



UNIVERSITAT JAUME I
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS FEMINISTAS Y DE GÉNERO
“PURIFICACIÓN ESCRIBANO”

*MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN APLICADA EN ESTUDIOS
FEMINISTAS, DE GÉNERO Y CIUDADANÍA*

**Centro Especial de Empleo como instrumento de
Integración y Desarrollo Rural.
Estereotipos de género en su funcionamiento:
Macana Fish**

TRABAJO FIN DE MÁSTER

**Presentado por:
Alfredo Pascual Sánchez**

**Dirigido por:
Amparo Zacarés Pamblanco
Dora Sales Salvador**

Universitat Jaume I – Marzo 2021

ÍNDICE

0.- Resumen / Abstract / Resum.....	3
1.- Introducción.....	5
1.1.- Justificación.....	5
1.2.- Objetivos.....	6
2.- Metodología.....	6
3.- Empleo y Diversidad Funcional: UE y España.....	7
3.1.- Empleo y Diversidad Funcional: UE.....	7
3.2.- Empleo y Diversidad Funcional: España.....	10
4.- Aproximación al concepto de Centro Especial de Empleo (CEE).....	20
4.1.- ¿Qué es un Centro Especial de Empleo?.....	20
4.2.- Centro Especial de Empleo como instrumento de Integración Sociolaboral y de Responsabilidad Social.....	22
5.- Evolución del concepto de Discapacidad: De Anormalidad a Diversidad Funcional.....	28
5.1.- Diversidad Funcional como objeto del Marketing Social.....	35
6.- Aproximación al concepto de Estereotipo de Género.....	45
6.1.- ¿Qué es un Estereotipo de Género?.....	45
6.2.- Estereotipos de Género y Diversidad Funcional.....	47
7.- Elementos transmisores y facilitadores de los Estereotipos de Género.....	52
8.- Estudio de caso: CEE Macana Fish.....	59
8.1.- Sarrión como zona de desarrollo rural.....	59
8.2.- CEE Macana Fish como elemento de desarrollo rural.....	66

8.3.- Investigación de los Estereotipos de Género en el CEE Macana Fish.....	72
8.4.- Análisis de los Estereotipos de Género en el CEE Macana Fish.....	73
9.- Conclusiones del estudio.....	76
10.- Bibliografía.....	78
11.- Anexos.....	79
Anexo I: Entrevista para Responsable del CEE Macana Fish.....	1Ax
Anexo II: Entrevistas para Personal del CEE Macana Fish.....	5Ax
Anexo III: Ejemplo de un Certificado de discapacidad.....	12Ax
Anexo IV: Certificado de Macana Fish reconocido como CEE por la CCAA de Aragón.....	13Ax
Anexo V: Certificado IFS Food de Macana Fish como productor de pescado.....	14Ax
Anexo VI: Certificado sanitario de Macana Fish.....	15Ax
Anexo VII: Modelo de oferta de empleo publicada por Macana Fish.....	16Ax
Anexo VIII: Relación de CEE existentes en la provincia de Teruel.....	17Ax
Anexo IX: Infografía CEE de Aragón 2018.....	19Ax
Anexo X: Macana Fish CEE colaborador con la Universidad de Valencia, Facultad de Farmacia (Máster Universitario en Calidad y Seguridad Alimentaria) para la realización de prácticas en empresa de su alumnado.....	20Ax
Anexo XI: Política de Calidad y Seguridad Alimentaria de Macana Fish.....	21Ax
Anexo XII: Desglose Plazas Acceso Libre y Discapacidad: Convocatoria Orden 22/2020, de 23 de noviembre, de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte.....	22Ax

► 0.- Resumen / Abstract / Resum

Resumen:

Las personas con diversidad funcional psíquica, y en especial las mujeres, se ven afectadas por el desempleo, fruto de dicha discapacidad, que actúa como el principal elemento limitador de la integración plena en la sociedad.

Los CEE, se constituyen como las más importantes herramientas de empleo con apoyo de integración sociolaboral, de las personas con discapacidad. Del mismo modo, cuando este tipo de centros además se ubican en ámbitos rurales como es el caso de Macana Fish, que ha fijado su sede en Sarrión (situado en la provincia de Teruel, golpeada por la despoblación), contribuyen al desarrollo rural de la zona.

Los estereotipos de género se transmiten y son aceptados por nuestra sociedad de forma que condicionan los comportamientos y roles. Cuando estos estereotipos de género afectan a las personas con discapacidad psíquica, se aprecia que es un colectivo que tiene una mayor vulnerabilidad, razón por la cual requiere de una protección especial.

Al analizar los estereotipos de género en el ámbito laboral, en concreto, dentro del CEE Macana Fish, se evidencia su presencia, de una forma imperceptible e inconsciente, donde la mayoría del personal, pese a su existencia, no tiene constancia.

Abstract:

People with mental functional diversity, and especially women, are affected by unemployment, the result of disability, which acts as the main element limiting full integration into society.

The EWCs are the most important employment tools for the social and occupational integration of people with disabilities. In the same way, when these types of centres are also located in rural areas, as is the case with Macana Fish, which has set up its

headquarters in Sarrión (located in the province of Teruel, which has been hit by depopulation), they contribute to the rural development of the area.

Gender stereotypes are transmitted and accepted by our society in such a way that they condition behaviour and roles. When these gender stereotypes affect people with mental disabilities, it can be seen that they are a group that is more vulnerable, which is why they require special protection.

An analysis of gender stereotypes in the workplace, specifically within the Macana Fish EWC, reveals their presence, in an imperceptible and unconscious way, where the majority of staff, despite their existence, have no knowledge.

Resum:

Les persones amb diversitat funcional psíquica, i especialment les dones, es veuen afectades per la desocupació, fruit d'aquesta de discapacitat, que actua com el principal element limitador de la integració plena en la societat.

Els CEE, es constitueixen com les més importants eines d'ocupació amb suport d'integració sociolaboral, de les persones amb discapacitat. De la mateixa manera, quan aquest tipus de centres a més se situen en àmbits rurals com és el cas de Macana Fish, que ha fixat la seua seu en Sarrión (situat a la província de Terol, colpejada per la despoblació), contribueixen al desenvolupament rural de la zona.

Els estereotips de gènere es transmeten i són acceptats per la nostra societat de manera que condicionen els comportaments i rols. Quan aquests estereotips de gènere afecten les persones amb discapacitat psíquica, s'aprecia que és un col·lectiu que té una major vulnerabilitat, raó per la qual requereix d'una protecció especial.

En analitzar els estereotips de gènere en l'àmbit laboral, en concret, dins del CEE Macana Fish, s'evidencia la seua presència, d'una forma imperceptible i inconscient, on la majoria del personal, malgrat la seua existència, no té constància d'ells.

► 1.- Introducción

1.1.- Justificación

En el presente TFM se pretende realizar una investigación para confeccionar un estudio sobre la importancia de los CEE como instrumentos fundamentales para la integración de las personas con diversidad funcional, y asimismo tratar de analizar la visión de la mujer en dichos centros.

Por un lado, se parte en este estudio de la relación interdependiente en el binomio Discapacidad-Desempleo, por ello se hace necesario figuras como los CEE como elementos clave para la creación y mantenimiento del empleo para personas con discapacidad psíquica.

Por otro lado, también se ha procedido a cuestionar sobre el porqué de la existencia de estereotipos dentro de los centros de los CEE (femeninos y masculinos), su tipología y al mismo tiempo, cómo esos estereotipos se siguen manteniendo, conservando a lo largo del tiempo y cómo tienen efecto también dentro del ámbito de la discapacidad.

Para la realización de este trabajo, se ha analizado un CEE que emplea a personas con discapacidad psíquica, el CEE Macana Fish de Sarrión (Teruel).

Así, el estudio que se ha realizado está estructurado en dos bloques perfectamente diferenciados, una primera parte compuesta por un marco teórico, donde se exponen los conceptos teóricos fundamentales para encuadrar el tema de la investigación, y una segunda parte integrada por la sección empírica, en la que se procede a realizar el análisis de los datos obtenidos sobre los estereotipos de género dentro del ámbito laboral que afectan a personas con discapacidad psíquica que prestan sus servicios dentro de un Centro Especial de Empleo (en adelante CEE).

1.2.- Objetivos

El objetivo general de la investigación consiste en analizar la existencia de estereotipos de género en el ámbito de la discapacidad y más concretamente dentro de los CEE como elementos clave de la inserción sociolaboral de las personas con diversidad funcional.

Dicho objetivo general se concretará en los siguientes objetivos específicos:

- Evidenciar la importancia de los CEE como elementos clave de la inserción sociolaboral de las personas con diversidad funcional y su contribución al desarrollo del ámbito rural.
- Destacar la presencia de roles y estereotipos de género en el funcionamiento de los CEE.
- Estudiar la tipología de los roles y estereotipos de género en los CEE.

► 2.- Metodología

La confección de esta investigación, comporta dos partes clave, perfectamente diferenciadas, por un lado un marco teórico, y por otro un trabajo de campo.

El marco teórico, ayuda a determinar y a situar este tema de estudio, tratando de aportar en este apartado toda aquella información teórica necesaria y relevante para establecer las bases de esta investigación. Fijando los conceptos y elementos clave que intervienen como son estereotipos de género, discapacidad, empleo y CEE, y al mismo tiempo estudiar la interrelación e interdependencia entre todos ellos.

Para ello, se intentará sentar las bases teóricas sobre todos los elementos que inciden, interactúan y que componen los estereotipos de género dentro de un ámbito laboral específico como son los CEE.

Para el trabajo de campo, y debido a la situación de emergencia sanitaria provocada por el covid 19, que ha impedido la visita directa y personal de las instalaciones, se ha optado por la recogida de la información se utilizando técnicas diversas, como la

entrevista (se realizaron por escrito 12 entrevistas al personal y 1 al responsable del CEE), historias de vida, grupos dialógicos y las notas de campo.

Dichas entrevistas se enviaron en soporte papel, por correo postal a la sede de la empresa en Sarrión, para su cumplimentación por el personal del CEE, y una vez contestadas por escrito se reenviaron a mi domicilio en Castellón.

El modelo de las entrevistas utilizadas y algunos ejemplos de la cumplimentación de las mismas puede consultarse en los siguientes Anexos:

- Entrevista para Responsable del CEE Macana Fish (Ver Anexo I).
- Entrevistas para Personal del CEE Macana Fish (Ver Anexo II).

Al mismo tiempo, se han desarrollado dos videoconferencias con el responsable Honorat Bruixola Ruíz, y con parte del personal que forma parte del CEE Macana Fish, para llevarlas a cabo se utilizó la plataforma Webex.

► 3.- Empleo y Diversidad Funcional

3.1.- Empleo y Diversidad Funcional: UE

A nivel europeo, la temática de empleo y discapacidad es un asunto presente en la agenda europea de sus estados miembros, en la Unión Europea hay unos ochenta millones de personas con discapacidad. Además, la prevalencia de la discapacidad es mayor en las mujeres, ya que de esa cifra resulta que ellas son 46 millones, lo que equivale al 16 % del total de mujeres que son ciudadanas de la Unión.

De esta forma, fue en la Directiva 2000/78/CE relativa al establecimiento de marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación del Consejo de 27 de noviembre de 2000 donde se establecieron, de manera formal, aquellos objetivos y finalidades que los distintos países miembros debían alcanzar, adoptando para ello las medidas oportunas, en materia de integración laboral de personas con diversidad funcional.

El mencionado documento, desarrolla un marco legal y social para atender las necesidades de las personas con discapacidad, donde se indica que no pueden ser discriminadas por esta condición.

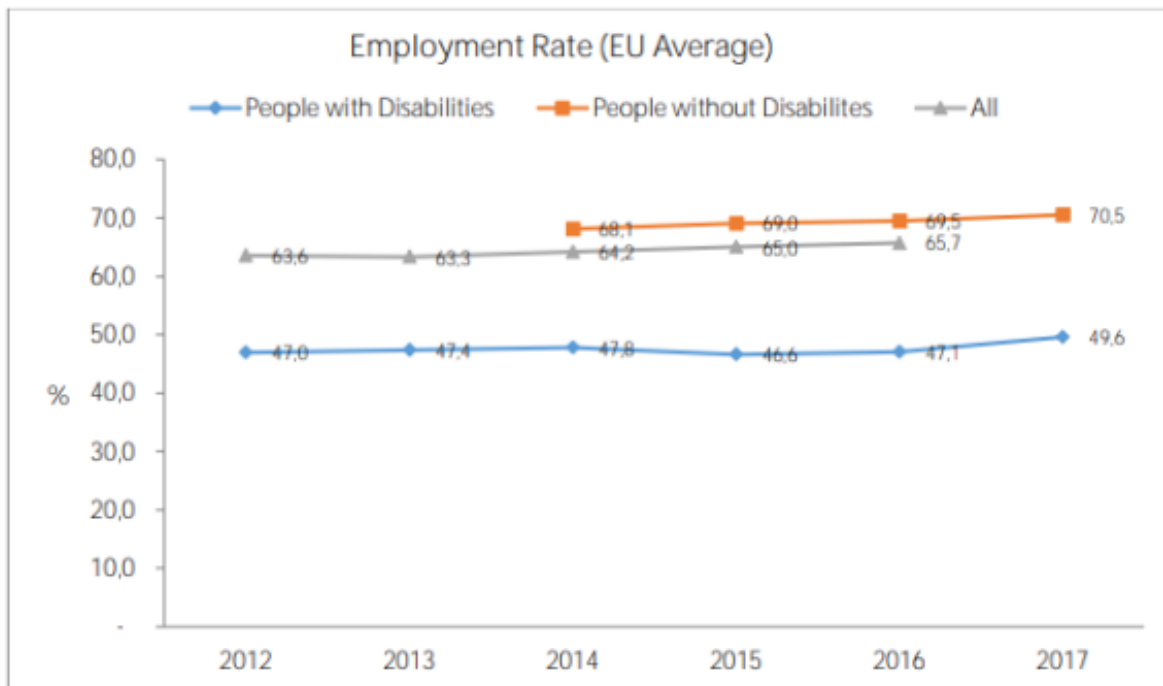
De esta forma, a partir de él, se estableció y desarrolló la Estrategia Europea para la Discapacidad 2010-2020, la cual recoge 8 áreas preferentes de actuación en este ámbito: Accesibilidad, Participación, Igualdad, Empleo, Educación y formación, Protección social, Salud y Acciones externas.

En todas esas áreas, se busca el objetivo de conseguir la participación social de las personas con discapacidad, a fin de que puedan conseguir autonomía y, proporcionalmente al número de personas en situación de diversidad funcional, puedan participar en todos los aspectos de la vida cotidiana en igualdad de condiciones que las personas sin discapacidad. Se regula, igualmente, la necesidad y mecanismos para realizar las adaptaciones necesarias a fin de conseguir dicho fin.

Tal como refleja el documento "Estrategia Europea sobre la Discapacidad 2010-2020: "Un compromiso renovado para una Europa Libre de Barreras" (Bruselas, 15/11/2010), disponer de un empleo de calidad aleja a las personas de vivir en situación de pobreza y exclusión. El objetivo de la Comisión Europea en este ámbito consiste en proporcionar herramientas e información a los diferentes estados, con la finalidad de que puedan enfocar sus acciones de promoción laboral para mejorar las condiciones de acceso y trabajo de personas con discapacidad, prestando especial atención a aquellos jóvenes con discapacidad que se incorporen desde sus estudios al mercado laboral.

De esta manera, se plantean como objetivos la lucha contra la desigualdad, la creación de lugares de trabajo más accesibles y el desarrollo de programas de formación y adaptación para las personas con discapacidad, al tiempo que se busca que las empresas y estados consigan autonomía suficiente para no depender de la supervisión directa de la Comisión para el apoyo de la discapacidad.

De manera periódica, se ha ido realizando una revisión del estado de la consecución de estos objetivos. Tal y como se puede comprobar en el informe de la Universidad de Maastricht titulado "The Post-2020 European Disability Strategy" (01-07-2020), la evolución en el número de personas empleadas en el mercado, atendiendo al criterio de discapacidad, ha aumentado a partir de la puesta en práctica de estas políticas, si bien, se desvela la excesiva diferencia que existe todavía a nivel europeo entre la contratación de personas sin discapacidad con respecto a las que presentan una discapacidad, tal y como puede observarse en la figura 1.



Fuente: "The Post-2020 European Disability Strategy"

Figura 1: Evolución Tasa Empleo UE (Discapacidad / No discapacidad)

3.2.- Empleo y Diversidad Funcional: España

Como elemento primordial de este trabajo, resulta relevante concretar y entrar a analizar el desempleo que afecta a la población con diversidad funcional en nuestro país, un segmento de la población tradicionalmente fuertemente castigado por el desempleo.

Así, según se desprende del Informe Estatal del mercado de trabajo de las personas con discapacidad realizado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) en 2018 en España, 1.900.000 personas, o lo que es lo mismo, un 6,3% de la población en edad de trabajar tenía reconocida alguna discapacidad en grado igual o superior al 33%, de los cuales tan solo el 34,5% de las personas con discapacidad oficialmente reconocida eran activos.

En la figura 2 se puede apreciar la evolución de la población en edad activa con discapacidad desde el 2008 hasta el 2018.

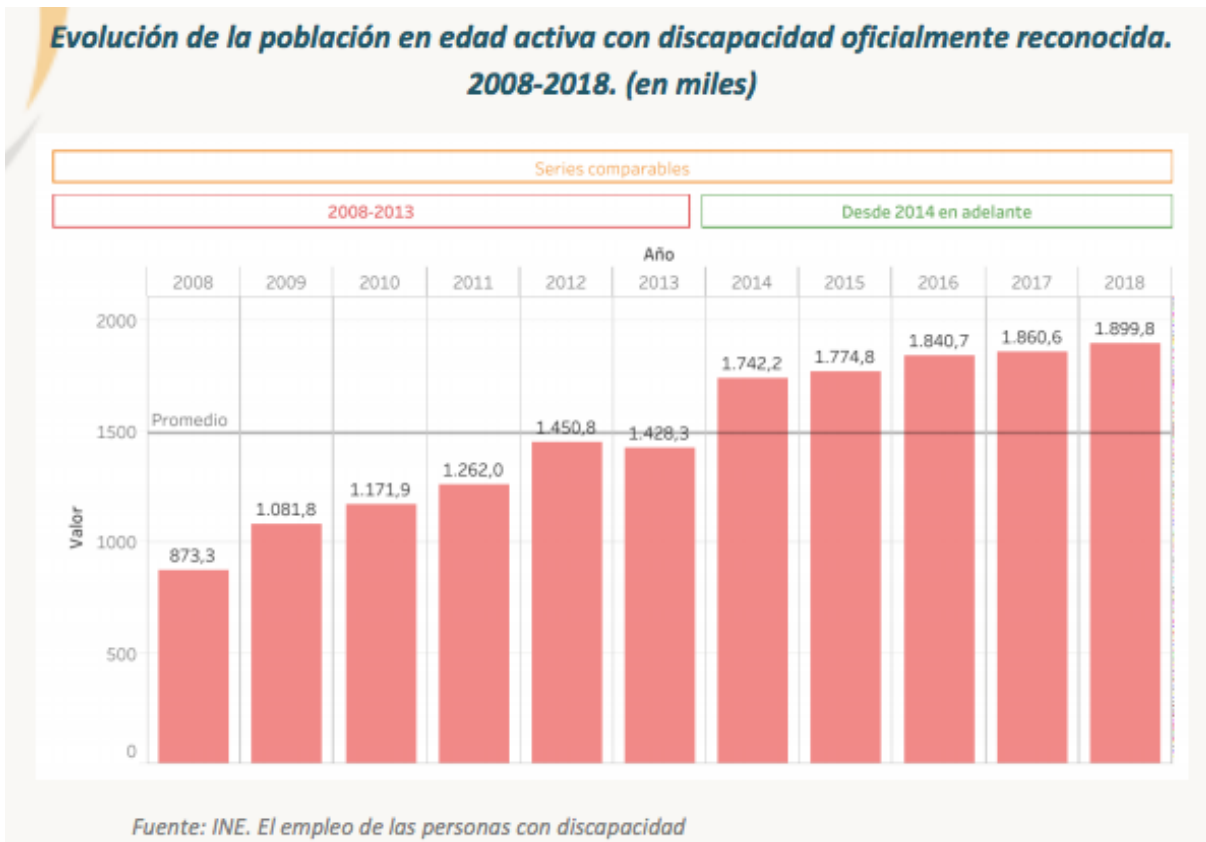


Figura 2: Evolución de la población en edad activa con discapacidad 2008-18(en miles). Fuente: INE

Por otro lado, es relevante hacer referencia a la existencia de una gran brecha en la tasa de empleo y la tasa de desempleo entre las personas con discapacidad y las personas sin discapacidad, ya se pone de manifiesto en dicho informe que frente a un 65,9% de ocupados entre las personas sin discapacidad, hay un 25,8% de ocupados sobre el total de las personas con discapacidad.

Por otro lado, de dicho informe también se puede destacar que únicamente un 15,6% de las personas con discapacidad ocupadas en 2018 eran trabajadores por cuenta propia, los restantes 434.000 eran trabajadores asalariados, de los cuales 282.000 eran asalariados en empresas ordinarias, mientras que el resto trabajaban en CEE o eran funcionarios, dato que pone en valor la importancia de los CEE como agente empleador.

Un aspecto que se debe destacar es del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral. En 2018 su tasa de actividad fue del 34,5%, es decir, más de 43 puntos inferior a la de la población sin discapacidad.

La tasa de empleo fue del 25,8%, más de 40 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad. Por su parte, la tasa de paro superó en más de 10 puntos a la de la población sin discapacidad (25,2% frente a 15,1%), tal y como se desprende de la figura 3 .

Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro. Año 2018

Unidades: porcentaje

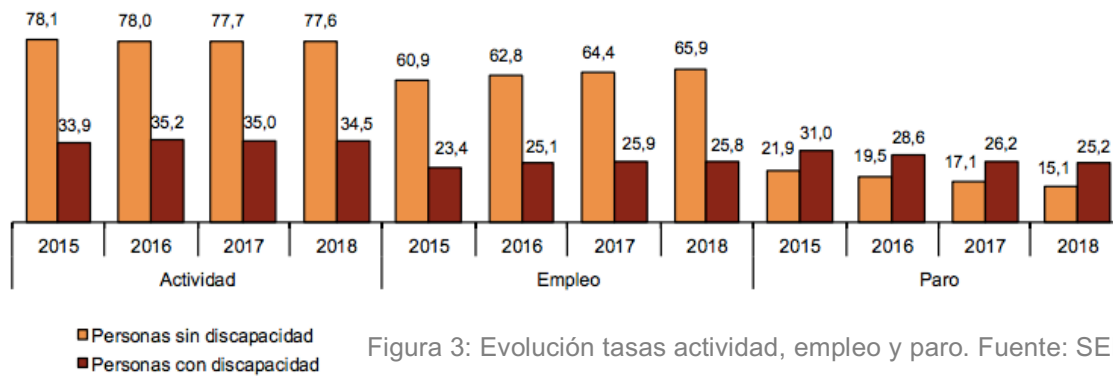


Figura 3: Evolución tasas actividad, empleo y paro. Fuente: SEPE.

De la figura 3 se desprende por tanto que existen diferencias sustanciales a nivel de empleabilidad entre las personas con discapacidad con respecto a las que no la tienen.

Tasa de actividad	34%	43,7 puntos inferior a la de la población sin discapacidad
Tasa de empleo	25,9%	41 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad
Tasa de paro	23,9%	10 puntos superior a la de las personas sin discapacidad

Como se puede apreciar en la figura 4 en el año 2018 el salario anual medio de una persona con discapacidad fue de 19.946 € (por debajo del salario anual medio en España para 2018, según INE ascendió a 24.009,12 €), con una preocupante tendencia a la baja con respecto a los años precedentes, por otro lado se aprecia que

hay una brecha salarial entre los hombres y las mujeres con discapacidad de 3.390 €, implicando una doble discriminación por parte de la mujer.



