

ECONOMÍA SOCIAL Y GÉNERO EN LA COMUNITAT VALENCIANA

Noviembre 2020

PATROCINA



Índice

	Pág.
1. ÁMBITO Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO	4
2. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO TOTAL Y DEL EMPLEO DE LA MUJER EN LAS COOPERATIVAS	5
2.1. Principales resultados	5
2.2. España	7
2.3. Comunitat Valenciana	21
3. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO TOTAL Y DEL EMPLEO DE LA MUJER EN LAS SOCIEDADES LABORALES	23
3.1. Principales resultados	23
3.2. España	24
3.3. Comunitat Valenciana	34
4. SITUACIÓN DE LA MUJER CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	36
4.1. Las fuentes de información: posibilidades y límites.....	36
4.2. Datos generales sobre la diversidad funcional en España	36
4.3. Las mujeres con diversidad funcional y el COVID-19	41
4.4. Los Centros Especiales de Empleo.....	43
4.5. Los Centros Especiales de Empleo en la Comunitat Valenciana desde una perspectiva de género	45
4.6. Principales conclusiones sobre la situación de la mujer con diversidad funcional en los Centros Especiales de Empleo de la Comunitat Valenciana.....	50
5. EL IMPACTO DE LA PANDEMIA COVID-19 EN EL EMPLEO DE LA MUJER EN LA ECONOMÍA SOCIAL.....	53
5.1. Introducción	53
5.2. Principales resultados obtenidos	54
5.3. Evolución global de la población ocupada de mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana y España.....	56
5.4. Las mujeres en la distribución por sectores de la población ocupada	58

	Pág.
5.5. Las mujeres en la distribución por tramos de edad de la población ocupada	61
5.6. Las mujeres en la distribución por nacionalidad de la población ocupada	65
5.7. El impacto laboral del COVID-19 según niveles de formación de las mujeres y los hombres.....	68
5.8. El impacto del COVID-19 según los tipos de jornada laboral de las mujeres y los hombres.....	71
6. ENCUESTA A MUJERES DIRECTIVAS Y PROFESIONALES DE LAS EMPRESAS, ENTIDADES Y ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA.....	75
6.1. Metodología y alcance.....	75
6.2. Resumen y resultados obtenidos	77
6.3. Análisis del colectivo encuestado	79
6.4. El impacto directo de la pandemia COVID-19 sobre el empleo de las mujeres en la economía social valenciana	84
6.5. Valoraciones de las mujeres de la economía social sobre las medidas públicas adoptadas contra la pandemia del COVID-19.....	88
6.6. Capacidad de recuperación de los efectos de la pandemia, a corto y medio plazo	94
6.7. Recomendaciones y propuestas de las mujeres representativas de la Economía Social valenciana	97
Bibliografía.....	107

1. ÁMBITO Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

Hasta fechas relativamente recientes, han escaseado los estudios relacionados con la situación de la mujer en el mercado de trabajo. Los estereotipos de género, que constituyen una de las causas profundas de la desigualdad entre hombres y mujeres, convertían en poco menos que en algo exótico y marginal cualquier manifestación de interés sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Sin embargo, desde el último cuarto del siglo XX y de forma creciente se ha consolidado la idea de que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, además de tener un impacto fuertemente positivo en la economía, constituye una poderosa herramienta para conseguir la igualdad de género, permitiendo a las mujeres configurar, por sí mismas, sus propias vidas y desempeñar en pie de igualdad con los hombres un destacado papel en la vida pública.

El presente estudio, esencialmente descriptivo, pone la lupa de forma prioritaria en tres grupos de actores clave de la economía social: las cooperativas, las sociedades laborales y los centros especiales de empleo. Para estos agentes se analiza la evolución del empleo total y del empleo de la mujer en los últimos 5 años, mediante una explotación estadística de los datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Un segundo objetivo del estudio consiste en analizar el impacto de la pandemia COVID-19 en el empleo de la mujer, con especial referencia a las empresas de la economía social.

Y, por último, a través de una encuesta realizada a mujeres directivas y profesionales de 11 diferentes tipos de empresas y entidades de la economía social se ha querido conocer de primera mano las opiniones directas de las protagonistas del estudio, las mujeres, sobre los diferentes aspectos que rodean el entorno laboral de las mismas.

2. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO TOTAL Y DEL EMPLEO DE LA MUJER EN LAS COOPERATIVAS

2.1. Principales resultados

Los resultados que se presentan en este epígrafe *no corresponden* a todas las cooperativas de la Comunitat Valenciana. Se trata de datos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social referidos a cooperativas y trabajadores incluidos en las mismas en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS), Régimen Especial de la Minería Del Carbón y Régimen Especial de Trabajadores del Mar por cuenta ajena. Las cooperativas cuya plantilla íntegra de trabajadores está de alta en el Régimen Especial de Autónomos no vienen recogidas en este epígrafe.

No obstante lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Economía Social realiza *estimaciones* periódicas del número de cooperativas con plantilla íntegra en el Régimen de Autónomos. También del número de trabajadores-socios que trabajan en estas cooperativas acogidos a dicho Régimen de Autónomos y de los trabajadores autónomos que se encuadran en las cooperativas con algún trabajador incluido en el RGSS.

Como consecuencia de lo anterior, el Ministerio ofrece los siguientes datos referidos a 31/12/2018:

Nº total de cooperativas (España).....	19.954
Nº total de trabajadores (España).....	322.880
Nº total de cooperativas (Comunitat Valenciana)	2.425
Nº total de trabajadores (Comunitat Valenciana)	53.070

Los datos de cooperativas y trabajadores incluidos en el RGSS y sobre los que debe presumirse su certeza y fiabilidad por tener carácter registral son:

Nº de cooperativas (España) con RGSS	12.078
Nº de trabajadores (España) con RGSS	241.923
Nº de cooperativas (Comunitat Valenciana) con RGSS	1.271
Nº de trabajadores (Comunitat Valenciana) con RGSS	44.415

De los datos anteriores se desprende que el Ministerio **estima** en España la existencia de 7.876 cooperativas cuya plantilla íntegra cotiza por el Régimen de Autónomos y de 80.957

trabajadores que *no cotizan por el RGSS*¹. En la Comunitat Valenciana las anteriores cifras son respectivamente de 1.154 cooperativas y 8.655 trabajadores.

Por todo lo expuesto puede concluirse que los datos que se exponen a continuación corresponden al 75% de los trabajadores de las cooperativas españolas, al 83,7% de las valencianas y al 60,5% de las cooperativas.

1°. De las 12.078 cooperativas inscritas en el RGSS, 9.995, el 83%, corresponden a cooperativas agroalimentarias y cooperativas de trabajo asociado (Tabla 2.1). A estas mismas clases de cooperativa pertenecen el 67% de los trabajadores en RGSS (Tabla 2.2). Estas mismas cifras referidas a la Comunitat Valenciana suponen el 85% y el 58% respectivamente.

2°. En España, las cooperativas de RGSS emplean a un 53,8% de mujeres del empleo total. Por clases de cooperativas son las sanitarias, seguros, consumidores y enseñanza las que presentan mayor grado de feminización, con tasas superiores al 70%. En el extremo opuesto se sitúan las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra, transportistas y mar con tasas de feminización inferiores al 40%. (Tabla 2.3).

3°. Por sectores de actividad, es el sector servicios el que destaca por una mayor presencia femenina en España, el 60,9% del total de trabajadores. Se trata de un sector que ofrece empleo al 78,5% de todos los trabajadores (Tabla 2.5).

4°. Todas las actividades del *sector servicios*, a excepción de la rama del transporte presentan un alto grado de trabajo femenino, siempre superior al 45%, destacando las actividades sanitarias, educación y hostelería. (Tabla 2.9)

5°. La participación de las mujeres en las cooperativas es mayor cuanto más grande es la Cooperativa. Así, en las cooperativas con menos de 25 trabajadores la participación de la mujer no llega al 43% DEL TOTAL. Por el contrario, en las cooperativas con más de 25 trabajadores la participación de la mujer en el empleo supera el 55% del total, llegando al 61% en las cooperativas con más de 250 trabajadores (Tabla 2.15)

¹ Las investigaciones realizadas por CIRIEC-España permiten afirmar que hay en España 10.530 cooperativas cuya plantilla íntegra cotiza por el Régimen de Autónomos. En la Comunitat Valenciana son 1.219 cooperativas con plantilla íntegra en Régimen de Autónomos.

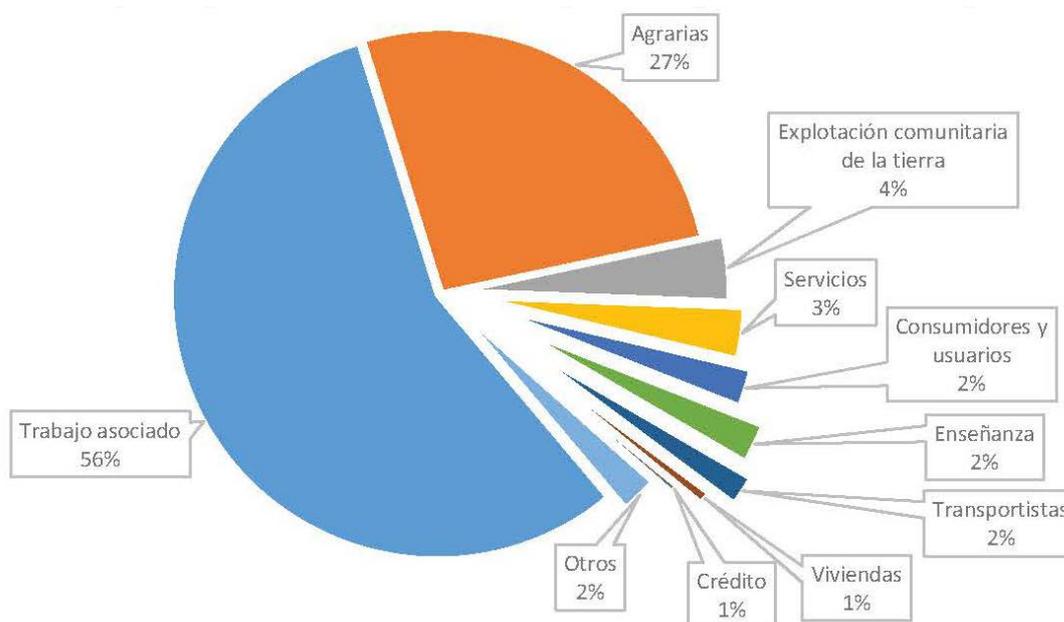
2.2. España

Tabla 2.1.
Cooperativas inscritas en R.G. de la Seguridad Social, por clase de cooperativa, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Trabajo asociado	6.384	6.459	6.583	6.677	6.746	6.805
Agrarias	3.379	3.313	3.292	3.264	3.225	3.190
Explotación comunitaria de la tierra	459	467	470	476	474	479
Servicios	375	370	363	370	369	377
Consumidores y usuarios	282	279	276	272	269	276
Enseñanza	294	290	292	293	293	291
Transportistas	213	205	212	227	225	219
Viviendas	111	103	99	94	93	91
Crédito	68	64	64	66	63	57
Mar	17	16	16	15	15	16
Seguros	1	1	1	1	1	2
Sanitarias	1	1	2	2	2	2
Otros	278	270	286	281	281	273
TOTAL	11.862	11.838	11.956	12.038	12.056	12.078

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen cooperativas con al menos 1 trabajador en Régimen General de la Seguridad Social.



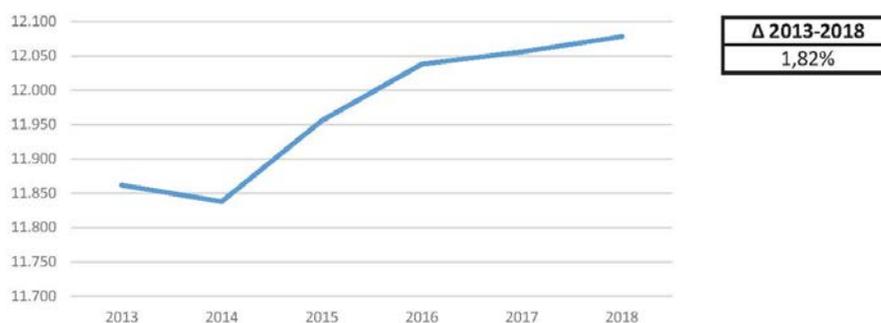
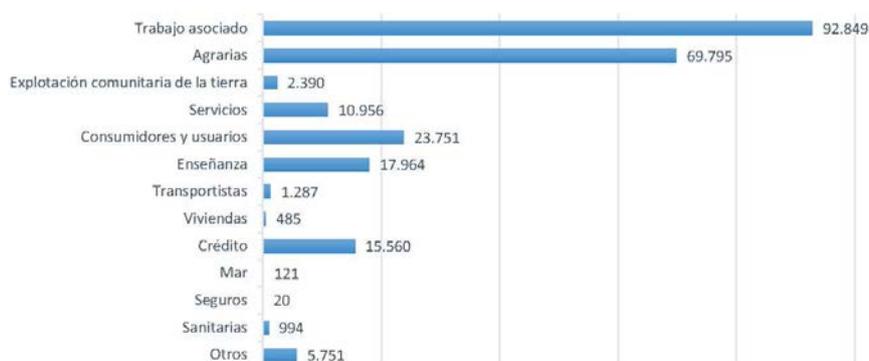


Tabla 2.2.
Trabajadores en R.G. de la Seguridad Social, por clase de cooperativa, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Trabajo asociado	80.128	80.673	83.459	85.954	89.969	92.849
Agrarias	64.853	64.054	65.177	69.816	66.637	69.795
Explotación comunitaria de la tierra	2.252	2.336	2.435	2.389	2.520	2.390
Servicios	9.355	9.429	9.749	9.983	10.324	10.956
Consumidores y usuarios	17.792	18.824	20.158	21.824	22.728	23.751
Enseñanza	14.587	15.003	15.430	16.330	17.515	17.964
Transportistas	851	873	965	1.083	1.119	1.287
Viviendas	491	416	425	431	473	485
Crédito	16.939	16.167	16.290	16.404	15.744	15.560
Mar	367	362	338	351	124	121
Seguros	22	24	26	26	16	20
Sanitarias	981	978	994	979	949	994
Otros	4.964	5.094	4.913	5.067	5.191	5.751
TOTAL	213.582	214.233	220.359	230.637	233.309	241.923

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen cooperativas con al menos 1 trabajador en Régimen General de la Seguridad Social.



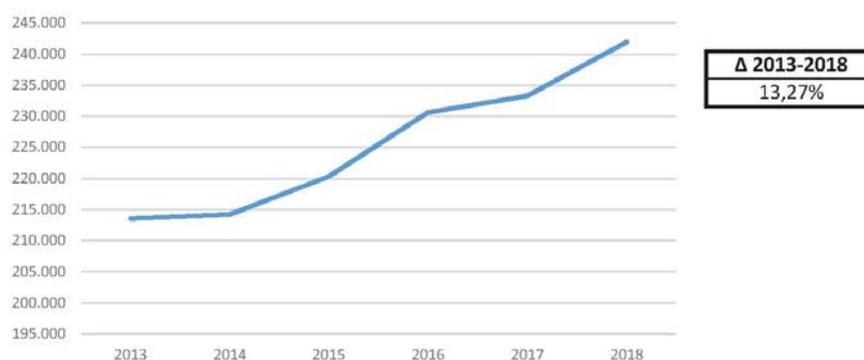


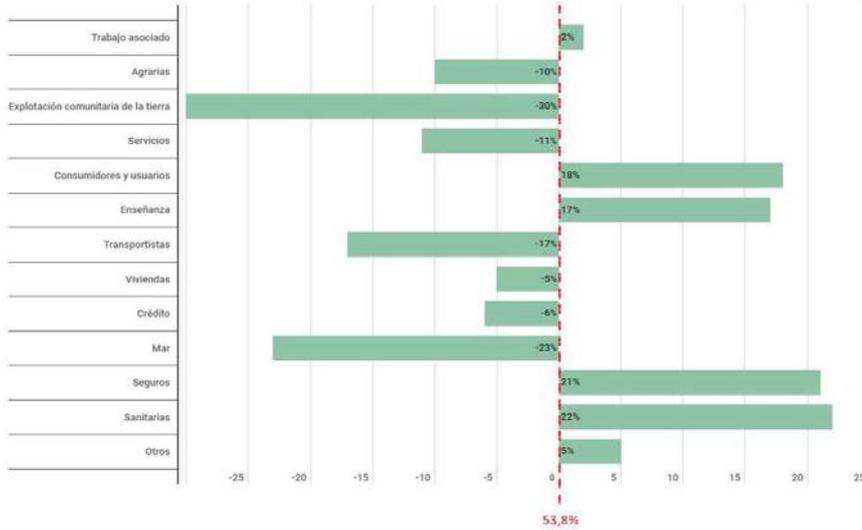
Tabla 2.3.
Porcentaje de mujeres en cooperativas de alta en el R.G. de la Seguridad Social, por clase de cooperativa, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Trabajo asociado	55,8%	55,5%	55,1%	55,0%	55,8%	56,2%
Agrarias	42,3%	43,4%	43,8%	44,8%	44,1%	43,8%
Explotación comunitaria de la tierra	23,2%	23,0%	23,6%	25,2%	25,7%	22,9%
Servicios	40,9%	42,1%	41,9%	42,1%	41,0%	42,6%
Consumidores y usuarios	73,2%	72,7%	72,4%	72,4%	72,3%	71,9%
Enseñanza	73,3%	72,9%	72,3%	72,4%	71,4%	71,2%
Transportistas	43,3%	43,1%	42,0%	40,9%	40,1%	36,8%
Viviendas	46,6%	45,1%	47,8%	48,5%	47,9%	48,4%
Crédito	44,0%	44,3%	44,8%	45,2%	46,7%	47,4%
Mar	26,0%	23,5%	25,8%	28,7%	25,0%	29,9%
Seguros	68,2%	66,7%	69,2%	69,2%	75,0%	75,0%
Sanitarias	76,8%	77,1%	77,2%	77,5%	76,6%	76,0%
Otros	55,0%	54,7%	57,1%	56,9%	58,1%	58,8%
TOTAL	52,3%	52,7%	52,8%	52,7%	53,8%	53,8%

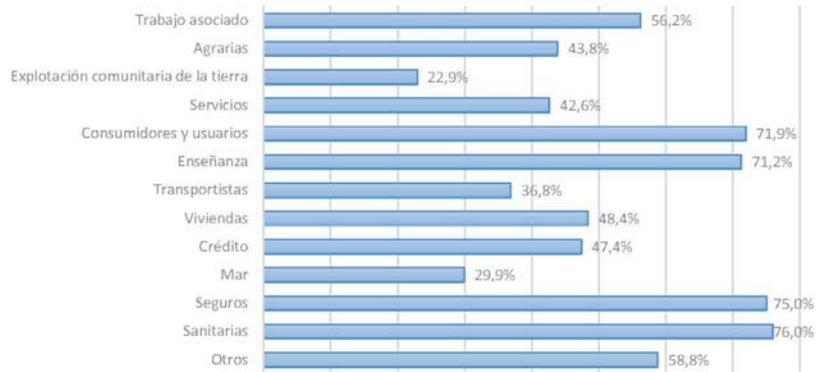
Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen cooperativas con al menos 1 trabajador en Régimen General de la Seguridad Social.

Variación del % de mujeres respecto a la media



Porcentaje de mujeres en cooperativas inscritas en el R.G. de la Seguridad Social, por clase de cooperativa, año 2018



Nota: Se incluyen cooperativas con al menos 1 trabajador en Régimen General de la Seguridad Social.

Clases de cooperativas por distribución de género: masculinizadas, equilibradas y feminizadas, año 2018

Tendencia	Clases de cooperativa
Cooperativas masculinizadas (>60% hombres)	Explotación comunitaria de la tierra Transportistas Mar
Cooperativas equilibradas (40~60%)	Trabajo Asociado Agrarias Servicios Vivienda Crédito
Cooperativas feminizadas (>60% mujeres)	Consumidores y usuarios Enseñanza Seguros Sanitarias

Tabla 2.4.
Cooperativas inscritas en R.G. de la Seguridad Social, por sector de actividad, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agrario	1.666	1.668	1.670	1.661	1.625	1.603
Industria	2.634	2.583	2.567	2.552	2.526	2.470
Construcción	722	699	691	698	717	709
Servicios	6.840	6.888	7.028	7.127	7.188	7.296
TOTAL	11.862	11.838	11.956	12.038	12.056	12.078

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tabla 2.5.
Trabajadores en cooperativas inscritas en R.G. de la S.S., por sector de actividad, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agrario	16.682	16.421	16.173	17.300	15.497	15.698
Industria	29.077	27.655	29.112	30.180	32.157	33.012
Construcción	3.111	2.926	3.049	3.076	3.417	3.715
Servicios	164.712	167.231	172.025	180.081	182.238	189.498
TOTAL	213.582	214.233	220.359	230.637	233.309	241.923

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tabla 2.6.
Porcentaje de mujeres en cooperativas inscritas en R.G. de la
Seguridad Social, por sector de actividad, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agrario	36,9%	35,8%	35,2%	35,2%	35,8%	35,6%
Industria	26,1%	26,7%	26,6%	26,4%	27,3%	26,5%
Construcción	13,4%	12,3%	12,1%	11,6%	11,4%	11,2%
Servicios	59,1%	59,3%	59,7%	59,5%	60,8%	60,9%
TOTAL	52,3%	52,7%	52,8%	52,7%	53,8%	53,8%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tabla 2.7.
Cooperativas inscritas en R.G. de la Seguridad Social, por sección de actividad,
España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1.666	1.668	1.670	1.661	1.625	1.603
Industrias extractivas	9	11	11	11	10	7
Industria manufacturera	2.535	2.483	2.469	2.454	2.430	2.375
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	26	26	28	28	28	31
Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	64	63	59	59	58	57
Construcción	722	699	691	698	717	709
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	2.471	2.466	2.493	2.454	2.398	2.395
Transporte y almacenamiento	748	742	747	769	775	784
Hostelería	409	422	431	445	461	480
Información y comunicaciones	137	149	159	181	191	208
Actividades financieras y de seguros	105	102	105	106	105	104
Actividades inmobiliarias	28	31	42	43	47	50
Actividades profesionales, científicas y técnicas	587	608	660	686	702	730
Actividades administrativas y servicios auxiliares	454	438	435	438	436	428
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria	5	5	5	5	3	3
Educación	1.074	1.086	1.094	1.111	1.139	1.175
Actividades sanitarias y de servicios sociales	398	407	403	418	422	427
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	158	159	171	175	208	221
Otros servicios	253	262	272	284	286	280
Activ. hogares empleadores personal doméstico, productores bienes y serv.	13	11	11	12	15	11
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	11.862	11.838	11.956	12.038	12.056	12.078

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tabla 2.8.
Trabajadores en cooperativas inscritas en R.G. de la S.S., por sección de actividad,
España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	16.682	16.421	16.173	17.300	15.497	15.698
Industrias extractivas	31	35	39	27	32	35
Industria manufacturera	28.548	27.141	28.584	29.727	31.668	32.468
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	128	136	169	108	124	161
Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	370	343	320	318	333	348
Construcción	3.111	2.926	3.049	3.076	3.417	3.715
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	68.846	70.881	73.889	77.235	75.678	78.895
Transporte y almacenamiento	4.520	4.627	4.694	4.894	4.801	5.157
Hostelería	6.060	6.143	5.917	5.701	7.100	7.095
Información y comunicaciones	789	836	936	1.036	1.094	1.182
Actividades financieras y de seguros	17.523	16.748	16.725	16.567	16.268	16.237
Actividades inmobiliarias	79	85	112	118	130	146
Actividades profesionales, científicas y técnicas	4.631	4.901	5.176	5.633	5.604	6.789
Actividades administrativas y servicios auxiliares	10.931	11.146	10.813	10.686	8.947	7.646
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria	23	29	17	40	36	27
Educación	30.997	31.671	32.612	34.200	36.024	37.224
Actividades sanitarias y de servicios sociales	15.838	15.516	16.866	18.895	21.749	24.103
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1.585	1.784	1.923	2.145	2.417	2.365
Otros servicios	2.857	2.833	2.314	2.898	2.353	2.602
Activ. hogares empleadores personal doméstico, productores bienes y serv.	33	31	31	33	37	30
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	213.582	214.233	220.359	230.637	233.309	241.923

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tabla 2.9.
Porcentaje de mujeres en cooperativas inscritas en R.G. de la S.S., por sección de actividad, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	36,94%	35,78%	35,19%	35,20%	35,76%	35,60%
Industrias extractivas	16,13%	14,29%	12,82%	18,52%	18,75%	17,14%
Industria manufacturera	26,08%	26,63%	26,54%	26,39%	27,23%	26,46%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	38,28%	41,18%	36,69%	46,30%	44,35%	45,96%
Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	27,84%	27,11%	26,25%	24,53%	24,02%	21,55%
Construcción	13,40%	12,30%	12,14%	11,57%	11,41%	11,17%
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	51,53%	52,47%	53,71%	53,57%	54,37%	54,41%
Transporte y almacenamiento	27,85%	27,04%	27,25%	26,30%	26,60%	25,05%
Hostelería	82,81%	81,44%	79,04%	77,78%	80,35%	79,30%
Información y comunicaciones	42,59%	43,78%	42,41%	44,21%	43,78%	45,09%
Actividades financieras y de seguros	44,34%	44,51%	45,04%	45,81%	46,88%	47,71%
Actividades inmobiliarias	53,16%	55,29%	48,21%	53,39%	53,08%	55,48%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	46,62%	47,91%	47,80%	47,22%	50,21%	49,29%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	67,77%	66,94%	65,72%	62,80%	59,34%	59,72%
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria	56,52%	79,31%	82,35%	62,50%	72,22%	70,37%
Educación	72,95%	72,69%	72,42%	72,11%	71,78%	71,88%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	80,63%	79,91%	79,73%	80,46%	81,41%	81,47%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	51,99%	53,20%	53,41%	54,13%	53,62%	54,55%
Otros servicios	60,17%	61,10%	56,18%	54,66%	60,14%	59,19%
Activ. hogares empleadores personal doméstico, productores bienes y serv.	24,24%	19,35%	19,35%	21,21%	27,03%	20,00%
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	-	-	-	-	-	-

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tabla 2.10.
Cooperativas inscritas en R.G. de la Seguridad Social, por rama de actividad,
España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1. (A) Agricultura	1.666	1.668	1.670	1.661	1.625	1.603
2. (B, C, D, E) Industria	2.634	2.583	2.567	2.552	2.526	2.470
3. (F) Construcción	722	699	691	698	717	709
4. (G-U) Servicios	6.840	6.888	7.028	7.127	7.188	7.296
4.1. (G) Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	2.471	2.466	2.493	2.454	2.398	2.395
4.2. (P) Educación	1.074	1.086	1.094	1.111	1.139	1.175
4.3. (Q) Actividades sanitarias y de servicios sociales	398	407	403	418	422	427
4.4.b (H) Transporte y almacenamiento	748	742	747	769	775	784
4.5. (M) Actividades profesionales, científicas y técnicas	587	608	660	686	702	730
4.6 (I) Hostelería	409	422	431	445	461	480
4.7 (R) Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	158	159	171	175	208	221
4.8. (J, K, L, N, O, S, T, U) Resto	995	998	1.029	1.069	1.083	1.084

TOTAL	11.862	11.838	11.956	12.038	12.056	12.078
--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tabla 2.11.
Trabajadores en cooperativas inscritas en R.G. de la S.S., por rama de actividad,
España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1. (A) Agricultura	16.682	16.682	16.682	16.682	16.682	16.682
2. (B, C, D, E) Industria	29.077	29.077	29.077	29.077	29.077	29.077
3. (F) Construcción	3.111	3.111	3.111	3.111	3.111	3.111
4. (G-U) Servicios	164.712	164.156	163.408	163.815	161.306	160.320
4.1. (G) Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	68.846	68.846	68.846	68.846	68.846	68.846
4.2. (P) Educación	30.997	30.997	30.997	30.997	30.997	30.997
4.3. (Q) Actividades sanitarias y de servicios sociales	15.838	15.838	15.838	15.838	15.838	15.838
4.4.b (H) Transporte y almacenamiento	4.520	4.520	4.520	4.520	4.520	4.520
4.5. (M) Actividades profesionales, científicas y técnicas	4.631	4.631	4.631	4.631	4.631	4.631
4.6 (I) Hostelería	6.060	6.060	6.060	6.060	6.060	6.060
4.7 (R) Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1.585	1.585	1.585	1.585	1.585	1.585
4.8. (J, K, L, N, O, S, T, U) Resto	32.235	31.679	30.931	31.338	28.829	27.843
TOTAL	213.582	214.233	220.359	230.637	233.309	241.923

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tabla 2.12.
Porcentaje de mujeres en cooperativas inscritas en R.G. de la S.S., por rama de actividad, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1. (A) Agricultura	36,94%	35,78%	35,19%	35,20%	35,76%	35,60%
2. (B, C, D, E) Industria	27,08%	27,30%	25,57%	28,93%	28,59%	27,78%
3. (F) Construcción	13,40%	12,30%	12,14%	11,57%	11,41%	11,17%
4. (G-U) Servicios	59,14%	59,35%	59,65%	59,54%	60,77%	60,88%
4.1. (G) Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	51,53%	52,47%	53,71%	53,57%	54,37%	54,41%
4.2. (P) Educación	72,95%	72,69%	72,42%	72,11%	71,78%	71,88%
4.3. (Q) Actividades sanitarias y de servicios sociales	80,63%	79,91%	79,73%	80,46%	81,41%	81,47%
4.4.b (H) Transporte y almacenamiento	27,85%	27,04%	27,25%	26,30%	26,60%	25,05%
4.5. (M) Actividades profesionales, científicas y técnicas	46,62%	47,91%	47,80%	47,22%	50,21%	49,29%
4.6 (I) Hostelería	82,81%	81,44%	79,04%	77,78%	80,35%	79,30%
4.7 (R) Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	51,99%	53,20%	53,41%	54,13%	53,62%	54,55%
4.8. (J, K, L, N, O, S, T, U) Resto	49,83%	52,90%	51,32%	49,23%	51,78%	51,08%
Media ponderada	52,3%	52,7%	52,8%	52,7%	53,8%	53,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del ministerio de Trabajo y Economía Social.

