
MULLER, EMPREGO E DISCAPACIDADE:
ESTUDO SOBRE A IGUALDADE
LABORAL EN CENTROS ESPECIAIS DE
EMPREGO DE INICIATIVA SOCIAL.
O CASO DE CEGASAL.



CEGASAL

COORDINACIÓN:

CEGASAL. Asociación Empresarial Galega de Centros Especiais de Emprego de Iniciativa Social.

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN SOCIAL. INTHEMOVE:

Antía Fernández Vázquez

Noelia López Álvarez

Pilar Casals Díaz

Olalla García Becerra

Xaneiro de 2024

Este documento pode ser reproducido e distribuído baixo licencia CCC (Recoñecemento – Non Comercial – Compartirlgual [by-nc-sana]), isto é, débese recoñecer axeitadamente a súa autoría. Non se permite un uso comercial da obra orixinal



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| 1. PRESENTACIÓN | 5 |
| 2. INTRODUCCIÓN | 7 |
| 2.1. Muller, emprego e discapacidade | 8 |
| 2.2. Análise lexislativo | 10 |
| 2.3. Situación socio laboral das mulleres con discapacidade | 12 |
| 3. METODOLOXÍA DE TRABALLO | 19 |
| 3.1. Revisión bibliográfica | 20 |
| 3.2. Enquisa | 21 |
| 4. IGUALDADE LABORAL NOS CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO | 23 |
| 4.1. Descrición da mostra | 24 |
| 4.2. Idade media do cadro de persoal | 24 |
| 4.3. Nivel de estudos do cadro de persoal | 25 |
| 4.4. Distribución do cadro de persoal por área, tipo de xornada e tipo de contrato | 26 |
| 4.5. Plan de igualdade na entidade | 31 |
| 4.6. Postos de responsabilidade nos CEEIs | 31 |
| 4.7. Segregación ocupacional | 33 |
| 4.8. Candidaturas para os postos de traballo | 35 |
| 4.9. Promocións internas realizadas nos dous últimos anos | 36 |
| 4.10. Participación nas formacións | 38 |
| 4.11. Medidas e necesidades de conciliación | 38 |
| 4.12. Fenda salarial | 40 |
| 4.13. Prevención en materia de violencia contra as mulleres | 40 |
| 5. BARRERAS NO FOMENTO DO EMPREGO DAS MULLERES CON DISCAPACIDADE | 42 |
| 5.1. Barreiras estruturais | 43 |
| 5.2. Barreiras sociais | 45 |
| 5.3. Barreiras persoais | 47 |
| 5.4. Barreiras familiares | 49 |
| 5.5. Barreiras da propia discapacidade | 51 |
| 5.6. Proxectos en materia de igualdade laboral | 53 |
| 6. CONCLUSIÓNS | 54 |
| BIBLIOGRAFÍA | 59 |
| ANEXO I. FORMULARIO DA ENQUISA | 62 |

1. PRESENTACIÓN

As persoas con discapacidade constitúen un sector de poboación heteroxéneo, que, en maior ou menor medida, precisa dunha protección ou apoio no exercicio dos seus dereitos e liberdades básicas. A pesar dos avances e progresos sociais realizados, un gran número de mulleres e homes con discapacidade seguen limitados no acceso e no uso das súas contornas. Neste sentido, é necesario fomentar un acceso inclusivo **ao emprego porque é un dos elementos determinantes para a integración social do colectivo e tamén un pilar fundamental para que logren a súa autonomía.**

A baixa participación das persoas con discapacidade no mercado de traballo é un dos principais retos aos que nos enfrontamos como sociedade. Esta taxa baixa de actividade e emprego e a taxa elevada de paro das persoas con discapacidade agrávase nos casos en que conflúen factores como, por exemplo, un grao alto de discapacidade, determinadas tipoloxías de discapacidade ou ser muller. En concreto, este último é un elemento que, ao sumarse á discapacidade, provoca **discriminacións interseccionais.**

Segundo os datos do Comité Español de Representantes de Persoas con Discapacidade (CERMI), a taxa de inactividade das mulleres con discapacidade en España sitúase no 76,20% (*Libro Blanco sobre Discapacidad y Empleo, 2023*). Para revertir esta situación, a Confederación Estatal de Mulleres con Discapacidade (CEMUDIS) subliña a necesidade de **articular medidas orientadas a mulleres suxeitas a discriminación interseccional.** Por iso, é importante visibilizar ás mulleres con discapacidade na contorna laboral. Pero, ademais, cómpre ter información relevante sobre o seu acceso e mantemento do emprego.

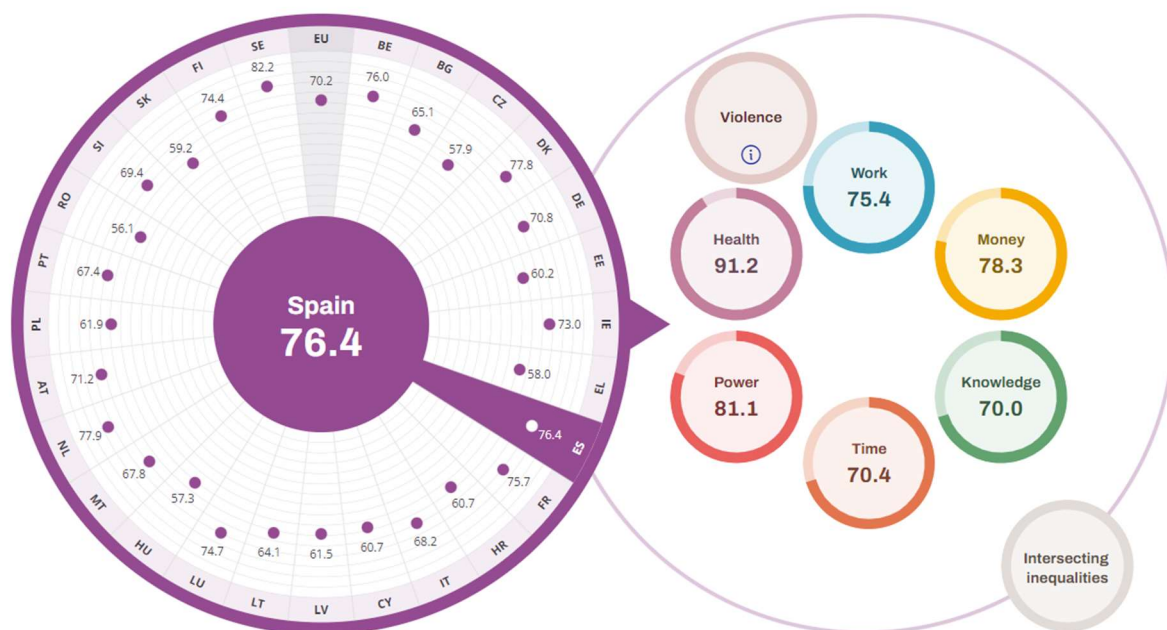
Este estudo ***Muller, emprego e discapacidade. Estudo sobre a igualdade laboral dos centros especiais de emprego de iniciativa social*** constitúe un primeiro achegamento á realidade das persoas traballadoras dos centros especiais de emprego de iniciativa social de Galicia, centrándose no que acontece nas entidades de CEGASAL (Asociación Empresarial Galega de Centros Especiais de Emprego Sen Ánimo de Lucro). A intención é identificar as políticas de igualdade laboral implantadas e os resultados obtidos para seguir a traballar no desenvolvemento de medidas e accións que evidencien o noso compromiso coa inclusión plena e efectiva das mulleres con discapacidade no mercado de traballo.

Mino Martínez
Presidente Asociación Empresarial Galega de Centros
Especiais de Emprego Sen Ánimo de Lucro

2. INTRODUCCIÓN

2.1. Muller, emprego e discapacidade

É unha realidade que **España é un país referente en materia de igualdade**. Os avances nos últimos anos fan que ocupe a cuarta posición de todos os países da Unión Europea (UE) no Índice de Igualdade de Xénero, cun total de 74,6 puntos sobre 100 (EIGE. Gender Equality Index, 2023). Este indicador, construído en base a oito dimensións (emprego, diñeiro, poder, coñecemento, tempo, saúde, violencia e interseccións da desigualdades), mide os avances en igualdade no ámbito da UE e facilita unha ferramenta para realizar comparacións relevantes entre diferentes ámbitos que afectan á igualdade e para medir os logros acadados ao longo do tempo.



Gráfica 1. Gender Equality Index. España, 2023. EIGE

Con todo, existen discriminacións e desigualdades cara as mulleres en todos os campos, que se acentúan para determinadas persoas. É o caso das **discriminacións interseccionais**, aquelas que se producen cando nunha mesma persoa interactúan dúas causas de discriminación. Por exemplo, das mulleres xitanas ou afrodescendentes e, por suposto, o das mulleres con discapacidade.

A Confederación Estatal de Mulleres con Discapacidade (CEMUDIS) reivindica a articulación de medidas orientadas a mulleres suxeitas a discriminación interseccional. Para construír estas medidas sinalan, desde a CEMUDIS, a necesidade de “*dar visibilidade ás mulleres con discapacidade*”. Ademais disto, cómpre ter información relevante, segregada por sexo e por

discapacidade, dos diferentes asuntos cotiás que afectan as vidas das persoas. Entre eles, o emprego.

O recoñecemento da discriminación interseccional das mulleres con discapacidade (socialmente xa existía e legalmente formulouse na Lei 15/2022, de 12 de xullo, integral para a igualdade de trato e a non discriminación) fai que sexa un dos grupos de persoas destinatarias de gran parte das actuacións de políticas sociais das diferentes administracións públicas. Estas políticas, cuxo obxectivo é a integración social, pivotan en gran medida en accións de carácter laboral, como son as bonificacións nas contratacións ou as axudas aos centros especiais de emprego. Os centros especiais de emprego¹ son contornas laborais protexidas, concibidas e deseñadas especificamente para as persoas con discapacidade, onde as funcións e tarefas desempeñadas se adecúan á súa situación e necesidades. Dentro deles destacan os **centros especiais de emprego de iniciativa social**, que son centros constituídos en máis dun 50% por unha ou varias entidades sen ánimo de lucro (asociacións, fundacións...) e que reverten a totalidade dos seus beneficios no centro ou na entidade/s sen ánimo de lucro que participa nel.

Se ben é necesario abordar a integración socio laboral das mulleres desde unha ampla perspectiva, que inclúa a todo tipo de organizacións, este estudo *Muller, emprego e discapacidade. Estudo sobre a igualdade laboral dos centros especiais de emprego de iniciativa social* ten coma obxectivo principal realizar un achegamento á realidade das persoas traballadoras destes enclaves protexidos en Galicia, poñendo en foco o que sucede nas entidade de CEGASAL (Asociación Empresarial Galega de Centros Especiais de Emprego Sen Ánimo de Lucro), e identificar as políticas de igualdade laboral implantadas e os resultados obtidos.

Cabe indicar tamén que os centros especiais de emprego son unha das figuras chave da **economía social**, segundo a Lei 6/2016, do 4 de maio de Economía Social de Galicia. Como entidade propia da economía social, teñen, entre os seus principios orientadores, a promoción da solidariedade interna e coa sociedade de forma que favorezan o compromiso co desenvolvemento local, a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres, a cohesión social, a cooperación, a inserción de persoas con discapacidade e de persoas en risco ou en

¹ Os CEE deben contar no seu persoal con, polo menos, un 70% de persoas empregadas con algunha discapacidade recoñecida.

situación de exclusión social, a xeración de emprego estable e de calidade, a conciliación da vida persoal, familiar e laboral e máis a sustentabilidade.

Por todo isto, cómpre que os CEEIs tomen conciencia da importancia de desenvolver este tipo de políticas e accións a prol da igualdade, xa que so deste xeito poderán comprometerse coa inclusión e a non discriminación das mulleres con discapacidade. Para elo contan con diversas ferramentas ao seu alcance, pero a máis importante é a negociación e elaboración dun plan de igualdade, un conxunto de medidas adoptadas despois de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar nos CEEIs a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes e a eliminar a discriminación por razón de sexo.

2.2. Análise lexislativo

O marco normativo actual ofrece avances tanto no eido da discapacidade como no da igualdade laboral. Así, cabe salientar a Convención das Nacións Unidas sobre os Dereitos das Persoas con Discapacidade, ratificada por España en 2006, que recolle no seu artigo 27 que *“as persoas con discapacidade teñen dereito ao traballo, incluído o dereito a traballar nunha contorna que sexa aberta, inclusiva e accesible. Os países deben tomar medidas apropiadas para promover as oportunidades de emprego e promoción profesional das persoas con discapacidade”*.

A ratificación desta Convención foi determinante para un gran avance a nivel lexislativo e de políticas en España, que foi a aprobación do Real Decreto Lexislativo 1/2013, de 29 de novembro, polo que se aproba o Texto Refundido da Lei Xeral dos dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social. Nela se refunden a Lei de integración social dos minusválidos (Lei 13/1982, LISMI), a Lei de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade (Lei 51/2003, LIONDAU) e a Lei 49/2007, pola que se establece o Réxime de infraccións e sancións en materia de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade, quedando todas elas derogadas.

A nova norma inclúe a definición da discapacidade adaptada á recollida na Convención Internacional e recolle, explicitamente, o emprego como un dos seus ámbitos de aplicación. Ademais, no seu artigo 37 define os tipos de emprego das persoas con discapacidade, diferenciando as seguintes tipoloxías:

- a) Emprego ordinario, nas empresas e nas administracións públicas, incluíndo os servizos de emprego con apoios.
- b) Emprego protexido, en centros especiais de emprego e enclaves laborais.
- c) Emprego autónomo.

Se os avances legislativos en materia de discapacidade foron amplos, en materia de igualdade laboral seguen unha senda similar. Xa a Constitución Española (1978) recolle no seu artigo 14 que todos *“os españois son iguais ante a lei, sen que poda prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”*. Pero tiveron que pasar 29 anos ata a entrada en vigor da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (LOIEMH), que foi o revulsivo para o desenvolvemento de moita da normativa en materia de igualdade e de conciliación da vida persoal, familiar e laboral tanto no ámbito nacional como no autonómico. Son varios os momentos chave ao longo dos anos entre os cales se poden destacar:

- O ano 2019, coa aprobación do Real Decreto-lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urxentes para a garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e na ocupación. Esta norma rebaixa o número de persoas traballadoras para a obrigatoriedade da elaboración dos plans de igualdade para as empresas, de máis de 250 persoas traballadoras (establecidas na LOIEMH) ás 50.
- O ano 2020 onde aparece o Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro e se modifica o Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e o Real Decreto 902/2020, de 13 de outubro, de igualdade.

Ademais, aprobouse a Lei 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes en Galicia, que:

- Recoñece a discriminación interseccional que sofren as mulleres con discapacidade ao longo do seu ciclo vital (artigo 20).
- Obriga ás universidades e centros de investigación a garantir o acceso ao ensino universitario e á investigación das mulleres con discapacidade e a promoción das novas tecnoloxías que faciliten a súa integración (artigo 49.2).
- Fomenta que as empresas e as entidades se orienten a conseguir a igualdade laboral, mediante a promoción da solidariedade interna, da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, da inserción das persoas con discapacidade,

das mulleres vítimas de violencia de xénero e das persoas en risco de exclusión social, así como da xeración de emprego estable e de calidade e da conciliación da vida familiar e persoal, incluída a creación de espazos e o deseño de metodoloxías que a faciliten (artigo 92).

- Fomenta a contratación das mulleres con discapacidade, como colectivo vulnerable de atención prioritaria (artigo 116).

Toda esta normativa constitúe o punto de partida para favorecer a activación laboral das mulleres con discapacidade para garantir a igualdade de oportunidades presentes e futuras, tales como disposicións de rendas ou pensións, tal como solicitaban organizacións como COCENFE (Confederación de Persoas con Discapacidade Física e Orgánica).

2.3. Situación socio laboral das mulleres con discapacidade

O ampla normativa existente en materia de igualdade de oportunidades ofrece un marco formal para garantir este dereito básico de todas as persoas. Sen embargo, a igualdade real e efectiva está lonxe de ser acadada e nun dos aspectos onde máis se evidencia é no ámbito laboral. De todos os aspectos que inflúen no emprego, cómpre analizar tres pola súa especial relevancia: a participación, a segregación ocupacional e a calidade no emprego. Ademais, se esta análise contempla a variable da discapacidade, os retos que hai que abordar como sociedade son moito máis grandes.

A participación no mercado laboral

O **acceso ao emprego é un dereito fundamental** de todas as persoas, teñan ou non discapacidade. É a forma de conseguir aumentar a autonomía persoal, axuda a acadar outros dereitos básicos que necesitan dun soporte económico (como pode ser o acceso á vivenda), fomenta a socialización das persoas e visibilidade nun contexto de cidadanía. Non en van aparece recollido na Declaración Universal dos Dereitos Humanos de 1948 no seu artigo 23.1: *“toda persoa ten dereito ao traballo, á libre elección do seu traballo, a condicións equitativas e satisfactorias de traballo e á protección contra o desemprego”*.

