

**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURIDICAS DE ELCHE**  
**GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**  
**TRABAJO FIN DE GRADO**



**“DERECHOS SOCIALES EN LA COMUNIDAD VALENCIANA,  
INDICADORES SOCIOECONÓMICOS”**

**AUTOR:** Martínez Lucas, Eva.

**Nº expediente:** 850

**TUTOR:** López Sánchez, María José

**Departamento y Área:** Economía Aplicada

**Curso académico:** 2018 - 2019

**Convocatoria de:** Septiembre

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTOS .....	4
RESUMEN:.....	5
INTRODUCCIÓN .....	6
¿QUÉ ES EL DERECHO SOCIAL? .....	7
a) Evolución del derecho social.....	7
1. DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	7
a) Mujeres y hombres activos en España.....	7
b) Mujeres y hombres activos en la Comunidad Valenciana .....	8
c) Tasa de actividad por sexos en España.....	9
d) Tasa de actividad por sexos en la Comunidad Valenciana .....	11
e) Brecha salarial.....	13
2. DE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA .....	14
a) De las ayudas y las prestaciones .....	14
3. DE LA DEFENSA INTEGRAL DE LA FAMILIA .....	16
3.1 Normativa estatal .....	16
3.2 Políticas empresariales .....	17
3.3 Prácticas de conciliación laboral y personal: flexibilidad.....	17
3.4 Otras políticas de conciliación .....	18
4. DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD .....	21
4.1 De la accesibilidad .....	21
4.2 Ayudas y Subvenciones.....	23
4.3 De la lengua de signos .....	24
4.3.1 Medidas para facilitar el acceso de las personas sordas al sector turístico .....	24
4.4 Medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad al sector turístico.....	25
a) ¿Qué es el Turismo Accesible? .....	25
b) Por qué poner en práctica el turismo accesible .....	25
5. DE LAS PERSONAS INMIGRANTES .....	26
5.1 Planes para apoyar las políticas de integración de las personas inmigrantes.....	27
5.2 Programas de integración .....	28
5.3 Población inmigrante.....	29
5.4 Ayudas y subvenciones .....	34
6. PROPUESTA DE REFORMA DE LOS PRINCIPALES PARTIDOS POLÍTICOS EN POLÍTICA SOCIAL.....	35
7. CONCLUSIONES .....	37
BIBLIOGRAFÍA .....	38

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Mujeres y hombres activos en España por trimestres durante 2017 y 2018.....	7
Figura 2: Evolución del número de activos en España de 2008 a 2018.....	8
Figura 3: Activos en la Comunidad Valenciana por trimestres durante 2017 y 2018.....	9
Figura 4: Evolución del número de activos en la Comunidad Valenciana de 2008 a 2018.....	9
Figura 5: Tasa de actividad en España por trimestres durante 2017 y 2018.....	10
Figura 6: Evolución de la tasa de actividad en España de 2008 a 2018.....	11
Figura 7: Tasa de actividad de la Comunidad Valenciana por trimestres durante 2017 y 2018..	12
Figura 8: Evolución de la tasa de actividad de la Comunidad Valenciana de 2008 a 2018.....	13
Figura 9: Cuantías máximas por grado y nivel de dependencia en 2019.....	15
Figura 10: Cuantías mensuales mínimas de las prestaciones por grado.....	16
Figura 11: Duración media de los permisos de maternidad en la Comunidad Valenciana en 2018.....	19
Figura 12: Excedencia por cuidado de hijos/as en la Comunidad Valenciana (2014-2017).....	20
Figura 13: Población de origen extranjero residente en la Comunidad Valenciana, por sexo y edad en 2018.....	29
Figura 14: Tasas de paro por nacionalidad, sexo y en la Comunidad Valenciana (2018-2019)..	30
Figura 15: Tasas de paro por nacionalidad, sexo en la Comunidad Valenciana (2018-2019).....	31
Figura 16: Tasas de paro por nacionalidad, sexo en la Comunidad Valenciana (2002T1-2019T1).....	31
Figura 17: Tasas de actividad por nacionalidad, sexo en la Comunidad Valenciana.....	32
Figura 18: Tasas de actividad por nacionalidad, sexo y nivel de formación alcanzado.....	33
Figura 19: Tasas de actividad por nacionalidad, sexo y nivel de formación alcanzado.....	34

## **AGRADECIMIENTOS**

Gracias a todas aquellas personas que me han estado ayudando y apoyando en la elaboración de este trabajo, así como en los años cuatro de carrera que han supuesto en mí un periodo de madurez y aprendizaje.

Deseo expresar mi agradecimiento a mi tutora María José López Sánchez por haberme dedicado su tiempo y atención y por todas las herramientas que me ha facilitado para poder completar este trabajo satisfactoriamente.

Gracias a toda mi familia, en especial a mis padres porque han sido y siguen siendo un apoyo constante, levantándome el ánimo en cada momento de mi vida.

Y a mis amigos y compañeros de facultad que me han prestado su apoyo moral.

Eva Martínez Lucas.



## RESUMEN

El presente Trabajo de Final de Grado trata de explicar y elaborar un diagnóstico de la situación de los “Derechos Sociales en la Comunidad de Valencia”. Estos derechos quedan recogidos en el artículo 10 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, los cuales representan un progreso económico, cultural y tecnológico de la comunidad. El objetivo de este trabajo es obtener, mediante indicadores socioeconómicos, la evidencia necesaria sobre el grado de cumplimiento de estos derechos, para lo que se trabaja con datos oficiales y estudios de referencia, por lo que como fuente principal se toma la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana con el propósito de realizar un examen exhaustivo de los títulos que la componen.

En primer lugar, se evalúa en materia de igualdad de género el empleo realizando un análisis del número de activos, de la tasa de actividad y se lleva a cabo una reflexión de la brecha salarial. En segundo lugar, se indaga sobre la Ley de la dependencia como un tema importante del Estado de Bienestar de la sociedad. En tercer lugar, se plantea el problema de la baja natalidad y se proponen modos de incentivarla. A continuación, se examina el ámbito laboral de las personas con discapacidad para comprobar en qué medida la Comunidad Valenciana adapta los bienes y servicios a este colectivo. También se examina la tasa de paro y la tasa de actividad de la población inmigrante y se comprueba de qué forma la tasa de actividad depende del nivel de estudios alcanzados, además, en este epígrafe se plantean las diferentes medidas de integración.

Para finalizar el trabajo, se plasman las propuestas de los principales partidos políticos en política social con el fin de conocer cuáles son las ideas que exponen para cubrir las necesidades básicas de la sociedad.

**Palabras clave:** Derecho Social, Igualdad, Estado de Bienestar, Integración, Política Social.

## INTRODUCCIÓN

El derecho ha ido evolucionando paulatinamente ajustándose a las devenidas de la sociedad, se ha ido ampliando con el propósito de atender a las diferentes etapas de la historia. Entre sus ramas se encuentran los derechos sociales<sup>1</sup>, los cuales se han ido consolidando desde la aprobación del texto constitucional de 1978, aunque realmente tienen su origen en la Carta Social Europea adoptada en Turín el 18 de octubre de 1961 con el propósito de mejorar la calidad de vida de las personas. Y con el mismo propósito en 1989 se aprueba la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (Sevilla Merino & Ventura Franch).

El Estado Español es una nación descentralizada gracias a ello dichos derechos han sido un ámbito preferente de las comunidades autónomas (CCAA), pese a que la crisis económica los ha limitado, las CCAA han creado normativas para reparar los estragos que la crisis ha ocasionado, han atenuado la situación de recortes realizados por el Estado, en la medida de sus posibilidades competenciales y presupuestarias (Valoración General del Estado Autonómico , 2016).

A lo largo del presente trabajo se pretende reflejar la evolución de ciertos derechos sociales con el fin de realizar un diagnóstico de la situación social de la Comunidad Valenciana. Por ello, se toma como referencia la Carta de los Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana aprobada el 15 de octubre del 2012, la cual supuso un avance en el afianzamiento de los derechos sociales estableciendo un nuevo marco de garantía y protección de los ciudadanos valencianos. La carta recoge el conjunto de principios, derechos y directrices sobre la actuación pública de la Generalitat en el ámbito de la política social.

---

<sup>1</sup> El Derecho Social la parte del derecho que recoge el conjunto de leyes y ordenes autónomas que establecen y desarrollan diferentes principios y procedimientos defensores de las personas, grupos y sectores de la sociedad (Lucio & Núñez, 1967).

Su principal cometido es mantener un control y establecer las igualdades que deben existir en las clases sociales con el fin de proteger a las personas en el transcurso de su vida.

## 1. DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

De acuerdo con el artículo 20 de la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana, la Generalitat tiene potestad para velar por la igualdad entre hombres y mujeres sin discriminación de ningún tipo. Sin embargo, la igualdad de derechos entre ambos géneros está lejos de alcanzarse.

Es un hecho que, tanto la tasa de actividad de la mujer como los salarios que obtiene por un mismo trabajo sitúan al colectivo lejos de la paridad con los hombres.

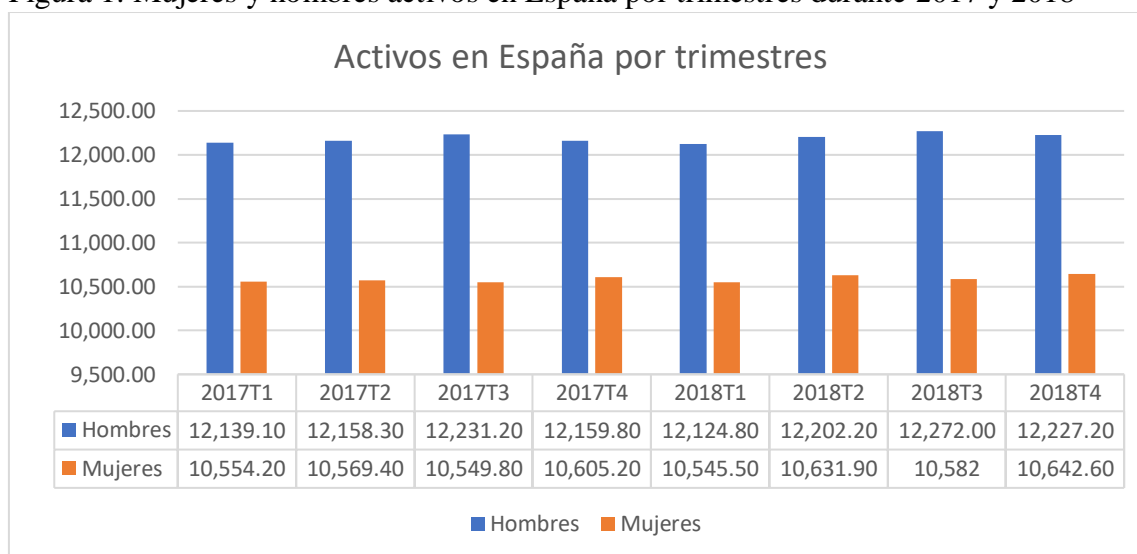
### a) Mujeres y hombres activos en España

Según la última encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística en España sigue habiendo más hombres activos que mujeres, el hecho es que el volumen de mujeres activas ha aumentado en 2018, pero apenas ha variado en relación con el año anterior.

Si se analizan los trimestres del 2017 y 2018 se puede observar en la Figura 1, que en el primer trimestre del 2018 el número de hombres activos ha descendido con respecto al primer trimestre del año anterior, dado que en el primer trimestre del 2018 había 12.124,8 hombres activos y en el primer trimestre 2017 habían 12.139,1. En cambio, en los siguientes trimestres se ha observado un aumento en relación con el año anterior (Instituto Nacional de Estadística, Activos por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo, 2019).

El mismo patrón se percibe en las mujeres activas, puesto que el número de mujeres activas en el primer trimestre de 2018 ha disminuido con respecto al primer trimestre del año anterior, en el primer trimestre de 2018 había 10.545,5 mujeres activas y en el primer trimestre de 2017 había 10.554,2. Al contrario de los siguientes trimestres que presentan un aumento en comparación con los trimestres del año anterior (Instituto Nacional de Estadística, Activos por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo, 2019).

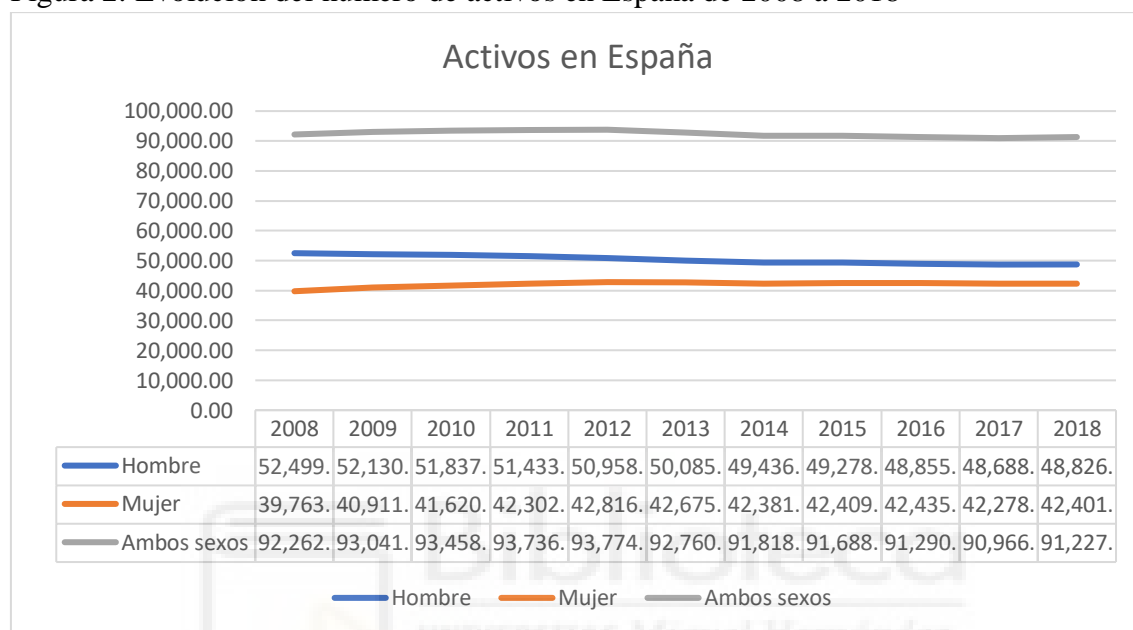
Figura 1: Mujeres y hombres activos en España por trimestres durante 2017 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

La Figura 2 muestra la evolución de los hombres y mujeres activos en España del 2008 al 2018, como puede observarse en 2012 se alcanza la cifra más alta de activos, a partir de la cual los activos descienden hasta el 2017 pasando de 93.774,80 personas activas a 90.966,8. En cualquier caso, el número de hombres activos sigue una tendencia decreciente, disminuyen en 3.673 en estos diez años y en el caso de las mujeres se ve el suceso contrario aumentan en 2.638, pero aun así sigue habiendo más hombres activos que mujeres en todos los periodos.

