

ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON
DISCAPACIDAD EN EL MEDIO DE TRABAJO:

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER
CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN.



EDITA:

Área de Formación y Empleo
de COCEMFE-ASTURIAS

COORDINAN:

Aurelia García Maza
Cristina Argüelles Montes

EQUIPO TÉCNICO:

Agustín Vázquez Sánchez

ENCUESTADORES:

Ana Llamazares Cembreros
Natalia Gutiérrez Alonso

COLABORACIONES:

Eugenia García Fernández

ÍNDICE

	PRESENTACIÓN	04
01	MARCO ECONÓMICO	06
	Aspectos generales	08
	Población en Asturias	09
	Estructura productiva en Asturias	10
	Esfuerzo en I+D	12
	Población activa en Asturias	13
02	INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO	16
	Marco actual de la mujer con discapacidad	17
	Características del mercado laboral actual	18
	Importancia de la inserción laboral	19
03	OBJETIVOS	20
04	HIPÓTESIS DE PARTIDA	22
05	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	24
	Análisis cualitativo	27
	Análisis cuantitativo	31

06	ANÁLISIS DE DATOS	34
	Discapacidad	36
	Formación académica	37
	Formación ocupacional	40
	Situación laboral de las mujeres con discapacidad	43
	Capacitación para el empleo	51
	Conciliación de la vida familiar y laboral	52
	Otros factores	53
	Cargas familiares	53
	Habilidades sociales	56
	Estado civil	58
	Tipo de vivienda	62
	Carné de conducir	64
07	CONCLUSIONES	66
	Propuestas de mejora	70
	BIBLIOGRAFÍA	71

PRESENTACIÓN

La discapacidad constituye uno de los temas que va adquiriendo más relevancia social en el seno de las sociedades avanzadas. El número de personas afectadas es cada vez mayor, y en paralelo sus demandas sociales.

Es necesario conocer algunos datos sobre el colectivo de personas con discapacidad. A nivel nacional, un 9% de la población, es decir algo más de tres millones y medio de personas padece algún tipo de discapacidad. Del total de personas con discapacidad en España, aproximadamente un 58% del total son mujeres.

En el Municipio de Gijón, con una población de más de 270.000 habitantes, cuenta con una población de más de 12.000 personas con algún tipo de discapacidad.

A pesar de ser mayoría entre la población con discapacidad, la realidad actual de las mujeres con discapacidad, se define por dos hechos:

- * **La invisibilidad:** La mujer con discapacidad ha permanecido, y permanece en gran medida “invisible” para la sociedad.
- * **Doble discriminación:** Ser mujer con discapacidad marca una trayectoria de doble discriminación, como mujer y como discapacitada, y añade barreras que dificultan el ejercicio de derechos y responsabilidades como personas, la plena participación social y la consecución de objetivos de vida considerados como esenciales. La discriminación de género, añadida a la discapacidad, margina doblemente a esta parte del colectivo.

Desde COCEMFE-ASTURIAS, tenemos como prioridad fundamental la promoción y defensa de las condiciones de vida de las personas con discapacidad física y orgánica hasta conseguir su plena integración social, y está claro que esta integración social no es plena si no existe una integración en el mercado de trabajo. Por ello, dentro de los objetivos del Servicio de Integración Laboral de COCEMFE-ASTURIAS, nos planteamos el desarrollo de programas y actuaciones que mejoren las condiciones de empleabilidad de las personas con discapacidad.



Somos conscientes de la realidad que se plantea, y es de suma importancia el conocer la situación de partida del colectivo de personas con discapacidad para el diseño de Programas y Actuaciones. En este aspecto, la incorporación al mercado laboral en igualdad de condiciones es uno de los factores que afecta tanto a las mujeres con discapacidad como a las mujeres en general, pero cuyos efectos más negativos soportan en mayor medida las primeras.

El estudio *"Sobre la situación de la mujer con discapacidad física en el medio de trabajo: factores influyentes en el desempleo de la mujer con discapacidad en el Municipio de Gijón"* plantea como objetivo prioritario el conocer la situación de la mujer con discapacidad en el Municipio de Gijón, analizando su situación de partida y los factores que influyen en las altas tasas de desempleo que presenta este segmento del colectivo de personas con discapacidad.

Hemos analizado todos aquellos factores que consideramos importantes en el proceso de inserción en el mercado de trabajo de las mujeres con discapacidad, intentado interrelacionar estos factores, y estudiando su influencia en el proceso para establecer unas propuestas de futuro de cara a mejorar su situación.

Para concluir quiero agradecer la colaboración de las personas entrevistadas y los/as profesionales que aportan sus opiniones para enriquecer los resultados obtenidos en el estudio.

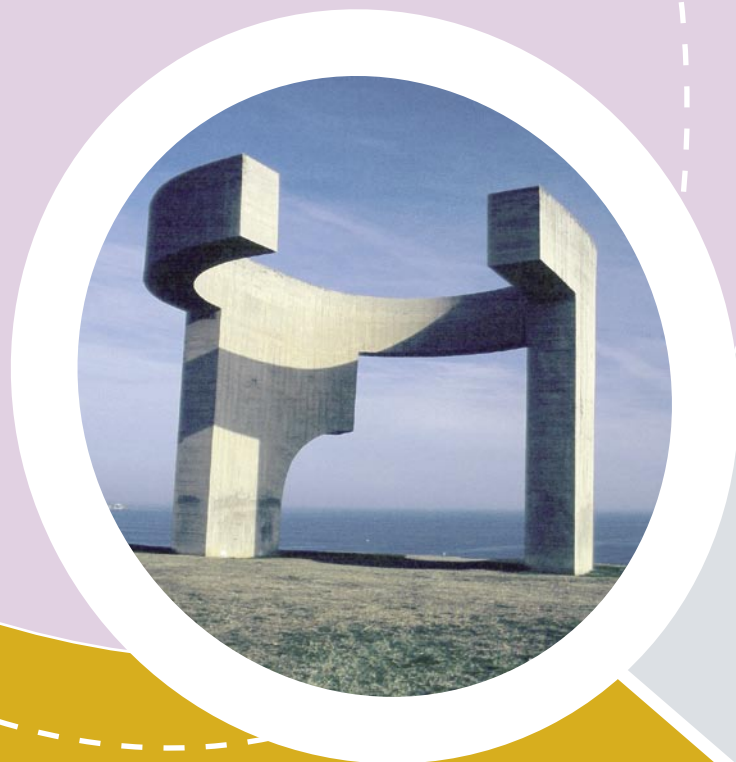
Mario García Sánchez.
Presidente de COCEMFE ASTURIAS



**MARCO
ECONÓMICO**

01

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN



ASPECTOS GENERALES

El municipio de Gijón está enmarcado en un peculiar contexto del que no es independiente, sobre todo en cuanto a su situación económica, aspecto fundamental en la incidencia de la empleabilidad de las mujeres con discapacidad y su inserción en el mercado laboral, por tanto empezaremos realizando una visión del marco económico asturiano como factor con una influencia directa en las políticas de empleo locales.

Asturias tiene un peso en la población y la producción nacionales del 2,6% y 2,2% respectivamente, y una densidad demográfica alta respecto a la media española (101,4 hab/km² frente a 80,4 en la media nacional).

La participación de Asturias en la producción total nacional es inferior a su peso demográfico, y desde 1995 se ha producido un ligero descenso de la participación en la riqueza nacional. En concreto, la participación de la producción de Asturias en la riqueza total entre 1995 y 2002 ha experimentado una disminución cercana a los 0,2pp.

La densidad de población en Asturias, entendida como la relación numérica entre la población (1.076.635 habitantes) y la extensión territorial de la Comunidad (10.603,57 km²), es de 101,26 habitantes por km².

POBLACIÓN Y DENSIDAD DE LOS CONCEJOS MÁS POBLADOS DE ASTURIAS - DATOS 2005

CONCEJOS	HABITANTES	%	DENSIDAD (HAB./KM2)
GIJÓN	273.931	25,44	1.508,43
OVIEDO	212.174	19,70	1.136,75
AVILÉS	83.855	7,79	3.127,75
SIERO	48.991	4,55	231,52
LANGREO	46.558	4,32	564,61
MIERES	45.943	4,26	314,50
RESTO DE ASTURIAS	365.183	33,9	37,38
TOTAL	1.076.635	100,00	101,26

Fuente: INE. Padrón Municipal de habitantes.

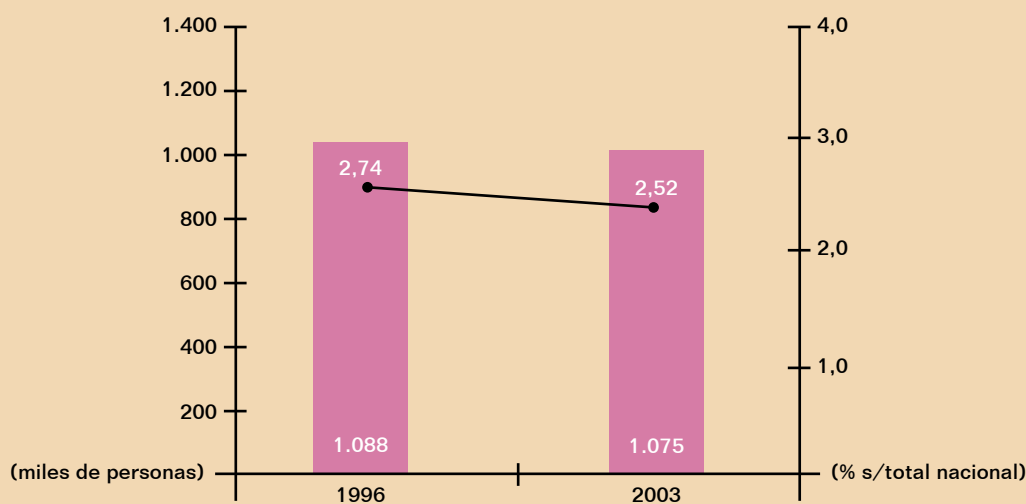
Siendo el área central el que acoge a los tres concejos más poblados que concentran aproximadamente la mitad de la población asturiana (52,93%), en una superficie que suma apenas el 4% del suelo regional. Las densidades más elevadas corresponden a los concejos de Avilés, con 3.127,75 habitantes/km², seguido de Gijón y Oviedo con 1.508,43 y 1.136,75 habitantes por km², respectivamente. De este modo, queda de manifiesto el creciente desequilibrio existente en la distribución espacial de sus habitantes, con una zona central cada vez más densamente poblada, y unas áreas oriental y occidental que ven cómo se reduce progresivamente su número de habitantes y con un mayor predominio de las actividades rurales y turísticas.

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

En el período 1996-2003 la población de Asturias ha descendido un 1,5% frente al crecimiento del 7,7% en el total nacional, lo que se ha reflejado en una disminución del peso demográfico de la Comunidad Autónoma en el total nacional en 0,2 pp. Esta disminución de la participación demográfica de la Comunidad Autónoma en el total nacional se debe básicamente a la dinámica del crecimiento vegetativo.

En concreto, el crecimiento acumulado vegetativo ha sido de -3,2% en la región mientras que para España, éste fue del 0,5%. Por otro lado, el saldo migratorio (tanto interior como exterior) en la región fue positivo en 1.204 personas. La población mayor de 65 años (21,1% de la población total en la región) es ligeramente superior a la media nacional (17%), mientras que la proporción de población menor de 19 años es el 15,7% de la población total de la región (alrededor del 20% en el total nacional).

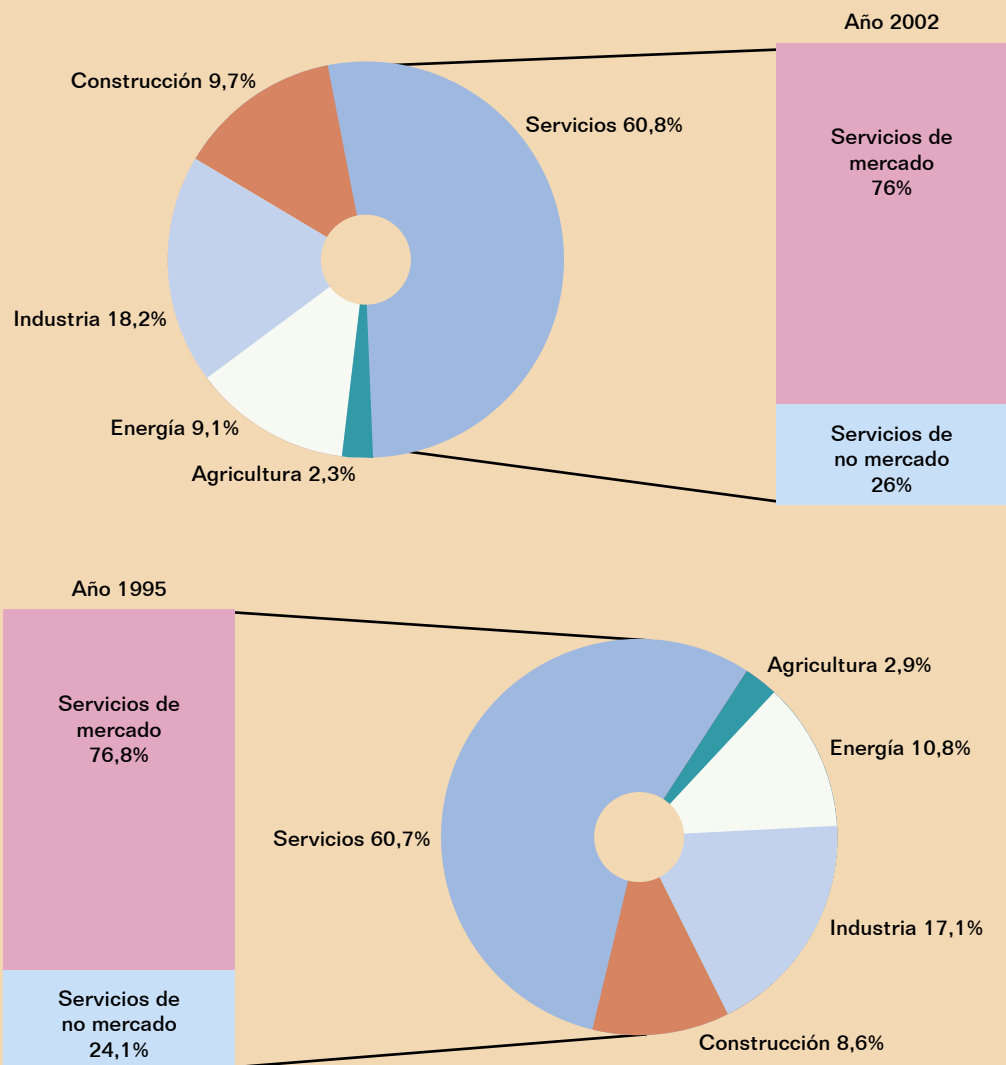
POBLACIÓN EN ASTURIAS



Fuente: INE Cifras de Población.

Asturias presenta en la actualidad una estructura productiva que difiere de la observada en la totalidad de la economía española, al caracterizarse por un mayor peso del sector energético, que representa un 9,1% del Valor Agregado Bruto (VAB) regional (5 pp superior a la media nacional), fundamentalmente debido a la importancia de las actividades extractivas en la región, así como la construcción (9,7% frente a 8,3% en la media nacional). No obstante, a pesar del elevado peso del sector energético en la región, es la construcción junto con el industrial, los sectores que en mayor medida han contribuido al crecimiento regional, tal y como refleja el incremento de 1,1 pp en la aportación de ambos sectores al VAB regional. Es destacable que el sector energético haya disminuido su peso en el VAB regional de Asturias (de 10,8% en 1995 a 9,1%), aunque mantiene un elevado tamaño relativo si lo comparamos con la media nacional. Por otra parte la región presenta un grado de terciarización significativamente inferior al del conjunto de España (el sector servicios representa el 60,8% de la producción regional frente a 65,9% de la media), aunque en el caso de Asturias se observa un ligero incremento en su aportación al VAB total.

ESTRUCTURA PRODUCTIVA EN ASTURIAS

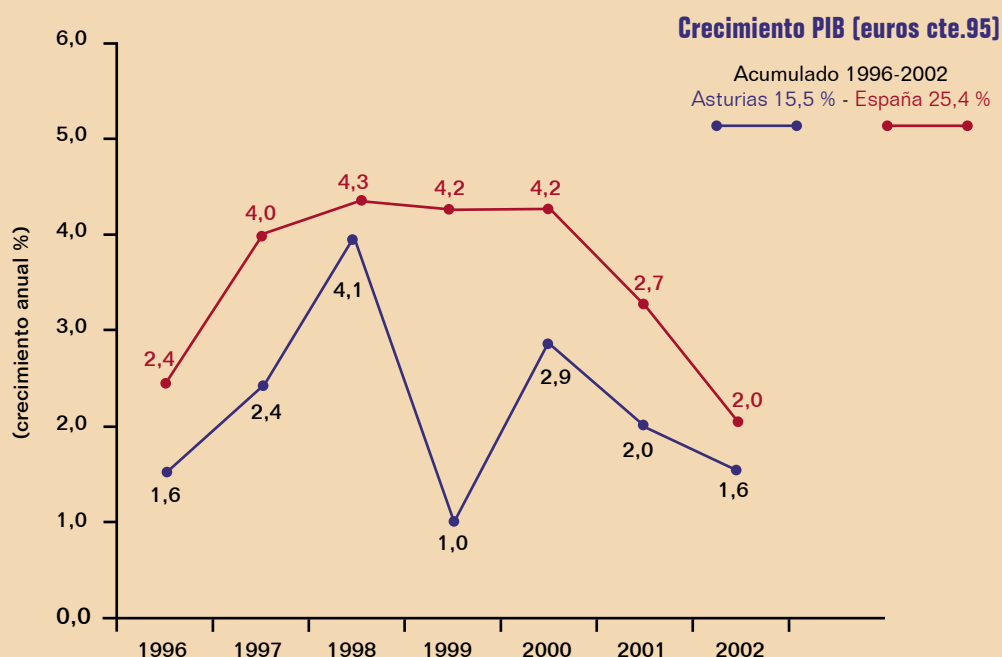


Fuente: INE. Contabilidad Regional de España

Con respecto al resto de los sectores productivos, el sector primario, representa tan sólo el 2,3% del VAB regional (3,9% en la media nacional), lo que supone una disminución de 0,6 pp en su aportación al VAB regional con respecto a 1995.

No obstante, la economía asturiana ha registrado un crecimiento real acumulado (16,8%) muy inferior al del conjunto de España (26,4%), lo que sitúa a la región como la Comunidad Autónoma con un menor dinamismo en dicho período, con una diferencia de 15,8 pp. Cabe señalar que todos los años la región ha crecido por debajo de la media nacional, registrándose el mayor diferencial negativo de crecimiento con respecto a la media en 1999, cuando la economía asturiana creció 3,2 pp menos que la media, debido a los retrocesos en el sector agrícola, y el energético. En 2002, Asturias fue la segunda región española con menor crecimiento (1,6%), tan sólo por delante de Baleares (0,9%).

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN



Fuente: INE. Contabilidad Regional de España.

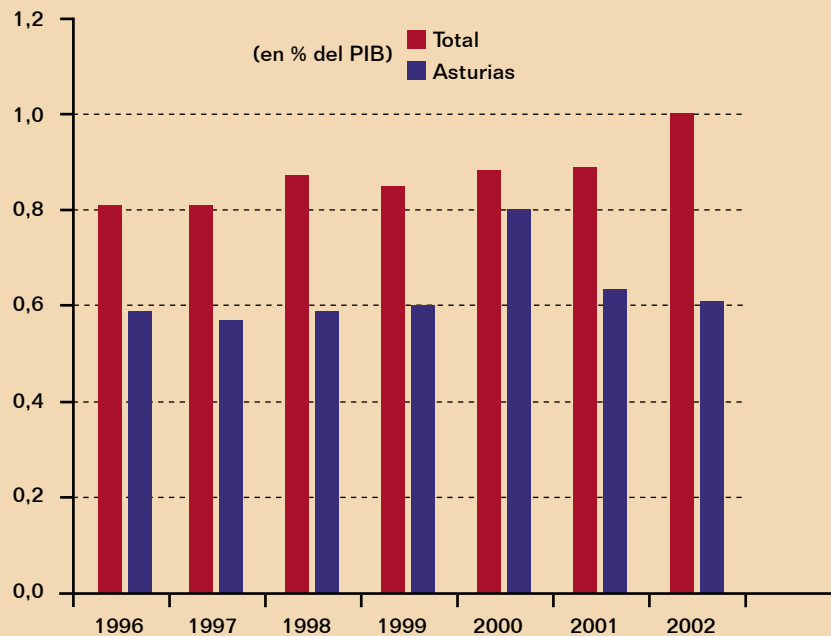
Durante el período 1996-2002, se ha producido un aumento en el número de empresas localizadas en la región a un ritmo del 1,1% anual acumulativo, claramente inferior al crecimiento del tejido empresarial en el total nacional (2,2% anual acumulativo), y que se ha plasmado en un descenso en el peso del tejido empresarial de Asturias sobre el nacional entre 1996 y 2002 en 0,2 pp (desde el 2,5% hasta el 2,3%). Por otra parte, la densidad empresarial en la región es en la actualidad inferior a la media española 61,4 empresas por cada mil habitantes frente a 64,8 en España, destacando que dicho ratio ha experimentado un ascenso mayor que en la media nacional entre 1996 y 2002.

El tamaño de las empresas de la Comunidad es menor al de la media nacional, puesto que en el año 2002 la proporción de microempresas (inferiores a 5 asalariados) es superior a la media española en 1 pp, mientras que el porcentaje de empresas con más de 5 empleados es inferior a dicha media (8,7% en Asturias frente a 10,6% en la media nacional).

