



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Universidad Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Orihuela

Grado en Administración y Dirección de Empresas



Trabajo Fin de Grado

**El apoyo a la diversidad funcional, el camino hacia la
igualdad**

Curso académico 2017/2018

Alumno: D. Alfonso Jesús Garceso N

Tutora: Dña. Juana Aznar Márquez

"¿ESPECIAL?, lo que tengo de especial son unos padres y un entorno que han luchado porque sea lo más autónomo posible"

-Pablo Pineda-



ÍNDICE

| | |
|--|----|
| RESUMEN | 1 |
| 1.- INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| 2. OBJETIVOS, JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO Y METODOLOGÍA EMPLEADA | 5 |
| MOTIVACIÓN..... | 5 |
| METODOLOGÍA..... | 5 |
| 3. DE LA DISCAPACIDAD A LA DIVERSIDAD FUNCIONAL | 6 |
| 3.1 TIPOS DE DIVERSIDAD FUNCIONAL | 8 |
| 3.2 MITOS DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL..... | 10 |
| 3.3 OBSTÁCULOS Y FACTORES CON LOS QUE SE ENCUENTRA LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL. | 12 |
| 3.4 LA DISCAPACIDAD SOCIAL..... | 13 |
| 4. DIVERSIDAD FUNCIONAL FRENTE A INCAPACIDAD PARA TRABAJAR | 16 |
| 5.- RELACIÓN ENTRE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL Y EMPLEO..... | 18 |
| 6.- LAS MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EL MUNDO LABORAL | 22 |
| 7. LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL..... | 23 |
| 8.- ACCIONES LLEVADAS A CABO DESDE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS PARA INCENTIVAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO. | 24 |
| 8.1 LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)..... | 26 |
| 8.2 PROGRAMA INTEGRACIÓN LABORAL A PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE)..... | 26 |
| 9.- RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO REALIZADO..... | 31 |
| 9.1 INFORMACIÓN OBTENIDA DE LOS CUESTIONARIOS..... | 32 |
| 10.- CONCLUSIONES..... | 47 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 49 |
| ANEXO: GUIÓN DEL CUESTIONARIO UTILIZADO EN EL TRABAJO DE CAMPO..... | 55 |

RESUMEN

La situación laboral por la que han pasado y siguen pasando las personas con discapacidad no son para nada llevaderas. Tanto las condiciones como las barreras que se les interponen son muchas. Muchas han sido las legislaciones y organismos tanto públicos como privados que intentan de todas las maneras posibles, el lograr que estas personas sean tratadas de igual manera que cualquier otra que no padezca discapacidad. Por ello en esta investigación se pretende hacer un recorrido a lo largo de la historia, para conocer los cambios morfológicos que han sufrido los términos para referirnos a estas personas, conocer todas las disposiciones legales, establecidas en pos de éstas , así como organismos de ayuda.

En este trabajo se revisan los mitos acerca de la diversidad funcional y se rompe con la falsa idea de que las personas con diversidad funcional son incapaces para trabajar. También se revisa la legislación y la información estadística pertinente para el tema objeto de estudio.

Las personas con diversidad funcional presentan menores tasas de actividad y mayores de desempleo que las que no las tienen. Además, del estudio de campo se ha podido concluir que las personas contactadas han tenido que superar innumerables obstáculos y que su día a día es un reto continuo.

Palabras clave: Diversidad Funcional, LISMI, Discapacidad Social, Discriminación

1.- INTRODUCCIÓN

Los seres humanos somos seres sociales y éste ser social se va haciendo poco a poco a través de la interacción con otras personas, en un proceso continuo de socialización. Según José María Muñoz (2010) la socialización es el proceso mediante el cual una persona se convierte en un miembro del grupo y llega a asumir las pautas de comportamiento de ese grupo (normas, valores, actitudes,..etc).

La socialización requiere de agentes de socialización, es decir personas o instituciones que hacen que poco a poco se vayan interiorizando determinados modelos y estereotipos que son los que se consideran como espejo en el que mirarse. Entre los agentes de socialización más importante están la familia, el colegio, las amistades pero también los medios de comunicación. Estos agentes de socialización transmiten normas y valores y con ellos también prejuicios.

El propio diccionario de la Real Academia Española de la lengua considera que un prejuicio es una opinión previa y tenaz, por lo general desfavorable, acerca de algo que se conoce mal. Y si de algo tenemos un gran desconocimiento es de la diversidad funcional. De hecho a las personas que tienen algún tipo de diversidad funcional se les ha denominado durante demasiados años personas minusválidas o discapacitadas. La pregunta es ¿minusválidas, discapacitadas, para qué? La primera consideración que debemos hacer es que aun cuando no se diga, en general se piensa

en que son menos validas en el mercado de trabajo. Porque el puesto de trabajo que se puede conseguir no solo proporciona recursos económicos sino también una posición en la sociedad.

Por otra parte, los seres humanos nacemos con unas características morfológicas determinadas por nuestros órganos sexuales. Sin embargo, a lo largo del tiempo esta distinción biológica ha sido utilizada para vertebrar una sociedad en que determina reconocimiento de actuaciones y comportamientos distintos entre ambos sexos. Esa posición estructural social, la provocada por los órganos reproductores es la conocida como la construcción social basada en el sexo.

La categoría de género permite distinguir lo propio de cada sexo, por lo tanto se distingue entre lo propio de las mujeres y lo propio de los hombres. De este análisis se extraen diferentes actuaciones, sentimientos, comportamientos, etc., por los cuales se pueden distinguir los propios de una mujer y los propios de un hombre. El análisis con perspectiva de género nos permite observar que vivimos en una sociedad repleta de roles, unos adscritos y otros adquiridos. Un rol adscrito es aquel que nace sin que sea buscado ni perseguido para su adquisición, al contrario que el rol adquirido. Los estereotipos o roles de género como se apuntaba en este mismo párrafo llevan a que a hombres y mujeres se les haya estimado más adecuados para unos trabajos u otros. A los hombres se les consideraba como más idóneos para la vida en la esfera pública, es decir en el espacio de toma de decisiones, de la política y del trabajo remunerado. Por otra parte, este sistema dicotómico asignaba a las mujeres un lugar preponderante en el espacio doméstico: ellas eran las encargadas de atender a las necesidades del hogar ya fueran éstas de intendencia o de cuidado de las personas mayores, criaturas o personas dependientes.

La división del trabajo en sí misma no tendría por qué llevar asociado un tinte negativo. El problema aparece cuando se produce una desvalorización de unos trabajos frente a otros. Diferencia no implica necesariamente discriminación. La igualdad como bien apunta la UNESCO, trata de que tanto mujeres como hombres puedan ejercer los derechos, las responsabilidades y oportunidades. La igualdad supone que se tengan en cuenta los intereses, necesidades y prioridades de las personas, reconociendo sus diferencias.

Las personas con algún tipo de diversidad funcional no se encuentran excluidas de los estereotipos de género, más bien al contrario como podrá apreciarse a lo largo de este trabajo.

De lo anteriormente expuesto observamos que las personas con discapacidad a día de hoy se enfrentan a muchos retos, el primero de ellos es ser aceptadas como integrantes de pleno derecho (porque lo tienen) de la ciudadanía a la que pertenecen. Pero esta discriminación se hace doble en el caso de las mujeres.

La preocupación por la consecución de sociedades más igualitarias se ve reflejada ya en la Declaración de los derechos humanos de 1948, donde se recoge que " la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana". Por lo tanto, desde el año 1948 se está luchando para que todas las personas sean respetadas y tratadas por igual, tengan o no discapacidad. Especialmente destacables para este trabajo son los siguientes artículos de esta Declaración:

- Art. 1. "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros."
- Art. 2.1. "“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”"
- Art. 7. "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación".

La Declaración de los Derechos Humanos se ha ido trasponiendo a la distinta normativa que rige en los países democráticos, y por lo tanto también en España. Para nuestro país, queremos hacer hincapié en el artículo 14 de la Constitución de 1978 en el que se señala que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social". Este artículo exige por tanto una igualdad de trato y una prohibición de discriminación. Las personas con cualquier tipo de discapacidad son españolas de derecho, y por lo tanto deben de tener las mismas oportunidades que cualquier otra persona que no padezca ningún tipo de discapacidad.

Pero además, en el artículo 9.2 se apunta que "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social". Por lo tanto, desde las autoridades públicas se deberán tomar medidas, generar legislación e incluso adoptar acciones positivas, si es necesario, para que las personas con diversidad funcional puedan acceder al disfrute de los derechos que por ser personas nacidas en el territorio español les corresponde, incluido el derecho a un puesto de trabajo. Por lo que se refiere a este punto, el artículo 23.2 recoge que "Asimismo (los/as ciudadanos/as), tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes". De manera que las personas con diversidad funcional tendrán derecho como cualquier otro/a ciudadano/a a acceder a las oposiciones o concursos que se convoquen para cubrir cargos públicos.

Tenemos claro que la legislación existe, pero no siempre se cumple. Así, el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas de Nueva York, se aprobó el Convenio sobre los derechos de las personas con discapacidad (CRPD). Un documento previsto de preámbulo y 50 artículos donde se expresa que dicho convenio fue elaborado con el fin de proteger los derechos y la dignidad de las personas con diversidad funcional. Todos los estados partícipes de este proyecto, tiene la obligación de potenciar, proteger y garantizar que todas las personas con diversidad funcional disfrutaran de sus derechos y gozan de plena igualdad. Se trata del primer instrumento de derechos humanos del siglo XXI y la primera convención que se abre a la firma de organizaciones. Este convenio significó un cambio paradigmático donde se puede ver cuáles son aquellos campos de acción donde los derechos de estas personas han sido vulnerados y en los que debe reforzarse la protección de datos.

El trabajo que a continuación se presenta es ambicioso porque no solo describe los obstáculos a los que se enfrentan las personas con diversidad funcional, sino que también hace un repaso de la legislación aplicable para promover la integración laboral de estas personas. Además recurre a las bases de datos estadísticas y constata que las cifras siguen mostrando la discriminación laboral de las personas con diversidad funcional. Cifras que son acompañadas por testimonios de personas a las que se ha podido acceder y que nos han mostrado su realidad. El reto ha sido grande, y lo aprendido más, sobre todo porque se perseguía visibilizar el esfuerzo de estas personas por hacer valer sus derechos porque su valía como personas ya la han demostrado sobradamente.



2. OBJETIVOS, JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO Y METODOLOGÍA EMPLEADA

Nuestro **objetivo general** sobre el que se sustenta este trabajo es, el de describir cuales son los obstáculos a los que las personas con diversidad funcional se enfrentan, sobre todo para poder integrarse plenamente en el mundo laboral.

Por lo que respecta a los **objetivos específicos**, estos son:

- Analizar el concepto de diversidad funcional.
- Determinar los mitos hacia las personas con diversidad funcional.
- Mostrar las diferencias entre diversidad funcional e incapacidad para trabajar.
- Analizar la información disponible sobre ocupación y desempleo de personas con discapacidad.
- Distinguir el comportamiento en el mundo laboral hacia las personas con diversidad funcional, respecto de aquellas que no lo son.
- Revisar la legislación en materia laboral que afecta a la integración de las personas con diversidad funcional en el mercado de trabajo
- Proporcionar información primaria, a través de un trabajo de campo de las vicisitudes a las que se han enfrentado y se enfrentan las personas con diversidad funcional en su día a día.

MOTIVACIÓN

El motivo por el cual decidí realizar mi Trabajo Fin de Grado sobre esta temática fue por el hecho de que he convivido y convivo con personas que padecen algún tipo de diversidad funcional. Ello fue lo que me motivó a comenzar a indagar un poco más las diferentes situaciones por las que pasan las personas con diversidad funcional y en especial cuando quieren integrarse al mundo laboral.

Las personas que padecen algún tipo de diversidad funcional o discapacidad, son personas con CAPACIDADES DIFERENTES, y hasta día de hoy, desconozco de la existencia de dos personas que sean semejantes en todos los sentidos que se puedan dar. Creo firmemente en que se puede conseguir una sociedad más justa e igualitaria, un TFG como éste es solo un pequeño esfuerzo de reflexión. No pretende ser un análisis completo pero sí un inicio de un camino a seguir.

METODOLOGÍA

Durante la investigación realizada para este trabajo de fin de grado se han seguido una serie de pasos que se han acompañado de la metodología que se ha considerado más pertinente. El punto de partida fue la revisión bibliográfica a través de informes, artículos, manuales, materiales docentes (libros). Información que posteriormente se ha completado con un cuestionario pasado a personas con diversidad funcional y cinco entrevistas personales. La metodología empleada en este trabajo se puede dividir en:

1. Planteamiento de la situación, tanto pasada como actual, de las personas con diversidad funcional. Con este planteamiento se quiere dar a entender que las personas diversidad funcional, son personas que día a día luchan para que sus derechos se vean reconocidos y su situación tanto social, como laboral se forje en base a la igualdad.

2. Búsqueda de información. Con ello se pretende encontrar todo tipo de información que fuera necesaria para el trabajo, y que aportara al mismo fundamentos sólidos sobre los que poder extraer conclusiones. Por lo tanto nos hemos valido de información: a) relevante, es decir, información estrechamente ligada con el caso de las personas con diversidad funcional, suficiente adecuada para poder dar respuesta a los objetivos que se plantearon en un principio. b) Verídica y creíble. Información extraída de diferentes medios, autores, instituciones, organismos, etc, que den fiabilidad a la investigación, gracias a su prestigio, y c) actualizada. Se ha compilado información lo más actualizada posible, para que los datos utilizados en la investigación no provocaran un desfase del mismo.

3. Entrevistas personales y Cuestionario. A raíz de una serie de preguntas, lo que se pretende es que personas, con los diferentes tipos de diversidad funcional que en el trabajo se comentan (visual, auditiva, intelectual y física), cuenten su vivencia tanto pasada como actual. Con ello se podrá conocer, y dará al estudio una mayor credibilidad, de la situación por la que han pasado y pasan dichas personas.

4. Análisis de Datos. Extracción a partir de diferentes bases de datos, como puede ser el INE, de todo tipo de información cuantitativa relevante, y como ocurre con la información cualitativa, extraer unas conclusiones de ella.

5. Exposición de Resultados/Conclusiones. Una vez ya han sido analizados todos y cada uno de los apartados anteriores, se quiere dar a conocer la visión del propio autor del estudio. Conocer qué puntos apoya, cuales no y aquellas pequeñas aportaciones que se podrían realizar si las hubiera.