Figura 2: Evolución del número de activos en España de 2008 a 2018



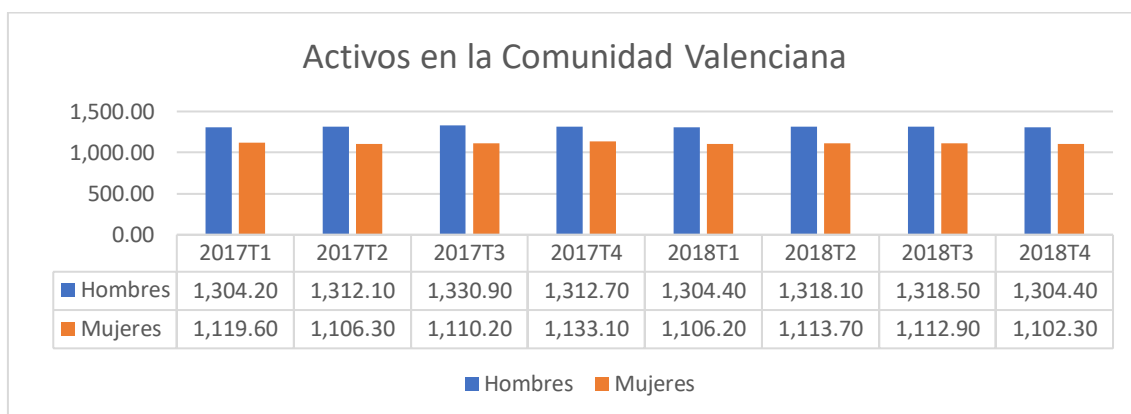
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

#### b) Mujeres y hombres activos en la Comunidad Valenciana

Al examinar los trimestres de 2017 y 2018 en la Comunidad Valenciana se puede verificar que en el año 2017 el mayor incremento de la actividad se da en el cuarto trimestre con 2.445,8 activos de los que 1.312,7 son hombres y 1.133,1 mujeres. La Figura 3 muestra que en el año 2018 el mayor incremento de la actividad se da en segundo trimestre siendo el número de activos de 2.431,9 de los cuales 1.318,1 son hombres y 1.113,7 mujeres. La Comunidad Valenciana junto con Andalucía, Cataluña y Madrid es una de las comunidades con un mayor número de activos (Instituto Nacional de Estadística, Activos por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos, 2019).



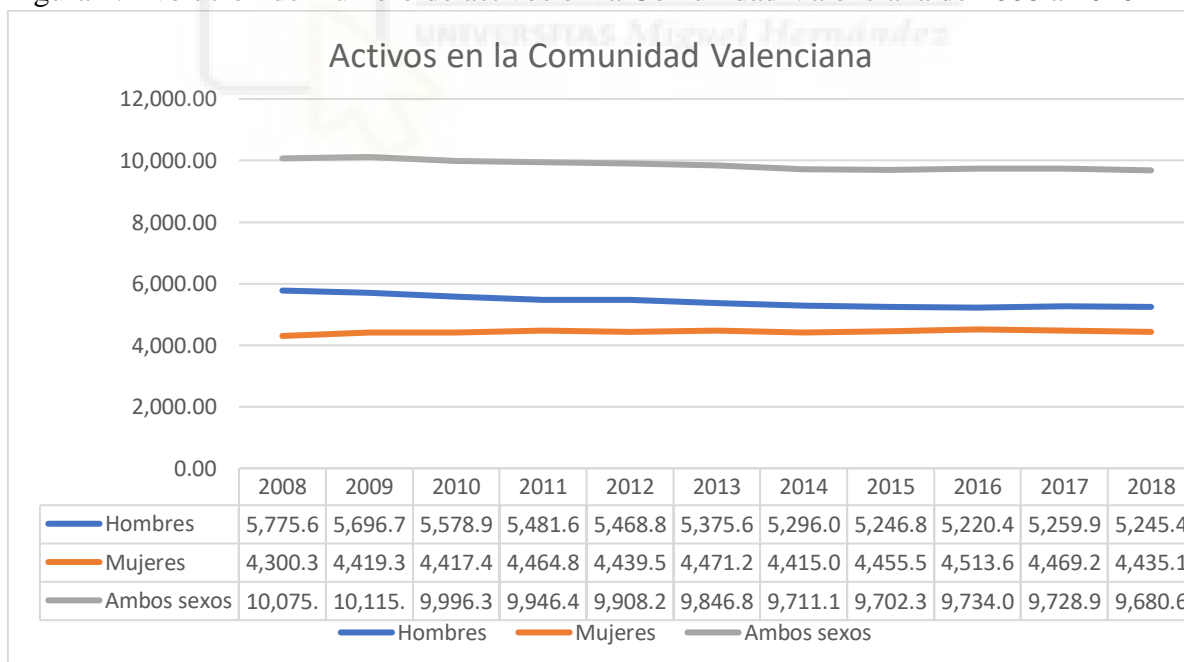
Figura 3: Activos en la Comunidad Valenciana por trimestres durante 2017 y 2018



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE*

En la siguiente gráfica (ver Figura 4) se examina la evolución de los activos en la Comunidad Valenciana, en la que se puede observar cómo en diez años los hombres activos han ido disminuyendo y las mujeres aumentando, pero ambos géneros todavía no han llegado a igualarse, por lo que ha disminuido la desigualdad, pero sigue manifestándose una brecha importante. En el 2008 el volumen de hombres activos era de 5.775,60 y en 2018 de 5.245,40, por lo que en diez años ha descendido en 530,2, en el caso de las mujeres ha aumentado en 134,8, puesto que en 2008 eran 4.300,30 y en 2018 la cifra es 4.435,10.

Figura 4: Evolución del número de activos en la Comunidad Valenciana de 2008 a 2018



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE*

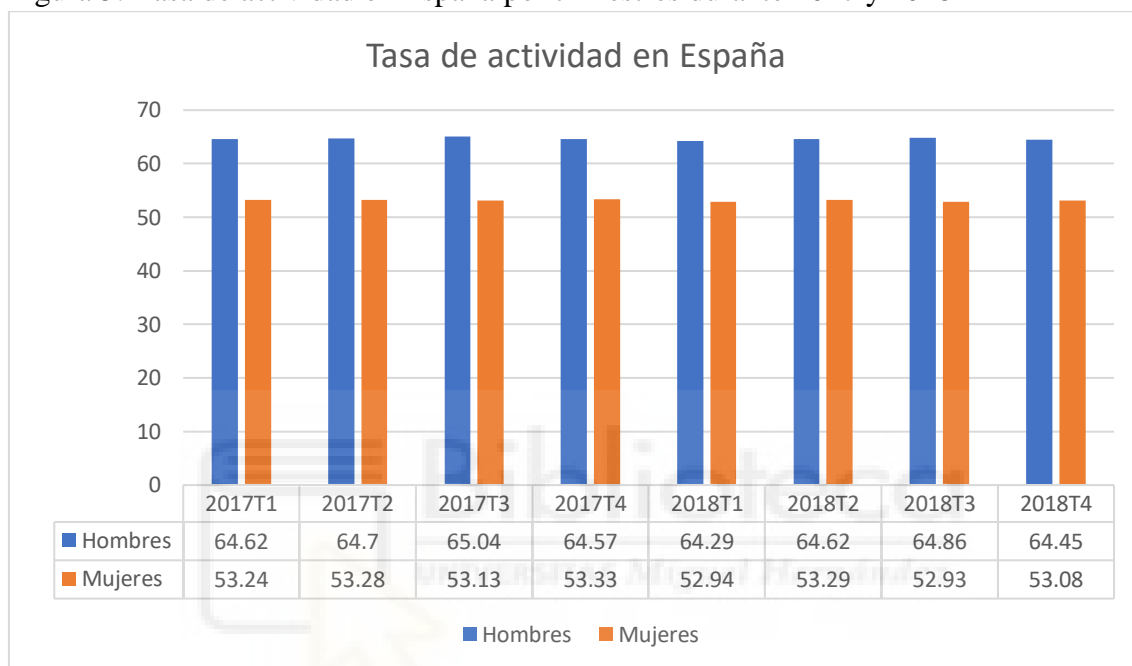
### c) Tasa de actividad por sexos en España

La mujer tiene una participación menor en el mercado laboral, según la encuesta de población activa extraída del Instituto Nacional de Estadística, ya que existe una brecha

importante en todas las edades donde predomina la tasa de actividad del hombre sobre la mujer.

Si se examina la tasa de actividad en España en los trimestres del 2017 y 2018 resalta que la tasa de actividad de los hombres en el primer trimestre de 2017 se sitúa en el 64.62%, mientras que la femenina lo hace en el 53.24%. La Figura 5 muestra que el pico más alto de la tasa de actividad de la mujer se sitúa en el cuarto trimestre con un 53.33%, en cambio en 2018 las tasas son menores y el pico más alto se sitúa en el segundo trimestre del 2018 alcanzando un 53.29%.

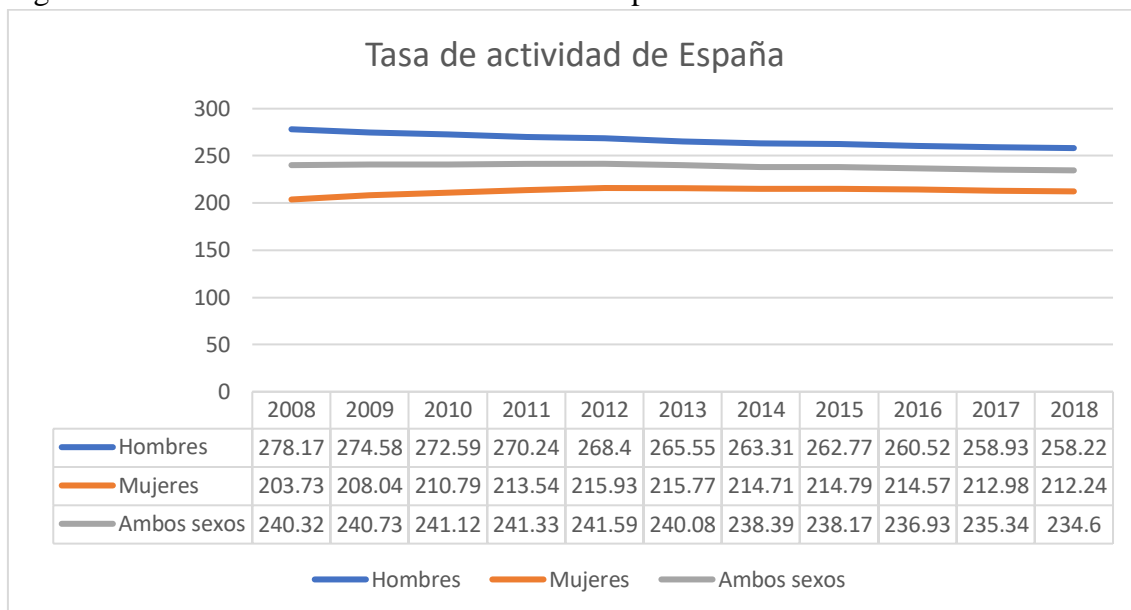
Figura 5: Tasa de actividad en España por trimestres durante 2017 y 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

La Figura 6 muestra la evolución que ha seguido la tasa de actividad desde el 2008 en España, observando que aumenta hasta el 2012 en 1,27% para luego descender. Se puede detectar que hay diferencias entre ambos sexos, la tasa de actividad de los hombres cae en un 19,95% en diez años pasando de un 278,17% en 2008 a un 258,22% en 2018, mientras que la de la mujer aumenta en un 8,51% pasando de un 203,73% a un 212,24%.