En general, en la distribución sectorial de las empresas, las diferencias entre la media nacional y la Comunidad Autónoma se encuentran en la industria (7,0% frente a 9,1% en España) y los servicios (50,0% frente a 49,1%).

Los gastos internos en I+D en la región han crecido entre 1995 y 2002 de forma menos intensa que en la media nacional, por lo que la diferencia en la proporción del gasto en I+D con respecto al PIB entre Asturias y la media nacional ha tendido a ampliarse. Así, en 2002 dicho ratio era en Asturias del orden del 0,64% mientras que en España era el 1,03% (ambos a una importante distancia de esfuerzo medio de la UE que se sitúa cercano al 2%), lo que representa un aumento del diferencial durante el periodo 1996-2002 en 0,13 pp.

ESFUERZO EN I+D



Fuente: INE. Estadística de I+D.

El tejido empresarial mantiene una participación creciente en el gasto en I+D realizado en la región.

Resulta destacable la importante mejora de proporción de la I+D que realizan las empresas del Principado de Asturias (48,3% en 2001 frente a un 21,7% en 1996), lo que convierte a dichos agentes en los principales ejecutores de I+D en la región, por delante de la Universidad (32,3%), el Estado -a través de los Centros Públicos de Investigación- (18,3%) y las Instituciones Privadas sin Fines de Lucro (1,1%). Esta estructura no difiere demasiado con respecto a la existente a nivel nacional donde las empresas realizan en la actualidad algo más del 50% de los gastos totales en I+D, seguido por la Universidad (con un 30,9%), el Estado (15,9%) y las IPSFL (0,8%).

Asturias se sitúa entre las Comunidades con mayor grado de aceptación de la Sociedad de la Información. La rápida introducción de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC) en gran parte de la sociedad asturiana en los últimos años hace que actualmente se sitúe por encima de la media nacional en cuanto al equipamiento de las TIC en los hogares de la región: en concreto, más del 23% la población mayor de 14 años es usuaria de Internet en la **actualidad**, porcentaje algo superior al de la media nacional (22,2%), tan sólo superado por el País Vasco, Cataluña, La Rioja y Madrid, aunque los hogares que lo utilizan para realizar alguna compra son un 20% menos que la media.

Resulta significativo el **escaso peso de los sectores TIC en la economía asturiana**. Análogamente al menor esfuerzo inversor en investigación, desarrollo e innovación del tejido empresarial asturiano, la presencia de las empresas locales en los sectores de tecnologías de la información y comunicación es inferior a la del conjunto de España (en con-

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

junto no supera el 50% de la media nacional), aunque son los indicadores referentes tanto a la especialización de su producción local en los sectores TIC como a la comercialización en el exterior de sus productos en donde se observan los resultados más negativos.

POBLACIÓN ACTIVA EN ASTURIAS

De acuerdo con los datos aportados por el INE en la Encuesta de la Población Activa, Asturias contaba a principios del segundo trimestre de 2006 con una población activa de unas 468.500 personas, de las que unas 430.600 estaban ocupadas, lo que supone una tasa de paro del 8,09% (equivalente a unos 37.900 parados).

TRIMESTRES		PERSONAS	PERSONAS	PARADOS	
		ACTIVAS (MILES)	OCUPADAS (MILES)	PERSONAS (MILES)	TASA DE PARO (%)
2002	1 ^{er} T	404,0	366,9	37,1	9,18
	2 ^o T	410,7	368,3	42,4	10,33
	3 ^o T	414,5	375,2	39,3	9,48
	4 ^o T	419,8	378,1	41,7	9,93
% Inc. 02/01		6,76	3,16	56,18	46,03
2003	1 ^{er} T	422,4	370,4	52,0	12,31
	2 ^o T	425,3	379,8	45,5	10,69
	3 ^o T	442,9	391,3	51,6	11,64
	4 ^o T	442,7	398,5	44,2	9,99
% Inc. 03/02		5,45	5,40	6,00	0,60
2004	1 ^{er} T	441,3	391,0	50,3	11,40
	2 ^o T	434,9	389,6	45,3	10,41
	3 ^o T	435,5	395,1	40,4	9,27
	4 ^o T	430,6	386,0	44,6	10,36
% Inc. 04/03		-2,73	-3,14	0,90	3,70
2005	1 ^{er} T	448,4	397,8	50,6	11,28
	2 ^o T	448,4	399,9	48,5	10,82
	3 ^o T	451,8	409,7	42,1	9,32
	4 ^o T	457	413,3	43,7	9,56
% Inc. 04/05		6,13	7,07	-2,02	-7,72
2006	1 ^{er} T	463,7	416,2	47,4	10,23
	2 ^o T	468,5	430,6	37,9	8,09

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MEDIO DE TRABAJO

Si comparamos estos datos con la tasa de paro de España que se sitúa en 8,03%, podemos concluir que en Asturias la tasa de paro se sitúa 0,06 pp. por encima.

TRIMESTRES	2002		2003		2004		2005		2006	
	ASTURIAS	ESPAÑA	ASTURIAS	ESPAÑA	ASTURIAS	ESPAÑA	ASTURIAS	ESPAÑA	ASTURIAS	ESPAÑA
1 ^{er} Trimestre	9,18	11,56	12,31	11,96	11,40	11,50	11,28	10,19	10,23	9,07
2 ^o Trimestre	10,33	11,20	10,69	11,28	10,41	11,08	10,82	9,33	8,09	8,03
3 ^{er} Trimestre	9,48	11,51	11,64	11,31	9,27	10,74	9,32	8,42	n.d.	n.d.
4 ^o Trimestre	9,93	11,62	9,99	11,37	10,36	10,56	9,56	8,70	n.d.	n.d.

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (metodología 2005).

En definitiva, una comparativa de Asturias respecto a España podría resumirse en la siguiente tabla:

	ASTURIAS	ESPAÑA
DEMOGRAFÍA		
Superficie Kms2	10.604	505.182
Población 1-1-2005. Padrón municipal de habitantes	1.076.635	44.108.530
Densidad de población (Hab/Km ²). Padrón municipal	101,5	87,3
Participación de la población de Asturias en total nacional	2,6	100
MERCADO DE TRABAJO (EPA, IV 2005)		
Tasa de actividad [%]	48,75	57,72
Tasa de paro [%]	9,56	8,70
Empleo en el sector agrícola [%]	5,27	5,21
Empleo en el sector industrial [%]	20,18	17,03
Empleo en el sector de la construcción [%]	11,54	12,54
Empleo en el sector de los servicios [%]	62,98	65,22
PRODUCCIÓN		
PIB... 2004 (en millones de euros)	18.026	837.316
Participación PIB... Asturias en total nacional [%] 2004	2,2	100
PIB... per capita (Media de España = 100) 2004	86,7	100
Renta disponible bruta per cápita (Media de España = 100)	93,1	100
PIB per cápita en PPA (Media UE 25 = 100) 2004	85,3	98,3

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

	ASTURIAS	ESPAÑA
PRODUCTIVIDAD (AÑO 2003) VAB A PRECIOS POR OCUPADO (ESPAÑA = 100)		
Total	99,5	100
Agricultura	83,8	100
Industria	112,9	100
Construcción	115,0	100
Servicios	93,1	100
TECNOLOGÍAS INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES (TIC) AÑO 2005		
Disponibilidad en el hogar de acceso a Internet (%)	32,50	32,60
Conexión de los hogares a Internet por Banda Ancha (%)	72,10	59,40
Hogares con ordenador (%)	48,50	50,60
INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (I+D) AÑO 2004		
Gastos internos en I+D (en % del PIB)	0,67	1,12
Personal en equivalencia a jornada completa en I+D (% por mil activos)	6,00	9,01

Si nos centramos en Gijón en la actualidad, presenta una economía predominantemente terciarizada, aunque todavía conserva una fuerte presencia del sector industrial, pese a los fuertes procesos de reestructuración y ajuste que han vivido y viven ramas industriales tradicionalmente importantes como el metal y la minería.

Los principales indicadores de la ciudad se resumen en el siguiente cuadro:

RENDA FAMILIAR DISPONIBLE POR HABITANTE	11.500 €
ACTIVIDADES ECONÓMICAS	
Servicios	68,40%
Industria	18,30%
Construcción	11,10%
Sector primario	2,10%
TASA DE PARO	5,6%
NIVEL ECONÓMICO DE LA CIUDAD (SOBRE 10)	6

Fuente: Sociedad Asturiana de Estudios Económicos e Industriales y Anuario económico de España - La Caixa (2004)



INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO

02

MARCO ACTUAL DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD

La evolución de las sociedades desarrolladas está determinando cambios profundos en la vida social, laboral y familiar actual, planteándose nuevas necesidades, que desde los diferentes estamentos del entramado institucional, tratan de dar respuesta. Entre los cambios que se están produciendo se pueden destacar: la incorporación generalizada de la mujer al mundo laboral.

No obstante, se produce un desfase entre las nuevas aspiraciones sociales de la población, iguales o similares a las de los ciudadanos de otros países europeos desarrollados, y la falta de un marco global de atención y protección del acceso de las mujeres al ámbito laboral que no pueden ver satisfechas sus aspiraciones en gran parte debido a las cargas familiares, carencias formativas...

Resolver esta contradicción es un objetivo de todas las políticas desarrolladas tanto a nivel municipal como autonómico. Las medidas establecidas, se entroncan perfectamente con las corrientes e iniciativas que en la actualidad se están llevando a cabo en los Estados Europeos socialmente más avanzados y en la propia Unión Europea.

Las políticas europeas que se vienen aplicando están dirigidas a la integración en igualdad entre los sexos desde el punto de vista de la vulnerabilidad de las mujeres: planes en contra de la violencia de género, lucha contra el analfabetismo, las carencias formativas, y cobertura de algunos servicios que puedan facilitar la integración de las mujeres a la vida laboral. Siendo el empleo considerado el mejor antídoto contra la exclusión social. Todas las acciones que se plantean en las diferentes instancias y organismos van dirigidas a que la mujer consiga un empleo, no obstante al ser un colectivo tan heterogéneo se detecta en estos procesos la necesidad de proporcionar respuestas, actuaciones y programas diferenciados y específicos, por este motivo las intervenciones han de estar diseñadas para atender la las necesidades específicas que se producen en contextos concretos.

Nuestro país no ha quedado al margen, la incorporación de la mujer con discapacidad al mercado de trabajo ha sido un fenómeno relativamente reciente y que aún esta en fase de proceso, estando aún la tasa de actividad de las españolas por debajo de la media europea. Incluso haciendo una comparativa en nuestro propio país observamos que la tasa de actividad general es también menor que la del hombre y con un nivel de paro dos veces superior.

Las mujeres con discapacidad, globalmente consideradas, siguen sufriendo discriminaciones por razón de género y de discapacidad, hechos que suponen una vulneración de los derechos que debe tener garantizados toda persona, con independencia de sus circunstancias personales.

Ante estas situaciones, las actuaciones a realizar deberán ir encaminadas a promover y desarrollar servicios y apoyos en aquellos ámbitos que sean necesarios, de manera que una persona para llegar a ser independiente, además de asumir responsabilidades, en todos los ámbitos de su vida, necesita insertarse en el mercado laboral y a través de este desarrollar sus potencialidades como persona.

La necesidad de una buena formación, en el ámbito laboral, es esencial, no solamente facilita el itinerario para la inserción, desde el punto de vista personal, sino que también favorece el fortalecimiento intersectorial y la interdisciplinariedad.

CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL ACTUAL

La inserción laboral es un proceso difícil en un mercado que se caracteriza en este momento por cambios en la organización del trabajo, demandas de mayores dosis de flexibilidad en las relaciones laborales y que aún registra la tasa de desempleo más elevada de la Unión Europea.

Por otra parte, nuestro mercado laboral presenta algunos aspectos estructurales como son las menores tasas de actividad y ocupación de jóvenes y mujeres respecto de la media. Estos colectivos vienen realizando intensos esfuerzos para mejorar sus niveles de formación y educación con el fin de aprovechar el valor añadido que ambos factores comportan para la integración laboral. Estos problemas estructurales, concentrados en determinados colectivos, sin duda, tienen incidencia en el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad.

Entre las características del mercado laboral hay que señalar:

- * **La estructura empresarial:** integrada en su mayor parte por microempresas, pequeñas y medianas empresas y un porcentaje menor de grandes empresas:
 - Igualmente, según los datos del Servicio Estatal de Empleo, durante 2004, el volumen de contratación que registraron las empresas según su tamaño fue que el 53,9% de los nuevos contratos registrados se generan en empresas de hasta 50 trabajadores.
 - Si esta distribución la analizamos por sectores, y en particular en aquellos con mayor creación de empleo, muestran que en el sector del comercio y el de la metalurgia y siderurgia que tienen plantillas entre 1 y 50 trabajadores son los que un mayor número de personas aglutinan.
- * **La falta de información y sensibilización sobre las aptitudes laborales de las personas con discapacidad** favorece la existencia de prejuicios sobre sus posibilidades de trabajo, reforzando su exclusión del mercado laboral.

Las personas con discapacidad se encuentran, por tanto, frente a un mercado laboral con duras condiciones de competencia.

IMPORTANCIA DE LA INSERCIÓN LABORAL

La incorporación al mercado laboral en igualdad de condiciones es uno de los factores que afecta tanto a las mujeres con discapacidad como a las mujeres en general, pero cuyos efectos más negativos soportan las mujeres con discapacidad en mucho mayor grado y ante una carencia de formación y cualificación profesional adecuadas, las mujeres con discapacidad, tienen escasas o nulas posibilidades de acceder al mercado de trabajo, con todo lo que ello conlleva: dependencia de la familia al no percibir ingresos propios, incidiendo en otros factores como los personales (la autopercepción negativa, desconocimiento de las propias capacidades y potencialidades, progresiva desvinculación del mercado laboral...).

La actual sociedad asturiana es fiel reflejo de los cambios y tendencias mencionados: en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, el deseo de la mujer por incorporarse al mercado laboral es creciente.

Tener un empleo para cualquier mujer es considerado como un elemento clave para su integración, tanto por los recursos económicos que este proporciona propiciando el desarrollo y autonomía personales como por el establecimiento de redes sociales que facilitan la integración y la participación en la comunidad.

El proceso de inserción no es un trayecto fácil para las personas con discapacidad, debido a las barreras de todo tipo a las que se deben enfrentar y el empleo se configura, como un punto de referencia, para la evolución personal, social, formativa y laboral.



OBJETIVOS

03

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

A través de este estudio nos planteamos una serie de objetivos para conocer la situación laboral de la mujer con discapacidad en el Municipio de Gijón analizando su situación de partida y los factores que influyen en las altas tasas de desempleo que presenta este segmento del colectivo de personas con discapacidad.

Para lograr este objetivo general lo hemos desglosado en una serie de objetivos más concretos que especificamos a continuación:

- * En primer lugar realizaremos un análisis global de la mujer con discapacidad en el municipio de Gijón, de este modo la ubicaremos y tendremos un punto de partida real de su situación.
- * También analizaremos la perspectiva de la doble discriminación: una por ser mujer y otra por tener una discapacidad.
- * A través de los cuestionarios haremos un análisis de la situación real de la mujer con discapacidad en el municipio de Gijón.
- * Tras el estudio de los cuestionarios analizaremos los factores que influyen en su situación de desempleo.
- * Por último realizaremos el establecimiento de propuestas de conciliación de la vida familiar y laboral, específicos para mujeres con discapacidad.



HIPÓTESIS DE PARTIDA

04

Existen muchos informes a cerca de las dificultades de inserción en el mundo laboral de la mujer, pero los factores que inciden en los aspectos negativos de esta inserción se multiplican cuando se añade la condición de mujer discapacitada.

Desde el planteamiento de este estudio y para formular nuestras hipótesis de partida hemos valorado que no es un solo factor el que influye en el desempleo de las mujeres con discapacidad, sino que son varios, estos factores los vamos a clasificar en factores intrínsecos y extrínsecos.

Dentro de los **factores intrínsecos** incluiríamos los factores personales, entre los que estarían la autopercepción negativa que las mujeres con discapacidad tienen de sí mismas, actitud pasiva, desconocimiento de las tendencias del mercado laboral, carencias formativas y de habilidades adaptativas (comunicación, cuidado personal, autodirección, salud, seguridad, ocio y tiempo libre...).

Entre los **factores extrínsecos** estarían los factores familiares y los sociales, dentro de los **factores familiares** encontraríamos: las trabas familiares que obstaculizan el desarrollo integral de la mujer con discapacidad, la sobreprotección familiar, las dificultades de conciliación, vida familiar-vida laboral, la familia como filtro de información e influencia a la hora de tomar decisiones.

Entre los **factores sociales** que influyen negativamente a la hora de la inserción laboral de las mujeres al mercado laboral estarían los prejuicios sociales de los empleadores, el entorno comunitario, las medidas de protección social, vistas como elemento disuasor para el empleo.

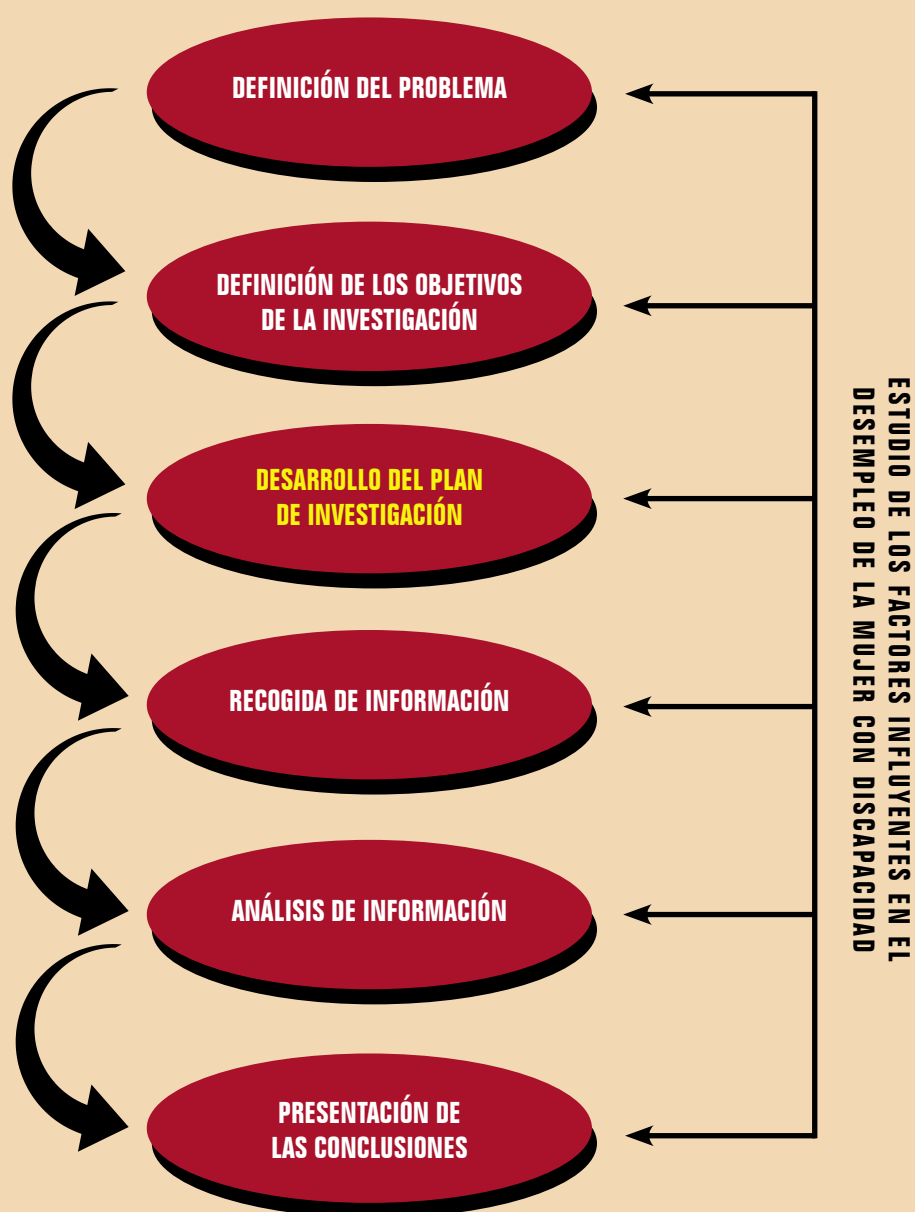


METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

05

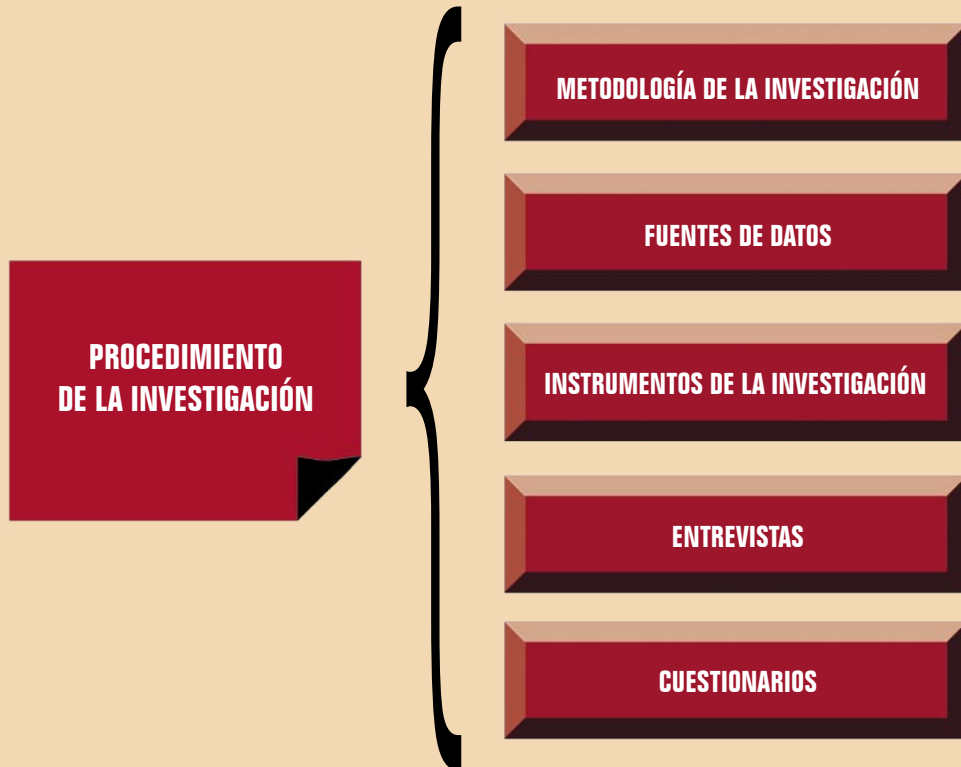
FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

El proceso de investigación, a la hora de realizar el estudio, ha sido planteado como una investigación básica. Es decir, nuestra finalidad primordial ha sido conocer la situación de las mujeres con discapacidad en edad laboral en Gijón, teniendo en cuenta la opinión de los orientadores expertos en discapacidad que actúan procurando su incorporación al mercado laboral indicando itinerarios de laboralización personalizados de estas mujeres con discapacidad que quieren incorporarse en el mercado laboral.