3. DE LA DISCAPACIDAD A LA DIVERSIDAD FUNCIONAL

Según la asociación ASPADEx para la plena integración¹ (2015), en la cultura antigua consideraban que toda aquella persona que poseyera algún tipo de discapacidad, tenía poderes sobrehumanos, lo que era un castigo para aquellas personas, por lo tanto la aproximación a la diversidad se realizaba desde un enfoque mágico-religioso. En cambio en el Siglo XV se pasó a un enfoque más técnico y secularizado, y se entendía la idea de discapacidad como una enfermedad que debía ser tratada. En el período que va entre finales del S.XIX y II Guerra Mundial se llega a un enfoque médico y asistencial con atención educativo-asistencial, creándose centros con la intención de internar a estas personas y que dejaran de formar parte de la sociedad en la que vivían el resto. Fue a partir de la segunda mitad del S. XX cuando todas aquellas personas que sufrían algún tipo

¹ Más información en <http://aspadex.org/la-discapacidad-a-lo-largo-de-la-historia/>

de discapacidad y sobre todo sus familiares, comenzaron a defender sus derechos, y apoyaron la inclusión tanto en el mundo laboral como escolar.

La Asociación Americana sobre el Retraso Mental (AAMR) dio la definición de retraso mental que obtuvo mayor aceptación por parte de la comunidad profesional y científica en su "Manual sobre terminología y clasificación en el retraso mental". Concretamente, definía el retraso mental como un funcionamiento intelectual que se encuentra generalmente por debajo de la media y que suele aparecer en el periodo de desarrollo asociándose deficiencias en el comportamiento adaptativo. En los años 80 surgió un ligero debate sobre cuál sería el término más correcto para referirnos a todas aquellas personas que poseyeran algún tipo de deficiencia/discapacidad, si cómo discapacitados/as o retrasados/as mentales. Verdugo (1994) muestra que la razón por la cual surgió tal debate fue que dicho concepto posee un carácter peyorativo además de provocar una reducción de la comprensión de dichas personas que lo padecen.

Durante muchas décadas se han utilizado ampliamente las palabras minusvalía o discapacidad, para hacer referencia a las personas que hoy se considera que tienen una diversidad funcional. Pero antes de estos términos, se consideraba que todas estas personas tenían un retraso mental. Actualmente, se sigue avanzando hacia un término de discapacidad lo más libre posible, luchando por los derechos de todas aquellas personas que la padecen.

Partiendo de este punto, poco a poco se ha ido avanzando hacia las nuevas acepciones que diferentes personalidades, organismos e instituciones han ido elaborando con la intención de que las personas que padecen algún tipo de diversidad funcional, se fueran sintiendo cada vez más parte de una sociedad igualitaria. Así, Díaz, Reyes y Tello (2012) explican, brevemente a raíz de la sistematización de la discapacidad realizada por la OMS (2001), cuáles fueron las nuevas concepciones que hicieron necesaria tal sistematización. La intención era que sirviera para poder establecer un contexto sobre el que desarrollar nuevos servicios y actuaciones, y poder llegar al nuevo concepto de diversidad funcional. La mayor aportación de dicha propuesta fue la distinción entre deficiencia, discapacidad y minusvalía.

Se considera como **deficiencia** cualquier pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, física o anatómica. Podemos hablar de deficiencia visual, auditiva, motriz, intelectual, etc.... Según la mencionada clasificación la **discapacidad** sería cualquier restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad de la manera o dentro del margen que se considera normal para un ser humano. Y **minusvalía**, es la situación desventajosa para una persona, que le ha sido provocada por un déficit o discapacidad, que le impide desarrollar una determinada función que con anterioridad podía realizar de manera normal. La minusvalía surge pues como combinación de la discapacidad con el ambiente que rodea a la persona que la sufre. Todas las barreras que podemos encontrar, tanto físicas como culturales, sociales, etc, son factores que agravan la minusvalía.

En apenas pocos años, la Organización Mundial de la Salud (2018) ha ido evolucionando en la aproximación al tema objeto de estudio. Así, considera que la **discapacidad** es un término que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación de las

personas. Las **deficiencias**, son problemas que afectan a una estructura o función corporal mientras que las **limitaciones** de la actividad, son dificultades para ejecutar acciones o tareas. Por último, las **restricciones de la participación** son problemas para participar en situaciones vitales. Por consiguiente, la discapacidad es un fenómeno complejo que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive.

En 2005 el Foro de Vida Independiente² comenzó a utilizar el concepto "Diversidad Funcional" para referirse a las personas con discapacidad, ya que consideraban este término más correcto y menos ofensivo. El hecho que llevó a este foro a la inclusión de una nueva terminología fue la clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF) realizada en 2001 y que incluía conceptos como: déficit en el funcionamiento, limitación en la actividad, restricción en la participación, barrera y discapacidad.

Si atendemos a la desagregación que Romanach y Loato (2009) realizaron de dicho concepto y con la ayuda del diccionario de la Real Academia Española (RAE) se puede concluir que "Diversidad" es una palabra que proviene del latín (*diversitas*, -atis) y significa, variedad, semejanza, diferencia. Claramente esa palabra se acercaba a lo que ellos querían conseguir, el mostrar a esas personas como diferentes. Y por otro lado la palabra "Funcional" del latín (*functio*, -onis) que significa perteneciente o relativo a funciones, con este término desde la asociación se querían referir por un lado las funciones de los órganos y por otro a las funciones que cualquier ser humano realiza habitualmente.

Aun cuando consideramos como más correcta la utilización del término diversidad funcional, dado que vamos a tener que utilizar legislación y clasificaciones realizadas previamente a la extensión del término diversidad funcional vamos a tener que emplear las palabras que éstas incluyen.

3.1 TIPOS DE DIVERSIDAD FUNCIONAL

Es conveniente distinguir entre: a) **la discapacidad adquirida**, que es aquella que aparece durante el periodo de gestación o embarazo y puede venir provocado por herencia genética, mala alimentación de la madre en el embarazo o negligencia médica, y b) **la discapacidad sobrevenida**. Aquella que se deriva de un accidente o enfermedad que se pueden llegar a producir desde la infancia hasta la edad adulta.

Existen otro tipo de clasificaciones que nos pueden ser de utilidad para el propósito de este trabajo. Concretamente, podemos encontrar diversidad funcional³:

² <http://forovidaindependiente.org/diversidad-funcional-nuevo-termino-para-la-lucha-por-la-dignidad-en-la-diversidad-del-ser-humano/>

³ Más información en <http://www.incluyeme.com/que-tipos-de-discapacidad-existen/> y en http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadoresycatalogos/doc/c lasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf

- **Motriz.** Marcada por la disminución o pérdida de movilidad en cualquiera de los miembros del cuerpo, lo que provoca una mayor dificultad a la hora de realizar cualquier tipo de actividad motora cotidiana. Las causas que provocan dicha diversidad son: factores infecciosos, virales, reumáticos, neurológicos, musculares y los relacionados con los traumatismos. Además según el nivel que se tenga de dicha diversidad podemos clasificar a estas personas según su déficit de movimientos, paresias (parálisis parcial o debilitamiento de la contractilidad de la musculatura) y plejias (pérdida total del movimiento). Además, según la cantidad de miembros afectados podemos clasificarlos en: monoplejia, hemiplejia, dioplejía, paraplejia y cuadriplejia.
- Las personas que poseen dicha diversidad presentan una gran dificultad a la hora de lograr una mayor independencia por las cuantiosas barreras arquitectónicas que existen, las mismas que impiden o dificultan su movilidad.
- **Auditiva.** Se considera como un déficit total o parcial evaluado a raíz del grado de pérdida de audición de cada oído. Según el origen de la pérdida auditiva, ésta se clasifica en: a) genética (aquellas que son hereditarias), b) adquiridas en cualquier etapa de la vida y c) congénitas. Dividiéndose éstas últimas a su vez en prenatales (debidas a cualquier enfermedad que sufriera la madre durante el embarazo) o peri natales (causada por traumas del parto, prematuridad, anoxias o parto prolongado).
- Se puede diferenciar entre personas que poseen una deficiencia total o profunda o hipoacúsicas y las que poseen dicha deficiencia pero de manera parcial, es decir, que cuentan con algún resto auditivo, mejorándose con la utilización de audífonos.
- Las personas sordas suelen comunicarse utilizando un lenguaje de signos/señas que como curiosidad apuntar que no es un lenguaje universal (aunque sí existe un lenguaje “internacional”). Además este lenguaje es tan complejo como cualquier lengua viva por lo que va evolucionando.
- **Visual:** Este tipo de diversidad surge a raíz de la disminución total o parcial de la vista. En su caracterización se debe tener en cuenta el campo visual (el espacio que queda visible si fijamos nuestra mirada en un punto) y la agudeza visual (capacidad que el ojo humano posee para poder percibir diferentes objetos). Llegando así a distinguir entre ceguera (pérdida total del sentido de la vista) y disminución visual (pérdida parcial de la misma).

Los motivos por los cuales suele aparecer este tipo de diversidad son:

- causas previas al nacimiento, es decir, se trata de una pérdida visual por herencia o congénita.
- Causas durante el nacimiento y finalmente,
- causas posteriores al nacimiento, es decir, puede darse el caso de que dicha diversidad surja como consecuencias de algún traumatismo, enfermedad o vejez a lo largo de toda la vida.

También es importante considerar, que aquella persona que desde el momento de su nacimiento padeció dicha diversidad, tendrá una actitud y unos comportamientos distintos a la de aquella persona que pierda la visión a lo largo de su vida por cualquier causa. Toda aquella persona que nace con esta dificultad, no tienen ni han tenido acceso

a la información visual por lo que no tiene conocimiento de acciones tan comunes como el lenguaje corporal, los colores, etc.

- **Intelectual:** esta diversidad no se puede considerar como una enfermedad, sino como un estado de la persona que le acompañará el resto de su vida. Según el origen de la discapacidad intelectual, las causas pueden ser:
 - Genéticas, como el caso del síndrome de Down⁴, alteración congénita que se encuentra ligada a la triplicación total o parcial del cromosoma 21, originando retraso mental y de crecimiento, además de diferentes anomalías físicas.
 - Congénitas, en este caso no son hereditarias, se adquieren por una inadecuada ingesta de alcohol o drogas o por cuestión de malnutrición, rubeola, etc.
 - Adquiridas, éstas son producidas por daños cerebrales o sistema nervioso, que pueden ser causadas, después del nacimiento, por cualquier golpe o enfermedad.
 - Sociales, suelen estar provocadas por impedimentos del entorno.

Dentro de este tipo de diversidad encontramos el autismo, un trastorno que se observa antes de los 3 años, e implica diferentes tipos de alteraciones en el desarrollo de las relaciones sociales o de socialización con el resto de personas, así como en la comunicación tanto verbal como no verbal y finalmente en la imaginación y creatividad. Las causas por las cuales aparece el autismo no están de todo consolidadas, unos autores/as consideran que son por razones orgánicas, otros por razones psicológicas.

Destacamos también la afasia, trastorno en el lenguaje caracterizado por incapacidad para comunicarse por cualquiera de los distintos medios de comunicación.

Caso que merece la pena destacar puesto que suele dejarse de lado de forma habitual, es tener en cuenta dentro de las personas con diversidad funcional intelectual a las denominadas personas con altas capacidades. Aun cuando se van a enfrentar en muchas ocasiones a los obstáculos que se detallarán en párrafos siguientes, y como darían lugar a otro TFG no los vamos a considerar.

- **Visceral:** La sufren todas aquellas personas que por cualquier circunstancia presentan un incorrecto funcionamiento de los órganos internos. Puede afectar al sistema cardiovascular, hematológico, inmunológico y respiratorio, así como al digestivo, metabólico, endocrino, etc. Como ejemplos podemos destacar la fibrosis quística de páncreas y la insuficiencia renal.

3.2 MITOS DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL

A lo largo de la historia de la humanidad se han considerado que las personas que sufren algún tipo de diversidad funcional, son tratadas como seres inferiores a los que no les importa nada, ya que no se dan cuenta de las cosas que suceden a su alrededor, y la mayoría de las personas son unas necias.

⁴ Más información en <https://kidshealth.org/es/parents/down-syndrome-esp.html>

Sin embargo estas personas no son inferiores, simplemente diferentes. No se deben denominar ni tachar de discapacitadas, son personas con (dis) capacidad, y aunque muchas personas no lo crean, si saben lo que sucede a su alrededor. Todas estas consideraciones han llevado a que autores como Dick Sobsey (1990) citado en Ana Tamara Martín (2016) hayan definido una serie de mitos o tabúes que sufren estas personas y que las hace potencialmente susceptibles de agresiones, concretamente:

- **Mito de la "deshumanización"**: este mito explica por qué a las personas que poseen algún tipo de diversidad funcional, son tratadas como seres en "estado vegetativo" y por lo tanto también se les consideran como miembros de una sociedad inferior. Este mito hace que las personas con algún tipo de diversidad funcional se enfrente con problemas para acceder a un puesto de trabajo, donde su capacidad se encuentra constantemente cuestionada.
- **Mito de la "mercancía dañada"**: en este caso se considera que las personas que sufre algún tipo de diversidad funcional son tratadas como mercancías defectuosas, quiere decir que la vida en la que viven dichas personas no vale la pena, de manera que no "son valiosas" para la sociedad.
- **Mito de la "insensibilidad al dolor"**: implica que una persona se considera que ni sufre ni padece, por padecer una diversidad funcional. Lo que lleva a que si es despedida o directamente no se le ha contratado por sus circunstancias, en la mayoría de los casos no importa.
- **Mito de la "amenaza de la discapacidad"**: en otras ocasiones lo que suele suceder es que las personas que sufren algún tipo de diversidad funcional se ven como peligrosas y como amenazantes para la sociedad. Lo que convierte a estas personas en menos susceptibles de ser contratadas.
- **Mito de la "indefensión"**: por el hecho de ser una persona con discapacidad ya se considera que es una persona indefensa, que no va a poner resistencia a ningún tipo de abuso, se consideran además que son personas siempre dependientes de otras.

Por otro lado, Camila Arancibia y Crisoldi Guajardo (2013) explican cuáles son los mitos más conocidos a los que las personas con discapacidad se enfrentan en el mundo laboral. En primer lugar ellas dividen esos mitos en dos ramas, y denominan esos mitos como barreras. Por un lado se encuentran las barreras actitudinales y por otro lado las barreras arquitectónicas.

- Por el lado de las **barreras actitudinales** encuentran, que las personas con algún tipo de diversidad funcional no son capaces de utilizar determinadas herramientas o maquinarias que normalmente y de forma cotidiana son utilizadas en la empresa, por lo que la mayoría de empresarios/as consideran que necesitan invertir mucho tiempo y dinero en dispositivos especiales.
Otro mito es considerar que el entorno de trabajo es muy peligroso y por lo tanto estas personas no podrán desenvolverse correctamente. También considerarlas como personas poco cumplidoras y que faltan al trabajo por enfermedad en cuantiosas ocasiones.