Figura 4: Salario personas con discapacidad. Fuente: INE

Con respecto a las mujeres, se deja constancia de que las mujeres con discapacidad tenían menos presencia activa en el mercado laboral. No obstante, su tasa de actividad estaba más próxima a la masculina que en la población sin discapacidad (33,6% frente a 35,1%).

Por su parte, la tasa de empleo de los hombres con discapacidad superó en 1,0 puntos a la de las mujeres. Para el resto de la población de 16 a 64 años, la diferencia fue de 12,8 puntos. Por su parte, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad fue inferior a la de los hombres en 0,4 puntos. Para las mujeres sin discapacidad fue mayor en 3,5 puntos, tal y como se puede comprobar en la figura 5 .

Tasas de actividad, empleo y paro por sexo. Año 2018

Unidades: porcentaje

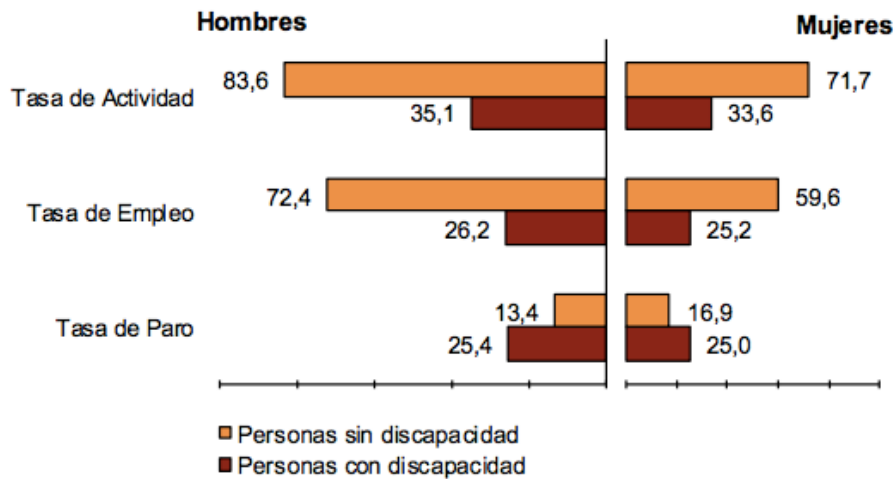


Figura 5: Tasas actividad, empleo y paro (sexo). Fuente: SEPE

En este informe, se recoge también que la participación laboral está muy determinada por el tipo e intensidad de la discapacidad. La tasa de actividad para el grado de discapacidad de menor intensidad fue del 55,7% en 2018 y disminuyó progresivamente hasta el 10,7% para el grado superior de discapacidad (Ver figura 6).

Tasas de actividad por grado de discapacidad

Unidades: porcentaje

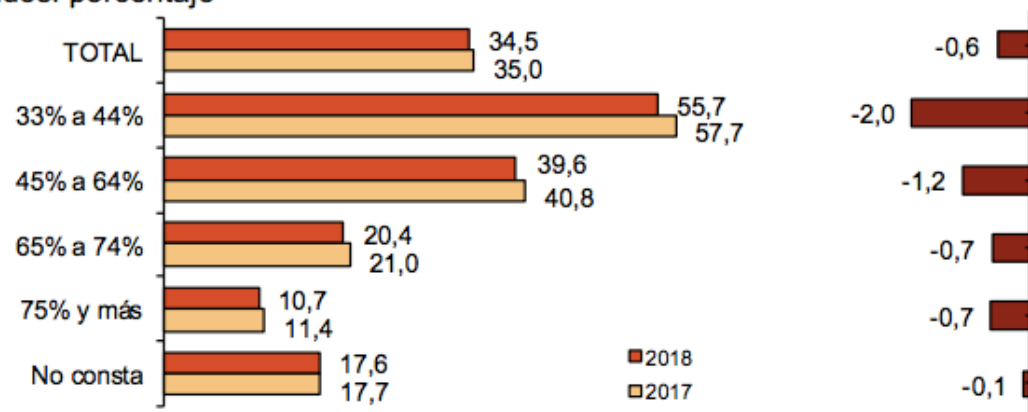


Figura 6: Tasas actividad por grado discapacidad. Fuente: SEPE

En el objeto de estudio, se puede establecer que el informe reafirma la tesis de que las personas con diversidad funcional intelectual y de trastorno mental son el colectivo que presenta unas tasas de actividad menores con respecto a los otros tipos de discapacidad, recogido en la figura 7.

Tasas de actividad según tipo de discapacidad

Unidades: porcentaje

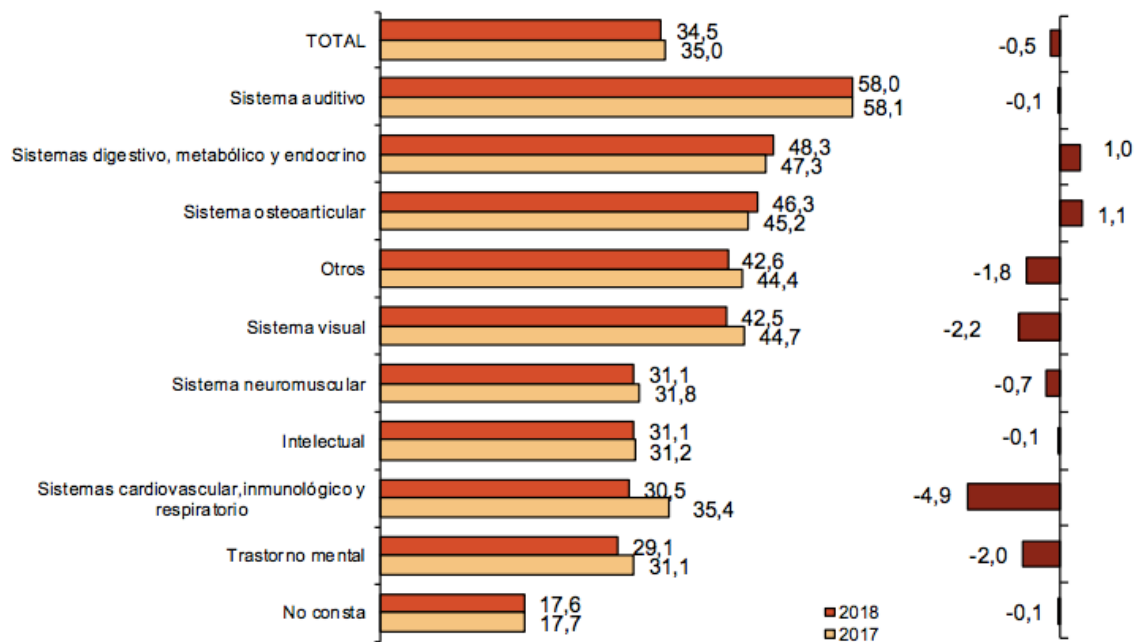


Figura 7: Tasas actividad según tipo discapacidad. Fuente: SEPE

En cuanto a la Comunidad Valenciana, los datos desprenden una tasa de actividad de las personas con discapacidad del 33,9%, situada por debajo de la media nacional que alcanza el 34,5%, por lo que respecta a la comunidad autónoma de Aragón (donde está ubicado el CEE Macana Fish) la tasa de actividad se sitúa por encima de dicha media con un 35,4% valores que se plasman en la figura 8.

**Tasa de actividad de las personas con discapacidad por comunidades autónomas.
Año 2018**

Unidades: porcentaje

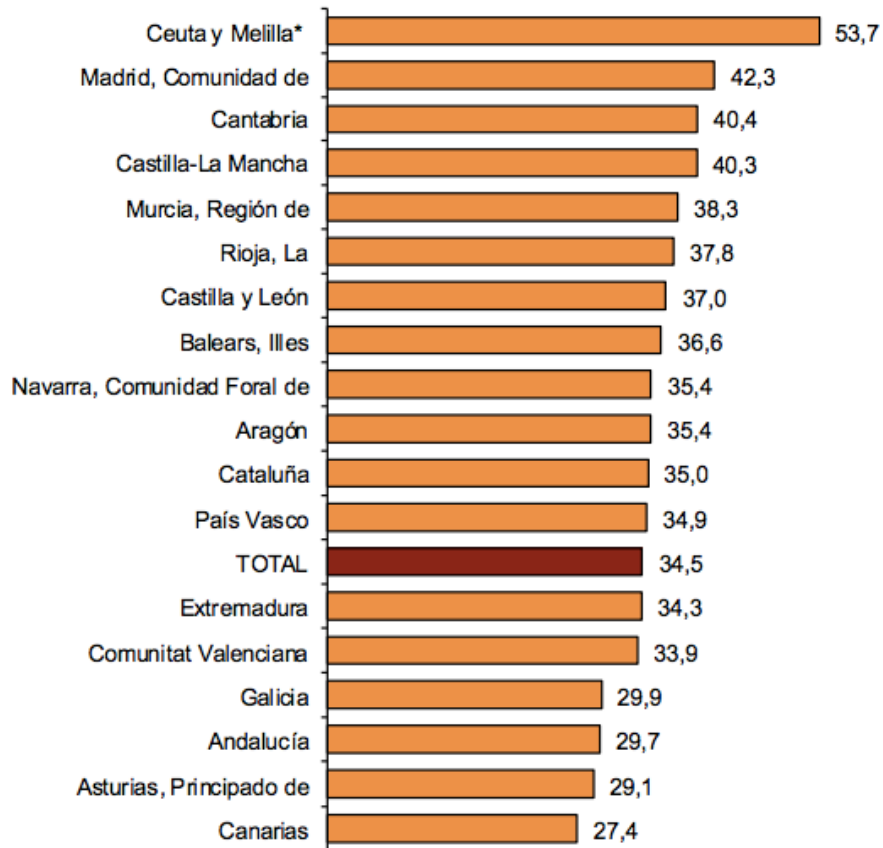


Figura 8: Tasas actividad discapacidad por CCAA. Fuente: SEPE.

3.2.1- Empleo y Diversidad Funcional: España en el Sector Público.

La Constitución Española, en su artículo 9.2, establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su participación en la vida política, económica, cultural y social. Asimismo, en su artículo 14 establece que todos los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por cualquier condición o circunstancia personal o social.

Por su parte, el artículo 103.3 de la citada norma determina que el acceso a la función pública se realizará de acuerdo a los principios de mérito y capacidad.

Por su parte, el artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), a fin de garantizar la integración social de las personas con discapacidad desde la óptica de la igualdad de oportunidades, establece respecto al acceso al empleo público de personas con discapacidad:

- En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 7% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del 7% se realizará de manera que, al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

- Cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso

selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo a las necesidades de las personas con discapacidad.

En las convocatorias públicas de las distintas Administraciones Públicas se aprecia por tanto, la reserva de puestos para personal con discapacidad, llegando incluso a distinguir en algunas de ellas, reservas específicas, entre discapacidad física y psíquica, sirva como ejemplo Orden 22/2020, de 23 de noviembre, de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte, por la que se convoca procedimiento selectivo de ingreso, y procedimiento para la adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes de profesores de Enseñanza Secundaria, profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas, profesores de Música y Artes Escénicas, profesores de Artes Plásticas y Diseño y profesores técnicos de Formación Profesional (ver Anexo XII).

Sin embargo, pese a toda esta protección normativa para fomentar la contratación de personas con discapacidad en el Sector Público, en mi opinión, sus efectos a nivel real y práctico han demostrado que tienen una escasa eficiencia, tal y como se desprende del “Libro blanco sobre acceso e inclusión en el empleo público de las personas con discapacidad” (2015), ver figuras 9, 10 y 11.

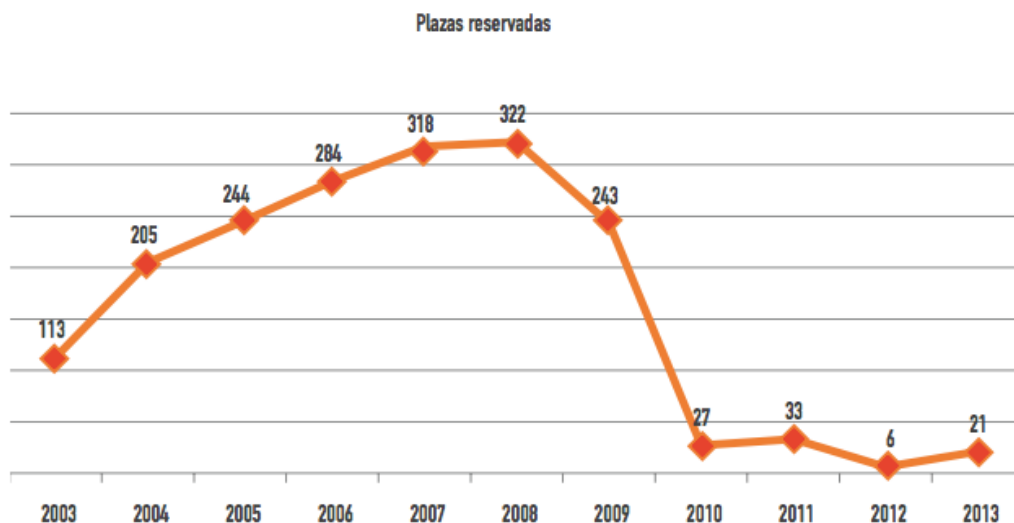


Figura 9 : Evolución de la oferta de empleo personas discapacidad. Fuente: Libro Blanco

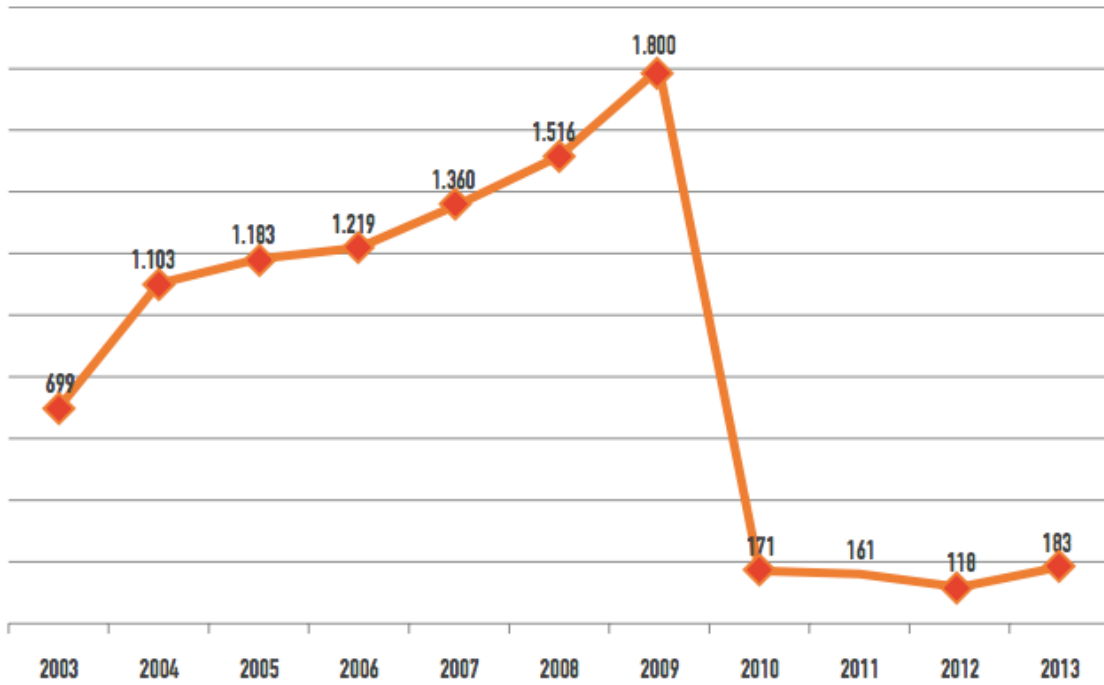


Figura 10 : Evolución personas discapacidad presentadas a procesos de selección. Fuente: Libro

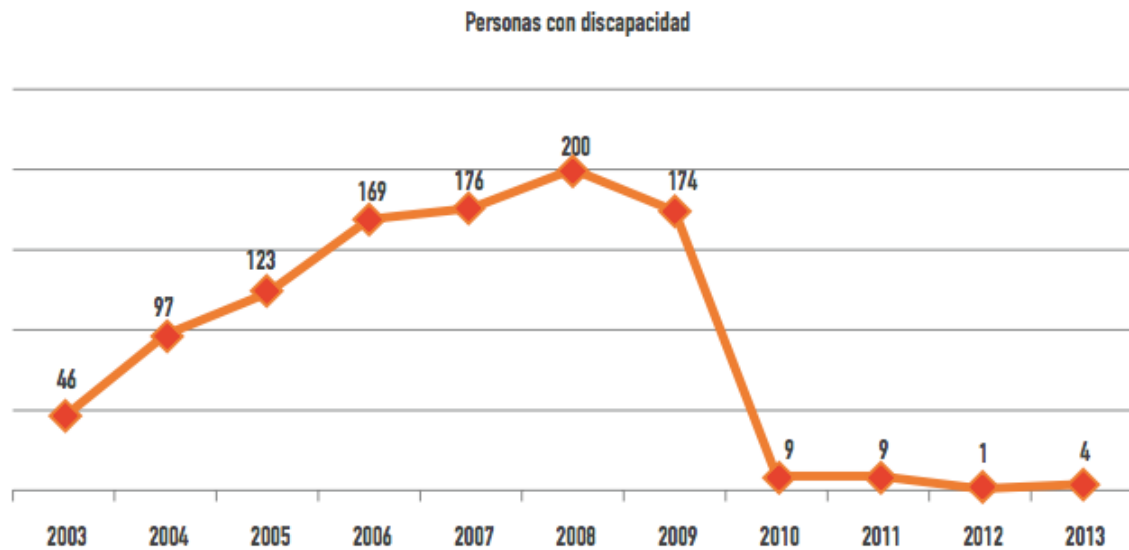


Figura 11 : Evolución personas discapacidad aprobadas procesos de selección. Fuente: Libro Blanco

► 4.- Aproximación al concepto de Centro Especial de Empleo

4.1- ¿Qué es un Centro Especial de Empleo?

Los CEE son una modalidad de empleo protegido, en el art. 42 de la Ley 13/82, de 7 de abril (LISMI¹) modificada por la Ley General de Discapacidad², y el art. 1 del RD 2273/85 Reglamento de los CEE, se definen los CEE como las organizaciones productivas que participan regularmente en las operaciones de mercado, realizando un trabajo productivo y que su finalidad es asegurar el empleo remunerado, la prestación de servicios de ajuste personal y social, así como la inserción en la empresa ordinaria a los trabajadores con discapacidad.

Para tener la calificación de CEE ha de figurar como tal, en el registro pertinente de CEE de cada Comunidad Autónoma, y otro requisito básico es que al menos el 70% de la plantilla tenga reconocida la condición de minusválido (discapacidad igual o superior al 33%: física, psíquica o sensorial), (RD 1856/09, de 4 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el RD 1971/99, de 23 de diciembre).

Así en esta línea, el término CEE se identifica, en la actualidad, con una empresa productiva o de servicios que, con el ejercicio de su actividad mercantil, tiene como objetivo prioritario proveer de formación y de un itinerario que facilite a las personas con discapacidad su incorporación al mercado laboral.

En cuanto a los profesionales que actúan dentro de los CEE, destacan las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional (Personal de Apoyo), reguladas en RD 469/06 de 21 de abril, están constituidas por Personal Técnico: Psicólogos, Gestión y Administración del Centro y por otro lado, los Monitores o Encargados que se ocupan

¹ Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

² 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.

de llevar a cabo la supervisión y enseñanza de los trabajos a realizar por el personal discapacitado.

Seguidamente se muestra el volumen de contratos específicos realizados a personas con discapacidad por tipo de empresa en 2019 (ver figura 12).

	Empresa ordinaria	CEE	Total
Valores absolutos	34.410	83.408	117.818
Distribución horizontal %	29.2	70.8	100
Proporción población activa %	5,3	12,7	18
Proporción población en edad activa %	1,8	4,4	6,2
Tasa de variación anual	1,7	0,5	0,8

Fuente: SEPE. Estadísticas de contratos.

Figura 12 : Volumen contratos a personas con discapacidad por tipo de empresa. Fuente: INE

Como se evidencia en la figura 12 , los CEE registran el mayor volumen de contratación (70,8%). En cambio, la empresa ordinaria sólo contrató a un 29,2%. Esto demuestra la importancia que tienen los CEE para este colectivo.

La figura 13 representa la evolución del volumen de contratos específicos para personas con discapacidad por tipo de empresa. 2006 – 2019.



Figura 13 : Evolución del volumen contratos específicos a personas con discapacidad por tipo de empresa. Fuente: SEPE

4.2.- Centro Especial de Empleo como instrumento de Integración Sociolaboral y de Responsabilidad Social

Según autores como Perich (2004) establecen que los CEE cumplen las siguientes funciones (el proceso de inserción sociolaboral queda recogido en la figura 14):

- **Función Social:** se garantiza a las personas con discapacidad la inserción en la sociedad a través de su trabajo. Como una función social con retribución de tal forma que el CEE es una posibilidad de ocupación, que contribuye a mantener y mejorar las habilidades (laborales y sociales) de la persona con discapacidad intelectual, proporcionándole al mismo tiempo unos ingresos económicos
- **Función Laboral y Productiva:** supone una posibilidad de realizar actividades productivas y la percepción de un salario para las personas con discapacidad.
- **Función Formativa y de Inserción:** en los CEE se posibilita el aprendizaje de un trabajo y unos hábitos de trabajo que pueden facilitar el acceso a la empresa ordinaria. El objetivo último que persiguen los CEE es la inserción de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria.
- **Como el sustento de una vida independiente:** el CEE supone una fuente de ingresos fundamental que sirve para la sustentación de la persona con discapacidad intelectual.
- **Como una oportunidad de promoción:** el CEE ha de formar parte de la “carrera profesional” de la persona con discapacidad intelectual. Un espacio de progreso donde sea posible la promoción interna, ya sea dentro del centro o hacia las empresas ordinarias siempre que las capacidades del trabajador así lo permitan.

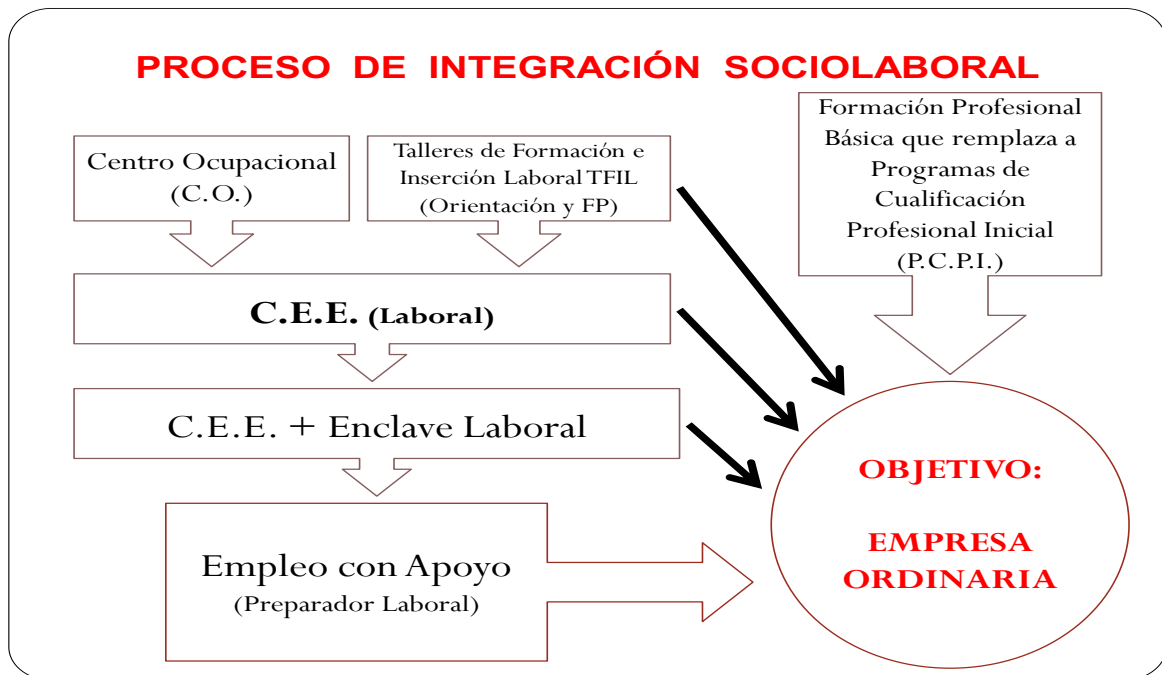


Figura 14: Proceso de Inserción Sociolaboral. Fuente: Elaboración

En relación a las funciones del CEE, se ha de indicar que son numerosos los autores que han intentado describir la tensión existente en dichos centros entre la función Social y la Rentabilidad Económica-empresarial que deben cumplir. (González, 1993; Ararteko, 2003; Lacasta, 2005; Santamaría, 2005).