En el plan de investigación es donde se detalla cuáles serán las fuentes de datos, los métodos de análisis que se utilizarán para recopilar los datos, los instrumentos de sondeo que diseñarán en función de la información que se necesite, el plan de muestreo y los métodos de contacto que posibilitarán recabar la información.

Procedimiento para realizar el estudio



Para desarrollar la metodología de investigación hemos recurrido a **fuentes secundarias** de carácter estadístico, realizado un estudio bibliográfico en profundidad de fuentes teóricas y hemos desarrollado una exhaustiva investigación de corte cualitativo, realizando el análisis e interpretación de artículos publicados en prensa especializada. Las entrevistas han sido realizadas a dos grupos de sujetos: expertos en la inserción laboral de personas con discapacidad y a mujeres con discapacidad en edad laboral, del municipio de Gijón.

La obtención de información primaria se obtuvo a través de entrevista a orientadores laborales y expertas en la cuestión, se decidió para tener una visión más adecuada de los perfiles de las mujeres con discapacidad que buscan empleo junto con los procesos de orientación y formación, lo cual ha permitido observar en profundidad la morfología de los itinerarios y el ascende de la intervención de las micropolíticas de empleo sobre la ocupabilidad y la empleabilidad.

Se seleccionaron las opiniones de los profesionales en inserción laboral del equipo del Servicios de Orientación Laboral de COCEMFE-ASTURIAS porque las creemos relevantes dentro del ámbito de la inserción sociolaboral de las mujeres con discapacidad demandantes de empleo, utilizando la técnica de investigación cualitativa de entrevista semiestructurada. La selección de los profesionales se hizo por su cualificación profesional y experiencia en el tema de la inserción laboral.

La fuente de información primaria para la obtención de datos cuantitativos ha sido a través de cuestionarios a mujeres en edad laboral. La recolección de datos primarios es mucho más costosa, pero proporciona una información más relevante para el problema

concreto sobre el cual se investiga. La recopilación de estos datos hemos procurado que sea lo más estructurada posible con el fin de alcanzar una máxima calidad de información que permita realizar un análisis adecuado.

Todo este procedimiento y tras un análisis exhaustivo de los datos obtenidos nos llevará al contraste de hipótesis y a la elaboración de unas conclusiones que nos servirán de referencia para próximas intervenciones.

ANÁLISIS CUALITATIVO

A través de este análisis trataremos de planificar y estructurar la investigación para la obtención de respuestas a los interrogantes del estudio. La metodología cualitativa la entendemos es un conjunto heterogéneo de procedimientos de investigaciones cuyo principal punto en común es la búsqueda de la información a analizar. En este estudio se han aplicado dos procedimientos uno para el análisis de datos cualitativos y el otro para el análisis cuantitativo.

El procedimiento para la obtención de información a través de la metodología cualitativa ha sido la entrevista en profundidad a las orientadoras laborales del Servicio de Integración Laboral, la entrevista es de tipo semiestructurada y dará una visión menos subjetiva de los factores que influyen en el desempleo de las mujeres con discapacidad.

ENTREVISTA EN PROFUNDIDAD A LAS ORIENTADORAS DEL SERVICIO DE INTEGRACIÓN LABORAL (SIL) DE COCEMFE-ASTURIAS

La entrevista fue realizada a orientadoras laborales del SIL, como expertas en orientación laboral de personas con discapacidad, *Cristina Argüelles Montes*, Coordinadora del SIL y *Eugenia García Fernández*, la entrevista ha sido enfocada para determinar que factores influyen mayoritariamente en el desempleo de las mujeres con discapacidad, y su opinión sobre las diferentes políticas de igualdad desarrolladas en el municipio.

Gijón se ha caracterizado por tener una industria ligada, desde comienzos de la industrialización, a la minería y a la siderurgia, por lo que el mercado de trabajo ha estado muy masculinizado. Tradicionalmente, han existido pocos puestos de trabajo en la industria a los que las mujeres hayan podido acceder, al contrario de lo ocurrido en otras regiones con implantación de empresas ligadas a los sectores como el textil y el agroalimentario.

En los últimos años se han experimentado bastantes cambios en el mercado laboral, con un descenso importante en el sector de la minería. La industria y la construcción siguen siendo sectores mayoritariamente de hombres y los sectores donde se encuentra mayor representación de mujeres son el sector servicios: la hostelería, el comercio y servicios personales. Siendo estas ramas en las que las condiciones de trabajo suelen ser mas desfavorables por la precariedad del empleo (horarios, temporalidad, bajo sueldo,...).

Actualmente se está producido una cada vez mayor complejidad y diversificación de la fuerza de trabajo, apareciendo nuevas ocupaciones y nuevos estilos de vida y trabajo. Esta heterogeneidad es resultado de la modernización y de las necesidades de la sociedad actual. La ocupación en sectores tradicionales como la mi-

nería y la agricultura desciende de forma evidente, mientras que el sector servicios crece de forma paulatina.

En los últimos años se han ido fomentando políticas de empleo para que las personas en situación de desempleo no queden desvinculadas del mercado de trabajo. Se ha dado prioridad a las acciones dirigidas a aumentar las oportunidades de las personas con más dificultades para incorporarse en el mercado de trabajo, desarrollando iniciativas que favorezcan la incorporación al empleo de las personas con mayores dificultades de inserción (mujeres, jóvenes, personas con discapacidad, inmigrantes, parados de larga duración, personas en situación de exclusión,...). La efectividad de los programas de empleo no depende exclusivamente de las políticas adoptadas, hay otros factores que influyen de forma determinante como son:

- * Las motivaciones individuales hacia el empleo, tanto por la necesidad de socialización de la mujer como por la autonomía que garantiza la disponibilidad de ingresos propios.
- * Los prejuicios de los empleadores, algunos tipos de discapacidad son sistemáticamente rechazados por los empleadores.
- * La escasez de formación y preparación específica de las usuarias para programas de apoyo para el empleo protegido.

También debemos tener en cuenta que las políticas de empleo son efectivas en la medida en que se garantiza su cumplimiento, por ejemplo las cuotas de reserva de empleo para personas con discapacidad (2% de reserva de puestos para empresas con más de 50 trabajadores y el 5% de plazas en las convocatorias de empleo público) que no todas las empresas cumplen.

Debemos puntualizar que el acceso al trabajo está determinado por un conjunto de factores que son característicos de su condición y que se han de añadir al conjunto de barreras que cualquier persona debe superar para acceder al mundo laboral, algunos puntos específicos que afectan a las personas con discapacidad son los siguientes:

- * Percepción negativa que las personas con discapacidad tienen de sí mismas, a veces provocada por los propios estereotipos sociales que conlleva a una disminución de la autoestima y falta de motivación para la búsqueda de empleo.
- * Desconocimiento de las propias capacidades y potencialidades, generando una actitud pasiva.
- * Desconocimiento del mercado laboral del Municipio de Gijón.
- * Carencias de tipo formativo y cualificación profesional, así como de habilidades de adaptación (comunicación, cuidado personal, habilidades sociales, responsabilidad, etc.) por lo que algunas ofertas quedan sin cubrir. Lo que las lleva a desempeñar puestos de trabajo de baja remuneración, escaso reconocimiento, etc., constituyéndose esto en factor desestimulante para la búsqueda de empleo.
- * Limitaciones objetivas propias de tipo físico, psicológico o sensorial que lleva aparejada la discapacidad.
- * Falta de una adecuada orientación, no hay un objetivo profesional claro, no saben a que pueden dedicarse con su formación y/o experiencia.

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

- * Sobreproteccionismo, que se agrava aún más en la mujer con discapacidad que en los hombres.
- * Desconocimiento por parte del empresario del concepto de discapacidad, y de sus potencialidades como trabajadoras.
- * Creencia de que las personas con discapacidad no tienen aptitudes para realizar determinados trabajos, partiendo de la idea de que cualquier persona con discapacidad es menos productiva, absentista o ineficiente.

Por otra parte muchos de los empresarios desconocen los incentivos a la contratación específica para este colectivo.

MODALIDAD DE CONTRATO	INCENTIVOS
Indefinido para personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> * Subvención de 3.907 € por cada contrato celebrado a tiempo completo. * Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 € se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada. * Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social de 250 €/mes (3.000 €/año) durante toda la vigencia del contrato. * Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el <i>art. 2.6 del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio</i>. * La empresa para poder bonificarse en la cuota empresarial tendrá que cumplir los requisitos establecidos en el <i>Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio (B.O.E. de 14 de junio)</i>. * Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 €. * Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 € por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.
Temporal de fomento de empleo para personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> * La empresa tendrá derecho a una bonificación por la cuota empresarial a la Seguridad Social de 183,33 €/mes (2.200 €/año) durante toda la vigencia del contrato. * En el caso de que la contratación se realice a jornada parcial el porcentaje de la bonificación será el establecido en el <i>artículo 2.6 del Real Decreto Ley 5/2006, de 9 de junio (B.O.E. de 14 de junio)</i> y en el <i>Real Decreto Ley 5/2006 de 9 de junio (B.O.E. de 14 de julio)</i>.
De formación de personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> * La cotización a la Seguridad Social será del 50 % de las cuotas empresariales de Seguridad Social previstas para los contratos de la formación. * Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.
En prácticas para personas con discapacidad	<ul style="list-style-type: none"> * Las empresas tendrán derecho a una reducción, durante la duración del contrato, a tiempo completo o parcial, del 50 % de la cuota empresarial de la Seguridad Social correspondiente a las contingencias comunes. * Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal, siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses.

El acceso al mercado de trabajo de las mujeres con discapacidad ha experimentado importantes avances en los últimos años, pero aún presenta importantes carencias que limitan sustancialmente la igualdad: baja tasa de actividad, elevado desempleo, segregación ocupacional, mayor precariedad en la contratación, salarios más bajos, y adjudicación casi exclusiva de las responsabilidades familiares.

Creemos que los principales motivos que influyen en las mujeres con discapacidad a la hora de acceder al empleo son:

- * Problemas de integración en el mercado de trabajo tanto de tipo cuantitativo (posibilidades y oportunidades de empleo) como cualitativo (tipos de empleo a los que las mujeres tienen acceso).
- * Problemas de compatibilidad de las responsabilidades profesionales y familiares. La mujer se incorpora al mercado de trabajo sin abandonar y sin compartir sus responsabilidades familiares, lo que se traduce en la *"doble jornada"*.
- * Problemas de discriminación en condiciones de trabajo como salarios, embarazo y maternidad y estabilidad en el empleo.
- * Desconocimiento y reticencias por parte del empresariado de las potencialidades laborales de la mujer con discapacidad.

Los factores que influyen negativamente para el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad serían principalmente:

- * **El estado civil:** Una mujer con cargas familiares importantes está condicionada a tener que aceptar solamente aquellas ofertas laborales que le permitan su disponibilidad tras realizar las tareas del hogar a diferencia de una mujer soltera y sin cargas familiares. Las mujeres solteras son las que más fácilmente acceden al mercado laboral, por su mayor disponibilidad. Dificultad para conciliar la vida familiar y laboral, en muchos casos, las mujeres con discapacidad, no se proponen su acceso al mercado laboral por las dificultades que entrañan compatibilizar su vida familiar con la laboral, en cuanto a flexibilización de horarios.
- * **Sobreproteccionismo:** Los roles o patrones de crianza en las familias con niños o con niñas con discapacidad han sido diferentes y desiguales desde la propia familia. Ante un niño se incide más en darle oportunidades para que acceda al mundo laboral. La sobreprotección familiar impide el desarrollo y la autonomía personal de las personas con discapacidad, haciéndose más evidente en las mujeres discapacitadas. Esto influye directamente en su inserción laboral. Por ello se hace necesario la formación de las propias mujeres discapacitadas, de padres, familiares y de educadores.
- * **Bajo nivel formativo:** Las mujeres que sufren mayor tasa de desempleo son aquellas que no poseen estudios, las que poseen estudios primarios o estudios de garantía social. Es obvio, que ante una carencia de formación o cualificación, existen nulas o escasas posibilidades de percibir ingresos y mejorar su situación. Aquellas que trabajan, la mayoría lo hacen en empleos mal remunerados y en situaciones de explotación.

Si bien es cierto que en estos últimos años se ha producido un incremento de la mujer en el mercado laboral, este no ha sido proporcional en cuanto a mujeres/hombres con discapacidad se refiere, también debemos tener en cuenta la calidad del empleo a la que han accedido, las mujeres con discapacidad han accedido a empleos poco cualificados, sobre todo del sector servicios (limpieza, hostelería, ayuda a domicilio, etc.).

ANÁLISIS CUANTITATIVO

Para situar el análisis cuantitativo de los factores que influyen en la situación de desempleo de la mujer con discapacidad, hay que realizar un estudio de la situación tanto de las mujeres con discapacidad como del mercado laboral en el que deben integrarse. Por este motivo los objetivos de la investigación previamente determinados, se deben traducir en necesidades específicas de información. Es por ello que en función de los objetivos se determinará la información necesaria para realizar el estudio.

ELABORACIÓN DEL CUESTIONARIO

Para la elaboración del cuestionario, como instrumento para la recogida sistemática de la información, se han seguido las recomendaciones que plantean distintos manuales especializados.

Su desarrollo partió de las aportaciones del equipo de investigación, a través de sesiones de grupo y tomando como referencia para su elaboración los objetivos/dimensiones que se desgranaban del objetivo general.

En primer lugar se procedió a la definición clara de qué información queríamos obtener para ello hemos tenido en cuenta los **“Indicadores de exclusión social de la mujer con discapacidad”**:

- * Tasa de actividad.
- * Tasa de paro.
- * Tasa de paro de corta y larga duración (dos años mínimo).
- * Porcentaje de población inactiva percibiendo pensión contributiva.
- * Porcentaje de población inactiva percibiendo pensión no contributiva.
- * Porcentaje de población inactiva percibiendo subsidio de paro.
- * Experiencia laboral en trabajo remunerado de la población en paro.
- * Situación contractual que tuvo en el último empleo la población en paro.
- * Itinerarios de inserción laboral (red formal e informal).
- * Tasa de empleo.

- * Población activa ocupada por sectores económicos.
- * Población activa ocupada por lugar de trabajo (autoempleo, centro ordinario, centro especial de trabajo).
- * Duración de la jornada laboral.
- * Población activa con un trabajo a tiempo completo.
- * Población activa con un trabajo a tiempo parcial.
- * Categoría profesional.
- * Salario por categoría profesional.
- * % de puestos de trabajo generados, ocupados por mujeres con discapacidades sobre los puestos de trabajo totales generados.

Se elaboraron 22 preguntas cerradas para obtener la información requerida. El cuestionario resultante consta de:

- * Un guión preliminar en el que se informaba del objeto del cuestionario.
- * Datos identificativos tanto del encuestador como de COCEMFE-ASTURIAS, y la entidad colaboradora.
- * Varios bloques de preguntas:
 - *Bloque 1:* Perfil de las mujeres con discapacidad.
 - *Bloque 2:* Datos sociodemográficos.
 - *Bloque 3:* Empleo y educación.
 - *Bloque 4:* Habilidades sociales.

Se ordenaron las preguntas en una secuencia lógica, con un lenguaje sencillo y no ambiguo de manera que significaran lo mismo para todos los encuestados. Se realizó un ensayo preliminar del cuestionario mediante una muestra experimental de entrevistados.

Se examinaron los resultados de la muestra experimental, tomando como criterios la facilidad con que se pueden tabular las informaciones reunidas y la calidad de las mismas.

MUESTREO Y ADMINISTRACIÓN DE CUESTIONARIOS

La concreción de las unidades muestrales, se hizo siguiendo un muestreo aleatorio sistemático, a partir del listado de mujeres con discapacidad residentes en Gijón y en edad laboral.

La intención, con la elaboración de este diseño muestral, es que respondan todas las mujeres con discapacidad seleccionadas.

En función del diseño muestral elaborado, se contó con 4 encuestadores que fueron los encargados de proceder a pasar los cuestionarios a las usuarias seleccionadas; hay que mencionar que los encuestadores tienen la cualificación y el conocimiento necesarios para una correcta administración de cuestionarios de esta naturaleza, no obstante se llevó a cabo una sesión en la cual se les explicó, de manera detallada, los pormenores de la investigación así como los objetivos que se persiguen en este estudio.

Los encuestadores participaron de la elaboración del cuestionario y se les detalló el proceso a seguir para su administración y cumplimentación.

Los pasos seguidos durante esta fase fueron los siguientes:

- 1º. Reunión del equipo de investigación con los encuestadores donde se les explicó los objetivos del estudio así como la investigación que se estaba llevando a cabo. En este punto se procedió, igualmente, a la revisión del cuestionario para conformar su estructura definitiva y se dieron las instrucciones necesarias para la correcta aplicación de los cuestionarios.
- 2º. Establecimiento de la muestra de mujeres con discapacidad en edad laboral del municipio de Gijón.

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

3º. Realización del cuestionario.

4º. Codificación.

5º Formación de encuestadores.

6º Contacto telefónico con las mujeres con discapacidad seleccionadas en el muestreo para recabar la información.

7º Supervisión del trabajo de campo. Control de calidad.

8º. Tabulación.

9º. Análisis de datos.

10º. Elaboración del informe.

Hay que destacar, en este punto, algunas incidencias que retrasaron la devolución de los cuestionarios, llegando incluso a mermar las previsiones que teníamos de respuesta. De los 499 cuestionarios que habíamos previsto se recogieron 100 válidos. Pero esto era previsible dado el “bajo índice de respuesta” típico de esta estrategia de recogida de datos.

Con todo ello hemos de considerar positivo el nivel de respuesta dado por las entrevistadas, ya que representan el 20,04% del total del muestreo previsto.

La ficha técnica de la investigación cuantitativa es la siguiente:

- * Cuestionario compuesto por preguntas cerradas.

FICHA TÉCNICA	
Muestra	100 elementos
Nivel de confianza	95,5%
Margen error	+/- 10%
Muestreo	Aleatorio
Entrevista	Telefónica
Duración trabajo de campo	30 días
Tratamiento datos	SPSS



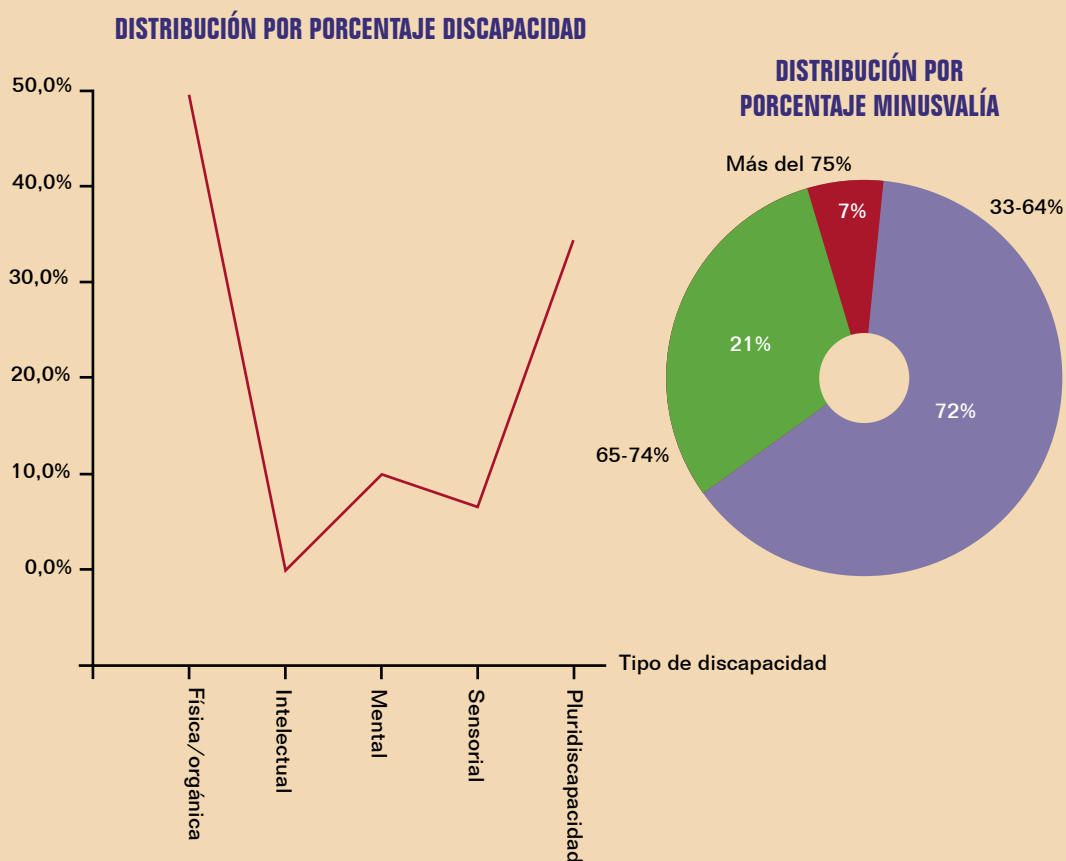
ANÁLISIS DE DATOS

06

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

Para realizar el análisis de los factores que influyen en el desempleo de la mujer en el municipio de Gijón hemos tenido en cuenta:

- * El colectivo de mujeres con discapacidad en edad laboral de la bolsa del Servicio de Integración Laboral:



- * La estructura empresarial que, en el municipio de Gijón, esta integrada en su mayor parte, en un 79,49%, por microempresas.