A participación efectiva no mercado de traballo en España aínda amosa a día de hoxe cifras desiguais. Segundo os datos máis recentes do Instituto Nacional de Estatística, no ano 2022, a taxa de emprego das mulleres sen discapacidade foi de 62,5% fronte ao 73,8% de homes. Pola contra, este mesmo indicador descende ata o 26,9% para as mulleres con discapacidade e ata o 28,4% no caso dos homes con discapacidade. A realidade dos datos amosa que a

discapacidade segue a ser un gran lastre á hora de acceder a un posto de traballo, tanto para homes como para mulleres.

Detrás disto hai diversas razóns. Algúns estudos (COCEMFE y Álvarez Ramírez, 2023) sinalan que é a visión capacitista a que prevalece sobre as demais. Dita visión non é máis que un prexuízo social contra as persoas con discapacidade e remite a discriminacións, non exclusivas do eido laboral. Outro dato importante que referenda isto é o que proporciona o SEPE no seu Informe do Mercado de Traballo das Persoas con Discapacidade, que indica que o 71% das contratacións realizadas en 2022 a persoas con discapacidade tiveron lugar en centros especiais de emprego.

Cómpre avanzar máis cara o acceso ao emprego no mercado ordinario, xa que é onde a inclusión acada o seu verdadeiro potencial, ao convivir no mesmo espazo de traballo persoas con e sen discapacidade, compartido visións, proxectos e obxectivos. Rachar con estas barreiras é algo que se debe abordar dende unha perspectiva de xénero integradora e garantindo que non se produza unha discriminación interseccional que afecte ás mulleres con discapacidade. Neste estudio abordarase tamén a identificación desas barreiras que limitan o acceso das mulleres con discapacidade ao mercado laboral, tanto de tipo estrutural como asociadas ao entorno social ou persoal das mulleres con discapacidade.

A segregación ocupacional

Por **segregación ocupacional** enténdese o proceso polo cal os homes e as mulleres acceden ao mercado de traballo de forma diferenciada, con tendencias claras de posicionamento nuns determinados sectores de actividade. A pesar da ampla presenza que a muller ten a día de hoxe no mercado laboral, os índices de segregación por sexo apenas mudaron. Segue habendo sectores de actividade e ocupacións moi masculinizadas (información e comunicación, industria extractiva, transporte e construción, entre outros) e moi feminizadas (actividades nos fogares, actividades sanitarias e sociais e educación).

A segregación ocupacional produce desigualdades nas vidas das persoas traballadoras. Así, os empregos masculinizados perciben maiores remuneracións e máis oportunidades de desenvolvemento dunha carreira profesional, perpetuándose a fenda retributiva que condiciona o benestar material presente e futuro das persoas asalariadas (Ibáñez, 2022).

A segregación ocupacional non é algo alleo ás persoas con discapacidade. A situación das mulleres con discapacidade no mercado laboral reproduce as diferencias de xénero existentes no mercado laboral global (Santero, 2015). Segundo os datos da Tesoureira Xeral

da Seguridade Social, o 83,92% das persoas afiliadas con discapacidade traballan no sector servizos e, máis concretamente, no de actividades de xardinería, un sector masculinizado.

Este mesmo informe recolle que a maior parte das novas contratacións das persoas con discapacidade foron como persoal de limpeza de oficina, hotéis e outros establecementos similares (26,5%), seguido de peóns/peoas de industrias manufactureiras (12,9%).

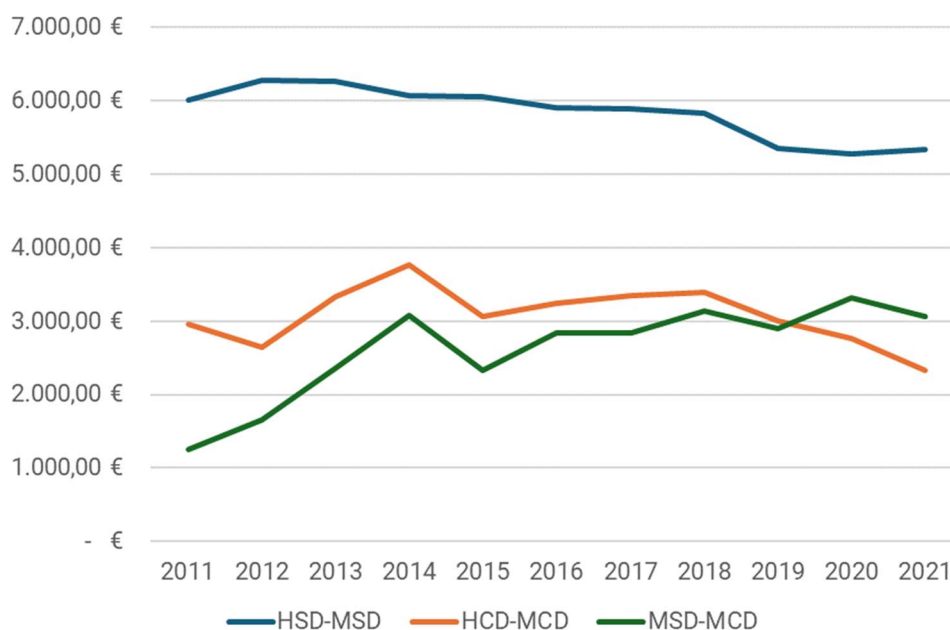
Que as persoas con discapacidade ocupen estes postos determina en gran medida as diferenzas salariais, xa que estes traballos soen ter niveis salariais baixos, moitas veces determinados polos valores do salario mínimo interprofesional. Segundo o INE, en 2021, as persoas con discapacidade tiveron un salario bruto anual medio de 21.554,23 euros por persoa traballadora, un 17,2% menos que para as persoas sen discapacidade. A ratio salarial entre as persoas traballadoras con e sen discapacidade foi do 82,8%.

Por sexo, o salario das mulleres con discapacidade foi de 20.193,7 euros de media por traballadora e ano, mentres que para os homes foi de 22.520,2 euros. A fenda salarial existente é dun 10,3%. As diferenzas salariais das mulleres con e sen discapacidade son de magnitude semellante:

Táboa 1. Ganancia bruta media das persoas traballadoras con e sen discapacidade e por sexo (€ e ratio M/H, 2021). Elaboración propia a partir de O Salario das Persoas con Discapacidade (SPD), INE.

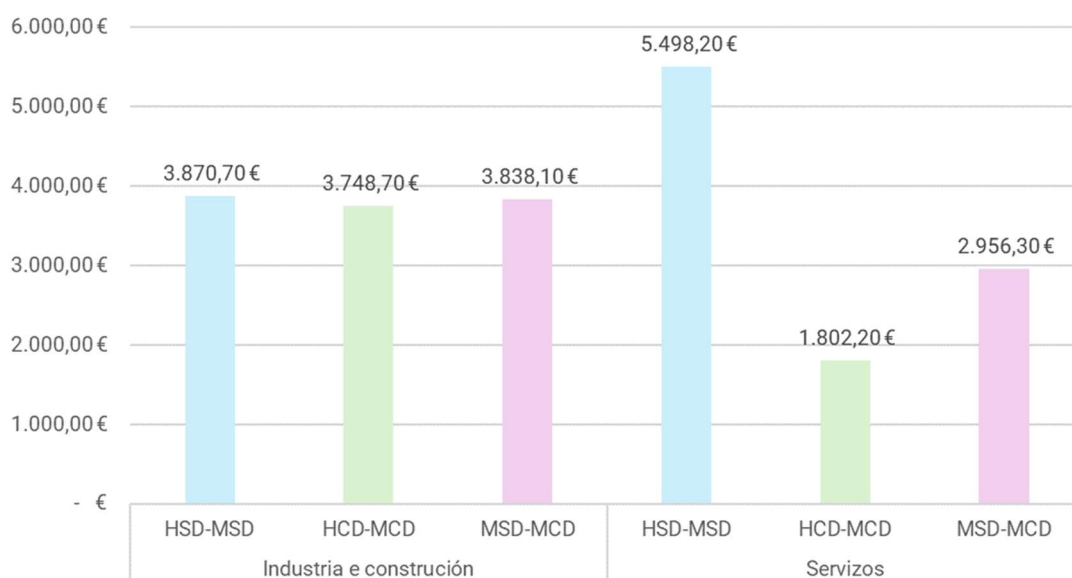
| | Con Discapacidade | Sen Discapacidade |
|--------|-------------------|-------------------|
| Home | 22.520,2 € | 28.589,1 € |
| Muller | 20.193,7 € | 23.255,7 € |
| M/H | 0,90 | 0,81 |

Ademais, nos últimos anos estase a reverter a tendencia nas diferenzas salariais. Están a reducirse as diferenzas entre homes (HCD) e mulleres (MCD) con discapacidade, mentres que é salientable o feito de que as diferenzas salariais entre mulleres con (MCD) e sen (MSD) discapacidade vaia en aumento.



Gráfica 2. Diferenza no importe medio percibido segundo persoas traballadoras con e sen discapacidade. Elaboración propia a partir de O Salario das Persoas con Discapacidade (SPD), INE.

Se poñemos o foco nas ocupacións, destaca a diferenza salarial en industria e construción nos tres grupos de comparación (HSD-MDS, HCD-MCD, MSD-MCD) fronte a variabilidade que existe no sector servizos, que concentra a maior parte das novas contratacións das persoas con discapacidade. A fenda salarial entre homes e mulleres con discapacidade é menor no sector servizos que no de industria e construción.



Gráfica 3. Diferenza no importe medio percibido segundo persoas traballadoras con e sen discapacidade, por sector de ocupación. Fonte: elaboración propia a partir de O Salario das Persoas con Discapacidade (SPD), INE.

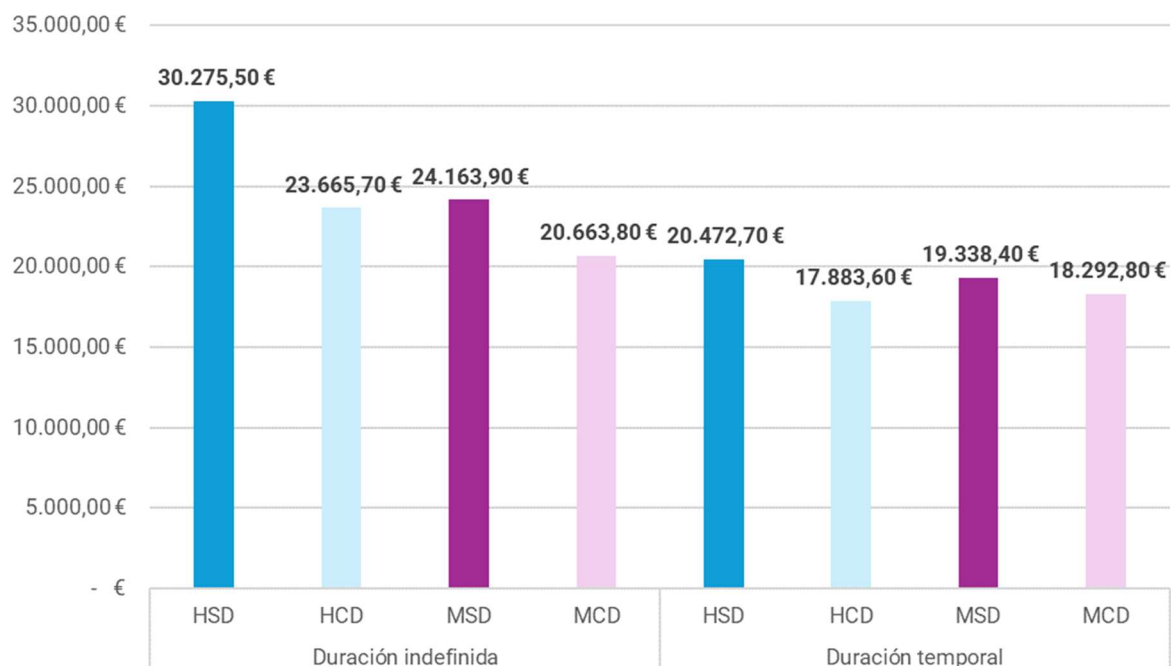
A calidade no emprego

Un emprego de calidade é aquel que aposta por unha redución da precariedade e da temporalidade, mellorando a estabilidade das persoas traballadoras. Para tal fin, cóntase con elementos legislativos como o Real Decreto-lei 32/2021, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a reforma laboral, a garantía de empregabilidade no emprego e a transformación do mercado de traballo. Esta norma introduce modificacións no réxime de contratación laboral. Así, por exemplo, introduce o carácter prioritario da contratación indefinida, reforza a causalidade na contratación temporal, elimina os contratos de obra e servizos e introduce novas formas de contratación de duración determinada.

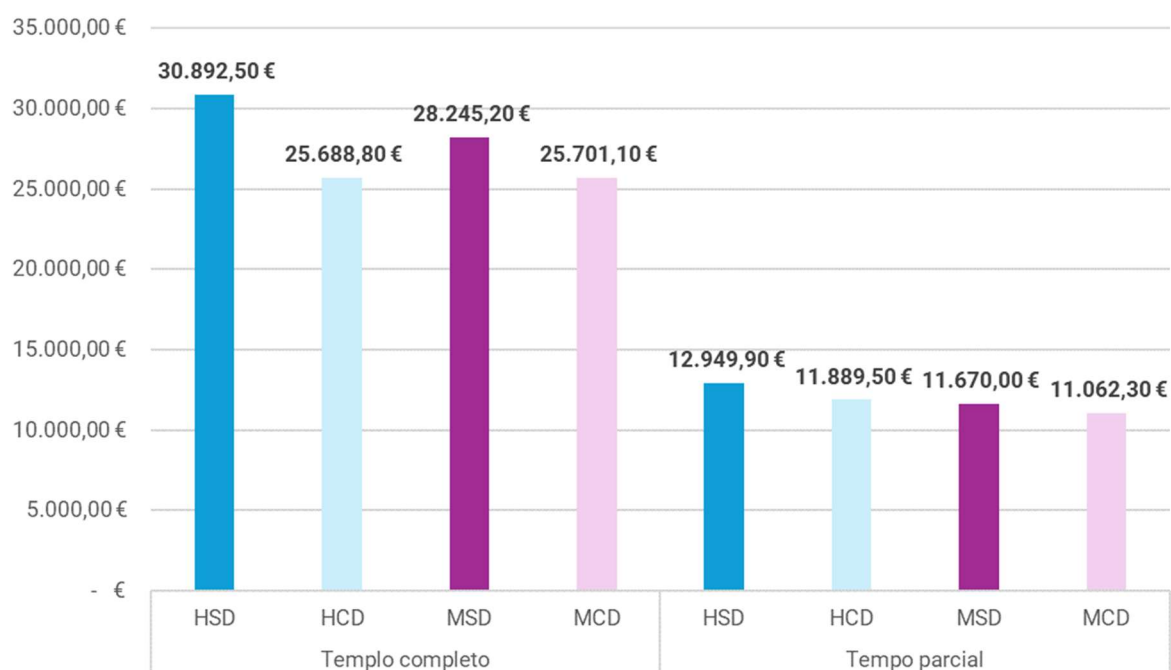
Esta norma arroxa melloras na calidade do emprego das persoas con e sen discapacidade. Así, segundo os datos do INE na súa serie *O emprego das persoas con discapacidade*:

- O 90,4% das persoas con discapacidade traballan como asalariadas (5,5 puntos máis que as persoas sen discapacidade).
- O 77,8% das persoas que traballaban por conta allea tiñan contrato indefinido.
- O 81,9% das persoas ocupadas con discapacidade traballa a xornada completa (unha proporción inferior en case cinco puntos ás das persoas traballadoras sen discapacidade).

Así pois, o tipo de contrato inflúe directamente na calidade do emprego; un indicador que o referenda é o nivel de ganancias. Os datos amosan que a fenda salarial de xénero é maior entre as persoas traballadoras indefinidas que entre as temporais para todos os grupos analizados. No que respecta ao tipo de xornada, a fenda redúcese chegando a ser similar para o caso dos homes e as mulleres con discapacidade que traballan a tempo completo.



Gráfica 4. Salario bruto anual medio percibido segundo persoas traballadoras con e sen discapacidade, por tipo de contratación. Fonte: elaboración propia a partir de O Salario das Persoas con Discapacidade (SPD), INE.



Gráfica 5. Salario bruto anual medio percibido segundo persoas traballadoras con e sen discapacidade, por tipo de xornada. Fonte: elaboración propia a partir de O Salario das Persoas con Discapacidade (SPD), INE.

Participación, segregación ocupacional e calidade do emprego, son variables que amosan que aínda queda moito por andar no eido da igualdade laboral das mulleres con discapacidade. Por iso, este estudo pretende ser un punto de partida para afondar sobre a situación laboral das mulleres con discapacidade partindo do que acontece nos espazos de traballo protexido, e máis concretamente o que sucede nos centros especiais de emprego de iniciativa social de CEGASAL.

3. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Este estudo pretende indagar sobre a **igualdade laboral en centros especiais de emprego de iniciativa social (CEEIs)**, en concreto, nos de CEGASAL. Por tanto, o marco deste estudo fíxase nunha **exploración da situación das persoas traballadoras** dos CEEIs desta organización empresarial sen ánimo de lucro, centrándose nas mulleres con discapacidade.