Se ha de tener en cuenta por tanto, que la rentabilidad de un CEE³ no puede ser valorada únicamente desde parámetros económicos, sino que necesariamente se han de incluir parámetros de rentabilidad en ocasiones difícilmente objetivables (como son beneficios sociales, asistenciales y de calidad de vida).

Los CEE se constituyen como piezas clave para la inserción sociolaboral de personas con discapacidad ya que no solo actúan como fuentes básicas generadoras de

³ “Los Centros Especiales de Empleo como mecanismo de tránsito hacia el mercado de trabajo ordinario” (M.J. Calderón y B. Calderón- Universidad Castilla-La Mancha). Fuente: CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, nº 75, Agosto 2012, pp. 223-249. MCVL: Muestra Continua de Vidas Laborales de Seguridad Social.

empleo, sino que también actúan como piezas claves para facilitar la inserción en la empresa ordinaria y en la sociedad.

Dentro del ámbito económico, también considero importante abordar el tema referente a visibilizar los beneficios sociales, laborales y económicos que la actividad de los CEE aportan para las Administraciones Públicas, para las propias personas con discapacidad, para sus familias, y para el conjunto de la sociedad.

Por ello, me gustaría citar el informe “Análisis del retorno económico de la inversión pública en CEE de iniciativa social mediante aplicación de la metodología SROI (Retorno Social de las Inversiones)” de abril de 2013, realizado por ACEMNA (Asociación de CEE de Navarra).

En dicho informe se ponen de relevancia tres elementos clave:

- El retorno económico directo de la inversión pública que produce para la sociedad la actividad de los CEE (Por cada euro invertido por la Administración, la actividad del CEE retorna a la sociedad 2,09 €)
- Los ahorros que la actividad de los CEE produce y los ingresos que su actividad hace posible para las familias de las personas con discapacidad que presentan especiales dificultades de inserción, que trabajan en estos
- Centros y, en consecuencia, su impacto en el desarrollo económico de la Comunidad, además de su impacto directo en mejores condiciones de calidad de vida.
- Otros ahorros indirectos que la actividad de los CEE supone para los diferentes Sistemas de Protección Social (Salud, Pensiones, Desempleo, Servicios Sociales...): el hecho de que estas personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción desarrollen su actividad laboral en un CEE contribuye a su desarrollo en las distintas dimensiones de calidad de vida, y al mantenimiento de sus máximos niveles de autonomía, evitando el deterioro de sus capacidades.

Por cada 100 euros invertidos por las administraciones públicas en los Centros Especiales de Empleo de iniciativa social (vía subvenciones del coste salarial, bonificaciones de la seguridad social, ayudas para inversiones y subvenciones a las unidades de apoyo), el CEE ha conseguido retornar a la sociedad con su actividad 209 euros (año 2011).

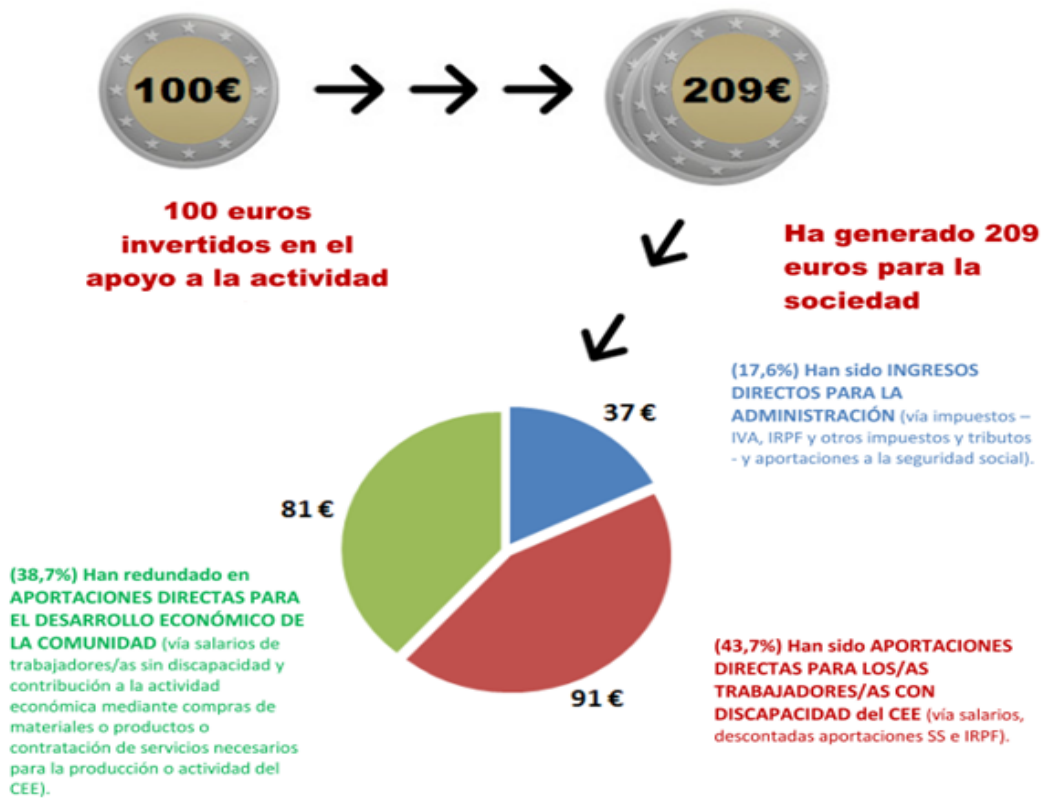


Figura 15: Proceso de generación de recursos de los CEE. Fuente: ACEMNA

Respecto a las tendencias del empleo protegido a nivel internacional, citar el cuadro resumen recogido en la figura 16.

Sistemas de signo terapéutico	Discapacitados son beneficiarios sin derechos laborales. Trabajo realizado no está bajo la tutela de ningún organismo público (son las asociaciones de minusválidos o sus familiares quienes los administran). No existe una relación de tipo laboral con el empleado, con lo que no les amparan las disposiciones laborales ni pueden sindicarse. Remuneración que obtienen no tiene condición de salario, sino que es una asignación, pensión o estipendio no influenciado por el salario mínimo.	Irlanda Grecia
Sistemas intermedios	Discapacitado no tiene la condición plena de asalariado, pero tampoco es un beneficiario de la asistencia terapéutica. Contrato laboral y posibilidad de sindicarse (aunque prácticamente no se haga). Remuneración no es un salario, sino una prestación que depende de un mínimo variable según cobre o no una pensión de invalidez.	Alemania Dinamarca Portugal Suiza
Sistemas duales	Conviven un sistema de tipo terapéutico, y un sistema donde el discapacitado es casi un asalariado: En el primer grupo suelen ser mayoría los discapacitados mentales.	España Francia Noruega
Sistemas con régimen de trabajo asalariado	No existen diferencias con los anteriores respecto al tipo de tareas realizadas, sino en que el discapacitado, aparte de trabajar, disfruta de los mismos derechos y obligaciones que cualquier trabajador no discapacitado.	Suecia Gran Bretaña Bélgica

Fuente: Visier (1998).

Figura 16: Tipos de Empleo Protegido a Nivel Internacional

Otro aspecto destacable es el desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa o Empresarial (en adelante RSC) en las empresas que no solo tienen la capacidad de generar empleo para personas con discapacidad sino también de remover obstáculos de la cultura empresarial que alimentan prejuicios y resistencias a un tipo de trabajadores de cuya productividad suele dudarse.

En este sentido, se ha de destacar que con el paso de los años el concepto de RSC ha ido evolucionando y ganando protagonismo en el interior de las empresas, hasta convertirse en un activo y un valor muy importante para la empresa, y llegar a ser considerada una “obligación” para con la sociedad (Ver figura 17).

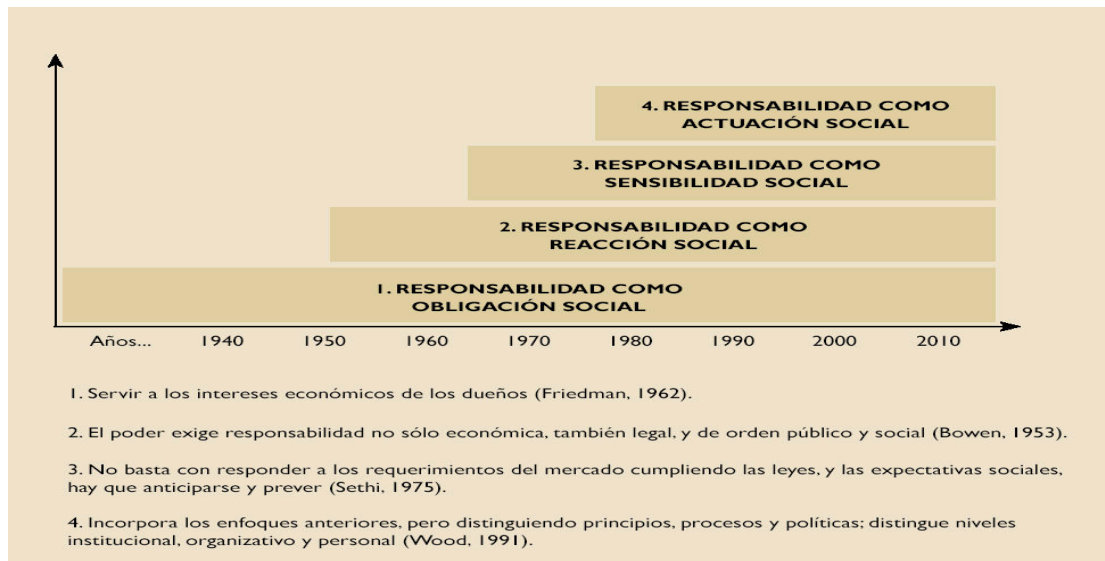


Figura 17 : Evolución de la RSC. Fuente: Guillén (2006)

► 5.- Evolución del concepto de Discapacidad: De Anormalidad a Diversidad Funcional

Desde la antigüedad la postura de la sociedad ante la discapacidad ha oscilado entre la negación, la invisibilización, el rechazo y la compasión por la tragedia, ante la persona con discapacidad.

En España, las primeras intenciones de proteger la discapacidad normativamente aparecen con el Real Decreto de 22 de enero de 1910, el cual creó el Patronato Nacional de Sordomudos, Ciegos y Anormales.

Dichas posturas nacen del principio de considerar a la persona con discapacidad como un ser **anormal**, un elemento extraño e inferior al resto de los miembros que componen la sociedad, y que no se están afectados por esta circunstancia.

Según la RAE, se puede definir la anormalidad como: “Persona cuyo desarrollo físico o mental es inferior al que corresponde a su edad”.

En los orígenes de esta anormalidad, en las primeras sociedades, hay una clara alusión al fatalismo, a la tragedia e incluso a la determinación divina al verse afectados por dicha discapacidad.

Seguidamente aparece la alusión a la **subnormalidad**, donde se hace una clara alusión a remarcar aquello que está por debajo de la normalidad, así en este caso la RAE define subnormal como “dicho de una persona: Que tiene una capacidad intelectual notablemente inferior a la considerada normal”.

En 1980 la OMS publica la “Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías: CIDDM” (WHO, 1980). El documento fue redactado con el objetivo de ayudar a la mejor comprensión de la discapacidad en las sociedades.

La discapacidad era entendida antes del documento de 1980 como sinónimo de enfermedad, poniéndose el acento en la prevención y la rehabilitación (Jiménez Lara, 2010). El modelo propuesto en 1980 reproducía el paradigma médico, de diagnóstico y tratamiento, pero buscaba dar importancia a las consecuencias de la situación de discapacidad, los problemas de integración social, la importancia del contexto en la vivencia de la discapacidad, etc. El CIDDM definía a las personas con discapacidad no por las deficiencias o causas que provocaron sus minusvalías, sino por las consecuencias que estas les generan en su entorno social.

Así, la clasificación acuñó tres conceptos clave:

- **Deficiencia - Disminuido/a:** Pérdida o anormalidad de la estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica.

La OMS define este concepto como “toda pérdida o anormalidad, permanente o temporal, de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica”.

La carencia o anomalía que puede ser temporal o permanente, de carencias físicas (un miembro, órgano, tejido u otra estructura del cuerpo), psíquicas o sensoriales que puedan afectar a un individuo, desde el principio de su vida, o

de forma sobrevenida. Representa la exteriorización de un estado patológico, es la consecuencia de una enfermedad.

La propia Constitución Española en su artículo 49, utiliza el término “disminuido”, quedando redactado de la forma siguiente: “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”.

- **Minusvalía:** Situación desventajosa para un determinado individuo, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de una función que es normal en su caso, de acuerdo con su edad, sexo, factores sociales y culturales.

La OMS entiende por minusvalía “una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso (en función de la edad, el sexo y factores sociales y culturales)”.

Refleja una interacción y adaptación de las personas al entorno que les rodea y representa la socialización de una deficiencia o discapacidad con consecuencias culturales, sociales, económicas y ambientales. Las carencias del entorno son las que hacen que las personas con discapacidad sean menos válidas que las demás, encarándose barreras en la realización de tareas cotidianas.

Una enfermedad o un trastorno a una persona le puede producir una deficiencia (trastorno a nivel de órgano), que en consecuencia genera una discapacidad (trastorno a nivel de persona), la cual puede significar una minusvalía cuando interactúe con el entorno (trastorna a nivel de sociedad).

- **Discapacidad:** Toda restricción o carencia resultado de una deficiencia de la capacidad de realizar una actividad en la misma forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano.

La OMS la define como “toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma y dentro del margen que se considera normal para un ser humano”.

Se caracteriza por la carencia temporal o permanente en el desempeño y comportamiento de una actividad cotidiana. Surge a consecuencia de la deficiencia y como tal refleja alteraciones a nivel de la persona.

La OMS propone un modelo de discapacidad fundamentado en el modelo biopsicosocial descrito por la OMS como una síntesis de las diferentes perspectivas de la salud: la biológica, la individual y la social.

Dicho modelo, tiene sus pilares en: la interacción entre las características de la persona y las características del contexto en el que esa persona desarrolla su vida.

En consecuencia, desaparece el término minusvalía y el concepto discapacidad se convierte en un concepto que engloba el resultado de la interacción de los siguientes elementos (ver figura 18):

- Deficiencias, entendidas como déficit en el funcionamiento.
- Limitaciones en la actividad, que sustituye al anterior concepto de discapacidad.
- Restricciones en la participación, que sustituye a minusvalía. o barreras y restricciones ambientales.



Figura 18: Interacción de elementos en conceptos Minusvalía / Discapacidad. Fuente: OMS

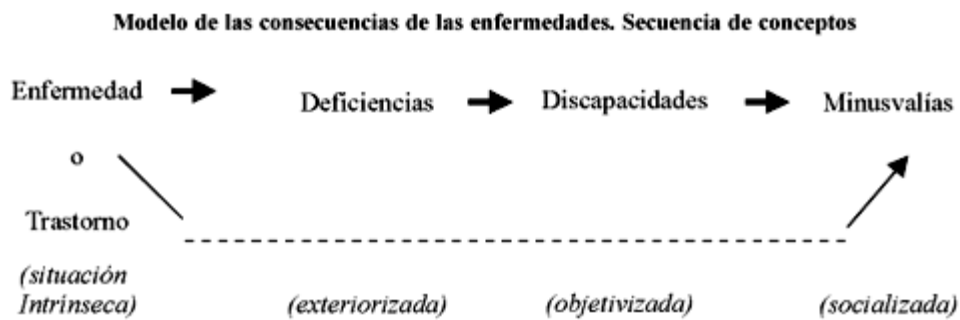


Figura 19: Secuencia consecuencia enfermedad. Fuente: OMS

Dentro de este proceso de evolución llegamos al término **diversidad funcional**, el cual es un término acuñado en España por el Foro de Vida Independiente en 2005 para designar lo que habitualmente se conoce como discapacidad tratando de eliminar la negatividad en la definición del colectivo y cambiarla por la idea positiva de diversidad (Romañach, 2005; Palacios, 2006).

La diversidad funcional reivindica una comprensión de la discapacidad dentro del modelo social donde se deben tener en cuenta tanto los factores personales propios y los factores ambientales que afectan a la persona. Para realizar una tarea, las diferentes personas pueden recurrir a diversas funcionalidades.

En nuestro país, la acepción de diversidad funcional surge con la idea de suavizar blanqueando el concepto de discapacidad, concepto que pone más en evidencia la carencia de capacidad de la persona que discapacita a nivel físico, psicológico, sensorial con respecto a aquellas que no la padecen. No se debe olvidar que el concepto de discapacidad surge en el momento que se compara una persona con discapacidad con respecto a una que lo la tiene, es por tanto este efecto comparativo el que genera el concepto.

Mientras que la diversidad funcional, resulta un concepto mucho más mediático, hace hincapié en dicha diferencia desde el punto de vista de la diversidad propia de cada persona (como un ser único e irrepetible, así la discapacidad formaría parte de un elemento más dentro de esa idiosincrasia personal).

Por tanto, un concepto mucho más “políticamente correcto”, y mucho más neutro, que intenta obviar y enmascarar la visión negativa, pero no se debe olvidar que dicho hecho, no reduce, ni suaviza los efectos que la persona tiene a nivel personal, pero que a nivel de lenguaje puede buscar suavizar su impacto y sus efectos (ver figura 20).

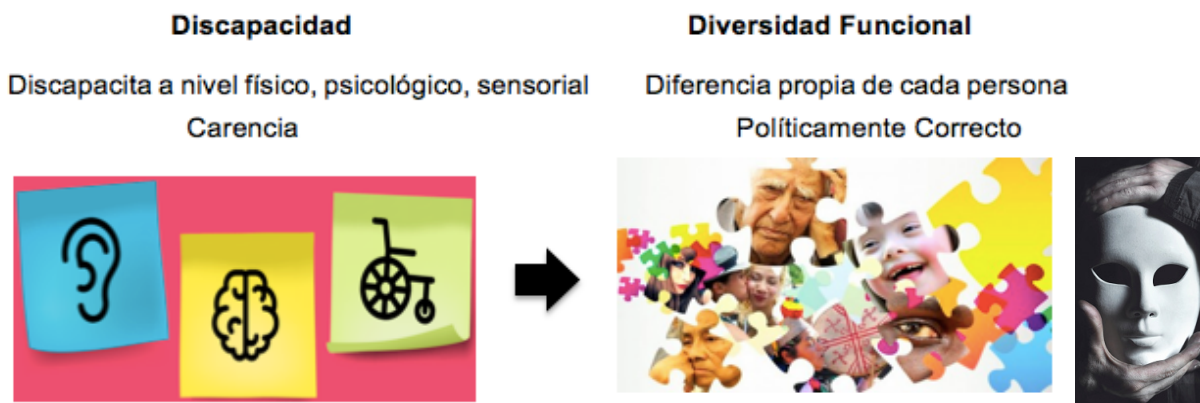


Figura 20: Comparativa Discapacidad Vs Diversidad Funcional. Fuente: Elaboración Propia

Ligado al término de diversidad funcional se debe hacer alusión también al concepto de **diseño universal** fue definido en 2006 en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo como el “diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado” (ONU, 2006).

Es necesario aclarar que cuando se habla de diseño universal no se habla únicamente de espacios físicos, sino también del entorno natural, las ayudas, los espacios virtuales (internet, software-, espacios sociales y simbólicos,...).

El diseño universal se refiere a la creación de un entorno donde todas las diversidades funcionales tengan las mismas oportunidades para dotar a la persona de su propia **autonomía personal** (ver figura 21).

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, la Discapacidad y la Salud (CIF) enumera los factores ambientales que influyen en la existencia o no de un entorno

accesible para las personas con discapacidad (WHO, 2001) y que deben ser tenidos en cuenta para el diseño universal. Estableciéndose dentro de esos factores ambientales los siguientes: Productos y tecnología, Entorno natural y modificado por la intervención humana, Apoyos personales y relaciones sociales, Actitudes del entorno social y Servicios sociales, administración y políticas.

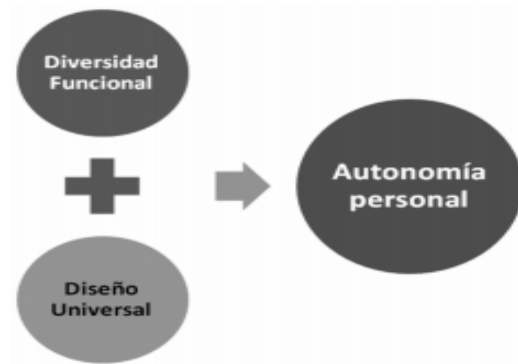


Figura 21: Condicionantes Autonomía Personal. Fuente: OMS

Para concluir, procedo a mostrar un pequeño esquema sobre la evolución del término de discapacidad recogido en la figura 22.

Anormalidad → Subnormalidad → Deficiencia → Minusvalía → Discapacidad

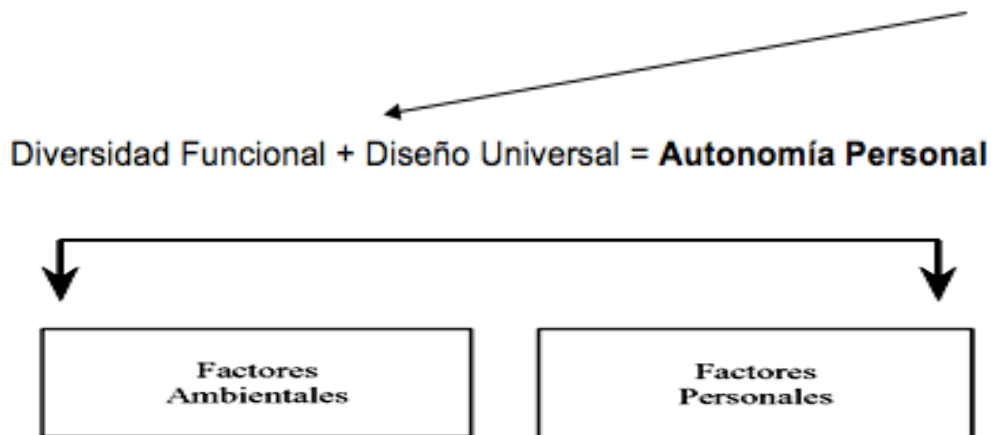


Figura 22: Evolución concepto Discapacidad. Fuente: Elaboración Propia

5.1.- Diversidad Funcional como objeto del Marketing Social

Partiendo de la obra de Moliner (1998) se encuentran numerosas definiciones del marketing social, establecidas por distintos autores que se citan a continuación.

El marketing social es una extensión del marketing empresarial que tiene por objeto la modificación de opiniones, actitudes y comportamientos, así como lograr la adhesión a una idea, una causa o práctica social por parte de un grupo o grupos considerados como meta.

El marketing social ha sufrido un proceso de evolución a lo largo del cual se ha ido paulatinamente ampliando y enriqueciendo el concepto. Si bien, los primeros antecedentes de tipo académico y conceptual se sitúan a comienzos de los años 70, pero antes ya se utilizaban técnicas de marketing en relación con las causas sociales, mediante la realización de actividades de publicidad primero y de comunicación general después. Ya en 1952 Wiebe se había planteado preguntas como “¿por qué no puede venderse la solidaridad como se vende el jabón?”, llegando éste a la conclusión de que las causas sociales no están sujetas a las llamadas leyes del mercado.