Nº DE TRABAJADORES	% DE EMPRESAS EN GIJÓN	% DE TRABAJADORES
1-5	79,49	30,72
6-10	9,72	14,43
11-25	6,56	21,96
26-50	3,11	17,24
51-100	1,12	15,65

ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MEDIO DE TRABAJO

A través del cuestionario obtendremos información a cerca de la participación de la mujer en el mercado laboral, las carencias formativas para poder reorientarlas, dependiendo de las necesidades del mercado, las actitudes de las mujeres hacia el empleo... y a través del cruce de los datos podremos observar que factores son los que influyen en el desempleo para posteriormente poder incidir sobre ellos.

DISCAPACIDAD

Una de las primeras variables que vamos a analizar en este estudio es el porcentaje y el tipo de discapacidad para observar como interactúa con otros factores como la edad, el estado civil o la situación laboral.

		TRAMOS DE EDAD (años)				
		16 a 24	25 a 44	45 a 54	> 55	
TIPO DE DISCAPACIDAD	FISICA/ORGÁNICA	33-64%	0	22	10	1
		65-74%	0	9	2	0
		> 75%	0	4	1	1
	INTELLECTUAL	33-64%	1	1	0	0
		65-74%	0	0	0	0
		> 75%	0	0	0	0
	ENFERMEDAD MENTAL	33-64%	0	4	1	0
		65-74%	1	2	1	0
		> 75%	0	0	0	0
SENSORIAL	33-64%	0	5	1	0	
	65-74%	0	0	0	0	
	> 75%	0	0	0	0	
PLURIDISCAPACIDAD	33-64%	0	17	7	2	
	65-74%	1	2	2	1	
	> 75%	0	0	1	0	
TOTAL		3	66	26	5	

En esta tabla observamos que el perfil de las mujeres con discapacidad demandantes de empleo se concentran en el tramo de 25 a 44 años, tienen discapacidad física y/u orgánica, y un porcentaje del 33 al 64%.

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

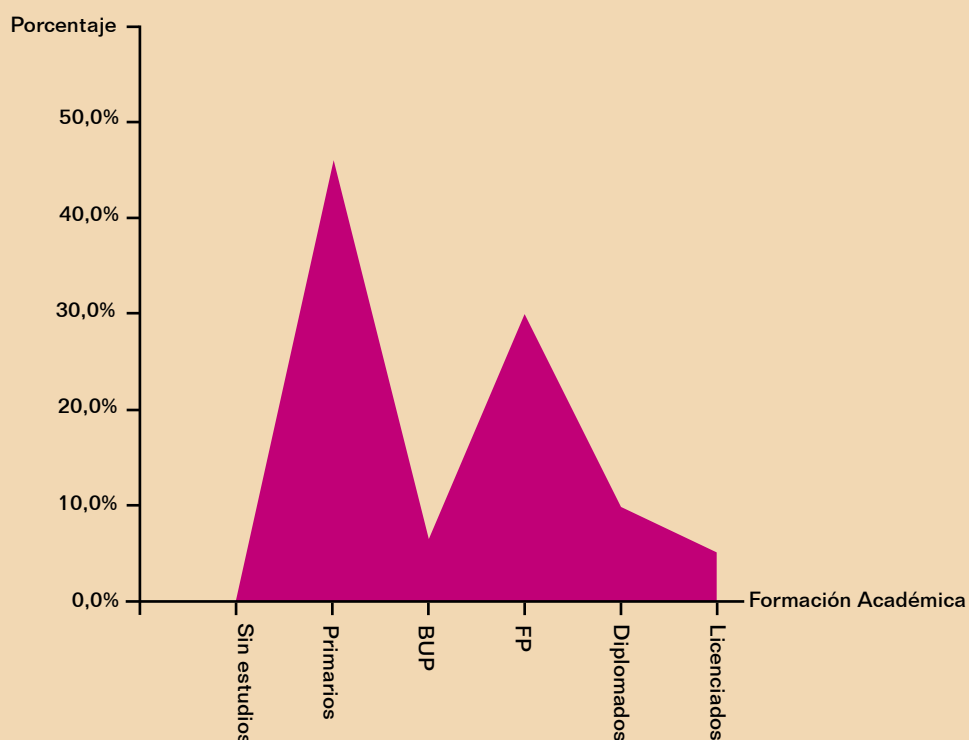
PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD/ESTADO CIVIL

% DISCAP.	SOLTERO	CASADO	DIVORCIADO	VIUDO	PAREJA DE HECHO
33-64%	29	28	7	5	3
65-74%	11	6	3	1	0
>75%	3	2	2	0	0

En los porcentajes mas bajos de discapacidad 33-64% no existe gran diferencia en cuanto al estado civil solteras/casadas, tampoco es significativo el porcentaje de mujeres divorciadas, sí existe una mayor diferencia en el porcentaje del 65 al 74%, donde el número de solteras casi duplica al de casadas. Las mujeres con discapacidad, solteras y casadas con un porcentaje de discapacidad del rango 33-64% son las que mayoritariamente demandan empleo.

FORMACIÓN ACADÉMICA

Las mujeres con discapacidad tienen muchas deficiencias en comparación con la población sin discapacidad, este dato ya lo arrojaba la encuesta sobre Discapacidades, deficiencias y estado de salud de 1999. Los datos que hemos obtenido lo confirman.



Si analizamos los datos obtenidos podemos ver las carencias formativas del colectivo, destacando el dato significativo de que un 46% tiene únicamente estudios primarios, seguido de un 31 % de mujeres con estudios de formación profesional. Tan solo un 10% tiene algún tipo de diplomatura y un 6 % de licenciatura.

ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MEDIO DE TRABAJO

FORMACIÓN ACADÉMICA/EDAD

FORMACIÓN ACADÉMICA	16 a 24	25 a 44	45 a 54	>55
SIN ESTUDIOS	0	1	0	0
PRIMARIOS	2	20	20	4
SECUNDARIOS BUP	0	5	1	0
SECUNDARIOS FP	0	28	3	0
DIPLOMADOS	1	7	2	0
LICENCIADOS	0	5	0	1

La mayoría de las que tienen estudios secundarios y superiores se concentran en el rango de edad de 25 a 44 años, las mayores de 45 años a penas superan los estudios primarios.

FORMACIÓN ACADÉMICA

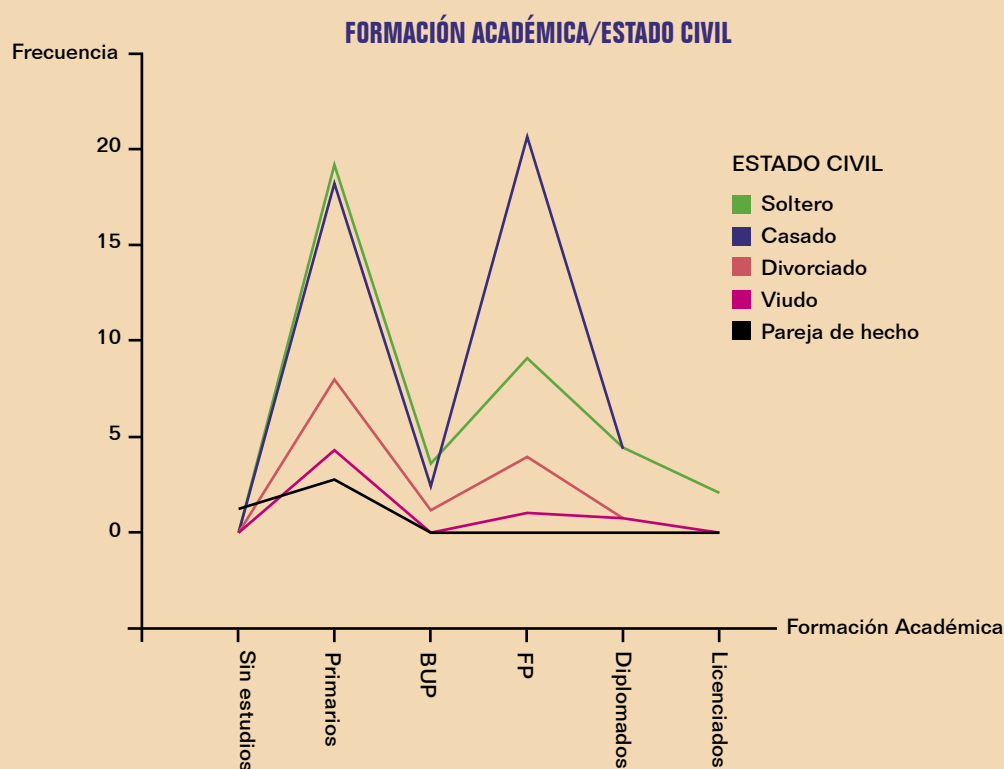
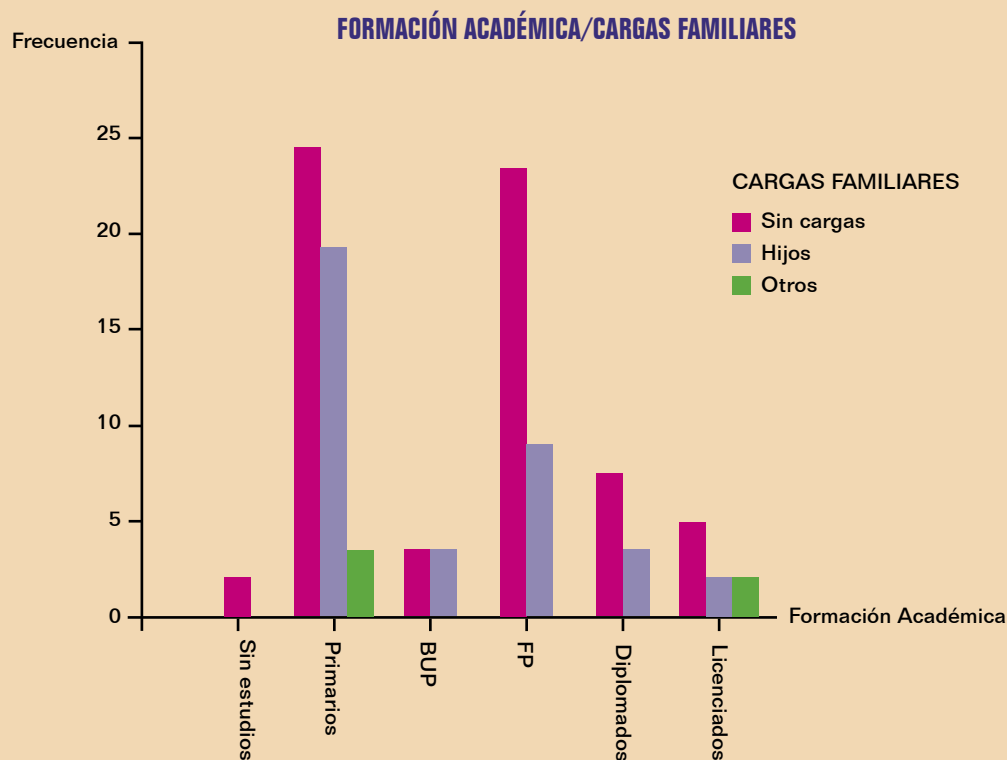
TIPO DE DISCAPACIDAD		SE ¹	EP ²	BUP ³	FP ⁴	D ⁵	L ⁶	IDIOMA
FISICA/ORGÁNICA	33-64%	0	14	2	10	5	2	0
	65-74%	0	4	2	5	0	0	0
	>75%	0	2	0	1	1	2	0
INTELLECTUAL	33-64%	0	2	0	0	0	0	0
	65-74%	0	0	0	0	0	0	0
	>75%	0	0	0	0	0	0	0
ENFERMEDAD MENTAL	33-64%	0	3	0	2	0	0	0
	65-74%	0	2	0	1	0	1	0
	>75%	0	0	0	0	0	0	0
SENSORIAL	33-64%	0	2	0	3	1	0	0
	65-74%	0	0	0	0	0	0	0
	>75%	0	0	0	0	0	0	0
PLURIDISCAPACIDAD	33-64%	1	14	2	6	2	1	0
	65-74%	0	2	0	3	1	0	0
	>75%	0	1	0	0	0	0	0

PORCENTAJE DISCAPACIDAD

(1) SE: Sin Estudios - (2) EP: Estudios Primarios - (3) BUP: Bachiller Unificado Polivalente - (4) FP: Formación Profesional
(5) D: Diplomados - (6) L: Licenciados.

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

Las mujeres con discapacidad física orgánica y pluridiscapacidad son el perfil que más abunda y todas ellas con formación muy elemental: estudios primarios (28%), mientras que con este perfil y estudios de formación profesional hay un 16%.



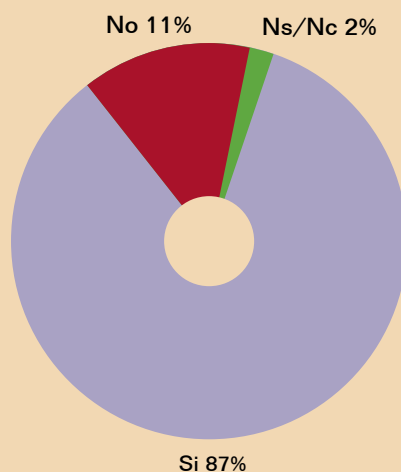
ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MEDIO DE TRABAJO

Con estas gráficas (página 39) podemos ver que las mujeres con discapacidad, en su mayoría, no tienen cargas familiares por lo que este no es un factor que incida de forma significativa en la carencia formativa del colectivo.

FORMACION OCUPACIONAL

En las tablas y gráficas siguientes se ofrece una síntesis del perfil del colectivo de las mujeres con discapacidad en relación a la formación ocupacional.

MUJERES CON FORMACIÓN OCUPACIONAL



El resultado de esta gráfica arroja que la mayoría de las mujeres con discapacidad tienen algún tipo de formación ocupacional.

FORMACIÓN OCUPACIONAL/EDAD

FORMACIÓN OCUPACIONAL	16 a 24	25 a 44	45 a 54	>55
NS/NC	0	1	1	0
SI	1	62	20	4
NO	2	3	5	1

Las mujeres menores de 25 años y las mayores de 55 son las que menos formación ocupacional tienen, por lo que habría que incidir en estos rangos de edad.

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

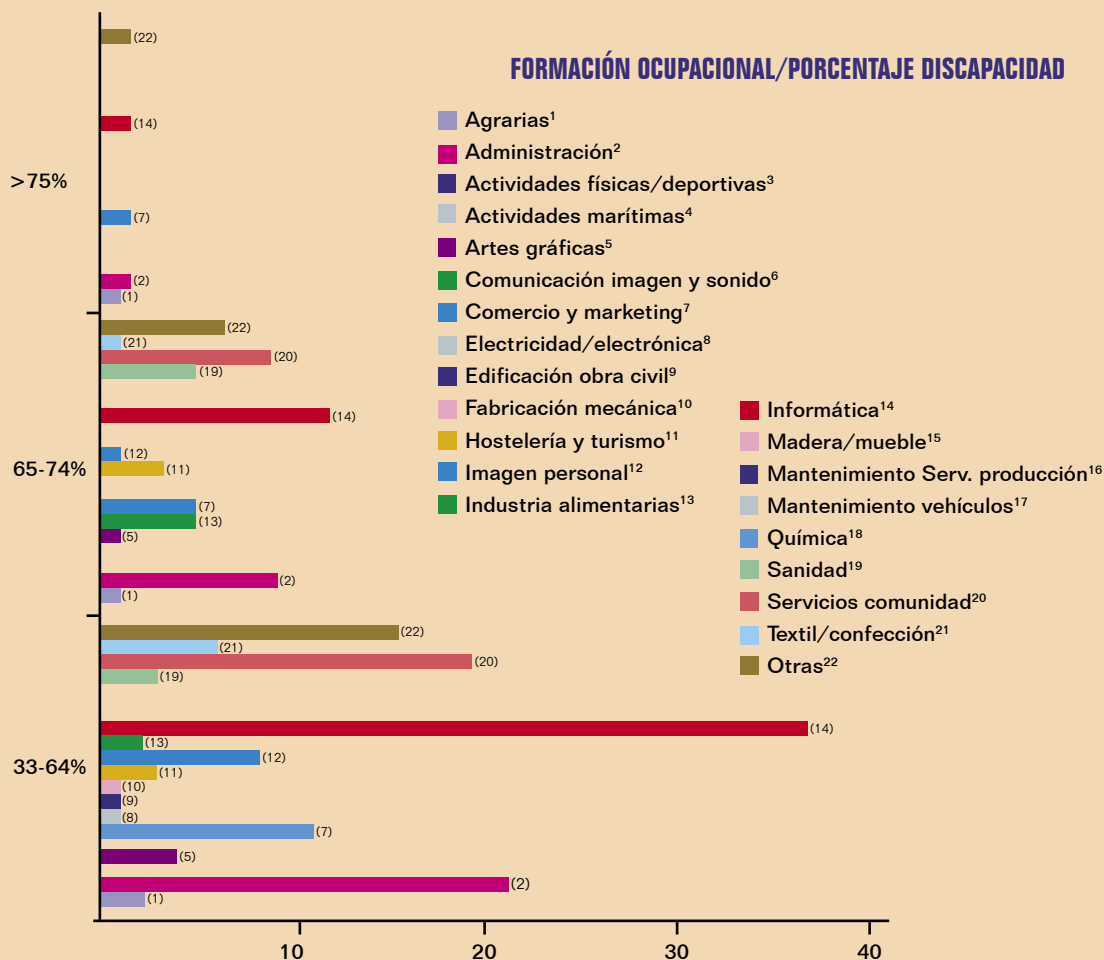
Las mujeres con discapacidad física y orgánica y pluridiscapacidad son el perfil que más abunda y todas ellas con formación muy elemental: estudios primarios (28%), mientras que con este perfil y estudios de formación profesional hay un 16%.

FORMACIÓN OCUPACIONAL POR TIPO Y PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD

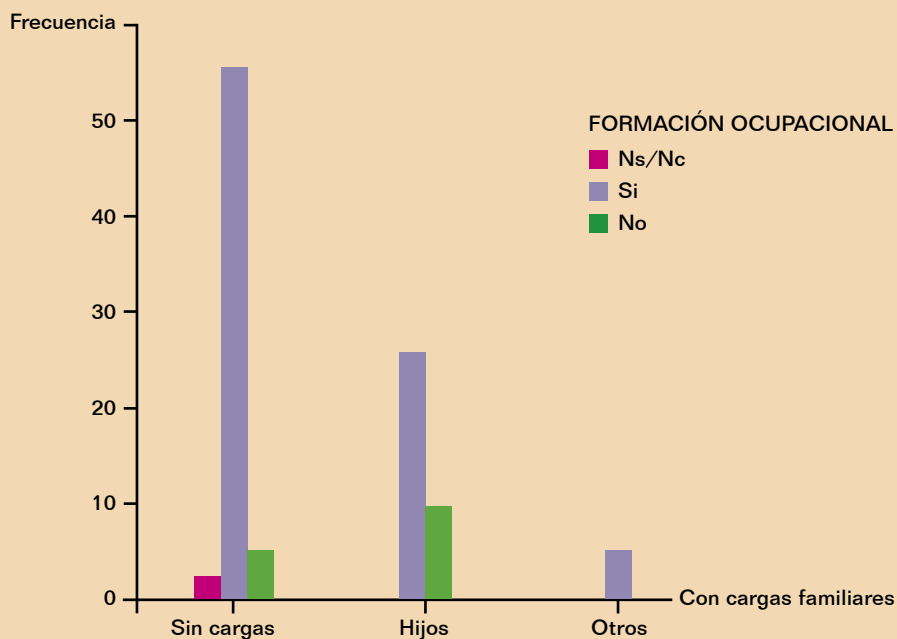
TIPO DE DISCAPACIDAD	PORCENTAJE DISCAPACIDAD	NS/NC	Con F.O.	Sin F.O.
FÍSICA/ORGÁNICA	33-64%	1	28	4
	65-74%	0	11	0
	>75%	0	5	1
INTELLECTUAL	33-64%	0	2	0
	65-74%	0	0	0
	>75%	0	0	0
ENFERMEDAD MENTAL	33-64%	0	5	0
	65-74%	0	3	1
	>75%	0	0	0
SENSORIAL	33-64%	0	5	1
	65-74%	0	0	0
	>75%	0	0	0
PLURIDISCAPACIDAD	33-64%	1	22	3
	65-74%	0	5	1
	>75%	0	1	0
TOTAL		2	87	11

Las mujeres con discapacidad física u orgánica de entre el 33 al 64% son las que más cursos de formación ocupacional tienen, seguidas de las mujeres con pluridiscapacidad y en el mismo porcentaje de discapacidad.

ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MEDIO DE TRABAJO



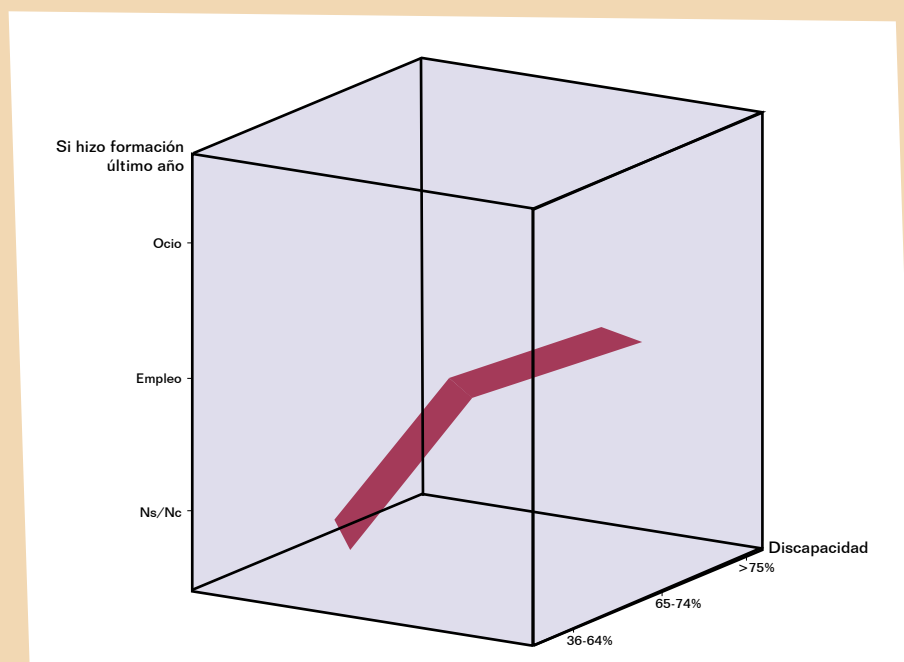
Si analizamos la formación ocupacional, la mayoría de las mujeres estarían formadas en las ramas de informática y administración, mientras que las que menos formadas están se encuentran en el rango mas alto de discapacidad.



FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

Analizando el cruce de variables *cargas familiares* y *formación ocupacional* arroja el dato evidente de que las mujeres sin cargas acceden en mayor número a la **formación ocupacional (FO)**, pero también debemos tener en cuenta la variable del *porcentaje de discapacidad*, cruzando esta nueva variable observamos que las mujeres con más FO coinciden con las que tienen menor porcentaje de discapacidad, las y las que en menor medida acceden a la FO son las que padecen discapacidades de tipo motórico y sensorial.

ÚLTIMO CURSO REALIZADO (FORMACIÓN ORIENTADA AL EMPLEO O AL OCIO O TIEMPO LIBRE/PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD)



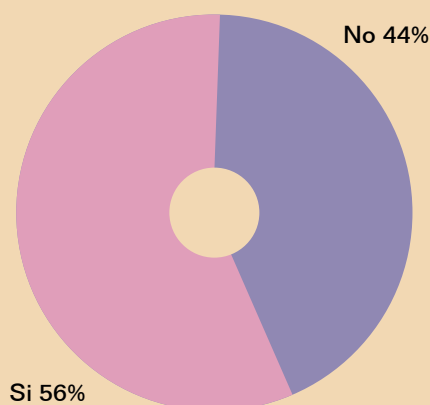
La mayoría han realizado formación orientada al empleo (62%), mientras que de ocio y tiempo libre el 18%, siendo las ramas de formación ocupacional más cursadas: *informática* 49%, *administración* 31%, *servicios a la comunidad* 25% y *comercio y marketing* 17%.

SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

La situación laboral de las mujeres con discapacidad en general, es bastante negativa ya que no solamente presentan una baja tasa de actividad si no que también presentan una alta tasa de desempleo.

Estos datos también pueden tener otra lectura y es que la mujer con discapacidad cada vez accede en mayor medida al mundo laboral y que encuentran este factor como un aspecto básico no solo para adquirir independencia económica, sino como un factor de integración social.

ACTUALMENTE TRABAJANDO



ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MEDIO DE TRABAJO

El análisis de ésta variable nos proporciona el dato de que el 56% de mujeres no trabaja frente al 44% que si están en activo.

Seguidamente tendremos en cuenta las variables de *tipo de discapacidad y porcentaje* para ver la influencia sobre la *situación laboral*.

SITUACIÓN LABORAL/EDAD

SITUACIÓN LABORAL	16 a 24	25 a 44	45 a 54	>55
TRABAJANDO	1	32	10	1
SIN TRABAJAR	2	34	16	4

La mayoría de las demandantes de empleo se encuentran en el rango de edad de entre 25 a 44 años 66%, mientras que en el rango de 16 a 24 años tan solo hay un 3%.

SITUACIÓN LABORAL/TIPO DE DISCAPACIDAD/PORCENTAJE

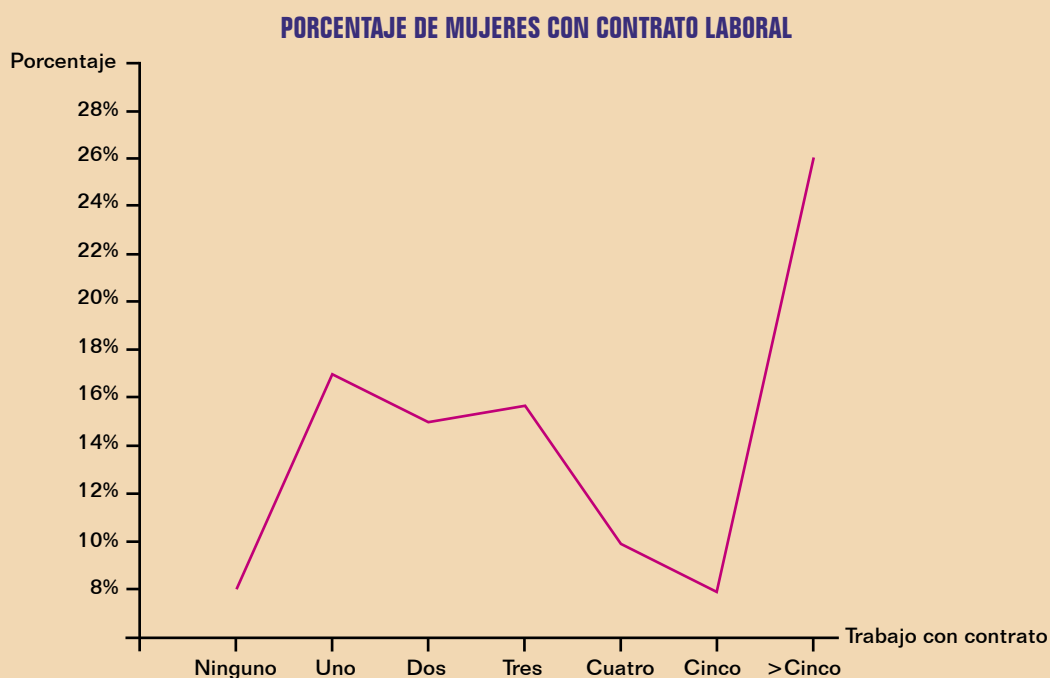
TIPO DE DISCAPACIDAD	PORCENTAJE DISCAPACIDAD	SITUACIÓN LABORAL	
		TRABAJA	NO TRABAJA
FÍSICA/ORGÁNICA	33-64%	19	14
	65-74%	4	7
	>75%	4	2
INTELLECTUAL	33-64%	1	1
	65-74%	0	0
	>75%	0	0
ENFERMEDAD MENTAL	33-64%	0	5
	65-74%	1	3
	>75%	0	0
SENSORIAL	33-64%	4	2
	65-74%	0	0
	>75%	0	0
PLURIDISCAPACIDAD	33-64%	9	17
	65-74%	2	4
	>75%	0	1
TOTAL		44	56

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

La mayoría de las mujeres que están en activo, por tanto, se encuentran en el rango de edad de 25 a 44 años y tienen una discapacidad física/orgánica y en un porcentaje del 33% al 64% y la formación preferente para la contratación es la de formación profesional.

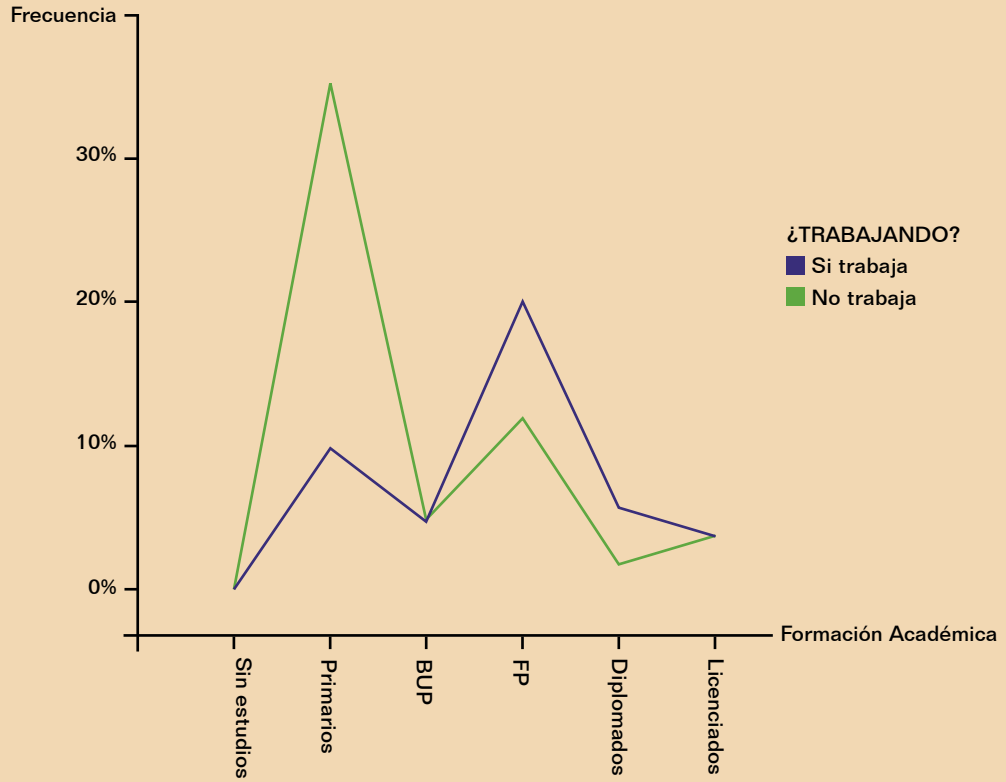


Las mujeres que no trabajan padecen, habitualmente, una pluridiscapacidad, tienen estudios primarios y también se encuentran en el rango del 33% al 64%.



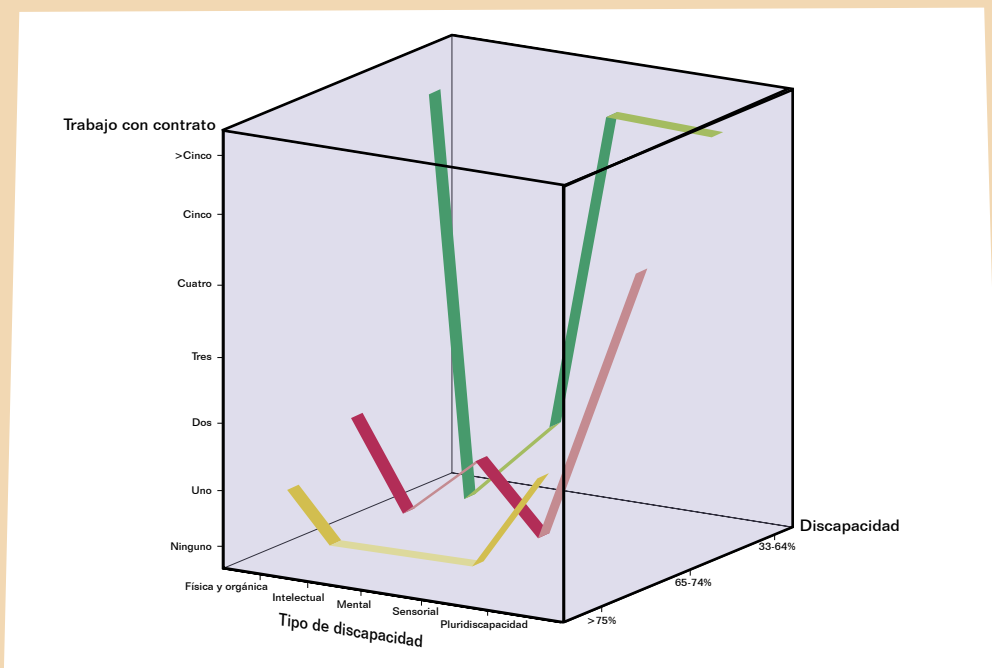
ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MEDIO DE TRABAJO

SITUACIÓN LABORAL SEGÚN FORMACIÓN



Las mujeres que únicamente tienen estudios primarios son las que mayor índice de paro presentan mientras que las que poseen algún tipo de formación profesional son las que mayoritariamente son contratadas.

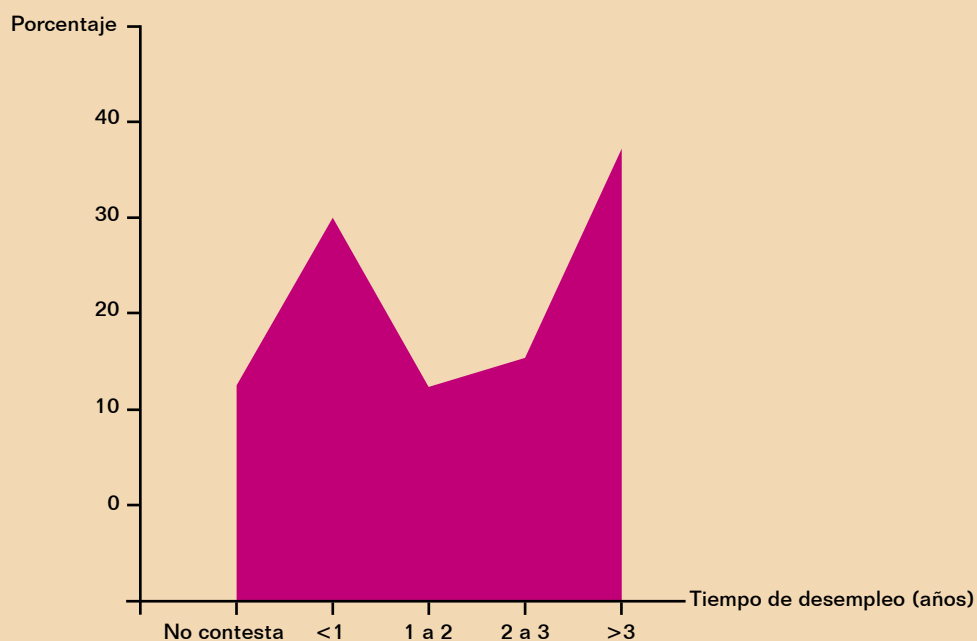
NÚMERO DE CONTRATOS DE MUJERES CON DISCAPACIDAD/TIPO DE DISCAPACIDAD/PORCENTAJE



FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

Analizando las tres variables *tipo de discapacidad*, *porcentaje de discapacidad* y *mujeres que han trabajado con contrato* observamos que las que más contratos han tenido son las mujeres con bajo porcentaje de discapacidad y con discapacidad física y/u orgánica (33%), y las que menos número de contratos han tenido son las que tienen una discapacidad de tipo sensorial (6%) y tan solo han tenido algún contrato las que tienen menor porcentaje de discapacidad.

Vamos a analizar, a continuación, la relación entre el tiempo de desempleo del colectivo, el porcentaje y el tipo de discapacidad, cargas familiares y la formación, para poder determinar los posibles factores que puedan influir en el desempleo de la mujer discapacitada.



En esta gráfica podemos observar dos picos, uno de ellos corresponde a desempleadas de menos de un año y el otro a las de larga duración, englobando en este, las mujeres paradas con más de 3 años de desempleo.

FORMACIÓN ACADÉMICA

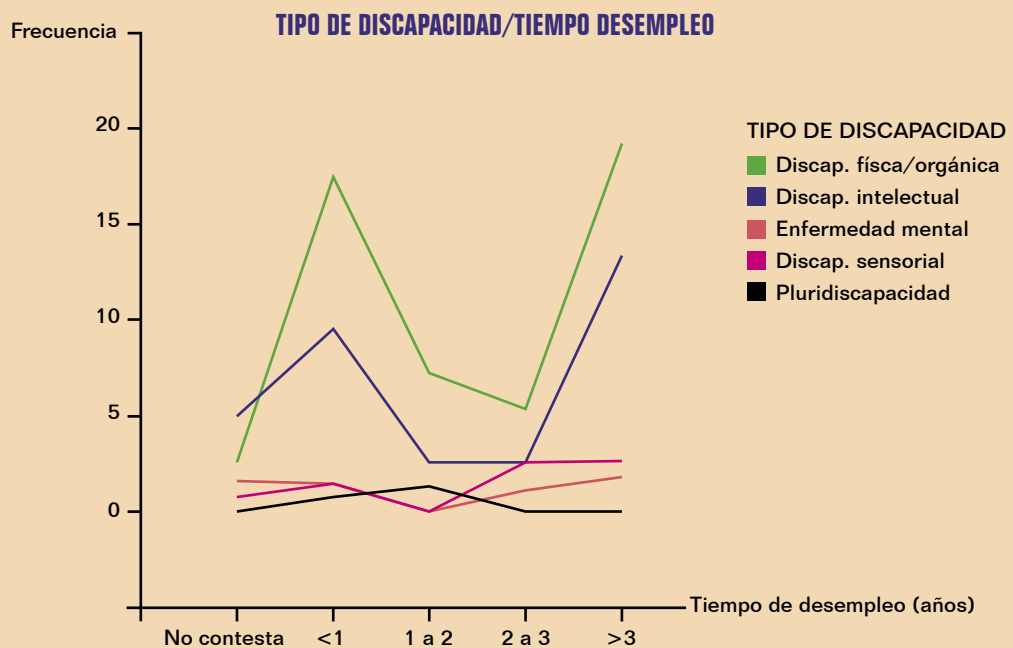
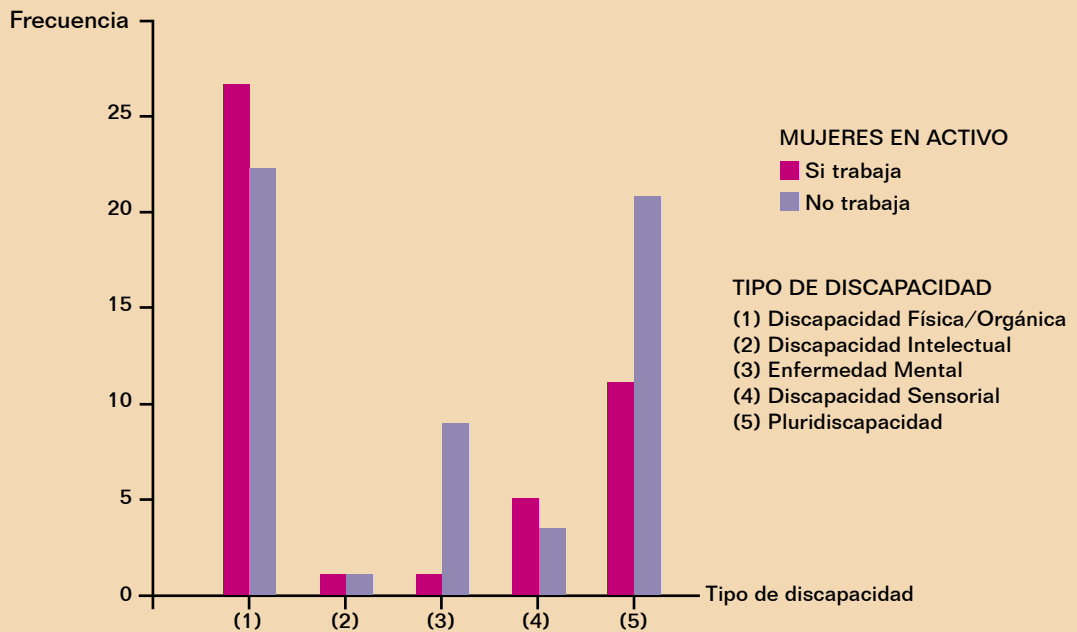
TIEMPO DESEMPLEO	SE ¹	EP ²	BUP ³	FP ⁴	D ⁵	L ⁶	TOTAL
NS/NC	0	4	0	5	2	0	11
MENOS DE 1 AÑO	1	10	2	12	3	2	30
DE 1 A 2 AÑOS	0	5	2	3	1	0	11
MÁS DE 2 AÑOS	0	27	2	11	4	4	48
TOTALES	1	46	6	31	10	6	6

(1) SE: Sin Estudios - (2) EP: Estudios Primarios - (3) BUP: Bachiller Unificado Polivalente
(4) FP: Formación Profesional (5) D: Diplomados - (6) L: Licenciados.

ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MEDIO DE TRABAJO

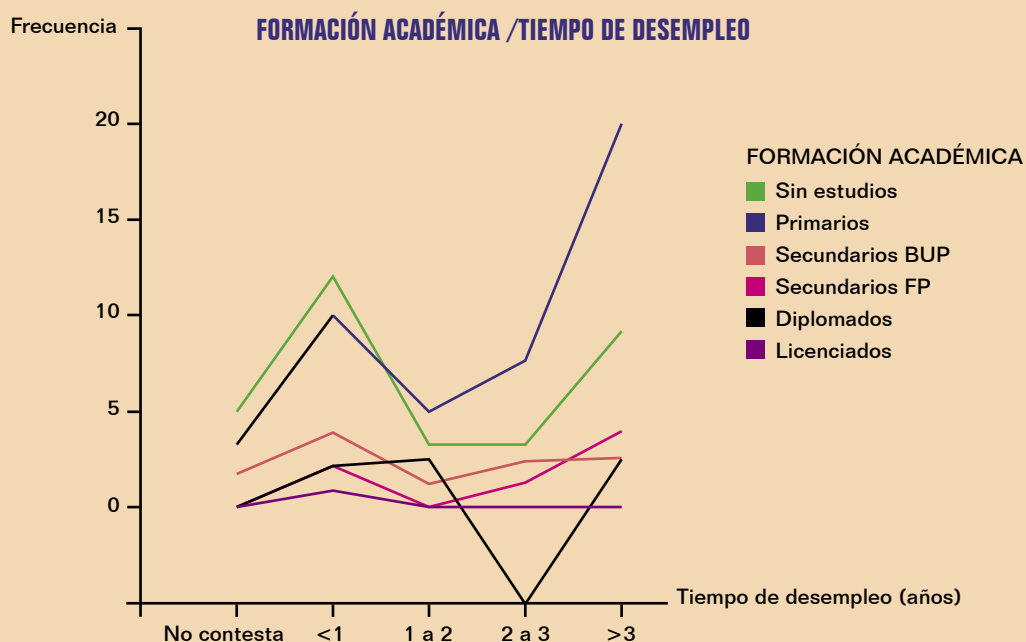
A través de esta tabla podemos comprobar que las mujeres paradas de larga duración en su mayoría tan solo tienen estudios primarios, mientras las que tienen menos de un año de desempleo suelen tener algún tipo de formación profesional.