Figura 6: Evolución de la tasa de actividad en España de 2008 a 2018



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE*

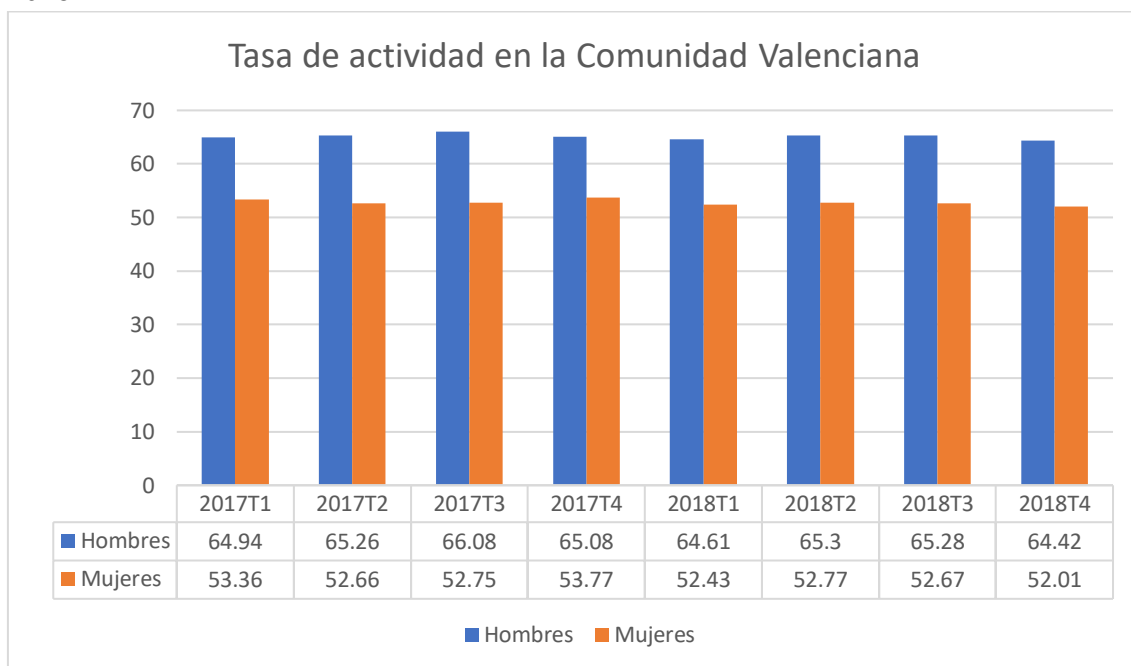
#### d) Tasa de actividad por sexos en la Comunidad Valenciana

La Figura 7 que se muestra a continuación, presenta la actividad por trimestres, en ella se observa que en el tercer trimestre del 2017 se obtiene el mayor valor de la tasa de actividad de los hombres alcanzando un 66,08%, en el caso de las mujeres se obtiene en el cuarto trimestre logrando un 53,77%.

La tasa de actividad de los hombres del primer trimestre de 2018 es del 64.61%, en el segundo trimestre aumenta situándose en un 65.30%, la tasa de actividad de la mujer también aumenta en el segundo trimestre, pero en menor medida, pasa de un 52.43% a un 52.77% (Instituto Nacional de Estadística, Resultados por comunidad autónoma, ciudad autónoma y provincia, 2018).

Sin embargo, en el cuarto trimestre, la tasa de actividad de la mujer presenta un descenso respecto a los trimestres anteriores, situándose en un 52.01% (Instituto Nacional de Estadística, Resultados por comunidad autónoma, ciudad autónoma y provincia, 2018).

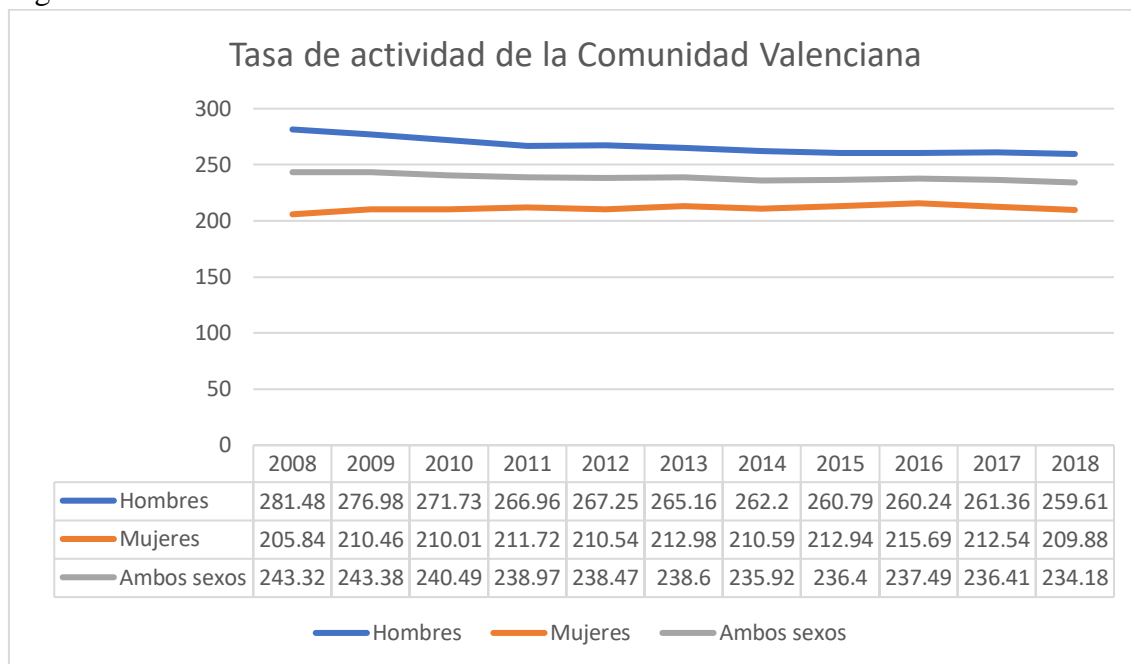
Figura 7: Tasa de actividad de la Comunidad Valenciana por trimestres durante 2017 y 2018



*Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE*

La siguiente gráfica (ver Figura 8) muestra la evolución que ha seguido la tasa de actividad de la Comunidad Valenciana partiendo de las cifras de 2008, en ella destaca el descenso de la tasa de actividad de los hombres, mientras que en el caso de las mujeres se da un incremento. Se puede comprobar que la tasa de actividad masculina pasa de un 281,48% en 2008 a un 259,61% en 2018 y la femenina aumenta en 4,04 puntos porcentuales en diez años pasando de un 205,84% en 2008 a un 209,88% en 2018. En algún año se puede ver algún repunte de la tasa de actividad de las mujeres como en 2016 que presenta un aumento de 2,75% con respecto al año anterior, pero en todos los años se mantiene por debajo de la tasa de los hombres.

Figura 8: Evolución de la tasa de actividad de la Comunidad Valenciana de 2008 a 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

#### e) Brecha salarial

El salario que perciben las mujeres cuando se encuentran contratadas es inferior al de los hombres, según los últimos datos publicados en el Instituto Nacional de Estadística del año 2016 las mujeres cobraron de media, 5.793 euros menos que los hombres.

La brecha salarial tiene que ver con distintos factores, como por ejemplo el hecho de que las mujeres tengan un peso mayor en los rasgos inferiores donde el sueldo es inferior. En 2018 las mujeres con altos cargos en la Comunidad Valenciana representaban sólo un 22% produciendo un retroceso con el año anterior en el que se alcanzaba el 26% (Thornton, 2019).

Otro factor que considerar tiene que ver con la existencia de mujeres que trabajan a tiempo parcial, en el primer trimestre de 2018 las mujeres que trabajaron a tiempo parcial en la Comunidad Valenciana representaban el 27.4% frente al 8.2% que lo representaban los hombres. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que trabajan a tiempo completo es inferior al de los hombres, en el primer trimestre del 2018 un 72.6% son mujeres que trabajaron la jornada completa mientras que un 91.8% son hombres (Instituto Nacional de Estadística, Ocupados por tipo de jornada, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad, 2019).

Otro de los factores tiene que ver con la penalización laboral que genera la maternidad, según el informe de Comisiones Obreras de 2018 casi un 19% de las mujeres que deciden trabajar a tiempo parcial aducen que es por obligaciones familiares o para cuidar niños y ancianos, sin embargo, solamente un 2% de hombres con jornada reducida aluden a este motivo (Comisiones Obreras, 2018).

En España los porcentajes más altos de mujeres que trabajan a tiempo parcial corresponden a hogares con hijos. Los porcentajes más altos según el tipo de hogar en el año 2017 corresponden a un 31% a mujeres adultas viviendo en otro tipo de hogar con

hijos, sin pareja, un 26.3% a mujeres que viven en pareja con hijos y un 20.6% a mujeres adultas solo con hijos (Instituto Nacional de Estadística, 2019).

## **2. DE LA PROTECCIÓN DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA**

El ente encargado de atender el derecho a la promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia es el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), aprobado por la ley desde el 1 de enero de 2007.

Los beneficiarios de las prestaciones son aquellas personas mayores dependientes, las personas con diversidad funcional física o intelectual y los menores de 3 años con problemas de dependencia con nacionalidad española o con el permiso de residencia.

La ley establece tres grados de dependencia, el grado uno se califica como dependencia moderada se presenta cuando una persona al menos necesita ayuda una vez al día o bien necesita de apoyo esporádico o limitado para su autonomía. El grado dos se llama dependencia severa se da cuando una persona necesita ayuda al menos dos o tres veces al día para desarrollar sus labores diarias, pero no requiere de apoyo permanente de un cuidador. El grado tres se califica de gran dependencia se da cuando una persona necesita de apoyo constante, por lo que depende necesariamente de un cuidador para poder llevar una vida normal.

El Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia presenta grandes desigualdades por comunidades autónomas, hay comunidades con atención plena como Castilla y León, Ceuta y Melilla. Sin embargo, hay otras que presentan un cierto estancamiento como Asturias, Canarias, Cantabria y País Vasco. Y otras en situación preocupante como Andalucía, Cataluña y La Rioja, puesto que son territorios con un ritmo de incremento de atendidos insuficiente para abastecer la cola de dependencia que tienen.

Según el Observatorio Estatal de la Dependencia en la Comunidad Valenciana se está realizando un gran esfuerzo en esta área, puesto que es una de las comunidades que más han mejorado en sus indicadores, ha evolucionado muy positivamente, aunque todavía presenta una cierta lista de espera. En la misma situación de la valenciana está Aragón, Baleares, Castilla-La Mancha, Extremadura, Galicia, Madrid y Murcia (Asociación Estatal de Directoras y Gerentes en Servicios Sociales, 2019).

Según los datos estadísticos publicados en la página de la Generalitat Valenciana la lista de espera se ha reducido en estos últimos años en 2016 era de 402.895, en 2017 de 353.381 y en 2018 de 272.934 (Generalitat Valenciana, 2019).

### **a) De las ayudas y las prestaciones**

El Decreto 62/2017 de 19 de mayo del Consell regula en la Comunidad Valenciana el procedimiento para reconocer el grado de dependencia, el acceso al sistema público y las prestaciones económicas. Además, otorga un nivel adicional de protección para aquellas personas que poseen dependencia severa o gran dependencia.

- La prestación económica de asistencia personal

La prestación económica de asistencia personal tiene como fin otorgar a las personas con diversidad funcional el derecho a vivir de manera independiente y a ser incluido en la comunidad. Su propósito es asignar a la persona subvencionada de una asistencia personal durante un número de horas para facilitarle el acceso a la educación o al trabajo. La persona dependiente podrá compaginar los servicios de más de un Asistente Personal.

Las ayudas se abonan según las horas de contratación del personal hasta un máximo de 2.350 euros de complemento, dicha cuantía la asume la Generalitat y está pensada para las personas con un grado de dependencia dos o tres, que soliciten el servicio a jornada completa, es decir más de 120 horas al mes.

Figura 9: Cuantías máximas por grado y nivel de dependencia en 2019

<b>GRADO Y NIVEL</b>	<b>CUANTÍA MÁXIMA MENSUAL PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL (*) 2019 (€)</b>
Grado III Nivel 2	2.350 en caso de contratar 120 h/mes 833,96 en caso de contratar menos de 120h/mes
Grado III Nivel 1	2.350 en caso de contratar 120 h/mes 625,47 en caso de contratar menos de 120h/mes
Grado II Nivel 2	2.350 en caso de contratar 120 h/mes 462,18 en caso de contratar menos de 120h/mes
Grado II Nivel 1	2.350 en caso de contratar 120 h/mes 401,20 en caso de contratar menos de 120h/mes
Grado I Nivel 2 y Grado 1 Nivel 1	300,00
<b>GRADO</b>	<b>CUANTÍA MÁXIMA MENSUAL PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL (*) 2019 (€)</b>
Grado III	2.350 en caso de contratar 120 h/mes 715,07 en caso de contratar menos de 120h/mes
Grado II	2.350 en caso de contratar 120 h/mes 426,12 en caso de contratar menos de 120h/mes
Grado I	300,00

(\*) En el caso de las personas mayores de 65 años a las que se refiere con carácter excepcional el punto 2 del apartado "2. Requisitos de las personas beneficiarias"; el importe de 2.350 € que aparece en la tabla se entenderá de 1.825 €.

Figura 10: Cuantías mensuales mínimas de las prestaciones por grado

<b>CUANTÍAS MENSUALES MÍNIMAS DE LAS PRESTACIONES POR GRADO (€)</b>	<b>MÍNIMO MENSUAL DE PROTECCIÓN 2019 (€) a fecha 10-1-2019</b>
Grado 3 Nivel 2	231,28
Grado 3 Nivel 2	190,13
Grado 3	190,13
Grado 2 Nivel 2	89,38
Grado 2 Nivel 1	84,49

### **3. DE LA DEFENSA INTEGRAL DE LA FAMILIA**

Según se expone en la Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana la Generalitat adoptará en el ámbito de sus competencias las medidas necesarias para la protección de la defensa integral de la familia. En esta sección es de principal interés examinar las medidas necesarias para fomentar y proteger la maternidad y la paternidad.