Tabla 2.13.
Cooperativas inscritas en R.G. de la Seguridad Social, por tamaño, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
De 1 a 5 trabajadores	7.286	7.286	7.285	7.334	7.344	7.265
De 6 a 10 trabajadores	1.900	1.878	1.909	1.891	1.892	1.923
De 11 a 25 trabajadores	1.465	1.467	1.493	1.515	1.489	1.531
De 26 a 50 trabajadores	577	577	614	628	645	657
De 51 a 100 trabajadores	338	332	342	339	338	356
De 101 a 250 trabajadores	186	190	197	208	230	220
250 y más trabajadores	110	108	116	123	118	126
TOTAL	11.862	11.838	11.956	12.038	12.056	12.078

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen cooperativas con al menos 1 trabajador en Régimen General de la Seguridad Social.

Tabla 2.14.
Trabajadores en cooperativas inscritas en R.G. de la Seguridad Social, por tamaño, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
De 1 a 5 trabajadores	18.224	18.067	18.055	18.318	18.258	17.854
De 6 a 10 trabajadores	14.342	14.221	14.438	14.375	14.346	14.563
De 11 a 25 trabajadores	23.637	23.724	24.069	24.689	24.037	24.844
De 26 a 50 trabajadores	20.484	20.705	21.930	22.593	23.036	23.395
De 51 a 100 trabajadores	23.786	23.484	24.026	23.878	23.332	24.926
De 101 a 250 trabajadores	28.946	29.326	29.560	30.710	34.395	32.481
250 y más trabajadores	84.163	84.706	88.281	96.074	95.905	103.860
TOTAL	213.582	214.233	220.359	230.637	233.309	241.923

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen cooperativas con al menos 1 trabajador en Régimen General de la Seguridad Social.

Tabla 2.15:
Porcentaje de mujeres en cooperativas inscritas en R.G. de la Seguridad Social, por tamaño, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
De 1 a 5 trabajadores	36,8%	36,9%	37,2%	37,8%	37,9%	38,8%
De 6 a 10 trabajadores	36,9%	37,5%	37,6%	37,5%	39,7%	39,3%
De 11 a 25 trabajadores	42,8%	43,4%	42,8%	42,5%	42,3%	42,9%
De 26 a 50 trabajadores	52,4%	52,4%	51,6%	52,0%	51,3%	50,3%
De 51 a 100 trabajadores	55,9%	55,1%	55,0%	54,7%	57,0%	56,1%
De 101 a 250 trabajadores	51,9%	53,3%	53,7%	52,0%	54,6%	54,5%
250 y más trabajadores	59,9%	60,4%	60,7%	60,4%	61,3%	61,0%
TOTAL	52,3%	52,7%	52,8%	52,7%	53,8%	53,8%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen cooperativas con al menos 1 trabajador en Régimen General de la Seguridad Social.

2.3. Comunitat Valenciana

Tabla 2.16.
Cooperativas inscritas en R.G. de la Seguridad Social, Comunitat Valenciana, por provincia

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Alicante	306	322	348	362	359	361
Castellón	204	201	205	201	202	204
Valencia	684	675	677	697	697	706
Com. Valenciana	1.194	1.198	1.230	1.260	1.258	1.271

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen cooperativas con al menos 1 trabajador en Régimen General de la Seguridad Social.

Tabla 2.17.
Trabajadores en cooperativas inscritas en R.G. de la Seguridad Social, Comunitat Valenciana, por provincia

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Alicante	3.793	3.913	4.294	4.290	4.270	4.842
Castellón	8.178	7.679	7.248	7.709	6.380	7.114
Valencia	29.096	29.407	28.955	33.097	30.750	32.459
Com. Valenciana	41.067	40.999	40.497	45.096	41.400	44.415

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen cooperativas con al menos 1 trabajador en Régimen General de la Seguridad Social.

Tabla 2.18.
Porcentaje de mujeres en cooperativas inscritas en R.G. de la Seguridad Social, Comunitat Valenciana, por provincia

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Alicante	50,0%	49,8%	51,2%	51,8%	50,8%	52,7%
Castellón	47,6%	47,8%	49,6%	47,6%	50,5%	45,3%
Valencia	56,6%	58,0%	59,5%	57,9%	60,8%	60,5%
Com. Valenciana	54,2%	55,3%	56,8%	55,6%	58,2%	57,3%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen cooperativas con al menos 1 trabajador en Régimen General de la Seguridad Social.

Tabla 2.19.
Cooperativas inscritas en R.G. de la Seguridad Social por clase, Comunitat Valenciana, por provincia, año 2018

	Alicante	Castellón	Valencia
Trabajo Asociado	255	66	428
Consumidores y usuarios	10	6	24
Vivienda	1	1	12
Agraria	73	94	166
Exp. com. de la tierra	4	3	6
Servicios	7	3	21
Mar	1	0	0
Transportes	3	8	17
Sanitarias	0	0	0
Enseñanza	2	2	9
Crédito	4	14	9
Otras	1	5	11
Sin clasificar	0	2	3
Total	361	204	706

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen cooperativas con al menos 1 trabajador en Régimen General de la Seguridad Social.

Tabla 2.20
Trabajadores en cooperativas inscritas en R.G. de la Seguridad Social por clase, Comunitat Valenciana, por provincia, año 2018

	Alicante	Castellón	Valencia
Trabajo Asociado	1.803	392	4.473
Consumidores y usuarios	177	48	15.878
Vivienda	1	4	78
Agraria	2.307	6.196	10.541
Exp. com. de la tierra	65	5	16
Servicios	25	14	179
Mar	1	0	0
Transportes	9	46	95
Sanitarias	0	0	0
Enseñanza	11	70	291
Crédito	441	252	607
Otras	2	60	296
Sin clasificar	0	27	5
Total	4.842	7.114	32.459

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen cooperativas con al menos 1 trabajador en Régimen General de la Seguridad Social.

3. EVOLUCIÓN DEL EMPLEO TOTAL Y DEL EMPLEO DE LA MUJER EN LAS SOCIEDADES LABORALES

3.1. Principales resultados

Entre 2013 y 2018 las sociedades laborales en España han conocido un descenso constante, pasando de 11.322 en 2013 a 8.725 en 2018, a pesar de lo cual el empleo en las mismas se ha sostenido, conociendo solo un ligero descenso en el periodo del 2% (Tabla 3.2).

En la Comunitat Valenciana y para el mismo periodo, las sociedades laborales también han conocido un descenso similar de 889 sociedades en 2013 a 673 en 2018 (Tabla 3.12). Sin embargo, a pesar de ello, las sociedades laborales valencianas no solo no han disminuido el empleo, sino que lo han aumentado, pasando de 4.911 trabajadores en 2013 a 4.975 en 2018 (Tabla 3.13).

En cuanto a la presencia de la mujer en las sociedades laborales en España, tan solo el 35,8% de sus trabajadores totales son mujeres (Tabla 3.3). En la Comunitat Valenciana ese porcentaje es aún menor, el 31,6% (Tabla 3.15).

Por ramas de actividad hay una notable presencia femenina en el sector servicios, si bien su participación se queda en el 48,3% del total de servicios. Educación, actividades sanitarias y servicios sociales, actividades artísticas y recreativas y hostelería tienen una mayoritaria presencia femenina, pero la rama de comercio y reparación de vehículos de motor, con una bajísima presencia femenina (28,68%) marca la alta masculinización del trabajo en las sociedades laborales.

3.2. España

Tabla 3.1.
Sociedades Laborales inscritas en R.G. de la Seguridad Social, por sector de actividad, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agrario	135	134	132	125	122	122
Industria	2.177	2.116	2.044	1.951	1.861	1.717
Construcción	1.483	1.404	1.371	1.284	1.242	1.194
Servicios	7.527	7.174	6.766	6.427	6.009	5.692
TOTAL	11.322	10.828	10.313	9.787	9.234	8.725

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen Sociedades Laborales con al menos 1 trabajador en Régimen General de la S.S.

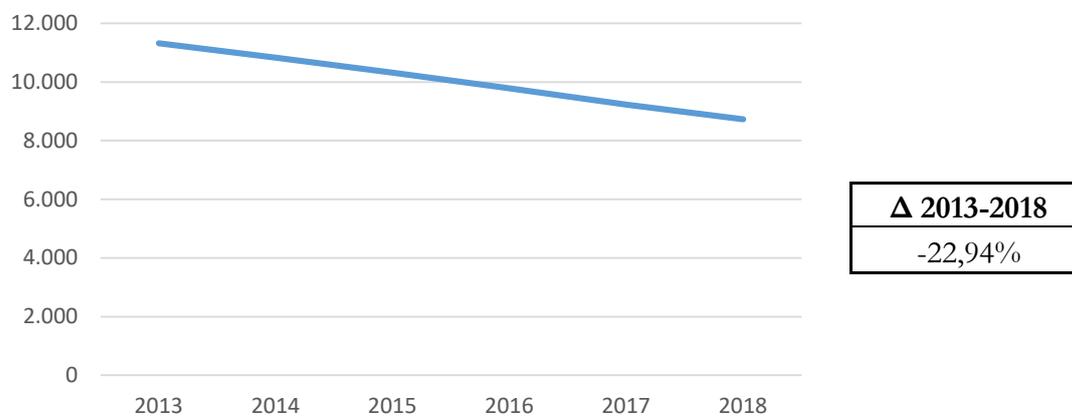


Tabla 3.2.
Trabajadores en sociedades Laborales inscritas en R.G. de la S.S., por sector de actividad, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agrario	999	946	896	686	672	665
Industria	16.241	16.550	16.798	17.161	17.213	16.169
Construcción	7.307	7.079	7.442	7.242	7.717	7.692
Servicios	38.925	38.961	39.348	38.846	37.869	37.649
TOTAL	63.472	63.536	64.484	63.935	63.471	62.175

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen Sociedades Laborales con al menos 1 trabajador en Régimen General de la S.S.

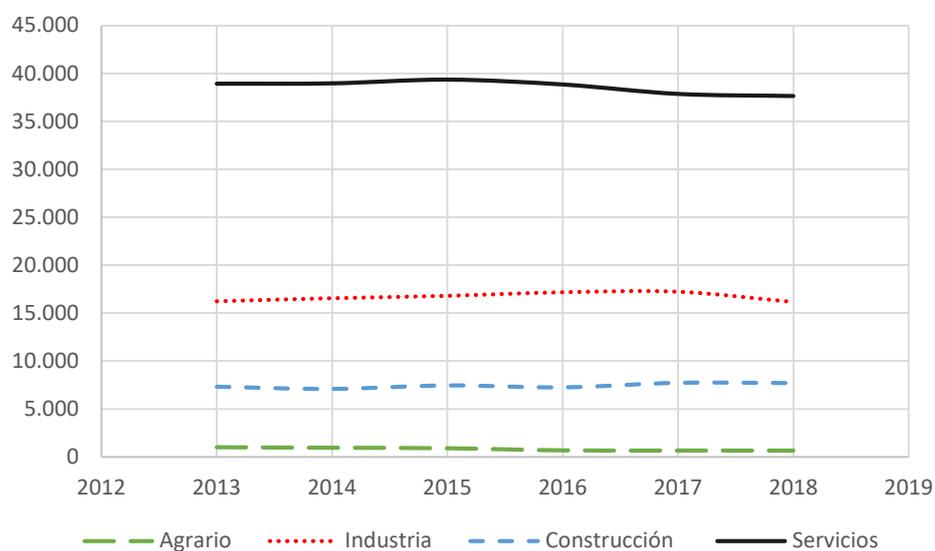


Tabla 3.3.
Porcentaje de mujeres trabajadoras en sociedades Laborales inscritas en R.G. de la S.S., por sector de actividad, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agrario	19,92%	17,23%	16,96%	20,99%	25,45%	26,17%
Industria	19,70%	19,93%	20,14%	19,95%	20,19%	20,13%
Construcción	9,76%	9,13%	8,77%	8,71%	8,29%	8,39%
Servicios	47,98%	47,70%	47,97%	47,86%	47,92%	48,34%
Media ponderada	35,90%	35,71%	35,77%	35,64%	35,34%	35,83%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen Sociedades Laborales con al menos 1 trabajador en Régimen General de la S.S.

Tabla 3.4.
Sociedades Laborales inscritas en el R.G. de la S.S., por sección de actividad,
España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	135	134	132	125	122	122
Industrias extractivas	9	13	11	9	8	11
Industria manufacturera	2.140	2.076	2.008	1.920	1.830	1.685
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	3	2	2	2	2	2
Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	25	25	23	20	21	19
Construcción	1.483	1.404	1.371	1.284	1.242	1.194
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	3.005	2.884	2.727	2.558	2.378	2.233
Transporte y almacenamiento	342	330	323	304	282	274
Hostelería	990	901	823	771	708	673
Información y comunicaciones	302	290	283	269	265	256
Actividades financieras y de seguros	90	93	92	84	84	79
Actividades inmobiliarias	79	80	83	75	75	70
Actividades profesionales, científicas y técnicas	991	975	916	904	847	799
Actividades administrativas y servicios auxiliares	460	431	404	383	360	331
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria	3	3	3	4	3	5
Educación	448	431	416	396	380	377
Actividades sanitarias y de servicios sociales	283	267	245	236	225	215
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	153	142	144	136	119	114
Otros servicios	381	347	307	307	282	265
Activ. hogares empleadores personal doméstico, productores bienes y serv.	0	0	0	0	1	1
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	11.322	10.828	10.313	9.787	9.234	8.725

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen Sociedades Laborales con al menos 1 trabajador en Régimen General de la S.S.

Tabla 3.5.
Trabajadores en Sociedades Laborales inscritas en el R.G. de la S.S., por sección de actividad, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	999	946	896	686	672	665
Industrias extractivas	26	37	32	22	16	23
Industria manufacturera	15.971	16.266	16.536	16.929	16.977	16.034
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	13	13	21	17	14	16
Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	231	234	209	193	206	96
Construcción	7.307	7.079	7.442	7.242	7.717	7.692
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	12.027	11.900	11.774	11.269	10.983	10.495
Transporte y almacenamiento	2.617	2.701	2.696	2.743	2.823	2.857
Hostelería	4.255	4.121	4.163	4.205	4.008	3.917
Información y comunicaciones	1.475	1.497	1.519	1.501	1.596	1.572
Actividades financieras y de seguros	211	206	199	183	176	172
Actividades inmobiliarias	213	216	220	211	210	213
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3.472	3.531	3.560	3.597	3.669	3.541
Actividades administrativas y servicios auxiliares	3.924	3.983	4.189	4.529	3.940	4.178
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria	15	9	12	14	20	16
Educación	4.665	4.744	4.964	4.967	5.060	5.208
Actividades sanitarias y de servicios sociales	3.781	3.739	3.791	3.409	3.120	3.307
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1.070	1.161	1.186	1.143	1.252	1.211
Otros servicios	1.200	1.153	1.075	1.075	1.011	961
Activ. hogares empleadores personal doméstico, productores bienes y serv.	0	0	0	0	1	1
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0	0	0	0	0	0
TOTAL	63.472	63.536	64.484	63.935	63.471	62.175

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen Sociedades Laborales con al menos 1 trabajador en Régimen General de la S.S.

Tabla 3.6.
Porcentaje de mujeres trabajadoras en Sociedades Laborales inscritas en el R.G. de la S.S., por sección de actividad, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	19,92%	17,23%	16,96%	20,99%	25,45%	26,17%
Industrias extractivas	11,54%	8,11%	12,50%	13,64%	6,25%	8,70%
Industria manufacturera	19,69%	19,97%	20,28%	20,05%	20,32%	20,17%
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-	-	9,52%	5,88%	-	6,25%
Suministro de agua, saneamiento, gestión residuos	22,08%	19,66%	11,48%	12,44%	11,65%	18,75%
Construcción	9,76%	9,13%	8,77%	8,71%	8,29%	8,39%
Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	30,71%	29,54%	29,45%	28,38%	28,92%	28,68%
Transporte y almacenamiento	13,95%	13,70%	13,39%	14,47%	14,77%	14,35%
Hostelería	53,73%	55,35%	54,84%	55,08%	55,74%	56,80%
Información y comunicaciones	26,85%	25,72%	26,79%	27,98%	29,39%	31,55%
Actividades financieras y de seguros	58,77%	62,14%	59,30%	63,93%	63,07%	64,53%
Actividades inmobiliarias	53,99%	57,41%	53,64%	50,71%	52,86%	50,70%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	50,00%	52,14%	51,24%	51,79%	52,47%	51,62%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	58,41%	58,67%	59,54%	61,47%	62,01%	63,57%
Administración Pública y Defensa; Seguridad Social obligatoria	73,33%	44,44%	58,33%	42,86%	75,00%	62,50%
Educación	73,55%	73,44%	73,91%	73,32%	73,99%	73,56%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	75,96%	74,49%	74,57%	72,57%	69,68%	67,28%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	51,68%	51,16%	53,63%	54,86%	57,99%	59,21%
Otros servicios	66,75%	63,75%	61,86%	59,53%	59,25%	59,63%
Activ. hogares empleadores personal doméstico, productores bienes y serv.	-	-	-	-	-	-
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	-	-	-	-	-	-
TOTAL	35,90%	35,71%	35,77%	35,64%	35,34%	35,83%

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen Sociedades Laborales con al menos 1 trabajador en Régimen General de la S.S.

Tabla 3.7.
Sociedades Laborales inscritas en el R.G. de la S.S., por rama de actividad,
España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1. (A) Agricultura	135	134	132	125	122	122
2. (B, C, D, E) Industria	2.177	2.116	2.044	1.951	1.861	1.717
3. (F) Construcción	1.483	1.404	1.371	1.284	1.242	1.194
4. (G-U) Servicios	7.527	7.174	6.766	6.427	6.009	5.692
4.1. (G) Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	3.005	2.884	2.727	2.558	2.378	2.233
4.2. (P) Educación	448	431	416	396	380	377
4.3. (Q) Actividades sanitarias y de servicios sociales	283	267	245	236	225	215
4.4.b (H) Transporte y almacenamiento	342	330	323	304	282	274
4.5. (M) Actividades profesionales, científicas y técnicas	991	975	916	904	847	799
4.6 (I) Hostelería	990	901	823	771	708	673
4.7 (R) Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	153	142	144	136	119	114
4.8. (J, K, L, N, O, S, T, U) Resto	1.315	1.244	1.172	1.122	1.070	1.007
TOTAL	11.322	10.828	10.313	9.787	9.234	8.725

Fuente: Elaboración propia con base en los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen Sociedades Laborales con al menos 1 trabajador en Régimen General de la S.S.

Tabla 3.8.
Trabajadores en Sociedades Laborales inscritas en el R.G. de la S.S., por rama de actividad, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1. (A) Agricultura	999	946	896	686	672	665
2. (B, C, D, E) Industria	16.241	16.550	16.798	17.161	17.213	16.169
3. (F) Construcción	7.307	7.079	7.442	7.242	7.717	7.692
4. (G-U) Servicios	38.925	38.961	39.348	38.846	37.869	37.649
4.1. (G) Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	12.027	11.900	11.774	11.269	10.983	10.495
4.2. (P) Educación	4.665	4.744	4.964	4.967	5.060	5.208
4.3. (Q) Actividades sanitarias y de servicios sociales	3.781	3.739	3.791	3.409	3.120	3.307
4.4.b (H) Transporte y almacenamiento	2.617	2.701	2.696	2.743	2.823	2.857
4.5. (M) Actividades profesionales, científicas y técnicas	3.472	3.531	3.560	3.597	3.669	3.541
4.6 (I) Hostelería	4.255	4.121	4.163	4.205	4.008	3.917
4.7 (R) Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1.070	1.161	1.186	1.143	1.252	1.211
4.8. (J, K, L, N, O, S, T, U) Resto	7.038	7.064	7.214	7.513	6.954	7.113

TOTAL	63.472	63.536	64.484	63.935	63.471	62.175
--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Fuente: Elaboración propia con base en los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen Sociedades Laborales con al menos 1 trabajador en Régimen General de la S.S.

Tabla 3.9.
Porcentaje de mujeres trabajadoras en Sociedades Laborales inscritas en el R.G.
de la S.S., por rama de actividad, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1. (A) Agricultura	19,92%	17,23%	16,96%	20,99%	25,45%	26,17%
2. (B, C, D, E) Industria	19,70%	19,93%	20,14%	19,95%	20,19%	20,13%
3. (F) Construcción	9,76%	9,13%	8,77%	8,71%	8,29%	8,39%
4. (G-U) Servicios	47,98%	47,70%	47,97%	47,86%	47,92%	48,34%
4.1. (G) Comercio al por mayor y por menor; reparación vehículos motor	30,71%	29,54%	29,45%	28,38%	28,92%	28,68%
4.2. (P) Educación	73,55%	73,44%	73,91%	73,32%	73,99%	73,56%
4.3. (Q) Actividades sanitarias y de servicios sociales	75,96%	74,49%	74,57%	72,57%	69,68%	67,28%
4.4.b (H) Transporte y almacenamiento	13,95%	13,70%	13,39%	14,47%	14,77%	14,35%
4.5. (M) Actividades profesionales, científicas y técnicas	50,00%	52,14%	51,24%	51,79%	52,47%	51,62%
4.6 (I) Hostelería	53,73%	55,35%	54,84%	55,08%	55,74%	56,80%
4.7 (R) Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	51,68%	51,16%	53,63%	54,86%	57,99%	59,21%
4.8. (J, K, L, N, O, S, T, U) Resto	56,35%	52,02%	53,24%	51,08%	56,93%	55,41%
TOTAL	35,90%	35,71%	35,77%	35,64%	35,34%	35,83%

Fuente: Elaboración propia con base en los datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen Sociedades Laborales con al menos 1 trabajador en Régimen General de la S.S.

Tabla 3.10.
Sociedades Laborales inscritas en R.G. de la Seguridad Social, por tamaño, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
De 1 a 5 trabajadores	8.589	8.053	7.445	6.940	6.381	5.958
De 6 a 10 trabajadores	1.661	1.716	1.725	1.666	1.644	1.598
De 11 a 25 trabajadores	818	803	870	892	897	854
De 26 a 50 trabajadores	171	166	178	191	212	210
De 51 a 100 trabajadores	54	55	63	69	71	75
De 101 a 250 trabajadores	19	22	19	16	17	18
250 y más trabajadores	10	13	13	13	12	12

TOTAL	11.322	10.828	10.313	9.787	9.234	8.725
--------------	---------------	---------------	---------------	--------------	--------------	--------------

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen Sociedades Laborales con al menos 1 trabajador en Régimen General de la S.S.

Tabla 3.11.
Trabajadores en Sociedades Laborales inscritas en R.G. de la Seguridad Social, por tamaño, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
De 1 a 5 trabajadores	21.702	20.480	19.124	17.922	16.540	15.404
De 6 a 10 trabajadores	12.268	12.726	12.777	12.358	12.266	11.986
De 11 a 25 trabajadores	12.502	12.320	13.478	13.623	13.867	13.364
De 26 a 50 trabajadores	5.865	5.768	6.093	6.600	7.346	7.088
De 51 a 100 trabajadores	3.757	3.695	4.304	4.670	4.828	5.069
De 101 a 250 trabajadores	2.988	3.055	2.800	2.426	2.603	2.694
250 y más trabajadores	4.390	5.492	5.908	6.336	6.021	6.570

TOTAL	63.472	63.536	64.484	63.935	63.471	62.175
--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen Sociedades Laborales con al menos 1 trabajador en Régimen General de la S.S.

Tabla 3.12.
Porcentaje de mujeres trabajadoras en Sociedades Laborales inscritas en R.G. de la Seguridad Social, por tamaño, España

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
De 1 a 5 trabajadores	35,35%	35,33%	34,95%	35,43%	35,62%	35,72%
De 6 a 10 trabajadores	31,68%	31,93%	32,46%	31,96%	32,33%	32,97%
De 11 a 25 trabajadores	31,06%	29,59%	29,16%	28,77%	28,47%	28,88%
De 26 a 50 trabajadores	37,63%	36,06%	34,19%	32,68%	33,26%	31,41%
De 51 a 100 trabajadores	43,57%	46,63%	41,59%	44,65%	42,17%	42,69%
De 101 a 250 trabajadores	42,47%	32,86%	43,04%	35,12%	41,41%	42,35%
250 y más trabajadores	50,87%	53,50%	54,59%	54,86%	50,99%	52,22%

TOTAL	35,90%	35,71%	35,77%	35,64%	35,34%	35,83%
--------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen Sociedades Laborales con al menos 1 trabajador en Régimen General de la S.S.