La primera definición de marketing social aparece en 1970 por parte de Kotler y Zatman, postulando que el marketing social “es el diseño, implementación y control de programas pensados para influir en la aceptación de ideas sociales en determinados grupos objetivo, e implicando consideraciones de planificación de producto, precio, comunicación, distribución e investigación de marketing” (pág.24-33 Philip Kotler, Marketing de las causas sociales).

Atendiendo a un concepto más moderno (Martín Armario 1993) “El marketing social en base a estrategias de cambio social voluntario, tiene por objeto la modificación de opiniones, actitudes o comportamientos, así como la adhesión a una idea por parte de ciertos públicos con el objeto de mejorar la situación de la población en su conjunto, o de ciertos grupos de la misma”.

Así pues, según Moliner (1998) el Marketing Social es una extensión del marketing que estudia la relación de intercambio que se origina cuando el producto es una idea o causa social, que tiene por objeto la adopción de ciertas ideas o cambiar alguna actitud o comportamiento.

Andreasen (1996) afirma que: “El Marketing Social es la aplicación de las tecnologías del marketing comercial para el análisis, planificación, ejecución y evaluación de programas diseñados para influir en el comportamiento voluntario de los destinatarios específicos, para mejorar su bienestar personal así como el de la sociedad”.

El marketing social según Santesmases (1998) es una parte o aspecto particular donde la empresa persigue estimular y facilitar la aceptación de ideas o comportamientos sociales que se consideran beneficiosos para la sociedad (el ahorro familiar, la higiene dental, el mantenimiento y la difusión de la cultura, la protección del medio ambiente,...), en general o, por el contrario, trata de frenar o desincentivar aquellas otras ideas o comportamientos que se juzgan perjudiciales (el consumo de drogas, tabaco, alcohol, conducción temeraria de automóviles,...).

Siguiendo con la obra de Moliner (1998), el marketing social no se limita a la publicidad, puesto que utiliza todos los instrumentos del marketing, incluida la investigación de mercados. Se le domina también “marketing de las causas sociales” “marketing de las ideas” y “marketing de las cuestiones públicas”.

Según Moliner (1998) se puede definir también el marketing social como la aplicación de técnicas comerciales de marketing para beneficiar a la sociedad. Su objetivo es producir cambios voluntarios en el comportamiento a través del conocimiento de las necesidades, deseos y barreras percibidas por el público objetivo: la sociedad o parte de ella.

En función del tipo de ideas o causas sociales propuestas, se puede clasificar los objetivos del marketing social en los siguientes (Alonso, 2003):

a) Proporcionar información. Hay muchas causas sociales que tienen como objetivo informar o enseñar a la población. Se trata, por tanto, de llevar a cabo programas educativos, tales como las campañas de higiene, nutrición, concienciación de problemas del medio ambiente, etc.

b) Estimular acciones beneficiosas para la sociedad. Otra clase de causas sociales tratan de inducir al mayor número posible de personas a tomar una acción determinada durante un período de tiempo dado. Por ejemplo, una campaña de vacunación preventiva, apoyo a organizaciones de beneficencia, etc.

c) Cambiar comportamientos nocivos. Otro tipo de causas sociales tratan de inducir o ayudar a las personas a cambiar algún aspecto de su comportamiento que pueda beneficiarles como, por ejemplo, no drogarse, dejar de fumar, reducir el consumo de alcohol, mejorar la dieta alimenticia, etc.

d) Cambiar los valores de la sociedad. Tratan de modificar las creencias o valores arraigados en la sociedad. Por ejemplo, planificación familiar, eliminación de costumbres ancestrales, incineración de cadáveres, etc.

A continuación, para conocer mejor los ámbitos de actuación del marketing social se considera interesante abordar su tipología para ello, se seguirá la clasificación de Moliner (1998) que distingue entre: marketing social interno, marketing social externo, marketing social interactivo.

A) Marketing social interno: Se refiere al desarrollo y al fomento del cambio cultural en los propios miembros de la entidad. Se dirige a los agentes Internos de la empresa hacia su propio capital humano.

B) Marketing social externo: El marketing social externo tiene como objeto la estrategia idónea para dar a conocer los valores y actitudes que deben de primar en la sociedad, creando flujos de opinión en torno a esta forma de pensar, sentir y actuar. Se dirige a los agentes Exteriores de la empresa (Consumidores, Administraciones,...).

C) Marketing social interactivo: En todo proceso de intervención social, el receptor no se concibe, en ningún caso, como un agente pasivo. Por el contrario, se supone a los diferentes individuos receptores una capacidad crítica y analítica para poder establecer relaciones de causa-efecto, a través de un proceso lógico-racional, entre la presencia de determinados valores, creencias y actitudes, y una serie de consecuencias positivas para el desarrollo social. Es necesario por tanto un proceso de Retroalimentación.

Por otro lado, es interesante distinguir las diferentes especialidades que tienen su origen en el marketing social para poder observar las diferencias y similitudes entre las diferentes variantes del marketing social para (ver figura 23).

Diferencias entre las distintas extensiones del Marketing Social

Marketing	Tipo de producto	Sector	Propiedad
Marketing Social	Ideas	Lucrativo y No lucrativo	Pública y Privada
Marketing Público	Bienes, servicios e ideas	No lucrativo	Pública
Marketing de ONGs	Bienes y servicios	No lucrativo	Privada
Marketing Político	Ideas	No lucrativo	Privada y Pública
Marketing de Comercio Justo	Bienes	Lucrativo y No lucrativo	Privada
Marketing con Causa	Ideas	Lucrativo	Privada
Marketing Social Corporativo	Ideas	Lucrativo	Privada

Figura 23: Extensiones del Marketing Social. Fuente: Moliner

El Producto social se divide en objetos tangibles e intangibles. El producto intangible está conformado por la idea. Presenta dificultades ya que puede presentar una alta intangibilidad y variabilidad. Es necesario, por tanto, que la idea social se haga tangible para el usuario. Tangibilizar es hacer visible y palpables los servicios.

El producto en marketing social está estrechamente relacionado con las ideas sociales que buscan el bienestar integral de la sociedad. Para identificar la necesidad de un producto es necesario conocer las ideas o creencias que existen entre la población acerca de una problemática social determinada, en relación con los cuales se podrían desarrollar productos o servicios que mejoren la calidad de vida de los ciudadanos.

Es la decisión base del marketing-mix, determinación de las ideas, los servicios, los productos,... que van a ser ofrecidos al público meta para lograr los objetivos planteados, los cuales pueden consistir en:

- Modificar el nivel de conocimiento o comprensión del objeto (aumentar el conocimiento) cultural de acción.
- Las personas pueden mostrar sentimientos de agrado o de desagrado ante el producto social, por ello se intentará mediante el marketing social despertar que dichos sentimientos sean positivos en la población objeto.
- Modificar determinadas pautas sociales comportamentales que se consideran inadecuadas.
- Conseguir un cambio conductual y de comportamiento, cambiar los valores, creencias o actitudes arraigadas en la población, que a pesar de representar contenidos claros de la cultura se consideran inapropiados.

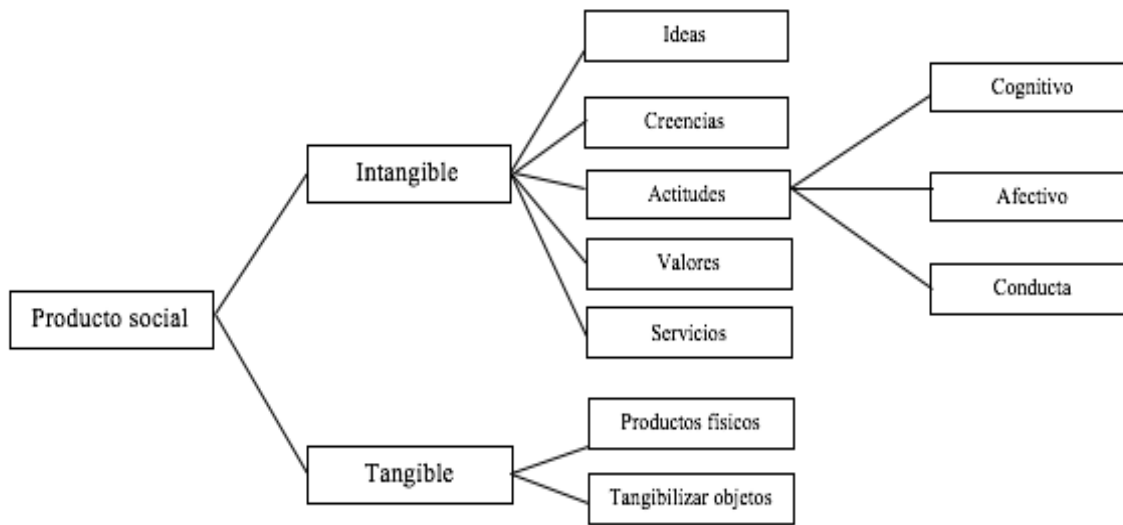


Figura 24: Tipos de Productos Sociales. Fuente: Elaboración Propia

Resulta indiscutible que el Marketing Social es una poderosa herramienta que se ha utilizado por las marcas comerciales con la intención de utilizar el concepto de Diversidad Funcional dentro de sus objetivos promocionales para incrementar sus ventas aludiendo al aspecto emocional del consumidor (vínculo emocional con el consumidor).

Surge inevitablemente la pregunta: **¿con estas acciones las empresas buscan verdaderamente el objetivo es de responsabilidad social corporativa (RSC) o buscan el incremento de sus cifras negocio y de sus ventas estimulando el consumo?**

Así, se refleja que el marketing, ha dejado de ser entendida como una batalla de productos, para convertirse en una batalla de percepciones dentro de la mente del consumidor, de tal forma que lo verdaderamente importante para el marketing actual es que el consumidor (o más concretamente el público objetivo) tenga una percepción positiva del producto/marca, más allá de que el producto/marca lo sea verdaderamente (Ver figura 25). En esta nueva visión, juega un papel muy importante la acción del Neuromarketing que entra a analizar este tipo de acciones.



Figura 25: Marketing como generador de la percepción del consumidor. Fuente: Marketing Directo

Así, en esta línea, me gustaría poner en relieve algunos ejemplos de esta circunstancia donde el marketing social utiliza la diversidad funcional como un elemento más de venta (apreciándose que la línea entre RSC y Marketing Social sea extremadamente fina):

- “Gotas de Solidaridad”: Solán de Cabras.

En esta campaña la marca Solán de Cabras, llevó a cabo una edición especial de botellas “rosas” donando el 10% de lo recaudado con la venta de esas botellas a la AECC.



Figura 26: Campaña de Solán de Cabras. Fuente: Solán de Cabras

En este caso concreto que intenta que el valor percibido del producto por parte del

consumidor sea mayor, gracias a la causa social, gracias al marketing social, se logra un incremento de dicho valor percibido.

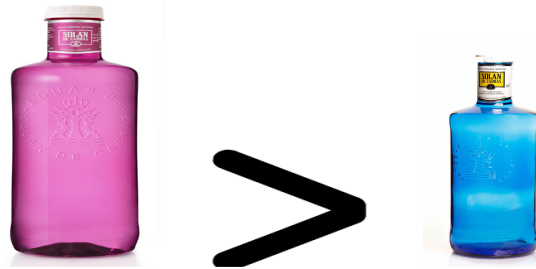


Figura 27: Campaña de Solán de Cabras. Fuente: Solán de Cabras

- “Minutos de investigación”: Ausonia

En esta campaña la marca Ausonia, propuso realizar una donación económica atendiendo a la siguiente relación por la venta de 1 pack= 1 minuto investigación para la AECC. Al igual que en el caso anterior se optó por el pañuelo “rosa” como elemento representativo de la campaña.



Figura 28: Campaña de Ausonia. Fuente: Ausonia

- “Pañales Babysec por la inclusión”: Babysec

Esta marca chilena incluyó en el packaging de sus productos la imagen de niños y niñas con Síndrome de Down.



Figura 29: Campaña de Babysec. Fuente: Babysec

- “Nos morimos por vivir”: Aquarius

<https://www.youtube.com/watch?v=2abKDfpz4YQ>



Figura 30: Campaña de Auquarius. Fuente: Aquarius

- “Energía para disfrutar”: Cola-Cao

<https://www.youtube.com/watch?v=CRCmnCXcdNQ>



Figura 31: Campaña de Cola-cao. Fuente: Cola-cao

- Miradas “Te van a mirar, pero la mirada que importa es la tuya”: Multiópticas

<https://www.youtube.com/watch?v=On466uq20yU>



MULTIÓPTICAS

Figura 32: Campaña de Multiópticas. Fuente: Multiópticas

- Inclusión de la mascarilla covid 19 en su publicad: Pantene



Figura 33: Campaña de Pantene. Fuente: Pantene

- MRW: Envíos solidarios, con tarifa reducida para personas con discapacidad.



Figura 34: Campaña de MRW. Fuente: MRW

- Audi y covid19: "“Mantengamos la distancia para estar más unidos”".



Figura 35: Campaña de Audi. Fuente: Audi

- McDonalds y Covid19: "Separémonos un momento"



Figura 36: Campaña de McDonalds. Fuente: McDonalds

- Starbucks



Figura 37: Campaña de Starbucks. Fuente: Starbucks

- Mastercard

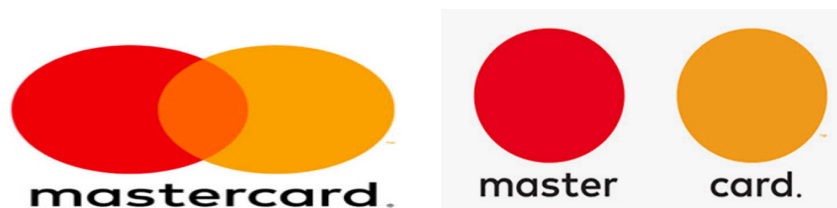


Figura 38: Campaña de Mastercard. Fuente: Mastercard

► 6.- Aproximación al concepto de Estereotipo de Género

6.1.- ¿Qué es un Estereotipo de Género?

Los estereotipos de género son ideas socialmente establecidas de cómo deben ser, actuar y comportarse mujeres y hombres. Se reproducen y transmiten a través de la socialización desde el momento del nacimiento, no son innatos sino aprendidos y aunque es difícil debido a lo arraigados que están en la sociedad se pueden modificar.

Se entiende por estereotipo el conjunto de creencias mantenidas por un individuo en relación con un grupo social, o dicho de otro modo tal y como se recoge en la RAE *“Imagen o idea aceptada comúnmente por un grupo o sociedad con carácter inmutable”*. Su importancia radica en que actúan como creencias compartidas sobre un grupo y porque ayudan a explicar la realidad social.

Según López y Madrid (1998) “el estereotipo es la opinión ya hecha que se impone como cliché a los miembros de una comunidad. Es subjetivo y dirige las expectativas de un grupo social, determinando sus opiniones”. Así los estereotipos suponen la asunción de ideas preconcebidas, arraigadas y que son aceptadas y validadas tanto social como culturalmente que sirven para la construcción de generalizaciones sobre ciertos colectivos y que se transmiten de generación en generación.

De acuerdo con López, Madrid y Encabo (2005) “un estereotipo es un elemento que nos facilita la aprehensión de la realidad, esto supone un arma de doble filo, ya que en ocasiones depender de estereotipos puede suponer la conformación de imágenes cognitivas erróneas o en otros casos el encasillamiento en comportamientos determinados, con lo que se permiten conductas distintas llegando a situaciones de censura”.

Recogiendo las palabras de Colás y Villacieros (2007) “los estereotipos constituyen, por tanto, herramientas socioculturales sobre las que se asientan normas de funcionamiento social a la vez que sirven de referente para estructurar la identidad de los sujetos”.



Figura 39: Estereotipos de Género. Fuente: Pinterest

Por otro lado, se considera relevante hacer una breve distinción entre Estereotipo – Prejuicio – Discriminación de tal forma que:

- Estereotipo: conjunto de creencias acerca de los atributos asignados al grupo (Creencia u opinión). Si bien los estereotipos se utilizan para satisfacer cuestiones inconscientes y operan como justificantes de los prejuicios.
- Prejuicio: efecto o evaluación negativa del grupo (actitud negativa).
- Discriminación: conducta parcial o negativa en el tratamiento a las personas en virtud de su pertenencia al grupo.

Se desprende que tanto los prejuicios como los estereotipos pueden convertirse en el paso previo o en la antesala de la discriminación social (ver figura 40).

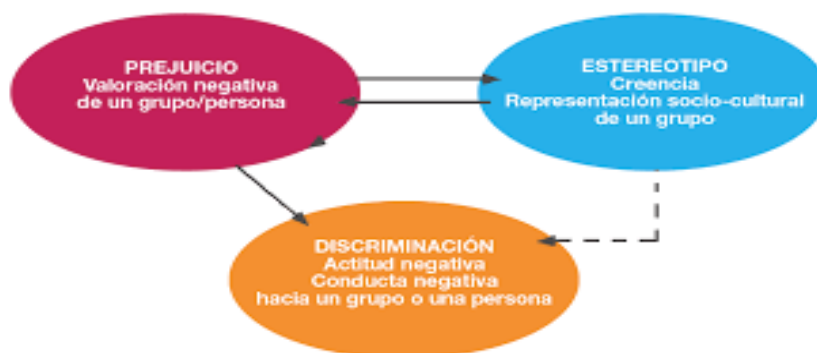


Figura 40: Prejuicio, Estereotipo y Discriminación. Fuente: DiscapZine

Los estereotipos de género se consideran como ideas socialmente establecidas de cómo deben de ser, actuar, comportarse y los diferentes roles y actitudes a asumir por

mujeres y hombres, condicionadas por su sexo. Estos estereotipos de género no son innatos, se aprenden, reproducen y transmiten gracias al proceso de socialización de la persona, donde tienen por tanto una importancia capital como elementos transmisores la familia, la escuela, el grupo de iguales, los medios de comunicación y el lenguaje.

Los estereotipos de género son un instrumento aceptado y reforzado por las sociedades con el objeto de marcar unos patrones determinados de comportamiento diferenciados atendiendo al sexo de las personas. De esta manera se les atribuye a hombres y mujeres un papel social, político, económico y cultural diferente.

Así, Cabo (2008) indica que “los estereotipos de género son construcciones culturales que determinan una visión de las características y actitudes de cada sexo. Se crean unos modelos rígidos en los que tienen que encajar para poder ser socialmente aceptado, fijan un modelo de ser chico y un modelo de ser chica y, a partir de una visión tópica construida, establecen un sistema desigual de relaciones entre los dos sexos y cada uno de ellos hacia el mundo”.

Estos estereotipos de género se transmiten mediante el proceso de socialización, desde el nacimiento. “Nada más nacer cada persona es encuadrada en un molde. Y, en función de poseer un determinado cuerpo, la sociedad se encarga de imponer y legitimar los distintos comportamientos diferenciados y estereotipados en femeninos y masculinos. Existe pues, una predisposición a actuar de una manera u otra, según la naturaleza sexual en la que se haya nacido y según la cultura social en la que se desarrolle dicha personalidad” (García 2003).

6.2.- Estereotipos de Género y Diversidad Funcional

En la actualidad la discapacidad es percibida desde una perspectiva que combina una clara interacción entre persona y ambiente. Así por ejemplo, la OMS (Bradley 1995, OMS 1997) define la discapacidad de una persona como resultante de la interacción

entre dicha discapacidad y las variables ambientales que incluyen en su ambiente físico, las situaciones sociales y los recursos. Así en mi opinión considero que sería perfectamente factible que incluyéramos los estereotipos de género dentro de esas variables ambientales, concretamente formando parte activa de las situaciones sociales que van a interactuar activamente con la propia discapacidad de la persona.

A tal punto son fundamentales las variables ambientales, que éstas también están presentes en muchos de los Certificados de Discapacidad⁴ emitidos por las entidades de protección social. Así, si se analiza un certificado de discapacidad se aprecia que a la hora de determinar y calcular el porcentaje final que determinará el grado de discapacidad definitivo, este puede contener dos elementos clave en esa valoración de la discapacidad: Elemento de valoración médica + Elemento de valoración ambiental (Ver Anexo III).

La discapacidad, a mi juicio, supone por tanto, una interacción conjunta e inseparable entre las limitaciones y factores funcionales personales de cada persona con el entorno, con sus factores de equiparación (medidas de discriminación positivas) y sus barreras discriminatorias (discriminación negativa). La discapacidad supone así, una expresión más del hecho de la diversidad humana marcada por una construcción relacional entre la sociedad y un sujeto (individual o colectivo), la cual toma cuerpo en un espacio, dinámico e interactivo entre la persona y la comunidad que lo rodea.

Por lo que respecta a **Estereotipos y Discapacidad** se puede indicar que tradicionalmente la discapacidad ha sido concebida por la sociedad bajo el prisma de la caridad asistencial, como un problema, entendida como algo “anormal” e inferior. Así la existencia de una deficiencia se traduce en inferioridad respecto de un supuesto “estándar de normalidad”: discapacidad es minusvalía, sin que exista un

⁴ Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.

verdadero respeto por la diversidad, de la diferencia, ya que éstas están muy desviadas de los cánones de belleza y de perfección macados por los medios y la publicidad.

Se parte del hecho, de que el concepto de discapacidad lleva “en su mochila” asociados de forma implícita una serie de estereotipos que la sociedad atribuye de forma automática: enfermedad, discapacidad asexuada, deficiencia, dependencia, caridad, pena, lástima, carga social, insuficiencia, desgracia o castigo divino, ausencia de una plena capacidad para la convivencia social o para la realización de tareas laborales.

En el libro “Superar las barreras de la discapacidad” (Len Barton 2008) se hace referencia a tres estereotipos fundamentales asociados a la discapacidad:

- La inadaptación. Se asume que una persona por el mero hecho de serlo va a tener dificultades para adaptarse a la sociedad y entrar a formar parte de las “reglas del sistema”.
- La tragedia. Las personas que no tienen una discapacidad a menudo no pueden imaginarse qué hacen las personas con discapacidad para soportar sus vidas, ya que entienden que la existencia de una discapacidad conlleva una vida de sufrimiento y frustración.
- El pecado. En este caso se supone que la causa de la discapacidad debe ser el pecado o los actos indebidos de alguien (la propia persona, los padres, fallo médico, accidente,...) Con frecuencia, los miembros de una sociedad intentan encontrar el culpable o la razón de lo que se percibe como malo.

Al abordar el tema de los estereotipos no se pueden dejar pasar dos actitudes que están directamente relacionadas con la generación de muchos de los estereotipos: la dejadez-negación y la sobreprotección.

La dejadez y negación ante la discapacidad está directamente relacionada con la invisibilidad del problema, debido en muchas ocasiones a la ignorancia, sentimiento de culpa,...

La sobreprotección, implica por su parte, la necesidad que tiene el entorno familiar de evitar el sufrimiento fruto de la discapacidad, el deseo de generarle una vida “entre algodones” sin exigir ningún tipo de esfuerzo desconectado de toda realidad, y minando toda autonomía. Se ejerce un paternalismo donde se trata a la persona discapacitada como un perpetuo menor de edad, incapaz y débil, anulando gran parte de su propia personalidad.

Por otro lado, se aprecia como la sociedad tiene perfectamente asumidos, interiorizados y aceptados ciertos estereotipos incrustados en un amplio repertorio de expresiones peyorativas y discriminatorias de nuestro lenguaje cotidiano que tienen como tema central alguna discapacidad (estar borracho supone estar ciego; los sordos lo son pero como tapias; los cojos son socios semánticos de los mentirosos,....). Todo ello, pone en valor la importancia y el poder que ostenta el lenguaje para transmitir, modelar y mantener la influencia de los estereotipos a lo largo del tiempo.

Discapacidad implica poseer un estigma, la “marca de la letra escarlata”, de forma que tener una discapacidad significa en muchas ocasiones ser objeto de discriminación, implica aislamiento y restricciones sociales. En las sociedades modernas, es una causa importante de diferenciación y estratificación social. El grado de estigma y el nivel social de las personas discapacitadas se derivan de su posición respecto a las condiciones y las relaciones sociales más generales de una sociedad determinada (The Equality Studies Centre 1994 , Finkelstein 1995).