SITUACIÓN LABORAL/TIPO DE DISCAPACIDAD



Las mujeres con discapacidad física/orgánica son las que más fácilmente se insertan en el mercado laboral, mientras que las que tienen algún tipo de discapacidad intelectual son las que más difícilmente acceden al empleo ordinario.

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN



Esta gráfica nos confirma que el tiempo de desempleo tiene relación directa con la formación de las mujeres demandantes de empleo. A continuación desglosamos los datos cruzando otra variable que creemos importante *formación ocupacional*, de esta manera sabremos como incide la formación ocupacional en el acceso al empleo del colectivo.

FORMACIÓN REGLADA/FORMACIÓN OCUPACIONAL/TIEMPO DE DESEMPLEO

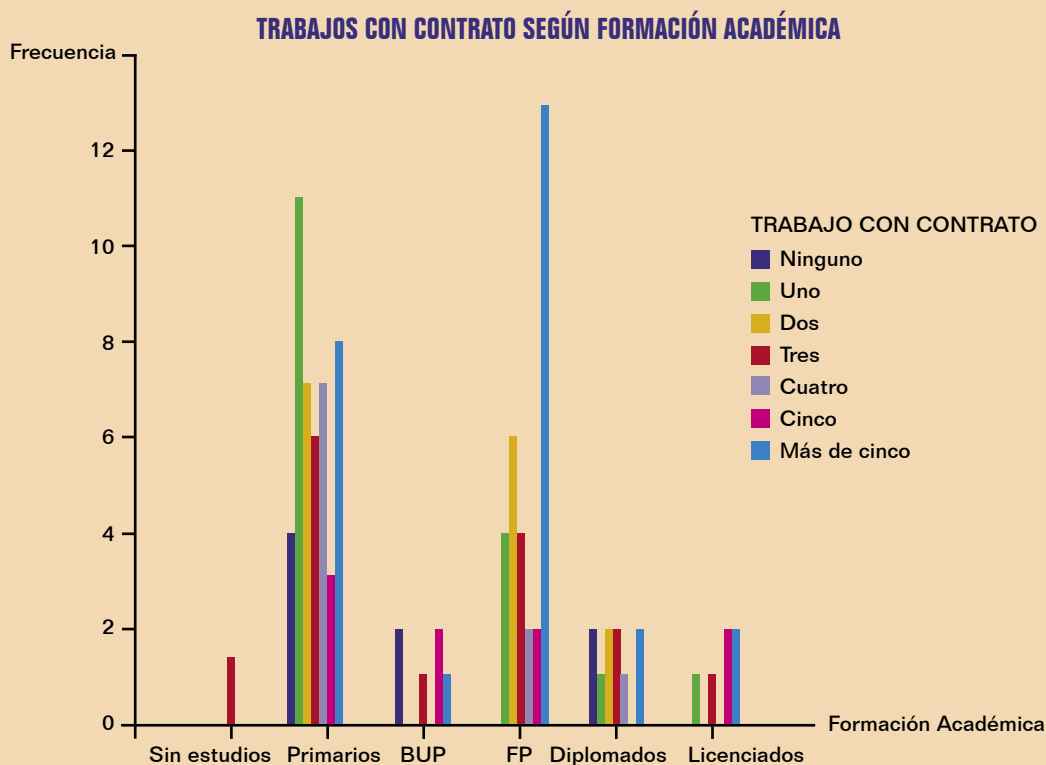
FORMACIÓN OCUPACIONAL		TIEMPO DE DESEMPLEO (AÑOS)					TOTAL
		NS/NC	<1	1 a 2	2 a 3	>3	
SIN ESTUDIOS	NS/NC	0	0	0	0	0	0
	SI	0	1	0	0	0	1
	NO	0	0	0	0	0	0
PRIMARIOS	NS/NC	0	0	0	0	2	2
	SI	2	9	5	6	14	36
	NO	2	1	0	1	4	8
SECUNDARIOS BUP	NS/NC	0	0	0	0	0	0
	SI	0	2	2	0	2	6
	NO	0	0	0	0	0	0
SECUNDARIOS FP	NS/NC	0	0	0	0	0	0
	SI	5	12	3	3	8	31
	NO	0	0	0	0	0	0

ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MEDIO DE TRABAJO

FORMACIÓN OCUPACIONAL		TIEMPO DE DESEMPLEO (AÑOS)					TOTAL
		NS/NC	<1	1 a 2	2 a 3	>3	
DIPLOMADOS	NS/NC	0	0	0	0	0	0
	SI	2	2	0	2	1	7
	NO	0	1	1	0	1	3
LICENCIADOS	NS/NC	0	0	0	0	0	0
	SI	0	2	0	1	3	6
	NO	0	0	0	0	0	0
TOTALES		11	30	11	13	35	100

Observando la tabla llegamos a la conclusión de que la mayoría de las mujeres tienen algún tipo de formación ocupacional cursada, factor que no garantiza la empleabilidad.

Si es un dato significativo que la formación reglada orientada al empleo (FP) incide muy positivamente en la empleabilidad, ya que las mujeres que poseen este tipo de formación son las que menos tiempo tardan en encontrar un trabajo.

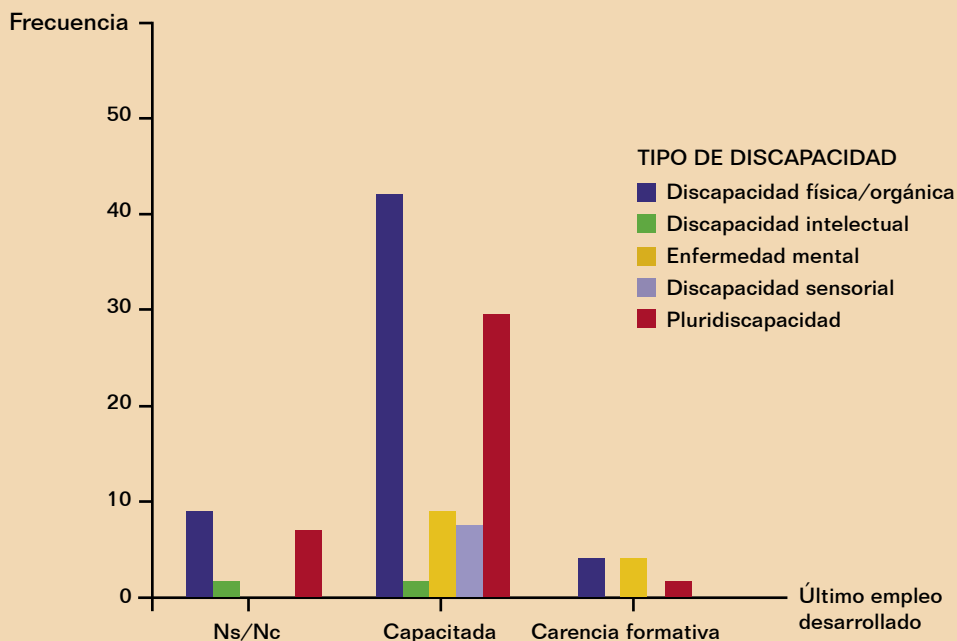


Esta gráfica evidencia que las mujeres que más contratos de trabajo han tenido son las que tienen formación profesional sobre todo en las ramas de informática y administración.

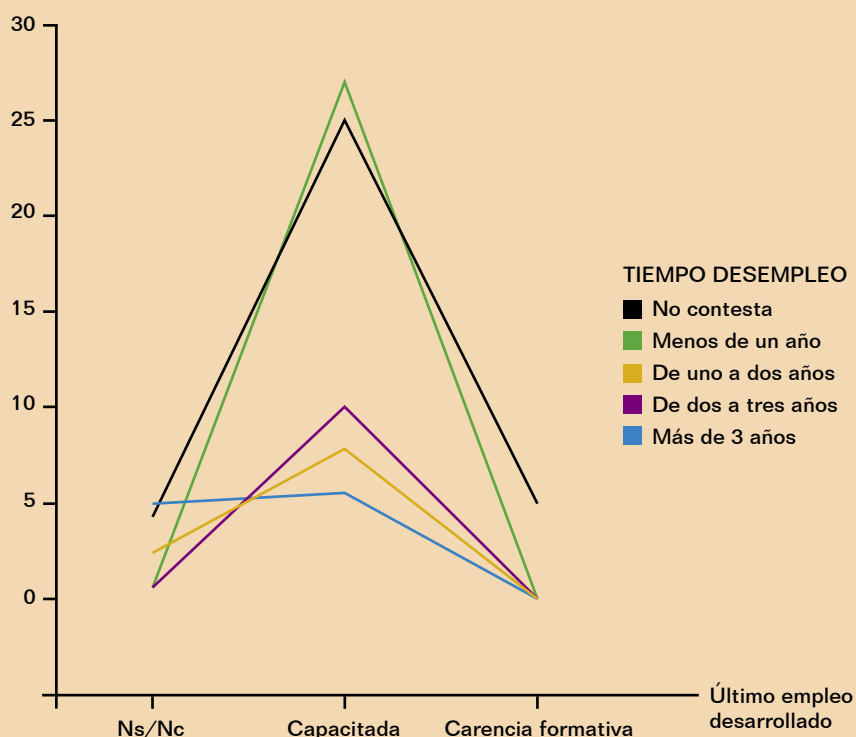
CAPACITACIÓN PARA EL EMPLEO

Una de las preguntas que se planteó en el cuestionario es: si se sentían capacitadas para los trabajos que habían desempeñado, con esta pregunta queríamos analizar si eran conscientes de la falta de formación y/o capacitación para el empleo.

CAPACITACIÓN EN EL ÚLTIMO EMPLEO DESARROLLADO/TIPO DE DISCAPACIDAD



CAPACITACIÓN EN EL ÚLTIMO EMPLEO DESARROLLADO/TIEMPO DE DESEMPLEO



ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MEDIO DE TRABAJO

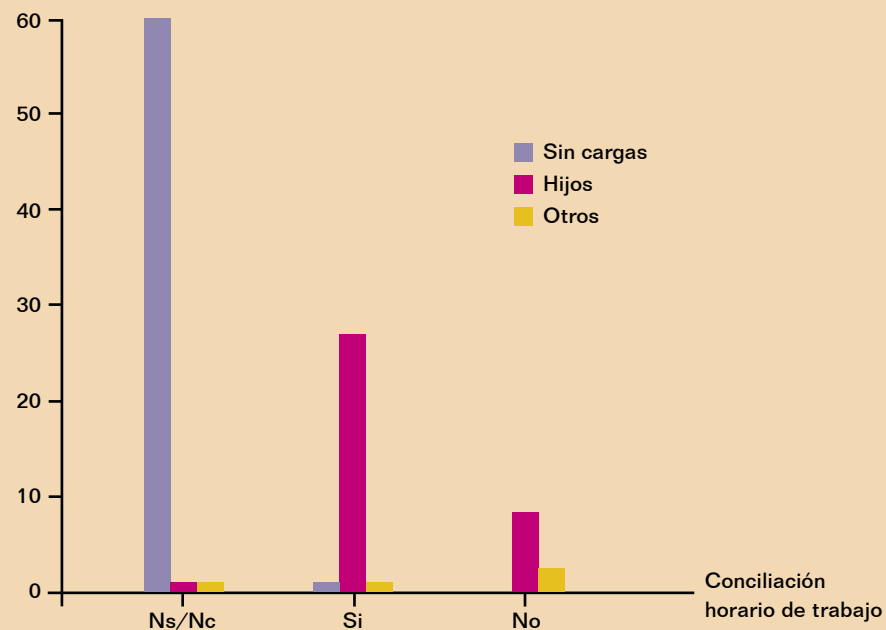
Las mujeres que se encuentran más capacitadas a la hora de desarrollar un empleo son las mujeres que tienen una discapacidad física y orgánica, seguida de las que tienen pluridiscapacidades.

La mayoría de las mujeres dicen encontrarse capacitadas para el desarrollo del empleo para el que han sido contratadas, en especial las que tardan menos de un año en encontrar un empleo.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Un factor importante es el análisis de las cargas familiares para poder acceder al empleo para poder observar como incide esta variable con la disponibilidad laboral.

MUJERES QUE DEMANDAN CONCILIACIÓN DE HORARIO DE TRABAJO/CARGAS FAMILIARES



La mayoría de las mujeres con cargas familiares, sobre todo con hijos a cargo demandan conciliación horaria para el trabajo, con lo que podrían acceder en mejores condiciones al empleo.

Dentro de las mujeres que tienen cargas familiares, solicitan medidas de conciliación horaria un 72,96%, de ellas un 43,24% no trabaja actualmente. Las que más piden conciliación horaria son las que tienen hijos a cargo (67,57%) y se encuentran en el rango de edad de 25 a 44 años (43,23%).

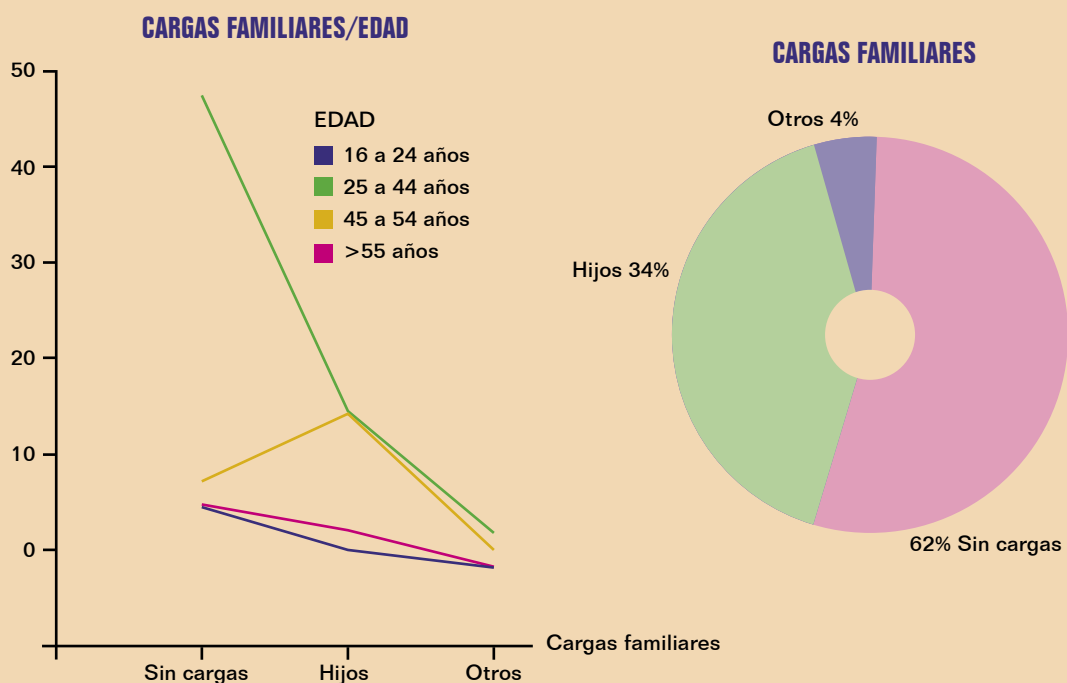
CONCILIACIÓN HORARIO	DE TRABAJO	EDAD		SITUACIÓN LABORAL	
		16 a 24	>55	SI	NO
SI	16 a 24	0	0	0	0
	25 a 44	18,91	24,32	18,91	24,32
	45 a 54	10,81	13,51	10,81	13,51
	>55	0	5,41	0	5,41
NO	16 a 24	0	0	0	0
	25 a 44	2,71	5,41	2,71	5,41
	45 a 54	8,11	10,81	8,11	10,81
	>55	0	0	0	0

OTROS FACTORES

A través del análisis de otro tipo de variables como: (1) *Cargas Familiares*, (2) *Habilidades Sociales*, (3) *Estado Civil*, (4) *Tipo de Vivienda*, (5) *Carné de Conducir* observaremos si estos factores influyen de alguna manera en la situación laboral de las mujeres con discapacidad.

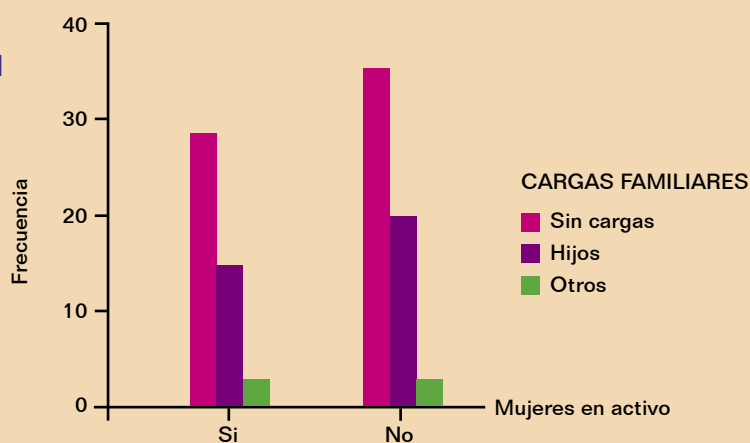
1. CARGAS FAMILIARES

Uno de los factores sociales que más influyen a la hora de acceder al mercado laboral son, sin duda las cargas familiares.



Cruzando las variables *cargas familiares* y *edad* observamos que la mayoría de las mujeres encuestadas no tienen cargas familiares (62%). La carga más habitual son los hijos en un 34% y tan sólo un 4 % tiene otro tipo de cargas. Las mujeres que más cargas tienen son las que están en el rango de edad de 25 a 44 años en un 47%.

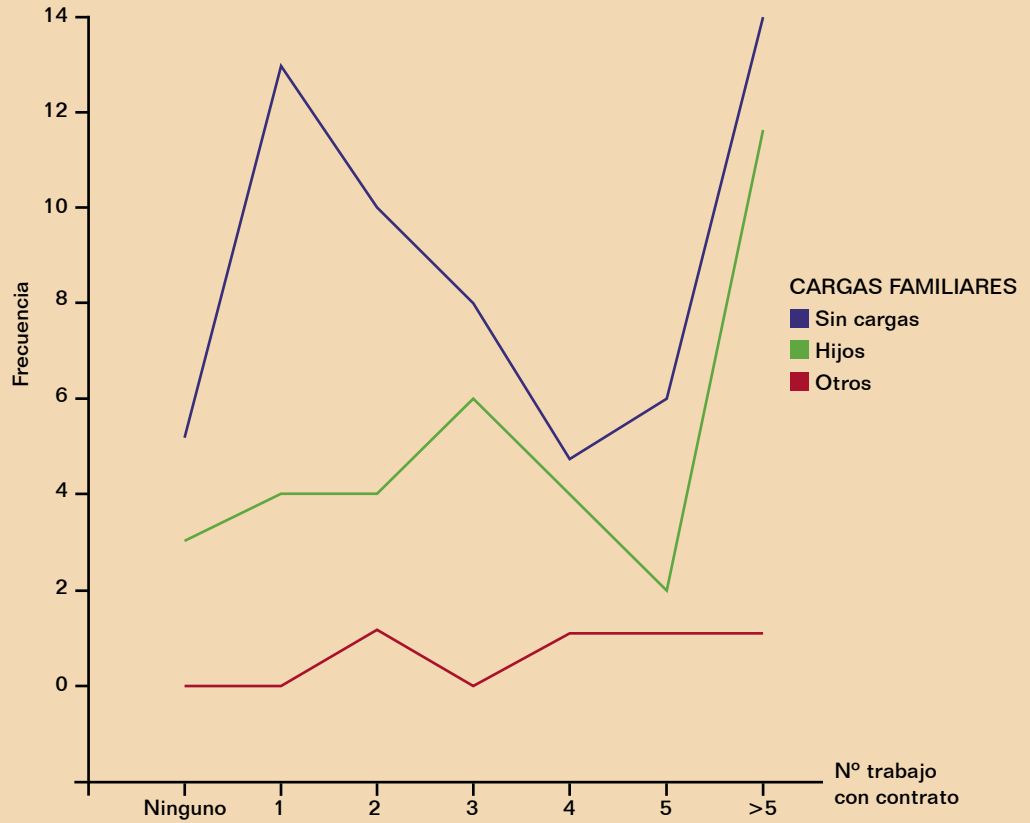
CARGAS FAMILIARES SEGÚN LA SITUACIÓN LABORAL



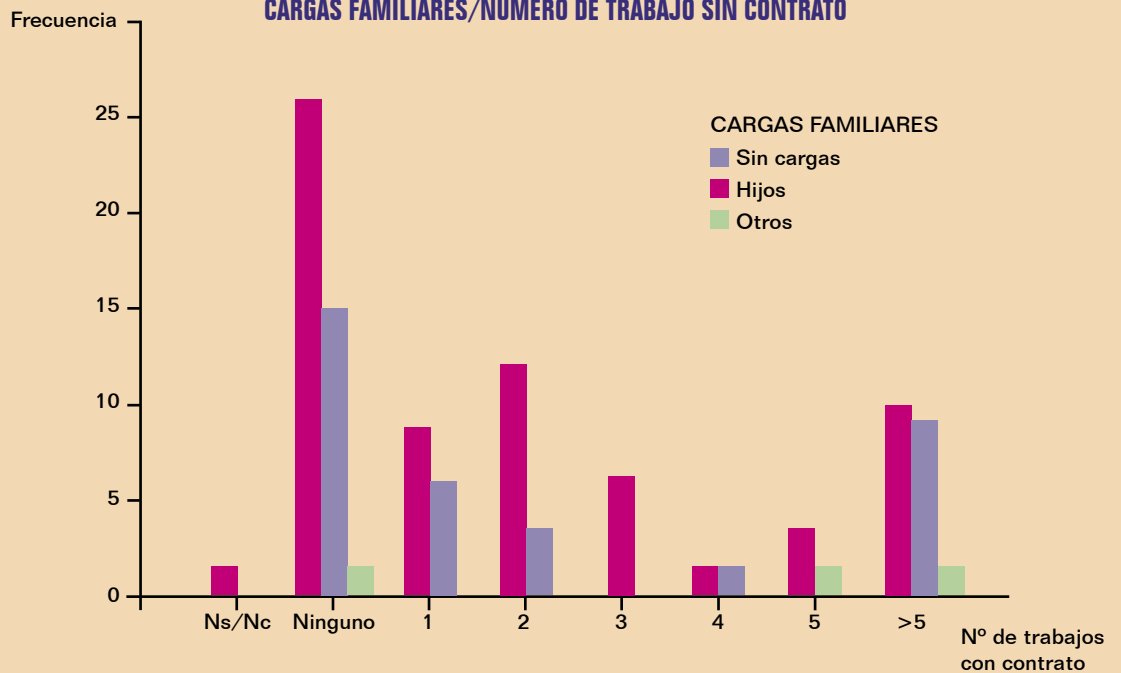
ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MEDIO DE TRABAJO

Las mujeres con discapacidad y sin cargas familiares demandan, cada vez en mayor número, empleo y al igual que ocurre con el resto de demandantes de empleo (sin discapacidad) la tasa de actividad es muy baja.