En España la tasa bruta de natalidad es 8,41 (Instituto Nacional de Estadística, Tasa Bruta de Natalidad, 2017) la más baja de Europa y del mundo, una de las causas por las que se da la baja tasa de natalidad es la incorporación de la mujer al mundo laboral que dificulta la crianza de los hijos. Es un tema que se tiene que gestionar bien para corregir el desequilibrio existente y poder mantener el estado de bienestar que tanto sacrificio ha costado conseguir.

Por ello, en este apartado se imponen medidas para incentivar a la natalidad y se procede a analizar la situación de la conciliación laboral, personal y familiar, dado que en la actualidad ambos cónyuges de la pareja trabajan y se estima necesario políticas empresariales flexibles que puedan garantizar al trabajador una mayor calidad de vida pudiendo realizar de forma efectiva las tareas profesionales, las responsabilidades familiares y disfrutar tanto de la vida familiar como de la personal.

Por lo que, se van a examinar las medidas adoptadas a nivel empresarial, así como la regulación laboral existente que se ha de respetar.

#### **3.1 Normativa estatal**

La constitución española recoge en su artículo 39 diversos aspectos de la protección de la familia: la familia en general (39.1), los hijos y las madres (39.2), los deberes de la paternidad (39.3) y la protección de la infancia acorde a los acuerdos internacionales (39.4).

El gobierno de España estimó conveniente la aprobación de la ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras otorgando un equilibrio legal en materia laboral garantizando la igualdad de acceso al empleo entre ambos sexos proporcionándole a los hombres el acceso al cuidado de los hijos desde el primer momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

Esta ley pretende llevar a cabo un reparto equitativo de responsabilidades, una mejora del estatus profesional de la mujer por la eliminación de las barreras a las que se enfrenta, el fomento del empleo de personas con cargas familiares. Además, se pretende aumentar la



natalidad en España y facilitar permisos y reducciones de jornada (Martínez Martínez, 2009).

### 3.2 Políticas empresariales

Cada vez es mayor el número de empresas que implantan medidas de conciliación, pero fueron las compañías internacionales las que empezaron a liderar propuestas de modificación en sus sistemas de trabajo permitiendo un horario más flexible y beneficiando a la actividad empresarial con una reducción del absentismo laboral y una mejora del rendimiento. Alguna de las empresas que han implantado programas para reducir la jornada laboral y un horario flexible son Motorola, IBM, Indra, Nestlé, Nike, Merck, Mazda entre otras (Martínez Martínez, 2009).

Poner en práctica estas medidas de conciliación otorga beneficios y ventajas Meil, García, Luque y Ayuso (2008) han recogido la siguiente lista de ventajas que aporta la aplicación de la conciliación a la empresa:

- Mejora del clima y la motivación laboral, favoreciendo un entorno de trabajo agradable, aspecto que implica un aumento en la motivación, la integración y el compromiso de los empleados.
- Aumento de la productividad debido al mejor clima y motivación de los empleados.
- Reducción de la rotación del personal, contribuyendo a retener a las personas más valiosas y con talento de la organización.
- Reducción del absentismo laboral. Las facilidades ofrecidas para facilitar la organización del panorama familiar contribuyen a la reducción de este problema empresarial.
- Reducción del estrés.
- Aumento de la tasa de retorno al puesto de trabajo tras la maternidad.
- Reducción de los periodos de excedencias.
- Aumento de la competitividad de la empresa.

La aplicación de la conciliación además de aportar beneficios a las empresas también puede suponer obtener inconvenientes, ya que una medida para adoptar la conciliación es la reducción de la jornada, la cual puede repercutir negativamente a la rentabilidad económica de la empresa por implicar un mayor coste proporcional para las empresas. Otro aspecto que puede repercutir negativamente en la reducción de la jornada de una persona es implicar una sobrecarga de trabajo a otra u otras (Clemente, García, & Salobral, 2012).

### 3.3 Prácticas de conciliación laboral y personal: flexibilidad

Para que los hombres y las mujeres puedan hacer frente a sus responsabilidades familiares se debe introducir una mayor flexibilidad en la organización empresarial (Flaquer, 2000).

- Horarios flexibles

El horario flexible no implica trabajar menos horas sino mejorar la distribución de las horas, es una medida que permite al trabajador conciliar mejor su trabajo con su vida

personal otorga al trabajador un mayor control sobre cómo administrar y gestionar su tiempo.

A continuación, se exponen una serie de ventajas e inconvenientes que presentan los horarios flexibles (Psicología del trabajo). Entre las primeras destacan:

- a) Aumentar la dedicación en el mantenimiento físico y el ocio, así como una disminución en el estrés, la tensión y la fatiga.
- b) Un aumento en la satisfacción laboral, ya que el trabajador al tener mas tiempo en el ocio y la familia obtiene una mayor satisfacción con su trabajo.
- c) Disminuye el índice de retrasos, el absentismo, de abandonos en la organización y de accidentes laborales.
- d) Más ventajoso para los trabajadores que tienen una mayor autonomía, es decir los que se encuentran en el ápice estratégico ejecutivos y directivos.
- e) Con el teletrabajo ofrece a los trabajadores una mayor libertad y autonomía.

Los inconvenientes más destacados son los siguientes:

- a) Mayor supervisión y control de la organización.
- b) Aumento de los costes de mantenimiento, ya que la franja horaria en la que se puede trabajar es mayor.
- c) Dificultar para cubrir demandas imprevistas cuando no se disponen al mismo tiempo de todos los trabajadores.
- d) Dificultades de coordinación puede ser difícil programar actividades cuando los trabajadores poseen un horario flexible.
- e) Conflicto a la hora de asignar a los principales beneficiarios del horario flexible (por ejemplo, a quien tengan familias numerosas).

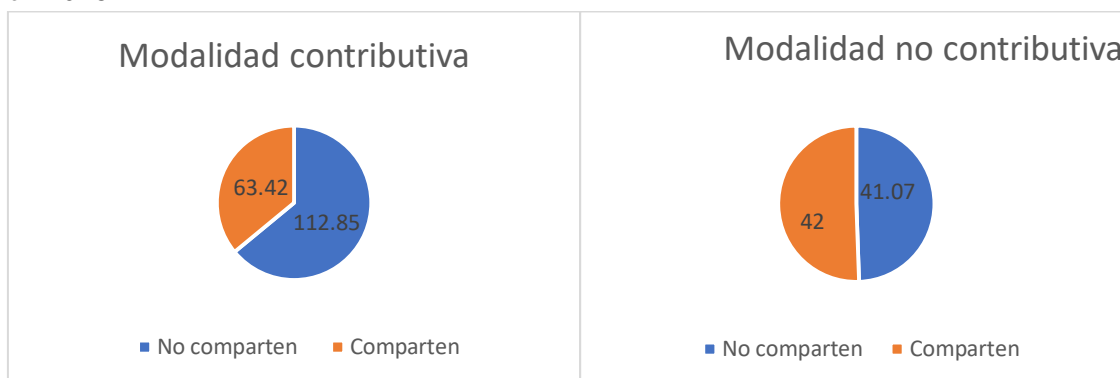
### 3.4 Otras políticas de conciliación

- Baja maternal o paternal

Según la ley el permiso por el nacimiento para la madre biológica tendrá una duración de dieciséis semanas, el objetivo para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo es ampliar el permiso de paternidad hasta equiparlo con el de maternidad un acuerdo que se realizará de forma progresiva. De acuerdo con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en 2019 el periodo de paternidad será de ocho semanas, en 2020 de 12 y en 2021 de 16.

En la Comunidad Valenciana la duración media de los permisos de maternidad del 2018 fue de 112,85, el periodo de descanso disfrutado por la madre que no compartieron el periodo de baja con el otro progenitor, y de 63,42, el periodo de descanso que sí que compartieron el periodo de baja, según la modalidad contributiva. En cuanto a la modalidad no contributiva, el periodo de descanso de la mujer que no compartieron el periodo de baja fue de 41,07 y el que sí que compartieron fue de 42 (IMIO, 2017).

Figura 11: Duración media de los permisos de maternidad en la Comunidad Valenciana en 2018



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Los procesos de maternidad, así como los de paternidad, a lo largo del 2018, se han visto reducido respecto al año anterior por un descenso en la natalidad. Entre enero y diciembre del 2018 se tramitaron 252.706 procesos de maternidad y 255.531 de paternidad, habiéndose registrado una reducción de un 5,82% en los procesos de maternidad y de un 3,44% en los procesos de paternidad.

En concreto en la Comunidad Valenciana, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) ha gestionado 24.515 prestaciones por maternidad en 2018. La mayor parte de las prestaciones, 24.130, corresponden a los permisos disfrutados por la madre y 385 a permisos compartidos por el padre.

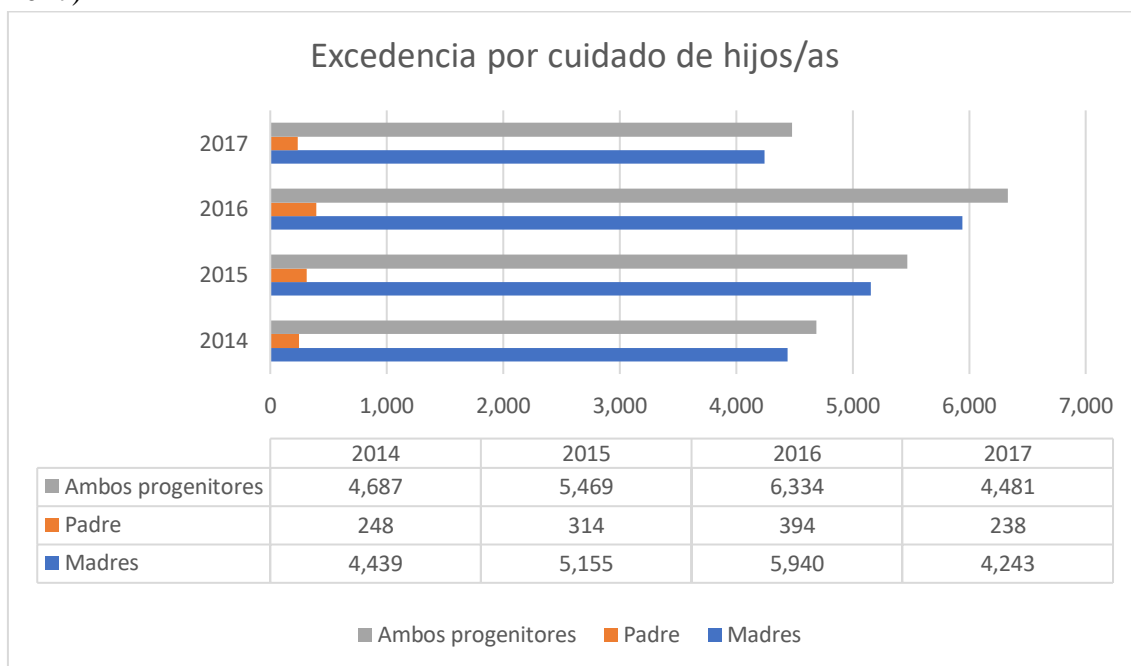
Por comunidades autónomas, el mayor número de procesos de paternidad ha correspondido a Cataluña (47.820), Andalucía (43.711), Madrid (40.741), Barcelona (35.508) y Comunidad Valenciana (24.950).

- Excedencia para atender a los hijos/as

La excedencia es la suspensión temporal de la relación laboral sin una pérdida del empleo ni la extinción del contrato. Según el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores se diferencia la excedencia forzosa de la voluntaria, la primera se concede por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, la voluntaria es un derecho que se toma de forma individual para suspender temporalmente el contrato laboral para lo que se debe tener al menos un año en la empresa.

La figura 12 muestra la evolución del 2014 al 2017 donde se puede observar que las excedencias para el cuidado de los hijos en ambos cónyuges decrecen a partir del 2016, en cualquier caso, es mayor el número de excedencias en madres que en padres (IMIO, 2017).

Figura 12: Excedencia por cuidado de hijos/as en la Comunidad Valenciana (2014-2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

- Días libres por razones personales

La empresa según la ley puede otorgar a sus trabajadores días libres para cuestiones personales sin necesidad de justificarlos ante la empresa. Tras la reforma laboral de 2012, los empleados tendrán derecho a un permiso por asuntos particulares de 3 días al año, y a un permiso por asuntos particulares sin retribución de hasta tres meses cada dos años.

- Baja por enfermedad o incapacidad temporal

Según la ley los trabajadores que hayan contraído alguna enfermedad que les impidan acudir a su puesto de trabajo podrán tener unos días libres (sin tener que aportar un certificado de baja médica).

- Cuidados especiales a los hijos o personas mayores

Los empleados con cargas familiares pueden optar por ausentarse de su puesto de trabajo con una duración determinada con la finalidad de que pueda atender a las personas a su cargo, ya sean hijos o personas mayores.

- Tiempo sabático

Los trabajadores que tengan una cierta antigüedad en la empresa pueden tomarse un periodo sabático por una duración determinada con el objetivo de obtener una mayor formación, desarrollarse personalmente, etc., la empresa debe garantizarle al trabajador que tras su regreso podrá incorporarse al puesto de trabajo que realizaba antes de gozar del permiso.

#### **4. DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Según lo establecido en los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución Española y en los artículos 10 y 13 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, la Generalitat tienen potestad para garantizar a las personas con discapacidad y a sus familias el derecho a la no discriminación, a la igualdad de oportunidades, a la integración y a la accesibilidad universal en cualquier ámbito de la vida pública, social, educativa o laboral.

Se considera una persona con discapacidad aquella que tiene dificultad para realizar tareas de la vida diaria debido a algún trastorno de las facultades físicas o mentales, con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. Independientemente del tipo y grado de discapacidad la Comunidad Valenciana ha estimado conveniente crear una tarjeta acreditativa de la discapacidad con la que las personas pueden manifestar su condición de persona con discapacidad.