También se encuentran dentro de esta misma barrera mitos relacionados con el tema de la comunicación. Algunas personas empleadoras consideran que si las personas con diversidad funcional están de cara al público pueden incomodar tanto a la clientela como al resto de plantilla de la empresa.

- Por lo que respecta a las barreras arquitectónicas, en numerosas ocasiones la empresa no cumple con las condiciones estructurales imprescindibles y por lo tanto es prácticamente imposible el poder incorporar a algunas personas con diversidad funcional. La ley 20.422, de inclusión laboral, pretende crear condiciones y velar por la inclusión laboral y acceso a beneficios de seguridad social como medidas que favorecen la contratación en empleos permanentes, a través de subsidios o programas de intermediación laboral.

Para lograr superar estos mitos, existen programas de inclusión laboral conocidos como Servicio Nacional de la discapacidad o SENADIS, cuyo objetivo es incrementar la empleabilidad de personas con cualquier tipo de diversidad funcional, tanto en empresas públicas como privadas en igualdad de condiciones.

3.3 OBSTÁCULOS Y FACTORES CON LOS QUE SE ENCUENTRA LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.

Según la Dirección General de Personas con Discapacidad de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de Andalucía (2017), los obstáculos o factores con los que las personas con diversidad funcional se enfrentan diariamente, se pueden dividir en 3 grandes bloques:

- **Factores personales:** intrínsecos a ellas mismas, dentro de estos factores destacamos.
 - La autopercepción que las personas con diversidad funcional tiene de sí mismas, que a su vez están condicionados por los roles sociales y de género, lo que les lleva a poseer una autoestima muy baja. Al considerarse diferente al resto de la sociedad, reniegan de la búsqueda de un empleo.
 - Perciben sus capacidades como inferiores e incluso negativas, ya que consideran que su diversidad les limita.
 - La percepción de su imagen corporal, sobre todo en el caso de las mujeres, provoca que ellas mismas no se sientan cómodas con su aspecto, ya que consideran que no cumplen los estereotipos marcados por la sociedad.
 - Desconocen cuáles son las características relacionadas con el mercado laboral.
 - El bajo nivel de formación que poseen estas personas y las reducidas ofertas de trabajo que se les ofrece, les da menos opciones de empleo remunerado, lo que les lleva a desempeñar mayoritariamente puestos de muy baja remuneración.
 - Por último las limitaciones a las que se enfrentan por poseer cualquier tipo de diversidad, ya sea física, intelectual, orgánica, sensorial o mental, se constituyen como frenos a la integración laboral de estas personas.
- **Factores familiares:** Las familias en diferentes ocasiones se convierten en auténticos obstáculos a la integración de dichas personas en el mundo laboral, sobre todo por la sobreprotección que

ejercen. Esta situación se agudiza en el caso de las mujeres que suele relegarlas a las labores del hogar o cuidados de las personas mayores que se encuentran en su hogar. En la mayoría de casos en las que una persona con diversidad funcional accede a un puesto de trabajo remunerado, la administración del salario percibido es realizado por parte de algún familiar.

➤ **Factores sociales:**

- Barreras del empresariado, con ello se quiere dar a entender que en muchas ocasiones existe una alta insensibilidad por parte de los/as empresarios/as hacia este tipo de personas, al considerarlas como seres inferiores y por ello no son contratadas.
- Falta de recursos sociales que permitan una mejor y más sencilla inserción de estas personas en el mundo laboral.
- Falta de medidas que faciliten el acceso a la formación para el empleo.
- Existencia de barreras físicas y de comunicación.
- Ausencia de información sobre los recursos de la zona.
- Falta de consideración hacia las personas con discapacidad, provocando una infravaloración de sus capacidades.
- Las mismas medidas de protección social apartan a dichas personas del mundo laboral.

3.4 LA DISCAPACIDAD SOCIAL

En este apartado queremos poner en valor un nuevo modelo se pretende mostrar que las personas con algún tipo de diversidad funcional contribuyen a la sociedad de igual manera que cualquier otra persona, que no padezca ningún tipo de diversidad. Según Jorge A. Victoria (2013) las razones por las que se originan la discapacidad, no son por temas religiosos o científicos, sino más bien temas sociales. Este nuevo modelo presenta como principal objetivo la rehabilitación de una sociedad, que debe ser concebida por todos de tal manera que se puedan gestionar las necesidades de todas las personas de la mejor manera posible, mediante una correcta gestión de las diferencias e integración de la diversidad.

Este modelo sitúa a la persona en el centro de todas las decisiones mientras que el problema se sitúa fuera de la persona. Este autor caracteriza a la persona con discapacidad a partir de: a) **el cuerpo**, centrándose en conocer cuáles son las principales habilidades y capacidades que la persona ha desarrollado con su cuerpo, para luego a través de procedimientos sistemáticos conseguir potenciarlas; b) **el entorno inmediato**: familia y su respuesta ante la diversidad funcional de una de las personas que integran la familia, y c) **el medio**. En este caso puede tratarse como portador de oportunidades (de manera que permitirá eliminar barreras) o como portador de riesgos (siendo necesario realizar acciones de prevención de discapacidad).

En definitiva este modelo lo que pretende es, evaluar la interacción entre las personas con discapacidad, el medio ambiente dentro del cual se desempeña y la sociedad que les rodea. Según las investigaciones realizadas por Jorge A. Victoria cuando una persona con discapacidad entabla una discusión con otra que no lo es, los problemas no surgen por la misma discapacidad, sino por las actitudes que la sociedad posee ante la propia discapacidad. Estas relaciones mostradas por Jorge A. Victoria quedan representadas en la Figura 1 recogida por Santiago Pisonero (2007).

En el modelo de la discapacidad social definimos dos bloques: Aspectos internos y Aspectos externos. Respecto de los **Aspectos internos** encontramos; a) **Aspectos básicos**, haciendo referencia a las funciones fisiológicas, psicológicas y necesidades básicas que todo ser humano debe cubrir; b) **Capacidad**, hace referencia al máximo grado posible de funcionamiento que podría llegar a alcanzar una persona en un momento determinado. La capacidad se mide en un entorno uniforme y normalizado y c) **Desempeño** hace referencia al aspecto de la participación de las personas en situaciones vitales.

En cuanto a los **Aspecto externos** encontramos: a) **Factores ambientales** que incluye todos los aspectos del entorno que rodea a una persona y que por lo tanto le afecta de manera directa o indirecta. Concretamente: a.1) **Ecosistema** que incluye el entorno laboral, educativo, vivienda y entorno social y; a.2) **Macrosistema**, haciendo referencia al entorno/contexto de la vida que influye más de lleno en la persona. Se entiende por macrosistema a un conjunto de actitudes y valores, reglas y leyes que marcan líneas de pensamiento y reglas informales. B) **Factores personales**, factores que están íntimamente relacionados con la persona, suelen ser antecedentes, etnia, edad, sexo, etc.

En la figura 1 se ha reproducido el esquema sugerido por Santiago Pisonero (2007) y que puede ser trasladable a aquellas personas con diversidad funcional puesto que en muchas ocasiones comparten características y situaciones comunes a las que se enfrentan las personas en riesgo de exclusión social. La novedad que implica la denominada discapacidad social nos ha llevado a hacer una breve referencia a la misma aun cuando no es el objetivo perseguido en este TFG.

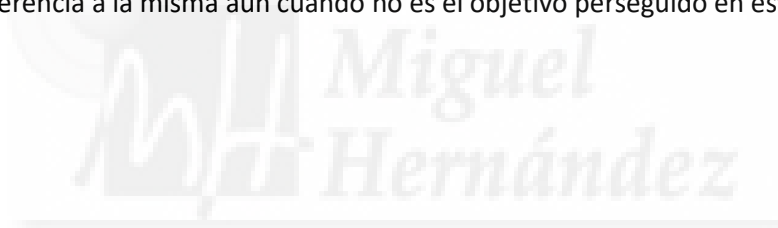
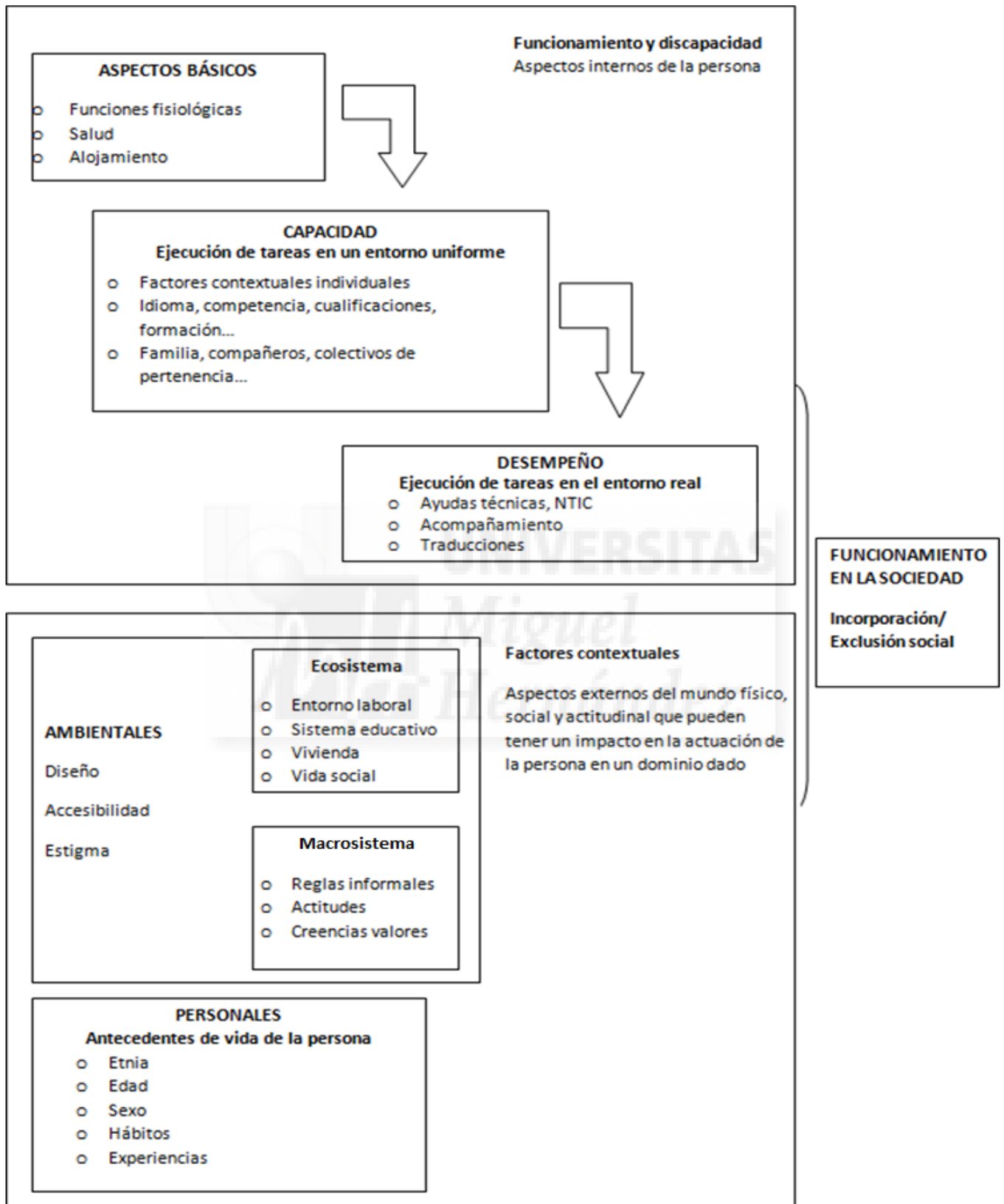


Figura 1: La Discapacidad Social



Fuente: Elaboración propia a partir de Santiago Pisonero (2007)

4. DIVERSIDAD FUNCIONAL FRENTE A INCAPACIDAD PARA TRABAJAR

En párrafos anteriores se ha mostrado como el lenguaje se ha ido adaptando al mismo tiempo que las sociedades. En este apartado se recoge diferente normativa y se puede apreciar, porque hemos conservado la nomenclatura utilizada en la norma, como en ocasiones el/la legislador/a ha introducido su propia terminología. Pero en este apartado no solo se va a tratar de terminología legal sino también de revisar aquellas normas que se han ido desarrollando con el propósito de que las personas con diversidad funcional puedan integrarse en el mercado de trabajo. Es decir, las autoridades en el ámbito de sus competencias han incentivado a la contratación de personas con diversidad funcional. Nuestro punto de partida es la Ley de Integración Social de Minusválidos de 1982 y a partir de un conjunto de normativas, se aprecia que son conceptos distintos (aun cuando en ocasiones puedan estar relacionados) el de persona con diversidad funcional y persona incapacitada para trabajar.

Según se muestra en la **Ley 13/1982 de Integración Social de Minusválidos (LISMI)**⁵ una persona minusválida es toda aquella cuyas posibilidades de ser integrada tanto en el sistema educativo, como en el laboral y sobre todo en la sociedad, se encuentran disminuidas como consecuencias de una deficiencia, pudiendo ser permanente de carácter congénito o no, dándose en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales. 27 años más tarde, el **Real decreto 1856/2009** de 4 de diciembre, utilizado para el procedimiento del reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y actualizó algunos términos acercándolos a una sociedad más inclusiva. Así, tenemos que:

- El término «minusvalía» queda sustituido por el término «discapacidad».
- Todas las referencias hechas al término "discapacidad" quedan sustituidas por "limitaciones en la actividad".
- Todas las referencias hechas al término "grado de minusvalía" quedan sustituidas por "grado de discapacidad".
- Todas las referencias hechas al término "grado de discapacidad" quedan sustituidas por "grado de las limitaciones en la actividad".

Según lo dispuesto en el Real Decreto anterior, tenemos un conjunto de conceptos que debemos tener presentes, concretamente se entiende por:

- **"grado de las limitaciones en la actividad"** a todas aquellas complicaciones que una persona pueda tener para realizar algún tipo de actividad.
- **"limitación en la actividad"**. Abarca desde una desviación leve hasta una grave, en la realización de una tarea, comparándola con la misma tarea realizada por otra persona que tenga esa dificultad.
- **incapacidad para trabajar**. Incluye todas aquellas situaciones en la que la persona que actualmente se encuentra trabajando, padece algún tipo de enfermedad o sufre algún tipo de accidente y por lo tanto le impide el poder continuar realizando esa actividad.