Según autores como Link y Phelan (2001) el estigma tiene cuatro componentes: la distinción y el etiquetamiento de las diferencias humanas; la vinculación de las personas etiquetadas con características indeseables; la separación de "ellos" (las personas estigmatizadas) de "nosotros"; y la consiguiente pérdida de estatus y

discriminación que conducen a desigualdad de oportunidades y de resultados en la vida.

La construcción social de la identidad de la persona discapacitada opera en virtud de un mecanismo heterónomo: «aquellos de nosotros que hemos nacido con una minusvalía solo nos damos cuenta habitualmente de que somos “diferentes” cuando entramos en contacto con otras personas “no-discapacitadas”» (Barnes, 2007). Esto evidencia en mi opinión, que la concepción de discapacidad y la toma de conciencia de la existencia de la misma se produce por ese efecto comparativo Con vs Sin.

A la hora de superar esos estereotipos directamente ligados a la discapacidad, se debe contar con dos instrumentos que se constituyen como prioritarios y esenciales que ayudarán a mitigar los efectos de los mismos así como a paliar su influencia, siendo la educación y las TIC.

Las TIC de forma ineludible, se han constituido en la actualidad como los recursos más indispensables y potenciadores de la inclusión, ya que la utilización de estas como herramientas esenciales, ayudan a superar tanto las dificultades de comunicación que limitan la integración de las personas con discapacidad así como incrementa su autonomía personal, mejorando la calidad de vida de dichas personas.

Las TIC se constituyen como valiosas herramientas de ayuda para superar las desigualdades y contribuir a promover la integración social. Así, las posibilidades que ofrecen las tecnologías, productos y servicios directa o indirectamente relacionados con la Sociedad de la Información, se proyectan en cualquiera de los aspectos de la vida, ya sea familiar, laboral, educativo o social.

De este modo, cuando se habla de medios de comunicación y nuevas tecnologías aplicadas a las personas con discapacidad, existe una triple necesidad, por una parte, en su proceso de adaptación al medio, es decir, las nuevas tecnologías ofrecen un amplio repertorio de materiales y programas que pueden subsanar, en alguna medida, las limitaciones que las personas con discapacidad puedan tener, la

segunda, en su proceso de acceso a la información, ya que Internet dispone de infinidad de servicios y páginas de interés diseñados para que los alumnos con discapacidad puedan utilizar y acceder a la información. La última, por el proceso de interacción social que pueden encontrar al utilizarlas como medio de comunicación y de interacción con otros usuarios (Ver figura 41).



Figura 41: Áreas tecnológicas clave para la Vida Independiente. Fuente: ONCE

► 7.- Elementos transmisores y facilitadores de los Estereotipos de Género

Como se ha podido apreciar los estereotipos de género establecen generalizaciones de cómo debemos ser las personas en función de nuestro sexo, son por lo tanto, compartidos socialmente, se caracterizan por su rigidez y por estar muy arraigados en las culturas, de ahí que sean tan difíciles de modificar.

Estos estereotipos irán apareciendo y reforzando a través del grupo de iguales, los medios de comunicación - marketing , la familia, los centros educativos y el ámbito laboral, como elementos principales generadores de los roles diferenciales entre hombres y mujeres.

A) Familia

El primer agente socializador es la familia, “la familia va a ser el primer lugar de aprendizaje donde niños y niñas vayan conformando sus estereotipos sexistas a

través del lenguaje y de los roles que sus padres y madres vayan desempeñando” (López Valero y Madrid Izquierdo, 1998).

Las niñas y niños, se convierten en moldes diáfanos por construir (hojas en blanco), que van a tomar al adulto como modelo de referencia y van a repetir los patrones de éstos, de ahí la importancia del papel y la concienciación de los progenitores.

El modelaje es una de las principales fuentes de aprendizaje de los seres humanos. Desde el momento de nacer, el bebé va imitando sonidos y gestos de sus figuras de apego. Los niños integran los estímulos del entorno con gran rapidez, incorporando conductas aprendidas de sus modelos más cercanos, generalmente la familia (Bowlby, 1989). Más tarde, ya en la escuela, serán los pares y los profesores los principales modelos de los cuales el alumnado aprenderá tanto formas de hacer determinadas acciones como de relacionarse con los otros.

Bandura es el primer autor, dentro de la psicología educativa, que pone énfasis en la importancia del modelaje, plantea que la mayor parte de la conducta se aprende por observación a través del modelaje, siendo este “uno de los medios más poderosos de transmisión de valores, actitudes y patrones de pensamiento y conducta” (Bandura, 1987).

El aprendizaje social se configura a partir de la observación de las actuaciones reales de otras personas y de las consecuencias que dichas actuaciones les significan. Esas personas, cuyas conductas se intenta imitar, reciben el nombre de “modelos”.

Por ello, estos modelos actúan de forma inconsciente como transmisores de estereotipos de género que son copiados por el menor, al ser emitidos por esas figuras de referencia.



Figura 42: Progenitores como transmisores de estereotipos. Fuente: Educación en igualdad

C) Centros Educativos

El centro educativo es una institución social donde se desarrolla el proceso de enseñanza-aprendizaje, que constituye el espacio donde se adquieren una serie de aprendizajes académicos y de comportamiento social; en la interacción, en el lenguaje y en las actitudes se transmite el capital cultural acumulado de generación en generación, asumiendo los roles que la sociedad patriarcal ha asignado de manera desigual a cada género.

Los estereotipos de género se reproducen a través de los procesos de la socialización y la educación. De esta manera son producto de un aprendizaje y pueden modificarse si se toma una actitud crítica de ellos. Las escuelas constituyen una de las instituciones donde niñas y niños aprenden conocimientos y valores.

Afirman Subirats y Tomé (2007) que “la escuela mixta es todavía sexista, porque desde el lenguaje hasta el currículo o la división interna de tareas siguen estando regidos por un androcentrismo general en la sociedad, que da más valor a las prácticas y valores tradicionalmente masculinos que a los femeninos”.

En el ámbito educativo se aprecia, tal como indica Amparo Zacarés, la existencia de un currículo oficial-formal (enseñanza reglada: libros de texto y materiales didácticos), oculto (enseñanza informal) y omitido (enseñanzas no abordadas-violencia género), donde en las tres escalas del mismo se aprecia en muchas ocasiones la invisibilidad de las cuestiones de género.

En numerosas ocasiones se descuida, a mi juicio, por parte de las autoridades educativas de forma inconsciente o bien totalmente consciente (hecho alarmante ya que ello implicaría una carga ideológica, que se haría caminando hacia la politización y el adoctrinamiento de la educación), los centros de interés, así como las materias transversales esenciales, tanto para la construcción de un espíritu crítico, como para el desarrollo del alumnado.

No es conveniente olvidar, que la educación y el conocimiento, nos son el patrimonio sobre el que determinan unos pocos, sino que tiene carácter universal y abierto, ambos, se constituyen como la fuente de la libertad, de tal forma que “tan solo la libertad nos hará libres”, recogiendo las palabras del filosofo Sócrates: “La verdad os hará libres”.

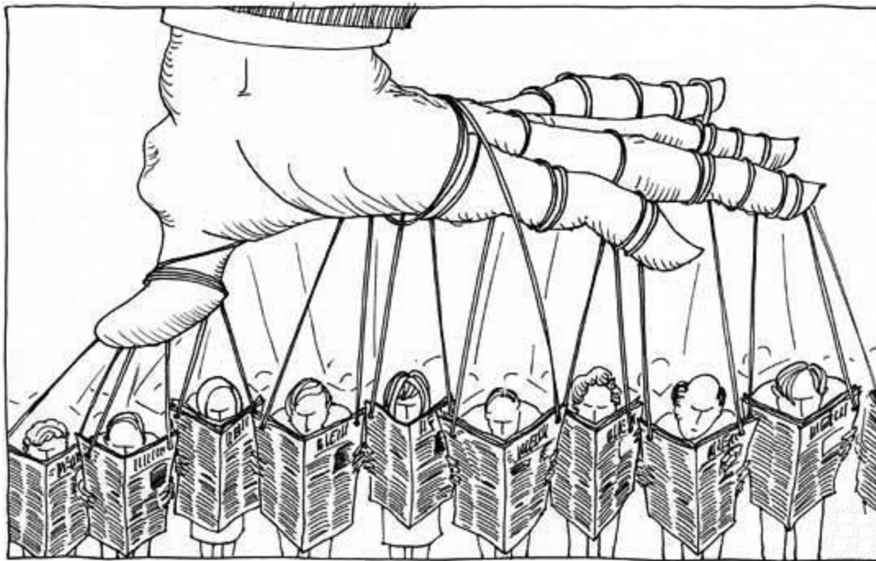


Figura 43: El adoctrinamiento en la educación. Fuente: Democracia-defectuosa

C) Medios de comunicación-Marketing

Los medios de comunicación son en la actualidad un importante agente socializador y siguen transmitiendo y perpetuando los roles tradicionales propios de cada género.

Asimismo, el marketing se constituye también como agente socializador importante ya que condiciona a la persona prácticamente desde su nacimiento, los hábitos de

consumo, y la forma en la que se consume, transmitiendo valores y estereotipos mediante sus correspondientes acciones publicitarias y promocionales contribuyendo a la perpetuación de ciertos valores, los estereotipos de género, y sobre todo a su asimilación y aceptación por la sociedad.



Figura 44: Bebé Multimarca. Fuente: Marketing Directo

Algunos de los estereotipos de género más presentes en la publicidad serían los que se citan a continuación:

- Exaltación de la belleza y la juventud infinita especialmente a nivel femenino.
- La mujer como objeto sexual y de deseo.
- El hombre como estereotipo de éxito profesional y laboral.
- Determinación y condicionamiento de roles / profesiones de la mujer (privado) / del hombre (público) en el hogar y en el ámbito laboral.
- Determinación y condicionamiento de características personales mujer (sensibilidad, dependencia, inseguridad, fragilidad,...) / hombre (profesional, seguridad, dominante,...).

Recientemente resulta especialmente preocupante, en parte también debido al marketing, como en muchas campañas publicitarias se está reflejando y poniendo en evidencia una transmisión, asimilación y aceptación de ciertos estereotipos masculinos por parte de la mujer, produciéndose así una progresiva

masculinización de los valores femeninos. (Sirva como ejemplo: Invictus vs Olympéa de Paco Rabanne, en figura 45).



Figura 45: Estereotipos en la publicidad. Fuente: Paco Rabanne

<https://www.youtube.com/watch?v=zsCD9cckY8>

<https://www.youtube.com/watch?v=y9ZccFN9ZEA>

<https://www.youtube.com/watch?v=Q4sIMP57Atc>

<https://www.youtube.com/watch?v=WxLgkmA-deA>

<https://www.youtube.com/watch?v=wCozFRta-jk>

Otros ejemplos serían:



Figura 46: Estereotipos en la publicidad. Fuente: Dolce & Gabbana / Axe

D) Ámbito laboral

Entre los obstáculos más importantes dentro del ámbito laboral se encuentran: el techo de cristal, la brecha salarial entre hombres y mujeres (que aunque se ha

reducido sigue estando presente), la segregación horizontal (los empleos femeninos se concentran en un número reducido de sectores de actividad y de profesiones) y la segregación vertical (concentración de los empleos femeninos en las categorías que se encuentran en la parte baja de la jerarquía) (Maruani 1993). Por ello, la discriminación es el argumento fundamental que evidencia la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el análisis de la actividad laboral.

Una cuestión que me gustaría destacar, es la referente a la paradoja existente de que la presencia y representatividad de la mujer en los cargos directivos no se corresponde con su peso entre la población española en posesión de estudios universitarios.

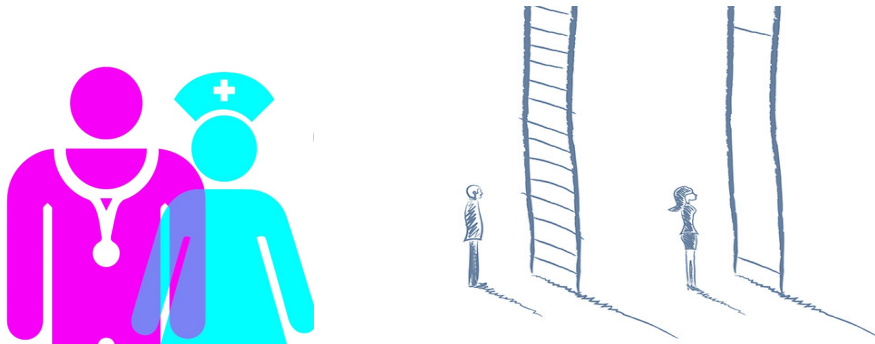


Figura 47: Trabajos y Género / Barreras laborales. Fuente: Educando en igualdad

Resulta relevante para completar el análisis, resaltar la importancia del lenguaje y la comunicación como instrumentos claves para la transmisión y perpetuación de los estereotipos de género.

Según el diccionario de la RAE, lenguaje es el “Conjunto de sonidos articulados con que el hombre manifiesta lo que piensa o siente”. Si nos ceñimos a esta definición vemos que entre lenguaje y pensamiento hay una importante relación.

El lenguaje no solo nos sirve para comunicarnos, sino que es un importante vehículo de transmisión de información y de conocimientos, a través del cual plasmamos nuestros pensamientos, ideas y reflexiones sobre la realidad, es decir, a través del lenguaje las personas interpretamos el mundo y la sociedad en la que vivimos. Por ello, el lenguaje va a actuar como vehículo transmisor y canalizador de los

estereotipos de género, los cuales en numerosas ocasiones se transmiten de generación en generación de una forma inconsciente.

Según López y Encabo (2008) "El uso del lenguaje va a ser el punto de partida para determinar el pensamiento de las personas en lo que respecta a la conformación de los estereotipos de género (López, 1995 y Encabo, 1999) en la medida en que se convierte en el instrumento a través del cual nombramos los elementos sociales y se atribuyen cualidades y características a las personas (Ver figura 48).

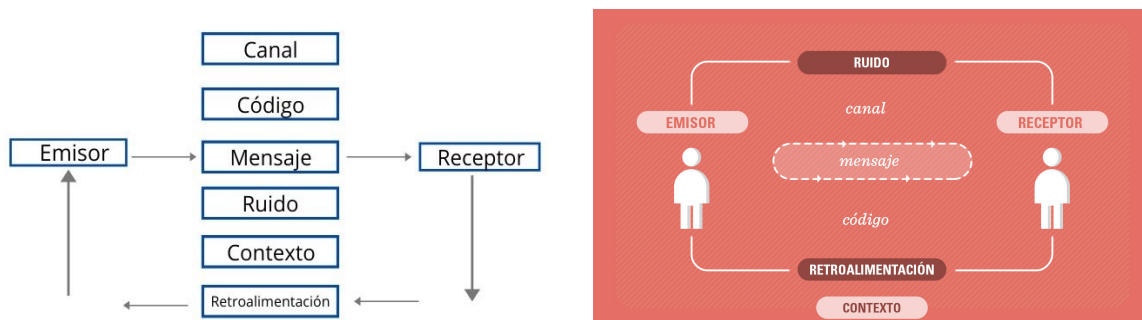


Figura 48: Elementos que intervienen en el proceso de comunicación. Fuente: Hablamos español

► 8.- Estudio de caso: CEE Macana Fish

8.1.- Sarrión como zona de desarrollo rural

El Banco Mundial en 1975 define el desarrollo local, como una estrategia diseñada para mejorar el nivel de vida económico y social de la población. En concreto, expresa que es: "un fenómeno relacionado con personas trabajando juntas para alcanzar un crecimiento económico sustentable que traiga beneficios económicos y mejoras en calidad de vida para toda la comunidad".

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) indica que el desarrollo local es "un proceso por medio del cual un cierto número de instituciones y/o personas locales se movilizan en una localidad determinada con el fin de crear, reforzar y estabilizar actividades utilizando de la mejor manera posible los recursos del territorio".

En definitiva, es un proceso que permite la organización del futuro de un territorio debido a la planificación previa realizada por los agentes locales que intervienen en el proceso, con el fin de aprovechar los recursos humanos y materiales de un determinado territorio. Con el desarrollo se busca el bienestar social y la mejora de la calidad de vida de la comunidad rural.

Desde otra visión, el desarrollo local puede ser tenido en cuenta como la capacidad de llevar adelante un proyecto de desarrollo sustentable en el que se aprovechen las capacidades territoriales (sociales, naturales, técnicas, económicas, institucionales, culturales, etc.) con el fin de mejorar las condiciones de vida de las personas en el territorio (Vázquez Barquero, 2009).

Para ello, y según Vázquez, es necesario intervenir en tres dimensiones fundamentales:

- Económica: los empresarios regionales deben optimizar y hacer más eficientes sus factores productivos locales de manera tal de convertirse en la principal fuente de generación de empleo y de riquezas.
- Sociocultural: la identidad cultural de todos los actores sociales (individuos y organizaciones) es la base del proceso de desarrollo.
- Político-administrativa: los actores políticos deben promover las políticas territoriales que permiten crear un entorno económico favorable al desarrollo.

Sarrión es un municipio ubicado en la comarca Gúdar-Javalambre dentro de la provincia de Teruel, perteneciente a Comunidad Autónoma de Aragón, que ha mostrado su implicación directa a través de sus Administraciones Públicas y sus pequeñas empresas por contribuir de forma firme a ese desarrollo local de la zona.

La localidad tiene superficie de 140,44 km² con una población estimada de 1.128 habitantes (INE 2019) y una densidad de 8,07 hab/km².



Figura 49: Localización geográfica de Sarrión y su escudo. Fuente: Wikipedia

A continuación se presenta la evolución de la población atendiendo a los datos facilitados por el INE, datos que refrendan la problemática que afecta a muchos pueblos con la pérdida de progresiva de habitantes, en el caso de Sarrión se aprecia una estabilización de cifras en los últimos 4 años, recogidos en la figura 50.

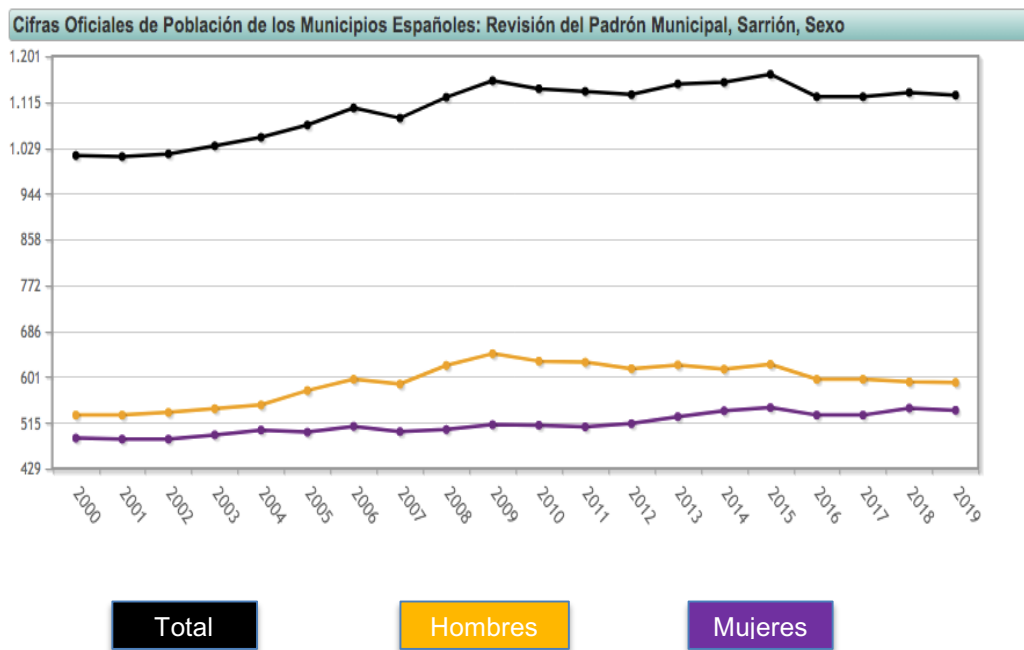


Figura 50: Evolución de la población de Sarrión (2000 – 2019). Fuente: INE

En cuanto a las cifras de desempleo, se ha de tener en cuenta que España cerró el año 2019 con una tasa de desempleo del 14,7% (SEPE), por lo que a Aragón para ese mismo periodo la tasa de desempleo alcanzó el 13,78%, mientras que Sarrión presentó una tasa muy inferior, marcada en un 4,27% (Ver figura 51).
















Evolución del Paro Sarrión (Teruel)			
Fecha	Tasa de Paro Registrado	Nº de parados registrados	Población
Septiembre 2020	8,41% 	44	1.128
2019	4,27% 	22	1.128
2018	5,46% 	28	1.133
2017	6,17% 	31	1.125
2016	10,43% 	52	1.125
2015	11,55% 	60	1.167
2014	15,68% 	79	1.152
2013	16,13% 	82	1.149
2012	16,26% 	81	1.129
2011	15,35% 	77	1.135
2010	10,36% 	52	1.140
2009	9,27% 	48	1.155
2008	8,83% 	44	1.124
2007	8,17% 	37	1.085
2006	6,19% 	30	1.104

Figura 51: Evolución de la Tasa de paro de Sarrión (2006–2020). Fuente: Expansión

La población cuenta con un tejido productivo fundamentado en las siguientes piezas claves, que se constituyen como su principal fuente de empleo:

- Trufa Negra como producto y todas las empresas relacionadas: “Manjares de la tierra”, Doñate Trufas S.L., Trufas Bertolín S.L., Black Truffles, Tierras de Trufa, Ecostrufa, Inotruf, Turbatruf,...
- CEE Macana Fish

- Control y Reciclaje de Plástico S.L. (Coreplas): Empresa dedicada a la recuperación de plásticos.
- Esturión de Sarrión: Empresa dedicada a la producción de esturiones y productos derivados.

El problema de la despoblación, en la actualidad supone uno de los mayores problemas a afrontar por muchos de los pueblos repartidos a lo largo de toda la geografía española, así Teruel, es una de las provincias más afectadas por el éxodo rural.

En Sarrión, para intentar revertir esta situación se ha apostado fuertemente por la industria de la trufa negra, la cual se ha convertido en uno de los pilares y revulsivos económicos clave de la zona, de hecho Teruel ya cuenta con el 30% de la superficie cultivada de todo el mundo, donde Sarrión es uno de los principales productores (ver figura 53 y 54).

La trufa negra se constituye como un producto muy apreciado a nivel gastronómico, de forma que puede alcanzar precios muy elevados en el mercado, llegando a superar los 500 €/Kg, según tabla de fluctuación de precios 2019-20 recogida en la figura 52.