A la hora de cuantificar el colectivo las cifras varían según la fuente utilizada, de acuerdo con la última encuesta realizada por el INE en España hay 3.787.400 personas con discapacidad de 6 y más años, de las cuales 452.800 son discapacitadas de la Comunidad Valenciana (Instituto Nacional de Estadística, Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. Comunidades autónomas: cifras absolutas, 2008).

Pero en la Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de Dependencia la población española con discapacidad residente en hogares se sitúa en 3,85 millones (Instituto Nacional de Estadística, Panorámica de la discapacidad en España, 2008).

Si se examina el ámbito laboral de este colectivo cabe destacar que un total de 1.482.100 son personas activas en edad de trabajar de 16 y 64, de ese total trabajando se encuentran 419.300 y desempleadas 106.800, el resto son inactivas. El porcentaje de mujeres trabajadoras es casi 10 puntos porcentuales más bajo al de los hombres. Sin embargo, el porcentaje de mujeres que se dedican a las tareas del hogar es el 23,5% muy superior al caso de los hombres que tan sólo representan el 0.2%, por lo que hay una gran diferencia entre ambos sexos (Instituto Nacional de Estadística, Panorámica de la discapacidad en España, 2008).

En base al último informe del Instituto de Mayores y Servicios Sociales en España hay 3.378.622 personas con discapacidad de las cuales 428.712 son personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana (Instituto de Mayores y Servicios Sociales, 2016).

##### **4.1 De la accesibilidad**

En este apartado queda expuesta la accesibilidad como una nueva conciencia social que elimina las limitaciones inherentes que suponen los bienes y servicios no adaptados a las personas con discapacidad. Es importante tener en cuenta que en la actualidad existen multitud de soluciones para que los bienes y servicios puedan ser usados de la forma más cómoda posible para todos, pero para ello hay que ponerse en situación, es decir posicionarse desde la perspectiva de la diversidad.

Por ello, la Comunidad Valenciana establece medidas para proporcionar el derecho a la accesibilidad universal en cualquier ámbito de la vida pública, social, educativa o

económica, así como la accesibilidad espacial en las instalaciones, edificios y servicios públicos.

- Tarjeta europea de estacionamiento

El Decreto 72/2016, de 10 de junio del Consell, tiene por finalidad regular el uso así como el procedimiento para la cesión de la tarjeta de estacionamiento para aquellos vehículos que transportan personas con discapacidad que presentan movilidad reducida.

Según este decreto todos los municipios de la Comunidad Valenciana deben tener por cada cuarenta plazas o fracción de plazas aparcamiento en su núcleo urbano una plaza de aparcamiento reservada y diseñada para la utilización de los titulares de la tarjeta de estacionamiento, además deben tener la misma proporción de aparcamientos en los principales centros de actividad de estos.

Las personas titulares de la tarjeta de estacionamiento tendrán la plaza de aparcamiento reservada cerca de su domicilio o de su puesto de trabajo, en lugares habilitados para ello, en zonas de duración limitada durante el tiempo que estimen necesario, así como en plazas reservadas para carga y descarga. Además, podrán parar en cualquier lugar de la vía pública siempre que el motivo sea justificado, y no ocasionen perjuicios a los peatones o al tráfico o incumplan las instrucciones de los agentes de la autoridad. También tienen acceso a vías, áreas o espacios urbanos con circulación restringida a residentes siempre que el destino se encuentre en el interior de esa zona.

- Playas accesibles

La Conselleria de Bienestar Social de la Generalitat Valenciana ha creado el Plan de Playas Accesibles, con el objetivo de que las personas con movilidad reducida puedan acceder con facilidad a las playas.

De esta forma, todas las playas están acondicionadas de estacionamientos reservados, rampas y pasarelas exclusivas para las sillas de ruedas, zonas de sombras, cabinas adaptadas y personal de apoyo. También, cuentan con sillas para poder entrar en el agua y muletas anfibias para permitirles una mayor independencia.

- Parques accesibles

La Conselleria de Bienestar Social ha puesto en marcha el Plan de Parques y Jardines Accesibles de la Comunidad Valenciana, para que todas las localidades cuenten como mínimo de un jardín adaptado a personas con movilidad reducida y/o discapacidad. Los parques accesibles disponen de un diseño especial para que su utilización sea de la manera más segura y autónoma posible.

Los ayuntamientos que llevan a cabo modificaciones en los parques para la mejora de las condiciones de accesibilidad al medio físico tienen acceso a las ayudas de la Conselleria de Bienestar Social. Además, tienen a su disposición el Manual de Parques Accesibles de la Comunidad Valenciana, editado por la Conselleria para que puedan acceder a la información técnica necesaria para realizar los proyectos de parques y jardines públicos con el objetivo de hacerlos accesibles.

En la actualidad se dispone de nueve parques accesibles en las localidades de Náquera, Burriana, Altea, Paterna, Llosa de Ranes, Rafelbuñol, Genovés, La Pobla de Farnals y Sueca.

#### 4.2 Ayudas y Subvenciones

- Ayudas individualizadas

Existen dos clases de ayudas individualizadas, las ayudas individualizadas para el desarrollo personal y las ayudas individualizadas para la atención institucionalizada a personas con discapacidad y enfermedad mental crónica. Las primeras van orientadas a personas con problemas motores o sensoriales, con el fin de favorecerles la independencia en el propio ente familiar y social, así como su incorporación en la sociedad. Las segundas se conceden con el propósito de atender las necesidades del solicitante que necesita de atención asistencial.

- Ayudas a programas de servicios sociales especializados para personas con discapacidad

Estas subvenciones van destinadas al desarrollo de programas y servicios de promoción de autonomía de personas con diversidad funcional, reguladas en la Orden 1/2016, de 20 de enero. Las pueden solicitar las organizaciones o entidades privadas sin ánimo de lucro, que desarrollen programas y servicios sociales especializados para personas con diversidad funcional.

- Ayudas para mantenimiento y sostenimiento de centros de atención a personas con discapacidad y enfermedad mental crónica

Son subvenciones para proyectos de inversión en equipamiento de centros de atención a personas con diversidad funcional, reguladas por la Orden 1/2016, de 20 de enero. Pueden ser objeto de subvención la adquisición de equipamiento, así como la adquisición de vehículos adaptados para el transporte colectivo de personas con diversidad funcional. Están sujetas al régimen de adquisición de equipamiento, las instalaciones cuya adquisición de elementos supere el coste de la mano de obra de instalación. Estas subvenciones las pueden solicitar las entidades locales y entidades sin fin de lucro, que sean titulares de centros de atención a personas con diversidad funcional.

- Ayudas para la mejora de las condiciones de accesibilidad al medio físico

Son subvenciones otorgadas a entidades locales y entidades sin ánimo de lucro para la mejora de las condiciones de accesibilidad al medio físico. Pueden ser objeto de subvención las actuaciones de mejora de las condiciones de accesibilidad al medio físico, a través de la eliminación de barreras arquitectónicas y de la comunicación en espacios públicos y edificios de pública concurrencia. Pueden solicitar las subvenciones las entidades locales y entidades sin fin de lucro, que sean titulares de espacios públicos y/o edificios de pública concurrencia.

- Ayudas a programas de estancias vacacionales para personas con diversidad funcional

Estas ayudas van dirigidas a las organizaciones o entidades privadas sin ánimo de lucro, que desarrollen estancias vacacionales para personas con diversidad funcional.

### 4.3 De la lengua de signos

La lengua de signos es usada por los sordos para relacionarse con su entorno, es una lengua visual y gesticular rica en vocabulario y gramática, se diferencia de la lengua oral porque se transmite de un modo diferente en el que se aplica un código distinto. El emisor utiliza sus manos, así como su expresión corporal para transmitir el mensaje en lugar de utilizar palabras.

La lengua de signos no es universal cada país puede tener diferentes lenguas de signos, en España según el ámbito legal se consideran lenguas de signos españolas todas las variantes empleadas en el territorio español según lo reconoce la ley 27/2007, de 23 de octubre.

Según la encuesta de discapacidad, autonomía personal y situaciones de dependencia la población con discapacidad de audición que utiliza lengua de signos representa un total de 13.300 personas de 6 y más años (Instituto Nacional de Estadística, Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud: Resultados nacionales: Cifras absolutas, 2008).

En el caso de la Comunidad Valenciana la lengua de signos queda reflejada en su Estatuto de Autonomía promoviendo su uso en el artículo 13. Pero además de la valenciana, existen otras comunidades que también le hacen referencia en sus estatutos como Andalucía, Aragón, Castilla y León, Extremadura e Islas Baleares y Cataluña.

En la Comunidad Valenciana de acuerdo con la última encuesta de discapacidad, autonomía personal y situación de dependencia hay 128.600 personas con discapacidad de audición de 6 y más años, en Andalucía 176.200, en Aragón 34.700, en Castilla y León 98.400, en Extremadura 35.400 en las Islas Baleares 15.300 y en Cataluña 138.400 (Instituto Nacional de Estadística, Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. Comunidades autónomas: cifras absolutas, 2008).

La mayoría de los españoles oyentes desconocen la lengua de signos, por lo que es imprescindible la existencia de una persona encargada de la inclusión de las personas sordas en la comunidad oyente, esta persona es el intérprete gracias a él se hace posible la comunicación de las personas sordas con la comunidad oyente.

En la Comunidad Valenciana el servicio de Intérprete y Guía-Intérprete de Lengua de Signos puede prestarse en valenciano como en castellano según lo solicite el interesado, el servicio lo puede solicitar cualquier persona sorda, oyentes o aquellas entidades públicas que requieran los servicios de un Intérprete o Guía-Intérprete de Lengua de Signos Española.

#### 4.3.1 Medidas para facilitar el acceso de las personas sordas al sector turístico

A continuación, se exponen una serie de medidas que la Comunidad Valenciana ha desarrollado con la finalidad de que las personas sordas puedan acceder con facilidad al sector turístico.

En primer lugar, se pone en énfasis los puntos de atención al cliente en los que debe haber un profesional de la lengua de signos con la finalidad de que las personas sordas que necesitan de información puedan recibirla. Para ello, la Comunidad Valenciana otorga diversos modos de formación en lengua de signos como la formación reglada y la formación no reglada.



En segundo lugar, se pone de relieve la comodidad de la clientela en espacios correctamente diseñados para facilitar un uso autónomo de los hoteles, ya que hay que tener en cuenta que las personas sordas necesitan de instalaciones adaptadas a su discapacidad.

Dado que la comunicación visual es esencial en este colectivo se aconseja que en las instalaciones de los hoteles la iluminación sea la adecuada, que cuando estas sean muy amplias se incorporen espejos en los pasillos con el fin de proporcionarles el control de los espacios.

En el caso de las televisiones, los teléfonos, los despertadores, los cuartos de baño, los ascensores y la megafonía es aconsejable que cuenten con algunas modificaciones.

Por ejemplo, las televisiones de las habitaciones necesitan de un decodificador de teletexto para que los clientes puedan disfrutar de la programación. El teléfono, para que el cliente se comunique con el personal del hotel, debe de remplazarse por un medio alternativo como puede ser el internet. Los despertadores deben de ser vibratorios en lugar de los habituales. Los cuartos de baños requieren de dispositivos visuales con códigos de colores verde y rojo en la puerta que permitan saber si está ocupado o libre. Los ascensores que cuentan con más de una salida necesitan señalar la dirección que se va a efectuar la salida o bien contener ventanas acristaladas Y la megafonía debe transmitirse por pantallas de texto en los espacios comunes.

Una cuestión de suma importancia son los avisos de emergencia, ya que deben de ser accesibles conforme a la ley para todas personas. Por ende, todas las instalaciones del hotel deben tener señalizadores visuales que adviertan de la situación de emergencia, en caso contrario las personas sordas pueden verse en situaciones de riesgo.

#### 4.4 Medidas para facilitar el acceso de las personas con discapacidad al sector turístico

##### a) ¿Qué es el Turismo Accesible?

El Turismo Accesible es el turismo que trata de garantizar que los entornos, productos y servicios turísticos sean disfrutados para todas las personas en igualdad de condiciones. En él se tiene en cuenta todas las partes del viaje en su conjunto como la planificación, la información turística, los transportes públicos o privados, el alojamiento, las actividades turísticas y de ocio, los restaurantes, etc.

##### b) Por qué poner en práctica el turismo accesible

En España el sector turístico es uno de los grandes motores de la economía española, según los últimos datos del Instituto Nacional de Estadística la tendencia que ha tenido el peso del turismo en el Producto Interior Bruto es creciente, ya que del 2010 al 2017 ha crecido 1,5 puntos porcentuales al pasar del 10,2% al 11,7%. En 2017 el peso del turismo alcanzaba los 137.020 millones de euros, generando 2,6 millones de puestos de trabajo y representando el 12.8% del empleo total (Instituto Nacional de Estadística, Aportación del turismo a la economía española, 2017).

El turismo es un sector que se encuentra en un mercado cambiante, globalizado y de gran incertidumbre, por lo que se hace necesario la búsqueda de estrategias específicas que le permitan crecer diversificando y captando nuevos segmentos de mercado con el fin de ir adaptándolo a las necesidades que el mercado pide.

Por todo ello, el turismo accesible no sólo es una obligación legal sino una oportunidad de negocio, ya que en el mundo hay mil millones de personas con discapacidad (organización mundial de la Salud, 2011) si además de este colectivo de posibles turistas se cuenta con las personas mayores que según el Instituto Nacional de Estadística en España el porcentaje de población de 65 años y más, cada vez es mayor, ya que en 2016 se situaba en el 18,7%, en 2031 alcanzará el 25,6% y en 2066 el 34,6% (Instituto Nacional de Estadística, Proyecciones de Población 2016–2066, 2016) se obtiene un amplio segmento de mercado poco abordado en la actualidad por el sector turístico español.