Dentro de la incapacidad laboral podemos destacar varios tipos:

⁵ <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1982-9983>

- **Incapacidad Temporal:** es aquel tipo de incapacidad que se produce cuando el trabajador/a, por causa de una enfermedad o de un accidente se encuentra imposibilitado/a de manera temporal para la realización de aquella actividad que venía realizando de manera cotidiana y por lo tanto precisa de asistencia médica en la Seguridad Social.
- **Incapacidad Permanente:** se da en aquellos casos en el que una persona, que se encuentra afectada por una situación patológica o traumatológica que viene derivado de una enfermedad o accidente, ve como tiene reducida o anulada su capacidad para poder desarrollar su trabajo. Podemos encontrar distintos grados de incapacidad:
 - Podría ser parcial para la profesión habitual: se considera que es aquella que ocasiona una disminución no inferior al 33%.
 - Total: aquella en la que todas las facultades de la persona quedan inhabilitadas.
 - Absoluta para todo trabajo: aquella en la que la persona implicada queda imposibilitada para poder desempeñar cualquier oficio.
 - Gran Invalidez: cuando además de no poder desempeñar ninguna otra tarea o actividad, necesita de la ayuda de un tercero/a que le ayude en sus actividades diarias.
- **Lesiones permanente no invalidantes:** cuando la persona afectada ha sufrido cualquier tipo de lesión o deformidad por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, puede desarrollar su actividad, pero teniendo en cuenta que su capacidad esta disminuida.

La Ley 51/2003 contempla que “tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%. En todo caso, se considerarán afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 33% los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en grado de total, absoluta o gran invalidez, y a los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad”. Cuando una de estas personas necesita que se le reconozca el grado de discapacidad que posee deberá cumplimentar una Solicitud de Reconocimiento en el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). La evaluación se revisa cada dos años, a menos que exista cualquier otra circunstancia que provoque su revisión en otro momento.

Por lo tanto podemos concluir que hay personas con diversidad funcional pero que no están incapacitadas para trabajar y por lo tanto son susceptibles de participar activamente en el mercado de trabajo.

5.- RELACIÓN ENTRE PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL Y EMPLEO

Carlos María y Vanesa Pérez⁶ (2011) apuntan que tradicionalmente la diversidad funcional ha sido vista con una gran cantidad de connotaciones negativas, pero aun así, poco a poco gran parte de las prácticas organizacionales y las disposiciones legales y normativas se han ido dirigiendo hacia la protección y adaptación. Es por ello que con el paso de los años han surgido diferentes corrientes que han promovido la valoración de la diversidad en las propias organizaciones con una importante serie de acepciones positivas.

A la hora de su integración al mundo laboral, las personas con diversidad funcional encuentran enormes dificultades ya que se enfrentan a factores individuales, grupales de gestión/dirección, el contexto ocupacional, el industrial, el legal, el familiar/comunitario y el económico. Se entiende como factores individuales o grupales, a todas aquellas personas que tanto de manera directa como indirecta, se encuentran relacionadas con las persona que padece dicha diversidad. Por otra parte, el contexto ocupacional, industrial y legal, se entiende como todo aquello que rodea a esa persona que padece algún tipo de diversidad (el ambiente en el que se encuentra, la situación política). Este conjunto variado de factores hace que la gran mayoría de las personas con diversidad funcional se encuentran subempleadas o desempleadas. Por un lado se define el subempleo⁷ como la situación en la que la persona no se ocupa a tiempo completo y percibiendo; en la mayoría de los casos, por debajo del salario mínimo y donde no se aprovechan las capacidades y potencial del trabajador/a, como ejemplo más claro de subempleo se podría poner, la venta ambulante de objetos.

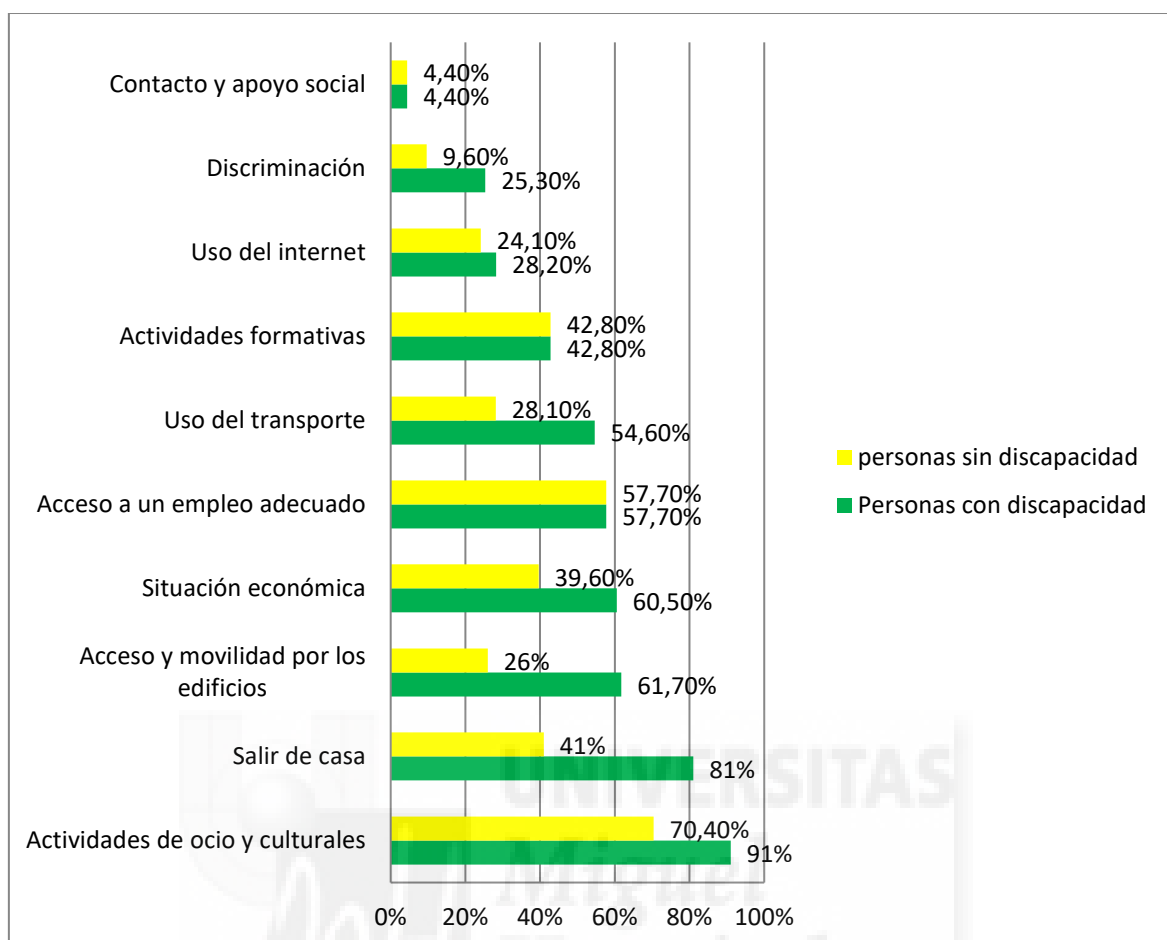
El Instituto Nacional de Estadística (2012) en la misma línea que los autores anteriores, muestra diferentes barreras a las que las personas con diversidad funcional se enfrentan a la hora de poder participar socialmente con el resto de población. La existencia de barreras suele ser mayor en el caso de las mujeres que en el de los hombres. En los casos de barreras relacionadas con la situación laboral, las personas que se encuentran desempleadas observan mayor número de dificultades (ver Figura 2)

Pasando a describir los componentes recogidos en la Figura 2 tenemos que: en cuanto a las **barreras para salir de casa**, las personas con diversidad funcional se encuentran con dificultades como la falta de confianza, de transporte adecuado y las diferentes condiciones del entorno que rodean la vivienda. **Barreras para el uso del transporte privado** como impedimentos para poder entrar y salir del vehículo, razones económicas y falta de confianza propia. **Barreras para el uso del transporte público**, concretamente: obstáculos para subir o bajar del vehículo, dificultad para viajar de forma adecuada dentro del transporte, falta de confianza, condiciones inadecuadas de la parada o estación, razones económicas, etc. **Barreras para la accesibilidad a los edificios**. 1 de cada 3 personas indican que las principales barreras que se dan en edificios son: la dificultad para entrar y salir, para moverse en el interior y falta de confianza propia. **Barreras para el acceso a la información**, razones económicas, desconocimiento de las posibilidades de formación, inconvenientes para conseguir un curso por no admisión o cercanía a su localidad y por falta de confianza.

⁶ Ver http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500013

⁷ Más información en <https://www.significados.com/subempleo/>

Figura 2: Barreras en la participación en las personas con y sin discapacidad



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos estadísticos del INE 2012

Además las personas con diversidad funcional encuentran **barreras para el acceso a un trabajo adecuado**, falta de oportunidades, de cualificación o experiencia, dificultad para llegar al centro de trabajo, falta de confianza en sí mismo/a, pérdida de beneficios en caso de acceder a tal puesto de trabajo, etc. **Barreras para el uso de internet**, insuficientes conocimientos informáticos y estar demasiado/a ocupado/a. **Barreras para el contacto social**, falta de confianza en uno mismo, distancia del lugar donde residen las otras personas, razones económicas, dificultad para acceder a los edificios, no disponibilidad de teléfono o cobertura, etc. **Barreras para participar en las aficiones**, problemas de distancia, falta de confianza y dificultad de acceso a los edificios. **Barreras para participar en actividades culturales**, 1 de cada 3 personas afirman que las mayores dificultades con las que se encuentran a la hora de participar en dichas actividades son: la distancia, la falta de compromiso y dificultad para participar. Y **Barreras para pagar las cosas esenciales** 7 de cada 10 personas afirman tener ingresos limitados y 5 de cada 10 afirman que una de las principales barreras es la subida de precios.

Pero a pesar de estas barreras, las personas con dificultad funcional participan en el mercado de trabajo. Según el Informe Olivenza (2017), en 2015 en España 1.774.800 personas con algún tipo de discapacidad se encontraban en edad de trabajar. El 57.69% de las mismas eran hombres y el resto, 42.31% son mujeres. Pero sus tasas de actividad son bajas, y esta situación se agrava en el

caso de las mujeres. Según se puede apreciar en el Cuadro 1, la tasa de actividad de las personas con discapacidad es considerablemente inferior a las que no la tienen, alcanzando la diferencia máxima de 44 puntos para la tasa de actividad de 2016. Por lo que a la tasa de desempleo se refiere fue en 2015 cuando la diferencia entre las tasas de desempleo se sitúa prácticamente en 9 puntos durante los tres años considerados.

Cuadro 1: Datos Generales de Personas con y sin discapacidad. España 2016

| Unidades en % | PERSONAS SIN DISCAPACIDAD | | | PERSONAS CON DISCAPACIDAD | | |
|---------------------|---------------------------|------|------|---------------------------|------|------|
| | 2014 | 2015 | 2016 | 2014 | 2015 | 2016 |
| T. Actividad | 77.8 | 78.1 | 78 | 33.6 | 33.9 | 35.2 |
| T. Empleo | 58.9 | 60.9 | 62.8 | 22.6 | 23.4 | 25.1 |
| T. Desempleo | 24.3 | 21.9 | 19.5 | 32.7 | 31 | 28.6 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos estadísticos del INE 2016

Según el INE (2016) el número total de personas ocupadas que poseen discapacidad, está en torno a las 462.000 personas, lo que ha supuesto un ligero aumento entre 2015 y 2016, lo que resulta en un incremento de la tasa de empleo de 1.7 puntos porcentuales entre 2015 y 2016. Por el otro lado el número de personas con discapacidad que se encuentran en paro o desocupadas, ronda por las 185.200 personas. Por lo que en cuanto a las tasas de paro también se puede observar un ligero cambio positivo con respecto los dos años anteriores.

Cuadro 2: **Personas con y sin discapacidad según su relación con la actividad y sexo. España. 2016.**

| Unidades en % (Sexo) | Personas con discapacidad | | | | Personas sin discapacidad | | | |
|-------------------------|---------------------------|------|------|------|---------------------------|------|------|------|
| | 2015 | | 2016 | | 2015 | | 2016 | |
| | V | M | V | M | V | M | V | M |
| T. Actividad | 34.4 | 33.1 | 35.2 | 35.2 | 84.2 | 72 | 83.9 | 72.1 |
| T. Empleo | 23.8 | 22.8 | 25.3 | 24.9 | 66.9 | 55.1 | 68.9 | 56.8 |
| T. Desempleo | 30.9 | 31.1 | 28.1 | 29.3 | 20.6 | 23.5 | 17.9 | 23.5 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos estadísticos del INE 2016

La evolución experimentada desde 2015 en las tasas de actividad y empleo nos muestra un avance siendo éste superior en el caso de las mujeres tanto con como sin discapacidad. La incipiente recuperación económica que se observaba en esas fechas permitió también la contención en la tasa de desempleo, si bien es verdad que los efectos positivos se han presentado de forma más evidentes para los hombres tanto con como sin discapacidad (Ver Cuadro 2).

La información estadística procedente del INE nos muestra de forma generalizada que la población más joven es la que tiene mayores tasas de desempleo (ver Cuadro 3), mientras que en los años considerados como centrales tanto desde el punto de vista productivo como de perspectiva de formar una familia son los que se acompañan de mayores tasas de empleo para ambos casos, con y sin discapacidad. La remontada hacia una incipiente expansión económica de 2014 tuvo consecuencia directa positiva en el mercado de trabajo en 2015. Donde también por edades se observa una mejora. Especialmente relevante para este trabajo es que las personas con

discapacidad del grupo de edad (25-44 años) avanzó 1,6 puntos casi a la misma tasa que para las personas sin discapacidad que lo hizo en 2.4 puntos.

Cuadro 3: Personas con y sin discapacidad según su relación con la actividad y Edad. España 2016

| Unidades en % (Años) | Personas sin discapacidad | | | | | | Personas con discapacidad | | | | | |
|-------------------------|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|---------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 2015 | | | 2016 | | | 2015 | | | 2016 | | |
| | 16-24 | 25-44 | 45-64 | 16-24 | 25-44 | 45-64 | 16-24 | 25-44 | 45-64 | 16-24 | 25-44 | 45-64 |
| T. Actividad | 38.7 | 90.6 | 77.2 | 36.8 | 90.5 | 78.1 | 25.1 | 48.1 | 29.2 | 28.1 | 50.3 | 30.2 |
| T. Empleo | 20 | 71.7 | 62.6 | 20.5 | 73.7 | 65 | 9.20 | 31.8 | 21.2 | 11.1 | 34.1 | 22.9 |
| T. Desempleo | 48.2 | 20.9 | 18.8 | 44.3 | 18.5 | 16.7 | 63.5 | 33.8 | 27.4 | 60.6 | 32.2 | 24 |

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos estadísticos del INE 2016

Para concluir, destacar también que para el grupo de edad de 45 a 64 la tasa de paro disminuyó en 3 puntos para personas con discapacidad, mientras que para el resto en 2.1 puntos, mientras que las tasas de actividad y de empleo presentaron un comportamiento expansivo.