3.3. Comunitat Valenciana

Tabla 3.13
Sociedades Laborales inscritas en Régimen General de la Seguridad Social,
Comunitat Valenciana

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Alicante	278	266	262	255	228	212
Castellón	109	111	111	104	100	95
Valencia	502	491	462	437	401	366
TOTAL	889	868	835	796	729	673

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen Sociedades Laborales con al menos 1 trabajador en Régimen General de la S.S.

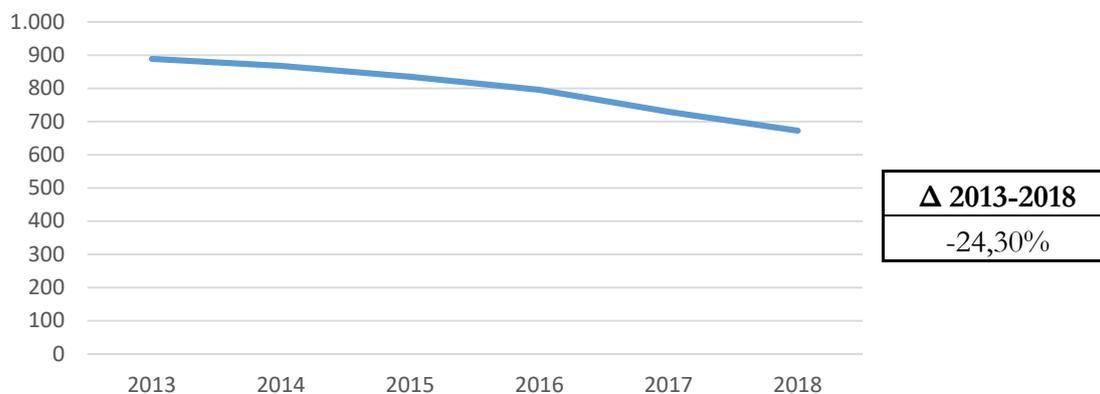


Tabla 3.14.
Trabajadores en sociedades Laborales inscritas en Régimen General de la Seguridad Social, Comunitat Valenciana

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Alicante	1.363	1.438	1.544	1.512	1.437	1.402
Castellón	505	562	568	554	554	529
Valencia	3.043	3.218	3.179	3.211	3.117	3.044

TOTAL	4.911	5.218	5.291	5.277	5.108	4.975
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen Sociedades Laborales con al menos 1 trabajador en Régimen General de la S.S.

Tabla 3.15.
Porcentaje de mujeres trabajadoras en sociedades Laborales inscritas en Régimen General de la Seguridad Social, Comunitat Valenciana

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Alicante	34,19%	32,61%	36,46%	34,72%	34,73%	36,66%
Castellón	33,27%	34,34%	33,80%	34,12%	34,30%	33,65%
Valencia	28,52%	28,59%	27,74%	28,18%	27,53%	28,88%

Media ponderada	30,58%	30,32%	30,94%	30,68%	30,29%	31,58%
------------------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nota: Se incluyen Sociedades Laborales con al menos 1 trabajador en Régimen General de la S.S.

4. SITUACIÓN DE LA MUJER CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

4.1. Las fuentes de información: posibilidades y límites

Cualquier acercamiento a los datos sobre diversidad funcional y empleo que hemos utilizado en este estudio hay que tomarlos como aproximativos y con un margen de error considerable. Siendo la información obtenida de fuentes oficiales, las diferentes metodologías empleadas en su elaboración junto a las diferencias en relación a las fechas de la obtención de los datos favorecen este hecho. En este sentido, una revisión del Informe Olivenza 2019, el informe ODISMET 2019 o el último informe del IMSERSO (31/12/2017), confirman este hecho. Las fuentes utilizadas han sido:

El Informe Olivenza 2019 (Jiménez Lara, 2019)

- Base de datos del INE. SEPE. Informe sobre el empleo de las personas con discapacidad (Serie 2014-2018) publicado en diciembre 2019. (Observatorio de las Ocupaciones, 2019).
- COCEMFE: Informe resumen de detección de necesidades de las mujeres con discapacidad. Impacto de la covid-19
- IMSERSO. Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad (Informe a 31/12/2017)
- INE (2019). El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Datos 2018.
- ODISMET:
 - Informe 4 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo (2019).
 - Informe 5 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE (2019).
 - Informe sobre los efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad.

4.2. Datos generales sobre la diversidad funcional en España

El análisis de datos de personas con discapacidad en España, conlleva aceptar márgenes amplios de error derivados de la complejidad y variabilidad de los indicadores utilizados en las bases de datos. La posibilidad cada vez mayor de cruzar datos de diferentes instituciones y organismos ha puesto de manifiesto también la dificultad de poder utilizarlos como datos objetivos, así *“Aspectos como la inclusión de las personas con dependencia reconocida como personas con discapacidad, bases de datos inexactas, que cruzan datos actuales con los tomados hace unos años, la coexistencia de diferentes tipologías de discapacidad en la misma persona. Confieren a los resultados*

estadísticos márgenes de error significativos, fruto del cruce de datos en ocasiones imposibles.” (Salinas & Marhuenda, 2020:280).

Así, una primera aproximación al censo de población con discapacidad en España nos muestra que en datos unificados de 2017, existía una población de 46.658.447 personas, de los que 3.177.531 tenían algún tipo de diversidad funcional. Estos datos reflejan que este colectivo supone aproximadamente un 6,3% de la total, como reflejamos en la tabla 4.1.

Tabla 4.1.
Comparativa de personas con y sin discapacidad en España, por sexo y edad laboral (16 a 64 años). 2017

	Sexo	Población total España	Población 16 a 64 años	%
Personas con discapacidad	M	1.351.552.	791.400	42,5%
	H	1.825.978	1.069.100	57,5%
	T	3.177.531	1.860.600	58,55%
Población total	M	23.739.271	16.361.063	46,59%
	H	22.919.176	15.549.937	67,84%
	T	46.658.447	31.911.000	68,39%

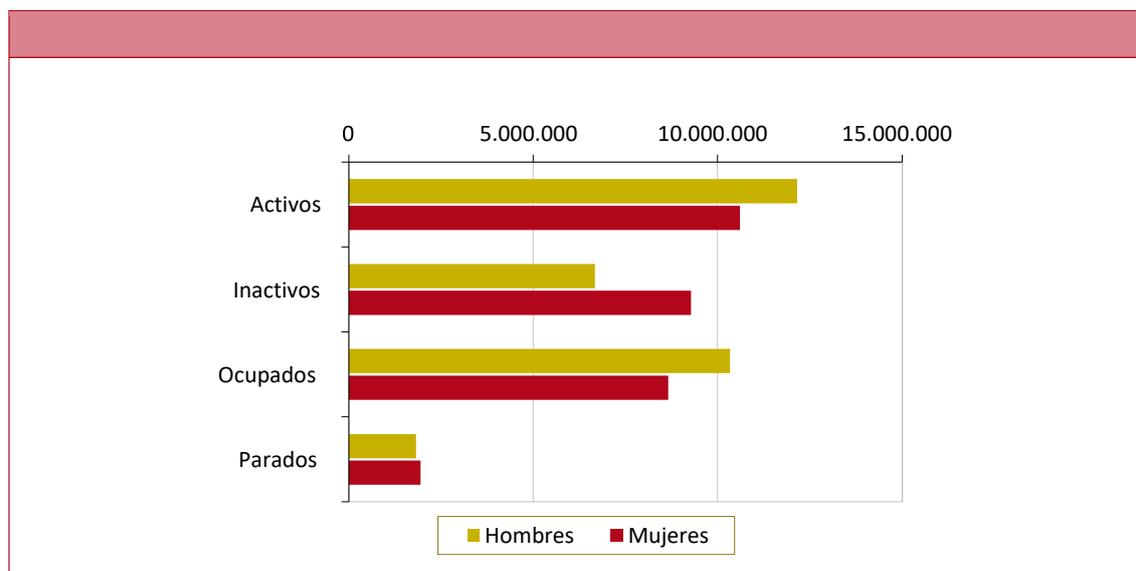
Fuente: Elaboración propia sobre datos del Imserso (2017) Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad, del INE 2017 y del informe 4 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo ODISMET (2019).²

Hay que tener en cuenta que en el análisis de datos de mujeres y hombres con diversidad funcional existe un sub-registro de mujeres que no son reconocidas oficialmente como personas con diversidad funcional debido a la persistencia de los roles de género que sitúan a las mujeres en el ámbito doméstico y por tanto excluidas del ámbito laboral³. En este sentido, quedan invisibilizadas en el análisis de los datos de la tabla 1 (Imserso) un elevado número de mujeres con diversidad funcional. Así, en cuanto al empleo de las personas con diversidad funcional en relación al sexo el 1 de enero del año 2018 había en España 1.860.600 personas con diversidad funcional en edad laboral (de 16 a 64 años). De esa cifra los datos oficiales muestran que 791.400 son mujeres, lo que supone un 42,5%, mientras que el volumen de hombres asciende considerablemente a 1.069.100, un 57,5%.

²El Informe 4 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo ODISMET (2019) recoge datos de la encuesta del INE 2019 sobre situación de las personas con discapacidad en relación al empleo y en este caso los datos que aparecen corresponden a datos de 2017 tal y como se señala en el propio informe.

³ El Imserso señala que un importante porcentaje de mujeres con diversidad funcional no son valoradas por los servicios públicos de valoración de discapacidad y por tanto no están registradas oficialmente como mujeres con discapacidad.

Gráfico 4.1.
Distribución de la población total por sexo en relación con la actividad



Fuente: Observatorio del SEPE a partir de los datos del INE. Datos. Extraído del Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal 2018.

Respecto a los datos de la población en España de personas activas, inactivas, ocupadas y paradas, en el gráfico 4.1 se observa que mientras la población masculina registra un volumen mayor de personas ocupadas y activas con respecto a la población femenina, estos datos se invierten cuando observábamos el número de personas en situación de paro. Es decir, el paro es mayor en las mujeres.

Tabla 4.2.
Tasas sobre la relación con la actividad laboral y el sexo de la población total en España

TASAS RELACIONADAS CON LA ACTIVIDAD LABORAL		
Tasas	Hombres (%)	Mujeres (%)
Actividad	64,57	53,33
Empleo	54,91	43,54
Paro	14,97	18,35

Fuente: Observatorio del SEPE a partir de los datos del INE. Datos. Extraído del Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal 2018.

En este sentido, al observar los datos de la tabla 4.2, vemos que mientras que la tasa de paro en la mujer es de un 18,35 % (un 3,38% mayor que en el hombre), en cuanto a las tasas de

ocupación y actividad, las del hombre se sitúan más de once puntos porcentuales por encima de las mujeres⁴. Lo que evidencia la situación de mayor exclusión en la actividad laboral de las mujeres: mayores tasas de paro y menores tasas de ocupación y actividad en las mujeres. Lo que consecuentemente incrementa sus niveles de exclusión social y pobreza.

Tabla 4.3.
Comparativa de personas discapacidad en España, en edad laboral, población activa y afiliación a la SS

Personas con discapacidad	Población de 16 a 64 años	%	Población activa	% poblac. activa	Afiliación a la SS.	% Af. SS.
Mujeres	791.400	42,5%	272.000	41,6%	131.024	46,46%
Hombres	1.069.100	57,5%	382.000	58,4%	138.712	49,19%
Total	1.860.600	58,55%	654.600	100%	269.736	14,49%

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Imserso (2017) Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad, del INE 2017 y del informe 4 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo ODISMET (2019).⁵

En cuanto a la distribución por sexo de la población activa con diversidad funcional observamos que los datos oficiales ofrecen un total de 654.600 personas, de las cuales 382.000 serían hombres (lo que supone un 58,4% del total) y 272.000 mujeres (un 41,6% del total). Claramente, el volumen de mujeres con diversidad funcional en situación activa de búsqueda de empleo es considerablemente inferior al de hombres, el Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres 2018 señala en este sentido como causas habituales de esta menor tasa de población activa de las mujeres la dedicación a las labores del hogar y por tanto no están presentes en el mercado laboral por lo que consecuentemente sus pensiones serán menores a las de los hombres lo que se verá reflejado en las tasas de pobreza. En relación a los datos que se ofrecen sobre la afiliación a la Seguridad Social observamos también una disminución sensible del porcentaje de mujeres con respecto al de hombres.

⁴ Cabe resaltar que en el caso de la mujer con diversidad funcional la tasa de actividad es significativamente baja con respecto a la del hombre, lo que conlleva que la comparativa de las tasas de paro entre mujeres y hombres con diversidad funcional no refleje la realidad de la falta de acceso de la mujer con diversidad funcional al empleo en toda su dimensión.

⁵El Informe 4 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo ODISMET (2019) recoge datos de la encuesta del INE 2019 sobre situación de las personas con discapacidad en relación al empleo y en este caso los datos que aparecen corresponden a datos de 2017 tal y como se señala en el propio informe.

Tabla 4.4.
Comparativa de personas discapacidad en España, por sexo, tipo de contrato y jornada laboral.

Modalidad contractual	Sexo			Tipo de jornada(*)		(% Tasa personas con discap.	% variación 2018/17
	Hombres	Mujeres	Total	Completa	Tiempo parcial		
Total indefinidos	22.579	13.665	36.244	21.689	11.705	1,59	21,14
Total Temporales	185.573	117.374	302.947	185.629	117.318	1,51	8,79
Total	208.152	131.039	339.191	207.318	129.023	1,52	9,99

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal 2019. Datos 2018

La tabla anterior muestra información importante en cuanto a las diferencias existentes entre hombres y mujeres con diversidad funcional en relación al tipo de contrato. En este caso, las diferencias entre contratos indefinidos y temporales entre hombres y mujeres con diversidad funcional apenas son significativas en cuanto al porcentaje con respecto al total, sin embargo, para entender la magnitud de la brecha real habría que acudir a la contratación a tiempo parcial – situación que según fuentes como el informe Olivenza 2019, que cruza datos de diferentes bases estadísticas, señala a este respecto, que la mujer con diversidad funcional, debido a una mayor dedicación a las tareas del hogar, cuidado de niños y mayores, etc., casi duplica la contratación a tiempo parcial con respecto a la del hombre con diversidad funcional.⁶

⁶ Este aspecto, encuentra la dificultad añadida de no aparecer en los datos estadísticos por lo que su estimación tan solo puede ser aproximada y en todo caso, análoga a la que se encuentra la mujer sin discapacidad que debido entre otros aspectos a la crianza, opta en muchos casos por jornadas laborales más reducidas en detrimento de su precariedad laboral.

Tabla 4.5.
Brecha Salarial por sexo en personas con y sin discapacidad en la Comunitat Valenciana

Brecha Salarial por sexo	Personas sin discapacidad				Personas con discapacidad			
	H	M	Difer.	%	H	M	Difer.	%
Comunitat Valenciana⁷	25.900	20.100	6.091	22,39%	20.600	17.300	3.300	24,3%
España	25.900	20.100	5.800	21,32%	20.600	17.300	3.300	24,3%

Fuente: Elaboración propia sobre datos del Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal 2019. Datos 2018

En cuanto a la brecha salarial entre las mujeres y los hombres con diversidad funcional según datos del INE 2019, podemos observar que a la brecha salarial existente en relación a la diversidad funcional tienen un salario considerablemente inferior al de las personas que no afrontan la diversidad funcional, hemos de sumar la brecha existente entre mujeres y hombres en general y en concreto, en el caso de las mujeres con diversidad funcional, mucho mayor. Así, si comparamos el salario medio de una mujer con diversidad funcional, rondaría los 17.700€ anuales, lo que supone una diferencia de 3.300€ con respecto a los hombres con diversidad funcional, 2.800 con respecto a la mujer sin diversidad funcional y de 8.800€ con respecto a los hombres sin diversidad funcional. Nuevamente observamos que ser mujer y con diversidad funcional implica enfrentar diversas discriminaciones desde una perspectiva interseccional.

4.3. Las mujeres con diversidad funcional y el COVID-19

En relación a los efectos de la pandemia de la covid-19 en términos de impacto, es demasiado pronto para valorar los efectos y consecuencias de la COVID-19 sobre las personas con diversidad funcional en general y, más específicamente, en las mujeres con esta diversidad. La COVID-19 está teniendo una afectación, todavía difícil de valorar, en nuestra sociedad en relación a todos los ámbitos de nuestra vida. Uno de los ámbitos en el que ya es muy visible este impacto es en relación a la economía y el mercado laboral además de la salud y la salud mental.

Siendo este un estudio sobre la situación de las mujeres con diversidad funcional en el ámbito de la Comunitat Valenciana en relación a los CEE, es inevitable no dejar de nombrar algunas

⁷ Extrapolamos datos a nivel estatal, puesto que en el nivel de desagregación que utilizamos, solo encontramos el dato real de las diferencias de brecha salarial entre la mujer sin discapacidad en España y la Comunitat Valenciana.

consideraciones reflejadas en varios informes de relevancia sobre la afectación de la COVID-19 en las mujeres con diversidad funcional. En concreto:

- Odismet: Informe sobre los efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad. (2020)
- Cocemfe: Informe resumen de detección de necesidades de las mujeres con discapacidad. Impacto de la covid-19 (2020)

El informe Odismet realiza a partir de una muestra representativa, concretamente sobre 1.460 personas con discapacidad de las que un 54% son hombres y un 46% mujeres.

En relación al empleo el informe señala que las personas con diversidad funcional han sido uno de los colectivos de personas que han sido afectado de forma más aguda. Una de las razones la podemos encontrar en una tipología de empleo mayoritaria entre el colectivo vinculada a los servicios, atención al cliente, restauración, comercio, actividades que han quedado paralizadas ante el virus a fin de evitar el contacto social. En este sentido, un 12% (Odismet, 2020, Cocemfe, 2020) de las personas encuestadas afirman haber perdido su empleo desde el inicio de la pandemia.

El informe establece una comparación estimada de la afectación en cuanto al empleo entre personas con y sin diversidad funcional, los datos estimados que ofrece el Ministerio de Trabajo a fecha de elaboración del informe es que 620.000 personas se han visto afectadas por un ERTE, lo que supone un 3% de la población activa. En el caso de las personas con discapacidad, los resultados del estudio Odismet, señalan que un 37% de las personas trabajadoras con discapacidad se han visto afectadas por un ERTE, si bien hay que tomarlos con prudencia al no tratarse de datos oficiales. El tamaño de la muestra del informe Odismet es lo suficientemente considerable como para ser tenido en cuenta a la hora de mostrar el grado de afectación de la COVID-19 en las personas con discapacidad. Como conclusión, el mismo informe señala como previsión que un 60% de personas con discapacidad habrán perdido su empleo al acabar la pandemia.

Desde una perspectiva de género, el informe Cocemfe aporta algunas conclusiones clave:

- Un 24% de las mujeres con discapacidad encuestadas han percibido mayores dificultades para encontrar empleo.
- Un 36% considera que su economía ha empeorado considerablemente.
- Un 64% considera el acceso al empleo como su mayor preocupación.

Además del empleo, otros aspectos en los que las mujeres con diversidad funcional se han visto afectadas son los siguientes:

- Más del 38 % de las mujeres con discapacidad entrevistadas han considerado que la brecha digital ha empeorado en su situación actual bastante o mucho.
- Las mujeres que han participado en el estudio apuntan también que la interrupción en la atención presencial de los servicios públicos y la brecha digital, han dificultado el acceso a recursos y apoyos necesarios para minimizar el impacto negativo de esta situación derivada de la COVID-19. Datos ofrecidos por el Poder Judicial señalan una disminución

del número de denuncias que pueden ser debidas a la falta de privacidad y el miedo a raíz de pasar más tiempo con el agresor como causas de dicha disminución.

Como conclusión, podemos señalar que si las mujeres con diversidad funcional enfrentan habitualmente la doble discriminación, podemos asegurar que si la COVID-19 ha afectado de un modo más amplio a las mujeres en general y a las personas con diversidad funcional, esto va a repercutir en que la situación de la mujer con diversidad funcional se vea afectada de un modo más severo por todos los aspectos relacionados con la COVID-19.

4.4. Los Centros Especiales de Empleo (CEE)

Son una modalidad de empleo protegido que surge al amparo de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI⁸), posteriormente derogada por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LGD⁹). Se reglamentan a partir de 1985 con base en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido (sic) (BOE 09/12/1985). La Ley 5/2011, de Economía Social, supone también un momento clave al incluir a los CEE dentro de las entidades de la economía social, concretamente dentro del conjunto de las empresas sociales. El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, supone una redefinición de los CEE con una mirada actualizada de la discapacidad. La Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, supone un nuevo punto de inflexión al diferenciar entre los CEE dos categorías: los denominados CEE de iniciativa social y los CEE de iniciativa empresarial (Sánchez, 2020).

En cuanto a su conceptualización podemos señalar que los CEE son una modalidad de empresa cuyo objetivo es la inclusión laboral de personas con diversidad funcional, en la que al menos el 70% de su plantilla debe estar conformada por personas con discapacidad con un grado igual o superior al 33%.

La nomenclatura de Centro Especial de Empleo (CEE) aparece reflejada por primera vez en nuestra legislación en el artículo 37 de la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social del

⁸ La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de las Personas con Discapacidad (Ley LISMI), desarrollada al amparo de lo dispuesto en el artículo 49 de la C.E., establece en su artículo 37 que la finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad será su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

⁹ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, presenta Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social LGD. En la misma quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y en particular, por integrarse en dicho texto refundido:

a) La Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de las personas con discapacidad.

b) La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

c) La Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Minusválido (LISMI), en el que se hace referencia a una modalidad de empleo protegido que en la actualidad supone ser la principal herramienta de inclusión laboral para las personas con discapacidad.

El artículo 43 de la LGD presenta aspectos relevantes que configuran y definen a los CEE. Concretamente, el artículo 41.1 señala: *Los centros especiales de empleo son aquellos cuyo objetivo principal es el de realizar una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad el asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad; a la vez que son un medio de inclusión del mayor número de estas personas en el régimen de empleo ordinario. Igualmente, los centros especiales de empleo deberán prestar, a través de las unidades de apoyo, los servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, según sus circunstancias y conforme a lo que se determine reglamentariamente.*

En cuanto a su clasificación, podemos atender a tres maneras diferentes de hacerlo. En base a si son de titularidad pública o privada, en relación a si tienen o no ánimo de lucro y, en tercer lugar, a si son considerados de iniciativa social (Echebarría, 2020).

Con respecto a esta última clasificación es importante destacar que, si bien en un principio, la mayoría de CEE eran constituidos por entidades sin ánimo de lucro, a finales de los noventa, comenzaron a hacer aparición los CEE con fin de lucro promovidos por entidades mercantiles. En este sentido, surgió la disyuntiva de si era lícito o no que los CEE con fin de lucro pudiesen beneficiarse de las mismas ayudas públicas y bonificaciones que aquellos CEE sin ánimo de lucro. La realidad es que durante varias décadas no se estableció ninguna diferenciación y su crecimiento se aceleró de manera ostensible (Laloma, 2007; Sabater, 2019).

Si bien por definición se podría afirmar que todos los CEE estarían enmarcados en el ámbito de la economía social tal y como aparece en la Ley 5/2011 de Economía Social, la realidad compleja de los mismos en cuanto a estructura, organización y fines, nos sitúa en la tesitura de ubicarlos en distintos marcos de acuerdo a su finalidad. En este sentido Monzón (2006), ya puso de manifiesto la necesidad de establecer unos criterios lo más claros posibles en cuanto a su delimitación. De este modo, desde hace años se ha intentado establecer un consenso en cuanto a diferenciar centros especiales de empleo de economía social frente a los de la economía capitalista. La importancia de dicha delimitación no es exigua, pues, entre otros aspectos, la llegada de la crisis ha generado la necesidad de establecer prioridades en cuanto a ayudas y apoyos económicos a los CEE, siendo importante establecer criterios que contemplen el valor social como elemento cualitativo de discriminación positiva.

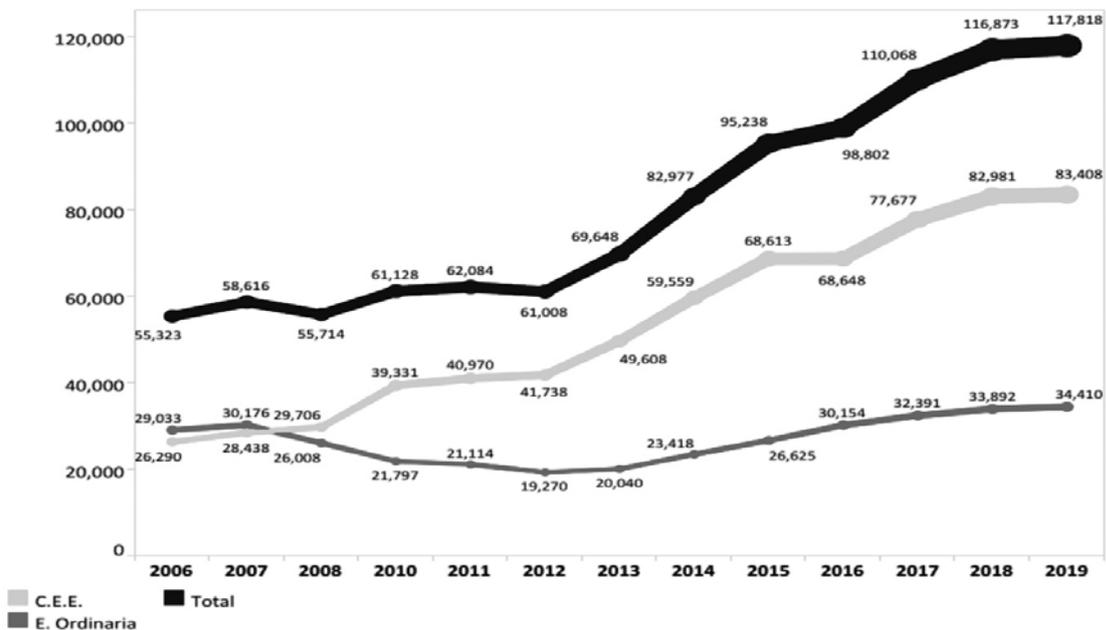
A efectos prácticos, la cuestión ha quedado zanjada, cuando en el año 2017, atendiendo a las directivas del Parlamento Europeo, se promulga la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público por la que se crean los Centros Especiales de Empleo de *iniciativa social*. Concretamente aparecen reflejados en la modificación del artículo 43 de la LGDPCD, operada por la Disposición Final decimocuarta de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, por la cual se modifica el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, añadiendo el punto 4 que define por primera vez los CEE de iniciativa social (CEEis). *“Tendrán la consideración de Centros Especiales de Empleo de iniciativa social aquellos que cumpliendo los requisitos que se establecen en los apartados 1.º y 2.º de este artículo son promovidos y participados en más de un 50 por ciento, directa o indirectamente, por una o varias entidades, ya sean públicas o privadas, que no tengan ánimo de lucro o que tengan reconocido su carácter social en sus Estatutos, ya sean asociaciones,*

fundaciones, corporaciones de derecho público, cooperativas de iniciativa social u otras entidades de la economía social, así como también aquellos cuya titularidad corresponde a sociedades mercantiles en las que la mayoría de su capital social sea propiedad de alguna de las entidades señaladas anteriormente, ya sea de forma directa o bien indirecta a través del concepto de sociedad dominante regulado en el artículo 42 del Código de Comercio, y siempre que en todos los casos en sus Estatutos o en acuerdo social se obliguen a la reinversión íntegra de sus beneficios para creación de oportunidades de empleo para personas con discapacidad y la mejora continua de su competitividad y de su actividad de economía social, teniendo en todo caso la facultad de optar por reinvertirlos en el propio centro especial de empleo o en otros centros especiales de empleo de iniciativa social.”