CARGAS FAMILIARES/Nº DE TRABAJO CON CONTRATO



CARGAS FAMILIARES/NÚMERO DE TRABAJO SIN CONTRATO



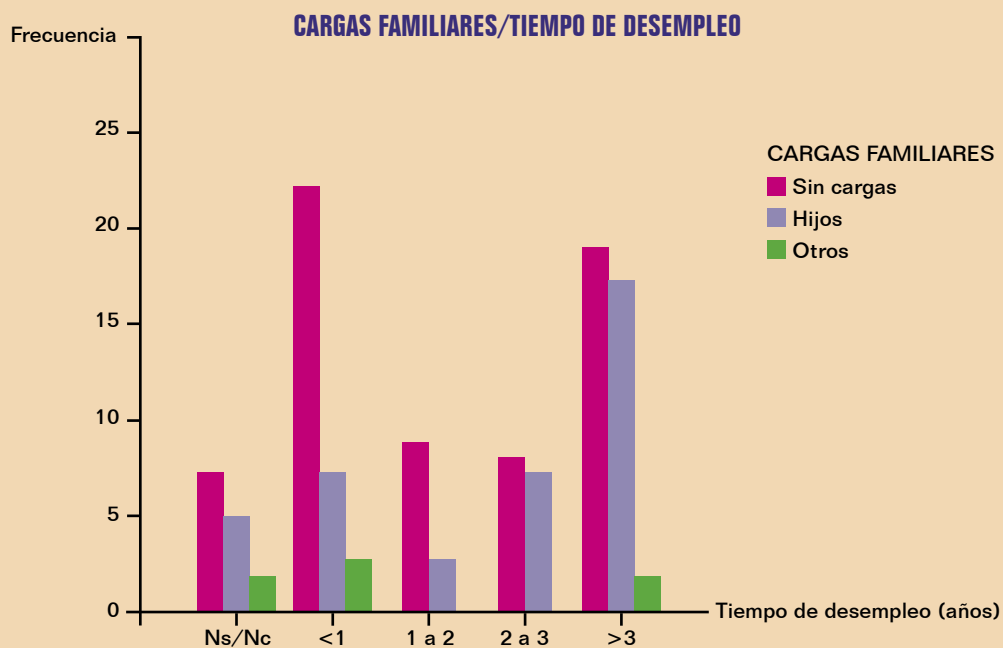
FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

Analizando el cruce de variables *cargas familiares* y *número de trabajos con contrato y sin contrato* hemos obtenido los mismos resultados aunque cambian las distribuciones por número de contratos. La tendencia es hacia los trabajos con contrato, sobre todo en las mujeres sin cargas o con hijos a cargo.

CARGAS FAMILIARES/TRABAJO SIN CONTRATO

TRABAJO SIN CONTRATO	CARGAS FAMILIARES			
	SIN CARGAS	PADRES	HIJOS	OTROS
NS/NC	1	0	0	0
NINGUNO	26	0	15	1
UNO	8	0	6	0
DOS	11	0	2	0
TRES	6	0	0	0
CUATRO	1	0	1	0
CINCO	0	0	2	1
MÁS DE CINCO	9	0	8	2
TOTALES	62	0	34	4

Dentro de los trabajos sin contrato los más frecuentes son de 1 a 3 ocupaciones, predominando los sectores de informática y servicios. Por otro lado dentro de los trabajos con contrato las ocupaciones más desarrolladas son informática, administración y comercio-marketing; por ese orden.



ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MEDIO DE TRABAJO

Si analizamos la variable cargas familiares junto con el tiempo de desempleo observamos que las mujeres que no tienen cargas familiares o tienen a cargo padres, tardan menos de un año en encontrar un empleo, mientras que las que tienen hijos a cargo tardan más de 3 años en encontrar un trabajo.

2. HABILIDADES SOCIALES

Una de las preguntas del cuestionario que se pasó estaba relacionada con las habilidades sociales, con esta pregunta queríamos saber si este factor influye en el tiempo de acceso al empleo de las mujeres con discapacidad y en que medida.

HABILIDADES SOCIALES		TIEMPO DE DESEMPLEO (AÑOS)				
		NS/NC	<1	1 a 2	2 a 3	>3
RELACIONES PERSONALES	NS/NC	0	0	0	0	1
	SI	10	27	9	13	32
	NO	1	3	2	0	2
MEDIACIÓN EN CONFLICTOS	NS/NC	0	0	0	0	0
	SI	7	16	7	6	26
	NO	4	14	4	7	9
ESCUCHAR OPINIONES	NS/NC	0	0	0	0	0
	SI	11	29	10	12	33
	NO	0	1	1	1	2
CHARLA EN PÚBLICO	NS/NC	1	0	0	0	0
	SI	6	17	3	6	23
	NO	4	13	8	7	12
ADAPTACIÓN NUEVO TRABAJO	NS/NC	0	0	0	0	1
	SI	11	29	10	11	31
	NO	0	1	1	2	3
ADAPTACIÓN NUEVA SITUACIÓN	NS/NC	0	0	0	1	0
	SI	11	28	10	11	35
	NO	0	2	1	1	0
PRESUPUESTO FAMILIAR	NS/NC	0	0	0	0	0
	SI	11	27	8	11	32
	NO	0	3	3	2	3
APRENDIZAJE DE COSAS NUEVAS	NS/NC	1	0	0	0	0
	SI	10	28	11	12	34
	NO	0	2	0	1	1

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

HABILIDADES SOCIALES		TIEMPO DE DESEMPLEO (AÑOS)				
		NS/NC	<1	1 a 2	2 a 3	>3
CAPTAR ATENCIÓN	NS/NC	1	0	0	1	0
	SI	9	22	6	8	25
	NO	1	8	5	4	10
TRABAJO EN EQUIPO	NS/NC	0	0	0	0	0
	SI	11	30	11	12	35
	NO	0	0	0	1	0
TOMA DE DECISIONES	NS/NC	0	1	0	0	0
	SI	10	21	10	10	30
	NO	1	8	1	3	5

A la vista de la tabla de resultados podemos concluir que el tener o no ciertas habilidades sociales no influye directamente en el acceso al empleo, al menos a corto plazo, pero si es cierto que las personas que tienen *habilidades sociales* tienen un mayor número de contratos.

HABILIDADES SOCIALES		TRABAJO CON CONTRATO						
		Ninguno	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	>Cinco
RELACIONES PERSONALES	NS/NC	1	0	0	0	0	0	0
	SI	7	16	14	13	9	9	23
	NO	0	1	1	2	1	0	3
MEDIACIÓN EN CONFLICTOS	NS/NC	0	0	0	0	0	0	0
	SI	6	9	11	6	7	8	15
	NO	2	8	4	9	3	1	11
ESCUCHAR OPINIONES	NS/NC	0	0	0	0	0	0	0
	SI	7	15	15	14	10	9	25
	NO	1	2	0	1	0	0	1
CHARLA EN PÚBLICO	NS/NC	0	0	0	0	1	0	0
	SI	6	13	5	7	5	4	15
	NO	2	4	10	8	4	5	11

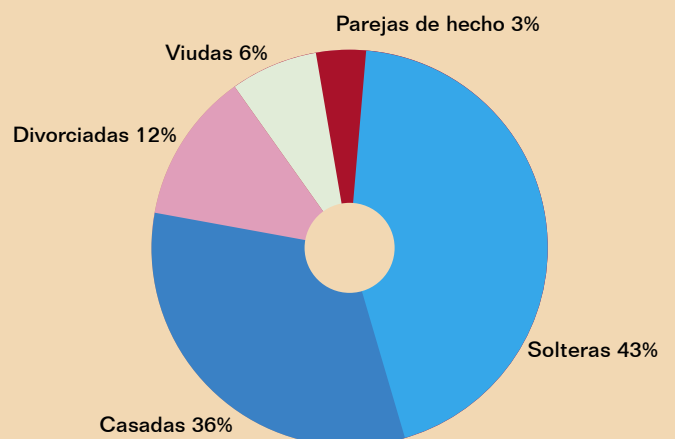
ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MEDIO DE TRABAJO

HABILIDADES SOCIALES		TRABAJO CON CONTRATO						
		Ninguno	Uno	Dos	Tres	Cuatro	Cinco	>Cinco
ADAPTACIÓN NUEVO TRABAJO	NS/NC	1	0	0	0	0	0	0
	SI	6	14	15	14	9	8	26
	NO	1	3	0	1	1	1	0
ADAPTACIÓN NUEVA SITUACIÓN	NS/NC	0	1	0	0	0	0	0
	SI	8	15	15	14	10	8	25
	NO	0	1	0	1	0	1	1
PRESUPUESTO FAMILIAR	NS/NC	0	0	0	0	0	0	0
	SI	5	15	14	14	10	7	24
	NO	3	2	1	1	0	2	2
APRENDIZAJE DE COSAS NUEVAS	NS/NC	0	0	0	1	0	0	0
	SI	8	16	14	14	10	9	24
	NO	0	1	1	0	0	0	2
CAPTAR ATENCIÓN	NS/NC	0	1	0	0	1	0	0
	SI	7	10	12	10	9	6	16
	NO	1	6	3	5	0	3	10
TRABAJO EN EQUIPO	NS/NC	0	0	0	0	0	0	0
	SI	8	17	15	14	10	9	26
	NO	0	0	0	1	0	0	0
TOMA DE DECISIONES	NS/NC	0	0	0	1	0	0	0
	SI	6	10	15	13	10	9	18
	NO	2	7	0	1	0	0	8

3. ESTADO CIVIL

Otro de los factores a estudiar es la influencia del estado civil de las mujeres con discapacidad en el municipio de Gijón.

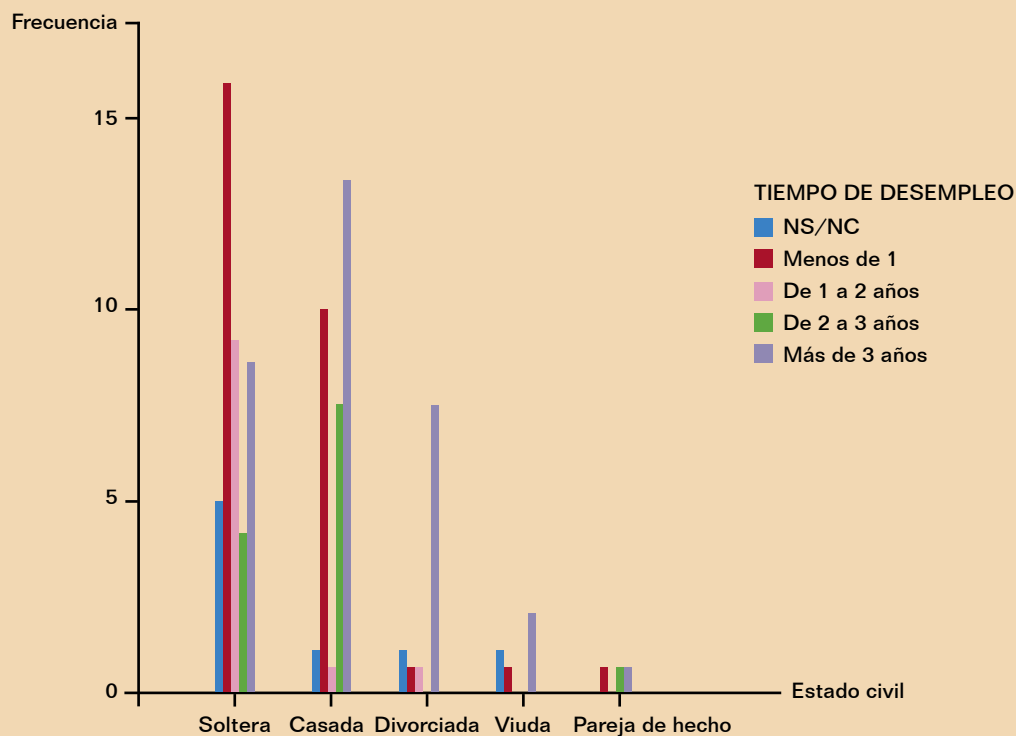
La mayoría de las encuestadas están solteras (43%) y si tenemos en cuenta la variable de *cargas familiares, tipo de discapacidad y porcentaje de discapacidad,*



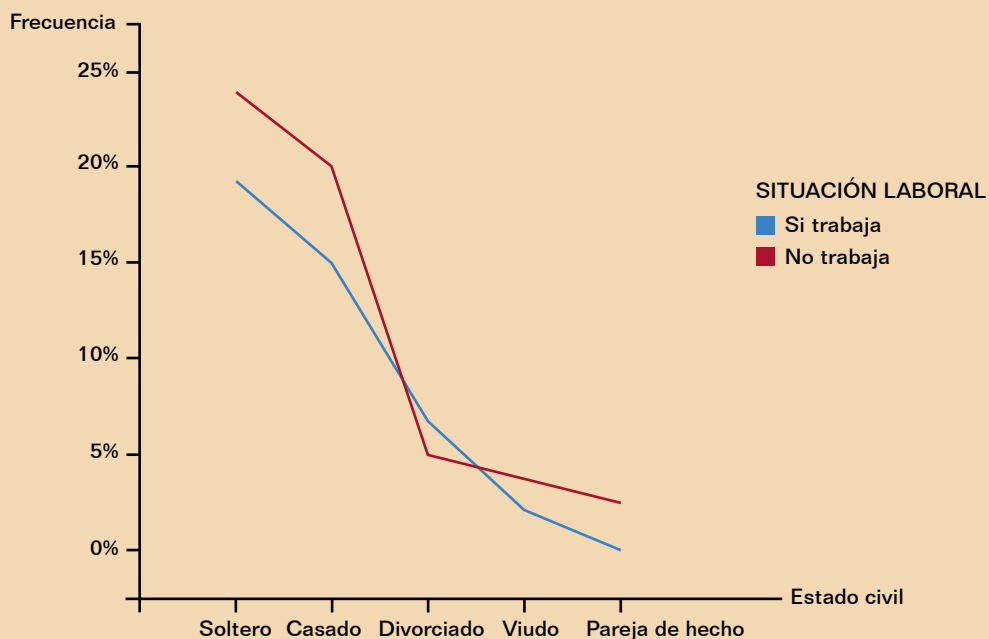
FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

podemos obtener un perfil de la mujer con discapacidad que más demanda empleo: soltera, sin cargas familiares, con un porcentaje de discapacidad de entre 33%-64% y con discapacidad física o pluridiscapacidad.

ESTADO CIVIL/TIEMPO DE DESEMPLEO



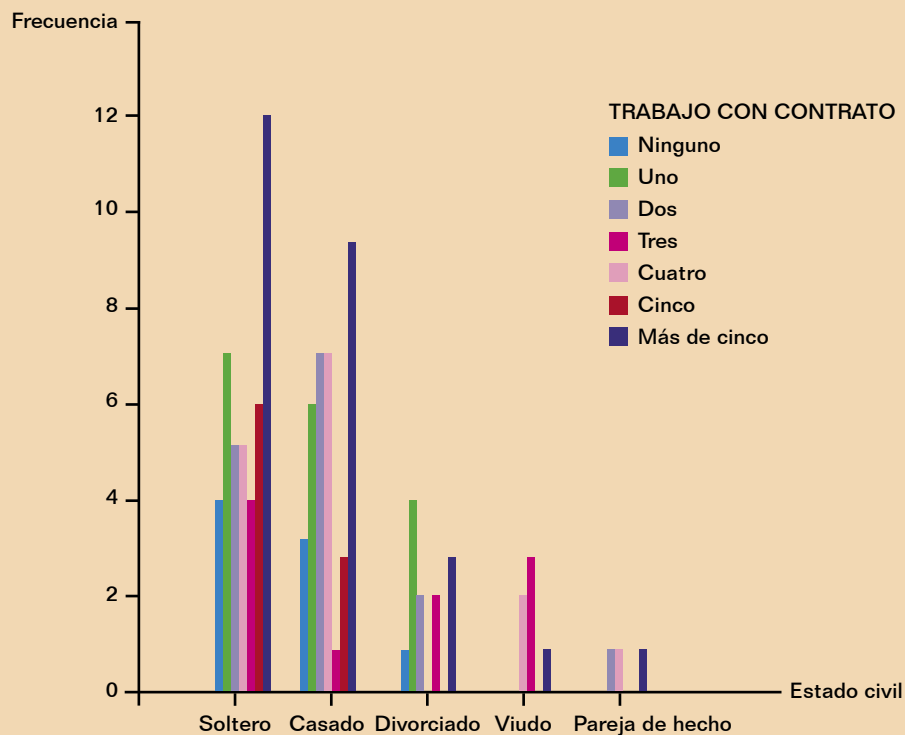
ESTADO CIVIL/SITUACIÓN LABORAL



ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MEDIO DE TRABAJO

Si tenemos en cuenta las variables *estado civil*, *tiempo de desempleo*, obtenemos los siguientes resultados. El 17% de mujeres solteras tardan menos de un año en obtener un empleo, mientras que las mujeres casadas, en un 15% tardan más de 3 años en encontrar un empleo.

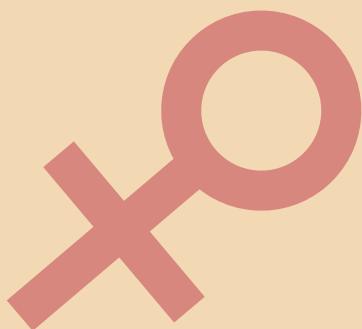
ESTADO CIVIL/NÚMERO DE TRABAJOS CON CONTRATO



Cuando analizamos las variables *estado civil* y *número de trabajos con contrato* obtenemos que las mujeres solteras tienen más contratos (27,9%) y más frecuentemente que las mujeres casadas (25%).

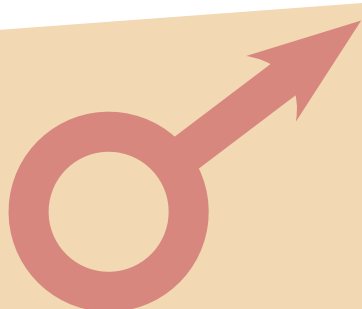


FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN



TIPO	%	ESTADO CIVIL	SI	NO
SENSORIAL	33-64%	SOLTERO	2	2
		CASADO	2	0
		DIVORCIADO	0	0
	65-74%	SOLTERO	0	0
		CASADO	0	0
		SOLTERO	0	0
	>75%	CASADO	0	0
		CASADO	0	0
	PLURIDISCAPACIDAD	33-64%	SOLTERO	3
CASADO			3	10
DIVORCIADO			3	1
VIUDO			0	0
PAREJA DE HECHO			0	1
65-74%		SOLTERO	1	3
		CASADO	0	0
		DIVORCIADO	1	0
>75%		VIUDO	0	1
		SOLTERO	0	0
CASADO		0	1	

TIPO	%	ESTADO CIVIL	SI	NO
FÍSICA/ORGÁNICA	33-64%	SOLTERO	8	3
		CASADO	8	5
		DIVORCIADO	1	2
		VIUDO	2	3
		PAREJA DE HECHO	0	1
	65-74%	SOLTERO	2	2
		CASADO	2	4
		DIVORCIADO	0	1
	>75%	SOLTERO	2	1
		CASADO	1	0
		DIVORCIADO	1	1
	INTELLECTUAL	33-64%	SOLTERO	1
CASADO			0	0
DIVORCIADO			0	0
65-74%		SOLTERO	0	0
		CASADO	0	0
		SOLTERO	0	0
>75%		CASADO	0	0
		DIVORCIADO	0	0
ENFERMEDAD MENTAL	33-64%	SOLTERO	0	4
		CASADO	0	0
		PAREJA DE HECHO	0	1
	65-74%	SOLTERO	0	3
		CASADO	0	0
		DIVORCIADO	1	0
	>75%	SOLTERO	0	0
		CASADO	0	0
		DIVORCIADO	0	0



ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MEDIO DE TRABAJO

Un 43% de las entrevistadas son **solteras**. El 44,18% de las mujeres solteras están trabajando actualmente frente al 55,81 % que no trabajan. De las mujeres que si trabajan el 32,55% se encuentran en el rango de discapacidad del 33 al 64% (un 18,60% tienen una discapacidad física u orgánica y un 6,79% pluridiscapacidad). De las que no trabajan el 6,79% tienen discapacidad física/orgánica y se encuentran en el rango del 33 al 64%, el 9,30% tienen alguna enfermedad mental y el 11,62% pluridiscapacidad.