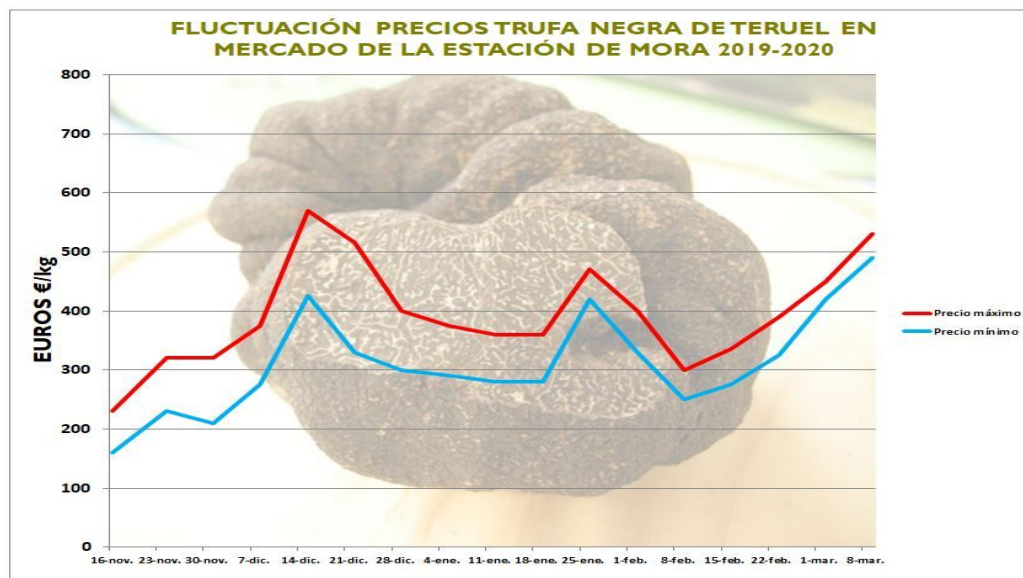


Figura 52: Precio Trufa Negra. Mercado de Mora (2019–2020). Fuente: FITRUF

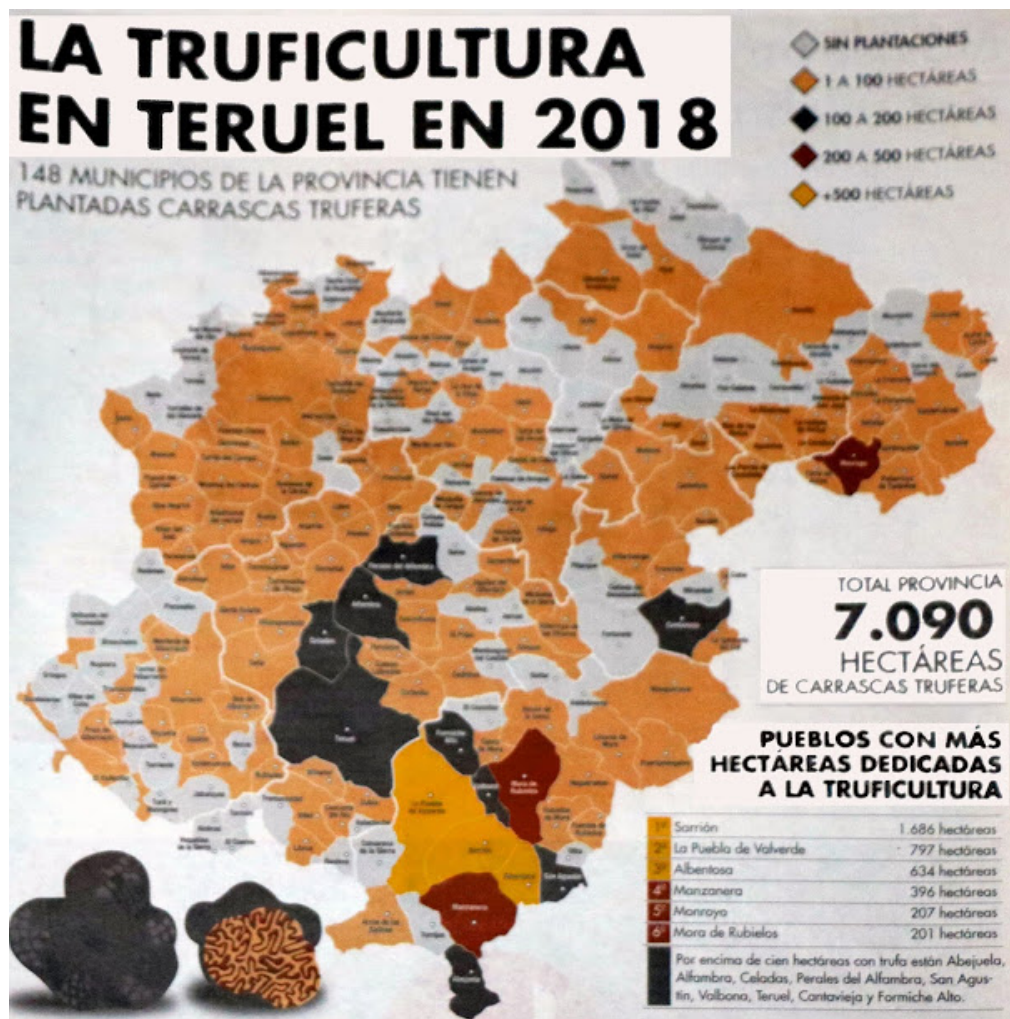


Figura 53: Truficultura en provincia de Teruel. Fuente: Diario de Teruel

Así, es destacable la realización de la Feria Monográfica de la Trufa (FITRUF <http://www.fitruf.es/>), la cual se viene realizando año tras año, en el mes de diciembre desde el 2001, la actual edición de 2020 quedó suspendida debido a la emergencia sanitaria producida por el covid 19.

Asimismo, Sarrión contará con un Centro de Interpretación de la trufa que será una realidad en 2021.



Figura 54: Imagen de fincas productoras de Trufa Negra y Trufa Negra. Fuente: FITRUF

Si analizamos la renta bruta media de Sarrión podemos observar que en 2018 se situaba en 21.817 euros, mientras que la media española ascendía a 25.950 euros.

Se puede apreciar una evolución al alza en los últimos años, si atendemos a los datos facilitados por la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) y recogidos en la figura 55.

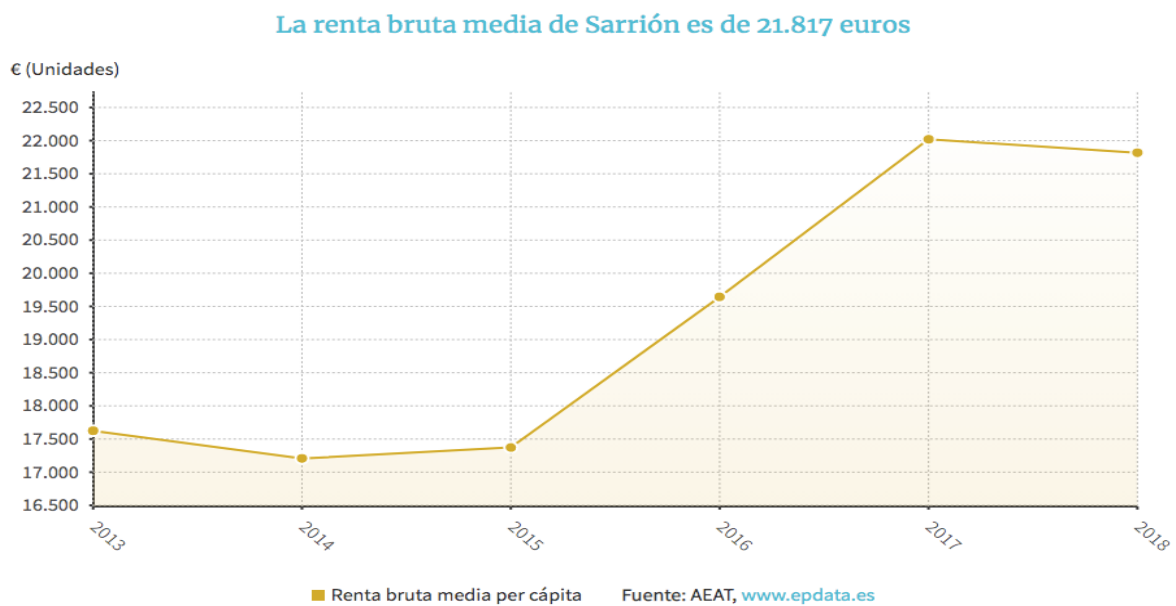


Figura 55: Renta Bruta media per cápita Sarrión (2013–2018). Fuente: AEAT

8.2.- Centro Especial de Empleo Macana Fish como elemento de desarrollo rural

Macana Fish, S.L. con CIF B-44239093 es un CEE (nº registro 69/2011, tal y como se recoge en el Anexo IV), empresa agroalimentaria (ver Anexo V y VI) creada en 2012 dedicada a la fabricación artesanal y conservas de productos del mar, especialmente filetes de anchoa y boquerón, así como banderillas, productos que vende tanto a nivel nacional como a nivel internacional (Reino Unido, Francia, Italia,...). Ubicada en la provincia de Teruel, concretamente en el Polígono Industrial San Roque, Parcela 7-A (44460 – Sarrión, Teruel) Telf. 978 95 80 00. <http://www.macanafish.com/es/>

La empresa, que fue galardonada en 2013 con los premios que otorga la La Asociación Empresarial Gúdar Javalambre “a la iniciativa empresarial” está claramente decidida a contribuir activamente en la inserción en el mundo laboral de personas discapacitadas es, según indica Bruixola responsable de la gestión del CEE, uno de los pilares de la empresa, quien afirma que “es nuestra contribución a dar trabajo a ciudadanos con especiales dificultades para encontrarlo” (Ver Anexo VII).



Figura 56: Instalaciones Macana Fish. Fuente: Diario de Teruel

En el inicio como CEE en 2012, la empresa arrancó su actividad con 5 personas, así en la actualidad la plantilla de Macana Fish actualmente está compuesta por 36 personas:

- Un Director General Administración.
- Una Técnica Responsable de Calidad.
- Un Técnico Comercial.
- Un Técnico Producción.
- Un Técnico Compras.
- 31 trabajadores con discapacidad psíquica (suponen el 87% de la plantilla), de los cuales 17 son mujeres (suponen el 47,2% de la plantilla).

Al analizar los puestos de responsabilidad, es destacable el hecho de que en los puestos de administración y gestión de la empresa únicamente aparece una mujer con la función de técnica responsable de calidad, el resto de funciones son desarrolladas por hombres.



Figura 57: Instalaciones Macana Fish. Fuente: Diario de Teruel

Macana Fish en su actividad productiva, cuenta con dos marcas fundamentales bajo las cuales comercializa todos sus productos: Bruimar y El Gastrónomo tal como se indica en la figura 58.

De un lado, “Bruimar” es la marca utilizada por el CEE para la venta y distribución de sus productos en supermercados, grandes superficies y consumidores particulares, y por otro lado, “El Gastrónomo” es la marca destinada para la venta y distribución de sus productos en el canal Horeca (acrónimo de HOTELES, RESTAURANTES y CAFETERÍAS).



Figura 58: Marcas de Macana Fish. Fuente: Elaboración propia

Su cartera de productos está compuesta por tres productos clave que constituyen su modelo de negocio:

- Anchoas
 - ✓ Anchoa Importación / Mediterráneo
 - ✓ Anchoa Cantábrico
- Boquerones
 - ✓ Boquerones con ajo y perejil
 - ✓ Boquerones vinagre
- Banderillas
 - ✓ Anchoa y boquerón
 - ✓ Boquerón y aceituna
 - ✓ Banderilla Gilda



Figura 59: Productos elaborados por Macana Fish. Fuente: Web Macana Fish

El CEE Macana Fish se constituye como un claro instrumento de desarrollo rural de la localidad de Sarrión (Teruel). Como ya se ha indicado anteriormente toda la provincia de Teruel se enfrenta a serios problemas de despoblación y olvido de las inversiones públicas en las zonas rurales.

Por ello, estas zonas rurales precisan de un tejido industrial estable y sólido que decida implantarse en la zona para actuar como revulsivo que revierta la situación, y este es bajo mi criterio, el caso del CEE Macana Fish que actúa como un motor industrial clave para contribuir al desarrollo de la localidad de Sarrión, de forma que no tan solo aporta nuevo tejido industrial y nuevos puestos de trabajo a la zona, si no que también supone una herramienta de integración social ya que facilita empleo e independencia económica a las personas con discapacidad psíquica (Ver Anexo VII), colectivo que como se ha apreciado tiene serias dificultades a la hora de encontrar un empleo, ya que en muchas ocasiones se ven más afectados por los estereotipos y por cuestiones médicas propias (controles médicos-psicológicos periódicos y bajas laborales de forma asidua, ver figura 60).

CAUSAS AUSENCIA	PROMEDIO AUSENCIA (%) TOTAL TRABAJADORES	PROMEDIO AUSENCIA (%) TOTAL TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD	PROMEDIO AUSENCIA (%) TOTAL TRABAJADORES SIN DISCAPACIDAD
Permisos remunerados	29,6%	36,3%	32,8%
Contingencia común	46,6%	45,0%	39,0%
Accidentes de trabajo	8,4%	9,7%	9,9%
Enfermedades profesionales	0,3%	0,0%	0,7%
Riesgo embarazo/lactancia	3,7%	0,1%	1,8%
Maternidad/paternidad	5,7%	0,6%	14,4%
Tratamientos discapacidad	2,2%	4,1%	0,0%
Ausencia injustificada	1,7%	1,1%	0,2%
Otras causas	1,8%	3,2%	0,8%

Figura 60: Porcentaje de absentismo por causa entre el total de trabajadores/as en plantilla (Con y Sin Discapacidad)

Fuente: Absentismo de las personas con Discapacidad en las Empresas(2017). Activa Mutua e Ilunion Tecnología y Accesibilidad

Además, se establecen convenios de colaboración conjunta entre el CEE Macana Fish y las entidades locales para el codesarrollo de ambas entidades, por un lado el Ayuntamiento de Sarrión cedió en su día terrenos para la instalación de la empresa, así como facilitar locales para la realización de talleres.

Por otro, se pueden citar colaboraciones con la Universidad de Valencia para la realización de prácticas del alumnado universitario tal y como se recoge en el AnexoX.

El CEE Macana Fish tiene una plantilla actual de 36 personas, de las cuales 19 son mujeres y 17 son hombres, donde el 87% de la plantilla tiene discapacidad, tiene 23 contrataciones de carácter indefinido (12 mujeres y 11 hombres) y 13 temporales (7 mujeres y 6 hombres), de las cuales la mayor parte de esas contrataciones temporales están en proceso de conversión a indefinido.



Figura 61: Instalaciones Macana Fish. Fuente: Heraldo de Aragón

El CEE Macana Fish se constituye como uno de los CEE más importante de la provincia de Teruel (provincia que cuenta con 6 CEE y 130 empleados/as), atendiendo a su volumen de negocio y al número de empleos que genera en la zona, según se desprende de los datos facilitados por el Instituto Aragonés de Empleo (Ver Anexo VIII).

El Gobierno de Aragón destinó en 2018, la cantidad que ascendió a 13.728.125 € para ayudas contribuyendo al mantenimiento de los CEE de dicha comunidad autónoma, tal como se aprecia en el Anexo IX.

Es también destacable que a nivel de la comunidad autónoma de Aragón tan solo el 35% del personal que constituye la cifra total son mujeres, y tan solo el 29% tiene discapacidad intelectual y el 12% enfermedad mental (ver Anexo IX).

El personal con discapacidad del CEE tiene bonificaciones específicas, tales como la bonificación de parte del salario, así como la exención del pago de las cuotas a la Seguridad Social.

8.3.- Investigación de los Estereotipos de Género en el CEE Macana Fish

El objetivo general de la investigación consiste en analizar la existencia de estereotipos de género en el ámbito de la discapacidad y más concretamente dentro de los CEE como elementos clave de la inserción sociolaboral de las personas con diversidad funcional, utilizando el caso concreto del CEE Macana Fish.

Nuestro objetivo general se concretará en los siguientes objetivos específicos:

- Evidenciar la importancia de los CEE como elementos clave de la inserción sociolaboral de las personas con diversidad funcional y su contribución al desarrollo del ámbito rural.

Mediante la investigación se intenta poner en valor el importante papel que realizan los CEE con instrumentos de integración social y laboral, permitiendo que personas con discapacidad participen activamente en la sociedad.

- Destacar la presencia de roles y estereotipos de género en el funcionamiento de los CEE.

Se pretende analizar la existencia de los estereotipos de género en el ámbito laboral y cómo afectan a las personas con discapacidad.

- Estudiar la tipología de los roles y estereotipos de género en los CEE.

Se intenta clasificar y tipificar los distintos estereotipos de género dentro del ámbito laboral.

Revisar la persistencia y la resistencia de los estereotipos en el tiempo.

Análisis de la perpetuidad y transmisión de esos estereotipos de género a lo largo del tiempo.

- Constatar la aceptación social y cultural de los estereotipos de género en los CEE.

Se trata de poner en evidencia el papel de la sociedad como autorizadora y aceptadora de los estereotipos de género dentro del ámbito laboral y concretamente dentro de los CEE.

8.4.- Análisis de los Estereotipos de Género en el CEE Macana Fish

Partiendo de la información proporcionada tanto por el responsable como por el personal del CEE de Macana Fish, se puede apreciar las dos percepciones distintas entre la gerencia y el personal, con respecto a la existencia de los estereotipos dentro del entorno laboral de dicho CEE.

Por un lado, se muestra la reticencia y la actitud defensiva que tienen los responsables de la gestión de la mayoría de las empresas, los cuales se retraen, al hablar directamente sobre la temática de la igualdad de género.

De este modo, se evidencia que los **responsables del CEE Macana Fish**, establecen en sus respuestas que los estereotipos de género no están presentes en su organización, que los tienen superados, que la igualdad de género está plenamente alcanzada en su organización, fundamentando su argumento en tres temáticas reseñables fruto de las respuestas dadas:

- Acceso al empleo, la mujer discapacitada tiene una dificultad mayor para el acceso: “No, tanto hombres como mujeres con discapacidad lo tienen complicado igualmente”.
- Existencia de tareas específicamente femeninas / masculinas: “No existen tareas establecidas. Únicamente la habilidad determina la elección del puesto para los operarios sin importar el sexo”.

- Existencia de estereotipos de género en el CEE: “En nuestro CEE todos los operarios han realizado tareas diversas, no se mira sexo, somos un equipo, todos importan por igual”.
- Actuación interna específica para promover la igualdad de género dentro del CEE: “No, no lo consideramos necesario, entendemos el trabajo realizado por personas, independientemente de que sean hombres o mujeres”.

De otro lado, si se tiene en cuenta la **visión del personal del CEE**, en la que se percibe la presencia de ciertos estereotipos de género, fruto de las respuestas indicadas.

A la hora de analizar de forma objetiva los diferentes puestos de trabajo que realiza el personal del CEE entrevistado, se puede establecer que éstos están totalmente estereotipados, tanto en el proceso de selección, como en el de asignación de los mismos.

Se desprende de la investigación, que existen puestos y tareas propias realizadas mayoritariamente por hombres (puestos-tareas que exigen fuerza, puestos-tareas relacionadas con manejo de maquinaria para el sellado de bandejas, paletización de los productos,...), y otros puestos-tareas asignados preferiblemente a mujeres (etiquetado, fileteado, manipulado, envasado, tareas delicadas,...).

Por lo que respecta a la preferencia de trabajar con hombres o mujeres, la totalidad de personas entrevistadas, coinciden por unanimidad que es un hecho que les es completamente indiferente, sin que exista preferencia por uno u otro sexo.

En lo referente al acceso a un empleo dentro del CEE, la totalidad del personas afirman que las mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso que sus compañeros varones, sin que se aprecie estereotipos de género destacables en este aspecto.

Cuando se pregunta sobre las habilidades y características generales que debe tener el personal que presta servicios en el CEE, en la mayoría de los casos se establecen

en las respuestas otorgadas habilidades y características que están también estereotipadas, ya que éstas están mucho más próximas al género masculino que al femenino, tales como fuerza, habilidad, determinación, autonomía, iniciativa, responsabilidad, rapidez,....

Sin embargo, resulta extremadamente llamativo que cuando se indagó sobre cuestiones más específicas y concretas, como aquellas habilidades innatas de una mujer o innatas de un hombre que preste servicios en el CEE, la totalidad de las personas entrevistadas respondieron que no existían diferencias entre ambos, es decir que no existían unas características atribuibles al sexo, muchas respuestas coincidieron haciendo alusión a: “las habilidades son tanto para hombres como para mujeres porque todos somos iguales”.

Al mismo tiempo, es destacable el hecho de que pese a que la totalidad del personal entrevistado está convencido de que “subjektivamente” no existen tareas propias o que las realicen mejor las mujeres que los hombres ni viceversa, sin embargo, esta percepción resulta contradictoria, ya que a la hora de ver la asignación “objetiva” de los puestos de trabajo reales, se aprecia claramente esa estereotipación de género, existiendo por tanto unas tareas propias preferentemente femeninas y otras de carácter masculino dentro de la empresa, tal como se ha indicado anteriormente.

En mi opinión, estos dos últimos hechos descritos (puestos-tareas y habilidades-características) son un claro ejemplo de la perpetuación y enquistamiento de los estereotipos de género de una manera inconsciente por parte del personal, ya que las personas consideran y perciben que éstos no se producen y que por tanto no existen, cuando la realidad y las acciones describen todo lo contrario.

Se desprende por tanto, del estudio que el personal que presta servicios en el CEE Macana Fish, no tiene constancia ni tiene una percepción de que los estereotipos de género se produzcan en su ámbito laboral, hecho en mi opinión, clave para que se produzca la transmisión de los estereotipos de una forma inconsciente y para que ello conlleve también una invisibilización de los mismos (ver figura 62).



Figura 62: Invisibilidad estereotipos de género. Fuente: Elaboración propia

► 9.- Conclusiones del estudio

La primera evidencia del estudio, será poner en valor la importante labor que realiza el CEE Macana Fish, como empresa englobada dentro de la economía social, que facilita la inserción en la sociedad a todos los niveles, de las personas con discapacidad, hecho más acentuado en el caso de la discapacidad psíquica, para muchas de estas personas el CEE se constituye como la única posibilidad de conseguir un empleo. Sin perder de vista que dicho CEE actúa como un vital revulsivo de una de las zonas rurales deprimidas y despobladas de nuestra geografía.

A la vista de los datos analizados anteriormente, podemos afirmar que el personal que presta servicios en el CEE Macana Fish, presenta evidentes rasgos estereotipados con respecto al género, es especialmente interesante destacar que la mayoría de la presencia de los estereotipos detectados, lo hacen de una forma inconsciente de forma que la persona cree que no se producen, que no existen, esto es especialmente grave cuando hacemos referencia a personas con discapacidad psíquica ya que en muchos casos no disponen de la capacidad de defensiva o para la identificación de dichos estereotipos.

Esto estaría muy relacionado también con la asimilación de los estereotipos masculinos por parte de la mujer, de forma que al estar presente en ambos sexos no se tiene conciencia de su existencia, como resultado de la socialización de género que reciben las mujeres, como un elemento de “mandato social”, infundido y condicionado por los mecanismos por los que se transmiten los valores, las creencias y los comportamientos imperantes en la sociedad, generando así, roles y relaciones de género diferenciales.

Si bien es cierto, que la necesidad y la exigencia social de una verdadera igualdad de género está cada vez más presente en el ámbito laboral y por extensión, también en los CEE, se ha puesto de manifiesto que todavía existe cierta reticencia y desconfianza a la hora de abordar dicha temática.

Por ello, para llevar a cabo la deconstrucción de los estereotipos y evitar que éstos se enquisten en nuestras sociedades, pasa necesariamente por educar y formar en igualdad al personal que presta servicios en los CEE, y poniendo especialmente atención en aquellos colectivos más sensibles, tales como discapacitados psíquicos que necesitan acciones de formación / sensibilización más concretas y específicas que se adapten a su diversidad en este campo, sin sesgos de género.

Para conseguir este objetivo, resulta fundamental también modificar el lenguaje empleado y la manera de comunicar, puesto que como se ha mostrado también en esta investigación éste es un agente socializador esencial.

Tras el análisis de los resultados, se contempla la necesidad de seguir trabajando en esta línea de investigación, llevando a cabo la extensión de más investigaciones a otros CEE de diferentes sectores de actividad, hecho que permitirá ampliar e enriquecer la información y recopilar más datos para hacer un estudio exhaustivo con resultados más representativos, sobre los estereotipos de género en aquellos colectivos más vulnerables.

► 10.- Bibliografía

- Ararteko (2003). La integración laboral de las personas con discapacidad en la CAPV. Bilbao.
- Bandura, Albert (1987). Pensamiento y Acción, fundamentos sociales. Ediciones Martínez Roca. Barcelona.
- Bowlby John (1989): Una base segura: Aplicaciones clínicas de una teoría del apego. Ed. Paidós. Barcelona.
- Cook, Rebecca y Cusack, Simone (2010). *Estereotipos de género. Perspectivas legales transnacionales*. Profamilia. Colombia.
- Del Rio, David y Rubio Francisco Javier (2003). *Aproximación sociolaboral al empleo protegido: los Centros Especiales de Empleo*. GPS. Madrid.
- García Sentandreu, Juan (2003). *Derecho para la Discapacidad: Los Centros Especiales de Empleo*. Servef. Valencia.
- González, Alfonso (1993). Centros Especiales de Empleo. Un modelo de empresa revisable. Siglo Cero, Vol. 25(3), núm. 148, p. 49-53.
- Lacasta, Juan José (2005). *Calidad y ética en los Centros Especiales de Empleo: una reflexión para el debate*. Siglo Cero, Vol.36 (2), núm. 214, p. 5-20.
- Barton, Len (2008). Superar las barreras de la discapacidad. Morata. Madrid.
- Perich, Pepita (2004). Reflexión en torno al modelo de Centre Especial de Empleo. Ponencia presentada en las XXV Jornadas de la Coordinadora de Talleres de Cataluña y II Euro-Mediterráneas. Sitges (Barcelona), 1, 2 i 3 de octubre de 2004.
- Santamaría, Carlos (2005). *Ética y empleo de las personas con discapacidad intelectual. Aproximaciones al tema de la perspectiva de una ética empresarial*. Siglo Cero, Vol. 36(2), núm 214, p.21-29.
- Vázquez Barquero, Antonio (2009). “Desarrollo local, una estrategia para tiempos de crisis”; Universitas Forum, Vol. 1; Nro2.