A realidade amosa que a discriminación interseccional que sofren as mulleres con discapacidade segue a ser un lastre á hora do acceso ao emprego (Cavalcante Carvalho, 2018). Se temos en conta que o emprego constitúe un dos elementos determinantes para a integración social das mulleres con discapacidade e é tamén un pilar da igualdade e da súa autonomía, resulta fundamental que estea especialmente protexido contra ese tipo de discriminación. Con todo, na procura de novas oportunidades para desenvolver proxectos no marco da igualdade laboral, CEGASAL atopou grandes dificultades para coñecer cifras actuais que mostrasen a realidade do sector. Por iso, decidiu elaborar o seu propio **informe de diagnose da situación nos seus CEEIs**.

O **eixo que vertebra** esta investigación centrouse na **análise de distintos elementos relacionados coa igualdade laboral** dentro dos CEEIs de CEGASAL e na **detección das posibles discriminacións** que se puideran producir. Levouse a cabo en dúas fases: unha primeira fase de revisión bibliográfica e unha segunda fase na que se elaborou e distribuíu unha enquisa entre as persoas responsables da xerencias dos centros.

3.1. Revisión bibliográfica

Realizouse unha revisión de normativa, informes, estudos e índices sobre economía social, igualdade laboral, diversidade e emprego para poder analizar todos os elementos que determinan a situación laboral das mulleres con discapacidade a nivel nacional e europeo. Procedeuse a unha procura estruturada empregando os criterios que se describen a continuación:

- Procura en liña, Google Scholar, EIGE European Institute for Gender Equality.
- Termos da procura: utilizáronse como termos de procura as palabras chave do estudo nas tres linguas de traballo (galego, español e inglés), así como outras pertencentes ao mesmo campo semántico.
- Criterios de inclusión:
 - Publicados con posterioridade a 2010.
 - Publicados en galego, español ou inglés.
 - Enfocados en Galicia, España e a Unión Europea.

- Centrados nos diferentes aspectos relacionados coa igualdade laboral e a diversidade.

Os documentos revisados e que contribuíron á elaboración do estudo aparecen recollidos na bibliografía. Asemade, cómpre indicar que especial relevancia tiveron os datos obtidos do INE.

3.2. Enquisa

Coa información recollida na revisión bibliográfica e unha maior comprensión da realidade laboral das mulleres con discapacidade, deseñouse a **enquisa MULLER, EMPREGO E DISCAPACIDADE** (v. Anexo 1) dirixida ás persoas responsables da xerencia dos CEEIs de CEGASAL. O seu obxectivo era **recoller información que permitise coñecer mellor as dificultades que atopaban mulleres con discapacidade no ámbito laboral** para avanzar cara a erradicación dos estereotipos e lograr a inclusión plena deste colectivo.

Esta enquisa tiña tres partes: a primeira con **preguntas sobre o CEEIs**, a segunda con cuestións sobre as **barreiras para o acceso ao emprego das mulleres con discapacidade** e a terceira para incluír suxestións de proxectos en materia de igualdade. A primeira parte recollía información concreta sobre o CEEIs a través de 16 preguntas, das cales 13 eran pechadas, unha era aberta e dous contiñan unha táboa na que había que cumprimentar información. A segunda parte contiña cinco táboas nas que as persoas informantes tiñan que valorar nunha escala de 1 a 5 o impacto que tiñan no emprego distintos factores relacionados con cinco tipos de barreiras que podían atopar as mulleres con discapacidade: estruturais, sociais, persoais, familiares e da propia discapacidade. A última parte recollía unha pregunta aberta para que plantexaran proxectos en materia de igualdade laboral que lles gustaría que emprendera CEGASAL.

A difusión da enquisa realizouse entre as persoas responsables da xerencia dos CEEIs de CEGASAL, que a cumprimentaron ben a través dunha ligazón que levaba a un formulario da plataforma Survey Monkey, ben en papel.

A enquisa foi deseñada considerando os seguintes preceptos fundamentais:

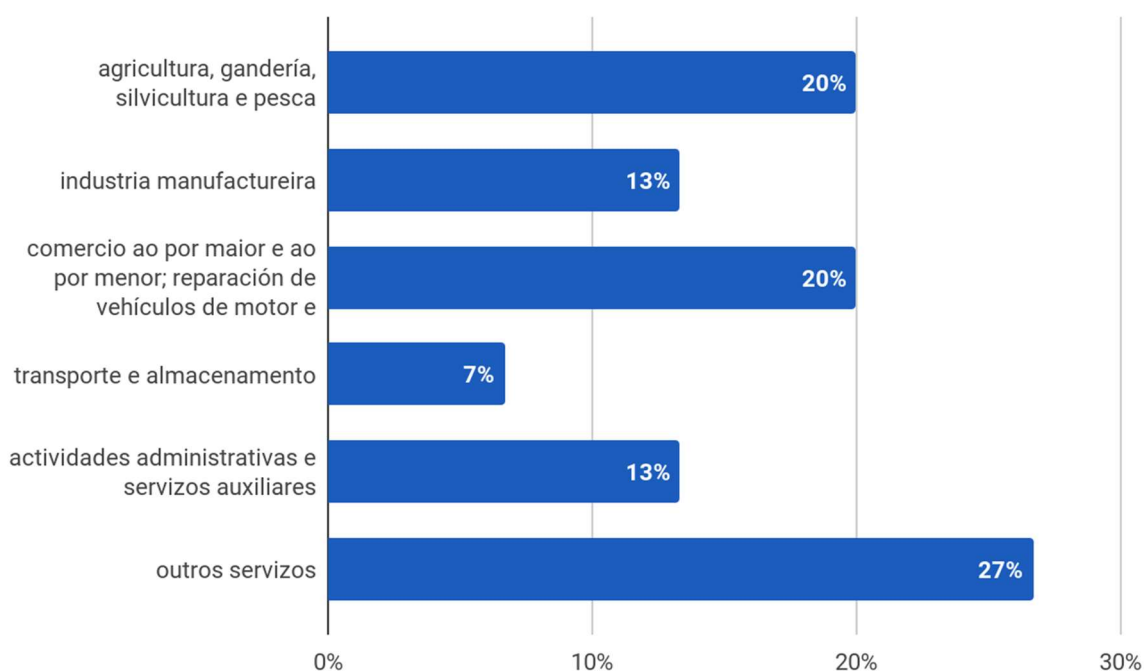
- **Confidencialidade e anonimato.** Garantiuse a confidencialidade e o anonimato de todas as persoas participantes.
- **Información clara sobre o propósito do estudo.** O proceso desenvolveuse con total transparencia sobre o obxectivo e a recompilación de datos.

- **Modalidade da enquisa.** Seleccionouse unha modalidade de enquisa auto administrada e inclúese a posibilidade de cumprimentar en liña, xa que permite que o anonimato sexa percibido como real.

4. IGUALDADE LABORAL NOS CENTROS ESPECIAIS DE EMPREGO

4.1. Descrición da mostra

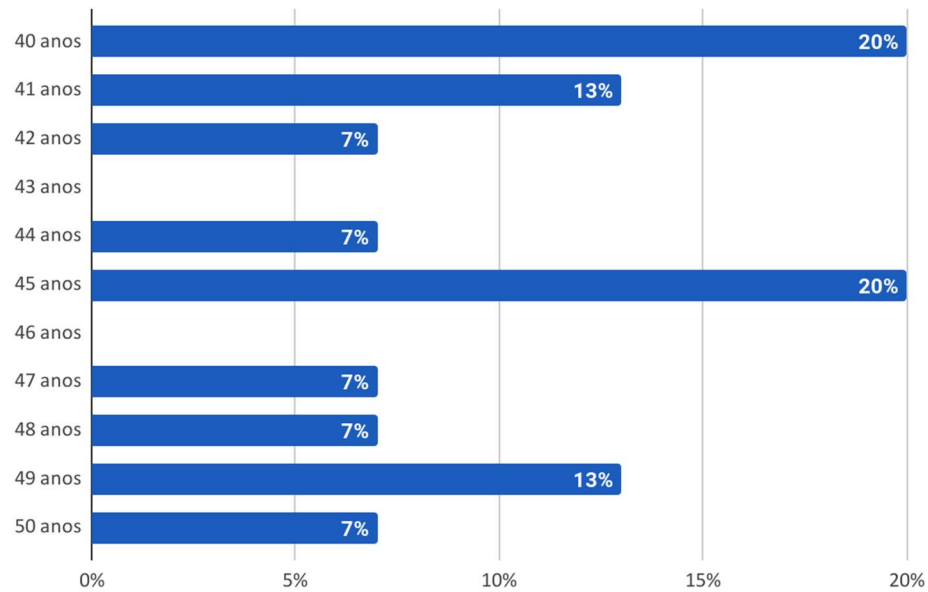
En total, cumprimentaron a enquisa **15 persoas responsables da xerencia de CEEIs de CEGASAL**, das cales 3 traballaban nun CEEIs do sector da agricultura, gandería, silvicultura e pesca (20%); 2, nun CEEIs da industria manufactureira (13%); 3, nun CEEIs do sector do comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (20%); 1, nun CEEIs relacionado co transporte e o almacenamento (7%); 2, nun CEEIs do sector de actividades administrativas e servizos auxiliares (13%); e 4, noutros servizos (27%).



Gráfica 6. Distribución da mostra por sectores

4.2. Idade media do cadro de persoal

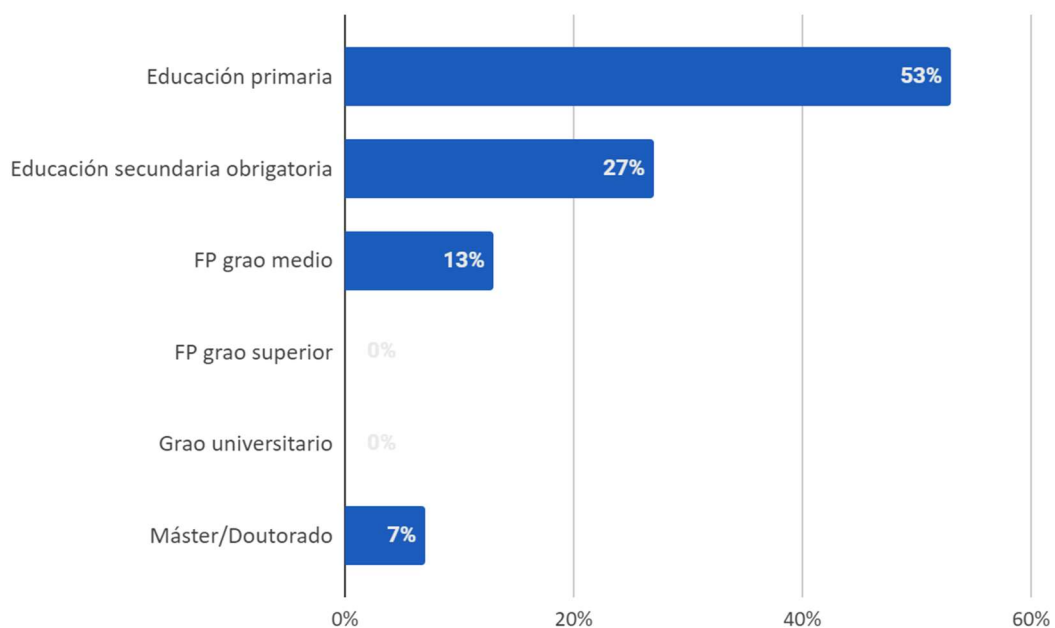
A idade media do cadro de persoal dos 15 CEEIs sitúase entre os 40 e os 50 anos, cun **promedio de 44,4 anos**. Tres persoas indicaron que a idade media do seu cadro de persoal era de 40 anos (20%); dúas sinalaron que era de 41 anos (13%); unha, de 42 anos (7%); unha, de 44 anos (7%); tres de 45 anos (20%); unha, de 47 anos (7%); unha, de 48 anos (7%); dúas de 49 anos (13%) e unha, de 50 anos (7%).



Gráfica 7. Distribución da idade media do cadro de persoal

4.3. Nivel de estudos do cadro de persoal

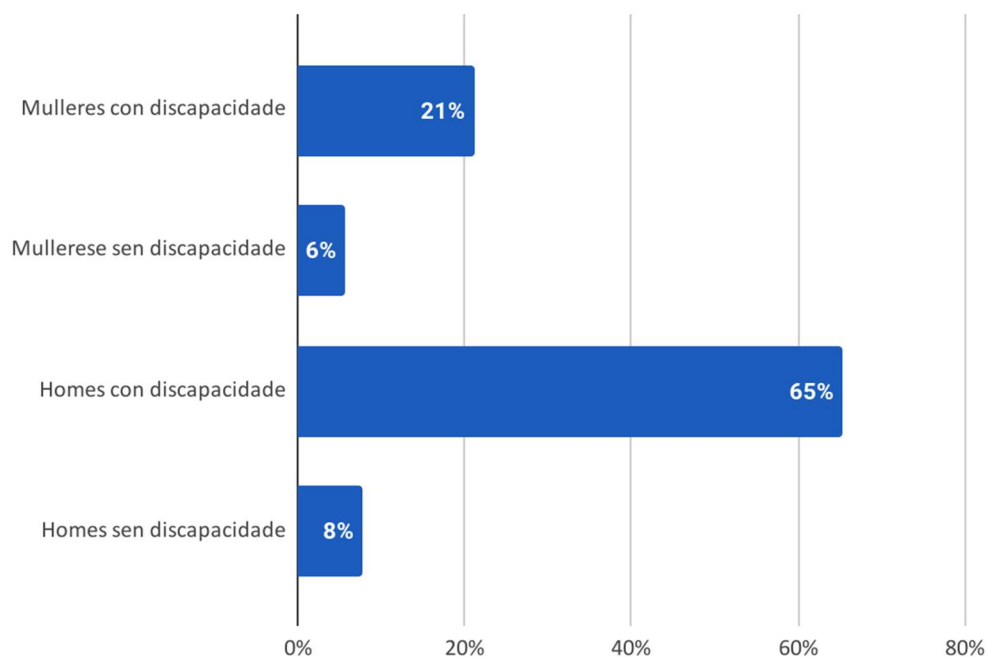
Máis da metade da mostra indicou que o nivel de estudos máis frecuente entre o seu cadro de persoal é o de **educación primaria** (53%), seguido da educación secundaria obrigatoria (27%). O 13% da mostra sinalou o FP de grao medio, ninguén elixiu o FP de grao superior e o grao universitario, e un 7% seleccionou o nivel Máster/Doutoramento.



Gráfica 8. Nivel de estudos máis frecuente entre o cadro de persoal

4.4. Distribución do cadro de persoal por área, tipo de xornada e tipo de contrato

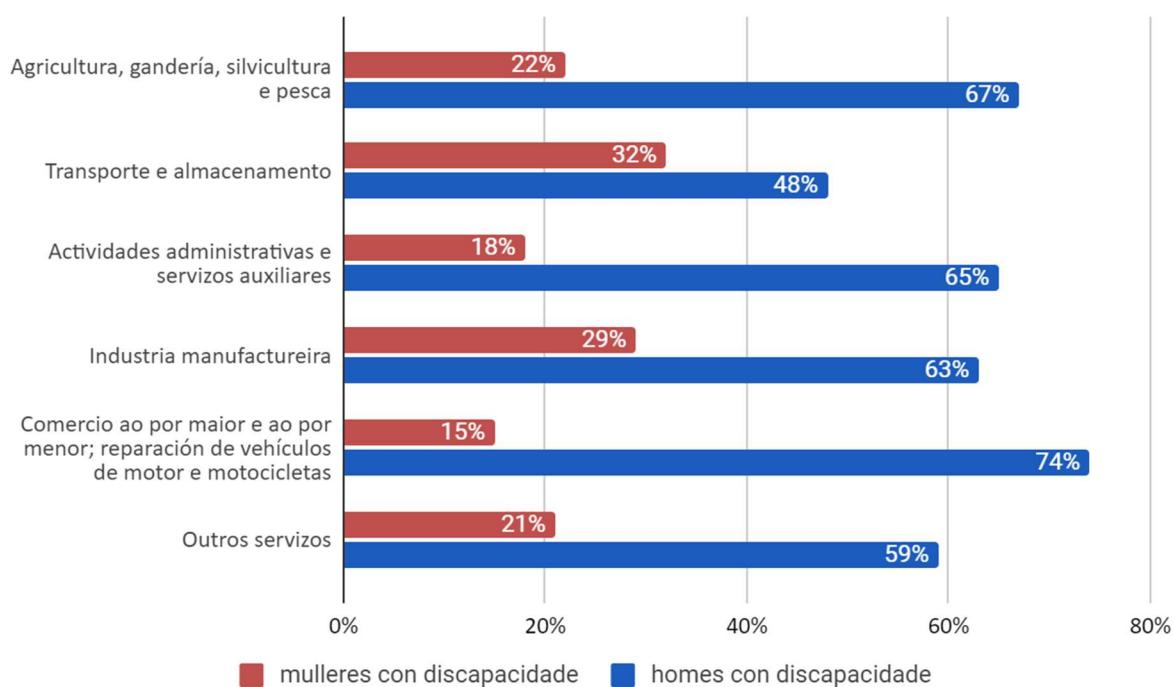
En conxunto, os CEEIs de CEGASAL da mostra teñen **728 persoas traballadoras**, das cales 154 son mulleres con discapacidade (21%), 41 son mulleres sen discapacidade (6%), 476 son homes con discapacidade (65%) e 57 son homes sen discapacidade (8%). De todas as mulleres contratadas, o 79% ten algunha discapacidade. No caso dos homes, a taxa é dez puntos máis alta, o 89% ten algunha discapacidade.