El 36% están **casadas** (el 55,5% con discapacidad física/orgánica) actualmente trabaja un 44,4% (de este porcentaje el 36,1% está en el rango de entre el 33-64%), mientras que el 55,5 % no trabaja, de ellas el 41,6% está en el rango del 33-64%.

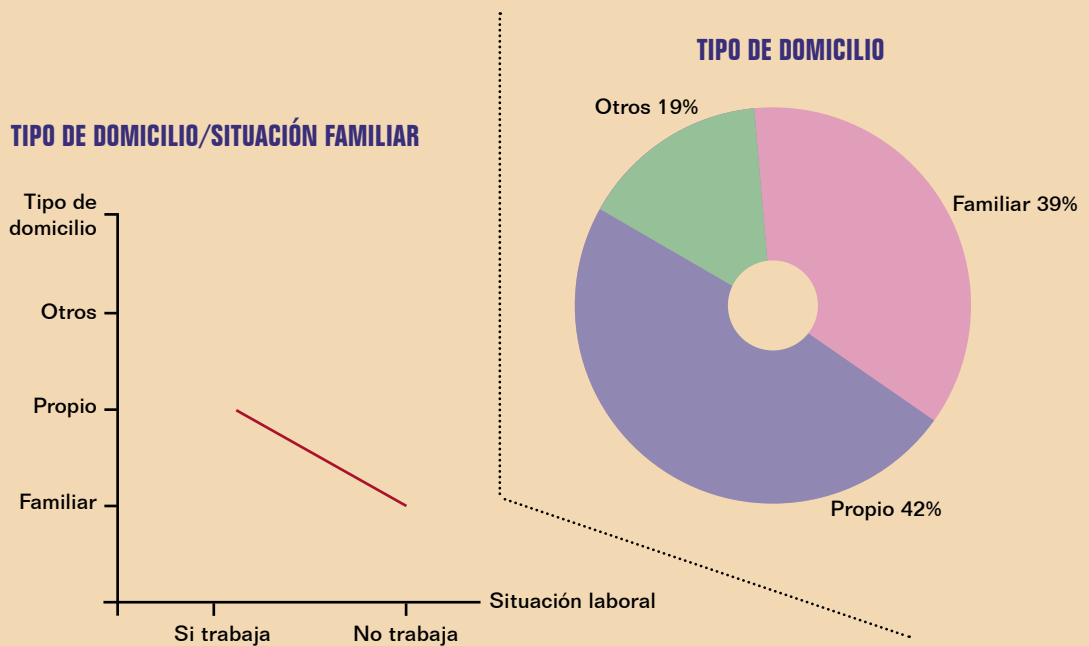
El 12% están divorciadas (el 50% con discapacidad física/orgánica), el 58,3% están trabajando mientras que el 41,6% no trabajan, dentro de las que están trabajando el 33,3% están en el rango de discapacidad del 33 al 64% y a su vez dentro de las que no están ocupadas el 41,6% pertenecen al mismo rango.

El 3% tienen pareja de hecho y ninguna de ellas trabaja y todas están en el rango de discapacidad de entre el 33 al 64%.

El 6% son viudas, y el 83,33% tienen discapacidad física/orgánica y están en el rango del 33-64% y el 66,6% no trabajan.

4. TIPO DE VIVIENDA

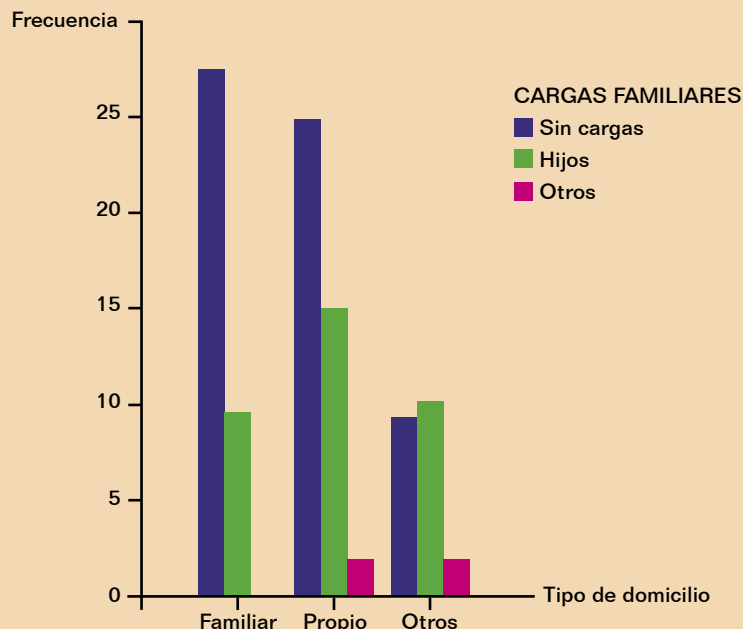
A continuación vamos a estudiar si la variable *tipo de vivienda* tiene alguna relación directa con el resto de variables y de que manera influyen en el acceso al empleo.



Es significativo el dato de que si bien el 42% de las mujeres encuestadas declaran vivir en un domicilio propio, también lo es que el 25% están trabajando, mientras que el 24% de las mujeres que no trabajan, viven en domicilio familiar.

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

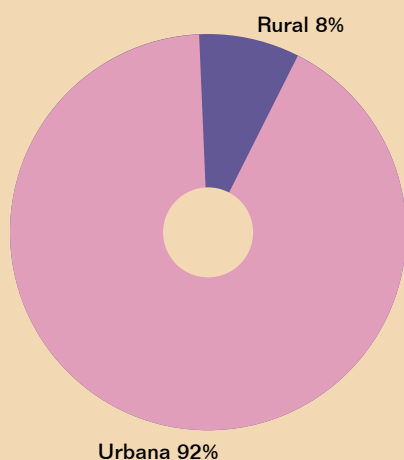
TIPO DE DOMICILIO/CARGAS FAMILIARES



Las mujeres con cargas familiares, sobre todo las que tienen hijos a cargo, viven en un domicilio propio, mientras que las que no tienen familiares a cargo, la mayoría viven en el domicilio familiar.

La zona de residencia mayoritariamente corresponde al área urbana de Gijón un 92%, frente al 8% de residencias en zona rural.

LUGAR DE RESIDENCIA



DOMICILIO/SITUACIÓN LABORAL/LUGAR DE RESIDENCIA

DOMICILIO	SITUACIÓN LABORAL	RURAL	URBANA
FAMILIAR	SI TRABAJA	2	13
	NO TRABAJA	3	21
PROPIO	SI TRABAJA	1	24
	NO TRABAJA	2	15
OTROS	SI TRABAJA	0	4
	NO TRABAJA	0	15

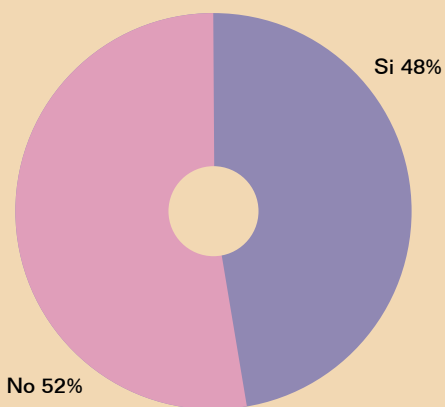
Es significativo el dato de que el 24% que tienen domicilio propio y viven en zona urbana trabajan, mientras que la mayoría de las que viven en zona rural no trabajan, no importa que el domicilio sea propio o familiar.

5. CARNÉ DE CONDUCIR

Hemos introducido esta variable para ver que incidencia tiene sobre las mujeres con discapacidad y su acceso al mercado laboral.

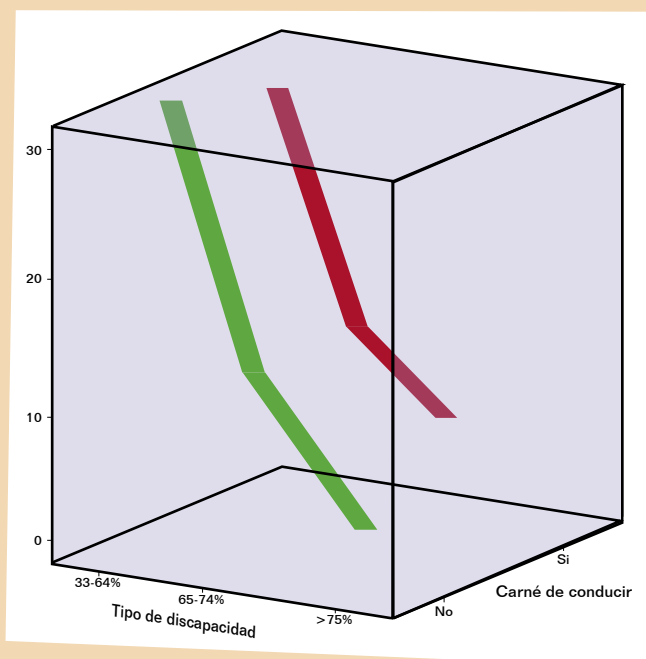


PORCENTAJE DE MUJERES CON CARNÉ DE CONDUCIR



Como nos muestran las gráficas el 52% de las mujeres con discapacidad no tiene carné de conducir y de las que si lo tienen el 34% tienen una discapacidad de entre el 33 y el 64% y el 21% de ellas con discapacidad física y/u orgánica.

CARNÉ DE CONDUCIR/PORCENTAJE DE DISCAPACIDAD



FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

TIPO DE DISCAPACIDAD	PORCENTAJE DISCAPACIDAD	CON CARNÉ	SIN CARNÉ
	FISICA/ORGÁNICA	33-64%	21
65-74%		6	5
> 75%		4	2
INTELLECTUAL	33-64%	0	2
	65-74%	0	0
	> 75%	0	0
ENFERMEDAD MENTAL	33-64%	0	5
	65-74%	1	3
	> 75%	0	0
SENSORIAL	33-64%	3	3
	65-74%	0	0
	> 75%	0	0
PLURIDISCAPACIDAD	33-64%	10	16
	65-74%	2	4
	> 75%	1	0

Cruzaremos a continuación las variables *carné de conducir* y *situación laboral*.

CARNÉ DE CONDUCIR/SITUACIÓN LABORAL		
CARNÉ DE CONDUCIR	SI TRABAJA	NO TRABAJA
SI TIENE	27	21
NO TIENE	17	35

Los datos de la tabla confirman que el 35% de las mujeres que no tienen carné de conducir no trabajan actualmente.



CONCLUSIONES

07

FACTORES INFLUYENTES EN EL DESEMPLEO DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD EN EL MUNICIPIO DE GIJÓN

El análisis de los resultados de los cuestionarios evidencia el perfil de la mujer con discapacidad que quiere acceder al mercado laboral en el municipio de Gijón:

- 1) Tiene una discapacidad física/orgánica o pluridiscapacidad en un porcentaje del 33 al 64 %.
- 2) Está en el rango de edad de entre 25 y 44 años.
- 3) Son solteras o casadas pero sin cargas familiares.
- 4) Con estudios primarios y algún curso de formación ocupacional, principalmente en las ramas de informática, administración y servicios a la comunidad.
- 5) Desempleadas y con contratos temporales (de corta duración).
- 6) Tienen habilidades sociales.
- 7) No tiene carné de conducir.
- 8) Reside en domicilio propio y en zona urbana.

A continuación haremos un análisis de los siguientes factores:

- * Discapacidad.
- * Cargas familiares.
- * Edad.
- * Estado civil.
- * Formación.
- * Habilidades sociales.
- * Situación laboral.
- * Vivienda.

DISCAPACIDAD

El Factor de discapacidad se ha dividido en dos variables para un mejor estudio, por un lado hemos desglosado el tipo de discapacidad en:

- * Física y/u orgánica.
- * Intelectual.
- * Enfermedad mental.
- * Sensorial.
- * Pluridiscapacidad.

También hemos desglosado el **porcentaje de discapacidad** en rangos:

- * Del 33-64%.
- * Del 65-75%.
- * Del 75% en adelante.

La distribución de los rangos se ha realizado de esta manera teniendo en cuenta el cobro de prestaciones para analizar si este factor influye a la hora de buscar empleo.

El porcentaje del factor discapacidad de la mujer que demanda empleo está en el rango del 33 al 64%, el tipo de discapacidad predominante es el físico y/u orgánico o la pluridiscapacidad, sin problemas de movilidad, y consecuentemente sin las limitaciones propias de la dependencia lo que le facilita, en mayor medida, el acceso a un puesto de trabajo.

EDAD

El rango de edad en el que más se demanda empleo corresponde al de 25 a 44 años, siendo este rango el que más va a interactuar con el resto de factores: empleo, formación, factores sociales...

FORMACIÓN

Para un mejor estudio de este factor se ha desglosado en dos variables, formación reglada y formación ocupacional.

*** Formación reglada:** Los datos son muy evidentes, la mayoría (46%) tienen estudios primarios, y tan solo tienen formación profesional un 31%, un 10% tienen diplomatura y un 6% licenciatura. Por tanto es obvia la carencia formativa del colectivo.

Si cruzamos esta variable con la edad observamos que son las mujeres más jóvenes las que tienen una mejor formación, y si además añadimos la variable de discapacidad vemos que las más formadas están en el rango del 33-64% y tienen una discapacidad física y/u orgánica.

*** Formación ocupacional:** La mayoría han realizado algún curso de formación ocupacional (87%), sobre todo las que tienen de 25 a 44 años (66%) y entre el 33 y 64% y con discapacidad física y/u orgánica, el tipo de discapacidad que tiene una formación ocupacional más baja son las que tienen discapacidad intelectual (2%) y sensorial (6%).

Las ramas de formación ocupacional más cursadas por el colectivo objeto de estudio son: Informática (49%), administración (31%), servicios a la comunidad (25%) y comercio y marketing (17%).

SITUACIÓN LABORAL

Este apartado, sin duda, es el más importante, cada vez, la mujer con discapacidad, se incorpora, en mayor número a la búsqueda activa de empleo, consiguiendo a través del empleo una mayor independencia tanto social como económica.

Una vez realizado el análisis de los datos de los cuestionarios nos encontramos con que el mayor número de las demandantes de empleo están situadas en el rango de edad de 25 a 44 años, se encuentran en el rango más bajo de porcentaje de discapacidad, y el tipo de discapacidad que tienen es física y/u orgánica.

Si cruzamos la variable de la situación laboral (en activo o en desempleo) con la formación académica observamos que las que más probabilidades tienen de trabajar son las que tienen formación profesional. Un dato a tener en cuenta es que las mujeres que menos trabajan son las que tienen una pluridiscapacidad y tienen un porcentaje alto de discapacidad.

Analizando la variable *tiempo de desempleo* observamos que las paradas de larga duración tienen, en su gran mayoría, tan solo estudios primarios, mientras que las que menos tiempo están paradas tienen algún tipo de formación profesional.

CARGAS FAMILIARES

La mayoría de las mujeres que demandan empleo no tienen cargas familiares (62%) y las que las tienen son hijos a cargo (34%), y tan solo tienen otro tipo de cargas el 4%.

Analizando la variable *cargas familiares* con el factor *formación* o el de *situación laboral*, podemos decir que no influye de una manera determinante, por tanto habría que buscar la causa del alto índice de desempleo en otros factores como podrían ser la falta de conocimiento por parte de los empresarios de las capacidades de la mujer con discapacidad para el empleo o informar adecuadamente de las bonificaciones existentes para la contratación.

La mayoría de las mujeres no reclaman conciliación, el motivo es que esa mayoría no tiene cargas familiares, pero dentro de las que sí tienen cargas familiares demandan apoyos para el cuidado de hijos a cargo.

ESTADO CIVIL

El estado civil es un factor que influye a la hora de la búsqueda activa de empleo, siendo las mujeres solteras quienes menos tardan en encontrar un trabajo, mientras que las mujeres casadas tardan más de tres años en encontrarlo.

HABILIDADES SOCIALES

Un alto porcentaje de las entrevistadas admiten tener las habilidades sociales por las que se les pregunta, una vez realizado el análisis de datos, observamos que las que tienen más habilidades son las que acceden a un mayor número de contratos, por lo que se deberían reforzar más y orientar esas habilidades hacia una búsqueda más activa de empleo.

VIVIENDA

Analizada la variable *tipo de vivienda*, si parece tener cierta influencia sobre el empleo, las mujeres que tienen domicilio propio, están actualmente trabajando, en un 25%, mientras que las que viven en el domicilio familiar trabajan en un 15%.

PROPUESTAS DE MEJORA

Organización de cursos para la mejora, no solamente de competencias sociales, sino de diversificación de la formación, *para evitar la segmentación tradicional que existe en el mercado laboral* (mujeres que siguen los cursos tradicionales de auxiliar administrativo, ayuda a domicilio y los hombres de carpintería, soldadura), promocionando, de esta manera, la formación profesional en actividades donde la mujer esta poco o nada representada (conductora, pintura, mecánica...).

Reciclaje continuo de los trabajadores en activo entendiendo la formación como objetivo estratégico para reforzar la competitividad de las empresas y por la cualificación de los trabajadores para mantener su promoción personal y profesional.

Promoción de las nuevas tecnologías. La actual sociedad de la Información y el conocimiento aporta facilidades para la integración y participación social y la integración al empleo, estando al tanto de las tendencias del mercado laboral y de las ofertas tanto formativas como de empleo. Esto se puede traducir en un mayor grado de autonomía, aumento de la posibilidad de elección, flexibilidad de horario, mayor acceso a la información.

Conciliación de la vida familiar y la profesional. La incorporación de la mujer al mundo laboral ha supuesto un replanteamiento de los papeles tradicionales (hombre-mujer). Creemos que sería conveniente: potenciar la creación de servicios de atención a la infancia y personas dependientes para que las mujeres que quieran acceder al mercado laboral cuenten con flexibilidad de horarios. Creación y concesión de permisos parentales que permitan cubrir necesidades de cuidados de las personas dependientes y menores a cargo.

Campaña de sensibilización empresarial en medios de comunicación. Los medios de comunicación junto con la familia y la educación son los principales responsables de la percepción que tenemos de las mujeres con discapacidad. Dado que existen un gran número de revistas, páginas web, programas de radio,... se debería fomentar una imagen más positiva de las mujeres con discapacidad, especialmente, ante el tejido empresarial.

Promover el trabajo conjunto del movimiento asociativo y la Administración en el diseño e implantación de medidas que faciliten la superación de barreras.

Creación y mantenimiento de sólidas estructuras de empleo con apoyo, donde se ofrezcan acciones de intermediación, formación e inserción laboral para identificar necesidades individuales y elaborar itinerarios de inserción personalizados y tutorizados.

Cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad 2% en empresas privadas y públicas y con una reserva de plazas del 5% en la convocatoria de la Administración, así como el incremento de dichas cuotas en favor de las mujeres discapacitadas.

Promoción de políticas de empleo. Es evidente la necesidad de un acercamiento a la situación laboral de las mujeres, lo que exige la realización de investigaciones, de carácter multidisciplinar, que den muestra de las diferentes situaciones, procesos y tendencias que permitan trabajar, siguiendo las líneas necesarias. Para ello sería necesario realizar estudios por sectores, sobre la presencia de mujeres en la economía sumergida y el empleo precario y su repercusión en las formas de vida, así como analizar el valor del trabajo no remunerado realizado por las mujeres, revisando la calificación de "inactivas" y estudiar la subrepresentación de mujeres en diferentes sectores.

BIBLIOGRAFÍA

INE "Padrón Municipal de habitantes 2005".

Informe de CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME "Negociación colectiva e inserción laboral de Personas con discapacidad 2006".

CERMI "Factores de inactividad de la mujer con discapacidad".

Universidad Autónoma de Barcelona "Indicadores de exclusión social de mujer y discapacidad".

IDEPA (Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias). "Mercado de Trabajo y Encuesta de Población activa 2006".

IDEPA (Instituto de Desarrollo Económico del Principado de Asturias) Datos CNAE.

MTAS "Estudio comparativo de los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres autonómicos y nacional 2005".

SADEI "Anuario económico de España-La Caixa".

ICO (Instituto de Crédito Oficial) "Situación económica de Asturias 2005".

INEM "Modalidades de contratación para personas con discapacidad".

SIL COCEMFE-ASTURIAS (Servicio de Integración Laboral). Datos estadísticos.

López Olalla, A. *Técnicas de Investigación Social*. V Universidad técnica de verano de COCEMFE (Toledo).

Fernando Vidal y Elena Ortega "De los recursos a los sujetos" (Madrid 2003).

<http://www.ipyme.org/NR/rdonlyres/286954BA-C3FD-4B5B-8930-ECABCC57A7DE/0/asturias.pdf>.

Edita

COCEMFE-ASTURIAS
C/ Dr. Avelino González, 5 bajo. 33211-Gijón
Tlf. 985 396 855 - Fax: 985 990 756
www.cocemfeasturias.es

Diseño y Maquetación

Grupo Iniciativas de Comunicación Integral S.L.



www.grupoiniciativas.com
info@grupoiniciativas.com

Fotomecánica

Asturlet 2000 Gijón, S.L.
Tlf.: 985 335 924

Imprenta

Ecoprint
Tlf.: 985 129 823

Depósito Legal: AS-6119/06