Además, se promueven programas turísticos específicos dirigidos a personas con discapacidad y personas mayores, el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) otorga subvenciones a organizaciones no gubernamentales (ONG) para ejecutar programas de turismo y termalismo para personas con discapacidad. En 2018 se destinó un importe de 3.500.000€ y en 2019 se va a destinar el mismo importe según el estrato publicado en BOE nº103, de 30 de abril de 2019. También, a través de su programa de “Envejecimiento activo”, proporciona ayudas a agencias de viajes para la organización de vacaciones para personas mayores.

Este segmento tiene recursos económicos, ya que obtiene prestaciones económicas y dispone de tiempo, puesto que no tiene responsabilidades laborales, en España en 2017 había 1.208.800 personas con discapacidad inactivas, un dato que ha ido aumentando desde el 2014 en el que había 1.156.300 (Instituto Nacional de Estadística, El Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2014-2017. Actividad, 2017). De los inactivos del 2017 826.300 son personas con discapacidad que reciben prestaciones derivadas de la incapacidad, cada vez son más personas que reciben prestaciones desde el 2014 (Instituto Nacional de Estadística, El Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2014-2017. Percepción de prestaciones, 2017). En el caso de la Comunidad Valenciana las personas con discapacidad inactivas han descendido desde el año 2015, pasando en 2017 de 122.900 personas a 132.300 en 2015 (Instituto Nacional de Estadística, El Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2014-2017. Actividad, 2017).

Otro punto a favor para apostar por este segmento de mercado es que las personas con discapacidad física no suelen viajar solas, de hecho, según el informe “Hábitos y actitudes hacia el turismo de las personas con discapacidad física”, elaborado en 2004 por PREDIF solamente el 8% de los encuestados realiza solo el viaje de referencia y el 92% de los encuestados viajan acompañados por familiares y amigos (Huesca González , López Ruiz, & Ortega Alonso, 2004).

Como última ventaja cabe destacar que la oferta turística que cuenta con medidas de accesibilidad consigue una mayor calidad en todos sus ámbitos como pueden ser el entorno construido, el transporte, los servicios, los productos y la atención al cliente, entre otros. Además, da una buena imagen al lugar de destino y a las empresas ubicadas en la zona. Por todo ello, la Comunidad Valenciana ha elaborado una guía de buenas prácticas de accesibilidad para los establecimientos de esta comunidad.

## **5. DE LAS PERSONAS INMIGRANTES**

La Carta de Derechos Sociales de la Comunidad Valenciana reconoce el disfrute, así como el cumplimiento de los derechos sociales de las personas inmigrantes. Por ello, en

este apartado se recogen los principios de actuación de la Generalitat en materia de integración de este colectivo.

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana declara en su artículo 10.3 que la Generalitat tiene derecho a intervenir en la atención social de las personas inmigrantes con residencia en la Comunidad Valenciana. Y en su artículo 59.5 añade el compromiso de la Generalitat con el Gobierno de España para colaborar con él en las políticas de inmigración.

La Comunidad Valenciana es una de las comunidades que ha desarrollado políticas de integración en el ámbito de la inmigración, pero no es la única otras de las comunidades que cuentan con estas políticas son Aragón, Asturias, Castilla y León, Cataluña y País Vasco.

#### 5.1 Planes para apoyar las políticas de integración de las personas inmigrantes

Con el fin de contar con una plena integración social de las personas inmigrantes en la Comunidad Valenciana, el 19 de diciembre de 2014 se aprueba el Plan Director de Integración y Convivencia (2014-2017), en coordinación con las diferentes Consellerias y con el Foro Valenciano de la Inmigración.

El Plan surge por la necesidad de llevar a cabo la acogida de las personas procedentes de otros países que llegan a la Comunidad Valenciana. Pero, además de ello, nace por la necesidad de fortalecer la cohesión social entre los ciudadanos, prestando principal atención a la población inmigrada más excluida, a las segundas y a las terceras generaciones e incidiendo en la prevención de las acciones racistas y xenófobas.

Otro plan más actual que ha desarrollado la Comunidad Valenciana es el Plan de Inclusión y Cohesión Social (2017-2022), en el que se refleja un modo de planificación, ordenación, gestión y dirección estratégica de las medidas y acciones de inclusión y cohesión sociales en la Comunidad Valenciana.

Puesto que, el principal objetivo de una persona que decide abandonar su país para incorporarse a otra nación es encontrar trabajo, el plan propone el desarrollo de programas de intervención social y el diseño de itinerarios sociolaborales encaminados a aquellos colectivos vulnerables como las personas extranjeras en riesgo de pobreza o de exclusión social. Entre los programas desarrollados cabe destacar el Programa Operativo financiado por los Fondos Sociales Europeos, para entidades sociales y municipios que cuentes de colectivos vulnerables, la realización del Plan 'Avalem Joves' en coordinación con la 'Garanta Juvenil de la UE' con el fin de que los jóvenes se incorporen al mercado laboral y el programa «Jove Oportunitat» un programa prelaboral para gestionar las habilidades sociales y emocionales de los jóvenes.

A continuación, se exponen una serie de derechos expuestos por el Plan para hacer efectiva la inclusión social de las personas que estén en situación de riesgo, vulnerabilidad o exclusión social.

- El derecho a obtener la renta valenciana de inclusión con el fin de garantizar unos ingresos mínimos a todas las personas que los necesiten, así como el apoyo necesario para su inclusión social y laboral. No sólo es una prestación económica también tiene forma de becas escolares como las becas del comedor, del transporte escolar y las del

acceso a escuelas de 0 a 3 años; de ayudas para la vivienda como el alquiler; de supresión del copago farmacéutico; y el transporte.

- El derecho al acceso universal a los servicios públicos para reducir la transmisión del empobrecimiento.
- El derecho al acceso de los Servicios Sociales Universales, mediante el desarrollo de un Plan Local Marco de la Generalitat para mejorar la coordinación y la eficiencia de los recursos públicos.
- El derecho al acceso a la educación otorgándole especialmente atención a la permanencia del sistema educativo. Con la nueva ley valenciana de educación se pretende acabar con las desigualdades de acceso y permanencia que existen en la actualidad vinculadas a determinados colectivos, barrios o zonas de vulnerabilidad.
- El derecho al acceso de la cultura universal que es una responsabilidad pública que se debe garantizar por medio de programas.
- El derecho al acceso a la Sanidad Pública Universal, con especial relevancia a la prevención y educación sanitaria de los colectivos más vulnerables y a la infancia, la organización del sistema sociosanitario de atención comunitaria que mejoren la calidad de vida, los hábitos saludables, la prevención, detección y atención primaria de situación de exclusión social vinculadas a las drogadicciones, violencia machista y maltrato a personas mayores.
- El derecho al acceso universal a una vivienda digna con el desarrollo de programas de acceso social a la vivienda y al alquiler. También se debe garantizar recursos habitacionales a colectivos vulnerables, como herramienta de inclusión, con equipos de tratamiento asertivo comunitario (personas sin hogar, salud mental, patologías dobles...) o de recuperación integral (violencia machista, personas refugiadas...). Desde las administraciones públicas también se debe garantizar el derecho a la emancipación de los jóvenes por medio de sistemas de alquiler social o de vivienda compartida.

## 5.2 Programas de integración

Para los inmigrantes el hecho de cambiar de entorno y tener que adaptarse a una nueva sociedad les supone un gran esfuerzo, por lo que existen cursos especializados en inmigración con el fin de ayudarlos a integrarse y que puedan participar más fácilmente en el mercado laboral, ya que incluso para este colectivo, cada vez es mayor la demanda de formación en los puestos de trabajo.

Por ello cabe destacar en este apartado que en la Comunidad Valenciana se ha desarrollado un programa de integración denominado Escuelas de Acogida recogido en

la Ley 15/2008 de Integración de las Personas Inmigrantes en la Comunidad Valenciana. Consiste en un programa voluntario para los ciudadanos inmigrantes residentes en la Comunidad Valenciana que sean mayores de edad, en el que se proporciona el conocimiento de los valores, derechos y deberes que se necesitan para adaptarse en la sociedad española en general y en la valenciana en particular. Además, otorga el aprendizaje básico de los idiomas oficiales de la Comunidad Valenciana y de la estructura política.

### 5.3 Población inmigrante

A 1 de enero de 2019 hay en España un total de 5.025.264 extranjeros de los cuales 701.378 forman parte de la Comunidad Valenciana (Instituto Nacional de Estadística, Estadística del Padrón Continuo. Datos provisionales a 1 de enero de 2019, 2019).

De los datos de la figura 13 se desprende que se trata de una población equilibrada por sexo, en tanto que el 50,48% son varones (335.648) y el 49,52% son mujeres (329.256). (Instituto Nacional de Estadística, Población por comunidades, edad (grupos quinquenales), Españoles/Extranjeros, Sexo y Año., 2018).

Figura 13: Población de origen extranjero residente en la Comunidad Valenciana, por sexo y edad en 2018

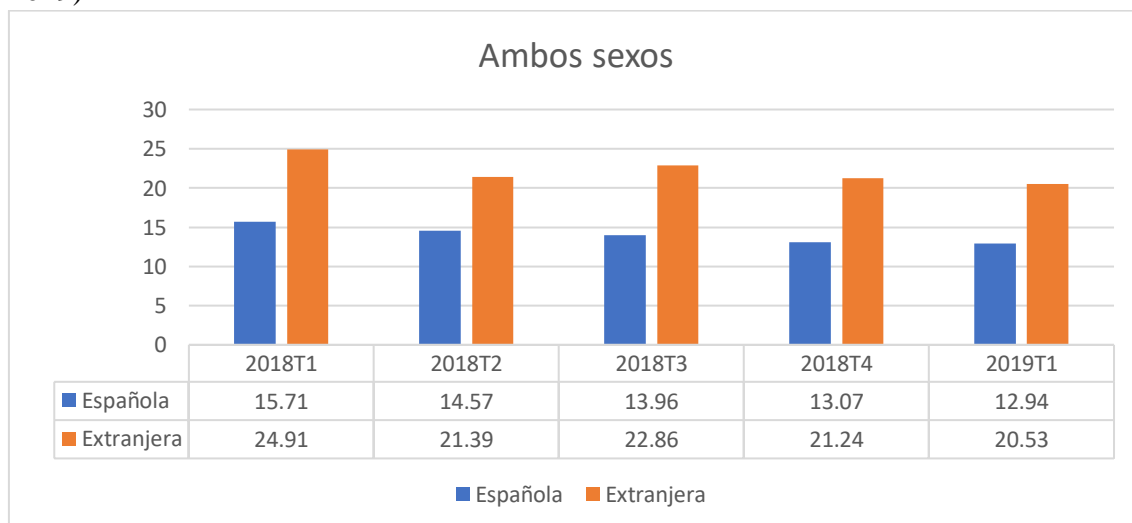
GRUPOS DE EDAD	Sexo			
	Hombres		Mujeres	
	Absolutos	% del total de población	Absolutos	% del total de población
<b>0-4 años</b>	16.688	2,51	15.315	2,30
<b>5-9 años</b>	17.532	2,64	16.580	2,49
<b>10-14 años</b>	14.432	2,17	13.478	2,03
<b>15-19 años</b>	15.253	2,29	14.148	2,13
<b>20-24 años</b>	19.329	2,91	19.493	2,93
<b>25-29 años</b>	23.492	3,53	26.005	3,91
<b>30-34 años</b>	28.210	4,24	32.821	4,94
<b>35-39 años</b>	36.375	5,47	35.510	5,34
<b>40-44 años</b>	36.168	5,44	31.098	4,68
<b>45-49 años</b>	30.390	4,57	25.676	3,86

<b>50-54 años</b>	22.396	3,37	20.585	3,10
<b>55-59 años</b>	16.964	2,55	17.675	2,66
<b>60-64 años</b>	13.917	2,09	15.735	2,37
<b>65-69 años</b>	14.398	2,17	15.804	2,38
<b>70-74 años</b>	13.757	2,07	14.043	2,11
<b>75-79 años</b>	9.390	1,41	8.584	1,29
<b>80-84 años</b>	4.704	0,71	4.125	0,62
<b>85-89 años</b>	1.688	0,25	1.763	0,27
<b>90-94 años</b>	476	0,07	642	0,10
<b>95-99 años</b>	82	0,01	172	0,03
<b>100 años y más</b>	7	0,00	4	0,00
<b>TOTAL</b>	335.648	50,48	329.256	49,52

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

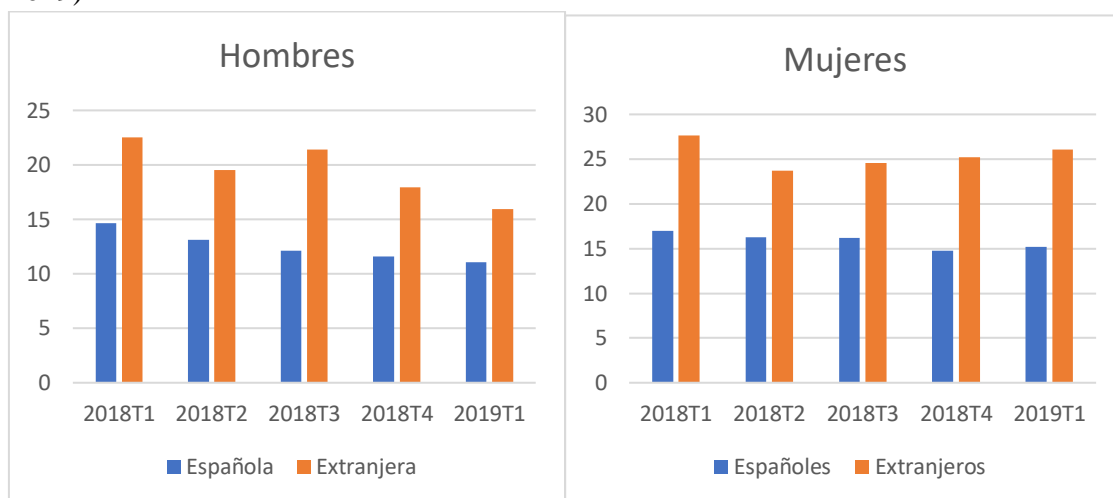
En la actualidad la población de origen inmigrante tiene una posición peor en sus tasas de paro (que son el indicador básico para evaluar la situación laboral) que la población autóctona (Instituto Nacional de Estadística, Tasas de paro por nacionalidad, sexo y comunidad autónoma, 2019).