Gráfica 9. Taxa de contratación por sexo e discapacidade

Por sectores, 18 persoas traballan en CEEIs de Agricultura, gandería, silvicultura e pesca (2%); 82, en transporte e almacenamento (11%); 97, en Actividades administrativas e servizos auxiliares (13%); 136, na Industria manufacturera (19%); 296, en Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas (41%) e 82 noutros servizos (11%).

A taxa de mulleres con discapacidade nestes CEEIs por sectores oscila entre o 15% do sector Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas e o 32% do sector Transporte e almacenamento, que é a máis alta da mostra. Pola súa banda, a taxa de homes con discapacidade oscila entre o 48% do sector Transporte e almacenamento e o 74% do sector Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas.



Gráfica 10. Presenza de mulleres e homes con discapacidade por sector

Por tanto, en todos os sectores da mostra, a presenza de mulleres con discapacidade é menor que a de homes con discapacidade. A fenda máis pequena obsérvase no sector Transporte e almacenamento (32% de mulleres fronte ao 48% de homes) e a máis ampla atópase no sector Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas. Sen embargo, esta fenda non se observa no caso de mulleres e homes sen discapacidade, xa que as porcentaxes están máis próximas e incluso hai un sector (Actividades administrativas e servizos auxiliares) con maior presenza de mulleres.

Táboa 2. Distribución de homes e mulleres con e sen discapacidade contratados por sector

| Sector | nº CEEIs participantes | Mulleres con discapacidade | Mulleres sen discapacidade | Homes con discapacidade | Homes sen discapacidade |
|---|------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Agricultura, gandería, silvicultura e pesca | 3 | 4 | 1 | 21 | 1 |
| Transporte e almacenamento | 1 | 32 | 9 | 48 | 10 |

| Sector | nº CEEIs participantes | Mulleres con discapacidade | Mulleres sen discapacidade | Homes con discapacidade | Homes sen discapacidade |
|---|------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Actividades administrativas e servizos auxiliares | 2 | 17 | 12 | 63 | 5 |
| Industria manufacteireira | 2 | 40 | 2 | 86 | 8 |
| Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas | 3 | 44 | 9 | 219 | 24 |
| Outros servizos | 4 | 17 | 8 | 48 | 9 |

Se se analizan os datos das taxas de discapacidade entre as persoas traballadoras por CEEIs, obsérvase que en varios deles a taxa é moi elevada para mulleres e homes, por encima do 90%. Con todo, hai algúns CEEIs nos que a taxa de mulleres con discapacidade non chega a metade das mulleres contratadas (Agricultura, gandería, silvicultura e pesca 3; Actividades administrativas e servizos auxiliares 1 e Outros servizos 3).

Táboa 3. Taxa de discapacidade por sexo e por CEEIs

| CEEIs | % mulleres con discapacidade | % homes con discapacidade | % persoas con discapacidade |
|---|------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Agricultura, gandería, silvicultura e pesca 1 | 50% | 100% | 75% |
| Agricultura, gandería, silvicultura e pesca 2 | 100% | 100% | 100% |
| Agricultura, gandería, silvicultura e pesca 3 | 0% | 80% | 80% |

| CEEs | % mulleres con discapacidade | % homes con discapacidade | % persoas con discapacidade |
|---|------------------------------|---------------------------|-----------------------------|
| Transporte e almacenamento | 78% | 83% | 81% |
| Actividades administrativas e servizos auxiliares 1 | 43% | 93% | 86% |
| Actividades administrativas e servizos auxiliares 2 | 73% | 75% | 74% |
| Industria manufacteira 1 | 100% | 89% | 92% |
| Industria manufacteira 2 | 95% | 92% | 93% |
| Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas 1 | 95% | 100 | 96% |
| Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas 2 | 100% | 92% | 93% |
| Outros servizos 1 | 75% | 50% | 67% |
| Outros servizos 2 | 100% | 90% | 92% |
| Outros servizos 3 | 43% | 79% | 73% |
| Outros servizos 4 | 73% | 100% | 87% |

A continuación, recóllense os datos totais extraídos da información proporcionada por cada unha das persoas responsables dos CEEIs de CEGASAL que participaron na enquisa con respecto ao tipo de xornada e ao tipo de contratación.

Táboa 4. Distribución de homes e mulleres con e sen discapacidade por tipo de xornada e de contrato

| Tipo de xornada | Mulleres con discapacidade | Mulleres sen discapacidade | Homes con discapacidade | Homes sen discapacidade |
|------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Completa | 96 | 38 | 381 | 52 |
| Parcial | 55 | 3 | 89 | 5 |
| Tipo de contrato | Mulleres con discapacidade | Mulleres sen discapacidade | Homes con discapacidade | Homes sen discapacidade |
| Indefinido | 108 | 32 | 345 | 46 |
| Temporal | 48 | 8 | 131 | 10 |

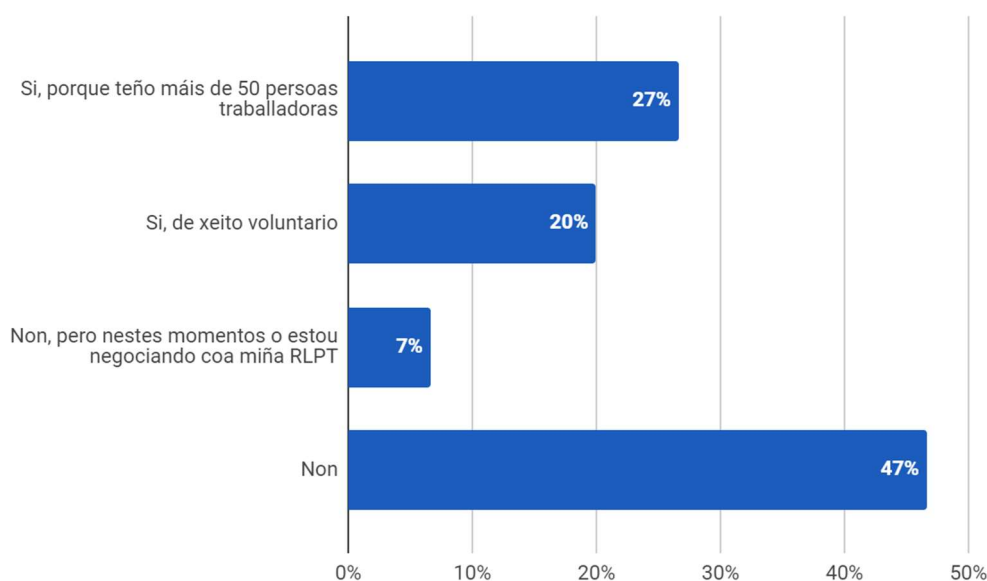
Estes son os datos xerais máis salientables con respecto á xornada de traballo e ao contrato laboral das persoas traballadoras dos CEEIs de CEGASAL cuxa xerencia participou na enquisa:

- O **64%** das **mulleres con discapacidade** traballa a **xornada completa**, mentres o 36% faíno a tempo parcial.
- O **69%** das **mulleres con discapacidade** ten un **contrato indefinido**, mentres que o 31% ten un contrato temporal.
- O **93%** das **mulleres sen discapacidade** traballa a **xornada completa**, mentres o 7% traballa a tempo parcial.
- O **80%** dos **mulleres sen discapacidade** ten un **contrato indefinido**, mentres o 20% ten un contrato temporal.

- O **81%** dos **homes con discapacidade** traballa a **xornada completa**, mentres o 19% faino a tempo parcial.
- O **72%** dos **homes con discapacidade** ten un **contrato indefinido**, mentres o 28% ten un contrato temporal.
- O **91%** dos **homes sen discapacidade** traballa a **xornada completa**, mentres o 9% traballa a tempo parcial.
- O **82%** dos **homes sen discapacidade** ten un **contrato indefinido**, mentres o 18% ten un contrato temporal.

4.5. Plan de igualdade na entidade

O **47%** dos CEEIs de CEGASAL da mostra **non teñen un plan de igualdade**, xa que estes centros contan con menos de 50 persoas traballadoras. O 7% está en negociacións coa RLPT, o 20% ten un plan de igualdade de xeito voluntario e o 27% ten un plan de igualdade porque o centro conta con máis de 50 persoas traballadoras.



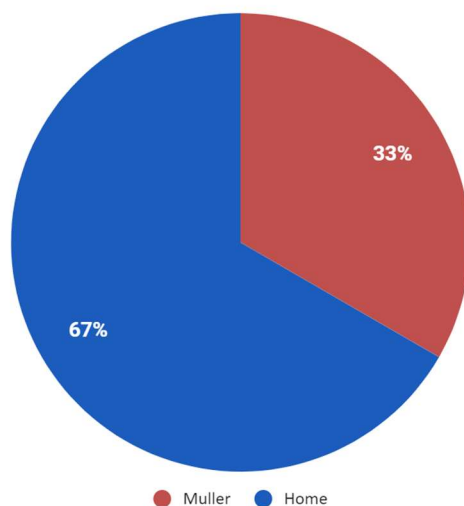
Gráfica 11. Grao de implantación de plans de igualdade na mostra

4.6. Postos de responsabilidade nos CEEIs

No **67%** dos CEEIs da mostra, un home ocupa o cargo de maior responsabilidade fronte a 33% nos que é unha muller a que ocupa ese cargo. No que respecta a porcentaxe de mulleres que ocupan postos de dirección, **en 7 hai menos dun 25% de mulleres en postos de dirección (47%)**, en 6 hai entre un 25% e un 50% de mulleres nestes postos (40%), nun deles hai entre

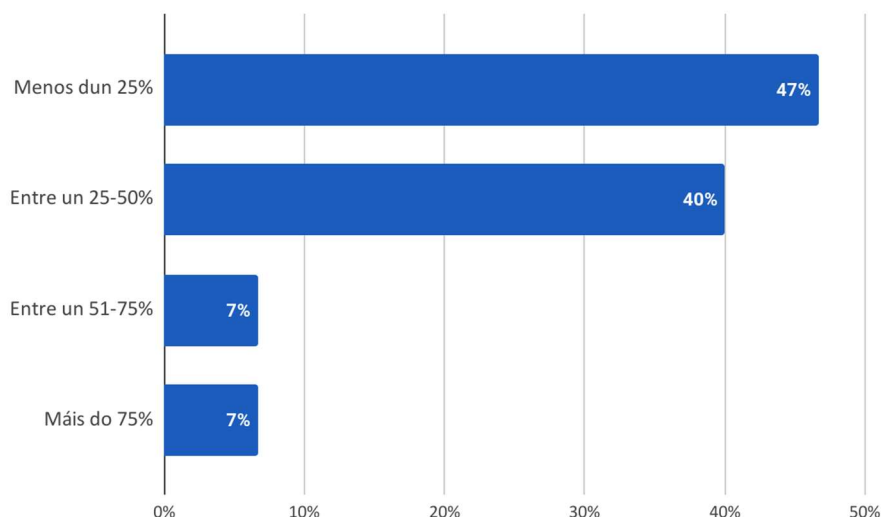
51% e 75% de mulleres en postos de dirección (7%) e noutro hai máis de 75% de mulleres nestes postos.

Só nun dos centros que contan cun plan de igualdade, ben por obrigatoriedade ben de xeito voluntario, o cargo de maior responsabilidade está ocupado por unha muller. Pola contra, nos centros que non teñen un plan de igualdade, catro (de sete) teñen a unha muller ocupando o cargo de maior responsabilidade.



Gráfica 12. Porcentaxe de mulleres e homes no cargo de maior responsabilidade do CEEIs

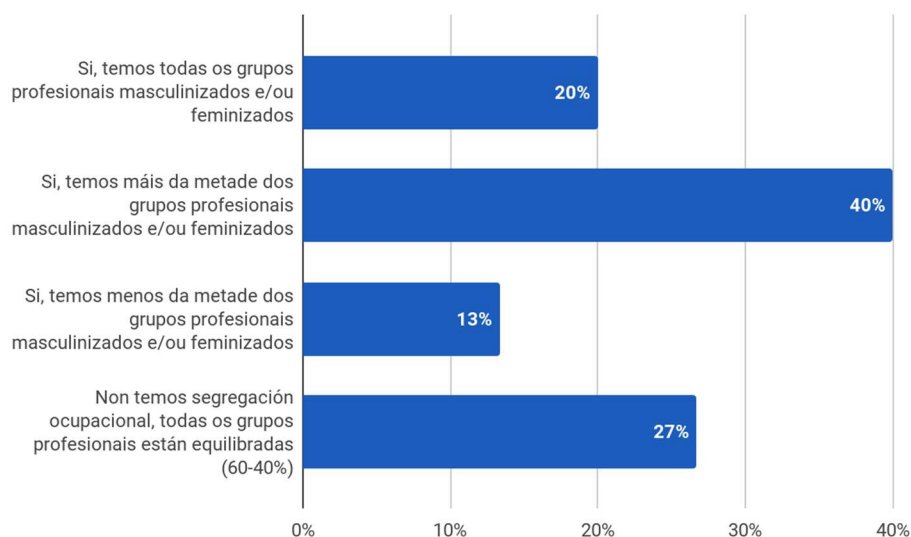
Dos 7 centros nos que hai menos dun 25% de mulleres en postos de dirección, o 71% non ten un plan de igualdade ou está en negociacións coa RLPT. Dos 6 centros que contan cunha representación feminina en postos de dirección de entre un 25% e un 50%, o 67% ten un plan de igualdade obrigatorio ou voluntario. O único centro que ten entre un 51% e un 75% de mulleres en postos de dirección conta cun plan de igualdade obrigatorio e cabe sinalar que o único CEEIs que ten unha representación feminina por encima do 75% en postos de dirección non ten un plan de igualdade.



Gráfica 13. Presenza de mulleres nos postos de dirección dos CEEIs

4.7. Segregación ocupacional

No que incumbe á segregación ocupacional ou horizontal, é dicir, á concentración de man de obra feminina ou masculina en determinados postos de traballo, a maioría dos CEEIs da mostra confirman a súa existencia nos seus cadros de persoal. O 20% ten todos os grupos profesionais masculinizados e/ou feminizados, o **40% ten máis da metade dos grupos profesionais masculinizados e/ou feminizados**, o 13% ten menos da metade dos grupos profesionais masculinizados e/ou feminizados e o 27% non ten segregación ocupacional. Ningún dos centros que afirman non ter segregación ocupacional conta cun plan de igualdade. Pola contra, un dos tres centros que ten todas as categorías profesionais masculinizadas e/ou feminizadas ten un plan de igualdade obrigatorio.



Gráfica 14. Segregación ocupacional nos CEEIs

Por sectores, o CEEIs de Transporte e almacenamento e os de Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas recoñecen ter todas as categorías profesionais masculinizadas e/ou feminizadas. Pola contra, os CEEIs de Agricultura, gandería, silvicultura e pesca afirman non ter segregación ocupacional.

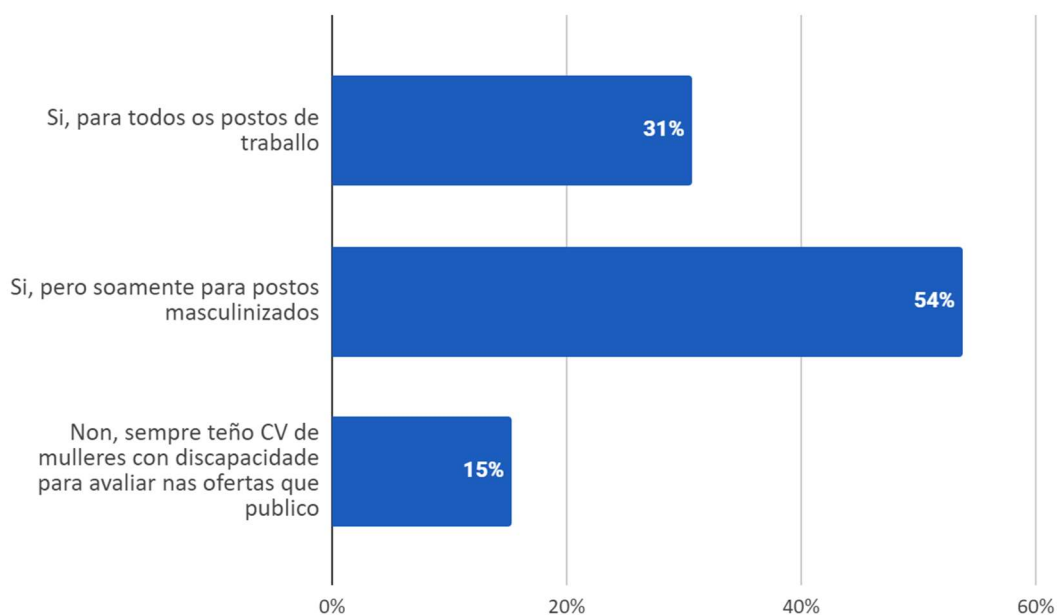
Táboa 5. Segregación ocupacional por sectores

| Sector | Todas as categorías profesionais masculinizadas e/ou feminizadas | Máis da metade das categorías profesionais masculinizadas e/ou feminizadas | Menos da metade das categorías profesionais masculinizadas e/ou feminizadas | Non hai segregación ocupacional, todas as categorías profesionais están equilibradas (60-40%) |
|---|--|--|---|---|
| Agricultura, gandería, silvicultura e pesca | - | - | - | 100% |
| Transporte e almacenamento | 100% | - | - | - |

| Sector | Todas as categorías profesionais masculinizadas e/ou feminizadas | Máis da metade das categorías profesionais masculinizadas e/ou feminizadas | Menos da metade das categorías profesionais masculinizadas e/ou feminizadas | Non hai segregación ocupacional, todas as categorías profesionais están equilibradas (60-40%) |
|---|--|--|---|---|
| Actividades administrativas e servizos auxiliares | - | 100% | - | - |
| Industria manufactureira | - | 100% | - | - |
| Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas | 100% | - | - | - |
| Outros servizos | - | 25% | 50% | 25% |

4.8. Candidaturas para os postos de traballo

Dúas persoas da mostra non contestaron á pregunta sobre se tiñan dificultades para atopar candidaturas de mulleres con discapacidade para as ofertas de traballo. Das persoas que responderon, 4 afirmaron atopar dificultades para todos os postos de traballo (31%), 7 soamente **para os postos masculinizados (54%)** e 2 indicaron que sempre tiñan CV de mulleres con discapacidade para avaliar nas ofertas que publican (15%).