► 11.- Anexos

Anexo I: Entrevista para Responsable del CEE Macana Fish.

Anexo II: Entrevistas para Personal del CEE Macana Fish.

Anexo III: Ejemplo de un Certificado de discapacidad.

Anexo IV: Certificado de Macana Fish reconocido como CEE por la CCAA de Aragón.

Anexo V: Certificado IFS Food de Macana Fish como productor de pescado.

Anexo VI: Certificado sanitario de Macana Fish.

Anexo VII: Modelo de oferta de empleo publicada por Macana Fish.

Anexo VIII: Relación de CEE existentes en la provincia de Teruel.

Anexo IX: Infografía CEE de Aragón 2018.

Anexo X: Macana Fish CEE colaborador con la Universidad de Valencia, Facultad de Farmacia (Máster Universitario en Calidad y Seguridad Alimentaria) para la realización de prácticas en empresa de su alumnado.

Anexo XI: Política de Calidad y Seguridad Alimentaria de Macana Fish.

Anexo XII: Desglose Plazas Acceso Libre y Discapacidad: Convocatoria Orden 22/2020, de 23 de noviembre, de la Conselleria de Educación, Cultura y Deporte.

► Agradecimientos:

Expresar mi más sincero agradecimiento, a la dirección Honorat Bruixola Ruíz, y a todo el personal que integra el CEE Macana Fish S.L. de Sarrión (Teruel), y a mis Tutoras UJI de mi TFM Amparo Zacarés Pamblanco y Dora Sales Salvador, sin cuya valiosa colaboración y ayuda no hubiese sido posible la realización de la presente investigación.

¡¡ Gracias !!



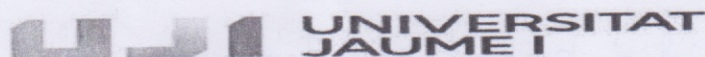
AGRADECERÍAMOS MUCHO SU COLABORACIÓN contestando a las preguntas que aparecen a continuación, cuyo objetivo es obtener información sobre el **CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO** en el que usted trabaja. Es una investigación realizada para el Máster Universitario en Investigación Aplicada en Estudios Feministas, de Género y Ciudadanía de la Universitat JAUME I de Castellón en el curso 2020-21. Respecto a la información que usted nos facilite le garantizamos una total confidencialidad y anonimato, al ser todos los datos tratados de un modo global y no individualmente. Por último, indicar que este estudio no tiene fines lucrativos sino meramente de investigación.

Entrevista a Responsable del CEE Macana Fish:

Nombre y Apellidos:

- 1.- Formación y experiencia profesional de la persona entrevistada.
- 2.- ¿Cuándo se creó el CEE? ¿Cómo surgió la idea? ¿Qué personas integran los puestos de responsabilidad del CEE?
- 3.- ¿Por qué la elección de un ámbito rural para implantar un CEE? ¿Por qué la elección de la localidad de Sarrión (Teruel)? ¿Plantilla total? ¿Mujeres? ¿Hombres? ¿Porcentaje de plantilla con discapacidad? ¿Indefinidas (Mujeres/Hombres)? ¿Temporales (Mujeres/Hombres)?
- 4.- ¿Cuál es en su opinión, la principal problemática con la que se encuentra una persona con discapacidad para acceder al empleo?
¿En su opinión cuál es el grado de implicación de las empresas en el ámbito de la discapacidad? ¿Y las Administraciones Públicas?
- 5.- ¿Cuáles son los principales problemas con los que se encuentra el CEE, al tener personal con discapacidad?
- 6.- ¿Cuáles son las principales ventajas con las que se encuentra el CEE, al tener personal con discapacidad?
- 7.- Ventajas que aporta el CEE a Sarrión y viceversa. ¿Existe colaboración y apoyo por parte de las diferentes autoridades locales, provinciales y autonómica?
- 8.- ¿Cuáles son los factores clave que tiene en cuenta la Dirección del CEE para decidir la contratación de un/a candidato/a a la hora de cubrir un puesto?
- 9.- Dentro del CEE, ¿existen tareas específicamente establecidas para hombres? ¿Y para mujeres? ¿Cuáles son los criterios seguidos a la hora de clasificar dichas tareas?
- 10.- ¿Considera que el acceso al empleo de una mujer con discapacidad es más complicado que para un hombre en igual circunstancia?
- 11.- ¿Considera que existen estereotipos de género en el ámbito laboral? ¿Cuáles destacaría como más relevantes y socialmente aceptados?
- 12.- ¿El CEE lleva a cabo alguna actuación interna para promover la igualdad de género dentro de la entidad?

Una vez cumplimentadas las preguntas, le agradecería que todas sus hojas de respuestas a la hoja de preguntas, firme y selle con el sello de la empresa la última hoja de respuestas, introdúzcalas en el sobre facilitado y nos las remitiera por correo postal a la dirección indicada. Muchas gracias por su colaboración!!.



AGRADECERÍAMOS MUCHO SU COLABORACIÓN contestando a las preguntas que aparecen a continuación, cuyo objetivo es obtener información sobre el CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO en el que usted trabaja. Es una investigación realizada para el Máster Universitario en Investigación Aplicada en Estudios Feministas, de Género y Ciudadanía de la Universitat JAUME I de Castellón en el curso 2020-21. Respecto a la información que usted nos facilite le garantizamos una total confidencialidad y anonimato, al ser todos los datos tratados de un modo global y no individualmente. Por último, indicar que este estudio no tiene fines lucrativos sino meramente de investigación.

Entrevista a Responsable del CEE Macana Fish:

Nombre y Apellidos: **NOTAT ISABELLA TUIZ**

- 1.- Formación y experiencia profesional de la persona entrevistada.
- 2.- ¿Cuándo se creó el CEE? ¿Cómo surgió la idea? ¿Qué personas integran los puestos de responsabilidad del CEE?
- 3.- ¿Por qué la elección de un ámbito rural para implantar un CEE? ¿Por qué la elección de la localidad de Sarrión (Teruel)? ¿Plantilla total? ¿Mujeres? ¿Hombres? ¿Porcentaje de plantilla con discapacidad?
- 4.- ¿Cuál es en su opinión, la principal problemática con la que se encuentra una persona con discapacidad para acceder al empleo?
¿En su opinión cuál es el grado de implicación de las empresas en el ámbito de la discapacidad? ¿Y las Administraciones Públicas?
- 5.- ¿Cuáles son los principales problemas con los que se encuentra el CEE, al tener personal con discapacidad?
- 6.- ¿Cuáles son las principales ventajas con las que se encuentra el CEE, al tener personal con discapacidad?
- 7.- Ventajas que aporta el CEE a Sarrión y viceversa. ¿Existe colaboración y apoyo por parte de las diferentes autoridades locales, provinciales y autonómica?
- 8.- ¿Cuáles son los factores clave que tiene en cuenta la Dirección del CEE para decidir la contratación de un/a candidato/a a la hora de cubrir un puesto?
- 9.- Dentro del CEE, ¿existen tareas específicamente establecidas para hombres? ¿Y para mujeres?
¿Cuáles son los criterios seguidos a la hora de clasificar dichas tareas?
- 10.- ¿Considera que el acceso al empleo de una mujer con discapacidad es más complicado que para un hombre en igual circunstancia?
- 11.- ¿Considera que existen estereotipos de género en el ámbito laboral? ¿Cuáles destacaría como más relevantes y socialmente aceptados?
- 12.- ¿El CEE lleva a cabo alguna actuación interna para promover la igualdad de género dentro de la entidad?

Una vez cumplimentadas las preguntas, le agradecería grabe todas sus hojas de respuestas a la hoja de preguntas, firme y selle con el sello de la empresa la última hoja de respuestas, introdúzcalas en el sobre facilitado y nos las remitiera por correo postal a la dirección indicada. Muchas gracias por su colaboración!!.

MACANA FISH, S.L.
C.I.F. B-44239093
Polígono Industrial San Roque
Parcela 7-A
44460 SARRIÓN (Teruel)

- ① Técnico Superior. Experiencia de más de 30 años en el sector de alimentación.
- ② EL CEE se creó en 2012. La semi-conserua es un trabajo totalmente manual y se decidió hacer con enfoque social.
Calidad, administración, comercial, producción, compras.
- ③ Se buscaba zona pegada a la autovía, que fuera zona viable económicamente. 38 personas en plantilla. 19M, 17H. 87% discapacidad.
- ④ Las continuas ausencias al trabajo.
Poca. La justa, según legislación
- ⑤ Las bajas y controles médicos necesarios.
- ⑥ Exención cuotas Seguridad Social.
- ⑦ Hay operarios que se quedan a vivir en la localidad. Facilitar locales del Ayuntamiento para realización de talleres.
El justo y el que la ley obliga teniendo en cuenta que cada vez cambian más las reglas en detrimento del CEE.
- ⑧ Que la discapacidad no afecte a manos.
- ⑨ No existen tareas establecidas. La habilidad hace la elección del puesto para los operarios sin importar el sexo.
- ⑩ No. lo tienen complicado igualmente.
- ⑪ En nuestro CEE todos los operarios han hecho tareas muy diversas, no se mira sexo, somos equipo, todos importan.
- ⑫ No lo consideramos, entendemos el trabajo como personas independientemente sean hombre o mujeres.

13. ¿Cuántas contrataciones son indefinidas? (separar mujeres y hombres)

14. ¿Cuántas contrataciones son temporales? (separar mujeres y hombres)

13. Contrataciones indefinidas 12 mujeres 11 hombres

14. Contrataciones temporales 7 mujeres 6 hombres

Las contrataciones temporales están en proceso de indefinido.
Habilidad, comportamiento, implicación son los factores que nos dicen cuando una contratación pasa de temporal a indefinida.

MACANA FISH, S.L.
C.I.F. B-44239093
Polígono Industrial San Roque
Parcela 7-A
44460 SARRIÓN (Teruel)



AGRADECERÍAMOS MUCHO SU COLABORACIÓN contestando a las preguntas que aparecen a continuación, cuyo objetivo es obtener información sobre el **CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO** en el que usted trabaja. Es una investigación realizada para el Máster Universitario en Investigación Aplicada en Estudios Feministas, de Género y Ciudadanía de la Universitat JAUME I de Castellón en el curso 2020-21. Respecto a la información que usted nos facilite le garantizamos una total confidencialidad y anonimato, al ser todos los datos tratados de un modo global y no individualmente. Por último, indicar que este estudio no tiene fines lucrativos sino meramente de investigación.

Entrevista al Personal del CEE Macana Fish:

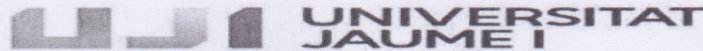
Nombre y Apellidos :

Edad:

- 1.- ¿Qué estudios tienes? ¿Cuál era tu trabajo anterior antes de empezar a trabajar en este CEE?
- 2.- ¿Cuál es la principal tarea que realizas en el CEE?
- 3.- ¿Estás contento/a de trabajar en este CEE? ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en este CEE? ¿Cómo te ha cambiado la vida tu trabajo en el CEE?
Háblanos de las cosas positivas que te aporta...
- 4.- ¿Crees que el CEE es positivo para Sarrión o no? ¿Por qué?
- 5.- ¿Prefieres trabajar con hombres o con mujeres? ¿Por qué?
- 6.-¿En tu CEE crees que hay tareas que las realizan mejor los hombres que las mujeres?
¿Y las mujeres mejor que los hombres? ¿Por qué?
¿Cuáles son esas tareas para ambos casos?
- 7.- ¿Consideras que las mujeres tienen más fácil o más difícil tener un puesto de trabajo en tu CEE? ¿Por qué?
- 8.- ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en el CEE? ¿Por qué?
- 9.- ¿Qué es lo que menos te gusta de trabajar en el CEE? ¿Por qué?
- 10.- Según tu opinión, indica tres habilidades y tres características que debe tener quien quiera trabajar en tu CEE.
- 11.- Según tu opinión, indica tres habilidades y tres características que debe tener un hombre que trabaje en tu CEE
- 12.- Según tu opinión, indica tres habilidades y tres características que debe tener una mujer que trabaje en tu CE

Una vez cumplimentadas las preguntas, le agradecería grape todas sus hojas de respuestas a la hoja de preguntas, firme y selle con el sello de la empresa la última hoja de respuestas, introdúzcalas en el sobre facilitado y nos las remitiera por correo postal a la dirección indicada.

Muchas gracias por su colaboración!!.



AGRADECERÍAMOS MUCHO SU COLABORACIÓN contestando a las preguntas que aparecen a continuación, cuyo objetivo es obtener información sobre el CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO en el que usted trabaja. Es una investigación realizada para el Máster Universitario en Investigación Aplicada en Estudios Feministas, de Género y Ciudadanía de la Universitat JAUME I de Castellón en el curso 2020-21. Respecto a la información que usted nos facilite le garantizamos una total confidencialidad y anonimato, al ser todos los datos tratados de un modo global y no individualmente. Por último, indicar que este estudio no tiene fines lucrativos sino meramente de investigación.

Entrevista al Personal del CEE Macana Fish:

Nombre y Apellidos : *CLEMENTE DAVID NÚEZ CANO* Edad: *40*

- 1.- ¿Qué estudios tienes? ¿Cuál era tu trabajo anterior antes de empezar a trabajar en este CEE?
- 2.- ¿Cuál es la principal tarea que realizas en el CEE?
- 3.- ¿Estás contento/a de trabajar en este CEE? ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en este CEE? ¿Cómo te ha cambiado la vida tu trabajo en el CEE?
Háblanos de las cosas positivas que te aporta...
- 4.- ¿Crees que el CEE es positivo para Sarrión o no? ¿Por qué?
- 5.- ¿Prefieres trabajar con hombres o con mujeres? ¿Por qué?
- 6.- ¿En tu CEE crees que hay tareas que las realizan mejor los hombres que las mujeres?
¿Y las mujeres mejor que los hombres? ¿Por qué?
¿Cuáles son esas tareas para ambos casos?
- 7.- ¿Consideras que las mujeres tienen más fácil o más difícil tener un puesto de trabajo en tu CEE? ¿Por qué?
- 8.- ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en el CEE? ¿Por qué?
- 9.- ¿Qué es lo que menos te gusta de trabajar en el CEE? ¿Por qué?
- 10.- Según tu opinión, indica tres habilidades y tres características que debe tener quien quiera trabajar en tu CEE.
- 11.- Según tu opinión, indica tres habilidades y tres características que debe tener un hombre que trabaje en tu CEE
- 12.- Según tu opinión, indica tres habilidades y tres características que debe tener una mujer que trabaje en tu CE

Una vez cumplimentadas las preguntas, le agradecería grape todas sus hojas de respuestas a la hoja de preguntas, firme y selle con el sello de la empresa la última hoja de respuestas, introdúzcalas en el sobre facilitado y nos las remitiera por correo postal a la dirección indicada.

Muchas gracias por su colaboración!!.

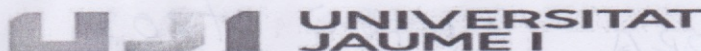
MACANA FISH, S.L.
C.I.F. B-44239093
Polígono Industrial San Roque
Parcela 7-A
44460 SARRIÓN (Teruel)

CLEMENTE DAVID NUEZ CANO

1. Graduado escolar. Albañil.
2. Cerrar bandejas en máquina.
3. Si. Desde julio 2019.
 - Más activo
 - Rutina
4. Si. Porque genera empleos y se da a conocer gracias a la empresa.
5. Me da igual. Porque me llevo bien con todos.
6. Las tareas las realizan igual hombres y mujeres.
7. No. Igual todos las mismas posibilidades.
8. Diversidad de faena. Porque cada vez hacemos una cosa.
9. Cuando llegan pedidos de última hora y llegan las prisas.
10. 11 y 12.
 - Compañerismo
 - Voluntad
 - Que le guste lo que hace

MACANA FISH, S.L.
C.I.F. B-44239093
Polígono Industrial San Roque
Parcela 7-A
44460 SARRIÓN (Teruel)

5



AGRADECERÍAMOS MUCHO SU COLABORACIÓN contestando a las preguntas que aparecen a continuación, cuyo objetivo es obtener información sobre el CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO en el que usted trabaja. Es una investigación realizada para el Máster Universitario en Investigación Aplicada en Estudios Feministas, de Género y Ciudadanía de la Universitat JAUME I de Castellón en el curso 2020-21. Respecto a la información que usted nos facilite le garantizamos una total confidencialidad y anonimato, al ser todos los datos tratados de un modo global y no individualmente. Por último, indicar que este estudio no tiene fines lucrativos sino meramente de investigación.

Entrevista al Personal del CEE Macana Fish:

Nombre y Apellidos : ANA GARCIA CAROL

Edad: 48 años

- 1.- ¿Qué estudios tienes? ¿Cuál era tu trabajo anterior antes de empezar a trabajar en este CEE?
- 2.- ¿Cuál es la principal tarea que realizas en el CEE?
- 3.- ¿Estás contento/a de trabajar en este CEE? ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en este CEE? ¿Cómo te ha cambiado la vida tu trabajo en el CEE?
Háblanos de las cosas positivas que te aporta...
- 4.- ¿Crees que el CEE es positivo para Sarrión o no? ¿Por qué?
- 5.- ¿Prefieres trabajar con hombres o con mujeres? ¿Por qué?
- 6.- ¿En tu CEE crees que hay tareas que las realizan mejor los hombres que las mujeres?
¿Y las mujeres mejor que los hombres? ¿Por qué?
¿Cuáles son esas tareas para ambos casos?
- 7.- ¿Consideras que las mujeres tienen más fácil o más difícil tener un puesto de trabajo en tu CEE? ¿Por qué?
- 8.- ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en el CEE? ¿Por qué?
- 9.- ¿Qué es lo que menos te gusta de trabajar en el CEE? ¿Por qué?
- 10.- Según tu opinión, indica tres habilidades y tres características que debe tener quien quiera trabajar en tu CEE.
- 11.- Según tu opinión, indica tres habilidades y tres características que debe tener un hombre que trabaje en tu CEE
- 12.- Según tu opinión, indica tres habilidades y tres características que debe tener una mujer que trabaje en tu CE

Una vez cumplimentadas las preguntas, le agradecería grape todas sus hojas de respuestas a la hoja de preguntas, firme y selle con el sello de la empresa la última hoja de respuestas, introdúzcalas en el sobre facilitado y nos las remitiera por correo postal a la dirección indicada.

Muchas gracias por su colaboración!!.

MACANA FISH, S.L.
C.I.F. B-44239093
Polígono Industrial San Roque
Parcela 7-A
44460 SARRIÓN (Teruel)

1. GRADUADO ES COLAR Y PELUQUERIA.
• CUIDABA ANCIANOS A DOMICILIO
2. FIZETEADORA, ENTRE OTROS
3. SI MUY CONTENTA.
 - LLEVO CASI 5 AÑOS
 - REALIZANARME CON COMPAÑEROS Y TENER LA MENTE OCUPADA
4. SI
 - PORQUE ~~PAR~~ PROPORCIONA PUESTOS DE TRABAJO
5. CON LOS POS
6. POD IGUAL LOS HOMBRES Y LAS MUJERES
7. NOS DAN LAS MISMAS POSIBILIDADES DA IGUAL EL SEXO QUE SEAS
8. EL TRABAJO QUE DESEMPEÑO Y MIS COMPAÑEROS Y JEFEZ
9. NADA
10. RAPIDEZ
 - GANAS DE TRABAJAR
 - Y DON DE GENTES
11. LAS MISMAS QUE LA 10
12. LAS MISMAS QUE LA 10

8



AGRADECERÍAMOS MUCHO SU COLABORACIÓN contestando a las preguntas que aparecen a continuación, cuyo objetivo es obtener información sobre el CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO en el que usted trabaja. Es una investigación realizada para el Máster Universitario en Investigación Aplicada en Estudios Feministas, de Género y Ciudadanía de la Universitat JAUME I de Castellón en el curso 2020-21. Respecto a la información que usted nos facilite le garantizamos una total confidencialidad y anonimato, al ser todos los datos tratados de un modo global y no individualmente. Por último, indicar que este estudio no tiene fines lucrativos sino meramente de investigación.

Entrevista al Personal del CEE Macana Fish:

Nombre y Apellidos : MARIA MERCEDES ROYO RAMOS

Edad: 52

- 1.- ¿Qué estudios tienes? ¿Cuál era tu trabajo anterior antes de empezar a trabajar en este CEE?
- 2.- ¿Cuál es la principal tarea que realizas en el CEE?
- 3.- ¿Estás contento/a de trabajar en este CEE? ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en este CEE? ¿Cómo te ha cambiado la vida tu trabajo en el CEE?
Háblanos de las cosas positivas que te aporta...
- 4.- ¿Crees que el CEE es positivo para Sarrión o no? ¿Por qué?
- 5.- ¿Prefieres trabajar con hombres o con mujeres? ¿Por qué?
- 6.- ¿En tu CEE crees que hay tareas que las realizan mejor los hombres que las mujeres?
¿Y las mujeres mejor que los hombres? ¿Por qué?
¿Cuáles son esas tareas para ambos casos?
- 7.- ¿Consideras que las mujeres tienen más fácil o más difícil tener un puesto de trabajo en tu CEE? ¿Por qué?
- 8.- ¿Qué es lo que más te gusta de trabajar en el CEE? ¿Por qué?
- 9.- ¿Qué es lo que menos te gusta de trabajar en el CEE? ¿Por qué?
- 10.- Según tu opinión, indica tres habilidades y tres características que debe tener quien quiera trabajar en tu CEE.
- 11.- Según tu opinión, indica tres habilidades y tres características que debe tener un hombre que trabaje en tu CEE
- 12.- Según tu opinión, indica tres habilidades y tres características que debe tener una mujer que trabaje en tu CE

Una vez cumplimentadas las preguntas, le agradecería grape todas sus hojas de respuestas a la hoja de preguntas, firme y selle con el sello de la empresa la última hoja de respuestas, introdúzcalas en el sobre facilitado y nos las remitiera por correo postal a la dirección indicada.

Muchas gracias por su colaboración!!.

① FP1 / LIMPIADORA EN EL HOSPITAL OBISPO POLANCO.

② ENVASADO

③ SI / 6 AÑOS / NO ME HA CAMBIADO LA VIDA
UN SUELDO Y LOS COMPAÑEROS.

④ SI, ES POSITIVO PORQUE GENERA PUESTOS DE EMPLEO Y
MEJORA LA ECONOMÍA DEL PUEBLO.

⑤ ME GUSTA TRABAJAR CON PERSONAS.

⑥ NO, CREO QUE TODOS PODEMOS DESARROLLAR LAS MISMAS TAREAS.

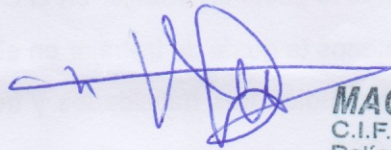
⑦ NO

⑧ LO QUE MÁS ME GUSTA ES HACER TARRINAS.

⑨ COGER PESOS PORQUE MI INCAPACIDAD ES FÍSICA.

⑩ INICIATIVA, CAPACIDAD PRODUCTIVA Y AUTONOMÍA.

⑪
⑫ → LO MISMO QUE EN LA PREGUNTA 10. ESAS HABILIDADES
NO DEPENDEN DEL SEXO NI DEL GÉNERO.