4.5. Los Centros especiales de empleo en la Comunitat Valenciana desde una perspectiva de género

Los Centros Especiales de Empleo, en cuanto a volumen y cifras son con diferencia en España la principal herramienta de inclusión laboral para las personas con diversidad funcional. Tal y como señalan Barea y Monzón (2008), los CEE se han convertido en la más importante palanca de cambio para la inserción laboral de personas con diversidad funcional. En el siguiente gráfico vamos a poder observar la evolución de las cifras absolutas en cuanto a número de personas con diversidad funcional en relación a los CEE frente al empleo ordinario.

Gráfico 4.2.
Comparativa de personas con discapacidad en CEE y empleo ordinario en España entre 2006 y 2019



Fuente: Informe 1.09. Volumen de contratos específicos realizados a personas con discapacidad (ODISMET 2019).

Tal y como señalan los datos analizados por el informe ODISMET 2019 (Datos del SEPE 2018), ese año se realizaron 117.81829¹⁰ contrataciones específicas a personas con discapacidad, lo que supone una tasa del 18% en relación con el total de la población activa con discapacidad. Los Centros especiales de empleo (CEEs) sumaron 83.408 contrataciones, lo que equivale al 12,7% de la población activa y el 71% de todos los contratos específicos realizados durante el año a las personas con discapacidad (Salinas-Tomás & Marhuenda-Fluixá, 2020). Es decir, en España, de cada 4 personas con discapacidad empleadas, una de ellas, trabaja en un CEE.

En la siguientes tablas, se presentan los datos desagregados diferenciando entre Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, en adelante CEEIS, frente a los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Empresarial, en adelante CEEIE. En este sentido, es importante tener en cuenta algunas consideraciones importantes ya que con toda probabilidad, por una parte, un amplio grupo de CEEIE pueden estar en fase de acreditación a CEEIS, fruto de que la ley 9/2017 es relativamente novedosa y por otra, algunos CEE que por su filosofía encajan en el perfil de CEEIS, tienen una dificultad práctica de ser acreditados como tales, debido al incumplimiento de determinadas exigencias de propia ley.

Tabla 4.6.

Comparativa tipos de contrato entre CEE de Iniciativa Social y CEE de Iniciativa Empresarial. Datos Comunitat Valenciana y resto de España (excepto Euskadi)

Centros Especiales de Empleo	POR TIPO DE CONTRATO							
	NO DISCAP.		DISCAP.	TOTAL	INDEFINIDO		TEMPORAL	
	H	M			H	M		
De iniciativa social (1)	26	341	2.918	3.259	1.204	508	834	372
De iniciativa empresarial	102	681	4.855	5.536	1.481	1.073	1.320	981
TOTAL COMUNIDAD	128	1.022	7.773	8.795	2.685	1.581	2.154	1.353
De iniciativa social (1)	708	6.994	36.680	43.674	13.758	8.656	8.781	5.446
De iniciativa empresarial	1.418	7.245	51.042	58.287	14.698	9.952	15.683	10.932
TOTAL	2.126	14.239	87.722	101.961	28.456	18.608	24.464	16.378

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa 2019 (datos 2018).

¹⁰ Tal y como se indica en el propio informe, estos datos representan aproximadamente un 40% del total de contrataciones, pero no dejan de ser un indicador clave de la importancia de los CEE en relación al empleo de las personas con discapacidad.

Un análisis de los datos de la tabla 4.6 nos muestra lo siguiente: frente a los 2016 CEE que existen en España, en la Comunitat Valenciana hay un total de 128 CEE de los que 26 son calificados como CEEIS y 102 como CEEIE. En cuanto al número de personas sin diversidad funcional que hay en los mismos, no encontramos diferencias significativas entre unos y otros tipos de CEE, en todo caso, todos cumplen el criterio básico de acreditación de que al menos el 70% de la plantilla deben de ser personas con diversidad funcional. En cuanto al porcentaje de contratos indefinidos y temporales de personas con discapacidad, encontramos una variación significativa en la que se refleja que mientras que el número absoluto de contratos temporales en CEEIE prácticamente duplica al de los CEEIS, cuando hablamos de contratos indefinidos la variación es pequeña. Esto, teniendo en cuenta que el número de personas con discapacidad en los CEEIE supera casi en 2/3 al de los CEEIS. En este sentido, desde una perspectiva de género y en el caso de la Comunitat Valenciana¹¹ observando los valores absolutos podemos ver como los CEEIS tienen en plantilla un volumen de 880 mujeres con discapacidad (508 indefinidas y 372 temporales), mientras que los CEEIE tienen en su plantilla 2.054 mujeres con discapacidad (1.073 indefinidas y 981 temporales). En este sentido, en términos de datos globales, no existen diferencias significativas en cuanto al sexo entre una tipología de centros y otros, sin embargo, es importante destacar que los datos obtenidos no muestran una realidad que hace referencia a los contratos a tiempo parcial en el que las mujeres con discapacidad superan de una manera importante a los de los hombres, tal y como señalan diversos informes de referencia¹² (Informe Olivenza, 2019; Fernández, 2020 y el Informe Odismet 5, 2019).

¹¹ Las cifras de CEE de la Comunitat Valenciana están en la media de las del resto de CEE de España.

¹² La información de la diferencia en cuanto al sesgo de género entre contratos a tiempo completo y contratos a tiempo parcial, no aparece desagregada en cuanto a las diferentes modalidades de empleo.

Tabla 4.7 .
Comparativa nº personas con y sin discapacidad en CEE de la Comunitat Valenciana. Datos por tipología de CEE y por género. (excepto Euskadi)

Centros Especiales Empleo	Total	Total		Total		H	%	M	%
		Nº	%	Discap	%				
De iniciativa social (1)	3.259	341	11,51%	2.918	89,5%	2.038	62,5%	880	37,5%
De iniciativa empresarial	5.536	681	9,40%	4.855	87,7%	2.801	50,6%	2054	49,4%
TOTAL Comunitat Valenciana	8.795	1.022	11,69%	7.773	88,3%	4.839	55%	2.934	45%
De iniciativa social (1)	43.674	6.994	16,00%	36.680	84,0%	22.539	51,6%	14.102	48,4%
De iniciativa empresarial	58.287	7.245	12,50%	51.042	87,5%	30.381	52,12%	20.884	47,88%
TOTAL España	101.961	14.239	13,97%	87.722	86,03%	52.920	51,9%	34.986	48,1%

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa 2019 (datos 2018).

De nuevo en este caso en base a los datos, establecer conclusiones sobre una diferenciación clara entre el volumen de personas con y sin diversidad funcional en CEEIS y CEEIE, se muestra complicado. En todo caso señalar ambas tipologías de CEE superan ampliamente el 70% de plantilla mínima de personas con diversidad funcional, oscilando alrededor del 85%. En todo caso, se podría señalar y hacer referencia a los informes KPMG (2013), Olivenza (2017 y 2019) para establecer que habitualmente, en los CEE si existen diferencias en cuanto al personal de ajuste personal y social que existen en los mismos, señalando que mientras que en los CEEIE, dicho personal de apoyo suele tener un perfil profesional más técnico orientado a la producción, en los CEEIS, el personal de perfil psicosocial tiene una mayor relevancia. En relación a la Comunitat Valenciana, no existen diferencias significativas con respecto al resto de España y en relación a la brecha género, tampoco encontramos diferencias significativas entre una tipología y otra de CEE, salvo las ya señaladas en el apartado anterior.

Tabla 4.8.
Comparativa nº personas con discapacidad en CEE de la Comunitat Valenciana.
Datos por tipología de discapacidad y por sexo, entre CEE de Iniciativa Social y
CEE de Iniciativa Empresarial. (excepto Euskadi)

Centros Especiales de Empleo	PSÍQUICA ¹³		FÍSICA				SENSORIAL			
			33% a 64%		65% y +		33% a 64%		65% y +	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
De iniciativa social (1)	462	250	1.238	460	50	27	234	109	52	36
De iniciativa empresarial	788	648	1.644	1.018	106	83	216	235	55	62
TOTAL Comunitat Valenciana	1.250	898	2.882	1.478	156	110	450	344	107	98
De iniciativa social (1)	10.458	6.463	8.724	5.300	1.149	783	1.554	1.270	678	600
De iniciativa empresarial	8.774	7.009	13.868	10.234	3.155	1.925	2.560	2.148	1.269	1.065
TOTAL ESPAÑA	<i>19.232</i>	<i>13.472</i>	<i>22.592</i>	<i>15.534</i>	<i>4.304</i>	<i>2.708</i>	<i>4.114</i>	<i>3.418</i>	<i>1.947</i>	<i>1.665</i>
De iniciativa social (1)	4,42%	3,87%	14,19%	8,68%	4,35%	3,45%	15,06%	8,58%	7,67%	6,00%
De iniciativa empresarial	8,98%	9,25%	11,85%	9,95%	3,36%	4,31%	8,44%	10,94%	4,33%	5,82%
TOTAL Comunitat	6,50%	6,67%	12,76%	9,51%	3,62%	4,06%	10,94%	10,06%	5,50%	5,89%
De iniciativa social (1)	36,96%	27,84%	42,96%	31,12%	32,05%	24,55%	52,00%	31,69%	48,60%	36,73%
De iniciativa empresarial	63,04%	72,16%	57,04%	68,88%	67,95%	75,45%	48,00%	68,31%	51,40%	63,27%
TOTAL ESPAÑA	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Elaborado por el Observatorio del SEPE a partir de los datos del INE. Encuesta de Población Activa 2019 (datos 2018).

¹³ Las Personas con diversidad funcional psíquicas incluyen los subgrupos diversidad funcional intelectual y personas con trastorno mental grave.

Un análisis de los datos en cuanto a tipología y grado de diversidad funcional nos muestra que tanto en el caso de la Comunitat Valenciana como a nivel estatal (excepto Euskadi), los resultados señalan que cuando hablamos de persona con diversidad funcional, física y sensorial, hay un mayor número de personas de ambos sexos trabajando en CEE de iniciativa empresarial que en los CEE de iniciativa social, sin embargo este dato se invierte cuando hablamos de personas con diversidad funcional psíquica. Lo que en definitiva viene a mostrar que los CEEIE suelen optar en mayor medida por personas con diversidad funcional física y/o sensorial. Sin embargo, los CEEIS, parecen más sensibles a contratar a personas con diversidad funcional psíquica como colectivos de personas con especiales dificultades de acceso al empleo (Sabater, 2019).

El informe Olivenza (2019 y anteriores), vienen señalando que los CEE, en general, suponen la modalidad de empleo para personas con diversidad funcional que menos segrega por razón de sexo. En este sentido, Pepa Torres, gerente de Feacem, señala que los CEE, siguen aportando valor social y empresarial, en especial para aquellos colectivos, dentro de las personas con diversidad funcional, con especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral (personas con diversidad funcional psíquicas, mayores de 45 años y mujeres). Por otro lado también señala que en relación a las actividades productivas que desarrollan, resulta necesaria una renovación en función del nuevo y cambiante mercado de trabajo.¹⁴

Un aspecto que no muestran los datos obtenidos por el Observatorio del SEPE es el relacionado con la diferenciación entre personas con diversidad funcional por trastorno mental grave y personas con diversidad funcional intelectual (ambos subgrupos forman parte del grupo de personas con diversidad funcional psíquica). En este sentido, Salinas & Marhuenda (2020), ya señalan la necesidad de establecer una diferenciación entre ambos subtipos de diversidad funcional con el objetivo de poder plantear medidas específicas de apoyo a la inclusión laboral.

4.6. Principales conclusiones sobre la situación de la mujer con diversidad funcional en los CEE de la Comunitat Valenciana

En nuestra sociedad, ser mujer y además ser una persona con diversidad funcional confieren a la persona una situación específica de desventaja social que se manifiesta en una doble discriminación que alcanza a la mayoría de facetas y roles que desempeña.

La doble discriminación supone la manifestación por parte de la sociedad de un autoritarismo bajo la forma de un tratamiento desigual para aquellas personas o colectivos que son distintos, y las mujeres con diversidad funcional, lo son. Además, hay que considerar la invisibilidad de las múltiples discriminaciones y sistemas de opresión que enfrentan estas mujeres, por la sociedad patriarcal y androcéntrica.

¹⁴ Entrevista realizada el viernes, 21 de septiembre de 2018. Cermi.es semanal N° 315. Disponible en:

<http://semanal.cermi.es/noticia/entrevista-pepa-torres-feacem-empleo-calidad-inclusion.aspx>

El colectivo de las mujeres con diversidad funcional es heterogéneo: grado de discapacidad, clase social, edad, otras situaciones como la violencia de género, etc. Esta pluralidad de realidades que enfrentan requiere de la intersección de la desigualdad de género con otros ejes de desigualdad incorporando una perspectiva interseccional.

Existe un subregistro ciego de las mujeres con diversidad funcional en las estadísticas relativas al empleo, debido a los elevados índices de exclusión y precariedad en el ámbito laboral por la persistencia de los roles y estereotipos de género que las afectan doblemente, por su condición de mujer y por su diversidad funcional.

Por todo ello, es necesario visibilizar dicho subregistro en sus condiciones de empleabilidad y, consecuentemente, ilustra y saca a la luz la exclusión y precariedad en sus condiciones de vida y de autonomía personal de un colectivo que atraviesa mayores dificultades. En este sentido, es necesario poner en marcha políticas, planes y programas para atender esta discriminación en el empleo que enfrentan las mujeres con diversidad funcional.

En el ámbito laboral la situación de la mujer con diversidad funcional presenta niveles de exclusión importantes y que, en muchos casos, pese a tener un empleo, les impide la posibilidad de tener una vida autónoma con garantías.

En este contexto, de entre las diferentes modalidades de empleo protegido, los Centros Especiales de Empleo (CEE) pasan por ser la principal herramienta de inserción laboral para las personas con discapacidad con especiales dificultades para la inclusión (Salinas & Marhuenda, 2020). En el caso concreto de las mujeres con diversidad funcional, los CEE en general y los CEE de Iniciativa Social en particular, son entornos en los que los datos parecen reflejar cifras más igualitarias que, sin llegar a niveles aceptables, sí que muestran mejoras considerables con respecto a cualquier otra modalidad de empleo en relación al sexo.

Algunos datos que nos pueden dar una radiografía aproximada de la situación de la mujer con diversidad funcional en relación al empleo son los siguientes:

- Una aproximación a las tasas de actividad, ocupación y paro del año 2017, nos muestra que mientras en el hombre con diversidad funcional las tasas de ocupación y actividad superan en unos 11 puntos a las de las mujeres, la tasa de paro se invierte y es la mujer que refleja una situación de paro del 18,35% (lo que supone un 3,38% menor en el hombre). Además, en la tabla 3 la población activa de mujeres con diversidad funcional supone un 41,6% frente al 58,4% (casi 17 puntos de diferencia), lo que se traduce en que hay un elevado porcentaje de mujeres con diversidad funcional de entre 16 y 64 años, un 16,8%, que no se encuentran en búsqueda activa de empleo y cuya causa, tal y como indica el Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres 2018, es debida principalmente entre otras a la dedicación de las mismas a las labores del hogar. Este aspecto, incidirá posteriormente en pensiones menores con respecto a las de los hombres lo que se verá reflejado en las tasas de pobreza y en sus niveles de exclusión social.
- Con respecto al tipo de contrato, si bien los datos apenas muestran diferencias significativas entre contratos indefinidos y temporales entre mujeres y hombres con diversidad funcional, los sub-registros no representados con respecto a las contrataciones a tiempo parcial, según fuentes secundarias apuntan a que en este caso, las mujeres con

diversidad funcional con contrataciones a tiempo parcial duplicarían al de los hombres en las mismas condiciones.

- La brecha salarial es otro de los aspectos relevantes que muestran la situación de precariedad de la mujer con diversidad funcional al señalar según datos del INE 2019, una diferencia que rondaría los 3.300€ con respecto al hombre (17.700€ de salario anual de la mujer con diversidad funcional frente a los 21.000€ del hombre).
- En cuanto a un análisis comparativo de los distintos datos en relación al empleo de la mujer con diversidad funcional en la Comunitat Valenciana frente al resto de comunidades autónomas, podemos señalar que no existen diferencias significativas que presenten algún tipo de conclusión al respecto.
- Si bien es obvia y significativa la afectación de la COVID 19 en el mercado laboral de nuestro país, en el caso de las personas con diversidad funcional, la situación se está viendo agravada fruto de los sectores laborales a los que más ha afectado la pandemia y que son precisamente aquellos de mayor incidencia en personas con diversidad funcional. A todo esto hay que sumar que en el caso de la mujer con diversidad funcional, la pandemia ha supuesto una mayor afectación en cuanto al empleo que con respecto al los hombres. Siendo las primeras en perder empleos y encontrándose con mayor dificultad a la hora de conseguirlos, tal y como señalan los informes preliminares específicos sobre el impacto de la COVID 19 en la mujer con discapacidad de Cocemfe y Odismet 2020.
- En cuanto a los CEE, un análisis detallado de los datos muestran que la brecha de género en los mismos es relativamente menor que con respecto a la situación del empleo en general de la mujer con diversidad funcional. Con respecto a establecer diferencias en relación a la contratación y el sexo entre CEE de Iniciativa Social y CEE de Iniciativa Empresarial, los datos. No muestran diferencias significativas en ningún caso, sin embargo, atendiendo a fuentes secundarias si podríamos apreciar a que en los CEE de Iniciativa Social, la contratación de personas con diversidad funcional con especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral (personas con diversidad funcional psíquicas, mayores de 45 años y mujeres), es mayor que con respecto al resto de CEE. Además, dichos CEE tienen una mayor reinversión de sus beneficios en aspectos que a la postre repercuten en su retorno social.

Como conclusión general y atendiendo los resultados obtenidos podemos señalar que la incorporación al mundo laboral de la mujer con diversidad funcional parece experimentar un lento avance a lo largo de los años (Odismet 4 y 5 del 2019, que incluye comparativas desde el año 2006 hasta el año 2017) si atendemos al incremento de su tasa de actividad. Sin embargo, este proceso de acercamiento a la actividad laboral no parece tener demasiado éxito pues el hecho de que haya más mujeres activas, no ha supuesto incrementar la tasa de empleo de manera significativa, aun reconociendo cierto avance. En este sentido, el empleo protegido a través de los CEE no deja de ser la modalidad laboral que mejores datos ofrece en relación a la situación del empleo en cuanto a salarios, estabilidad y condiciones laborales de las personas con diversidad funcional en general y de la mujer con diversidad funcional en particular.

5. EL IMPACTO DE LA PANDEMIA COVID-19 EN EL EMPLEO DE LA MUJER EN LA ECONOMÍA SOCIAL

5.1. Introducción

En ese capítulo se trata de identificar el impacto específico sobre el empleo de las mujeres que ha ocasionado la pandemia del COVID-19 hasta el 31 de octubre de 2020. Para ello, se analizan los datos que aporta la Encuesta de Población Activa, EPA, para los tres primeros trimestres de 2020, acerca de las variaciones experimentadas en la población ocupada española y de la Comunitat Valenciana, con un énfasis especial sobre la situación de las mujeres en la economía social; análisis este último que resulta muy dependiente de la calidad de los datos muestrales para este sector, que es una parte significativa pero relativamente pequeña de la ocupación total.

Una primera aproximación a los datos sobre el impacto laboral de la crisis del coronavirus (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020) viene dada por algunos datos:

- En el período enero-agosto de 2020, se han visto afectadas en España por regulaciones de empleo un total de 968.400 personas, de las cuales 963.100 debido a suspensiones de contrato y reducciones de jornada;
- En la Comunitat Valenciana, para el mismo período, se han visto afectadas 84.200 y 83.800, respectivamente, por los mismos conceptos señalados antes.
- Las tasas de variación sobre idéntico período del año anterior son espectaculares: veintinueve veces más para España en cuanto a suspensiones de contrato o reducción de jornada; o casi cinco veces más en la Comunitat Valenciana por el mismo concepto.

Desgraciadamente, los datos del Ministerio acerca de regulaciones de empleo no ofrecen desglose por género ni tampoco para el sector de la economía social. Para llegar a apreciar el impacto sobre las mujeres y la economía social, es preciso recurrir a la EPA, la principal fuente estadística existente en España sobre el mercado laboral, además de las cifras registrales de la Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo; y que tiene sobre ellas la gran ventaja de proporcionar cuatro oleadas informativas al año, sin tener que esperar a los datos administrativos que se publican normalmente con cierto detalle cuando ha acabado el ejercicio.

El gran valor de la EPA a los efectos de este Informe se basa en los siguientes argumentos:

- Se trata de una operación estadística realizada de manera regular en todos los países desarrollados (en los países de la Unión Europea está sometida en su elaboración a lo establecido por el Reglamento (CE) n.º 577/98 del Consejo, relativo a la organización de una encuesta muestral sobre la población activa en la Comunidad);

- Dispone de una metodología rigurosa y común, y un gran alcance muestral que el Instituto Nacional de Estadística cuantifica en España en 3.822 secciones censales, alrededor de 65.000 viviendas y 160.000 personas;
- Sus datos trimestrales se publican apenas un mes después de finalizado cada trimestre, por lo que ofrece información muy temprana y, por tanto, muy útil para el análisis temprano y la toma de decisiones.
- Destaca además que, dada la gran envergadura de la muestra, la mayor parte de los resultados de la EPA, cuya cobertura es nacional, mantiene su fiabilidad estadística para muchas variables (no todas) a escala de todas y cada una de las Comunidades Autónomas, en las que el impacto de la pandemia es generalizado, pero en absoluto homogéneo.

Más dificultades plantea la EPA desde el punto de vista de los datos relativos a la economía social, puesto que aún hoy (cerca del décimo aniversario de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, que señala claramente los principales tipos de empresas e instituciones de la misma) aún no se dispone de mediciones estadísticas plenamente fiables de este sector, y ni siquiera se dispone de una delimitación institucional práctica y eficaz a efectos estadísticos.

De hecho, la EPA recoge de manera diferenciada solamente el empleo de cooperativas y sociedades laborales, sin agregar a este el de otras empresas de la economía social como los centros especiales de empleo, las empresas de inserción, las sociedades agrarias de transformación, etc., ni tampoco el empleo de las asociaciones y fundaciones de acción social, que quedan pues fuera del presente Informe. Por otro lado, es fácil comprobar que el empleo en cooperativas y sociedades laborales está en la EPA sesgado a la baja, por cuanto no recoge el empleo de estas entidades dentro del régimen general de la seguridad social, y resulta pues muy inferior al que indica el propio Ministerio de Trabajo en otras estadísticas a su cargo.

Pese a las limitaciones citadas, la tarea es útil, pues proporciona un detalle valioso por género, comunidad autónoma, sector económico, nacionalidad, tramos de edad, niveles de estudios terminados, y tipo de contratación laborales. Por otra parte, los principales resultados de la EPA son susceptibles de ser contrastados con los obtenidos adicionalmente por otros medios, y en particular por la encuesta ad hoc realizada por CIRIEC España en octubre de 2020 a una muestra de mujeres representativas del sector de la economía social en la Comunitat Valenciana y que se incluye en el presente estudio.

5.2. Principales resultados obtenidos

- *Durante el segundo trimestre de 2020 se produjo una intensa caída del empleo total (más de un millón de personas para toda España, casi 130.000 personas en la Comunitat Valenciana) que se recuperó parcialmente en el tercer trimestre de 2020, dejando un saldo negativo final de 505.400 de empleos en España y de 46.800 en la Comunitat Valenciana.*
- *La reducción del empleo de las mujeres en el segundo trimestre de 2020 fue para toda España de un 6,1%, y de un 7,1% para la Comunitat Valenciana. Se trató de una reducción un punto porcentual más*

intensa que la de los hombres en el caso de España, y más de punto y medio en el caso de la Comunitat Valenciana.

- *Las medidas públicas de apoyo al empleo y los acuerdos entre los agentes sociales permitieron pues en el tercer trimestre de 2020 recuperar y sujetar el empleo, dando la impresión de que el retorno al nivel anterior de población ocupada sería factible entre el cuarto trimestre de 2020 y el primer trimestre de 2021. Sin embargo, el recrudecimiento de la pandemia en los últimos meses de septiembre octubre y las medidas excepcionales que se han tenido que adoptar frente a ello han dejado de lado ese optimismo para encarar una nueva realidad laboral de nuevo muy dura.*
- *Tomando conjuntamente los trimestre segundo y tercero de 2020, las mujeres españolas han perdido 3,3 puntos de empleo, por encima de los 2 puntos perdidos por los hombres. En cambio, en la Comunitat Valenciana la pérdida porcentual de empleo de los hombres es ligeramente superior a la de las mujeres (2,4 y 2,1, respectivamente).*
- *Los datos de la EPA no permiten cuantificar la evolución intertrimestral del empleo de la economía social, aunque sí su composición relativa por sectores, tramos de edad, etc. A la espera de un plan estadístico moderno para el sector que ponga en práctica las previsiones de la Ley 5/2011 de la Economía Social, CIRIEC-España ha cubierto esta deficiencia muestral con una encuesta cualitativa a un amplio grupo de mujeres representativas de la economía social valenciana, que se comenta en otro capítulo del presente Estudio.*
- *La pandemia COVID-19 no ha modificado apenas la composición por sectores productivos del empleo de las mujeres, que sigue estando muy mayoritariamente basada en el sector servicios, en el que presenta 24 puntos más que los hombres en toda España, y caso 26 puntos más en la Comunitat Valenciana. Este diferencial se compensa con una menor presencia porcentual de las mujeres en la agricultura, la industria y la construcción.*
- *En la economía social española (los datos de este tipo no son suficientes por Comunidades Autónomas), las mujeres se ocupan también mayoritariamente en los servicios, pero lo hacen en una menor medida, porque las cooperativas y sociedades laborales mantienen una ocupación agrícola e industrial mayor que en la población ocupada total de España.*
- *Analizando la población ocupada femenina por tramos de edad, se observa que el impacto del COVID-19 se produjo en España de manera más intensa en el tramo de 16 a 34 años, aunque la recuperación del tercer trimestre de 2020 permitió volver a la situación de partida. En el caso de la Comunitat Valenciana, la pérdida relativa de peso alcanzó también al tramo de edad de 35 a 44 años.*
- *Para la economía social, se aprecia en la EPA una subrepresentación muestral de las mujeres de 16 a 34 años, lo que aumenta indebidamente las tasas de representación de los demás tramos de edad.*
- *Relacionando los datos del primer y del tercer trimestre de 2020, el empleo de las mujeres de nacionalidad extranjera ha ganado algunas décimas en relación al de las españolas (dos décimas en España, ocho décimas en la Comunitat Valenciana), mientras que los hombres extranjeros pierden medio punto en España y ganan tres décimas de punto en la Comunidad. Así pues, y en términos generales, el ajuste laboral derivado de la COVID-19 no se ha hecho a costa de la inmigración.*
- *En la Comunitat Valenciana, el mayor peso relativo de la inmigración, tanto de hombres como de mujeres, se debe a la suma de la inmigración económica clásica y de la inmigración extranjera residencial que demanda servicios producidos en buena parte por personas de su propia nacionalidad.*

- Los datos de la EPA relacionados con la economía social muestran un intenso descenso relativo de su población ocupada extranjera, lo que parece más una anomalía muestral que una situación laboral efectiva.
- Por niveles de estudio, la EPA destaca el aumento relativo del empleo de las mujeres con estudios superiores (ciclos formativos de grado superior, y estudios universitarios), y una caída relativa de las mujeres con bajos niveles de estudios.
- En cuanto a los tipos de contratación (a tiempo completo o a tiempo parcial) destaca la elevada tasa de mujeres con trabajo a tiempo parcial: 22,3% en el tercer trimestre de 2020 para toda España, y un 26,1% para la Comunitat Valenciana; frente a un 6,8% y un 8,2%, respectivamente, para los hombres.
- La pandemia no ha alterado el peso relativo de los distintos tipos de contratación de mujeres y de hombres. Tan solo se aprecia en los datos de la EPA sobre la economía social una tendencia al aumento de la contratación parcial, que requiere asimismo de una contrastación adecuada con datos muestrales más fiables.