Los datos parecen apoyar la idea de que la sociedad parece estar dando pasos hacia adelante hacia la incorporación de personas con diversidad funcional en el mercado de trabajo. Rafael de Lorenzo (2004) muestra que "Es más humano, más socialmente digno y más rentable económicamente que las personas con discapacidad desempeñen un rol activo y productivo, en lugar de continuar en una posición pasiva y dependiente". Apuntando también que considera que las actuales políticas de empleo relacionadas con las personas con diversidad funcional, han experimentado un cambio importante, gracias a lo que se conoce como movimiento asociativo.

En esta línea Yolanda Lázaro (2001) señala que el movimiento asociativo de personas con diversidad funcional ha permitido que puedan encontrar soluciones a los problemas que se les plantean de una manera rápida y efectiva, siempre intentando buscar la distancia más corta, tanto para pedir ayudas como para exigir sus derechos. Por lo tanto habría que mejorar la coordinación entre las asociaciones que trabajan con dichas personas, y establecer espacios comunes por y para los distintos tipos de diversidad funcional.

Esta misma autora señala también que las personas con diversidad funcional tienen las mismas e incluso más necesidades que el resto de población, pero también capacidades susceptibles de ser utilizadas. Por lo que se debe apoyar y estudiar de cerca, cuales son los programas y experiencias que se están llevando a cabo para integrar a estas personas en el mundo laboral con la intención de que se obtenga la máxima calidad posible. Pero lo que no se ve no existe, por lo que es relevante que la sociedad conozca la tarea que se está desarrollando desde las asociaciones como entes que contribuyen al desarrollo de la sociedad y por otro lado, deben actuar como portadoras de información que de una u otra manera puede ser de la necesidad de estas personas.

Como ya se apuntó en la introducción de este trabajo, las autoridades están obligadas a remover los obstáculos para que pueda existir una verdadera igualdad efectiva entre la ciudadanía y por lo tanto ha llevado a cabo distintas actuaciones. En los apartados siguientes vamos a revisar algunas de ellas.

6.- LAS MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EL MUNDO LABORAL

Según el informe conjunto de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2016, las mujeres siguen luchando para poder acceder al mercado laboral. En los últimos años, las mujeres han obtenido unos resultados notables en el mundo educativo, nada comparables con las oportunidades que se les ofrecen de cara al mundo laboral. Por esta misma razón, las mujeres optan por trabajos de una peor calidad y remuneración que los que desarrollan los hombres. Además las mujeres siguen trabajando jornadas más largas que los hombres, si tenemos en consideración tanto el trabajo remunerado como el no remunerado. Es por ello que el mencionado informe considere que para poder seguir reduciendo ese porcentaje de mujeres en desempleo o desigualdad laboral, se necesita que el reparto desigual que existe en las labores de cuidado y tareas domésticas sea visto desde un punto en el que no solamente la mujer sea la única y responsable de dichas tareas.

En la Agenda 2030, para el Desarrollo Sostenible se establecieron una serie de 17 objetivos que no podrán conseguirse si no es con un mayor protagonismo de las mujeres en todos los aspectos de la vida y en especial en el laboral y político. Por ello es necesaria la creación de más y mejores empleos para las mujeres, la protección social universal y adopción de medidas que reconozcan, reduzcan y retribuyan las labores del cuidado y tareas domésticas, lograr la igualdad de género, promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos/as.

Como bien comenta Eva M^a Molina (2011) las mujeres presentan serias dificultades para poder integrarse en el mundo laboral, y lo que es peor, esos factores se agravan cuando esas mujeres presentan alguna diversidad funcional. Al hombre con discapacidad se le apoya y ayuda para que trabaje, que sea independiente, que forme una familia pero no ocurre lo mismo para las mujeres. La introducción de las mujeres con discapacidad en el mundo laboral, no solo mejoraría su situación económica, sino que también mejoraría su autonomía personal y visibilidad social.

Durante algún tiempo, muchos han sido los/as autores/as que han hablado sobre esta temática y han luchado porque la imagen de la mujer con discapacidad cambiara. Javier Ramajo (2017) coincide con Eva M^a Molina (2011) en que si las mujeres sin ningún tipo de discapacidad se encuentran en peores condiciones que sus compañeros varones para acceder al mercado laboral, éstas aún se agravan más para el caso de las mujeres con algún tipo de diversidad funcional.

Tanto Rosa Díaz (2017) como Catalina Jordi (2006) coinciden en que los motivos de esta realidad residen en el género (por el simple hecho de ser mujer) y en la discapacidad, por ser tratadas como personas inferiores al resto. Estas dos razones perviven en nuestro mundo hoy en día. Para estas personas es un gran obstáculo el no saber afrontar "la auto percepción negativa", el no conocer cuáles son sus capacidades, habilidades, sus posibilidades. La misma autora también comenta que hay otros factores como son, la sobreprotección familiar, la desconfianza en sus capacidades y el desempeño de un trabajo en el seno de la propia familia, los causantes de tal situación, por la que miles de mujeres con discapacidad pasan.

Rosa Santero (2017) añade que habitualmente las personas con discapacidad presentan tasas de actividad y participación en el mercado laboral bajas. Pudiéndose confirmar de nuevo que la inactividad, se da en un mayor porcentaje en el caso de las mujeres. La edad en la que se suele entrar a trabajar es mayor en la de las mujeres que en la de los hombres, y suele aumentar según el porcentaje de discapacidad.

Por otra parte, en el Informe Olivenza de 2016, las mujeres que padecen algún tipo de diversidad funcional, suelen encontrarse en mayores riesgos de exclusión social. Y teniendo en cuenta el tema salarial, se comenta que las mujeres ya de por sí, tiene un salario un 16% más bajo que el de los hombres. Las mujeres que tiene diversidad funcional, encuentran su salario con un 8% por debajo de aquel que ya tienen las mujeres que no padecen ningún tipo de diversidad.

Giménez y Ramos (2003), citados por Eva M^a Molina (2011), realizan en su trabajo un análisis social de las mujeres con diversidad funcional en España. De ese mismo análisis, se extrae que la mayor parte de las mujeres con discapacidad están empleadas en la economía sumergida, provocado por la doble discriminación que sufren. También comenta que son las mujeres con discapacidad las que hacen uso, de las pensiones no contributivas. Y el paro también incide con mayor énfasis en las mujeres con discapacidad, sobre todo en aquellas que dedican la mayor parte de su tiempo a las tareas del hogar.

Muchos han sido los casos, como el de la joven de 28 años que en el diario.es de Andalucía comenta que las niñas que padecen algún tipo de diversidad funcional, suelen ser más proclives a la hora de dejar los estudios por miedo a quedarse embarazadas. Ella además, expone que en la mayor parte de los casos de niñas con discapacidad lo que suele suceder es, que actúan como amas de casa. Es el típico caso del abuelo, que no pueden llevar a la residencia, y consideran que esa niña se puede encargar de él, o al menos eso creen sus familiares, los mismos que no le permiten ir a la escuela para culturizarse y forjar su futuro.

7. LA INTEGRACIÓN SOCIOLABORAL

La integración sociolaboral podrá llegar a considerarse efectiva siempre y cuando existan las mismas condiciones laborales e igualdad en el acceso a los distintos puestos de trabajo.

Según el estudio llevado a cabo por Rosa Santero Sánchez (2015), una de las principales diferencias que se encuentran, en cuanto a la inclusión laboral entre hombre y mujeres con diversidad funcional, es la tasa de actividad. En el caso de las mujeres solo existen alrededor de un 33% (2004-2011), un dato donde además se refleja que las mujeres ya no es solamente que participen en una medida menor, sino que además, tiene unas dificultades muy grandes para permanecer en el mercado laboral.

En esta misma línea, Isabel Martín Lozano, comisionada para la Universidad, Juventud y Planes Especiales de la Fundación ONCE (2016), afirma que la mejor garantía para poder acceder a un puesto de trabajo con una buena cualificación y una buena calidad, vistas desde el punto de vista de las personas con diversidad funcional, es el tener una buena formación universitaria. Pero actualmente son pocas las personas con discapacidad, que cursan sus estudios en una

universidad. Las mujeres que padecen algún tipo de diversidad funcional, se sienten presionadas por la sociedad y sobre todo infantilizadas por su propia familia, sin tener en cuenta que en la mayor parte de los casos, las políticas públicas de igualdad se mantienen sin aplicar ante dichas situaciones. Eso es lo que le impide el poder desarrollarse mejor en una carrera universitaria, o poder alcanzar metas que por sí sola si podría, pero que por cualquier razón no obtienen el apoyo necesario.

Pepa Torres (2016), gerente de la Federación Empresarial Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (Feacem) va más allá, mostrando el caso en el que una mujer con diversidad funcional tiene hijos/as o se queda embarazada, claramente esa mujer no obtiene ningún tipo de apoyo, y mucho menos si es vista como una niña por parte de sus padres, no podrá conciliar ambas vidas, la familiar y la laboral y le afectara a su inclusión en el mundo laboral. En muchas ocasiones, el caso de unos padres que ven como su hija tiene una cierta dificultad para poder ir a trabajar, se le complica la realización de determinadas tareas, o incluso llegar a considerar ellos mismos que las condiciones en las que se encuentra su hija no se ven compensadas a nivel económico, y por lo tanto son ellos mismo los que deciden por ella, el dejar el trabajo.

Para concluir Pepa Torres muestra cuales son para ella las 3 vías necesarias para que las mujeres con discapacidad puedan participar de una mejor manera en el mundo laboral.

- Insistencia familiar, trabajar no solamente en el apoyo a la inclusión de estas personas, sino también, trabajar con sus familiar, concienciarles de que la inclusión laboral, ya sea su hija, madre, nieta, etc., le va a dar unos beneficios tanto en temas de inclusión social como en temas económicos, que ellos posiblemente no les puedan aportar con su sobreprotección.
- Reiterar en la necesidad de dar todo el apoyo posible a estas mujeres cuando su incorporación en el mundo laboral se haga efectiva.
- Como última tarea, concienciar directamente a la mujer con diversidad funcional.

Por lo tanto considerando toda esta información se ve más que necesario el proporcionar un gran apoyo a todas estas personas, ayudarlas en temas de autoestima y mostrarles que son igual que cualquier otra persona que no tienen discapacidad, tiene una capacidad distinta.

8.- ACCIONES LLEVADAS A CABO DESDE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS PARA INCENTIVAR LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN EL MERCADO DE TRABAJO.

En relación al mercado de trabajo y concretamente para promover la integración social de las personas con diversidad funcional, se aprobó **la ley 13/1982**, de 7 de abril, citada en párrafos anteriores. En ella se recoge que las empresas tanto públicas como privadas, que poseyeran una plantilla superior a 50 trabajadores, tendrían la obligación de contratar en torno al 2% de trabajadores con discapacidad. Medida que ante su “poco efecto” promovió que se aprobase el

Real Decreto del 14 de enero 27/2000, lo que se conoce como "Medidas Alternativas". Entre las medidas que se incluye se encuentran:

- La realización de compras de bienes a centros especiales de empleo o a personas autónomas con discapacidad.
- La formalización de un contrato civil o mercantil con un centro especial de empleo o con personas autónomas con discapacidad, con la intención de que sean estos los que presenten servicios ajenos y accesorios a la actividad cotidiana de la empresa.
- Realizar donaciones o acciones de patrocinio de dichos centros especiales de empleo o autónomos.
- Realización de centros especiales de Trabajo y enclavamientos laborales⁸

También relacionado con **la ley 13/1982, el Real Decreto 1/2013**, de 29 de noviembre, aprobó el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y por ello estableció en su artículo 42, que todas las empresas que poseyeran 50 o más trabajadores, tendrían la obligación de mantener una reserva del 2% para personas con un grado de discapacidad de al menos el 33%. En caso de no cumplir dicha reserva, conllevaría la correspondiente sanción y se consideraría como falta grave ante las Autoridades Laborales, y por lo tanto la obligación a su cumplimiento.

Otras normativas y acciones promovidas por el Estado a las que queremos hacer referencia son:

- a) **El Real Decreto 364/2005**, de 8 de abril, permitió la realización de donaciones al centro para la Integración Los Carriles, S.L.⁹, tratándose de un Centro Especial de Empleo (CEE). En párrafos siguientes se explicará que son y para qué sirven dichos centros. La donación al centro Los Carriles sirvió como sustituto a la obligación de la contratación de empleados con diversidad. Se aprobó además, que todas las donaciones que se realizasen servirían tanto para generar ahorros fiscales como para cumplir las obligaciones de la LISMI.
- b) Toda empresa que quiera realizar el cálculo de medidas alternativas tiene a su disposición una calculadora LISMI¹⁰:
 - Si desea conocer cuál es el número de personas con discapacidad que se deben de contratar. (Para personas con Discapacidad a Sustituir)
$$((\text{Trabajadores año anterior} \times 2) / 100) - \text{Personas Con Discapacidad}$$
 - Si se quiere conocer por parte de la empresa cual es la cantidad que deberán utilizar en temas de contrato para personas con diversidad funcional, lo podrán realizar de la siguiente manera.

⁸ “Se entiende por enclavamiento laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario, nombrada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de ésta y por la cual un grupo de trabajadores discapacitados del centro especial de empleo se desplacen temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora”. (LISMI)

⁹ Más información en <http://www.fundacionloscarriles.com/cee/>

¹⁰ Más información en <http://www.solidar.es/calculadora-lismi.html>

(Medidas alternativas (contratos)):

Importe a contratar = PCD a sustituir x 3 x IPREM anual

- Para conocer cuál es la cantidad que una empresa debe aportar en concepto de donación, en el caso de que no cumpla la reserva del 2% deberá realizar el siguiente cálculo.

Importe a donar = PCD a sustituir x 1,5 x IPREM anual

8.1 LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO (CEE)

Son empresas con el objetivo de proporcionar a las personas trabajadoras que poseen algún tipo de diversidad funcional, la posibilidad de desempeñar un trabajo remunerado y productivo, que se adecue a las capacidades de éstas y que además ayude a dichas personas para que su inserción en el mundo laboral sea lo más sencilla posible.

Estos centros pueden crearse por las administraciones públicas directamente, o en colaboración con otra serie de organismos, por entidades, por personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad jurídica y de obrar para ser empresarios. Además pueden tener carácter público o privado, pueden tener o no ánimo de lucro y su gestión está sujeta a las mismas normas que afectan a cualquier empresa.