MACANA FISH, S.L.
C.I.F. B-44239093
Polígono Industrial San Roque
Parcela 7-A
44460 SARRIÓN (Teruel)

Anexo III



GENERALITAT
VALENCIANA
CONSELLERIA DE
BIENESTAR SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL DE DISCAPACITADOS
Dirección Territorial de Bienestar Social
CENTRO DE VALORACIÓN Y ORIENTACIÓN DE DISCAPACITADOS

Tel. [REDACTED] - Fax [REDACTED]

Nº Expediente: [REDACTED]

DICTAMEN TÉCNICO FACULTATIVO

EL EQUIPO DE VALORACIÓN Y ORIENTACIÓN DEL CENTRO BASE DE [REDACTED], en la junta celebrada el día 09 de Septiembre de 2003, emite el siguiente

DICTAMEN:

D. [REDACTED], con D.N.I. [REDACTED] nacido el [REDACTED] de [REDACTED] de [REDACTED], en el momento del reconocimiento presenta:

1º DIPARESIA
por PARALISIS CEREBRAL
de etiología CONGENITA

Valoración Variabes Médicas

correspondiéndole, por estos conceptos y en aplicación de los vigentes Baremos de Valoración de Discapacidades (R. D. 1971/1999 de 23/12, BOE 26/01 y 13/03/2000)

GRADO DE DISCAPACIDAD GLOBAL DE 28%

Asimismo, examinadas las circunstancias que concurren y aplicados los Baremos Sociales, se establece una puntuación por

→ FACTORES SOCIALES COMPLEMENTARIOS 6 PUNTOS

Valoración Variables Ambientales

por lo que, en conjunto, se reconoce un

GRADO TOTAL DE MINUSVALÍA de 34%

Valoración Total = V. Médicas + V. Ambientales

NECESIDAD DE CONCURSO DE 3ª PERSONA NO PROCEDE CON 0 PUNTOS
MOVILIDAD REDUCIDA PROCEDE CON 7 PUNTOS

Validez definitiva.

[REDACTED], a 22 de Julio de 2005

PRESIDENTE/A

Ref.: Registro de Centros Especiales de Empleo 69/2011

JAVIER MASA CAPDEVILA, SECRETARIO GENERAL DEL INSTITUTO ARAGONÉS DE EMPLEO, en virtud de la adscripción efectuada en el Decreto 212/2010, de 30 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón,

CERTIFICA

Que el Centro Especial de Empleo **MACANA FISH, S.L.**, con CIF B44239093, y domicilio en POLÍGONO INDUSTRIAL SAN ROQUE, PARCELA 7 de Sarrión (Teruel) está inscrito en el Registro de Centros Especiales de Empleo de la Comunidad Autónoma de Aragón, con el **número de Registro 69/2011**, calificado para realizar la actividad o actividades de FABRICACIÓN DE CONSERVAS DE PESCADO.

Y para que así conste y surta los efectos oportunos, se firma en Zaragoza a 6 de junio de 2012.



Fdo. : Javier Masa Capdevila

Certificado / Certificate ES13/13428

Certificado / Certificate

El organismo de certificación SGS-ICS GmbH confirma que las actividades de procesado de/
The certification body SGS-ICS GmbH confirms that the processing activities of

MACANA FISH, S.L.

CO ID 38530

Polígono Industrial San Roque, Parcela 7
44460 Sarrión (Teruel), Spain

cumple los requisitos de / meets the requirements of the

IFS Food

Version 6, January 2012

para el alcance de auditoría / for the audit scope:

Producción de pescado en semi-conserva (anchoas) incluyendo eviscerado, fileteado, envasado en aceite, termosellado y envasado al vacío. Envasado de boquerones en vinagre o en aceite termosellado y envasado al vacío. Envasado de banderillas de anchoas y boquerón./ Production of semi-preserved fish (anchovies) including gutted, filleting, packaging with oil, heat sealing and vacuum packed. Packing of marinated or in oil anchovies in heat sealing and vacuum. Packing of brochettes of anchovies and marinated anchovies.

Alcance de Producto / Product scope 2: Pescado y productos de pescado/
Fish and fish products

Alcance Tecnológico / Technology scope: C, D, E, F

En el Nivel Superior / On Higher Level

Fecha de auditoría / Date of the audit: 26/11/2013

Siguiente auditoría a realizar dentro del período de tiempo /

Next audit to be performed within the time period: 27/09/2014 - 06/12/2014

Fecha de emisión del certificado / Certificate issued on: 21/01/2014

Certificado válido hasta / Certificate valid until: 16/01/2015

Autorizado por / Authorised by

Christian Rathje
Head of Certification Body

Joachim Köhn
Sector Manager

SGS-International Certification Services GmbH
Rödingsmarkt 16 D-20459 Hamburg (Germany)

t +49 (0)40 30.101.361 f +49 (0)40 33.04.098 www.de.sgs.com



This document is issued by the Company subject to its General Conditions of Certification Services accessible at www.sgs.com/terms_and_conditions.htm. Attention is drawn to the limitations of liability, indemnification and jurisdictional issues established therein. The authenticity of this document may be verified at <http://www.sgs.com/en/Our-Company/Certified-Client-Directories/Certified-Client-Directories.aspx>. Any unauthorized alteration, forgery or falsification of the content or appearance of this document is unlawful and offenders may be prosecuted to the fullest extent of the law.

20 ENE. 2012

10.298
 SALIDA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo sexto del Real Decreto 191/2011, de 18 de febrero (B.O.E. de 8 de marzo), y a tenor de la autorización concedida, ha quedado inscrita la industria de referencia en el Registro General Sanitario de Empresas Alimentarias y Alimentos con el número abajo indicado:

Nombre o Razón Social		
MACANA FISH, S.L.		
Domicilio Social		
Poligono INDUSTRIAL SAN ROQUE, PARCELA 7 44460 SARRION (TERUEL)		
Actividades de la Industria		
Fabricación y/o elaboración y/o transformación de semiconservas de productos de la pesca ;Importación de productos de la pesca salados y en salazon ;Importación de semiconservas de productos de la pesca ;establecimiento de descongelacion de productos de productos de la pesca		
Domicilio Industrial		
Poligono INDUSTRIAL SAN ROQUE, PARCELA 7 44460 SARRION (TERUEL)		
Clave	Categoría/Actividad/s	Número de Registro Sanitario
12	120118;120520;120518;12062 4	12.020218/TE

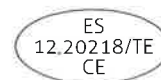
Zaragoza a 16 de Enero de 2012
**EL JEFE DEL SERVICIO DE SEGURIDAD
 ALIMENTARIA, SALUD AMBIENTAL Y COORDINACIÓN**

Fdo. Justo Ripalda Casasús

MACANA FISH, S.L.. Poligono INDUSTRIAL SAN ROQUE, PARCELA 7 . 44460 SARRION (TERUEL)



Polígono Industrial San Roque
Parcela 7
44460 Sarrión (Teruel)
telf. 00.34.978.958.000
www.macanafish.com
e-mail : comercial@macanafish.com
e-mail : administracion@macanafish.com



**OFERTA DE EMPLEO : OPERARIOS PARA FILETEADO Y ENVASADO DE PESCADO.
(IMPRESINDIBLE DISCAPACIDAD MÍNIMA DEL 33% -
EL TRABAJO REQUIERE MANIPULACIÓN CON AMBAS MANOS)**

MACANA FISH, S.L., es una empresa dedicada a la fabricación artesanal de productos del mar, especialmente filetes de anchoa y boquerón.

Nuestras instalaciones están ubicadas en SARRION (Teruel), en el polígono industrial San Roque.

Para más información pueden visitar nuestra página web <http://www.macanafish.com> .

Como centro especial de empleo a personas con discapacidad, queremos ofertar cinco puestos de trabajo para incorporación a partir del mes de Septiembre/Octubre de 2.016.

- DESCRIPCION DEL PUESTO: operario para fileteado y envasado de pescado.
- REQUISITOS:
 - Formación: estudios primarios.
 - Experiencia: no se requiere.
 - Otros: se requiere permiso de conducir y vehículo para acceder al centro de trabajo.
- SE OFRECE:
 - Duración: contrato temporal con opción a indefinido.
 - Jornada: completa.
 - Salario: según convenio.

Los candidatos interesados pueden hacer llegar a la empresa su curriculum por cualquiera de los siguientes medios:

- Correo electrónico (e-mail) : administracion@macanafish.com
- Whatsapp : 665.65.51.93
- Personalmente, en nuestras instalaciones de Sarrión.

Razón Social	ASAPME B.A. INTEGRAL S.L.U.		
Domicilio	AVDA. ARAGÓN, 43, ENTLO., PTA.B	44600	ALCAÑIZ
Teléfono	978886082	e-mail	administracion@asapmebajoaragon.org
Actividades calificadas:	1039	Limpieza, clasificación y envase de fruta	
.	4622	Producción de plantas en vivero para comercio al por menor	
.	5610	Reparto a domicilio	
.	8121	Limpieza	
.	8130	Actividades de jardinería	
Nº de trabajadores	52	Nº de trabajadores Discapacitados	50

Razón Social	ATADI EMPLEO, S.L.U.		
Domicilio	NICANOR VILLALTA, 18	44002	TERUEL
Teléfono	978610003	e-mail	atadi@atadi.org
Actividades calificadas:	1721	Ensamblaje de cajas de cartón y juguetes	
.	1812	estampación	
.	2349	diseño de productos de cerámica y tareas auxiliares a empresas ceramistas	
.	3299	producción de artículos de artesanía	
.	4334	Pintura	
.	4616	estampación y venta de vestuario laboral	
.	4778	comercialización de productos publicitarios y merchandising	
.	5510	recepción y atención al cliente en establecimientos residenciales y hoteleros	
.	6311	Recogida y destrucción de documentación confidencial	
.	8121	Limpieza general de edificios	
.	8129	Limpieza de vías y jardines	
.	8130	Actividades de jardinería	
.	8292	Ensamblaje de pellets de madera	
Nº de trabajadores	38	Nº de trabajadores Discapacitados	29

Razón Social	CEE IMPULSO LAVANDERÍA Y SERVICIOS, S.L.U.		
Domicilio	ENEBROS 74 - 2º	44001	TERUEL
Teléfono	978623077	e-mail	info@fundacionimpulso.es
Actividades calificadas:	1413	Confección de otras prendas de vestir exteriores	
.	2053	Destilación y tratamiento de plantas aromáticas y comercialización de las mismas	
.	4675	comercio al por mayor de productos químicos	
.	5224	Montaje de cajas y reciclaje de palets	
.	6211	Digitalización, gestión, custodia y destrucción de documentos	
.	8130	jardinería	
.	8292	Envasado de productos	
.	9601	Lavandería industrial	
Nº de trabajadores	31	Nº de trabajadores Discapacitados	25



Razón Social	CUMI UTRILLAS, S.L.		
Domicilio	POLIGONO SANTA BARBARA, 1.8	44760	UTRILLAS
Teléfono	978757312	e-mail	adipcmi@atadi.org
Actividades calificadas:	5224	Verificación de piezas	
.	8010	Control de accesos	
.	8110	servicios de pintura y rotulaciones relativas a seguridad vial	
.	8130	mantenimiento y limpieza de jardines	
Nº de trabajadores	14	Nº de trabajadores Discapacitados	11

Razón Social	MACANA FISH, S.L.		
Domicilio	POLÍGONO INDUSTRIAL SAN ROQUE, PARCELA 7	44460	SARRION
Teléfono	976484813	e-mail	administracion@macanafish.com
Actividades calificadas:	1022	Fabricación de conservas de pescado	
Nº de trabajadores	34	Nº de trabajadores Discapacitados	31

Razón Social	TRAPECIO TERUEL S.L.		
Domicilio	C/ CIUDAD ESCOLAR S/N	44003	TERUEL
Teléfono	655930008	e-mail	trapecioteruel@gmail.com
Actividades calificadas:	1512	Fabricación de artículos de marroquinería y costura	
.	1814	Encuadernación y serigrafía	
Nº de trabajadores	3	Nº de trabajadores Discapacitados	2



PROGRAMA DE INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO



Anexo IX

DATOS AÑO 2018

TOTAL SUBVENCIONES

13.728.125 €

Subvención coste salarial

10.166.927 €

Subvención complementaria

2.000.000 €

Adaptación puesto

11.938 €

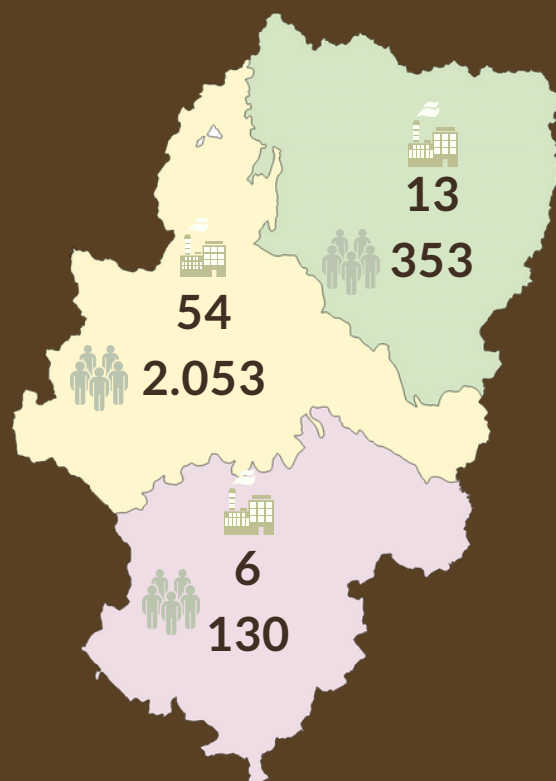
Unidades de apoyo

773.368 €

Proyectos de inversión

775.892 €

Nº DE CEE Y TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN SUS PLANTILLAS



Distribución por sexos

35%  65%

 1.645

 891

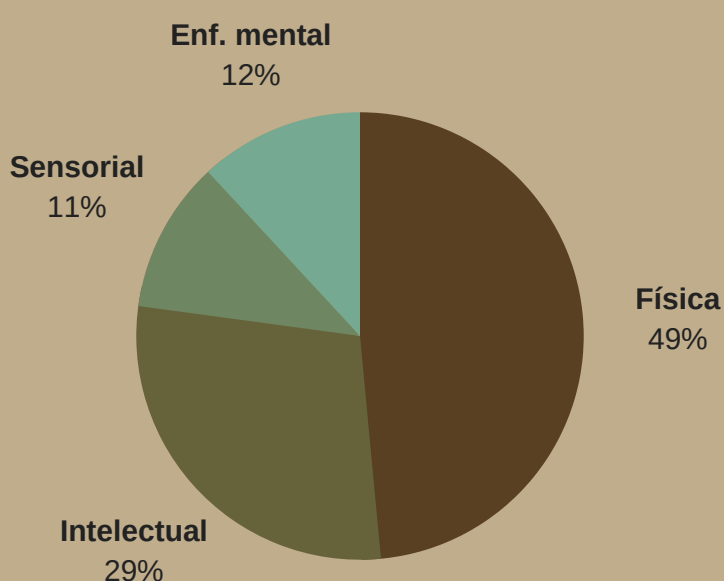


73



2.536

Distribución por tipo de discapacidad



Física **1.266**

<65 % 1.177

>=65% 89



Intelectual **699**



Sensorial **259**

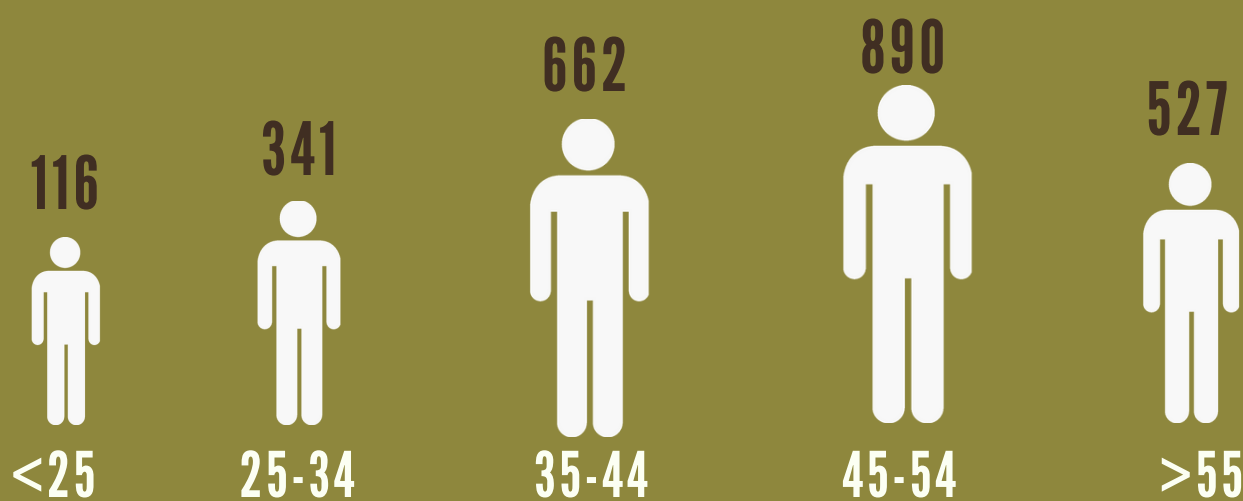
<65 % 194

>=65% 65



Enfermedad mental **312**

Distribución de trabajadores por edad



Facultad de Farmacia
Anexo X Máster Universitario en Calidad y Seguridad Alimentaria
Nº Plaza 138453

Entidad	Departamento Práctica	Población Práctica	C. postal	Período	Horario	Bolsa Económ.	Nº Horas
Macana Fish, S.L.	Calidad	Sarrion	44460	Octubre-Diciem	Mañana	NO	300

Actividades Práctica

Apoyo al responsable de calidad en la preparación de registros y documentación requerida por el estándar IFS con el objetivo de mantener High - Apoyo al responsable de calidad en la preparación de registros y documentación requerida por el estándar IFS con el objetivo de mantener High Level en la auditoria que la empresa afronta en el mes de diciembre.

Observaciones: Conocimientos de sistemas de calidad alimentaria. IFS. Informática nivel usuario. -

Nº Plaza 138587

Entidad	Departamento Práctica	Población Práctica	C. postal	Período	Horario	Bolsa Económ.	Nº Horas
Ministerio de Economía y Competitividad - Dirección Territorial de Comercio.SOIVRE	Laboratorio	Valencia	46002	Febrero-Abril	Mañana	NO	300

Actividades Práctica

Control de calidad en mercancías objeto de comercio exterior. Análisis de metales pesados, residuos de plaguicidas, en juguetes, aceite, espe - Control de calidad en mercancías objeto de comercio exterior. Análisis de metales pesados, residuos de plaguicidas, en juguetes, aceite, especias, pescado etc.. Con las técnicas citadas (Análisis microbiológicos y físico-químicos)

Nº Plaza 138588

Entidad	Departamento Práctica	Población Práctica	C. postal	Período	Horario	Bolsa Económ.	Nº Horas
Ministerio de Economía y Competitividad - Dirección Territorial de Comercio.SOIVRE	Laboratorio	Valencia	46002	Mayo-Julio	Mañana	NO	300

Actividades Práctica

Control de calidad en mercancías objeto de comercio exterior. Análisis de metales pesados, residuos de plaguicidas, en juguetes, aceite, espe - Control de calidad en mercancías objeto de comercio exterior. Análisis de metales pesados, residuos de plaguicidas, en juguetes, aceite, especias, pescado etc.. Con las técnicas citadas (Análisis microbiológicos y físico-químicos)

Macana Fish, S.L.

MACANA FISH, S.L. es una empresa dedicada a la elaboración de anchoa y boquerón desde el año 2011.

MACANA FISH, S.L. busca la garantía de esta seguridad alimentaria a través de la implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad y la Seguridad Alimentaria (SCSA) de acuerdo a la Norma IFS V6.

La Dirección de MACANA FISH, S.L. enfoca su SCSA hacia el cumplimiento con los requisitos legales y reglamentarios para la obtención de alimentos seguros y legales, al mismo tiempo que satisface a sus clientes. Para ello, se compromete a cumplir con todos los requisitos del producto, incluyendo todos los relacionados con la seguridad, calidad y legalidad de los mismos así como el respecto de todos los procesos y especificaciones acordadas mutuamente con el cliente.

Además, Dirección adopta las medidas necesarias para eliminar y, cuando ello no sea posible, prevenir los riesgos laborales implantando las medidas de mejora correspondientes y teniendo en cuenta todos aquellos aspectos necesarios para garantizar la salud y seguridad de las personas en el trabajo. Por su parte, el personal de MACANA FISH, S.L. asume el conocimiento de la necesidad del mantenimiento de la seguridad de los productos bajo la responsabilidad de su trabajo.

Sumado a esto, Dirección proporciona los recursos necesarios para prevenir la contaminación que se deriva de su actividad, al tiempo que centra sus esfuerzos en minimizar la generación de residuos con la finalidad de disminuir en lo posible el impacto ambiental y demostrar su compromiso con la sostenibilidad.

Por todo ello la Dirección de MACANA FISH, S.L. fundamenta su compromiso en materia de Seguridad, Legalidad y Calidad Alimentaria a través de las bases de su Política de Calidad que son las que se desarrollan a continuación, y que está respaldada por unos objetivos:

- El correcto desarrollo de la implementación del Sistema de Seguridad, Legalidad y Calidad de los productos es responsabilidad de todos y cuenta con el respaldo y el compromiso de Dirección.
- Dirección proporciona todos los recursos, tanto humanos como materiales, necesarios para aplicar y mejorar los procesos del sistema.
- La inocuidad del alimento es una característica más del producto que es nuestra obligación vigilar y garantizar.

Esta política de calidad es comunicada a toda la empresa y se revisa regularmente para su continua adecuación. Por ello permanece expuesta en lugar visible para todo el personal y se revisa regularmente para que se mantenga implementada y mantenida en todos los niveles de la organización.

En Sarrión, a 11 de Octubre de 2012

Fdo.:
Director General

ANEXO XII

Num. 8961 / 26.11.2020

46393

<i>Cuerpo docente</i>	<i>Acceso libre</i>	<i>Reserva diversidad funcional</i>		<i>Número de plazas</i>
		<i>Intelectual (DF I)</i>	<i>Otro tipo (DF II)</i>	
Profesores de Enseñanza Secundaria	2576	4	191	2771
Profesores Técnicos de Formación Profesional	542	1	40	583
Profesores Escuelas Oficiales de Idiomas	56	0	4	60
Profesores de Música y Artes Escénicas	38	0	3	41
Profesores de Artes Plásticas y Diseño	81	0	6	87
TOTAL	3.293	5	244	3542

Código	Especialidad	Ingreso libre	Reserva diversidad funcional		Total
			Intelectual (DF I)	Otro tipo (DF II)	
201	Filosofía	37	-	3	40
202	Griego	23	-	2	25
203	Latín	19	-	1	20
204	Lengua castellana y Literatura	279	1	20	300
205	Geografía e Historia	214	-	16	230
206	Matemáticas	393	1	30	424
207	Física y Química	146	-	11	157
208	Biología y Geología	102	-	8	110
209	Dibujo	56	-	4	60
210	Francés	47	-	3	50
211	Inglés	235	1	17	253
216	Música	47	-	3	50
217	Educación Física	93	-	7	100
218	Orientación Educativa	102	-	8	110
219	Tecnología	47	-	3	50
222	Formación y Orientación Laboral	37	-	3	40
227	Organización y procesos de mantenimiento de vehículos	23	-	2	25
236	Asesoría y Procesos de Imagen Personal	23	-	2	25
242	Intervención Sociocomunitaria	28	-	2	30
243	Hostelería y Turismo	7	-	1	8
245	Procesos y Medios de Comunicación	7	-	1	8
254	Informática	140	-	10	150
256	Lengua y Literatura Valenciana	279	1	20	300
261	Economía	65	-	5	70
263	Administración de Empresas	28	-	2	30
265	Organización y Gestión comercial	20	-	1	21
266	Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos	19	-	1	20
268	Procesos de Producción Agraria	23	-	2	25
271	Procesos Sanitarios	14	-	1	15
274	Sistemas Electrotécnicos y Automáticos	23	-	2	25
Total		2576	4	191	2771