5.3. Evolución global de la población ocupada de mujeres y hombres en la Comunitat Valenciana y España

Según la Encuesta de Población Activa, la población ocupada total en España, que fue de casi 19,7 millones en el primer trimestre de 2020, cayó en 1.074.000 personas en el segundo trimestre, y en 1280600 en la Comunitat Valenciana (donde el nivel inicial fue de casi 2,1 millones de personas).

La intensidad de esa caída fue de un 5,5% para España, y de un 6,2% en la Comunitat Valenciana, que en ese período perdió una buena parte de actividades tan significadas como las relacionadas con las Fallas y otras festividades locales, y con las vacaciones turísticas de Semana Santa (tabla 5.1)

Tabla 5.1.
Población ocupada. Ambos sexos

	2020T1	2020T2	2020T3
España	19.681.268	18.607.220	19.176.868
Comunitat Valenciana	2.074.285	1.945.661	2.027.485

Fuente: INE y elaboración propia.

En el tercer trimestre de 2020 se aprecia una recuperación considerable de la población ocupada (un 3,1% en España y un 4,2% en la Comunitat Valenciana), que no llega a compensar la caída anterior. De modo que al final del tercer trimestre se había perdido respecto a marzo un 2,6% del empleo en España y un 2,3% en la Comunitat Valenciana. Lamentablemente, las perspectivas para el cuarto trimestre son otra vez negativas en lo que

a la actividad y el empleo se refiere, por lo que el escenario previsible a fin de año se asemeja más al de junio que no al de marzo cuando estalló la pandemia.

En el caso de las mujeres, la reducción de la población ocupada en el segundo trimestre de 2020 fue de 526.200 personas para toda España, un 6,1% respecto al primer trimestre, y medio punto más que la población ocupada total de ambos géneros; mientras que en el caso de la Comunitat Valenciana la caída fue de 65.700, un 7,1% respecto a marzo, y de nuevo por encima de la del total de la Comunidad (tabla 5.2).

Tabla 5.2.
Población ocupada, mujeres

	2020T1	2020T2	2020T3
España	9.020.036	8.473.812	8.722.664
Comunitat Valenciana	924.730	859.032	905.224

Fuente: INE y elaboración propia.

La recuperación del empleo de las mujeres en el tercer trimestre de 2020 fue de un 2,9% respecto del trimestre previo para el conjunto de España, y ligeramente por bajo de la tasa de recuperación total de ese trimestre; alcanzando una mejora del 5,4% en la Comunitat Valenciana, en este caso por encima de la media total de la población ocupada de esta Comunidad.

En definitiva, al final del tercer trimestre de 2020 las mujeres españolas habían perdido un 3,3% de su empleo respecto de la situación de marzo, mientras que en la Comunitat Valenciana había caído en un 3,1%; en ambos casos alrededor de medio punto por encima del total de ambos géneros, lo que significa que el empleo de las mujeres ha caído alrededor de un punto más que en el caso de los hombres (tabla 5.3).

Tabla 5.3.
Población ocupada, hombres

	2020T1	2020T2	2020T3
España	10.661.232	10.133.408	10.454.204
Comunitat Valenciana	1.149.555	1.086.629	1.122.261

Fuente: INE y elaboración propia.

Cuando pasamos a la población ocupada en la economía social, se dispone de algunos datos de la EPA para el conjunto de España, referidos a los tres trimestres de 2020 transcurridos hasta el momento. Estos datos son muy útiles a la hora de analizar la distribución porcentual

de la población ocupada en la economía social por género, sectores, niveles de cualificación, etc., pero no son representativos del volumen total de hombres y mujeres que trabajan en la economía social. Esto último se debe a que la EPA se realiza sobre una muestra amplia, pero no lo suficientemente grande para que su desagregación por subsectores económicos (como es el caso de la economía social) sea técnicamente representativa ni en cuanto al volumen total de empleo ni en cuanto a sus tasas de variación inter-trimestrales¹⁵.

Solo mediante una operación estadística específica, y preferiblemente pactada entre el INE, los servicios autonómicos de estadística y las organizaciones del sector de la economía social, es posible resolver esta dificultad (como se hizo en su momento, por ejemplo, con la publicación conjunta del Instituto Nacional de Estadística y CIRIEC-España titulada *Cuentas Satélite de las Cooperativas y Mutuas en España (CSCME). Informe Final*, y dictaminada por el Consejo Superior de Estadística el 6 de octubre de 2010.

5.4. Las mujeres en la distribución por sectores de la población ocupada

La composición interna de la población ocupada (tablas 5.4 y 5.5) permite apreciar los sectores más dinámicos y resilientes en cuanto al empleo y los que tienen una evolución menos satisfactoria, resultando los datos plenamente fiables a escala estatal y de la Comunitat Valenciana, y meramente indicativos en el caso de la economía social estatal debido a las características internas de la EPA.

Tabla 5.4.
Población ocupada en España, por sectores

	Ambos sexos		
	2020-I	2020-II	2020-III
Agricultura	853.284	829.944	800.272
Energía e industria	2.729.592	2.610.088	2.645.888
Construcción	1.259.868	1.149.304	1.232.880
Servicios	14.838.520	14.017.888	14.497.828
Total	19.681.268	18.607.220	19.176.868

Fuente: INE y elaboración propia

¹⁵ Un enfoque práctico interesante para extraer algunas señales a medio plazo de los datos del INE sobre la Economía Social (cooperativas y sociedades laborales) es el utilizado en Monzón y Soler, 2019; pero no es aplicable a las medias interanuales de un solo ejercicio.

Tabla 5.5
Población ocupada en la Comunitat Valenciana, por sectores

	Ambos sexos		
	2020-I	2020-II	2020-III
Agricultura	58.010	57.056	58.752
Energía e industria	379.663	346.855	347.694
Construcción	130.474	110.213	123.026
Servicios	1.506.137	1.431.538	1.498.013
Total	2.074.285	1.945.661	2.027.485

Todos los sectores de la economía española, y también de la Comunitat Valenciana (en este caso con la excepción de la agricultura) presentan a fines del tercer trimestre de 2020 un nivel de empleo inferior al del primer trimestre. Sin embargo, hay diferencias considerables, pues la crisis laboral se concentra en los servicios, y se encontraba casi superada en la industria y la construcción.

Tanto para España como para la Comunitat Valenciana, las mujeres concentran su empleo en el sector de servicios en mucha mayor proporción que los hombres (tabla 5.6); y por el contrario se muestran mucho menos representadas en la industria, la construcción y la agricultura. La evolución intertrimestral muestra que las mujeres han aumentado ligeramente su ya elevado peso en el sector servicios entre el primer y tercer trimestre de 2020, después de haber experimentado en el sector servicios durante el segundo trimestre el mayor impacto laboral negativo derivado de la pandemia.

Tabla 5.6.
Población ocupada en España. Mujeres y hombres, por sectores y trimestres. %

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Agricultura	6,3	6,4	6,1	2,1	2,2	1,8
Energía e industria	18,5	18,5	18,3	8,4	8,7	8,4
Construcción	10,9	10,5	10,8	1,1	1,1	1,2
Servicios	64,4	64,7	64,8	88,4	88,0	88,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE y elaboración propia.

En la Comunitat Valenciana (tabla 5.7) la especialización de las mujeres en el sector servicios es muy mayoritaria, igual que para toda España, aunque en el caso valenciano resulta ser algunas décimas más baja. Ello se debe a la tradición manufacturera de la Comunitat Valenciana, de modo que las mujeres valencianas se emplean en la industria alrededor de un punto y medio más que en España; lo que sucede asimismo en la población ocupada masculina.

En cuanto a los porcentajes de población ocupada en la agricultura y la construcción, la EPA refleja en ambos casos una muy débil presencia en la Comunitat Valenciana, apenas dos puntos sumados ambos sectores, cuando en España suman 16,9 puntos. Una diferencia tan

significativa que parece deberse más a dificultades muestrales de la EPA que a una situación laboral real.

Tabla 5.7.
Población ocupada en la Comunitat Valenciana. Mujeres y hombres, por sectores y trimestres. %

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Agricultura	4,5	4,8	4,4	0,7	0,5	1,0
Energía e industria	24,2	23,9	22,8	11,0	10,1	10,1
Construcción	10,3	9,2	10,2	1,3	1,2	1,0
Servicios	61,0	62,0	62,6	87,0	88,2	87,9
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE y elaboración propia.

La población femenina ocupada en la economía social, a partir de los datos parciales captados por la EPA, resulta bastante coherente con lo esperable a priori: una mayoría absoluta de empleo en los servicios; y una aportación significativa al empleo tanto en la agricultura, derivada del peso en el sector de las cooperativas agrarias, como en la industria, debido sobre todo al peso de las cooperativas de trabajo asociado y de las sociedades laborales (tabla 5.8). Sin embargo, las oscilaciones intertrimestrales en la composición de la población ocupada resultan un tanto excesivas, y apuntan a la menor representatividad estadística de las muestras parciales de la EPA.

Tabla 5.8.
Población ocupada en la economía social. España. Mujeres y hombres, por sectores y trimestres. %

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Agricultura	21,5	7,7	14,0	22,9	6,3	17,4
Energía e industria	22,7	19,7	33,1	14,2	21,1	20,0
Construcción	5,0	13,0	5,5	0,0	0,0	0,0
Servicios	50,9	59,6	47,4	63,0	72,6	62,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE y elaboración propia.

5.5. Las mujeres en la distribución por tramos de edad de la población ocupada

Las edades laborales centrales se sitúan en España y la Comunitat Valenciana entre los 35 y los 54 años, con cifras algo más bajas para las décadas anterior y posterior, respectivamente. El tramo de 19-24 años es bastante menos numeroso, pues en este colectivo confluyen el acceso a los estudios superiores (población inactiva en gran medida) y una alta tasa de paro juvenil. En cuanto al tramo de más de 65 años, supone poco más del uno por ciento de la población ocupada, y está formado básicamente por personas trabajadoras autónomas.

Tabla 5.9.
Población ocupada, por tramos de edad. España

	Ambos sexos		
	2020-I	2020-II	2020-III
De 16 a 24	987.419	777.914	916.280
De 25 a 34	3.738.394	3.399.742	3.530.947
De 35 a 44	5.656.060	5.321.504	5.445.685
De 45 a 54	5.601.504	5.483.657	5.557.456
De 55 a 64	3.465.785	3.394.674	3.476.041
65 o más	232.102	229.729	250.461
Total	19.681.265	18.607.220	19.176.869

Fuente: INE, y elaboración propia.

Tabla 5.10.
Población ocupada, por tramos de edad. Comunitat Valenciana

	Ambos sexos		
	2020-I	2020-II	2020-III
De 16 a 24	116.090	89.132	109.018
De 25 a 34	371.452	335.316	357.796
De 35 a 44	595.006	558.595	579.060
De 45 a 54	603.892	580.493	596.526
De 55 a 64	362.719	352.995	357.059
65 o más	25.125	29.131	28.025
Total	2.074.285	1.945.661	2.027.485

Fuente: INE, y elaboración propia.

La población ocupada española total por tramos de edad muestra una distribución bastante similar, en conjunto, para mujeres y hombres (tabla 5.11). Las mujeres destacan relativamente respecto de los hombres en el tramo de edad de 25 a 34 años, y se encuentran algo menos representadas que los hombres en el resto de tramos de edad. Esta mayor presencia

femenina en el tramo 25-34 años cabe atribuirla a la mayor formación de las mujeres en esas edades.

Tabla 5.11.

Población ocupada por sexo y edad. Economía total. España. 2020
Distribución porcentual vertical

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
De 16 a 24	5,2	4,4	5,0	4,8	3,9	4,6
De 25 a 34	18,6	17,7	17,6	19,5	19,0	19,4
De 35 a 44	28,5	28,4	28,2	29,0	28,8	28,6
De 45 a 54	28,6	29,7	29,4	28,3	29,2	28,5
De 55 a 64	17,9	18,5	18,4	17,3	18,0	17,8
65 o más	1,3	1,3	1,4	1,1	1,1	1,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE y elaboración propia.

La brecha de acceso a la población ocupada se calcula dividiendo el porcentaje total de mujeres entre el de hombres; resultando ser de un 16,5% en el tercer trimestre de 2020, frente a un 15,5% en el primer trimestre (tabla 5.12). Un dato preocupante, que puede indicar los pasos atrás que la pandemia puede implicar en el acceso de las mujeres al trabajo

Tabla 5.12.

Población ocupada por sexo y edad. Economía total. España. 2020
Distribución porcentual horizontal

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
De 16 a 24	56,0	57,3	56,6	44,0	42,7	43,4
De 25 a 34	52,9	52,7	52,2	47,1	47,3	47,8
De 35 a 44	53,7	54,1	54,2	46,3	45,9	45,8
De 45 a 54	54,4	54,9	55,2	45,6	45,1	44,8
De 55 a 64	55,1	55,1	55,4	44,9	44,9	44,6
65 o más	58,5	58,0	57,6	41,5	42,0	42,4
Total	54,2	54,5	54,5	45,8	45,5	45,5

Fuente: INE y elaboración propia

Para el caso de la Comunitat Valenciana (tabla 5.13) se confirma la mayor representación relativa de las mujeres respecto de los hombres en el tramo 25-34 años, y ello se extiende asimismo al tramo 35-44 años. En el resto de tramos de edad, la representación relativa de las mujeres es algo inferior a la de los hombres.

Tabla 5.13

Población ocupada por sexo y edad. Economía total. Comunitat Valenciana. 2020
Distribución porcentual vertical

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
De 16 a 24	6,2	5,1	5,6	4,8	3,9	5,1
De 25 a 34	17,7	17,1	17,3	18,2	17,4	18,0
De 35 a 44	28,3	28,7	28,1	29,1	28,7	29,1
De 45 a 54	28,6	29,7	29,8	29,7	30,0	29,0
De 55 a 64	17,8	17,7	17,8	17,1	18,6	17,4
65 o más	1,4	1,6	1,4	1,0	1,4	1,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE y elaboración propia

La brecha de género en el acceso a la población ocupada es del 19,5% en el tercer trimestre de 2020, resultando ser tres puntos más elevada que la de España para el mismo período (tabla 5.14). En cambio, esta brecha de género valenciana, que en el segundo trimestre se elevó al 20,8%, se revirtió posteriormente hasta volver al punto de partida en el primer trimestre.

Tabla 5.14.

Población ocupada por sexo y edad. Economía total. Comunitat Valenciana. 2020
Distribución porcentual horizontal

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
De 16 a 24	61,4	62,7	58,0	38,6	37,3	42,0
De 25 a 34	54,6	55,5	54,4	45,4	44,5	45,6
De 35 a 44	54,8	55,8	54,4	45,2	44,2	45,6
De 45 a 54	54,5	55,6	56,0	45,5	44,4	44,0
De 55 a 64	56,4	54,6	55,9	43,6	45,4	44,1
65 o más	62,6	58,8	55,2	37,5	41,2	44,8
Total	55,4	55,8	55,4	44,6	44,2	44,6

Fuente: INE y elaboración propia

Pasando al campo de la economía social (tablas 5.15 y 5.16), y con las debidas cautelas ya señaladas antes para este sector, se encuentra una gran subrepresentación en el tramo 16-34 años, y la consiguiente sobrerrepresentación en los restantes tramos de edad (en especial el de 45-54 años).

En la medida que esta apreciación de la EPA se confirme sectorialmente, resultaría necesario un esfuerzo de difusión de la economía social y de formación sobre la misma en las generaciones más jóvenes, en la línea de algunas publicaciones como la *Guía Laboral de la*

Economía Social publicada por CIRIEC-España en 2017 y 2018, o el reciente *Manual de Economía Social* publicado en Valencia en 2020.

Por otra parte, se deriva de los datos de la EPA para la economía social una brecha de género del 27,6% en el tercer trimestre y del 26,7% en el primer trimestre mayor que las observadas arriba para el total de España y de la Comunitat Valenciana. Sin embargo, los cálculos anteriores para la economía social no resultan fiables, debido a la precariedad muestral para este sector.

Tabla 5.15.

Población ocupada por sexo y edad. Economía social. España. 2020
Distribución porcentual vertical

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
De 16 a 34	10,5	20,7	19,5	0,0	11,9	4,3
De 35 a 44	27,6	27,2	28,2	27,9	27,2	31,4
De 45 a 54	40,2	29,1	35,8	43,8	45,3	44,9
55 o más	21,7	23,1	16,6	28,3	15,5	19,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE y elaboración propia

Tabla 5.16.

Población ocupada por sexo y edad. Economía social. España. 2020
Distribución porcentual horizontal

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
De 16 a 34	100,0	73,3	86,3	0,0	26,7	13,7
De 35 a 44	57,4	61,2	55,4	42,6	38,8	44,6
De 45 a 54	55,6	50,4	52,4	44,4	49,6	47,5
55 o más	51,2	70,1	54,0	48,8	29,9	46,0
Total	57,7	61,3	58,0	42,3	38,7	42,0

Fuente: INE y elaboración propia

5.6. Las mujeres en la distribución por nacionalidad de la población ocupada

Los 2,3 millones de personas de nacionalidad extranjera suponían en España un 12,2% de la población ocupada total, porcentaje que subía hasta el 15,2% para la Comunitat Valenciana como sucede habitualmente en las zonas costeras más turísticas (tablas 5.17 y 5.18)

Tabla 5.17.
Población ocupada por sexo y nacionalidad. Economía total. España. 2020

	Ambos sexos		
	2020-I	2020-II	2020-III
Española	17.249.032	16.420.331	16.844.670
Extranjera	2.432.232	2.186.890	2.332.200
Total	19.681.265	18.607.220	19.176.869

Fuente: INE y elaboración propia

Tabla 5.18.
Población ocupada por sexo y nacionalidad. Economía total. Comunitat Valenciana. 2020

	Ambos sexos		
	2020-I	2020-II	2020-III
Española	1.769.909	1.656.492	1.718.872
Extranjera	304.375	289.169	308.613
Total	2.074.285	1.945.661	2.027.485

Fuente: INE y elaboración propia

La distribución por género de la *población ocupada total en España* es muy similar entre la población de nacionalidad española y la de nacionalidad extranjera (tablas 5.19 y 5.20). Cabe destacar tan solo a lo largo de los sucesivos trimestres del año 2020 una caída de más de un punto en el peso relativo horizontal de los hombres extranjeros y un aumento del mismo tenor de las mujeres extranjeras.

Cuando se considera el peso relativo de las poblaciones española y extranjera, encontramos un patrón diferente entre los hombres extranjeros, que pierden peso relativo entre el trimestre 1 y el 3) y las mujeres extranjeras (que pierden también peso relativo inicialmente, pero lo recuperan y sobrepasan el nivel previo en el tercer trimestre.

Tabla 5.19.
Población ocupada por sexo y nacionalidad. Economía total. España. 2020.
Distribución porcentual horizontal

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Española	54,1	54,5	54,6	45,9	45,5	45,4
Extranjera	54,9	54,3	53,8	45,1	45,7	46,2
Total	54,2	54,5	54,5	45,8	45,5	45,5

Fuente: INE y elaboración propia.

Tabla 5.20.
Población ocupada por sexo y nacionalidad. Economía total. España. 2020. %
verticales

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Española	87,5	88,3	88,0	87,8	88,2	87,6
Extranjera	12,5	11,7	12,0	12,2	11,8	12,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE y elaboración propia.

En la Comunitat Valenciana se dispone de una distribución de la población extranjera por género similar a la estatal (tabla 5.21). La diferencia más importante es el peso relativo mayor en la Comunitat Valenciana de la población extranjera tanto de mujeres como de hombres, que se debe, como es sabido, a que en esta comunidad coinciden flujos migratorios económicos tradicionales con flujos turístico-residenciales que comportan un mayor empleo relativo extranjero (tabla 5.22).

Tabla 5.21.
Población ocupada por sexo y nacionalidad. Economía total. Comunitat
Valenciana. 2020. % horizontales

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Española	55,4	56,1	55,5	44,6	43,9	44,5
Extranjera	55,5	54,6	54,5	44,5	45,4	45,5
Total	55,4	55,8	55,4	44,6	44,2	44,6

Fuente: INE y elaboración propia.

Tabla 5.22.
Población ocupada por sexo y nacionalidad. Economía total. Comunitat Valenciana. 2020. % verticales

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Española	85,3	85,5	85,0	85,3	84,7	84,5
Extranjera	14,7	14,5	15,0	14,7	15,3	15,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Para la *economía social española*, los datos de la EPA del primero al tercero de los trimestres de 2020 no son suficientes para extraer ninguna conclusión significativa con validez científica. Hay que recordar que la EPA, como otras operaciones estadísticas similares, tiene una coherencia metodológica y una fiabilidad para el conjunto de la muestra, pero no necesariamente (como es el caso) para submuestras parciales.

Pese a ello, se aportan a este Estudio las tablas 5.23 y 5.24 con los datos originales existentes en las oleadas de tres trimestres, para que se pueda valorar directamente por las personas interesadas su precariedad, y con el ánimo de concienciar a los poderes públicos sobre la necesidad de disponer de medios estadísticos más detallados y fiables acerca de la economía social en sus movimientos interanuales.

Tabla 5.23.
Población ocupada por sexo y nacionalidad. Economía social. España. 2020.
Distribución porcentual horizontal

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Española	60,4	63,4	59,8	39,6	36,6	40,2
Extranjera	22,7	28,5	0,0	77,3	71,5	100,0
Total	57,7	61,3	58,0	42,3	38,7	42,0

Fuente: INE y elaboración propia.

Tabla 5.24.
Población ocupada por sexo y nacionalidad. Economía social. España. 2020.
Distribución porcentual vertical

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Española	97,2	97,2	100,0	86,9	88,8	93,2
Extranjera	2,8	2,8	0,0	13,1	11,2	6,8
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE y elaboración propia.

5.7. El impacto laboral del COVID 19 según niveles de formación de las mujeres y los hombres

La población ocupada con estudios universitarios es ya en España la categoría más numerosa de la población ocupada por nivel de estudios (tabla 5.25), mientras que en la Comunitat Valenciana ello corresponde a los estudios obligatorios, esto es, el Graduado de la ESO actual y sus equivalentes anteriores en el tiempo (tabla 5.26).

Tabla 5.25.
Población ocupada por sexo y nivel de estudios terminados. Economía total. España. 2020

	Ambos sexos		
	2020-I	2020-II	2020-III
Hasta obligatorios	6.181.870	5.623.877	5.717.139
Secundarios postobligatorios	4.709.346	4.400.045	4.688.113
FP Superior	2.639.067	2.553.723	2.587.860
Universitarios	6.150.981	6.029.575	6.183.757
Total	19.681.265	18.607.220	19.176.869

Fuente: INE y elaboración propia.

Tabla 5.26.
Población ocupada por sexo y nivel de estudios terminados. Economía total. Comunitat Valenciana. 2020

	Ambos sexos		
	2020-I	2020-II	2020-III
Hasta obligatorios	692.838	628.826	660.576
Secundarios postobligatorios	516.466	480.235	506.046
FP Superior	268.299	248.977	261.018
Universitarios	596.682	587.623	599.846
Total	2.074.285	1.945.661	2.027.485

Fuente: INE y elaboración propia.

A lo largo de los tres trimestres transcurridos de 2020, las mujeres españolas han perdido presencia respecto de los hombres en los niveles de estudios relativamente menores (hasta estudios obligatorios, de un lado, y estudios secundarios postobligatorios, de otro), sin que hayan ganado posiciones frente a los hombres en los niveles de estudios profesionales superiores y de estudios universitarios (tabla 5.27).

La situación anterior cambia bastante en la Comunitat Valenciana (tabla 5.28), pues a lo largo de la pandemia no solo han perdido posiciones en el renglón de estudios más bajos, sino también en el de ciclos formativos de grado superior; dándose el caso inverso en el nivel de estudios superiores, en el que las mujeres valencianas avanzan dos puntos respecto de los hombres, alcanzando una brecha positiva del 25,2%.

Tabla 5.27.
Población ocupada por sexo y nivel de estudios terminados. Economía total.
España. 2020. % horizontales

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Hasta obligatorios	62,9	63,6	64,2	37,1	36,4	35,8
Secundarios postobligatorios	53,9	54,5	54,6	46,1	45,5	45,4
FP Superior	57,0	58,0	57,0	43,0	42,0	43,0
Universitarios	44,4	44,4	44,4	55,6	55,6	55,6
Total	54,2	54,5	54,5	45,8	45,5	45,5

Fuente: INE y elaboración propia.

Tabla 5.28.
Población ocupada por sexo y nivel de estudios terminados. Economía total.
Comunitat Valenciana. 2020. % horizontales.

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Hasta obligatorios	64,1	66,0	66,2	35,9	34,0	33,8
Secundarios postobligatorios	53,2	54,6	53,4	46,8	45,4	46,6
FP Superior	54,2	55,0	55,1	45,8	45,0	44,9
Universitarios	47,8	46,4	45,2	52,2	53,6	54,8
Total	55,4	55,8	55,4	44,6	44,2	44,6

Fuente: INE y elaboración propia.