Gráfica 15. Dificultades para atopar candidatas con discapacidade para as ofertas

4.9. Promocións internas realizadas nos dous últimos anos

Nos dous últimos anos, producíronse un total de **48 promocións nos 15 CEEIs da mostra**, das cales 8 foron de mulleres con discapacidade (17%), 8 de mulleres sen discapacidade (17%), 26 de homes con discapacidade (54%) e 6 de homes sen discapacidade (13%).

Por sectores, o maior número de promocións produciuse no de Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas (19) e noutros servizos (23). Pola contra, no sector de Agricultura, gandería, silvicultura e pesca non houbo ningunha promoción nestes dous últimos anos.

As **promocións de mulleres con discapacidade** rexistráronse en dous CEEIs de Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas (5), nun dos CEEIs de Actividades administrativas e servizos auxiliares (1) e nun doutros servizos (2). Dúas foron promocións salariais sen cambio de categoría e seis foron con cambio de categoría. O 63% desas promocións foron en centros que non contan cun plan de igualdade.

As **promocións de mulleres sen discapacidade** rexistráronse no CEEIs de Transporte e almacenamento (1) e en dous CEEIs doutros servizos (7). Sete foron promocións salariais sen cambio de categoría e unha foi con cambio de categoría. O 88% desas promocións foron en centros que non contan cun plan de igualdade.

As **promocións dos homes con discapacidade** rexistráronse en varios sectores: Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas (13), Actividades administrativas e servizos auxiliares (2), Industria manufacturera (1) e noutros servizos (10). Dez foron sen cambio de categoría e 16 con cambio de categoría. O 58% desas promocións foron en centros que teñen un plan de igualdade obrigatorio.

As **promocións dos homes sen discapacidade** rexistráronse nos sectores Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas (1), Actividades administrativas e servizos auxiliares (1) e noutros servizos (4). Catro foron sen cambio de categoría e dúas con cambio de categoría. O 67% desas promocións foron en centros que non contan cun plan de igualdade.

Táboa 6. Distribución de promocións salariais por sexo e discapacidade

| Promoción salarial | Mulleres con discapacidade | Mulleres sen discapacidade | Homes con discapacidade | Homes sen discapacidade |
|-------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|
| sen cambio de categoría | 2 | 7 | 10 | 4 |
| con cambio de categoría | 6 | 1 | 16 | 2 |

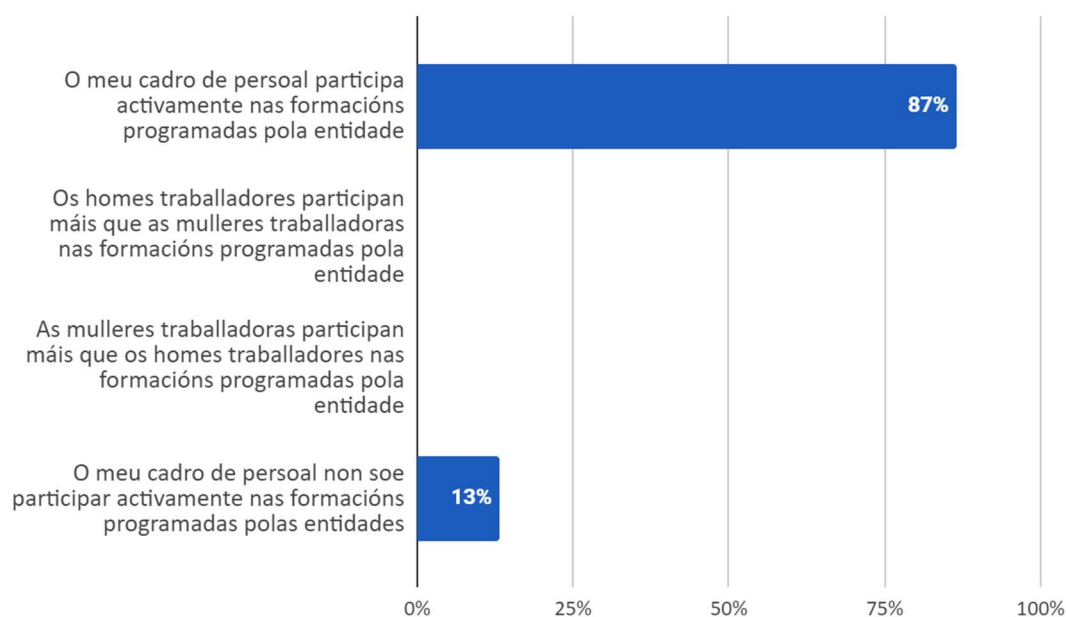
Estes son os datos xerais máis salientables con respecto ás promocións das persoas traballadoras dos CEEIs de CEGASAL cuxa xerencia participou na enquisa:

- O **7% das persoas traballadoras** dos CEEIs da mostra **tiveron unha promoción interna** nestes dous últimos anos.
- O **48%** das promocións internas destes dous últimos anos foron **sen cambio de categoría** profesional fronte ao **52%** que estivo acompañada dun **cambio de categoría**.
- Do total das **promocións internas femininas** destes dous últimos anos, **a metade foi para mulleres con discapacidade e o 75% realizáronse en centros que non contan cun plan de igualdade**.
- Do total das **promocións internas masculinas** destes dous últimos anos, **o 81% foi para homes con discapacidade e máis da metade realizáronse en centros que contan cun plan de igualdade**.

- O **5% das traballadoras con discapacidade** do persoal dos CEEIs da mostra tivo unha **promoción** nestes dous últimos anos fronte ao **20%** das **traballadoras sen discapacidade** que obtivo unha promoción no mesmo período.
- O **5% dos traballadores con discapacidade** do persoal dos CEEIs da mostra recibiu unha **promoción** nestes dous últimos anos fronte ao **11%** dos **traballadores sen discapacidade** que obtivo unha promoción no mesmo período.

4.10. Participación nas formacións

En xeral, os cadros de persoal dos CEEIs da mostra do estudo participan activamente nas formacións. Así o indicaron o 87% das persoas informantes fronte ao 13% que sinalou que os seus cadros de persoal non soen participar activamente nas formacións programadas polas entidades.

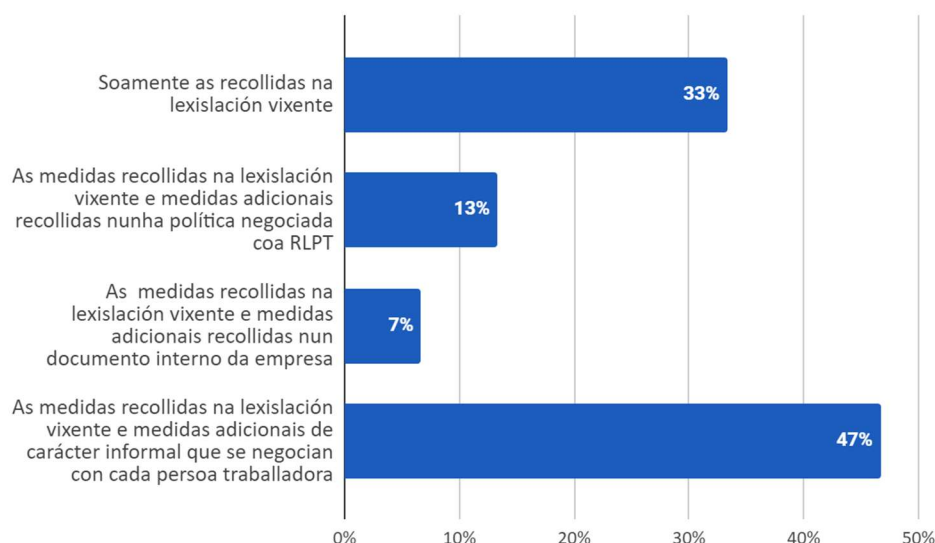


Gráfica 16. Participación nas formacións

4.11. Medidas e necesidades de conciliación

No que respecta ás medidas de conciliación implantadas nos CEEIs, o 33% ten implantadas as medidas recollidas na lexislación vixente, o 13% ten implantadas as medidas recollidas na lexislación vixente e medidas adicionais recollidas nunha política negociada coa RLPT, o 7% ten implantadas as recollidas na lexislación vixente e medidas adicionais recollidas nun documento interno da empresa e o **47% ten implantadas as medidas recollidas na lexislación**

vixente e medidas adicionais de carácter informal que se negocian con cada persoa traballadora.

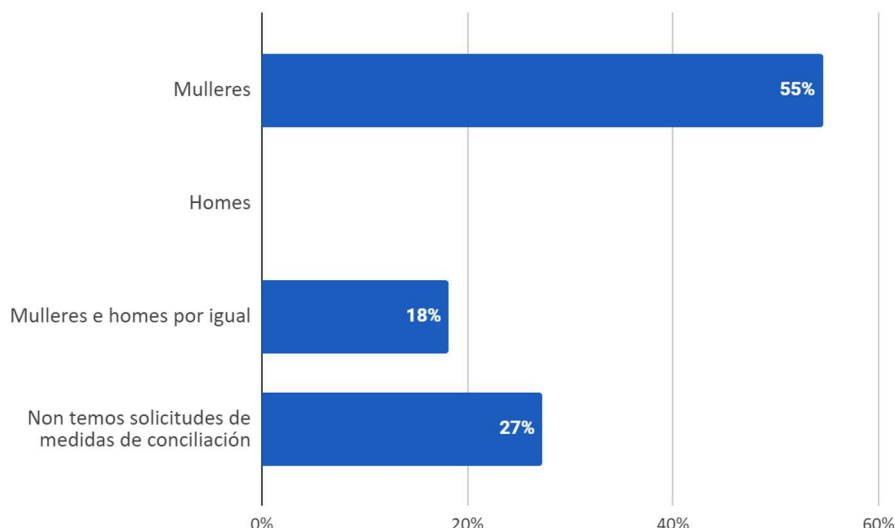


Gráfica 17. Medidas de conciliación implantadas nos CEEIs

Dos centros que soamente aplican as medidas de conciliación recollidas na lexislación vixente, o 60% non ten un plan de igualdade. Pero tamén son máis os centros sen plan de igualdade que aplican as medidas recollidas na lexislación e medidas adicionais de carácter informal que negocian con cada persoa traballadora, un 71%.

A maior parte dos CEEIs da mostra non teñen avaliadas as necesidades de conciliación do seu cadro de persoal (73%). Destes centros, un 55% conta cun plan de igualdade obrigatorio ou voluntario. Entre os que as teñen analizadas, esas necesidades repártense entre o coidado de maiores, menores e persoas con discapacidade por igual.

Catro persoas informantes deixaron sen resposta a pregunta sobre quen solicita principalmente as medidas de conciliación nos seus CEEIs. Entre os que contestaron, **no 55% son as mulleres as que solicitan principalmente as medidas de conciliación**, nun 18% fano mulleres e homes por igual e o 27% non ten solicitudes de medidas de conciliación. Non hai diferencias con respecto as solicitudes de mulleres dependendo de se o centro conta cun plan de igualdade. Cabe sinalar que nos centros nos que solicitan as medidas de conciliación homes e mulleres por igual non hai un plan de igualdade implantado.



Gráfica 18. Quen solicita principalmente as medidas de conciliación?

4.12. Fenda salarial

A maioría das persoas responsables da xerencia dos CEEIs de CEGASAL participantes na enquisa afirman que no seu centro **non hai fenda salarial (87%)**. Só unha persoa indica que hai unha fenda salarial xustificada de entre o 16-25% e outra que hai unha fenda salarial xustificada de entre o 5-15%. Estas dúas persoas son responsables da xerencia de CEEIs pertencentes ao sector doutros servizos.

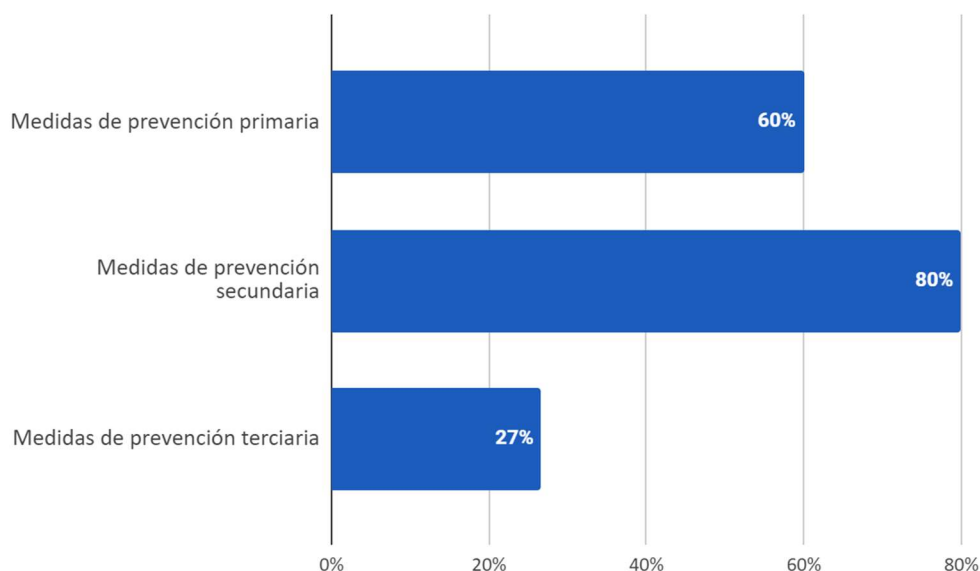
Apenas hai diferenzas entre os centros que afirman non ter fenda salarial en función de ter un plan de igualdade. O 54% ten un plan de igualdade implantado fronte ao 46% que non o ten.

4.13. Prevención en materia de violencia contra as mulleres

Só un dos 15 CEEIs da mostra ten implantadas os tres tipos de medidas de prevención en materia de violencia contra as mulleres (primaria, secundaria e terciaria) e ten un plan de igualdade de carácter voluntario. Nove teñen implantadas os dous primeiros tipos de medidas e catro só un tipo de medidas (un as medidas de prevención secundaria e tres as medidas de prevención terciaria).

En xeral, o **60% dos CEEIs da mostra ten implantadas medidas de prevención primaria** (compromiso firmado pola xerencia posicionando a entidade como espazo libre de violencia contra as mulleres, cursos de sensibilización a todo o cadro de persoal, formación ás persoas

integrantes da comisión de investigación...), o **80%** ten implantadas **medidas de prevención secundaria** (protocolo de actuación) e o **27%** ten implantadas **medidas de prevención terciaria** (apoio ás vítimas, acompañamento psicolóxico, xurídico...).



Gráfica 19. Medidas de prevención en materia de violencia contra as mulleres

Dos centros que teñen implantadas medidas de prevención primaria, o 67% conta cun plan de igualdade obrigatorio ou voluntario. No caso das medidas de prevención secundaria, o 58% dos centros teñen un plan de igualdade. Esta tendencia invértese nas medidas de prevención terciaria, xa que o 75% dos centros que as teñen implantadas non teñen un plan de igualdade.

5. BARREIRAS NO FOMENTO DO EMPREGO DAS MULLERES CON DISCAPACIDADE

5.1. Barreiras estruturais

As persoas responsables da xerencia dos CEEIs da mostra tiñan que avaliar, nunha escala de 1 a 5, o impacto das barreiras estruturais coas que se atopan as mulleres con discapacidade no acceso ao emprego. A enquisa incluía cinco preguntas con respecto a cinco tipos de barreiras nas que se integraban distintos factores. No caso das barreiras estruturais, tiñan que avaliar o impacto das barreiras urbanísticas, das barreiras no acceso ao transporte público, das barreiras no edificio de traballo e das barreiras no posto de traballo. Na seguinte táboa recóllense os resultados das valoracións.

