que cubren los contratos temporales, corresponde a mujeres.
- E) Los contratos eventuales por circunstancias de la producción afectan en su gran mayoría a mujeres.

Analizando estos datos, observamos que la tendencia es que las mujeres son las que ocupan puestos temporales, mientras que los hombres cubren puestos indefinidos o aquellos temporales que, finalmente, se convierten en indefinidos.

❖ **Síntesis:** Todas estos datos, no sólo reflejan la brecha laboral de género existente en nuestro país, sino que, también, contextualizan los estereotipos de género referentes al ámbito profesional y/o familiar. Además, esta diferenciación por sexo en el tipo de contratación, tiene sus repercusiones en la corresponsabilidad familiar, pues debido a estas circunstancias, las mujeres asumen en la mayoría de los casos, sino en exclusiva, gran parte de las cargas familiares y domésticas. Por lo tanto, tal y como se ha referido con anterioridad, el hombre asume el rol de mantenedor económico de la familia y la mujer el rol de encargada de las labores domésticas y familiares.

Por todos estos motivos, este PEIO, buscar promover una corresponsabilidad familiar igualitaria, así como, una igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, y para ello, desarrolla una serie de acciones que se especifican en su eje estratégico correspondiente.

2. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

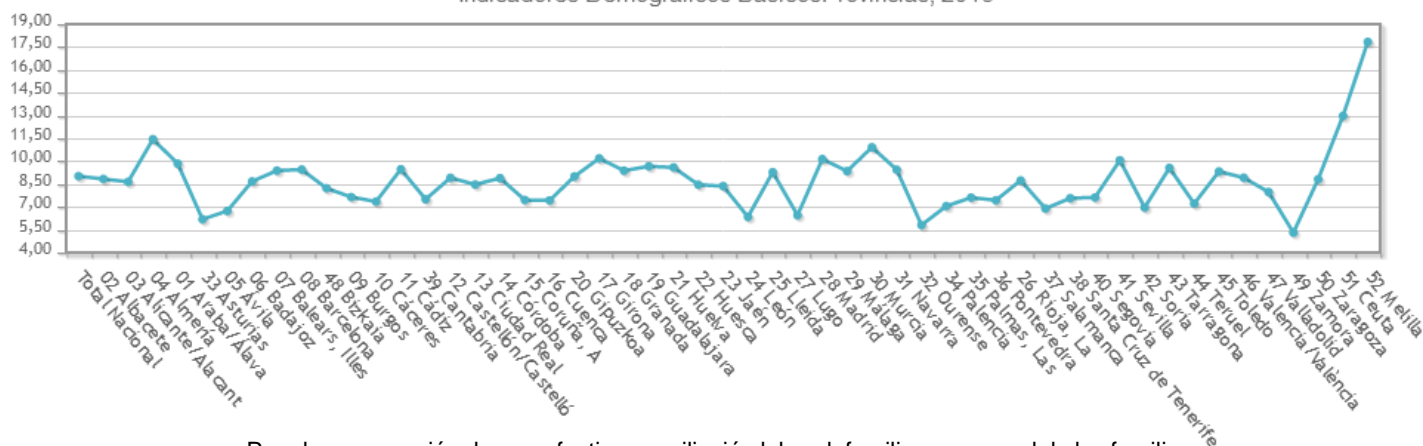
La realidad social actual, fruto de la incorporación de la mujer al mercado laboral, ha dado lugar a que se implementen medidas de conciliación laboral y familiar y se favorezcan recursos para ello, contribuyendo de este modo a alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo.

Desde la Viceconsejería de la Mujer y Juventud de la Ciudad Autónoma de Melilla, se proporciona información y asesoramiento con respecto a los derechos de conciliación de la vida laboral, personal y familiar existentes en nuestro país y de la ciudad, amén de elaborarse guías y desarrollarse campañas de sensibilización sobre tales cuestiones.

Por lo tanto, la Ciudad Autónoma de Melilla impulsa el conocimiento sobre la normativa en materia de derechos de los trabajadores con respecto a la maternidad, paternidad y permisos que les corresponden, para así, poder conciliar la vida laboral y personal y conseguir una efectiva corresponsabilidad familiar.

De otro lado, se observa en el siguiente gráfico, en la posición 52 se encuentra Melilla, como la ciudad de España con mayor índice de natalidad, superando en 5 puntos a la siguiente ciudad con más natalidad, Ceuta¹⁴. Podemos apreciar que Melilla presenta una diferencia muy significativa con respecto al resto de ciudades españolas, y, por lo tanto, esta ciudad precisa de recursos óptimos de conciliación familiar y laboral.

Tasa Bruta de Natalidad por provincia
Indicadores Demográficos Básicos Provincias, 2015



Para la consecución de una efectiva conciliación laboral, familiar y personal de las familias melillenses, la Administración local pone al servicio de la ciudadanía una serie de programas y recursos que favorecen, y hacen posible, dicha conciliación. Estos recursos sociales existentes en la Ciudad -provenientes de distintas áreas de Gobierno-, son los siguientes:¹⁵

¹⁴ Gráfico del Instituto Nacional de Estadística expresado en número de nacidos por cada mil habitantes.

¹⁵ Guía sobre Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral. Centro de la Mujer, 2010.