Cuando se analizan los cambios intertrimestrales de 2020 desde la distribución vertical de estudios de cada género (tablas 5.29 y 5.30) los resultados son muy similares para España y la Comunitat Valenciana. Se observa que ganan peso en ambos casos los trabajadores y trabajadoras con estudios de educación secundaria postobligatoria (esto es, bachillerato y ciclos formativos de grado medio), y sobre todo gana peso la población con estudios universitarios.

Tabla 5.29.
Población ocupada por sexo y nivel de estudios terminados. Economía total.
España. 2020. % vertical

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Hasta obligatorios	36,5	35,3	35,1	25,4	24,2	23,4
Secundarios postobligatorios	23,8	23,7	24,5	24,0	23,6	24,4
FP Superior	14,1	14,6	14,1	12,6	12,7	12,8
Universitarios	25,6	26,4	26,3	37,9	39,6	39,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE y elaboración propia.

Tabla 5.30.
Población ocupada por sexo y nivel de estudios terminados. Economía total.
Comunitat Valenciana. 2020. % verticales

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Hasta obligatorios	38,6	38,2	38,9	26,9	24,9	24,7
Secundarios postobligatorios	23,9	24,1	24,1	26,1	25,4	26,1
FP Superior	12,7	12,6	12,8	13,3	13,1	12,9
Universitarios	24,8	25,1	24,2	33,7	36,7	36,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE y elaboración propia.

Los cambios laborales detectados tanto en España como en la Comunitat Valenciana a lo largo de los distintos trimestres de 2020 apuntan, pues, a un reforzamiento de la demanda de

trabajadores y trabajadoras de cualificación media alta, más necesarios en una época de aceleración tecnológica como la que se ha reforzado con la pandemia (teletrabajo, nuevos tipos de servicios tecnológicos de apoyo, gestión administrativa más compleja, etc.). Y ello, tanto para hombres como, sobre todo, para mujeres, cuyas capacidades profesionales son ahora más valoradas, aunque dentro de los límites que impone una evolución de la demanda de tipo negativo e incierto.

Para la *economía social*, una vez más la evolución es más bien incierta, pues los saltos excesivos de un trimestre a otro en determinadas categorías de niveles de estudios indican que la EPA trabaja en este sector con sub-muestras poco representativas (tabla 5.31).

Tabla 5.31.
Población ocupada por sexo y nivel de estudios terminados. Economía social.
España. 2020. % verticales

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Hasta obligatorios	34,3	29,5	32,0	24,9	8,2	24,6
Secundarios postobligatorios	20,4	21,1	13,1	12,7	19,8	12,9
FP Superior	10,7	20,7	23,2	3,5	5,4	15,8
Universitarios	34,6	28,7	31,7	58,9	66,6	46,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE y elaboración propia.

5.8. El impacto del COVID-19 según los tipos de jornada laboral de las mujeres y los hombres

Tanto en España como en la Comunitat Valenciana, la contratación laboral muy mayoritaria es la de jornada completa, aunque la jornada parcial supone ya un 13,8% en España y un 16,2% en la Comunitat Valenciana.

La razón de la mayor presencia global de la contratación parcial en la Comunitat Valenciana radica en el peso en esta región de los servicios comerciales, turísticos y personales (tablas 5.32 y 5.33)

Tabla 5.32.
Población ocupada por sexo y tipo de jornada. Economía total. España. 2020

	Ambos sexos		
	2020-I	2020-II	2020-III
Completa	16.833.009	16.121.105	16.522.122
Parcial	2.848.255	2.486.115	2.654.747
Total	19.681.265	18.607.220	19.176.869

Fuente: INE y elaboración propia.

Tabla 5.33.
Población ocupada por sexo y tipo de jornada. Economía total. Comunitat Valenciana. 2020

	Ambos sexos		
	2020-I	2020-II	2020-III
Completa	1.741.625	1.644.512	1.699.531
Parcial	332.660	301.149	327.954
Total	2.074.285	1.945.661	2.027.485

Fuente: INE y elaboración propia.

Tal y como se desprende de la tabla 5.34, la distribución de la población ocupada en el conjunto de *España* entre hombres y mujeres no ha experimentado cambios intertrimestrales como consecuencia de la pandemia en lo relativo a la jornada completa, que es predominantemente masculina; mientras en el caso de la jornada parcial, que sigue siendo predominantemente femenina, se ha reducido algo más de un punto en el caso de las mujeres, en favor de los hombres.

En el caso de la *Comunitat Valenciana*, sucede algo similar, con la diferencia de que las mujeres presentan entre uno y dos puntos menos que el total de las mujeres españolas tanto en contratación completa como parcial (tabla 5.35).

Tabla 5.34.
Población ocupada por sexo y tipo de jornada. Economía total. España. 2020. % horizontales

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Completa	59,0	58,9	59,0	41,0	41,1	41,0
Parcial	25,8	25,5	26,9	74,2	74,5	73,1
Total	54,2	54,5	54,5	45,8	45,5	45,5

Fuente: INE y elaboración propia.

Tabla 5.35.
Población ocupada por sexo y tipo de jornada. Economía total. Comunitat Valenciana. 2020. % horizontales

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Completa	60,5	61,1	60,6	39,5	38,9	39,4
Parcial	28,9	27,4	28,1	71,1	72,6	71,9
Total	55,4	55,8	55,4	44,6	44,2	44,6

Fuente: INE y elaboración propia.

Analizando los datos desde el punto de vista vertical (tablas 5.36 y 5.37), se aprecia que las mujeres tienen unos porcentajes de jornada parcial notablemente más elevados que los hombres, y más elevados aún en la Comunitat Valenciana que en España.

Tabla 5.36.
Población ocupada por sexo y tipo de jornada. Economía total. España. 2020. % verticales

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Completa	93,1	93,7	93,2	76,6	78,2	77,7
Parcial	6,9	6,3	6,8	23,4	21,8	22,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE y elaboración propia.

Tabla 5.37.
Población ocupada por sexo y tipo de jornada. Economía total. Comunitat Valenciana. 2020. % verticales

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Completa	91,7	92,4	91,8	74,4	74,5	73,9
Parcial	8,3	7,6	8,2	25,6	25,5	26,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE y elaboración propia.

Para la *economía social de España* en su conjunto, los datos trimestrales de la EPA no resultan representativos del universo analizado, como puede comprobarse en las tablas 5.38 y 5.39, en los que se aprecia que existen datos incoherentes (que se compensan con otros de signo contrario en el conjunto de la EPA, pero no son admisibles para un subsector concreto).

Tabla 5.38.
Población ocupada por sexo y tipo de jornada. Economía social. España. 2020. % horizontales

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Completa	58,7	67,3	65,3	41,3	32,7	34,7
Parcial	52,5	0,0	14,9	47,5	100,0	85,1
Total	57,7	61,3	58,0	42,3	38,7	42,0

Fuente: INE y elaboración propia.

Tabla 5.39.
Población ocupada por sexo y tipo de jornada. Economía social. España. 2020. %
verticales

	Hombres			Mujeres		
	2020-I	2020-II	2020-III	2020-I	2020-II	2020-III
Completa	86,3	100,0	96,3	83,0	77,0	70,7
Parcial	13,7	0,0	3,7	17,0	23,0	29,3
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: INE y elaboración propia.

6. ENCUESTA A MUJERES DIRECTIVAS Y PROFESIONALES DE LAS EMPRESAS, ENTIDADES Y ORGANIZACIONES REPRESENTATIVAS DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA

6.1. Metodología y alcance

Con el fin de disponer de las opiniones cualificadas de las mujeres representativas que trabajan en la Economía Social de la Comunitat Valenciana, CIRIEC-España ha llevado a cabo una Encuesta de tipo cualitativo dirigida a un colectivo de 62 mujeres directivas y técnicas de esta Comunidad.

Las preguntas de la Encuesta de CIRIEC-España 2020 se han inspirado en el Informe *The Impact of COVID 19 on Social Economy Enterprises*, SEE, publicado en junio de 2020 por Social Economy Europe, y preparado por Jessica Fiorelli y Laura Gafforio, en colaboración con las organizaciones nacionales miembros de SEE.

Tanto el Informe de SEE como la Encuesta CIRIEC-España 2020 comparten cuatro aspectos metodológicos comunes:

1. *Se trata de encuestas dirigidas a los distintos sectores institucionales de la Economía Social, tanto de mercado (cooperativas, sociedades laborales, Centros Especiales de empleo, Empresas de inserción, instituciones financieras de la Economía Social, etc.) como de no mercado (fundamentalmente, asociaciones y fundaciones de acción social); así como a las entidades representativas de las mismas.*

Este enfoque sectorial resulta imprescindible, pues las distintas empresas y organizaciones del sector operan en actividades diferentes y cubren necesidades sociales diversas que se han visto afectadas por la pandemia COVID 19 de manera en ocasiones muy distinta, aunque en casi todas ellas penda la espada de Damocles de la brusca caída de la demanda solvente.

2. *Estas encuestas buscan una especificación detallada de las distintas vías de impacto de la pandemia sobre el empleo de las mujeres en las empresas e instituciones de la Economía Social.*

Algunos ejemplos de esa especificación son, por ejemplo, el impacto más o menos intenso de las medidas de desempleo temporal, de la suspensión de actividades, de la reducción de horas de trabajo, de los despidos, de la no renovación de contratos temporales, etc.

3. *Se incorpora en las encuestas un apartado de observaciones y recomendaciones libremente emitidas por las personas encuestadas, bien sobre algunos problemas concretos que se les plantean, bien de manera totalmente abierta; como un modo de no prejuzgar la situación y abrirse a la variedad de enfoques que una situación como la actual genera.*

Se recogen así distintas aportaciones de las personas u organizaciones consultadas, que no solo permiten apreciar el “estado de ánimo” global del sector de la Economía Social, sino disponer también de un cuadro de propuestas nacidas del sector y que pueden ayudar a los poderes públicos a perfilar más detalladamente sus políticas al respecto.

4. *Por último, se lleva a cabo en ambos casos un tratamiento anonimizado y confidencial de las respuestas recibidas.*

En el caso de la encuesta de CIRIEC-España, se han numerado las encuestas enviadas con una notación interna y anónima, que permite asegurar la veracidad de los contenidos originales de las encuestas respondidas, sobre las cuales CIRIEC-España efectúa sus análisis.

Evidentemente, las similitudes entre las encuestas de SEE y de CIRIEC-España tienen también diferencias importantes en cuanto a su alcance geográfico, los sujetos sociales encuestados, el número de respuestas obtenidas, y el período temporal cubierto.

En lo referente al alcance geográfico, la encuesta de SEE se dirigió a organizaciones de trece países de la UE y asimismo a organizaciones de alcance global de toda la UE en su conjunto; destacando por el número de respuestas recibidas las procedentes de Bélgica, España, Suecia y Polonia. En el caso de la encuesta de CIRIEC-España, se ha dirigido exclusivamente a personas representativas de empresas y entidades con sede social en la Comunitat Valenciana, y, por razones de proximidad y operativas, con mayoría de entidades de la provincia de Valencia. En ambos casos, se trata de encuestas telemáticas, y con un período prefijado de respuesta relativamente corto. En algunos casos se ha realizado trabajo de campo y visitas.

Los sujetos sociales encuestados en la encuesta de SEE son los que han respondido a la labor de diseminación de la encuesta por parte de las organizaciones que componen SEE, y de sus medios de difusión. En el caso de la Encuesta de CIRIEC-España, la mayor parte de las respuestas procede de personas físicas contactadas directamente por CIRIEC por su relevancia en el sector, aunque se ha dispuesto también de la valiosa ayuda de algunas instituciones representativas del sector, que no solo han colaborado aportando respuestas propias, sino facilitando además el acceso a diferentes mujeres relevantes en el sector de la Economía Social. En concreto, las organizaciones colaboradoras han sido:

- la Confederación de Cooperativas de la Comunitat Valenciana, CONCOVAL,
- la Plataforma del Tercer Sector de la Comunitat Valenciana

Las mujeres directivas y técnicas contactadas directamente desde CIRIEC-España forman parte del staff directivo de las empresas y organizaciones analizadas en los Anuarios de la Economía Social elaborados por CIRIEC-España para los años 2017-2018, 2018-2019, y 2019-2020. En cada uno de estos Anuarios se ha elaborado cuarenta fichas de cuarenta entidades de la economía social con sede en la Comunitat Valenciana, distintas cada año, y que cubren la variedad institucional del sector. En tales fichas figuran identificadas las personas que ocupan su presidencia, gerencia, secretaría, etc., según la información públicamente disponible en cada ejercicio.

La selección de mujeres representativas que se ha realizado, tanto por CIRIEC-España como por sus entidades colaboradoras, no trata en modo alguno de reflejar estadísticamente de manera más o menos proporcional la composición interna de la economía social valenciana en cuanto al peso relativo de los diferentes sectores, la intensidad en ellos de la presencia laboral de las mujeres, etc.; sino solamente efectuar un primer acercamiento empírico a las opiniones y propuestas de las mujeres del sector que ostentan en las entidades posiciones de responsabilidad.

El número de respuestas totales a la Encuesta de SEE fue de 274, de las cuales 65 en España, según el Informe de la SEE. En el caso de la encuesta de CIRIEC-España, se enviaron 62 cuestionarios, recibándose 26 respuestas (un notable 41,94% del total de cuestionarios enviados), con la particularidad, como se ha referido anteriormente, de que se trata de respuestas específicas para la Comunitat Valenciana, y no para toda España.

En cuanto al periodo temporal cubierto, el cuestionario de SEE se abrió el 4 de mayo de 2020, cerrándose el día 25 de ese mes, y publicándose el Informe al mes siguiente. Por todo ello, el informe de SEE se refiere casi exclusivamente al período álgida de la primera ola de la pandemia, finalizando su alcance en un momento de cierto optimismo sobre la superación de la enfermedad.

La encuesta de CIRIEC-España se comenzó a difundir el día 2 de octubre, cerrándose el trabajo de campo el día 26 de octubre, finalizándose el Informe sobre ella el 20 de noviembre de 2020. Por ello, en el caso de las respuestas a CIRIEC-España, las personas encuestadas disponían ya de información sobre el impacto de la primera ola de la pandemia (primavera de 2020), sobre el período de relativa vuelta a normalidad entre mayo y agosto, y sobre la lenta marcha desde septiembre de 2020 hacia la segunda ola, sin llegar a incorporar los efectos de las medidas extraordinarias de nuevo estado de alarma, toques de queda, perimetración por Comunidades Autónomas, etc., que se han ido desarrollando a lo largo de octubre de 2020.

6.2. Resumen y resultados obtenidos

- Las mujeres representativas de la economía social que han contestado a la Encuesta de CIRIEC-España desempeñan su actividad fundamentalmente en el sector cooperativo (instituciones representativas del sector, y cooperativas de base), y en diversos tipos de entidades de atención social a colectivos de personas necesitadas y vulnerables; produciéndose respuestas en un total de once modalidades de instituciones de la economía social. (Véase **Pregunta 1**).
- Las ramas de actividad de las empresas en las que realizan sus actividades las mujeres representativas que han contestado a la encuesta incluye, por orden alfabético, las de agroecología; atención a personas enfermas, con discapacidad, etc.; cítricos; cooperativas de trabajo asociado; educación; diseño; distribución alimentaria; infancia; instituciones financieras; vino; etc. (Véase **Pregunta 2**).
- Las mujeres citadas llevan a cabo su actividad mayoritariamente (38,5%) en empresas de 11 a 50 trabajadores, pero es muy significativa asimismo la presencia de grandes empresas de más de 250 trabajadores/as, y de microempresas de menos de diez (con un 23,1% en cada caso). (Véase **Pregunta 3**).
- El perfil mayoritario (73,1%) de las mujeres que responden a la encuesta es el de las profesionales de tipo técnico: directoras, jefas de departamento, profesionales con titulación universitaria, etc. El restante 26,9% corresponde a mujeres directivas, como Presidentas vocales, secretarías de los órganos de dirección, etc., por lo general altamente cualificadas. (Véase **Pregunta 4**).

- El impacto económico financiero de la pandemia en la actividad de las empresas u organizaciones en las que llevan a cabo su actividad las mujeres se considera alto o muy alto en el 50% de los casos, lo que indica que se trata de un impacto en conjunto medio alto, pero muy diverso por sectores de la economía social. Solo en cinco casos (un 19,23% de las respuestas) se observa un impacto bajo. Ninguna mujer representativa reporta ausencia de impacto, y en un caso se reporta impacto favorable, al encontrar la empresa un nivel mayor de demanda que el habitual. (Véase **Pregunta 5**)
- La mayoría de las respuestas de las mujeres considera que no ha habido por el momento un impacto negativo sobre el empleo de las mujeres del sector (69,2%); mientras que en el resto de respuestas se aprecia un impacto negativo. (Véase **Pregunta 6**).
- La mayoría de las respuestas a la encuesta (un 53,85%) aprecia un impacto en el empleo similar para mujeres y hombres, aunque el 46,15% restante señala un mayor impacto laboral sobre las mujeres. (Véase **Pregunta 7**).
- Las vías señaladas mayoritariamente (alrededor de un 40%) en la encuesta por su impacto laboral durante la pandemia son la imposibilidad de llevar a cabo nuevas actividades previstas; las regulaciones temporales de empleo; las reducciones de jornada; la reducción o eliminación de horas extras; y las bajas por desempleo. En todos los casos, los niveles de impacto son muy variables, pero la intensidad señalada como más frecuente es 1, nivel bajo. (Véase **Pregunta 8**).
- Se considera mayoritariamente (65%) que la capacidad de recuperación de la actividad de la economía social a corto plazo (seis meses) es media baja, mostrándose así una posición cauta y expectante a la espera de acontecimientos. (Véase **Pregunta 9**).
- Las respuestas a la encuesta atribuyen la mayor eficacia a las medidas sobre teletrabajo (84,6% de las respuestas; seguidas de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (53,8%), y los permisos retribuidos y las prestaciones para trabajadores/as por cuenta propia (un 46,1% en cada caso). (Véase **Pregunta 10**).
- Las normas adoptadas por las autoridades públicas en relación a la pandemia se consideran muy mayoritariamente como neutrales en materia de género (80,8%); opinión que coincide con el análisis de cada una de las principales disposiciones legales sobre la pandemia realizado por CIRIEC-España en un capítulo independiente de este Informe. (Véase **Pregunta 12**).
- Las respuestas recibidas consideran mayoritariamente que la capacidad de recuperar a corto plazo el empleo en general y el empleo de las mujeres en particular en la economía social es media baja (61,5% y 69,2%, respectivamente). (Véase **Preguntas 13 y 14**).
- Las expectativas a largo plazo (hasta tres años) acerca del empleo de las mujeres en la economía social resultan por el momento globalmente positivas (61,5%), sin que se produzcan respuestas muy pesimistas (Véase **Pregunta 15**).
- La encuesta contiene varias preguntas de tipo cualitativo, destinadas a recoger críticas, recomendaciones y sugerencias, como las siguientes: necesidad de mayores apoyos a la conciliación familiar y laboral, en relación sobre todo el teletrabajo; la conveniencia de revisar los planes de igualdad de las empresas para hacer frente a las nuevas realidades; las

especiales necesidades que la pandemia causa a las personas con discapacidad, dependientes, vulnerables, etc.; la propuesta de realizar mapas sectoriales de impacto de la pandemia; la necesidad de que las Administraciones Públicas desarrollen un modelo de relación con las personas administradas lo más sencillo y empático posible; y la necesidad de reforzar el tejido asociativo del sector, en especial en el área de la acción social. (Véase **Preguntas 11, 16, 17, y 18**).

6.3. Análisis del colectivo encuestado

El primer bloque de preguntas de la encuesta de CIRIEC-España (preguntas 1 a 4 inclusive, cuyas respuestas se incluyen íntegramente más adelante para la totalidad de las preguntas de la encuesta) permite caracterizar las respuestas según el tipo de institución de la economía social en la que desempeñan sus tareas las mujeres encuestadas, su dimensión desde el punto de vista del empleo, y el tipo de función (directiva o técnica) que las mujeres desempeñan en ellas. En conjunto, este bloque permite apreciar la solidez profesional del sector de la economía social desde el punto de vista de la mujer, lo que da un mayor valor cualitativo a las opiniones, apreciaciones críticas y propuestas que se derivan de sus respuestas a la encuesta.

Las respuestas de las mujeres a la **pregunta 1** proceden de once sectores distintos de la economía social valenciana, destacando en cuanto a su número las procedentes de las Asociaciones de Acción Social, la entidad representativa de las cooperativas de la Comunitat Valenciana, las cooperativas agroalimentarias individualmente consideradas, las cooperativas de trabajo asociado, y las instituciones representativas del Tercer Sector. Con presencia efectiva pero menor frecuencia se encuentran las fundaciones de acción social, las otras asociaciones o fundaciones del Tercer Sector, las empresas de inserción, y las cooperativas pertenecientes a sectores como consumidores y usuarios, crédito, y el grupo de otras clases de cooperativas.

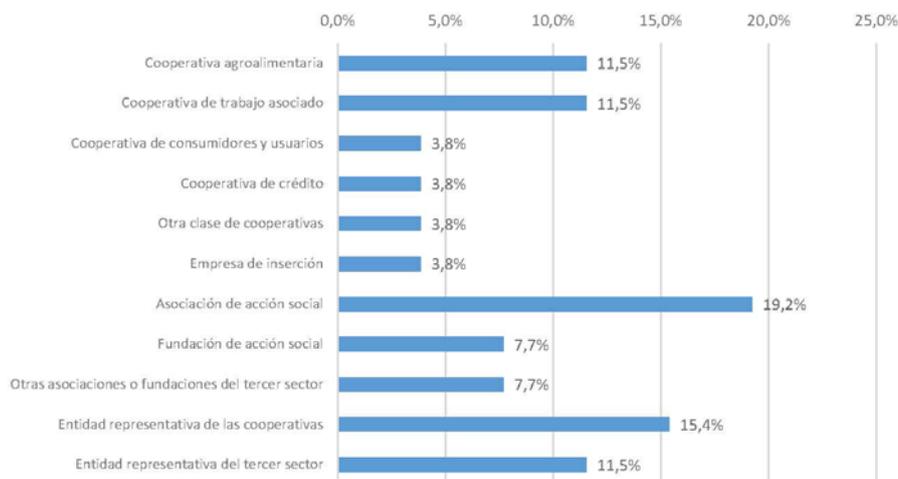
En cambio, no se ha dispuesto de respuestas procedentes de otros sectores de la economía social valenciana, por lo general (aunque no siempre) de menor volumen de actividad y empleo que los anteriores, como son las cooperativas de viviendas, las cooperativas de transportes, las sociedades laborales, los Centros Especiales de Empleo, las entidades representativas de algunos de estos sectores (sociedades laborales, CEE, empresas de inserción), o los centros o instituciones de investigación en Economía Social). En todos estos casos, sería necesaria una ampliación del alcance de la encuesta que exigiría un coste de elaboración y un tiempo de recogida y análisis de la información que no es posible en estos momentos para el presente Informe.

Pregunta 1

Indique el tipo o clase de empresa o entidad a la que pertenece la persona entrevistada

Respuestas

	N	%
Cooperativa agroalimentaria	3	11,5%
Cooperativa de trabajo asociado	3	11,5%
Cooperativa de viviendas		0,0%
Cooperativa de consumidores y usuarios	1	3,8%
Cooperativa de crédito	1	3,8%
Cooperativa de transportes		0,0%
Otra clase de cooperativas	1	3,8%
Sociedad laboral		0,0%
Centro Especial de Empleo		0,0%
Empresa de inserción	1	3,8%
Asociación de acción social	5	19,2%
Fundación de acción social	2	7,7%
Otras asociaciones o fundaciones del tercer sector	2	7,7%
Entidad representativa de las cooperativas	4	15,4%
Entidad representativa de las sociedades laborales		0,0%
Entidad representativa de los Centros Especiales de Empleo o empresas de inserción		0,0%
Entidad representativa del tercer sector	3	11,5%
Centros o institutos de investigación en economía social		0,0%
Total	26	100,0%



En la **pregunta 2** se solicita en la encuesta la rama de actividad en la que desempeñan su actividad las mujeres encuestadas, sin ofrecérseles previamente una categorización preestablecida (sector primario; industria; construcción; servicios; ramas de cada uno de los sectores anteriores según la CNAE; etc.).

Ello ha dado lugar a una serie de respuestas un tanto dispersas, en las que se aprecia que la mayoría se encuadra dentro del sector del cooperativismo en general, por un lado, y de la atención social a diversos colectivos de personas con discapacidad, enfermedad, vulnerabilidad, etc.

Además de estas ramas de actividad, se citan también otras como, por orden alfabético: agroecología; cítricos; cooperativas de trabajo asociado; educación; diseño; distribución alimentaria; infancia; instituciones financieras; vino.

Pregunta 2

Indique la rama de actividad de su empresas o entidad

Respuestas

id02	Financiero (cooperativa de crédito)
id18	Servicios sociales. Atención a la diversidad funcional
id20	sociosanitario: Diversidad Funcional
id23	Participación, EBC, agroecología
id27	ONG
id33	ACTIVIDAD SIN ANIMO DE LUCRO EN BENEFICIO DE LA SOCIEDAD DE LOS COLECTISO MÁS VULNERABLE
id34	Prestación de servicios sociales para personas ciegas y deficientes visuales graves (formación, empleo, accesibilidad, integración...)
id42	Enfermedades Raras y Discapacidad Física
id43	Sector discapacidad auditiva
id47	ONG acción social
id48	Actividad social
id49	COLECTIVOS VULNERABLES, SENSIBILIZACIÓN SOCIAL.
id50	Infancia y familia en riesgo de exclusión social
id51	ELABORACIÓN Y VENTA DE VINO
id52	EDUCACIÓN (CTA)
id53	Servicios de atención a la dependencia, formación y limpieza.
id54	CTAS
id55	COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO
id56	Distribución Alimentaria
id57	Comunicación / diseño
id58	agroalimentaria
id59	VINO, ACEITE, ALMENDRA, HORTALIZAS
id60	Manipulado de envasado de cítricos, frutas y hortalizas
id61	Cooperativas de todas las clases
id62	FEDERACIÓN (ONG)
id63	Investigación

La **pregunta 3** permite apreciar el tamaño en términos de empleo de las empresas e instituciones a las que pertenecen las mujeres encuestadas. Este tamaño es muy variable, estando representadas las entidades de muy diferente tamaño, lo que enriquece el valor conjunto de las aportaciones recibidas.

El segmento de 11 a 50 trabajadores/as es el más frecuente, tanto en las encuestas recibidas como en la propia estructura productiva de la economía valenciana en general. Le siguen en las respuestas recibidas las relativas a seis empresas con un empleo medio por empresa

superior a 250 trabajadores/as, que en la terminología europea se reconocen como empresas grandes; así como las seis entidades que se sitúan en el tramo de uno a diez trabajadores/as, esto es, en las microempresas.

Las restantes cuatro respuestas pertenecen a empresas o entidades de entre 51 y 250 trabajadores/as; segmento cuyo número de respuestas que tal vez convendría ser reforzado en caso de ampliarse la encuesta actual.