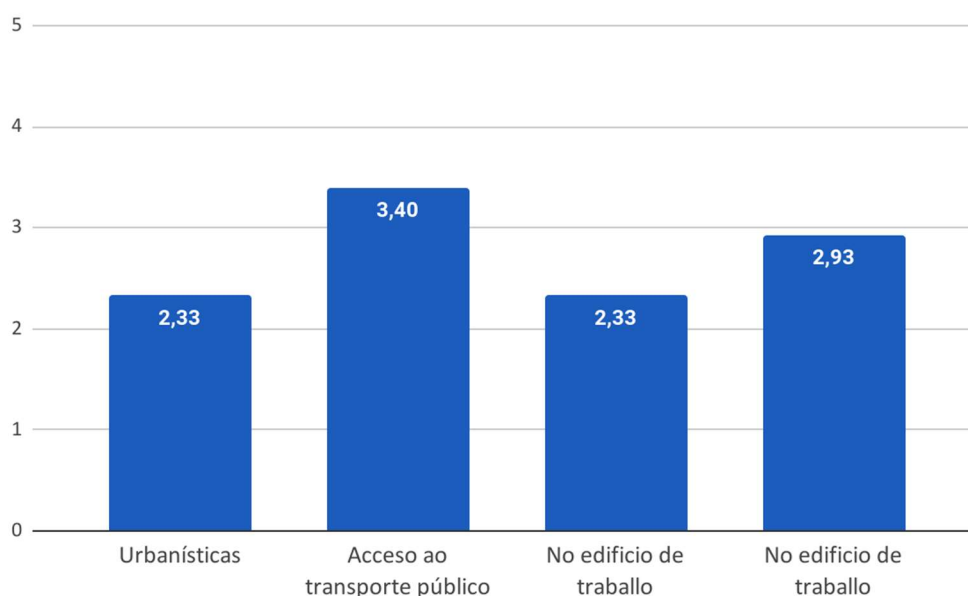
Táboa 7. Avaliación das barreiras estruturais

| Barreiras estruturais | Moi baixo impacto | Baixo impacto | Impacto normal | Alto impacto | Moi alto impacto |
|------------------------------|-------------------|---------------|----------------|--------------|------------------|
| Urbanísticas | 3 | 5 | 6 | 1 | 0 |
| Acceso ao transporte público | 0 | 3 | 4 | 7 | 1 |
| No edificio de traballo | 6 | 3 | 2 | 3 | 1 |
| No posto de traballo | 3 | 2 | 6 | 1 | 3 |

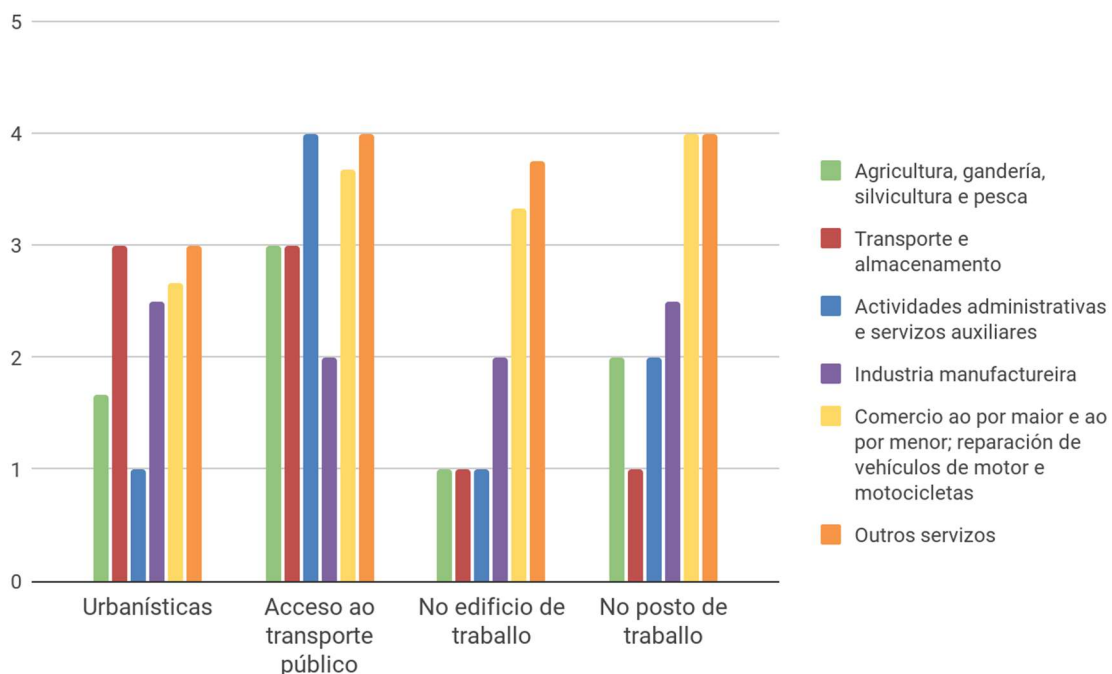
O impacto máis alto nesta pregunta atribuírono ás barreiras que atopan no acceso ao transporte público cun promedio de 3,40, entre impacto normal e alto impacto, seguido das barreiras que atopan no posto de traballo cun promedio de 2,93, rozando o impacto normal. As barreiras urbanísticas e as do edificio de traballo obtiveron o resultado máis baixo co mesmo promedio, un 2,33.

Por sectores, as barreiras urbanísticas parecen ter maior impacto nas mulleres con discapacidade que traballan na área doutros servizos; as barreiras no acceso ao transporte público, nas Actividades administrativas e servizos auxiliares e noutros servizos; as barreiras no edificio de traballo, na área doutros servizos; e as barreiras no posto de traballo, nas áreas

de Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas e noutros servizos.



Gráfica 20. Valoración media do impacto das barreiras estruturais



Gráfica 21. Valoración media do impacto das barreiras estruturais por sectores

5.2. Barreiras sociais

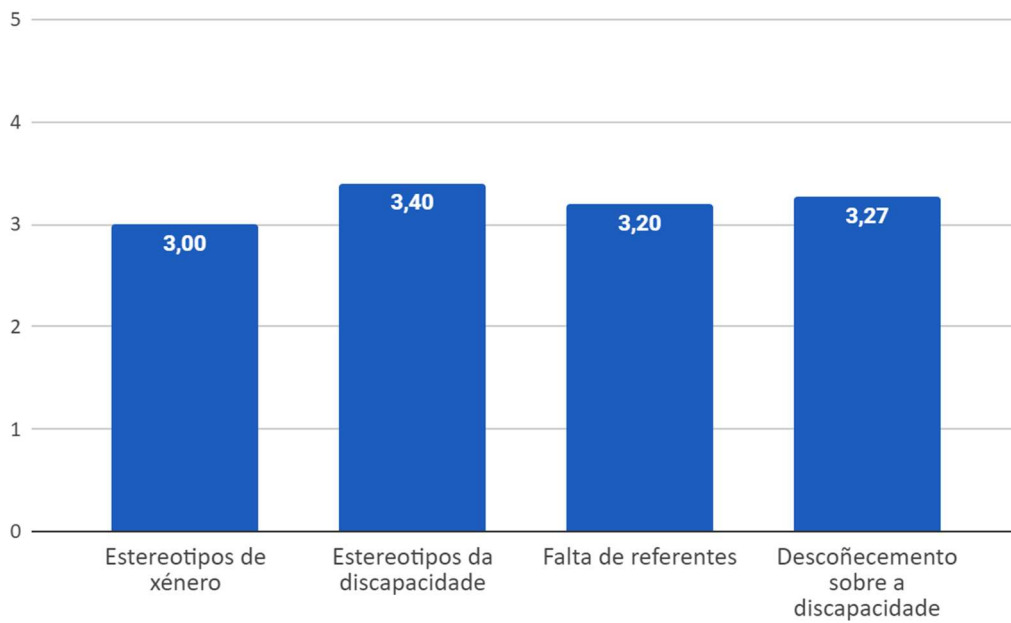
As barreiras sociais do acceso ao emprego das mulleres con discapacidade que tiveron que valorar as persoas participantes na enquisa foron: os estereotipos de xénero, os estereotipos de discapacidade, a falta de referentes e o descoñecemento da discapacidade. Na seguinte táboa recóllense os resultados das valoracións.

Táboa 8. Avaliación das barreiras sociais

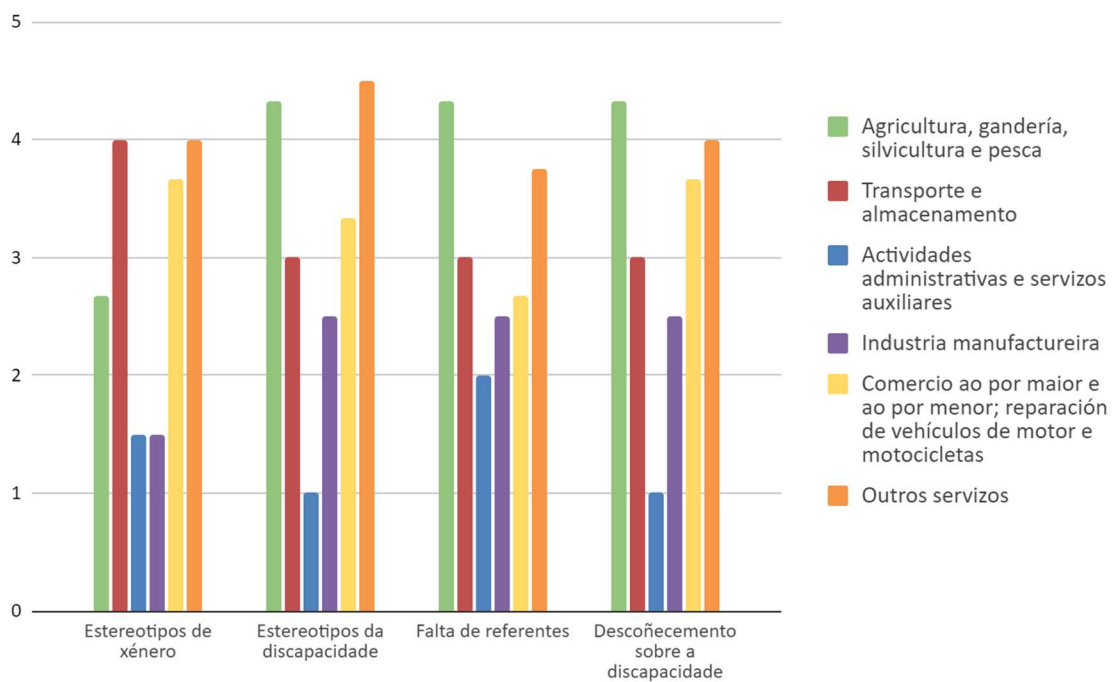
| Barreiras sociais | Moi baixo impacto | Baixo impacto | Impacto normal | Alto impacto | Moi alto impacto |
|---------------------------------|-------------------|---------------|----------------|--------------|------------------|
| Estereotipos de xénero | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 |
| Estereotipos de discapacidade | 2 | 2 | 2 | 6 | 3 |
| Falta de referentes | 1 | 2 | 7 | 3 | 2 |
| Descoñecemento da discapacidade | 2 | 1 | 3 | 8 | 1 |

O elemento que parece ter o **maior impacto** dentro das barreiras sociais contempladas son os **estereotipos da discapacidade** cun promedio de 3,40, entre impacto normal e alto impacto, seguido do descoñecemento da discapacidade cun promedio de 3,27. Os estereotipos de xénero recibiron a valoración media máis baixa cun promedio de 3, tendo un impacto normal.

Por sectores, as barreiras dos estereotipos de xénero parecen ter maior impacto nas mulleres con discapacidade que traballan na área doutros servizos; as barreiras dos estereotipos de discapacidade, tamén no sector doutros servizos; as barreiras relacionadas coa falta de referentes, no sector de Agricultura, gandería, silvicultura e pesca; e as barreiras relacionadas co descoñecemento da discapacidade, tamén no sector de Agricultura, gandería, silvicultura e pesca.



Gráfica 22. Valoración media do impacto das barreiras sociais



Gráfica 23. Valoración media do impacto das barreiras sociais por sectores

5.3. Barreiras persoais

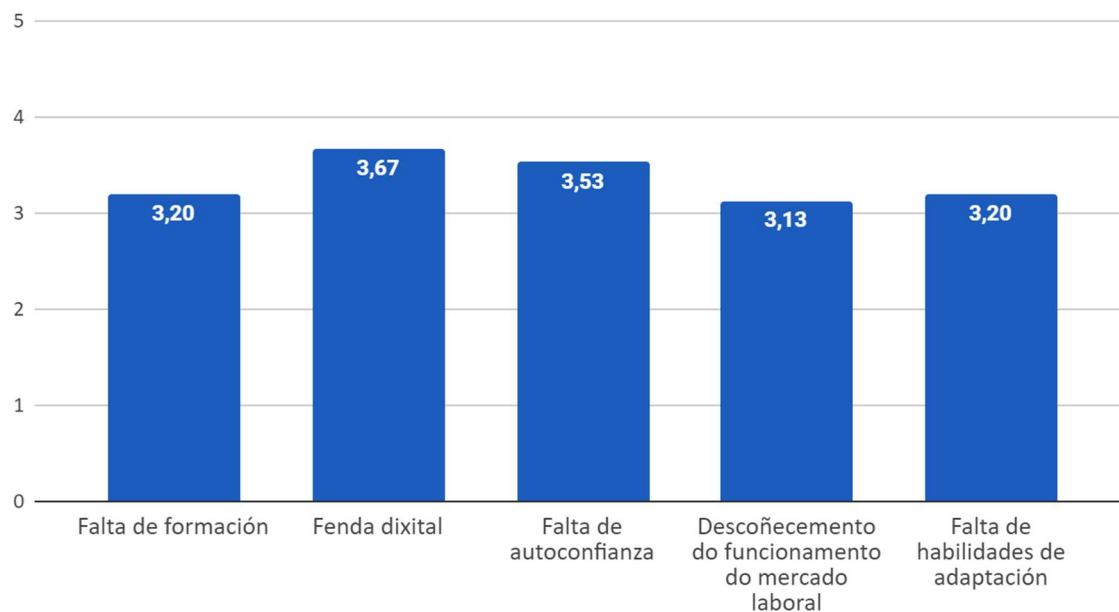
As barreiras persoais que poden impactar no acceso ao emprego das mulleres con discapacidade que se incluíron na enquisa foron: a falta de formación, a fenda dixital, a falta de autoconfianza, o descoñecemento do funcionamento do mercado laboral e a falta de habilidades de adaptación. Na seguinte táboa recóllense os resultados das valoracións.

Táboa 9. Avaliación das barreiras persoais

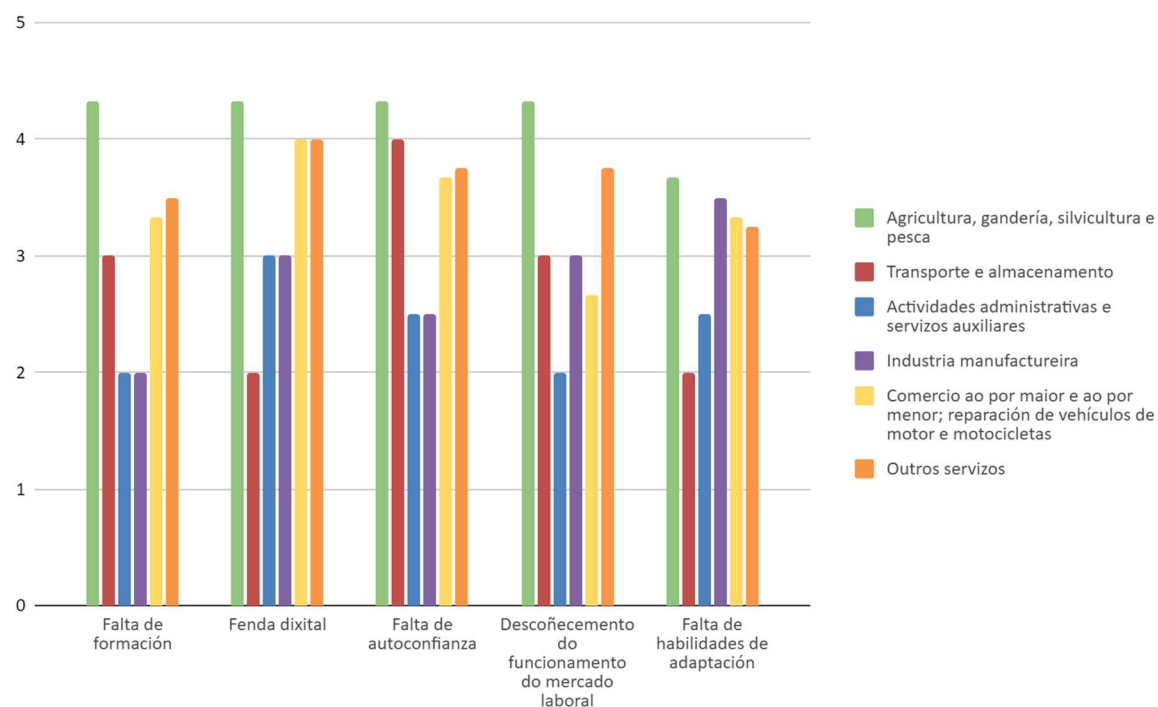
| Barreiras persoais | Moi baixo impacto | Baixo impacto | Impacto normal | Alto impacto | Moi alto impacto |
|--|-------------------|---------------|----------------|--------------|------------------|
| Falta de formación | 0 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| Fenda dixital | 0 | 2 | 4 | 6 | 3 |
| Falta de autoconfianza | 0 | 2 | 5 | 6 | 2 |
| Descoñecemento do funcionamento do mercado laboral | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 |
| Falta de habilidades de adaptación | 1 | 2 | 6 | 5 | 1 |

O elemento que parece ter **o impacto máis alto dentro das barreiras persoais é a fenda dixital** cun promedio de 3,67, entre impacto normal e alto impacto, seguido da falta de autoconfianza cun promedio de 3,53. O descoñecemento do funcionamento do mercado laboral recibiu a valoración máis baixa cun promedio de 3,13.