Los CEE pueden acceder a una serie de ayudas, para financiar de manera parcial proyectos de generación de empleo. La subvención se destina a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida o temporal de duración igual o superior a 6 meses de los trabajadores de estas unidades de apoyo. La cuantía de la subvención se establece en 1.200 euros anuales por cada trabajador/a con discapacidad que se encuentre en el apartado destinatarios/as finales.

Los CEE podrán percibir asistencia técnica destinada para mantener los distintos puestos de trabajo y también ayudas para las unidades de apoyo a la actividad profesional. Entendiendo por unidades de apoyo a la actividad profesional, a los equipos multiprofesionales, que se encuentran dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante una serie de funciones permiten el apoyo hacia la superación de barreras, obstáculos o dificultades que todas y cada una de las personas con diversidad funcional de los distintos CEE puedan tener.

8.2 PROGRAMA INTEGRACIÓN LABORAL A PERSONAS CON DIVERSIDAD FUNCIONAL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE).

Según el SEPE (2017), las personas con diversidad funcional conforman un grupo que de manera habitual se han encontrado en un gran riesgo de exclusión social. Esta situación ha sido la causante y agravante de las condiciones en las que estas personas pueden vivir, coartando sus derechos y libertades, incluso obstaculizando el desarrollo personal. Considera que existen en la actualidad una gran cantidad de impedimentos que imposibilitan que las personas que tienen algún tipo de discapacidad puedan ejercer de manera plena todos sus derechos, y los efectos de

todos estos impedimentos se hacen visible en el proceso de exclusión social en la que dichas personas entran.

La integración social de estas personas está considerada como un derecho constitucional y es objeto de los poderes públicos el lograr eliminar todas aquellas barreras que impiden o dificultan su desarrollo. Por consiguiente se crearon diferentes tipos de contratación y ayudas para que dichas personas pudieran llevar una inserción en el mundo laboral de manera plena.

Por parte del SEPE, toda aquella persona que posea un porcentaje igual o superior al 33% de discapacidad tendrán derecho a percibir ayudas como:

- **Renta Activa de Inserción (RAI):** se trata de un subsidio extraordinario, que toda aquella persona que se encuentra desempleada y que por cualquier circunstancia tiene agotada su prestación por desempleo, podrá solicitar. Para ello deben cumplirse una serie de requisitos extraordinarios¹¹ y representará una cuantía del 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).
- **Fomento del empleo Autónomo para personas discapacitadas,** ayuda que el Servicio de Empleo Público ha utilizado para conseguir que todas aquellas personas que padecen algún tipo de diversidad funcional, puedan convertirse en autónomos y cumplir sus sueños. (ver tabla de Anexos)

Para poder conseguir que las personas que padecen algún tipo de discapacidad, tengan las mismas condiciones que cualquier otra, ya hemos señalado las ayudas y obligaciones a las que las empresas se encuentran sometidas tras la aprobación de la LISMI, así como una serie de medidas alternativas, considerado como principales las de los Centros Especiales de Empleo. Pasamos a continuación a revisar brevemente (ver Cuadro 4 y 5) las diferentes medidas que ha definido el SEPE y que se corresponden a contratación por cuenta ajena y cuenta propia respectivamente. Se ha optado por recoger la información en forma de cuadro por cuestión de simplificar al máximo la información.

¹¹ Los requisitos se pueden encontrar en este link
https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/persona_con_discapacidad.html

Cuadro 4: CONTRATACION POR CUENTA AJENA

| Forma contractual | Características | Subvenciones / Ayudas/ Incentivos | Bonificaciones cuotas SS | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|--|---|---------------|---------|---------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|---------|---------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Contrato indefinido | No existen unas características específicas de esta forma contractual | Por cada contrato indefinido a una persona con discapacidad, a jornada completa, el empleador recibirá 3.907€. y por adaptación de los puestos de trabajo, el empleador puede llegar a percibir 902€ de subvención. | <p>Trabajadores sin discapacidad severa.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo de edad</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 45 años</td> <td>4.500€/años</td> <td>5.350€/años</td> </tr> <tr> <td>45 años o ></td> <td>5.700€/años</td> <td>5.700€/años</td> </tr> </tbody> </table> <p>Trabajadores con discapacidad severa.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo de edad</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 45 años</td> <td>5.100€/años</td> <td>5.950€/años</td> </tr> <tr> <td>45 años o ></td> <td>6.300€/años</td> <td>6.300€/años</td> </tr> </tbody> </table> | Grupo de edad | Hombres | Mujeres | < 45 años | 4.500€/años | 5.350€/años | 45 años o > | 5.700€/años | 5.700€/años | Grupo de edad | Hombres | Mujeres | < 45 años | 5.100€/años | 5.950€/años | 45 años o > | 6.300€/años | 6.300€/años |
| Grupo de edad | Hombres | Mujeres | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| < 45 años | 4.500€/años | 5.350€/años | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 45 años o > | 5.700€/años | 5.700€/años | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grupo de edad | Hombres | Mujeres | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| < 45 años | 5.100€/años | 5.950€/años | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 45 años o > | 6.300€/años | 6.300€/años | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Contrato temporal de fomento de empleo | <ul style="list-style-type: none"> Duración 12 meses y 3 años Derecho a indemnización de 12 días de salario por año trabajado. A los 12 meses anteriores a la contratación, la empresa contratante no puede haber extinguido contratos indefinidos: <ul style="list-style-type: none"> -Por despido reconocido. -o declarado improcedente. -o por despido colectivo. | Incentivos por adaptación de puestos y si el contrato se transforma en indefinido en cualquier momento, se aplicarán las mismas bonificaciones y subvenciones que las del contrato indefinido inicial. | <p>Trabajadores sin discapacidad severa.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo de edad</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 45 años</td> <td>3.500€/años</td> <td>4.100€/años</td> </tr> <tr> <td>45 años o ></td> <td>4.100€/años</td> <td>4.700€/años</td> </tr> </tbody> </table> <p>Trabajadores con discapacidad severa.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo de edad</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 45 años</td> <td>4.100€/años</td> <td>4.700€/años</td> </tr> <tr> <td>45 años o ></td> <td>4.700€/años</td> <td>5.300€/años</td> </tr> </tbody> </table> | Grupo de edad | Hombres | Mujeres | < 45 años | 3.500€/años | 4.100€/años | 45 años o > | 4.100€/años | 4.700€/años | Grupo de edad | Hombres | Mujeres | < 45 años | 4.100€/años | 4.700€/años | 45 años o > | 4.700€/años | 5.300€/años |
| Grupo de edad | Hombres | Mujeres | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| < 45 años | 3.500€/años | 4.100€/años | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 45 años o > | 4.100€/años | 4.700€/años | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grupo de edad | Hombres | Mujeres | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| < 45 años | 4.100€/años | 4.700€/años | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 45 años o > | 4.700€/años | 5.300€/años | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Contratos formativos (Para formación y aprendizaje) | <ul style="list-style-type: none"> Duración mínima de un año y máxima de tres salvo lo especificado en los convenios colectivos, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses. Carecer de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas. Se podrá celebrar con mayores de 16 años y menores de 25 | <ul style="list-style-type: none"> Reducción del 100% de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores. Reducción del 75% de todas las cuotas de la Seguridad Social en empresas con plantilla superior a 250 trabajadores. Asimismo, estos contratos se bonificarán al 100% de las | Por transformación del contrato a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 1.500€/año (1.800€/año si se trata de mujeres). | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| | | | |
|--|--|---|--|
| | <p>(menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%). No hay límite de edad cuando se celebra con personas con discapacidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El tiempo dedicado a la formación teórica no puede ser superior el 75% de la jornada laboral el primer año, o el 85% durante el segundo y tercer años. En caso de personas con discapacidad intelectual, hasta un 25% del trabajo efectivo podrá dedicarse a procedimientos de rehabilitación o ajuste personal y social. | <p>cuotas de los trabajadores a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato, incluidas sus prórrogas</p> | |
| <p>Contratos formativos (Prácticas)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Duración entre seis meses y dos años • El trabajador debe poseer un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o algún título oficialmente reconocido como equivalente (de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente) o de certificado de profesionalidad (de acuerdo con lo previsto en la ley orgánica 5/2002, de 19 de junio, de cualificaciones y de la formación profesional). • El contrato debe formalizarse dentro de los siete años siguientes a la terminación de los estudios. | <p>Por transformación del contrato a la finalización de su duración inicial o prorrogada, cualquiera que sea la fecha de su celebración, reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años de 500€/año (700€/año si se trata de mujeres).</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Cotización del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en contratos en prácticas. • Reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por los contratos en prácticas que se formalicen con trabajadores que estén realizando prácticas no laborales acogidas al Real Decreto 1543/2011, siempre que el trabajador tenga una edad inferior a 30 años. • Si la duración del contrato es igual o superior a doce meses, la empresa podrá solicitar subvenciones para la adaptación del puesto, eliminación de las barreras o dotación de medios de protección personal. |
| <p>Contrato de interinidad</p> | <p>Su objetivo es sustituir a un trabajador con discapacidad que se encuentre en situación de baja por incapacidad transitoria por otro trabajador desempleado con discapacidad.</p> | | <p>100% de la cuota empresarial a la Seguridad Social durante la vigencia del contrato.</p> |

| Cuadro 5: EMPLEO POR CUENTA PROPIA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------------------|--|---|--|---------------|-------------|---------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|---------|---------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|---------|---------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|---------------|---------|---------|-----------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Forma contractual | Características | Subvenciones / Ayudas/ Incentivos | Bonificaciones cuotas SS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Enclaves laborales | <ul style="list-style-type: none"> Promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad. Facilitar el tránsito del empleo protegido al ordinario. Cumplir la cuota de reserva. Facilitar que la empresa ordinaria conozca mejor las capacidades y aptitudes de los trabajadores con discapacidad. Todos los trabajadores tienen que ser personas con discapacidad. Al menos el 60% debe presentar especiales dificultades para el acceso al mercado laboral. <ul style="list-style-type: none"> El contrato entre la empresa y el CEE debe tener una duración de entre tres meses y tres años, con posibilidad de prórroga. | Subvención de 7.814€ para la empresa, si contrata indefinidamente a personas con discapacidad severa. | Bonificaciones durante vigencia contrato indefinido Trabajadores sin discapacidad severa. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo de edad</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 45 años</td> <td>4.500€/años</td> <td>5.350€/años</td> </tr> <tr> <td>45 años o ></td> <td>5.700€/años</td> <td>5.700€/años</td> </tr> </tbody> </table> Trabajadores con discapacidad severa. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo de edad</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 45 años</td> <td>5.100€/años</td> <td>5.950€/años</td> </tr> <tr> <td>45 años o ></td> <td>6.300€/años</td> <td>6.300€/años</td> </tr> </tbody> </table> Bonificaciones durante vigencia contrato temporal Trabajadores sin discapacidad severa. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo de edad</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 45 años</td> <td>3.500€/años</td> <td>4.100€/años</td> </tr> <tr> <td>45 años o ></td> <td>4.100€/años</td> <td>4.700€/años</td> </tr> </tbody> </table> Trabajadores con discapacidad severa. <table border="1"> <thead> <tr> <th>Grupo de edad</th> <th>Hombres</th> <th>Mujeres</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>< 45 años</td> <td>4.100€/años</td> <td>4.700€/años</td> </tr> <tr> <td>45 años o ></td> <td>4.700€/años</td> <td>5.300€/años</td> </tr> </tbody> </table> | Grupo de edad | Hombres | Mujeres | < 45 años | 4.500€/años | 5.350€/años | 45 años o > | 5.700€/años | 5.700€/años | Grupo de edad | Hombres | Mujeres | < 45 años | 5.100€/años | 5.950€/años | 45 años o > | 6.300€/años | 6.300€/años | Grupo de edad | Hombres | Mujeres | < 45 años | 3.500€/años | 4.100€/años | 45 años o > | 4.100€/años | 4.700€/años | Grupo de edad | Hombres | Mujeres | < 45 años | 4.100€/años | 4.700€/años | 45 años o > | 4.700€/años | 5.300€/años |
| | | | Grupo de edad | Hombres | Mujeres | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | < 45 años | 4.500€/años | 5.350€/años | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 45 años o > | 5.700€/años | 5.700€/años | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Grupo de edad | Hombres | Mujeres | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | < 45 años | 5.100€/años | 5.950€/años | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 45 años o > | 6.300€/años | 6.300€/años | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | Grupo de edad | Hombres | Mujeres | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | < 45 años | 3.500€/años | 4.100€/años | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | 45 años o > | 4.100€/años | 4.700€/años | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Grupo de edad | Hombres | Mujeres | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| < 45 años | 4.100€/años | 4.700€/años | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 45 años o > | 4.700€/años | 5.300€/años | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Fuente: elaboración propia

Queremos destacar también que por lo que se refiere al autoempleo hay otro tipo de subvenciones a los que tienen acceso, concretamente:

- Por establecimiento como trabajador autónomo, hasta un máximo de 10.000€.
- De los intereses de los préstamos que fueran necesarios para la constitución de la persona con discapacidad como trabajador autónomo, reducción de hasta cuatro puntos sobre el interés fijado por la entidad financiera que conceda el préstamo.
- Para asistencia técnica, el 75% del coste de los servicios prestados (con un tope de hasta 2.000€).

- Para formación, el 75% del coste de los cursos (con un tope de hasta 3.000€).

Aparte de las acciones emprendidas por el Servicio de Empleo Público otras entidades públicas han desarrollado propuestas y medidas de acción positiva para las personas con discapacidad como son i) la **Agencia Tributaria**¹² que tiene en cuenta que no tributan en el IRPF, minoración de rendimientos por discapacidad, deducciones por adquisiciones de vivienda habitual, beneficios fiscales en el IVA.... ii) La **Seguridad Social**¹³ por su parte concede ayudas por causas de incapacidad permanente o por poseer hijos/as a cargo de una persona con discapacidad, maternidad o jubilación, y iii) el **Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)**¹⁴ presta ayuda a las personas que padecen algún tipo de discapacidad, que se encuentran aprobadas por el Real Decreto 1079/2017, de 29 de diciembre.

9.- RESULTADOS DEL TRABAJO DE CAMPO REALIZADO

Como se ha comentado previamente se ha realizado un trabajo de campo utilizando dos herramientas: un cuestionario y diversas entrevistas que se han llevado a cabo entre una muestra de personas con distinto tipos de diversidad funcional. El método seguido para la selección de las mismas ha sido el de bola de nieve. En ningún caso consideramos que los resultados que se obtengan puedan ser generalizables, lo que pretendemos es aproximarnos a una realidad que hemos estudiado que es compleja.