Pregunta 3

Indique el número de trabajadores de la empresa o entidad a la que pertenece

Respuestas

Fuente	nº trabajadores
id02	326
id18	19
id20	164
id23	8
id27	1500
id33	280
id34	1150
id42	7
id43	4
id47	99
id48	95
id49	112
id50	17
id51	50
id52	400
id53	12
id54	12
id55	12
id56	16031
id57	7
id58	15
id59	50
id60	43
id61	4
id62	16
id63	5

Media de trabajadores

786,08

Mediana

31

Moda

12

Media Armónica

15,20

Media geométrica

48,79

Coficiente de asimetría

4,9954

Trabajadores	Entidades
de 1 a 10	6
de 11 a 50	10
de 51 a 250	4
más de 250	6
Total	26



Las respuestas a la **pregunta 4** ofrecen información acerca del cargo profesional que las mujeres encuestadas ostentan en las empresas u organizaciones a las que pertenecen. Estos cargos se especifican directamente por las personas encuestadas, habiéndose confirmado en todos los casos la preselección realizada previamente por CIRIEC-España.

La mayoría de las respuestas (un 73,1%) se produce por mujeres que ostentan cargos técnicos, y que por tanto implican cualificaciones profesionales destacadas, estudios superiores o asimilados, dirección de áreas, departamentos, etc.; pero no propiamente actividades de toma de decisiones.

Al segmento de los cargos directivos (presidentas, mujeres vocales de los órganos de dirección, secretarías de consejos rectores o de administración, etc.) corresponde el 26,9% de las mujeres colaboradoras con la encuesta. Claro está que ello no debe tomarse como una media representativa u orientativa para el conjunto del sector, sino solo de las mujeres a las que CIRIEC-España y las organizaciones colaboradoras se han dirigido, precisamente por la especial relevancia a priori de sus opiniones y observaciones.

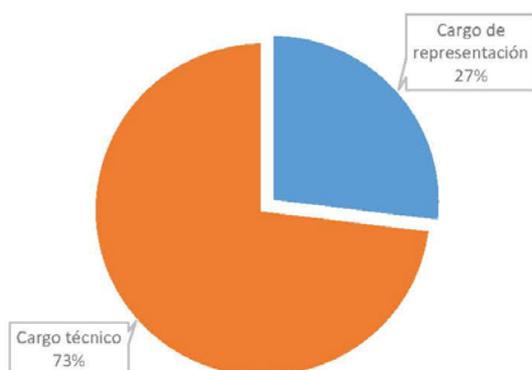
En efecto, no se ha realizado una encuesta general entre las mujeres que desempeñan cualesquiera ocupaciones en la economía social, sino solo entre aquellos grupos profesionales de mujeres que disponen de una visión de conjunto de cada empresa o sector, y por lo tanto tienen más capacidad de señalar las especificidades del impacto de la pandemia en esas empresas o sectores.

Pregunta 4

Señale el cargo que posee en la empresa o entidad

Respuestas

	N	%
Cargo de representación (presidenta, secretaria, vocal, miembro del Consejo Rector o de dirección)	7	26,9%
Cargo técnico (directora, Jefa de Departamento, profesional cualificado, etc.)	19	73,1%
Total	26	100,0%



6.4. El impacto directo de la pandemia COVID-19 sobre el empleo de las mujeres en la economía social valenciana

Las **preguntas 5 a 9** de la encuesta tratan de identificar la intensidad del impacto laboral de la pandemia en las mujeres del sector de la economía social, el carácter diferencial (en su caso) respecto del empleo de los hombres, las modalidades laborales del impacto sobre el empleo, y las precisiones sobre la capacidad de recuperación del empleo a corto plazo.

Así, las respuestas a la **pregunta 5** señalan que en un 30,8% de las empresas o sectores el impacto de la COVID 19 ha sido muy alto (resultando la categoría más frecuentemente señalada en la encuesta), mientras que en un 26,9% se aprecia un impacto medio, y en un 19,2% un impacto bajo. No deja de llamar la atención que en un caso se reporta un impacto positivo, en el sentido de que la pandemia ha intensificado la demanda de servicios de la entidad considerada.

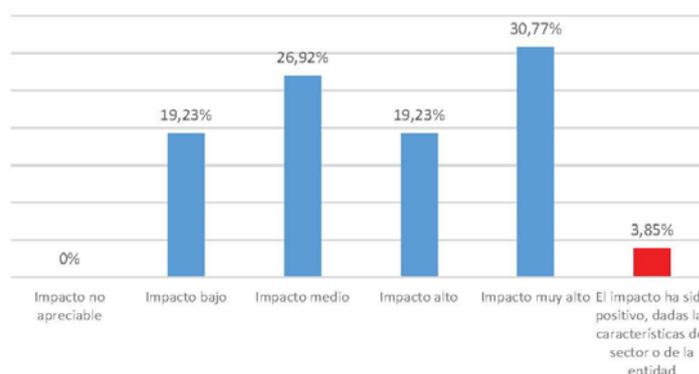
La conclusión de este apartado es, pues, que el impacto medio sobre el empleo femenino del sector es medio-alto (luego veremos por qué vías), pero también suficientemente diversificado por empresas o instituciones como para evitar cualquier enfoque generalizador y catastrofista.

Pregunta 5

En su opinión, ¿qué nivel de impacto negativo ha tenido hasta ahora la COVID-19 en la actividad (producción, ventas, ingresos...) de su empresa o sector?

Respuestas

	N	%
Impacto no apreciable	0	0%
Impacto bajo	5	19,23%
Impacto medio	7	26,92%
Impacto alto	5	19,23%
Impacto muy alto	8	30,77%
El impacto ha sido positivo, dadas las características del sector o de la entidad	1	3,85%
Total	26	100%



El impacto directo sobre el empleo de las mujeres se aproxima en primer lugar mediante la **pregunta 6**, que proporciona solo tres posibilidades de respuesta, correspondientes a impacto negativo, ningún impacto apreciable, e impacto positivo.

Una mayoría clara de las mujeres colaboradoras con la encuesta señala que no se ha producido un impacto apreciable (69,23%). Ello resulta un tanto sorprendente a la vista de la magnitud de la caída de la actividad económica como consecuencia de la pandemia; y refleja tanto la capacidad de resiliencia a las crisis de los diversos sectores de la economía social, como la eficacia hasta el momento de las medidas públicas de contención de los daños de la crisis en el empleo.

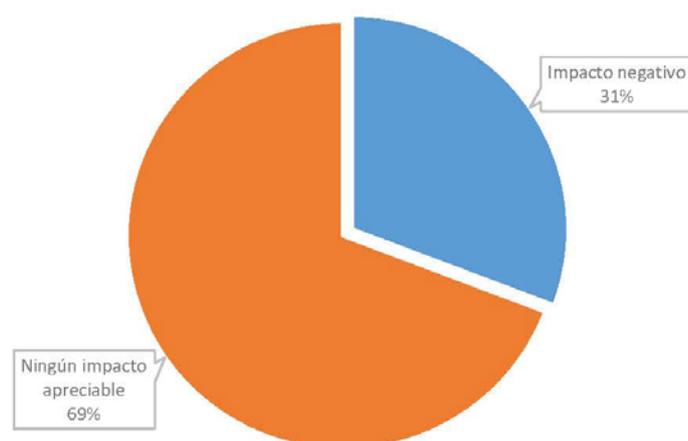
Por otro lado, el 30,77% de las respuestas recibidas señala un impacto negativo que se ha de cualificar más adelante, en particular con las informaciones que aporta la pregunta 8.

Pregunta 6

En su opinión, ¿qué nivel de impacto ha tenido hasta ahora la COVID-19 en el empleo de las mujeres en su empresa o sector?

Respuestas

	N	%
Impacto negativo	8	30,77%
Ningún impacto apreciable	18	69,23%
Impacto positivo	0	0,00%
Total	26	100,00%



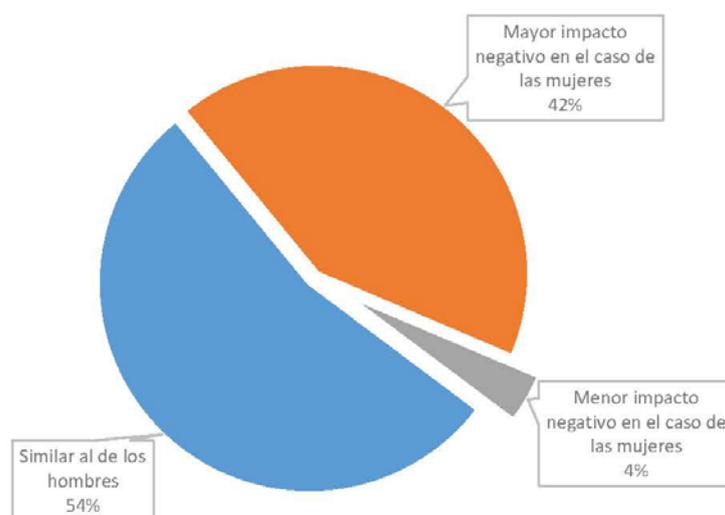
Cuando se pregunta a las mujeres representativas de la economía social acerca del impacto diferencial de la crisis sobre el empleo de mujeres y de hombres (**pregunta 7**), se encuentra una mayoría de opiniones (53,85%) que aprecia un impacto similar en ambos casos, aunque un significativo 43,21% señala un impacto relativo mayor sobre las mujeres. Solo en un caso se reporta un menor impacto sobre las mujeres, lo que sin duda debe obedecer a las particulares características de la empresa u organización a que pertenece la persona opinante.

Pregunta 7

¿Cómo ha sido el impacto de la COVID-19 en el empleo de las mujeres?

Respuestas

	N	%
Similar al de los hombres	14	53,85%
Mayor impacto negativo en el caso de las mujeres	11	42,31%
Menor impacto negativo en el caso de las mujeres	1	3,85%
Total	26	100,00%



Las vías por las que se experimenta el impacto de la pandemia COVID 19 sobre el empleo de las mujeres se exploran en la **pregunta 8**, que presenta distintas alternativas posibles y solicita una evaluación de menor a mayor intensidad de su uso en el ámbito laboral propio de las mujeres encuestadas.

Tomando las respuestas en las que se aprecia para ciertas vías una intensidad alta o muy alta de afectación, destacan varias de ellas:

- la imposibilidad de llevar a cabo nuevas actividades previstas;
- las regulaciones temporales de empleo;

- las reducciones de jornada;
- la reducción o eliminación de horas extras, y
- las bajas por desempleo.

Cada una de las vías anteriores supone de un 38,5% a un 42,3% del número total de respuestas, y constituyen, pues, el núcleo duro del ajuste laboral.

Sin embargo, para el total de las respuestas, la intensidad más frecuente apreciada en todas las vías de impacto es la de 1, baja intensidad, lo que corrobora que la pandemia no ha generado por el momento entre las mujeres de la economía social un descalabro laboral generalizado, por las razones antes apuntadas. Ahora bien, empiezan a reportarse algunos pocos casos de gravedad (cierres de empresas, externalización de la carga de trabajo, paso a la economía sumergida) que habrá que seguir de cerca.

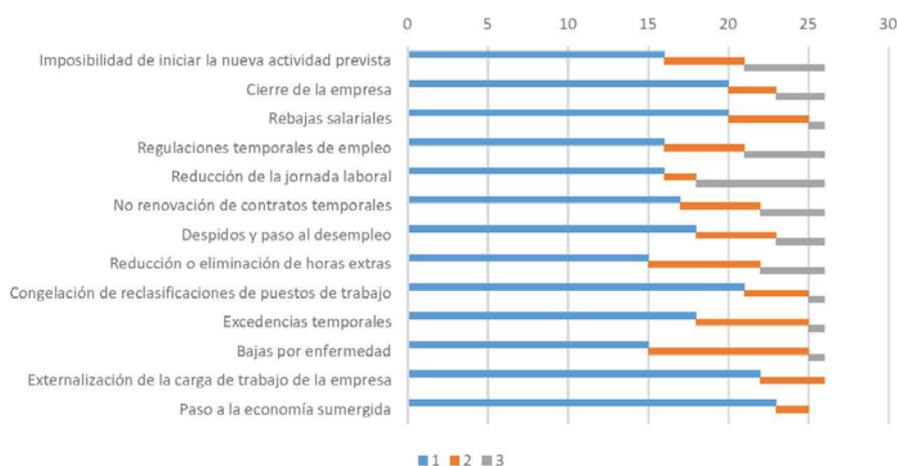
Pregunta 8

¿Por qué vías se ha producido en mayor medida el impacto de la COVID-19 en el empleo de las mujeres en su empresa o sector? (puntúe cada medida: 1: poca o nula intensidad de la medida; 2: bastante intensidad; 3: mucha intensidad)

Respuestas

	INTENSIDAD DEL IMPACTO			Media
	Poca o nula 1	Bastante 2	Mucha 3	
Imposibilidad de iniciar la nueva actividad prevista	16	5	5	1,58
Cierre de la empresa	20	3	3	1,35
Rebajas salariales	20	5	1	1,27
Regulaciones temporales de empleo	16	5	5	1,58
Reducción de la jornada laboral	16	2	8	1,69
No renovación de contratos temporales	17	5	4	1,50
Despidos y paso al desempleo	18	5	3	1,42
Reducción o eliminación de horas extras	15	7	4	1,58
Congelación de reclasificaciones de puestos de trabajo	21	4	1	1,23
Excedencias temporales	18	7	1	1,35
Bajas por enfermedad	15	10	1	1,46
Externalización de la carga de trabajo de la empresa	22	4	0	1,15
Paso a la economía sumergida	23	2	0	1,04
Total	237	64	36	1,40

Respuestas: 26



Interesa, por otra parte, conocer la valoración que hacen las mujeres de la economía social de la capacidad de recuperación a corto plazo (en los próximos seis meses) de la actividad de las empresas en que desarrollan su actividad (**pregunta 9**).

Cabe destacar, en primer lugar, que no se ha producido ninguna respuesta señalando incapacidad de recuperación, lo que indica que el pánico no ha cundido hasta el momento en el sector de la economía social, y que las mujeres de las entidades del sector no han entrado en una espiral pesimista respecto al empleo a medio plazo.

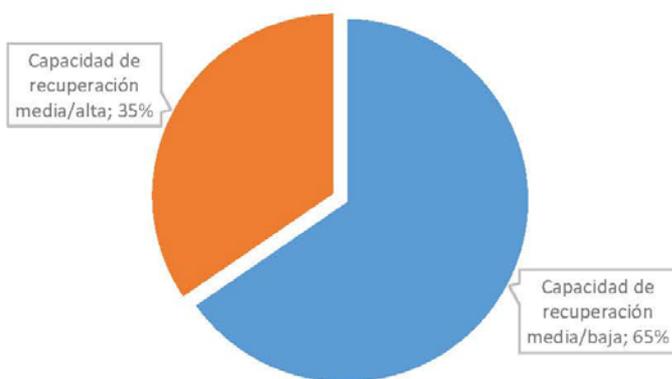
Solo un tercio de las respuestas aprecia una capacidad de recuperación media/alta, pero la mayoría (los dos tercios restantes) la señala como media o baja. En definitiva, estas respuestas indican una posición cauta, con una orientación menos optimista a medida que la pandemia se va haciendo más larga.

Pregunta 9

¿Cómo aprecia la capacidad de recuperación a corto plazo (hasta seis meses) de la actividad en su empresa o sector de la economía social?

Respuestas

	N	%
Sin capacidad de recuperación	0	0%
Capacidad de recuperación media/baja	17	65%
Capacidad de recuperación media/alta	9	35%
Total	26	100%



6.5. Valoraciones de las mujeres de la economía social sobre las medidas públicas adoptadas contra la pandemia del COVID-19

Las **preguntas 10 a 12**, inclusive, de la encuesta de CIRIEC-España a las mujeres representativas de la economía social valenciana se dirigen a pulsar su opinión sobre qué

medidas públicas consideran más eficaces, las que hayan podido resultar más ineficaces o contraproducentes, y al grado de neutralidad o no de tales medidas en términos de género.

Las mujeres encuestadas atribuyen la mayor eficacia (grados 4 y 5 de una escala de 1 a 5) al teletrabajo, con un 84,6% de frecuencia sobre las respuestas recibidas (pregunta 10); lo que ilustra claramente el fuerte grado de penetración de esta modalidad de trabajo, apoyada en la existencia de medios empresariales y personales de trabajo a distancia cuya explotación en profundidad aún está lejos de haberse culminado (pregunta 10).

Otras medidas a las que se concede una alta valoración son los Expedientes de Regulación temporal de Empleo, ERTE (en un 53,8% de las personas encuestadas), y los permisos retribuidos y las prestaciones para trabajadores/as por cuenta propia (un 46,1% en cada uno de estos casos).

Por el contrario, las dos medidas que las mujeres representativas de la economía social consideran menos eficaces son las autorizaciones de cierre de empresas y a los avales públicos (cuya eficacia se señala como muy baja o baja por un 61,5% y un 50% de las respuestas recibidas, respectivamente).

Pregunta 10

En su opinión, ¿qué medidas adoptadas por las autoridades públicas contra los efectos de la COVID-19 han sido más eficaces? Indique un número para cada medida (1 menor intensidad, 5 mayor intensidad)

Respuestas

	EFICACIA DE LAS MEDIDAS					Media
	Nula 1	Baja 2	Media 3	Alta 4	Muy alta 5	
Permisos retribuidos	4	5	5	10	2	3,04
Teletrabajo	1	0	3	10	12	4,23
Expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE)	4	2	6	10	4	3,31
Avales	9	4	7	4	2	2,46
Prestaciones ordinarias por desempleo	7	4	9	4	2	2,62
Expedientes de reducción de jornada	6	3	8	8	1	2,81
Subsidios a empresas	7	4	5	8	2	2,77
Prestaciones para trabajadores/as autónomos/as	6	3	5	6	6	3,12
Autorización para el cierre de empresas	8	8	8	2	0	2,15
Total	52	33	56	62	31	2,94

Número total de Respuestas: 26



La **pregunta 11**, de respuesta abierta, trata de recopilar opiniones cualitativas sobre las medidas públicas que las mujeres consideran poco eficaces o incluso contraproducentes. Al no haberse proporcionado previamente a las personas encuestadas un elenco de posibilidades a priori (pues precisamente se trataba de que cada persona detectara por su cuenta lo que más le preocupara sobre estos temas), las respuestas son muy variadas y poco reducibles a unos pocos denominadores comunes. Aun así, y resumiendo mucho, se aprecian algunas áreas de mayor preocupación expresada por las mujeres, relacionadas con:

- Los insuficientes apoyos a la conciliación familiar, que se ha visto sometida a un considerable estrés durante la pandemia por la coincidencia del teletrabajo con las necesidades familiares ordinarias;
- Las quejas respecto de la lenta respuesta de las administraciones públicas y su personal, sometidos a una intensa demanda y padecedores al mismo tiempo de sus propias medidas restrictivas para luchar contra la pandemia; así como a sus procedimientos en exceso complejos en ocasiones, y poco amigables para las personas con discapacidad;
- Las dificultades específicas en la atención por parte de las administraciones públicas a las personas con necesidades especiales, como personas con discapacidad, dependientes, vulnerables, etc.
- En algunas ocasiones se señala la lentitud en la aplicación del Ingreso Mínimo Vital, que había levantado grandes expectativas, y cuyo concurso se estima particularmente importante en una fase de crisis económica como la actual

Pregunta 11

En su opinión, ¿qué medidas adoptadas por las autoridades públicas contra los efectos de la COVID-19 han sido poco eficaces o contraproducentes? Descríbalas

Respuestas

id02	no contesta
id18	La conciliación familiar se ha quedado corta en muchos supuestos y las dudas son cada vez mayores. Las ayudas para las empresas que permiten la conciliación nulas, cosa que provoca que muchas empresas no la faciliten.
id20	En principio creo que ninguna
id23	Medidas de conciliación inexistentes. Sin ayudas para el teletrabajo. Autoridades públicas sin capacidad de reacción suficiente para la reformulación de proyectos en activo. Incertidumbre en prioridades estratégicas en los próximos años.
id27	no contesta
id33	Considero que las medidas en favor de los autónomos que han visto limitada su actividad han sido insuficientes y con una regulación poco accesible. No se ha tenido en cuenta profesiones con mutualidad propia que han quedado fuera de toda ayudas. No se han tenido en cuenta medidas de conciliación en caso de familias monoparentales o familias sin posibilidad de teletrabajar. La no liberación o reducción de las obligaciones tributarias de grandes empresas ha sido a mi juicio un error.
id34	El cierre de las actividades que han generado el NO INGRESO en las empresas para poder mantener sus negocios
id42	Poca accesibilidad a la información para muchas personas con discapacidad. Informaciones contradictorias e insuficientes. Escasas medidas de apoyo para las personas con discapacidad y sus familias. La atención a personas mayores en domicilios, han sentido mucha soledad, agravada en el caso de mujeres con discapacidad. Escasas medidas en mujeres que han padecido violencia de género.
id43	La medidas adoptadas serían eficaces si se agilizaran los procedimientos de acceso a ellas.
id47	Expedientes de reducción de jornada porque los ingresos son menores para el personal laboral. Los expedientes de regulación temporal que no han sido tan temporales. Los permisos retribuidos no pueden contemplarse a largo plazo porque la tarea queda sin realizar
id48	El IMV. No ha tenido la puesta en marcha ni la repercusión esperada. Teníamos unas expectativas mucho más altas
id49	La lentitud en los confinamientos. No tener un mando único. Priorizar la política a la salud y la opinión de los médicos.

id50	<p>La implementación de ayudas económicas (ingreso mínimo, ayudas de emergencia, etc) para personas vulnerables no ha venido acompañada de personal técnico para gestionarlas, no se dan citas presenciales desde la administración y se presupone que toda la ciudadanía tiene acceso y competencia digital, nada más lejos de la realidad.</p> <p>Los documentos legales, protocolos, resoluciones y planes de contingencia era en algunos casos contradictorios, ambivalentes y poco claros (ratios, EPIS...) Imposible contactar con los técnicos de la administración porque no estaban en su puesto de trabajo y los que estaban teletrabajando no tenían en muchos casos medios ni voluntad para contactar.</p>
id51	<p>Creo que la gestión del sector turismo y hostelería es nefasta con graves consecuencias para la economía del país y todos los negocios paralelos relacionados con este sector que están todavía por llegar.</p>
id52	<p>LAS MEDIDAS DE CARA A LOS AUTÓNOMOS O PYMES HAN SIDO INSUFICIENTES. DISCRIMINACIÓN SECTORES PRODUCTIVOS, CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS POR ACTIVIDAD Y DISCRIMINACIÓN POSITIVA TAMBIÉN HAN SIDO INSUFICIENTES .</p> <p>GESTIÓN DE PAGOS DE ERTE</p>
id53	<p>La falta de agilidad en la realización de PCR o pruebas diagnósticas que han generado bajas prolongadas por cuarentena sin conocer ni siquiera resultados.</p>
id54	<p>No acabo de ver la moratoria para la presentación de concursos. Cuando concluya se nos va a venir un tsunami de proporciones épicas encima. Por no hablar de los efectos que esto puede estar teniendo en acreedores de buena fe, que también tienen negocios que salvar.</p>
id55	<p>DEMASIADA ESPERA EN COBRO ERTE</p>
id56	<p>No tengo elementos de juicio suficientes para valorarlo</p>
id57	<p>El abuso excesivo e incontrolado de un ERTE que ha adaptado cada empresa a su parecer</p>
id58	<p>La asistencia sanitaria telefónica es más costosa en términos administrativos y de tiempo y menos eficaz. Ha limitado la realización de diagnósticos y ha generado desconfianza en el sistema, sobre todo en las personas con mayor dependencia que necesitan interactuar con los/as facultativos/as</p>
id59	<p>CERRAR LA ADMINISTRACIÓN OBLIGANDO A PEDIR CITA Y NO PERMITIR QUE LOS TRÁMITES PUEDAN CONTINUAR DE FORMA ORDINARIA. FALTA DE AGILIDAD Y EMPATÍA, RIGIDEZ BUROCRÁTICA.</p>
id60	<p>no contesta</p>

id61	Entiendo que las medidas adoptadas son, en general, las correctas (dadas las circunstancias). No obstante, en el caso del teletrabajo (medida por otra parte absolutamente necesaria) creo que muchas mujeres hemos resultado particularmente perjudicadas, puesto que a la carga de trabajo profesional se ha sumado la carga de trabajo doméstica, especialmente considerando el cierre de las aulas. Creo que en el ámbito educativo, no hubiera sido necesario cerrar de forma tan drástica los centros de enseñanza: podían (y debían) haberse adoptado antes medidas como las que se han implantado en el curso 2020-2021, lo cual hubiera aliviado bastante la carga en el ámbito familiar y hubiera facilitado una conciliación que resultó imposible.
id62	Los servicios y recursos públicos no han estado adaptado a las necesidades de las personas sordas en cuanto a acceso a la comunicación y a la información mediante lengua de signos y subtulado.
id63	no contesta

Una cuestión interesante es la opinión de las mujeres representativas de la economía social sobre si las normas públicas utilizadas frente a la pandemia muestran sesgo de género en algunos aspectos, o por el contrario son relativamente neutrales desde el punto de vista de género (**pregunta 12**).

Las respuestas a la encuesta se inclinan mayoritariamente por considerar que las medidas legales adoptadas son en su gran mayoría medidas neutrales: un 80,77% de las respuestas lo considera así).

Por supuesto, existen también percepciones, en mucha menor escala, de que la brecha de género sigue ampliándose con la normativa reciente (un 15% de las opiniones recabadas), y en un caso se opina que las medidas públicas adoptadas no solo no amplían, sino que ayudan a reducir la brecha de género.

Pregunta 12

¿Cómo considera que las medidas adoptadas por las autoridades públicas contra los efectos de la COVID-19 han afectado en particular a las mujeres de su empresa o sector?

Respuestas

	N	%
Han tenido de cuenta adecuadamente las cuestiones de género	1	3,85%
Han sido medidas neutrales en cuestiones de género	21	80,77%
Han ampliado las brechas de género	4	15,38%
Total	26	100%



6.6. Capacidad de recuperación de los efectos de la pandemia, a corto y medio plazo

Las **preguntas 13, 14 y 15** forman un bloque en el que se pretende conocer las perspectivas a corto y a medio plazo que las mujeres representativas de la economía social de la Comunitat Valenciana tienen en relación al empleo total, y al empleo de las mujeres en particular.

La opción mayoritaria en las respuestas a la encuesta es que la capacidad de recuperación del empleo total de sus empresas o sectores es media/baja, con un 61,5% de las opiniones emitidas (**pregunta 13**). Sin embargo, la consideración de una capacidad de recuperación media /alta alcanza a casi un 31% de las respuestas, un porcentaje relativamente elevado de optimismo en una situación tan compleja como la actual.

Hay que reseñar también que en un 8% de los casos se aprecia una situación de crisis empresarial o sectorial irreversible, lo que no debe de extrañar dada la diversidad de situaciones económicas dentro del sector común de la economía social.

En relación en concreto al empleo de las mujeres (**pregunta 14**), la situación es muy similar a la del empleo total acentuándose un tanto la opción intermedia de capacidad de recuperación media baja (que llega así al 69,2% de las opiniones), a costa de las otras dos opciones.