Por sectores, todos os aspectos incluídos nas barreiras persoais parecen ter maior impacto nas mulleres con discapacidade que traballan no sector de Agricultura, gandería, silvicultura e pesca.



Gráfica 24. Valoración media do impacto das barreiras persoais



Gráfica 25. Valoración media do impacto das barreiras persoais por sectores

5.4. Barreiras familiares

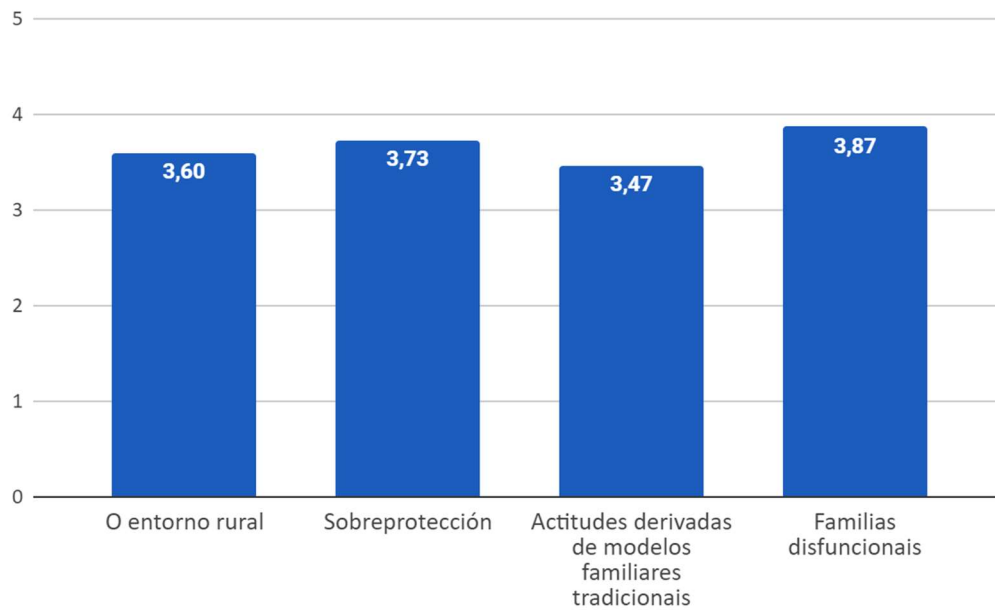
As barreiras familiares que poden afectar ao acceso ao emprego das mulleres con discapacidade que se incluíron na enquisa foron: o entorno rural, a sobreprotección, as actitudes derivadas de modelos familiares tradicionais e as familias disfuncionais. Na seguinte táboa recóllense os resultados das valoracións.

Táboa 10. Avaliación das barreiras familiares

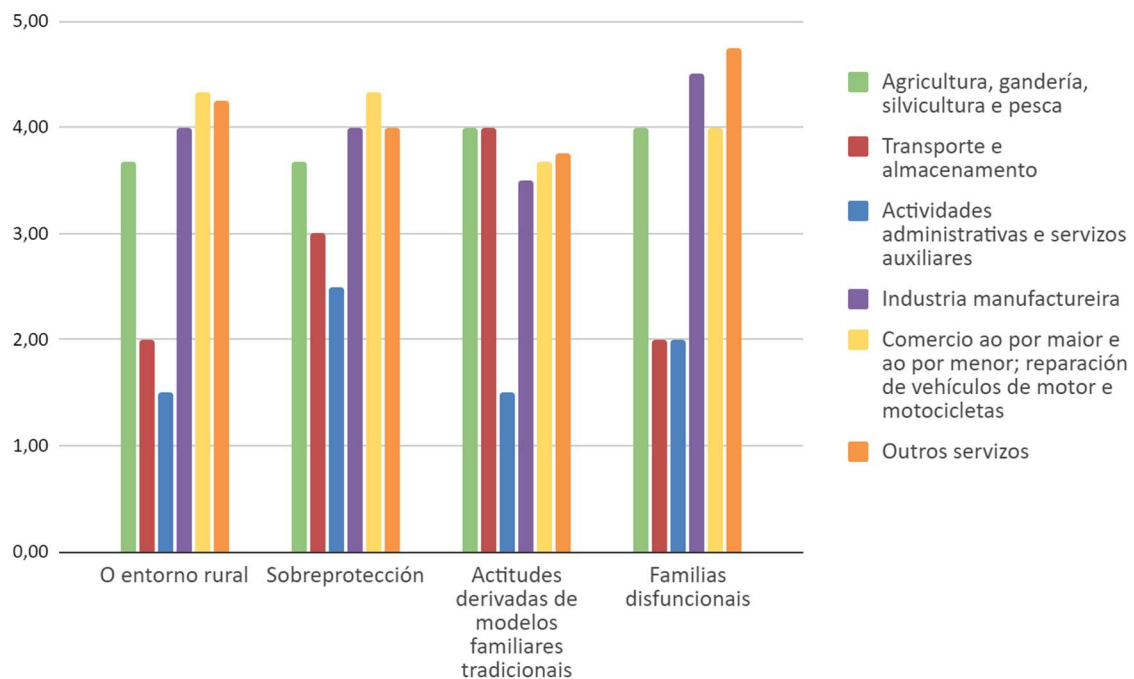
| Barreiras familiares | Moi baixo impacto | Baixo impacto | Impacto normal | Alto impacto | Moi alto impacto |
|--|-------------------|---------------|----------------|--------------|------------------|
| Entorno rural | 1 | 3 | 0 | 8 | 3 |
| Sobreprotección | 0 | 2 | 2 | 9 | 2 |
| Actitudes derivadas de modelos familiares tradicionais | 1 | 1 | 4 | 8 | 1 |
| Familias disfuncionais | 1 | 1 | 2 | 6 | 5 |

As familias disfuncionais parecen ter o impacto máis alto cun promedio de 3,87, rozando o alto impacto, seguido da sobreprotección cun promedio de 3,73. Actitudes derivadas de modelos familiares tradicionais recibiron a valoración máis baixa deste grupo cun promedio de 3,47.

Por sectores, as barreiras do entorno rural parecen ter maior impacto nas mulleres con discapacidade que traballan na área de Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas; as barreiras relacionadas coa sobreprotección, tamén no sector do comercio; as barreiras relacionadas coas actitudes derivadas de modelos familiares tradicionais, no sector de Agricultura, gandería, silvicultura e pesca e no de Transporte e almacenamento; e as barreiras relacionadas con familias disfuncionais, no sector doutros servizos.



Gráfica 26. Valoración media do impacto das barreiras familiares



Gráfica 27. Valoración media do impacto das barreiras familiares por sectores

5.5. Barreiras da propia discapacidade

Os aspectos relacionados coas barreiras da propia discapacidade que poden influír no acceso ao emprego das mulleres con discapacidade que se incluíron na enquisa foron: de nacemento, sobrevida, física, mental, intelectual e sensorial. Na seguinte táboa recóllense os resultados das valoracións.

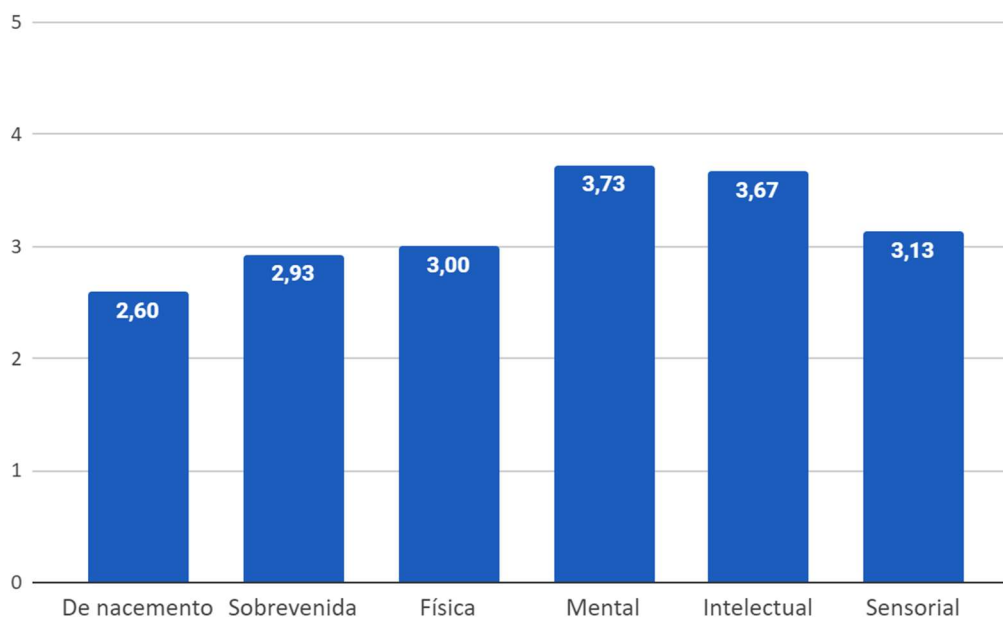
Táboa 11. Avaliación das barreiras sobre a propia discapacidade

| Barreiras da propia discapacidade | Moi baixo impacto | Baixo impacto | Impacto normal | Alto impacto | Moi alto impacto |
|-----------------------------------|-------------------|---------------|----------------|--------------|------------------|
| De nacemento | 2 | 5 | 5 | 3 | 0 |
| Sobrevida | 2 | 3 | 4 | 6 | 0 |
| Física | 1 | 3 | 6 | 5 | 0 |
| Mental | 0 | 2 | 5 | 3 | 5 |
| Intelectual | 0 | 2 | 5 | 4 | 4 |
| Sensorial | 0 | 3 | 7 | 5 | 0 |

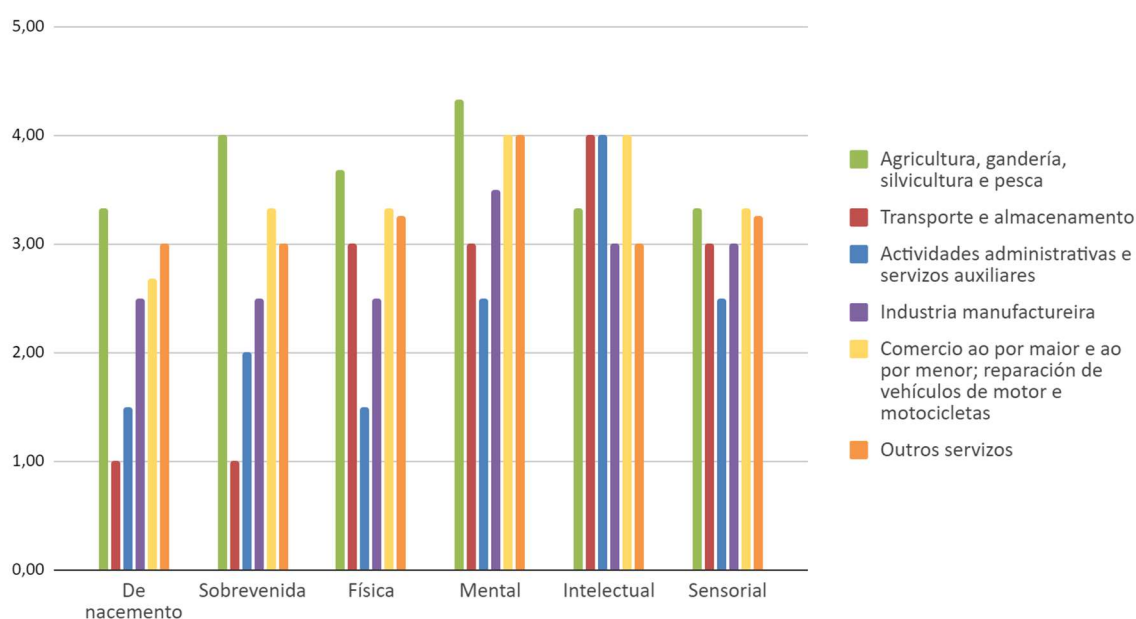
O impacto das barreiras da propia discapacidade parece depender do tipo de discapacidade. As persoas informantes atribuíron o **impacto máis alto á discapacidade mental** cun promedio de 3,73, seguida da intelectual cun promedio de 3,67. O menor impacto atribuírono a que a discapacidade sexa de nacemento cun promedio de 2,60.

Por sectores, as barreiras relacionadas coa discapacidade de nacemento parecen ter maior impacto nas mulleres con discapacidade que traballan no sector de Agricultura, gandería, silvicultura e pesca; ao igual que as barreiras relacionadas coa discapacidade sobrevida, a

discapacidade física e a discapacidade mental. As barreiras relacionadas coa discapacidade intelectual parecen ter maior impacto nos sectores Actividades administrativas e servizos auxiliares e Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas. Pola súa banda, as barreiras relacionadas coa discapacidade sensorial parecen ter lixeiramente máis impacto nos sectores de Agricultura, gandería, silvicultura e pesca e Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas.



Gráfica 28. Valoración media do impacto das barreiras sobre a propia discapacidade



Gráfica 29. Valoración media do impacto das barreiras da propia discapacidade por sectores

5.6. Proxectos en materia de igualdade laboral

O estudo incluía unha última pregunta na que indagaba sobre o proxecto en materia de igualdade laboral que lles gustaría que emprendera CEGASAL. Só seis persoas das 15 que participaron na enquisa (40%) fixeron unha proposta: todas as responsables da xerencia dos CEEIs do sector Agricultura, gandería, silvicultura e pesca da mostra e tres das catro doutros servizos. A continuación recóllense as súas suxestións.

Táboa 12. Suxestións sobre proxectos en materia de igualdade para CEGASAL

| Sector | Proxecto |
|---|---|
| Agricultura, gandería, silvicultura e pesca | Establecer plans de igualdade en todos os seus CEEIs. |
| | Formación presencial adaptada á discapacidade intelectual no propio centro de traballo. |
| | Traballar nun censo de mulleres con discapacidade no rural. |
| Outros servizos | Plans de igualdade. |
| | Afondar máis en melloras para a anticipación para a xubilación (2 respostas). |

6. CONCLUSIÓN

O **emprego protexido** é o marco de actuación dos centros especiais de emprego, que ofrecen ás persoas con discapacidade un traballo remunerado e os servizos de apoio necesarios, así como ser un medio para favorecer a súa **inclusión laboral** no réxime de emprego ordinario. A presente investigación pretendía indagar sobre a **igualdade laboral nos centros especiais de emprego de iniciativa social (CEEIs)** de CEGASAL a partir da **exploración da situación dos seus cadros de persoal, centrándose nas mulleres con discapacidade**.

A mostra do estudo está composta por 15 CEEIs, que, de acordo cos datos do último [Informe sobre o estado da economía social en Galicia](#), representan o **28% do total de centros especiais de emprego de iniciativa social de Galicia**. Os centros da mostra desenvolven a súa actividade en distintos sectores: Agricultura, gandería, silvicultura e pesca (20%); Industria manufactureira (13%); Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (20%); Transporte e almacenamento (7%); Actividades administrativas e servizos auxiliares (13%) e outros servizos (27%). Esta variedade permitiu analizar os datos para observar se se producían diferenzas na contratación e nas condicións laborais das mulleres con discapacidade en función do sector.

A idade media dos cadros de persoal destes CEEIs oscila entre os 40 e 50 anos, cun promedio de 44,4 anos, e máis da metade das persoas traballadoras teñen finalizado unicamente os estudos de educación primaria.

En total, nos CEEIs da mostra **traballan 728 persoas**, das cales un **21% son mulleres con discapacidade**. A taxa de mulleres con discapacidade oscila por sectores, rexistrándose a presenza máis baixa no sector Comercio ao por maior e ao por menor, reparación de vehículos de motor e motocicletas (15%) e a máis alta no sector Transporte e almacenamento (32%). Os resultados da investigación coinciden cos datos do INE para 2022 sobre a participación efectiva no mercado de traballo das mulleres con discapacidade, con datos que indican que é menor que a dos homes con discapacidade. No caso do estudo, a marxe é máis ampla. Un 65% das persoas traballadoras destes CEEIs son homes con discapacidade. Esa diferenza nas taxas de participación mantense máis ou menos estable en todos os sectores da mostra.