Figura 14: Tasas de paro por nacionalidad, sexo y en la Comunidad Valenciana (2018-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

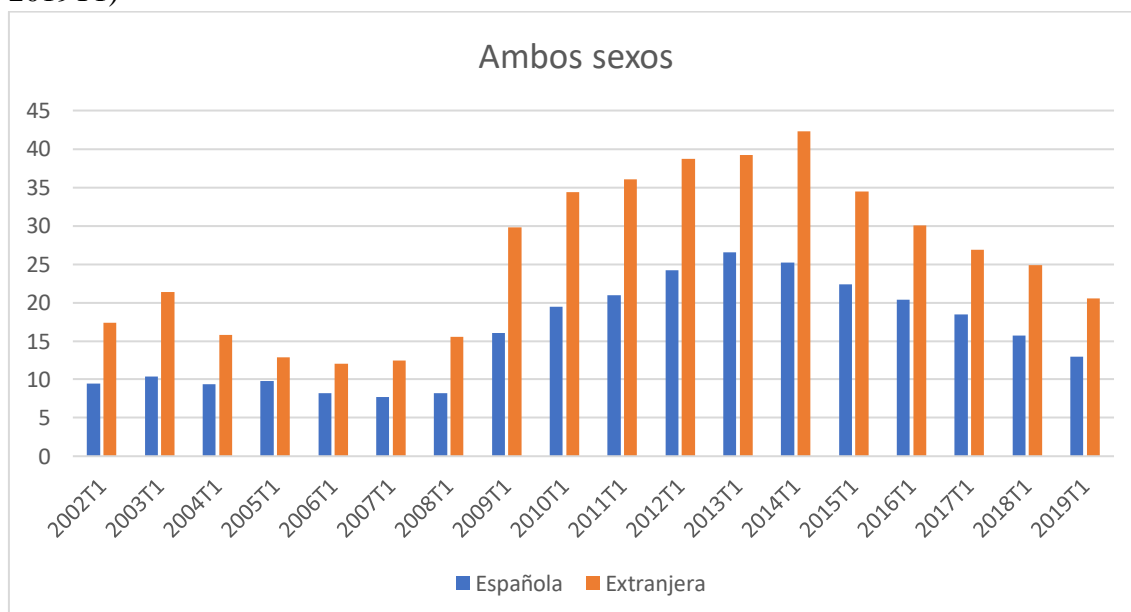
Figura 15: Tasas de paro por nacionalidad, sexo en la Comunidad Valenciana (2018-2019)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Como se ha apreciado en la gráfica anterior (figura 15) la población de origen inmigrante tiene, a la luz de tasas de paro superiores que la población nativa, una desventaja que se viene observando en un periodo temporal bastante amplio (figura 16), con una considerable ampliación de la brecha debida a la crisis que todavía no se ha reducido pese a la progresiva mejora desde 2014, año en el que se alcanzaron las tasas más elevadas de paro, el 42,3% correspondía a las personas de nacionalidad extranjera y el 25,2% a las de nacionalidad española. En 2019 la tasa de paro de las personas de nacionalidad extranjera (incluyendo las de doble nacionalidad) era del 20,5 por 100, frente a una del 12,9 por 100 para las de nacionalidad sólo española (Instituto Nacional de Estadística, Tasas de paro por nacionalidad, sexo y comunidad autónoma, 2019).

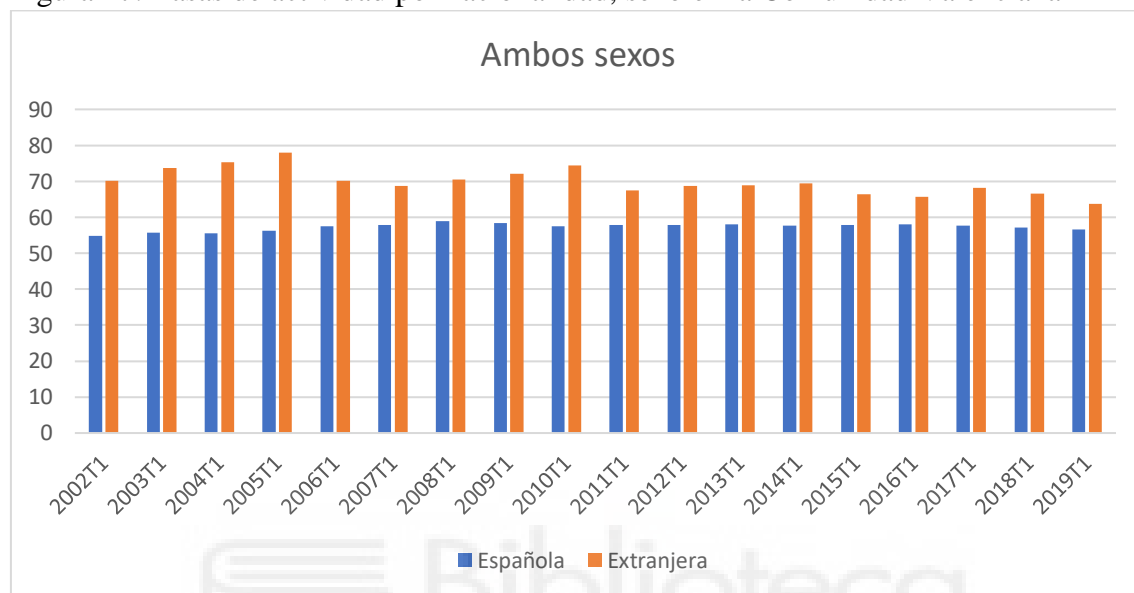
Figura 16: Tasas de paro por nacionalidad, sexo en la Comunidad Valenciana (2002T1-2019T1)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

A pesar de la peor posición, la participación laboral de las personas extranjeras es más alta que la de los españoles como se puede ver en la figura 17 en la que se refleja que las tasas de actividad son más elevadas. En el primer trimestre de 2019 la diferencia entre la nacionalidad extranjera (siempre incluyendo la doble nacionalidad en este grupo) y la española era, en tasas de actividad, de 7,2 puntos porcentuales (Instituto Nacional de Estadística, Tasas de actividad por nacionalidad, sexo y comunidad autónoma, 2019).

Figura 17: Tasas de actividad por nacionalidad, sexo en la Comunidad Valenciana



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

De los datos de la figura 18 se observa que las tasas de actividad de la población extranjera son mayores cuando el nivel de formación alcanzado es superior. Las tasas más elevadas se encuentran presentes en la educación postsecundaria no superior y en la educación superior (Instituto Nacional de Estadística, Tasas de actividad por nacionalidad, sexo y nivel de formación alcanzado, 2019).

Por lo tanto, el nivel de formación alcanzado tiene incidencia en la empleabilidad de las personas, puesto que mejora las competencias que ofrece el sistema educativo, por ello la tasa de actividad depende de la cualificación obtenida.



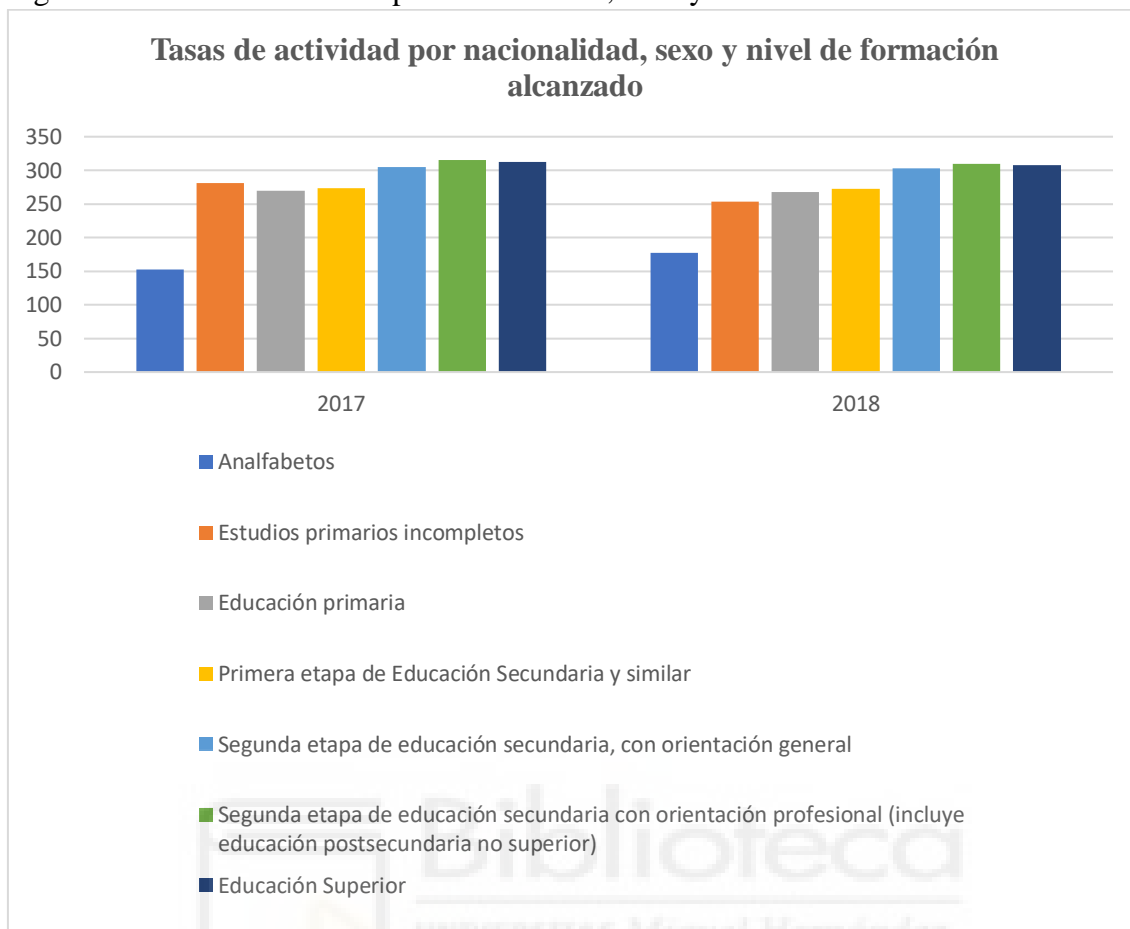
Figura 18: Tasas de actividad por nacionalidad, sexo y nivel de formación alcanzado

Periodos	Analfabetos	Estudios primarios incompletos	Educación primaria	Primera etapa de Educación Secundaria y similar	Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	Educación Superior
2017T1	55,09	71,47	64,46	68,74	75,91	79,09	78,56
2017T2	50,99	71,79	67,64	67,82	76,59	76,73	78,04
2017T3	51,36	68,03	68,98	68,01	74,91	80,65	77,54
2017T4	46,6	69,78	68,6	69,06	77,09	79,11	77,94
2018T1	42,29	67,15	67,2	67,92	76	78,14	76,59
2018T2	43,06	63,98	68,22	68,73	76,28	77,84	77,5
2018T3	43,49	60,75	66,93	67,41	74,64	78,27	76,43
2018T4	48,41	61,47	65,63	67,97	75,93	75,42	76,99
2019T1	44,5	60,2	66,31	67,91	75,77	76,92	74,74

Fuente: *Elaboración propia a partir de datos del INE*

De los datos de la figura 19 se observa que en el año 2017 la tasa de actividad de los analfabetos es del 152.68% inferior que en 2018 que es del 177.25%, por el contrario, la de los estudios incompletos presenta un 281.07% en 2017 superior que en 2018 que muestra un 253.35%. En el caso de las tasas de la educación primaria la diferencia es muy leve, en 2017 la tasa de actividad es del 269.68% y en 2018 del 267.98%. El mismo caso se da en la primera etapa de Educación Secundaria y similar, que en 2017 es del 273.63% y en 2018 del 272.03%, como en la segunda etapa de Educación Secundaria, con orientación general que en 2017 la tasa de actividad es del 304.5% y en 2018 es del 302.85%. En la segunda etapa de Educación Secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior) la diferencia es algo mayor siendo la tasa de actividad en 2017 del 315.58% y en 2018 del 309.67%, como en la Educación Superior que en 2017 es del 312.08% y en 2018 del 307.51% (Instituto Nacional de Estadística, Tasas de actividad por nacionalidad, sexo y nivel de formación alcanzado, 2019).

Figura 19: Tasas de actividad por nacionalidad, sexo y nivel de formación alcanzado



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

#### 5.4 Ayudas y subvenciones

La Comunidad Valenciana convoca subvenciones destinadas a entidades privadas sin ánimos de lucro para el desarrollo de proyectos que vayan destinados a la integración social de las personas inmigrantes en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana.