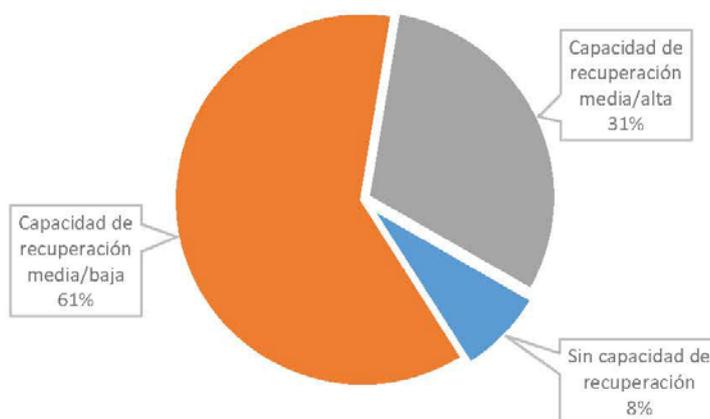
Las expectativas a largo plazo (hasta tres años) acerca del empleo de las mujeres en la economía social resultan por el momento globalmente positivas: un 61,5% de las opiniones recibidas es optimista o muy optimista, frente a un 38,5 de opiniones pesimistas (**pregunta 15**). Resulta asimismo destacable la ausencia de opiniones muy pesimistas.

Pregunta 13

¿Cómo aprecia la capacidad de recuperación a corto plazo (hasta seis meses) del **empleo global** en su empresa o sector?

Respuestas

	N	%
Sin capacidad de recuperación	2	7,69%
Capacidad de recuperación media/baja	16	61,54%
Capacidad de recuperación media/alta	8	30,77%
Total	26	100%

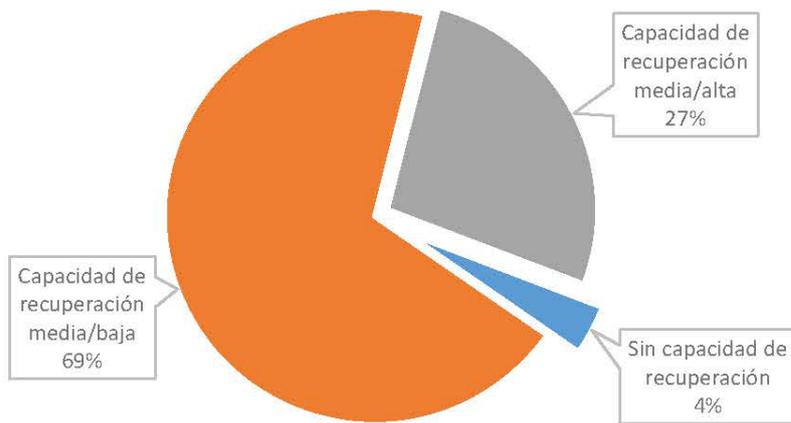


Pregunta 14

¿Cómo aprecia la capacidad de recuperación a corto plazo (hasta seis meses) del **empleo de las mujeres** en su empresa o sector?

Respuestas

	N	%
Sin capacidad de recuperación	1	3,85%
Capacidad de recuperación media/baja	18	69,23%
Capacidad de recuperación media/alta	7	26,92%
Total	26	100%

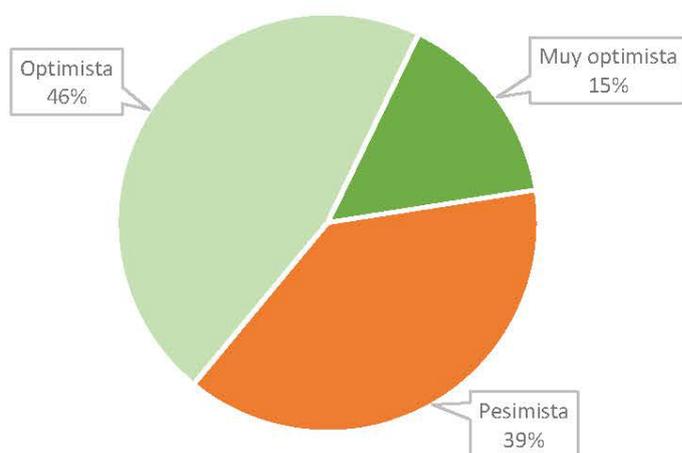


Pregunta 15

¿Cómo aprecia el futuro a medio plazo (hasta tres años) del empleo de las mujeres en su empresa o sector?

Respuestas

	N	%
Muy pesimista	0	0%
Pesimista	10	38,46%
Optimista	12	46,15%
Muy optimista	4	15,38%
Total	26	100%



6.7. Recomendaciones y propuestas de las mujeres representativas de la Economía Social valenciana

Las **preguntas 16 a 18** de la encuesta tratan de identificar las recomendaciones y propuestas de mayor interés que las mujeres profesionales del sector de la Economía Social consideran conveniente destacar. Ello se ha planteado mediante preguntas abiertas, sin establecer a priori categorías concretas, y procurando absorber así la mayor parte de iniciativas concretas que se plantean.

Sin perjuicio de recoger a continuación en este documento la totalidad de las opiniones emitidas sobre estos puntos, cabe destacar algunas de ellas desde el punto de vista de CIRIEC-España, ya sea por su novedad, por su utilidad para los agentes sociales del sector, etc.

Así, en lo relativo a la **pregunta 16**, que recaba medidas más recomendables en materia financiera, cabe resaltar:

- Medidas financieras y legales de apoyo a la conciliación familiar, para que ésta no dependa sustancialmente de la discrecionalidad de las empresas;
- El aumento del apoyo financiero a las mujeres en riesgo de exclusión social;
- El desarrollo legal y financiero de la figura del Asistente Personal de personas con gran discapacidad;
- La ampliación legal de la complementariedad de ingresos compatibles con las pensiones de jubilación;
- Incentivos específicos para el empleo de mujeres en sectores muy masculinizados;
- Etc.

Pregunta 16

En materia financiera (ingresos y gastos públicos, subvenciones y créditos, etc.) ¿qué medidas públicas considera más recomendables para mejorar la situación de las mujeres en la economía social? Descríbalas

Respuestas

id02	ERTE, PRESTAMOS ICO , MORATORIAS EN PRESTAMOS
id18	Subvenciones y créditos
id20	Las más sencilla de aplicar creo que serían subvenciones específicas
id23	Principalmente que se aborden en los próximos meses/años medidas de choque familiar. Prioridades estratégicas en el gasto público y subvenciones dirigidas a fomento de la economía social.
id27	Complementariedad de ingresos
id33	Medidas de conciliación, equiparación salarial sobretodo en profesiones de libre ejercicio, mayor oferta de empleo público.
id34	ERTE, permisos retribuidos, ayudas para autoempleo...
id42	Fomentar la figura del ASISTENTE PERSONAL , dotando a las mujeres con discapacidad de más recursos dentro de la Ley de Dependencia. Subvencionar a las Entidades Sociales para poder empoderar a mujeres en riesgo de exclusión social, mujeres que han sufrido violencia de género etc. Dotar de inyecciones económicas a las Asociaciones para acabar con la brecha digital, y formar a muchas mujeres que no tienen posibilidad económica.
id43	Mantener la financiación en presupuestos públicos.
id47	Mayor inversión en gasto público y en subvenciones. El COVID sigue evidenciando la mayor carga en la mujer que teletrabajando tiene que conciliar. Medidas efectivas de apoyo a la mujer ,que no dependan de la discrecionalidad de las empresas. Apoyo a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad.Ha que dado muy desprotegido el empleo doméstico y también colectivos que han dejado de cobrar por no trabajar y no han tenido ayudas o subsidios de desempleo por no cumplir los requisitos.Habría que flexibilizar los requisitos en prestaciones en materia de empleo en una situación como la crisis por la COVID
id48	no contesta
id49	regulación del empleo domestico, de la prostitución, apoyos para cuidar de los hijos o de los mayores, a las rentas más bajas o que trabajen en negro hasta la regularización de estos puestos de trabajo. Incentivar a las empresas y no considerarlo discriminación positiva. NO ENTIENDO COMO PASAN LOS SIGLOS SIN AVANCES SIGNIFICATIVOS PARA LA IGUALDAD DE LA MUJER CON RESPECTO AL HOMBRE Y EN UN ABRIR Y CERRAR DE OJOS LOS HOMBRES TIENEN BAJA POR PATERNIDAD Y TODOS SABEMOS QUE HACEN EL 95% DE LOS PADRES EN ESE PERMISO.

id50	Mejoras que ver con conciliación, culturalmente el peso de la crianza sigue recallendo en las mujeres, que piden reducción de jornada para asumir la crianza, con la pérdida de poder adquisitivo. Equiparar las bajas de maternidad/paternidad. Que se mantuviera el sueldo en reducción de jornadas (límitadas temporalmente) por motivos de conciliación familiar.
id51	Beneficio en desgravación de impuestos para las empresas según mujeres empleadas premiando también aquellas en las que la mujer tenga retribuciones altas, equiparadas a las de los hombres.
id52	SE DEBERÍA APOYARA LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO ASOCIADO PARA POTENCIAR LA INNOVACIÓN, DIGITALIZACIÓN. SOMOS CREADORAS DE NUEVOS PUESTOS DE TRABAJO, EN GENERAL Y EMPODERAMOS A LA MUJER
id53	Bonos para actividades extraescolares que permitan la conciliación. Flexibilidad horaria
id54	Creo que lo mejor que se puede hacer por las mujeres es discriminar a favor de que sean los hombres los que hagan uso de los permisos retribuidos y de otras medidas de conciliación que se puedan poner en marcha. En la medida que rente más a la unidad familiar que sea el hombre quien se tome el permiso/baja/ERTE....tenderemos a normalizar el hecho de que...!sorpresa! los hombres también son padres.
id55	CREDITOS ESPECIALES
id56	Créditos o subvenciones para incentivar la creación de cooperativas lideradas por mujeres
id57	Equiparación salarial. Incidir en romper la brecha salarial. Protección ante medidas familiares favorecer la contratación.
id58	Hay que insistir en medidas de discriminación positiva favoreciendo la incorporación de la mujer a la escena laboral y su acceso a los puestos de responsabilidad, mediante cuotas y estímulos económicos.
id59	ACCIONES DE EMPODERAMIENTO O MENTORING, VISIBILIZACIÓN DE MUJERES DIRECTIVAS, BONIFICACIÓN EN LA CONTRATACIÓN DE MUJERES POR CUPO A UN MISMO NIVEL FORMATIVO.
id60	no contesta
id61	Ayudas e incentivos para el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad "auténtica", tanto a nivel profesional (dirección general) como de representación (consejo rector), especialmente en aquellos sectores en los que estamos infrarepresentadas. La paridad en los consejos rectores y cuadros directivos sería muy buena noticia. Ahora da la sensación muchas veces que se "colocan" mujeres en los consejos rectores para "cubrir la cuota", pero raras veces tienen verdadera influencia.
id62	Incentivos para la contratación de mujeres en sectores masculinizados. Inspecciones para detectar posibles brechas salariales por género o discriminación por cuestión de género. Incentivar la conciliación.
id63	no contesta

La **pregunta 17** recaba opiniones sobre recomendaciones y propuestas relativas a mujeres de la economía social, en ámbitos no financieros. De nuevo, antes de añadir en su totalidad las recomendaciones efectuadas en este ámbito, se resaltan algunas que pueden tener, a juicio de CIRIEC-España, un mayor recorrido:

- Elaboración de mapas de impacto sectorial y local de la pandemia en la economía social, y en particular en las mujeres empleadas en ella, para facilitar la elaboración de políticas correctoras.
- Medidas de reforzamiento de la conciliación familiar, tanto en cuanto a la legislación laboral como a las políticas de responsabilidad social de las empresas.
- Posible creación de un organismo público para fomentar el empleo de las mujeres.
- Reforzamiento de las estructuras asociativas de todos los sectores de la economía social, y en particular de las asociaciones de acción social;
- etc.

Pregunta 17

¿Qué otros apoyos públicos considera necesarios para mejorar la situación de las mujeres en la economía social? Descríbalos

Respuestas

id02	MEDIDAS DE CONCILIACION EN TELETRABAJO Y ENFERMEDAD O BAJA DE LOS MENORES A SU CARGO
id18	La conciliación familiar debe ser una prioridad en estos momentos sin que ésta recaiga exclusivamente en las empresas.
id20	Establecer un marco normativo igualitario , no discriminatorio que sea de exigible cumplimiento para las empresas.
id23	Ayudas para la conciliación/ cuidados de personas a cargo. Acceso a crédito. Ayudas específicas a fondo perdido. Formación y creación de redes de mujeres.
id27	no contesta
id33	Medidas específicas para familias monoparentales, conciliación entre el horario laboral y la educación de los hijos menores
id34	El de todas las administraciones públicas a nivel estatal, autonómico y provincial, además del local.
id42	Una mayor coordinación entre las diferentes administraciones. Eliminación de buena parte de la burocracia, que en el caso de las mujeres con discapacidad, es una barrera muy importante. Dotar de medios tecnológicos a las Asociaciones para que puedan ayudar a empoderar a sus asociados. Coordinación entre los servicios sociales y sanitarios.
id43	Las subvenciones y avales públicos deben diseñarse de forma combinada para gastos de funcionamiento, teniendo en cuenta el parón de la actividad económica.
id47	Discriminación positiva y apoyo para disminuir la brecha por cuestión de género. facilitar y ampliar medidas de conciliación
id48	IMV, Ayudas para el cuidado de hijos, guarderías gratuitas, conciliación laboral.
id49	Que los CV sean sin datos personales que puedan identificar el sexo.
id50	Hace falta trabajo de sensibilización, sobretodo en determinados colectivos más reticentes. Valorar apoyos económicos complementarios que permitan a las entidades sociales implementar medidas de conciliación reales.
id51	Que se deje de hablar de hombres y mujeres y se pase a valorar al candidato de forma asexual, por su formación y experiencia, mucho mas interesante y objetivo.
id52	DISCRIMINACIÓN POSITIVA PARA AYUDARLAS EN LA CRECIÓN O INCORPORACIÓN A EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL

id53	Generación de campañas educativas por las nuevas masculinidades. Medidas de conciliación entre horarios escolares y laborales (comedores).
id54	Yo creo que es necesario visibilizar que han sido sectores muy feminizados los que, por un lado han estado más expuestos a contraer la enfermedad (sanidad, educación, cuidados...)y, por otro, han sufrido con mayor rigor el impacto económico de la pandemia (escuelas infantiles, pequeño comercio, hostelería, etc...) En muchos de estos sectores además la economía social juega un papel relevante. Habría que reconocer que si queremos recuperar el empleo (mayoritariamente femenino) en estos sectores y mejorar la seguridad de las mujeres que trabajan en ellos, hay que hacer un mapa de impacto de la pandemia a diferentes niveles (sanitario, económico, social, etc..) y priorizar los apoyos públicos en aquellos sectores más castigados y hacerlo siempre con una perspectiva de género.
id55	MEDIDAS CONCILIACION
id56	Ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral o incentivos para que las empresas las implanten.
id57	La existencia de un organismo específico de apoyo al empleo de las mujeres
id58	¿Sería descabellado que un plan de ayuda contemplara mayor flexibilidad para las personas, mujeres u hombres, en función de sus circunstancias familiares? Hay momentos de la vida en que te necesitan en casa pero no puedes dejar temporalmente tu empleo por inestabilidad laboral o por la necesidad imperiosa del salario. En esos momentos se hacen necesarios otros recursos públicos accesibles para salir del bache ,que a veces te deja en el banquillo de lo profesional o te impide atender adecuadamente las necesidades de tu familia.
id59	DAR VISIBILIDAD.
id60	no contesta
id61	Una adecuada legislación en materia de género. Estamos en el camino correcto (pienso).
id62	Conciliación. Normativas para la imagen de la mujer en los medios de comunicación y medidas educativas desde la infancia.
id63	no contesta

Por último, la **pregunta 18** recaba cualesquiera otras consideraciones adicionales que las mujeres encuestadas desearan realizar. Esta es una sección en la que la mayoría de las respuestas a la encuesta no añaden nada a lo ya expuesto; pero sí lo hacen un 34,6% de las respuestas totales.

Sin ánimo excluyente, podemos destacar algunas de las iniciativas de mayor calado en esta sección, que tienen que ver con:

- La necesidad de suavizar el doble esfuerzo que supone el teletrabajo y la conciliación laboral y familiar;
- La conveniencia para ello de revisar los planes de igualdad de empresas y organizaciones, para adecuarlos a las necesidades de un tiempo tan especial como el presente;
- O la oportunidad de favorecer un trato más amigable entre administraciones públicas y las personas administradas, simplificando procedimientos, y extremando la empatía, en particular con los casos más complicados (dependencia, discapacidad, exclusión, vulnerabilidad, etc.).

Pregunta 18

Consideraciones adicionales de la persona entrevistada

Respuestas

id02	no contesta
id18	no contesta
id20	Solo recordarles que en nuestra entidad mas del 70% de la plantilla somos mujeres, con una sensibilidad y apoyo al personal para conciliación. Gracias
id23	no contesta
id27	no contesta
id33	no contesta
id34	no contesta
id42	<p>En mi caso particular como mujer con discapacidad física, que he tenido y tengo que superar muchas barreras físicas pero aún son peores las mentales, el exceso de burocracia ha sido un problema enorme. Si además en mi caso se agrava con tener un hijo con una discapacidad intelectual con una Enfermedad Rara, X Frágil, cualquier subvención , ayuda, nos lleva un trabajo enorme porque siempre nos piden la misma documentación un año tras otro, y al final es una pérdida de tiempo para nosotros que ya tenemos bastantes problemas y para la administración.</p> <p>También una falta de empatía enorme en la administración, en servicios sociales, y sanitarios, salvo excepciones, que lo que consiguen es hundir más a las personas que tenemos cualquier tipo de discapacidad.</p>
id43	no contesta
id47	no contesta
id48	no contesta
id49	no contesta
id50	<p>En nuestro centro, no existe mucho personal con familia a cargo, por lo que las dedidas del teletrabajo no han afectado a la marcha cotidiana, pero somos conscientes de que no es lo habitual, y en unos años el perfil es posible que varíe y necesitemos un posicionamiento más conciliador en un futuro.</p> <p>Estamos revisando el plan de igualdad de la entidad para tal efecto.</p>
id51	no contesta

id52	LAS CTA TENEMOS EL FOCO PUESTO EN LAS PERSONAS, NOS OCUPA LA CREACIÓN, MEJORA Y PROTECCIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO Y DE LAS PERSONAS QUE LOS OCUPAN. EXISTIMOS CON EL PROPÓSITO DE DESARROLLAR PROYECTOS QUE NOS UNEN Y REINVERTIR EN LE DESARROLLO DE LA COOPERATIVA EL BENEFICIO OBTENIDO. ES NECESARIA UNA DISCRIMINACIÓN POSITIVA HACIA LAS EMPRESAS DE LA ECONCOMÍA SOCIAL QUE PONEN EL FOCO EN LAS PERSONAS Y NO EN EL CAPITAL
id53	no contesta
id54	no contesta
id55	POR SUERTE, EN ECONOMÍA SOCIAL LOS PUESTOS OCUPADOS POR MUJERES ESTÁN MÁS PROTEGIDOS Y POR TANTO, ESPERAMOS QUE EL IMPACTO SEA MENOR QUE EN LAS EMPRESAS DE TIPO CAPITALISTA
id56	no contesta
id57	Muchas veces se pregunta sobre la empresa y el sector, no es lo mismo la situación de las empresas individualmente que la situación concreta del sector en general.
id58	El teletrabajo es una opción muy interesante para hombres y mujeres siempre que las cuestiones domésticas y de cuidados de personas que lo necesitan en el entrono familiar estén resueltas o bien compartidas. Para muchas mujeres el teletrabajo en tiempos de COVID ha significado redoblar sus esfuerzo en los trabajo de casa.
id59	SERÍA RECOMENDABLE PLANTEAR ACCIONES CONCRETAS Y NO DEJARLO EN MEROS DISCUSOS, DAR VISIBILIDAD ES IMPORTANTE Y TAMBIÉN FACILITAR LA CONCILIACIÓN FAMILIAR DE LAS MUJERES Y MÁS EN ESTA ÉPOCA DE TELETRABAJO, PRIMAR LA GESTIÓN Y MINIMIZAR LA BUROCRACIA, SE DEBE INTENTAR GESTIONAR CON AGILIDAD Y BUSCANDO INTERLOCUTORES CAPACES INDEPENDIEMENTE DE SU FILIA POLÍTICA Y POR ENDE HACER PANELES MIXTOS DE EXPERTOS.
id60	no contesta
id61	no contesta
id62	En nuestro entidad se respira igualdad. Nuestro movimiento asociativo cuida y promueve el papel de la mujer sorda, la política de igualdad es inherente a nuestras entidades, por eso, las respuestas dadas están basadas en nuestras entidades y no son generalizables a otros sectores económicos de nuestra sociedad.
id63	no contesta

BIBLIOGRAFÍA

Referencias Bibliográficas

BAREA, J. & MONZON, J.L. (2008). “Economía social e inserción laboral de las personas con discapacidad en el País Vasco.” *Bilbao: Fundación BBVA*.

CHAVES, R, Y OTROS (2020): *Manual de Economía Social*. Edit. Tirant lo Blanch; Valencia.

CIRIEC España: *Guía Laboral de la Economía Social*. Ediciones de 2017 y 2018.

COCEMFE (2020) “Informe resumen de detección de necesidades de las mujeres con discapacidad. Impacto de la COVID-19.” *Cocemfe*. Disponible en: <https://www.cocemfe.es/que-hacemos/mujer-e-igualdad/>

CRENSHAW, K. W (1995). “Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color”, in Crenshaw et al. (eds.), *Critical race theory* (New York: New Press), 357–83. Online version available at www.wcsap.org/Events/Workshop07/mapping-margins.pdf

ETXEBERRIA, X. (2008): “La condición de ciudadanía de las personas con discapacidad intelectual”. *Cuaderno Deusto de Derechos Humanos*. Universidad de Deusto, Bilbao, 48, 21–22. Disponible en:

<http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/cuadernosdcho/cuadernosdcho48.pdf>.

ECHEBARRIA RUBIO, A.: “Centros especiales de empleo de Euskadi. El modelo vasco de inclusión sociolaboral”, CIRIEC-España, *Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 36, 2020, pp. 153-175. DOI: 10.7203/ CIRIEC-JUR.36.17249.

FERNÁNDEZ, M. (2020). “Mujer con discapacidad. Doble discriminación.” *Observatorio de la discapacidad física. Monográfico 12*.

GIMÉNEZ, D. Y RAMOS, M. (2003): “La discriminación de las mujeres discapacitadas en España”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 45, 61-76.

HERRERO MONTAGUD, M. (2015) “Las empresas sociales: un grupo en expansión en el ámbito de la Economía Social. Identificación y análisis de las características identitarias de la empresa social en Europa y su aplicación a la realidad de los Centros Especiales de Empleo de la economía.” *Universidad de Valencia (Tesis doctoral)*.

IMSERSO (2018) “Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad (Informe a 31/12/2017).” *IMSERSO*

INE (2018). “El Empleo de las Personas con Discapacidad (EPD).” *Instituto Nacional de Estadística*.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA y CIRIEC España (2010): *Cuentas Satélite de las Cooperativas y Mutuas en España (CSCME). Informe Final*

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2017): *Encuesta de Población Activa, Metodología 2005. Descripción general de la encuesta.* En <https://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/resumetepa.pdf>

JIMÉNEZ LARA, A. (2019) “Informe Olivenza 2019, sobre la situación de la discapacidad en España”, *Observatorio Estatal de la Discapacidad*. Disponible en <http://riberdis.cedd.net/handle/11181/6054>

KPMG, FUNDACIÓN ONCE - FEACEM (2013): “Presente y futuro de los centros especiales de empleo.” *Madrid, Fundosa Galenas SAU*.

LALOMA GARCÍA. M., (2007) “Empleo Protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados.” *Ediciones Cinca*. Madrid. Pág. 48.

MALO, M. (2003): “Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* 46, 99-126, Disponible en: http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/46/Informes03.pdf

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL (2020): *Estadística de Regulación de Empleo. Avance enero-agosto*.

MONZÓN, J. L. (2006). “Economía Social y conceptos afines: fronteras borrosas y ambigüedades conceptuales del Tercer Sector.” *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (56), 9-24.

MONZÓN, J.L. (2014), “Los Centros Especiales de Empleo (CEE) de la economía social”. *CIRIEC- España para fundación ONCE. II Conferencia de la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM)*, diciembre de 2014, Madrid, (en línea), <<http://www.observatorioeconomiasocial.es/>> acceso 15 abril de 2016.

MONZÓN, J. L., y SOLER, A. (2019): *Economía social y análisis de género en el mercado laboral de la Comunitat Valenciana. Informe de CIRIEC España*.

NACIONES UNIDAS (2006) “Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, (CDPD)” *Naciones Unidas*. Disponible en: http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/convencion_accesible2.pdf

ODISMET (2019) “Informe 4 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo”. *Observatorio de la discapacidad*. Disponible en <https://www.odismet.es/informes-publicaciones>

ODISMET (2019) “Informe 5 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo”. *Observatorio de la discapacidad*. Disponible en <https://www.odismet.es/informes-publicaciones>

ODISMET (2020) “Informe sobre los efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad.” *Observatorio de la discapacidad*. Disponible en <https://www.odismet.es/informes-publicaciones>

OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES – SEPE (2019) “Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad”. SEPE. Disponible en: chrome-extension://oemmndcblboiebfnladdacbfmadadm/http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3206-1.pdf (Extraído el 12 de Febrero de 2020)

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD - OMS (2009) Las mujeres y la salud. Los datos de hoy, la agenda de mañana. ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.

ROMAÑAC, J., & LOBATO, M (2005). Diversidad funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. Foro de vida independiente, 8.

SABATER, A. B. G.(2019) “Centros especiales de empleo de iniciativa social. Avances legislativos y ajustes necesarios.” *CIRIEC-España, revista jurídica de economía social y cooperativa*, (35), 95-123.

SALINAS TOMÁS, M.F., & MARHUENDA FLUIXÁ, F (2020): “Acceso al empleo de las personas con discapacidad: situación en el empleo en las personas con enfermedad mental”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 36, 2020, pp. 273-311. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.36.16980.

SÁNCHEZ PACHÓN, L.A.: “Los Centros Especiales de Empleo: configuración legal e incidencia y valoración de las últimas actuaciones normativas”, *CIRIEC-España, Revista Jurídica de Economía Social y Cooperativa*, nº 36, 2020, pp. 55-91. DOI: 10.7203/CIRIEC-JUR.36.16989.

SILVÁN, C., & QUÍFEZ, L. E. (2020). “Efectos y consecuencias de la crisis de la COVID-19 entre las personas con discapacidad.” *Odismet*.

Legislación consultada

Ley de Integración Social de Minusválidos (LISMI) Ley 13/1982, de 7 de abril. (en línea), https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1982-9983, acceso 4 de diciembre de 2015.

Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. BOE núm. 76, de 30 de marzo de 2011. Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/l/2011/03/29/5>

Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (LGD), Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, (en línea), https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-12632, acceso 4 de diciembre de 2015.

Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014