Ademais, os datos obtidos no estudo revelan que **as mulleres con discapacidade son o colectivo da mostra coa menor taxa de contratación a xornada completa (64%) e de contratación indefinida (69%)**. Dous elementos que afectan directamente á calidade no emprego, xa que os datos do INE amosan que a fenda salarial de xénero é maior entre as persoas traballadoras indefinidas que entre as temporais e que a fenda se reduce, chegando

a ser similar para o caso dos homes e as mulleres con discapacidade que traballan a tempo completo. Por tanto, as mulleres con discapacidade dos centros que participaron no estudo atópanse nunha situación de maior vulnerabilidade que o resto de grupos (homes e mulleres sen discapacidade e homes con discapacidade).

O 47% dos CEEIs da mostra non teñen un plan de igualdade e a representación feminina en postos de responsabilidade é menor que a masculina. No 33% dos centros **unha muller ocupa o cargo de maior responsabilidade** e no 47% **hai menos dun 25% de mulleres en postos de dirección**. É necesario que os CEEIs tomen conciencia da importancia de desenvolver políticas e accións a favor da igualdade porque é a única vía para establecer un compromiso efectivo coa inclusión e a non discriminación das mulleres con discapacidade. Os plans de igualdade son unha ferramenta axeitada para ir incrementando a presenza feminina nos postos de responsabilidade. Na mostra do estudo, pode observarse que os centros que xa teñen un implantado contan con maior representación de mulleres nos cargos de dirección.

A maioría dos CEEIs da mostra confirman a existencia de **segregación horizontal**, é dicir, a concentración de man de obra feminina ou masculina en determinados postos de traballo. Por sectores, os de Transporte e almacenamento e de Comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas recoñecen ter todas as categorías profesionais masculinizadas e/ou feminizadas. Isto podería estar relacionado coas dificultades que teñen para atopar candidatas mulleres con discapacidade para as ofertas de traballo que publican. O 31% dos centros afirmou ter dificultades en todos os postos de traballo e o 54%, nos postos masculinizados.

Analizados os resultados obtidos, comprobamos que as mulleres con discapacidade que traballan nos centros da mostra atópanse nunha situación máis desfavorable que os seus compañeiros e compañeiras en relación cos tres aspectos que máis inflúen no emprego: a participación, a segregación ocupacional e a calidade no emprego. Por tanto, é necesario implantar medidas que eviten o risco de sufrir unha discriminación interseccional.

No que se refire ás **promocións internas** dos dous últimos anos, producíronse un total de **48 promocións**, das cales o **17%** foron para **mulleres con discapacidade**. En total, o 5% das traballadoras con discapacidade tivo unha promoción (a mesma taxa que no caso dos traballadores con discapacidade) fronte ao 20% das traballadoras sen discapacidade e o 11% dos traballadores sen discapacidade. Pese a ser un colectivo menos numeroso dentro dos centros da mostra, as persoas sen discapacidade teñen maiores taxas de promoción que as persoas con discapacidade.

En xeral, **os cadros de persoal dos CEEIs da mostra participan activamente nas formacións (87%).**

No que respecta ás medidas de conciliación, o **47% ten implantadas as medidas recollidas na lexislación vixente e medidas adicionais de carácter informal que se negocian con cada persoa traballadora** e o 33% ten implantadas soamente as medidas recollidas na lexislación vixente. Con todo, o **73% dos centros non teñen avaliadas as necesidades de conciliación** do seu cadro de persoal, dos cales algo máis da metade contan cun plan de igualdade. Cabe sinalar tamén que no **55% dos CEEIs son as mulleres as que solicitan principalmente as medidas de conciliación** e que, nos casos nos que afirman que se acollen homes e mulleres por igual, o centro non conta cun plan de igualdade.

O 87% das persoas responsables da xerencia dos CEEIs que participaron na enquisa afirman que no seu centro **non hai fenda salarial**. Cabe sinalar que en ningún dos centros que teñen implantado un plan de igualdade se rexistra fenda salarial.

En canto ás **medidas de prevención en materia de violencia contra as mulleres**, o 60% ten implantadas medidas de prevención primaria, o 80% ten implantadas medidas de prevención secundaria e o 27% ten implantadas medidas de prevención terciaria. En xeral, hai un maior número de medidas implantadas nos centros nos que teñen un plan de igualdade.

No que respecta ás **barreiras que atopan as mulleres con discapacidade no seu acceso ao emprego**, as barreiras familiares parecen ser as que teñen maior impacto, seguido das persoais e as sociais. Entre os elementos concretos que parecen afectar máis ao acceso e o mantemento do emprego, atopamos as familias disfuncionais e a sobreprotección, a fenda dixital e a falta de autoconfianza, e o acceso ao transporte público. Estes datos referendan as posturas sostidas por organismos de referencia como a COCEMFE que recoñece que as familias *“poden chegar a ser quen toman as decisións en torno á incorporación ao mercado laboral das persoas con discapacidade, sen implicalas na decisión, ben por non consideralas capaces de desempeñar determinadas tarefas ou por crer que non existen oportunidades de emprego para elas”*.

As **barreiras da propia discapacidade parecen ter maior impacto cando se trata dunha discapacidade mental ou intelectual**. Algo que coincide cos datos do INE, que evidencian a maior dificultade que teñen as persoas cunha discapacidade mental ou intelectual para integrarse no mercado de traballo.

Por último, entre as propostas en materia de igualdade que xurdiron no estudo, atópase a implantación de plans de igualdade en todos os CEEIs de CEGASAL, a elaboración dun censo de mulleres con discapacidade no rural, a creación dunha formación presencial adaptada á discapacidade intelectual no propio centro de traballo e a busca de melloras para a anticipación da xubilación. Todas elas reflicten algúns dos aspectos máis importantes para lograr a inclusión plena e efectiva das mulleres con discapacidade no eido laboral e están estreitamente vinculadas a elaboración dun plan de igualdade e a implantación das medidas que contempla.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez Ramírez, E. 2023. "El capacitismo, estructura mental de exclusión de las personas con discapacidad". En Colección CERMI, n.85, Madrid.

Cancelo Márquez, M.; Botana Agra, M. 2023. "Informe da economía social en Galicia 2022". En CECOOP, USC.

Cavalcante Carvalho, A. M. 2018. "La discriminación interseccional contra las mujeres con discapacidad y sus reflejos en el ámbito laboral." En Rey Pérez, J. L. y Mateo Sanz, L. (eds.). *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos*. Madrid: Dykinson.

CEGASAL, 2020. "Os centros especiais de emprego en Galicia"

Confederación Estatal de Mujeres con Discapacidad, 2022. "Estudio social sobre la situación de las mujeres con discapacidad en España. Informe final".

Closing GAP 2021. "Coste de oportunidad de la brecha de género en la discapacidad".

Grupo de Trabajo de Mujer e Igualdad de COCEMFE y su Movimiento Asociativo, 2021. "Propuestas para el acceso al empleo de mujeres con discapacidad".

Ibáñez, M.; García Mingo, E.; Aguado, E. 2022. "Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina". En *Sociología del Trabajo*, 101, 329-343.

Real Patronato sobre Discapacidad, Ministerio de Trabajo y Economía Social, CERMI y Fundación ONCE. 2023. *Libro blanco sobre discapacidad y empleo*. Madrid: CEDID. https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/Libro_blanco_empleo_discapacidad_2023.pdf

Santero Sánchez, R.; Castro Núñez, B.; Martín Barroso, V.; 2015 "Integración en el mercado laboral de mujeres con discapacidad atendiendo a su nivel de estudios". En Instituto de las Mujeres. Madrid.

CEGASAL. <https://cegasal.com>.

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI). <https://cermi.es/>.

INE. El empleo de las Personas con Discapacidad y El Salario de las Personas con Discapacidad. <https://www.ine.es/>

SEPE. Mercado de trabajo de las personas con discapacidad. <https://www.sepe.es/>

ODISMET. Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España.
<https://www.odismet.es/>

ANEXO I. FORMULARIO DA ENQUISA

ENQUISA MULLER, EMPREGO E DISCAPACIDADE

Instrucións para cubrir a folla. A maior parte das preguntas son de opción única, cando hai máis posibilidades xa se indica na pregunta. Podes marcar a túa resposta en negriña, destacando cunha cor... do xeito que prefiras, pero que se identifique claramente a túa opción.

Tamén hai preguntas onde terás que cubrir unha táboa.

Sobre o teu CEEIs

1. A que rama de actividade pertence o teu CEEIs? en caso de ter máis dunha, indicar a máis importantes. opcións segundo seccións do CNAE.
 - a. agricultura, gandería, silvicultura e pesca
 - b. industrias extractivas
 - c. industria manufacturera
 - d. subministro de enerxía eléctrica, gas, vapor e aire acondicionado
 - e. subministro de auga, actividades de saneamento, xestión de residuos e descontaminación
 - f. construción
 - g. comercio ao por maior e ao por menor; reparación de vehículos de motor e motocicletas
 - h. transporte e almacenamento
 - i. hostalaría
 - j. información e comunicacións
 - k. actividades financeiras e de seguros
 - l. actividades inmobiliarias
 - m. actividades profesionais, científicas e técnicas
 - n. actividades administrativas e servizos auxiliares
 - o. administración pública e defensa; seguridade social obrigatoria
 - p. educación
 - q. actividades sanitarias e de servizos sociais
 - r. actividades artísticas, recreativas e de entretemento
 - s. outros servizos
 - t. actividades dos fogares
 - u. actividades de organizacións e organismos extraterritoriais
2. Cal é a idade media do teu cadro de persoal? Indica aquí o valor:
3. Cal é o nivel de estudos máis frecuente entre o teu cadro de persoal?
 - a. Educación primaria.

- b. Educación secundaria obrigatoria..
- c. FP grao medio.
- d. FP grao superior.
- e. Grao universitario.
- f. Máster/Doutorado.

4. Completa a seguinte táboa cos datos do teu cadro de persoal, con data 30 de xuño de 2023.

| Tipo de xornada | Mulleres con discapacidade | Mulleres sen discapacidade | Homes con discapacidade | Homes sen discapacidade | Totais |
|------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|--------|
| Completa | | | | | |
| Parcial | | | | | |
| Totais | | | | | |
| Tipo de contrato | Mulleres con discapacidade | Mulleres sen discapacidade | Homes con discapacidade | Homes sen discapacidade | Totais |
| Indefinido | | | | | |
| Temporal | | | | | |
| Totais | | | | | |

5. Tes implantado un plan de igualdade na túa entidade?
- a. Si, porque teño máis de 50 persoas traballadoras.
 - b. Si, de xeito voluntario.
 - c. Non, pero nestes momentos o estou negociando coa miña RLPT.
 - d. Non.
6. Quen ocupa o cargo de maior responsabilidade no teu CEEIs?
- a. Muller
 - b. Home
7. Cal é a porcentaxe de mulleres que ocupan postos de dirección no teu CEEIs?
- a. Menos dun 25%
 - b. Entre un 25-50%.
 - c. Entre un 51-75%.
 - d. Máis do 75%.

8. Existe segregación horizontal no teu CEEIs? Segregación ocupacional: concentración de mano de obra feminina ou masculina en determinados postos de traballo. Por exemplo: coidadoras mulleres e condutores homes.
- Si, temos todas as categorías profesionais masculinizadas e/ou feminizadas.
 - Si, temos máis da metade das categorías profesionais masculinizadas e/ou feminizadas.
 - Si, temos menos da metade das categorías profesionais masculinizadas e/ou feminizadas.
 - Non temos segregación ocupacional, todas as categorías están equilibradas (60-40%).
9. Tes dificultades para atopar candidatas para as ofertas de traballo que xorden?
- Si, para todos os postos de traballo.
 - Si, pero soamente para postos masculinizados.
 - Non, sempre teño CV de mulleres con discapacidade para avaliar nas ofertas que publico.
10. Completa a seguinte táboa con datos das promocións internas realizadas nos dous últimos anos. Se non tiveches promocións, completa cun cero.

| Promoción salarial sen cambio de categoría | Mulleres con discapacidade | Mulleres sen discapacidade | Homes con discapacidade | Homes sen discapacidade | Totais |
|--|----------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|--------|
| Totais | | | | | |

| Promoción salarial con cambio de categoría | Mulleres con discapacidade | Mulleres sen discapacidade | Homes con discapacidade | Homes sen discapacidade | Totais |
|--|----------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------|--------|
| Totais | | | | | |

11. Atopas algunha eiva á hora de que o teu cadro de persoal participe na formación no teu CEEIs?
- O meu cadro de persoal participa activamente nas formacións programadas pola entidade.
 - Os homes traballadores participan máis que as mulleres traballadoras nas formacións programadas pola entidade.

- c. As mulleres traballadoras participan máis que os homes traballadores nas formacións programadas pola entidade.
 - d. O meu cadro de persoal non soe participar activamente nas formacións programadas polas entidades.
12. Tes implantadas medidas de conciliación no teu CEEIs?
- a. Si, soamente as recollidas na lexislación vixente.
 - b. Si, as recollidas na lexislación vixente e medidas adicionais recollidas nunha política negociada coa RLPT.
 - c. Si, as recollidas na lexislación vixente e medidas adicionais recollidas nun documento interno da empresa.
 - d. Si, as recollidas na lexislación vixente e medidas adicionais de carácter informal que se negocian con cada persoa traballadora.
13. Que necesidades detectas que existen en materia de conciliación na túa organización?
- a. Para coidado de menores dependentes.
 - b. Para coidado de maiores dependentes.
 - c. Para coidado de persoas con discapacidade.
 - d. Non teño avaliado este aspecto.
14. Quen solicita principalmente as medidas de conciliación no teu CEEIs?
- a. Mulleres.
 - b. Homes.
15. Existe fenda salarial na túa organización?
- a. Si, xustificada de máis do 25%.
 - b. Si, xustificada de entre o 16-25%
 - c. Si, xustificada de entre o 5-15%
 - d. Non existe fenda salarial (menor a un 5%).
16. Sinala cal das seguintes medidas de prevención en materia de violencia contra as mulleres tes implantadas na túa entidade: (pode sinalarse máis dunha resposta)
- a. Medidas de prevención primaria: compromiso firmado pola xerencia posicionando a entidade como espazo libre de violencia contra as mulleres, cursos de sensibilización a todo o cadro de persoal, formación ás persoas integrantes da comisión de investigación...
 - b. Medidas de prevención secundaria: protocolo de actuación.
 - c. Medidas de prevención terciaria: apoio ás vítimas, acompañamento psicolóxico, xurídico...

Sobre as barreiras para o acceso ao emprego das mulleres con discapacidade

Avalía do 1 ao 5 o impacto que os seguintes factores teñen no emprego das persoas con discapacidade. Sinala a columna que corresponda

BARREIRAS ESTRUTURAIAS

| | Moi baixo impacto | Baixo impacto | Impacto normal | Alto impacto | Moi alto impacto |
|------------------------------|-------------------|---------------|----------------|--------------|------------------|
| Urbanísticas | | | | | |
| Acceso ao transporte público | | | | | |
| No edificio de traballo | | | | | |
| No posto de traballo | | | | | |

BARRERAS SOCIAIS

| | Moi baixo impacto | Baixo impacto | Impacto normal | Alto impacto | Moi alto impacto |
|---------------------------------|-------------------|---------------|----------------|--------------|------------------|
| Estereotipos de xénero | | | | | |
| Estereotipos de discapacidade | | | | | |
| Falta de referentes | | | | | |
| Descoñecemento da discapacidade | | | | | |

BARREIRAS PERSOAIS

| | Moi baixo impacto | Baixo impacto | Impacto normal | Alto impacto | Moi alto impacto |
|------------------------|-------------------|---------------|----------------|--------------|------------------|
| Falta de formación | | | | | |
| Fenda dixital | | | | | |
| Falta de autoconfianza | | | | | |
| Descoñecemento do | | | | | |

| | Moi baixo impacto | Baixo impacto | Impacto normal | Alto impacto | Moi alto impacto |
|------------------------------------|-------------------|---------------|----------------|--------------|------------------|
| funcionamento do mercado laboral | | | | | |
| Falta de habilidades de adaptación | | | | | |

BARREIRAS FAMILIARES

| | Moi baixo impacto | Baixo impacto | Impacto normal | Alto impacto | Moi alto impacto |
|--|-------------------|---------------|----------------|--------------|------------------|
| O entorno rural | | | | | |
| Sobreprotección | | | | | |
| Falta de autoconfianza | | | | | |
| Actitudes derivadas de modelos familiares tradicionais | | | | | |
| Familias disfuncionais | | | | | |

BARREIRAS SOBRE A PROPIA DISCAPACIDADE

| | Moi baixo impacto | Baixo impacto | Impacto normal | Alto impacto | Moi alto impacto |
|--------------|-------------------|---------------|----------------|--------------|------------------|
| De nacemento | | | | | |
| Sobrevida | | | | | |
| Física | | | | | |
| Mental | | | | | |
| Intelectual | | | | | |
| Sensorial | | | | | |