Empezando por el cuestionario cabe destacar que ha sido confeccionado, revisado, testado y difundido entre diferentes personas con diversidad funcional con el propósito de extraer una serie de conclusiones en cuanto a la situaciones y circunstancias en las que viven dichas personas. El trabajo de campo fue realizado durante el mes de mayo de 2018. El cuestionario en su conjunto se encuentra disponible en el anexo de este trabajo.

Nuestra investigación es exploratoria y descriptiva. Es exploratoria, porque aunque sea un tema que a mi especialmente me ha llegado de lleno, ya que tanto mi padre como mi madre son deficientes visuales, es un tema del cual yo no tenía más información por lo que consideré oportuno familiarizarme con la diversidad funcional en un sentido amplio. Mi objetivo es utilizar todo lo investigado para detectar fallos en algún elemento que me pueda suscitar problemas. En cuanto a descriptiva, porque nos acercamos a la vida de personas con diversidad funcional, aunque sin ánimo de hacer extensivas sus reflexiones y vivencias a todas las personas con diversidad funcional.

¹² Más información sobre ayudas de la Agencia tributaria hacia las personas con discapacidad, https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/_Segmentos_/Ciudadanos/Discapacitados/Discapacitados.shtml

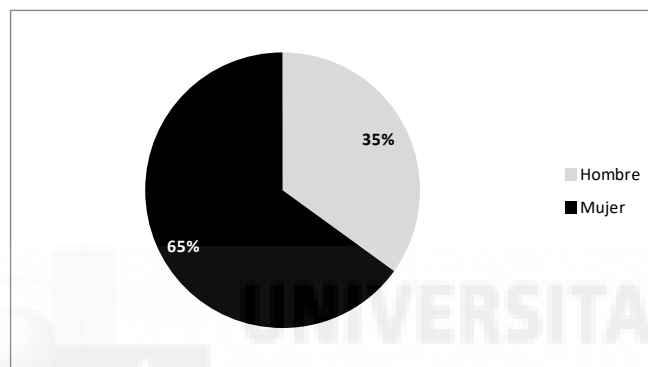
¹³ Más información en http://www.seg-social.es/Internet_1/Pensionistas/Revalorizacion/Resumencuantias2007/index.htm

¹⁴ Más información en http://www.imserso.es/imserso_01/prestaciones_y_subvenciones/prestaciones_lismi/actualizacion_prestaciones/index.htm

9.1 INFORMACIÓN OBTENIDA DE LOS CUESTIONARIOS

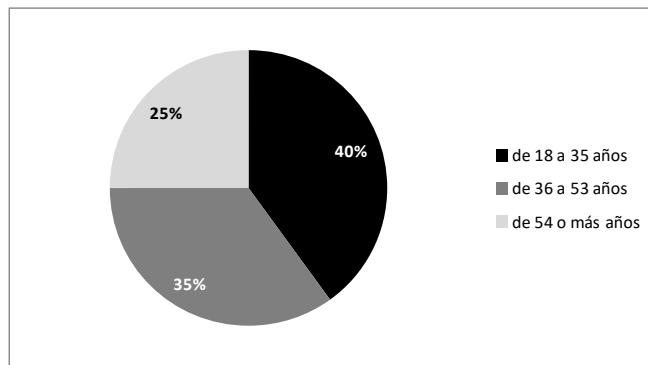
Pasamos a continuación a detallar los resultados más destacados del **cuestionario**. De los cuestionarios rellenos tenemos respuestas por parte de un 65% de mujeres frente a un 35% de hombres (ver Figura 3). Por edades, el 40% de las respuestas fueron de personas que pertenecen al grupo de edad 18 a 35 años con un 40% (ver Figura 4), seguido del grupo de 36 a 53 años con un 35% y con un 25% el grupo de 54 o más años. En cuanto ha estado civil el 50% de las personas que han realizado el cuestionario son solteros/as, un 25% casados/as y un 20% viudos/as, el resto son divorciados/as. Lo que podría explicarse porque se trata de población joven a lo que habría que sumar los obstáculos y mitos a los que se enfrentan las personas con diversidad funcional y que se han revisado en páginas anteriores.

Figura 3: Respuestas al cuestionario desagregados por sexo.



Fuente: Elaboración propia

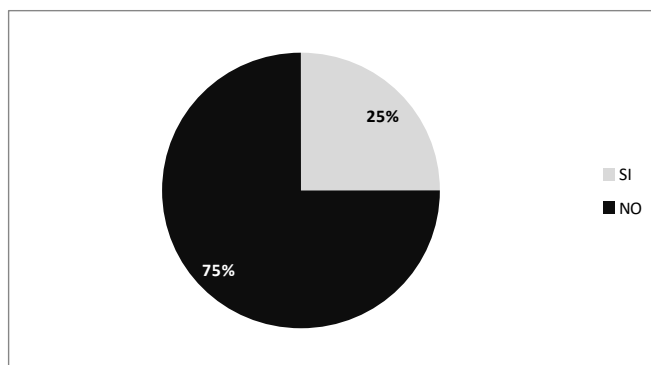
Figura 4: Respuestas al cuestionario desagregados por edad.



Fuente: Elaboración propia

Como era de prever, estas personas en la mayoría de casos son dependientes en cierto grado, lo que lleva a que sea solo un cuarto de las personas encuestadas las que vivan solas (ver Figura 5).

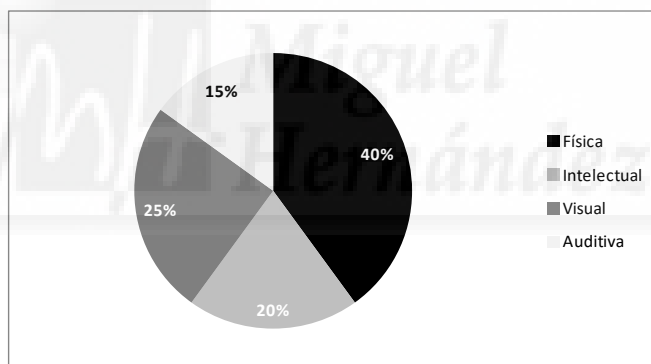
Figura 5: Respuestas al cuestionario ¿vive usted solo/a?



Fuente: Elaboración propia

Cuando se pregunta por el tipo de discapacidad, nos encontramos que 40% corresponde con discapacidad física, un 20% intelectual (ver Figura 6), un 25% visual y un 15% auditiva. Destacando que cuando se preguntaba cuál era el porcentaje de discapacidad que se le asociaba, se han recogido datos desde el mínimo del 33% hasta el máximo del 100%.

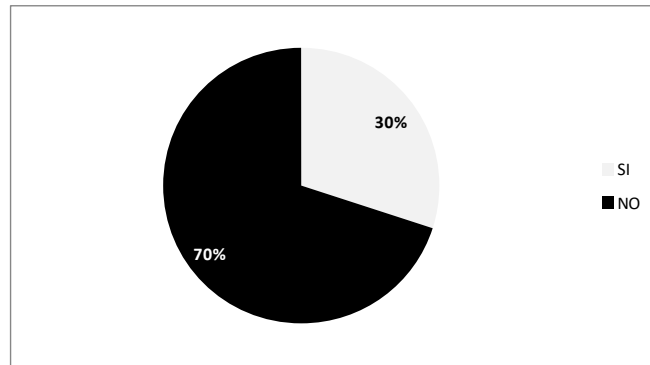
Figura 6: Respuestas al cuestionario según tipo de discapacidad.



Fuente: Elaboración propia

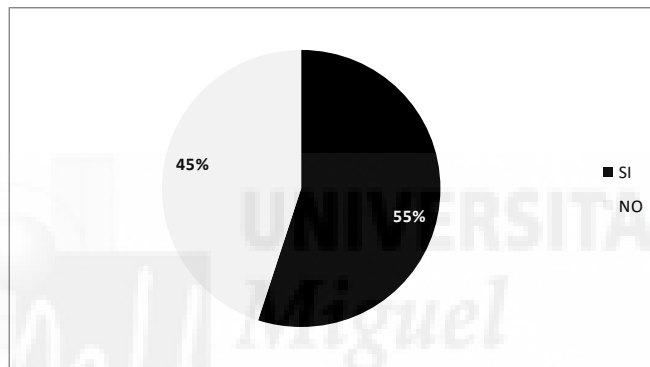
Por lo que respecta a la pregunta acerca de la movilidad reducida, las respuestas fueron que solo un 31,6% si poseen y el 68,4% no. Esta respuesta cabría llevar a pensar que las personas que rellenaron el cuestionario necesitan ayuda de una tercera persona en un número reducido. Pero la constatación no fue esa, puesto que un 55% (ver Figura 8) afirma que necesita ayuda de una tercera persona, frente al 45% que no. Aun cuando las personas contactadas se sienten más o menos independientes en múltiples ocasiones a lo largo del día necesitan de personas que les echen una mano, pero esto no debería de resultar extraño ya que, yo mismo siendo una persona que tengo todas mis facultades en condiciones, alguna vez que otra necesito la ayuda de una tercera persona.

Figura 7: Respuestas al cuestionario referentes a la movilidad reducida.



Fuente: Elaboración propia

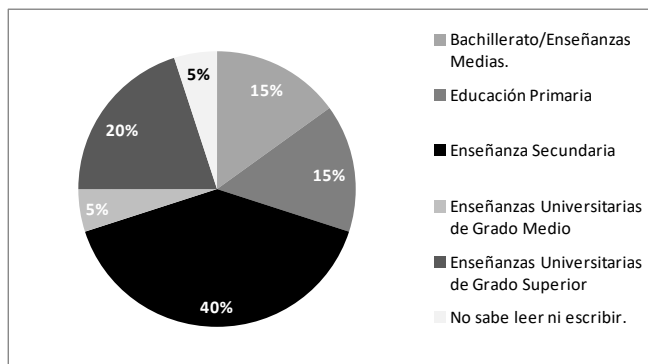
Figura 8: Respuestas al cuestionario ¿necesita de ayuda de terceras personas?.



Fuente: Elaboración propia

En cuanto al nivel de estudios más alto alcanzado, un 40% tiene estudios de enseñanza secundaria, un 15% educación primaria, un 15% Bachillerato o enseñanzas medias y con un 20% enseñanzas universitarias de grado o doctorado. Como bien se observa en la mayoría de los casos las personas con diversidad han alcanzado enseñanza secundaria, es decir, lo que hasta día de hoy es básico y necesario para al menos poder trabajar en la ONCE, como vendedor/a de cupones. Pero un 50% de personas han alcanzado estudios universitarios o bachillerato (ver Figura 9).

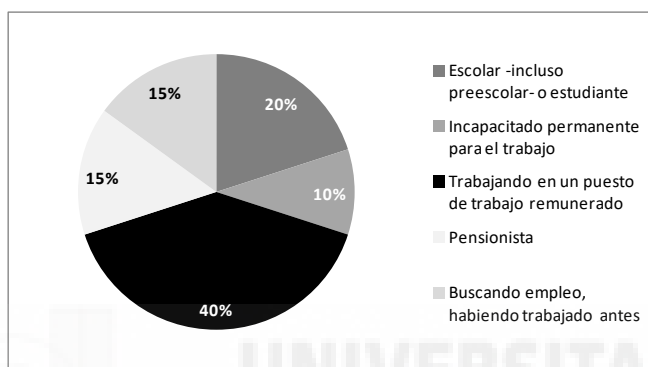
Figura 9: Respuestas al cuestionario referidas al nivel de estudios



Fuente: Elaboración propia

Con ello se demuestra y se desmiente que estas personas no están preparadas para alcanzar unos niveles de cualificación elevados, con los medios necesarios todo el mundo puede alcanzar lo que se proponga. Además, la mayoría de las personas que han contestado el cuestionario están trabajando en un puesto de trabajo remunerado (ver Figura 10). Lo que me lleva a insistir en uno de los apartados del trabajo, aquel que se refiere a los mitos de las personas con discapacidad con respecto al mundo laboral. Se comenta que estas personas presentan de una u otra manera ciertas dificultades para poder ocupar un puesto de trabajo, pero obviamente depende del trabajo. Pero con apoyo o simplemente con no añadir obstáculos adicionales, estas personas pueden acceder a un puesto de trabajo perfectamente.

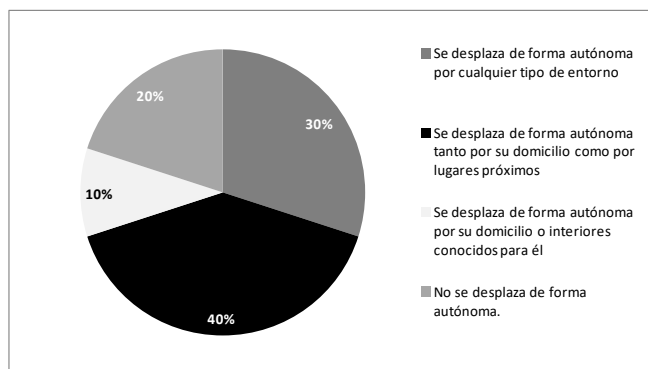
Figura 10: Respuestas al cuestionario referidas a la ocupación actual



Fuente: Elaboración propia

Cuando nos referimos a temas de autonomía personal, cabe destacar que el 40% se orienta y se desplaza de forma autónoma por su domicilio y lugares próximos al mismo (ver Figura 11), y un 30% se desplaza y orienta por cualquier entorno. Por otro lado encontramos un 20% que ni se orienta ni se desplaza de forma autónoma y el restante 10% se orienta y se desplaza pero por su domicilio, es decir, casos de autonomía mínima. Aun así es curioso destacar que estas personas, como bien he comentado más arriba, en la mayoría de casos son personas dependientes, que necesitan ayudas de 3ª personas. Lo que más me ha alegrado, es que cada vez son más las personas que luchan contra sus propias barreras para conseguir aquella autonomía que otras personas desconocen que tienen.

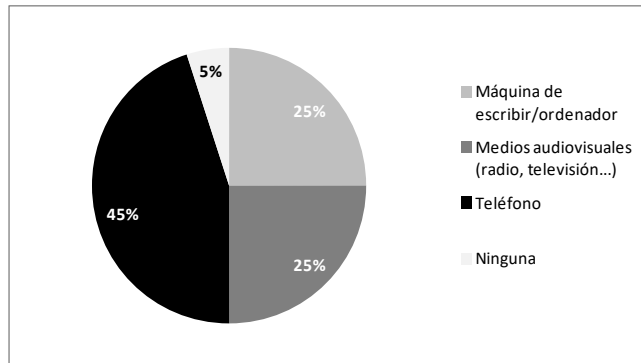
Figura 11: Respuestas al cuestionario referidas a las limitaciones para realizar desplazamientos.