Además de las subvenciones que convoca la Comunidad Valenciana hay otros órganos que otorgan subvenciones como la Dirección de Migraciones que convoca ayudas a entidades sociales sin ánimo de lucro con la finalidad de financiar programas que fomenten la integración social y laboral de personas inmigrantes. Con el propósito de promover la igualdad en diversos ámbitos como en la educación, en la salud y de género. Gracias a ellos las personas inmigrantes adquieren conocimientos y habilidades para desenvolverse en la sociedad española.

El Fondo Social Europeo también subvenciona programas de integración como el programa de integración sociolaboral para inmigrantes realizado por la entidad de Accem (organización sin ánimo de lucro de ámbito estatal). El programa persigue el desarrollo de acciones para la integración de los inmigrantes en el mercado de trabajo que estén en situación o riesgo de exclusión social.

## 6. PROPUESTA DE REFORMA DE LOS PRINCIPALES PARTIDOS POLÍTICOS EN POLÍTICA SOCIAL

A raíz de las recientes elecciones de 2019 los partidos políticos han planteado una serie de propuestas en política social. Por lo tanto, a continuación, se expone las principales propuestas de los principales partidos políticos en política social (Partido Socialista, Partido Popular, Ciudadanos, Podemos y Vox)<sup>2</sup>.

<p>PSOE</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sistema universal y gratuito para garantizar el acceso a los servicios sociales en todo el territorio español.</li><li>• Un Ingreso Mínimo Vital para eliminar la pobreza infantil.</li><li>• Teleasistencia avanzada y la figura del asistente personal al catálogo de prestaciones del Sistema de Atención a la Dependencia.</li></ul>
<p>PP</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ley Básica de Servicios Sociales de ámbito nacional con carácter uniforme para garantizar unas prestaciones comunes.</li><li>• Coordinación de los programas de las comunidades autónomas de Renta Mínima de Inserción con los programas nacionales de prestación asistencial de protección complementaria al desempleo para garantizar la protección de la población en riesgo de exclusión e incentivar su incorporación al mercado laboral, favoreciendo preferentemente a los colectivos más vulnerables.</li></ul>
<p>CIUDADANOS</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Consideración de familias numerosas aquellas con 2 o más hijos y de categoría especial aquellas de 3 o más hijos.</li><li>• Mismos beneficios para las familias monoparentales con hijos a cargo que las numerosas, y que las que tengan 2 o más hijos obtengan los mismos beneficios que las consideradas en categoría especial.</li><li>• Armonización de las rentas mínimas de inserción social en toda España para combatir la exclusión social, aplicando los mismos requisitos para todas estas prestaciones y estableciendo su financiación conjunta por las CCAA y el Estado.</li></ul>
<p>UNIDAS PODEMOS</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Prestación para el cuidado de niños y adolescentes, alcanzando los 1.200 euros al año de forma general y a los 2.000 euros al año para situaciones de pobreza</li></ul>

<sup>2</sup> “Comparador de programas electorales” El País. <https://elpais.com/especiales/2019/elecciones-generales/programas-electorales/> Consultado el 26 de junio de 2019.

severa, iniciándose de manera urgente con 600 euros al año para familias en riesgo de pobreza, con un incremento del 50 % para familias de una sola progenitora o de un solo progenitor.

- Prestación de suficiencia de ingresos con una cuantía inicial garantizada por adulto de 600 euros al mes, que aumentará en función del número de miembros del hogar hasta los 1200 euros.
- Sistema universal, público y suficiente de cuidados de larga duración para las personas dependientes, con el fin de aumentar el número de personas dependientes atendidas hasta llegar a los 1,6 millones y crear hasta 400.000 nuevos empleos.

#### VOX

- Apoyo a las familias numerosas y a la natalidad mediante subvenciones que cubran las necesidades familiares como los libros escolares, el transporte público, etc. Así como bonificaciones proporcionales al número de miembros de las familias en todo tipo de suministros básicos como luz o gas o el acceso a bienes culturales. Conceder a las familias una prestación universal por hijo a cargo, por un mínimo de 100 euros al mes creciente a partir del tercer hijo, beneficiando a las mujeres que sean madres, independientemente de cuál sea su situación familiar y laboral, y mientras los hijos sean menores de edad si previamente no tienen un trabajo retribuido.
- Ampliar el permiso por maternidad a 180 días prolongándolo a un año en el caso de hijos con discapacidad.

## 7. CONCLUSIONES

- i. Las mujeres y los hombres son iguales ante la ley, pero el reconocimiento formal no basta, porque no existe una igualdad de trato y de oportunidades entre ambos géneros. Aunque cada vez se crean nuevas leyes para combatir esta desigualdad, la violencia sexista y la discriminación salarial en la Comunidad Valenciana como en el resto de las comunidades sigue estando presente.
- ii. En la situación de dependencia se aprecian listas de espera desorbitadas, aunque se hayan visto reducidas en estos últimos años las personas en la lista de espera se siguen acumulando. Además, se presentan grandes desigualdades entre comunidades autónomas, por lo que se puede decir que el sistema no es uniforme para toda España. Sin embargo, en la Comunidad Valenciana se está realizando un gran avance.
- iii. La tasa de natalidad se puede calificar como crítica, de modo que se necesitan medidas para combatir esta desigualdad como los planes de conciliación. Pero hoy en día siguen existiendo problemas para conciliar la vida personal, laboral y familiar, puesto que hacen falta políticas integrales de apoyo a la familia como la implantación de una reducción de la jornada laboral que permita a los trabajadores tener una mayor flexibilidad, de forma que los padres puedan conciliar su jornada laboral a la escolar de los hijos.
- iv. Las personas con discapacidad cada vez están más integradas en la sociedad actual, los bienes, así como los servicios se han ido adaptando a este colectivo para facilitarles una mayor comodidad, pero todavía hay que hacer un esfuerzo para incorporarlas en el mercado laboral, ya que los datos reflejan que existen un gran número de personas en edad de trabajar que no consiguen incorporarse al trabajo.
- v. La Comunidad Valenciana ha desarrollado programas de integración para las personas inmigrantes con el fin de que tengan una mayor facilidad a la hora de adaptarse a la sociedad, aun así, se refleja que la población de origen inmigrante tiene una posición peor en las tasas de paro que la autóctona, por lo que el trato a la hora de conseguir el trabajo o bien para mantenerlo no es el mismo.
- vi. Por último, la política social en España propuestas por los partidos políticos es escasa si se compara con los países de Europa, ya que está suele ser mucho más amplia. Sin embargo, si se equipara con los países asiáticos se puede calificar como excesiva.

Si se analiza todo lo expuesto anteriormente, se puede concluir que España realiza una gran lucha contra la exclusión social y la pobreza, y se efectúa un gran trabajo en bienestar social (educación, empleo, salud, vivienda, protección social...) con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas.

## BIBLIOGRAFÍA

- Asociación Estatal de Directoras y Gerentes en Servicios Sociales, A. (Marzo de 2019). *XIX Dictamen del observatorio*. Obtenido de <https://www.directoressociales.com/images/Dec2019/INFO%20GLOBAL%20XIX%20DICTAMEN%20V2-2.pdf>
- Clemente, S., García, A., & Salobral, N. (2012). *ESTRATEGIAS Y POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN EN LAS EMPRESAS DE ECONOMÍA SOCIAL, FAVORECEDORAS DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES DE MUJERES Y HOMBRES. DIAGNÓSTICO PARTICIPATIVO*. Obtenido de [https://www.economiasolidaria.org/sites/default/files/guia\\_conciliacion.pdf](https://www.economiasolidaria.org/sites/default/files/guia_conciliacion.pdf)
- Comisiones Obreras, C. (2018). *La Brecha Salarial, Factor de Quiebra Democrática*. Obtenido de [http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15597/2378137-La\\_brecha\\_salarial,\\_factor\\_de\\_quiebra\\_democratica.pdf](http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/15597/2378137-La_brecha_salarial,_factor_de_quiebra_democratica.pdf)
- Flaquer, L. (2000). *Las políticas familiares es una perspectiva comparada*. (L. Caixa, Editor) Obtenido de <http://www.ugr.es/~javera/pdf/DOC%205.%20poli.pdf>
- Generalitat Valenciana, G. (4 de junio de 2019). *La atención a la dependencia en datos*. Obtenido de <http://www.inclusio.gva.es/documents/610662/164528266/Dades+mensuals/5d615ae7-d082-4d9a-89b5-f508c5acc42b>
- Huesca González , A., López Ruiz, J., & Ortega Alonso, E. (2004). *Hábitos y actitudes hacia el turismo de las personas con discapacidad física*. Plataforma Representativa Estatal de Personas con Discapacidad Física. Obtenido de [http://www.predif.org/sites/default/files/documents/INTERIOR%20Predif06\\_0.pdf](http://www.predif.org/sites/default/files/documents/INTERIOR%20Predif06_0.pdf)
- IMIO, I. d. (2017). *Excedencias, permisos y reducciones de jornadas*. Obtenido de <http://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/Conciliacion/ExcedPermisos.htm>
- Instituto de Mayores y Servicios Sociales, I. (2016). *Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad*. Obtenido de [https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/bdepcd\\_2016.pdf](https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/bdepcd_2016.pdf)
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2019). *Activos por grupo de edad, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos*. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4204&L=0>
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2008). *Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. Comunidades autónomas: cifras absolutas*. Obtenido de <https://ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t15/p418/a2008/hogares/p02/modulo1/10/&file=03001.px&L=0>
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2008). *Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud: Resultados nacionales: Cifras absolutas*. Obtenido de <http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t15/p418/a2008/hogares/p01/modulo1/10/&file=01009.px>
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2008). *Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud. Comunidades autónomas: cifras absolutas*. Obtenido de

<https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t15/p418/a2008/hogares/p02/modulo1/10/&file=03002.px>

- Instituto Nacional de Estadística, I. (2008). *Panorámica de la discapacidad en España*. Obtenido de <https://www.ine.es/revistas/cifraine/1009.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística, I. (20 de octubre de 2016). Proyecciones de Población 2016–2066. Obtenido de <http://www.ine.es/prensa/np994.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2017). *Aportación del turismo a la economía española*. Obtenido de [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736169169&menu=ultiDatos&idp=1254735576863](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736169169&menu=ultiDatos&idp=1254735576863)
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2017). *El Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2014-2017. Actividad*. Obtenido de [http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/p320/base\\_2015/serie/10/&file=02004.px](http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/p320/base_2015/serie/10/&file=02004.px)
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2017). *El Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2014-2017. Actividad*. Obtenido de [http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/p320/base\\_2015/serie/10/&file=02006.px](http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/p320/base_2015/serie/10/&file=02006.px)
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2017). *El Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2014-2017. Percepción de prestaciones*. Obtenido de [http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/p320/base\\_2015/serie/10/&file=09003.px](http://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t22/p320/base_2015/serie/10/&file=09003.px)
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2017). *Tasa Bruta de Natalidad*. Obtenido de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=1381>
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2018). *Población por comunidades, edad (grupos quinquenales), Españoles/Extranjeros, Sexo y Año*. Obtenido de <http://www.ine.es/jaxi/Tabla.htm?path=/t20/e245/p08/10/&file=02002.px>
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2018). *Resultados por comunidad autónoma, ciudad autónoma y provincia*. Obtenido de <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epapro0218.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2018). *Resultados por comunidad autónoma, ciudad autónoma y provincia*. Obtenido de <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epapro0418.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2019). Obtenido de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=10929>
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2019). *Activos por sexo y grupo de edad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo*. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4049>
- Instituto Nacional de Estadística, I. (1 de Enero de 2019). *Estadística del Padrón Continuo. Datos provisionales a 1 de enero de 2019*. Obtenido de <http://ine.es/jaxi/Datos.htm?path=/t20/e245/p04/provi/10/&file=0ccaa002.px>
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2019). *Ocupados por tipo de jornada, sexo y comunidad autónoma. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada comunidad*. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4235>

- Instituto Nacional de Estadística, I. (2019). *Tasas de actividad por nacionalidad, sexo y comunidad autónoma*. Obtenido de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4218&L=0>
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2019). *Tasas de actividad por nacionalidad, sexo y nivel de formación alcanzado*. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=6362>
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2019). *Tasas de actividad por nacionalidad, sexo y nivel de formación alcanzado*. Obtenido de <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=6362>
- Instituto Nacional de Estadística, I. (2019). *Tasas de paro por nacionalidad, sexo y comunidad autónoma*. Obtenido de <http://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4249>
- Lucio, M., & Núñez. (1967). *Derecho Social*. México: Porrúa.
- Martínez Martínez, M. d. (2009). *GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL. UN ANÁLISIS PSICOSOCIAL*. Murcia: Universidad de Murcia.
- organización mundial de la Salud, O. (2011). *Informe Mundial Sobre la Discapacidad*. Obtenido de [https://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf)
- Psicología del trabajo*. (s.f.).
- Sevilla Merino, J., & Ventura Franch, A. (s.f.). Evolución del Derecho Social Europeo. Obtenido de [http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/57/Est04.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/57/Est04.pdf)
- Thornton, G. (2019). *Hacia un Avance Real*. Obtenido de [https://www.grantthornton.es/globalassets/\\_\\_\\_spain\\_\\_\\_/insights/wib2019/women-in-business-2019-hacia-un-avance-real.pdf](https://www.grantthornton.es/globalassets/___spain___/insights/wib2019/women-in-business-2019-hacia-un-avance-real.pdf)
- (2016). *Valoración General del Estado Autonómico*. Obtenido de [http://idpbarcelona.net/docs/public/iccaa/2016/v\\_general2016.pdf](http://idpbarcelona.net/docs/public/iccaa/2016/v_general2016.pdf)