Fuente: Elaboración propia

Y sobre todo, ¿quién dijo que las personas con discapacidad, sobre todo visual, no pueden utilizar medios de comunicación?, un 45% afirma utilizar el teléfono móvil, un 25% el ordenador o máquina de escribir en su defecto, y el restante 25% diferentes medios audiovisuales. Esto quiere decir que si todas estas personas son capaces de utilizar todos estos medios tecnológicos es porque el acceso a los mismos se ha generalizado hasta el punto de que se considera a las personas con diversidad funcional consumidores/as potenciales de los mismos. Mientras que las personas usuarias ven su utilidad en su vida cotidiana.

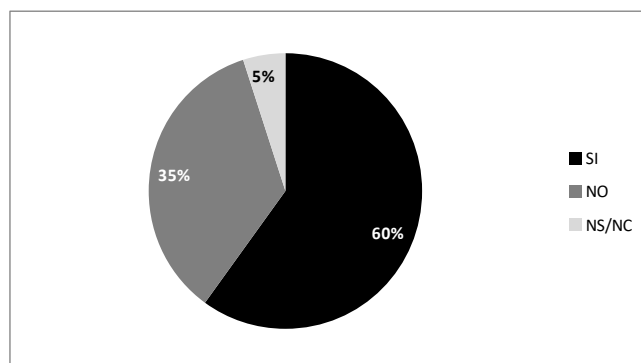
Figura 12: Respuestas al cuestionario referidas a los sistemas de comunicación utilizados.



Fuente: Elaboración propia

Otra de las cuestiones que era de sospechar, es que en la gran mayoría de los casos dichas personas a raíz de su discapacidad se han encontrado con serias dificultades para desempeñar trabajos que son acordes con su edad, formación y experiencia, algo que considero que debería de cambiar. De otras preguntas podemos concluir del importante porcentaje de personas con un puesto de trabajo remunerado, pero por lo que se concluye de las respuestas recogidas en la figura 13, hasta un 35% de las personas creen que podrían estar en un mejor puesto. Pero en la mayoría de casos los trabajos que realizan les vienen prácticamente asignados, como el de vendedor/a de cupones. Pero siempre existe la posibilidad de luchar por el trabajo que se quiere, teniendo siempre en cuenta sus capacidades y posibilidades.

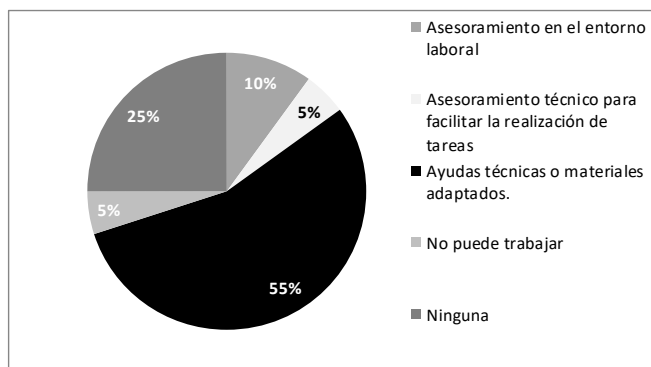
Figura 13: Respuestas al cuestionario referidas a la dificultad o no de realizar un trabajo, o actividades acorde a sus características (formación, edad, experiencia...).



Fuente: Elaboración propia

Y por último, destacar que lo que más echan de menos estas personas cuando se encuentran en su puesto de trabajo es el poder disponer de materiales y ayudas técnicas adaptadas, para que puedan desempeñar aquel trabajo que ellos/as siempre han soñado como se muestra en la Figura14

Figura 14: Respuestas al cuestionario referidas al apoyo que precisan para trabajar o seguir trabajando.



Fuente: Elaboración propia

Finalizada esta primera fase de revisión sencilla se pasó a hacer **un cruce de información** entre algunas variables que considerábamos relevante efectuar. Concretamente, nos gustaría destacar que:

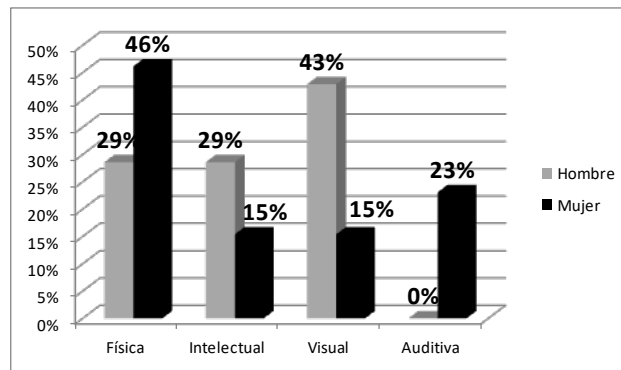
1. Dentro del conjunto de los hombres, el 29% sufren una discapacidad física, el 43% una discapacidad visual y el restante 29% padecen una discapacidad intelectual. En cuanto al conjunto de las mujeres, el 23% posee discapacidad auditiva, el 46% discapacidad física y coincidiendo en un 15% mujeres con discapacidad intelectual y visual.

Cuadro 6: Información de los cuestionarios desagregada por sexo y tipo de discapacidad.

| | Hombre | Mujer |
|--------------------|--------|-------|
| Física | 29% | 46% |
| Intelectual | 29% | 15% |
| Visual | 43% | 15% |
| Auditiva | 0% | 23% |

Fuente: Elaboración propia

Figura 15: Información de los cuestionarios desagregada por sexo y tipo de discapacidad



2. el 100% de los hombres (ver cuadro 7) con diversidad funcional intelectual no tienen movilidad reducida porcentaje igual al de los hombres con diversidad funcional visual.

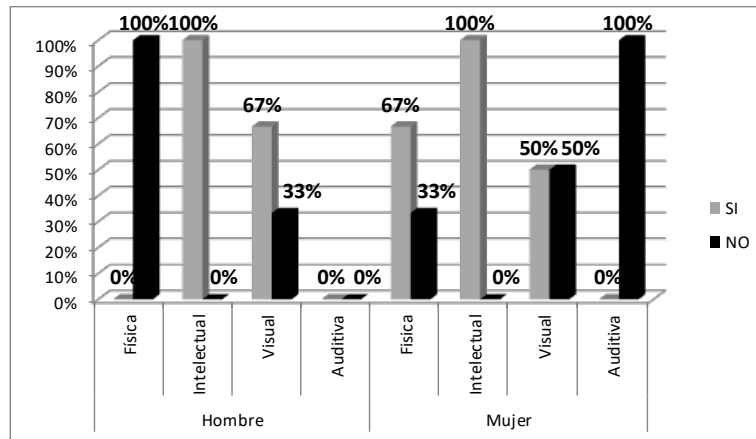
Las mujeres con diversidad funcional auditiva y las de diversidad funcional visual no tienen en ningún caso movilidad reducida (ver Figura 17), mientras que si la padecen la mitad de las que presentan diversidad funcional física. El caso de la diversidad funcional motriz es distinto. El caso es el siguiente, y como bien he comentado en apartados anteriores, los factores que rodean a las mujeres no son los mismos que el de los hombres, lo que lleva a que las mujeres posean un menor nivel de autonomía. Para poder confirmar mi conclusión, entrelazo un dato más, el que tiene que ver con ayuda o necesidad de 3ª personas. Como era de prever, las mujeres con discapacidad intelectual si necesitan de ayuda de 3ª personas (ver Figura 16). Sin embargo en el caso de los hombres también la necesitan aun cuando en la pregunta respecto de la movilidad reducida contestaron que no poseían.

Cuadro 7: Información de los cuestionarios sobre si las personas con diversidad funcional necesitan ayuda de una tercera persona por sexo y tipo de discapacidad

| | Hombre | | | | Mujer | | | |
|------------|--------|-------------|--------|----------|--------|-------------|--------|----------|
| | Física | Intelectual | Visual | Auditiva | Física | Intelectual | Visual | Auditiva |
| SI PRECISA | 0% | 100% | 67% | 0% | 67% | 100% | 50% | 0% |
| NO PRECISA | 100% | 0% | 33% | 0% | 33% | 0% | 50% | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Figura 16: Información de los cuestionarios sobre si las personas con diversidad funcional necesitan ayuda de una tercera persona por sexo y tipo de discapacidad



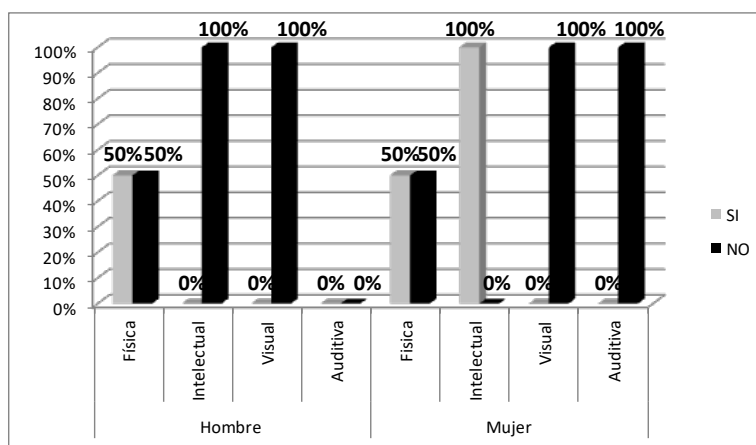
Fuente: Elaboración propia

Cuadro 8: Información de los cuestionarios sobre si las personas con diversidad funcional poseen o no movilidad reducida por sexo y tipo de discapacidad.

| | Hombre | | | | Mujer | | | |
|----|--------|-------------|--------|----------|--------|-------------|--------|----------|
| | Física | Intelectual | Visual | Auditiva | Física | Intelectual | Visual | Auditiva |
| SI | 50% | 0% | 0% | 0% | 50% | 100% | 0% | 0% |
| NO | 50% | 100% | 100% | 0% | 50% | 0% | 100% | 100% |

Fuente: Elaboración propia

Figura 17: Información de los cuestionarios sobre si las personas con diversidad funcional poseen o no movilidad reducida por sexo y tipo de discapacidad.



Fuente: Elaboración propia

3. También me gustaría destacar la relación entre dos datos, los relacionados con la situación laboral y el tipo de discapacidad. En el cuestionario se les preguntaba, si en caso de estar en edad laboral, ellos/as consideraban que su discapacidad le dificultaba desempeñar el trabajo que a ellos más le agradaba o que estaba acorde con su edad, formación.... Si establecemos una relación entre ambos datos, podemos concluir, que de los hombres solo un 33% afirma que su discapacidad no le supone un problema para desempeñar el trabajo o empleo que él desea, en cambio un 67% afirma que si le afecta (ver Cuadro 9), y es el caso de las personas con discapacidad física, intelectual y visual. Curiosamente aquel hombre que confirma que no le ha supuesto ningún problema también padece una discapacidad intelectual, sería interesante si dispusiéramos de mayor tiempo el realizar un análisis en profundidad de ambas personas.

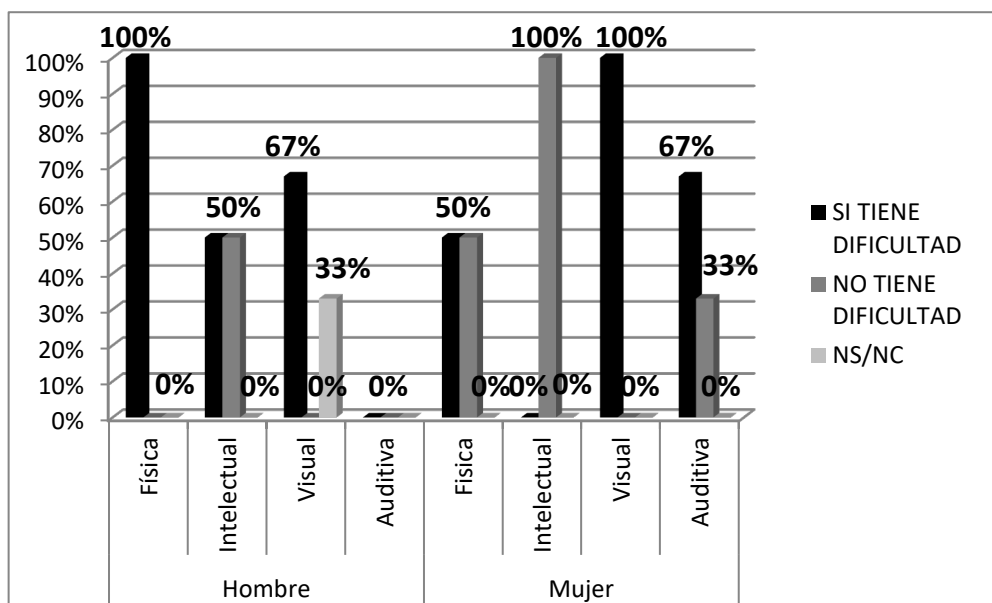
En el caso de las mujeres estás más dividido, un 33% afirma no tener ninguna dificultad para encontrar ese trabajo que ellas quieren, y son mujeres con discapacidad auditiva, física e intelectual. Por consiguiente el restante 67% afirma que si tiene problemas para encontrar el trabajo que a ellas le gustaría por culpa de su discapacidad, y se trata de mujeres con discapacidad auditiva, física y visual (ver Figura 18). Como he dicho antes, sería interesante el poder disponer de mayor tiempo y poder realizar un análisis de todas y cada una de estas personas, pues incluso personas del mismo sexo, llegan a conclusiones distintas.

Cuadro 9: Información de los cuestionarios sobre si las personas con diversidad funcional tienen o no dificultad para desarrollar una actividad acorde a sus capacidades y cualidades por sexo y tipo de discapacidad

| | Hombre | | | | Mujer | | | |
|---------------------|--------|-------------|--------|----------|--------|-------------|--------|----------|
| | Física | Intelectual | Visual | Auditiva | Física | Intelectual | Visual | Auditiva |
| SI TIENE DIFICULTAD | 100% | 50% | 67% | 0% | 50% | 0% | 100% | 67% |
| NO TIENE DIFICULTAD | 0% | 50% | 0% | 0% | 50% | 100% | 0% | 33% |
| NS/NC | 0% | 0% | 33% | 0% | 0% | 0% | 0% | 0% |

Fuente: Elaboración propia

Figura 18: Información de los cuestionarios sobre si las personas con diversidad funcional tienen o no dificultad para desarrollar una actividad acorde a sus capacidades y cualidades por sexo y tipo de discapacidad



Fuente: Elaboración propia

Entrevistas

Previo a la realización de las entrevistas o mejor dicho encuentros con personas con diversidad funcional, se pensaron un conjunto de preguntas que sirvieran de guión tentativo para que la persona entrevistada contestara con libertad. Creando un espacio de confianza se pretendía acercarnos a las experiencias pasadas y presentes sobre si habían sufrido algún tipo de discriminación o cómo se sentían. A cada persona se le realizaron 4 preguntas para que contestaran como quisieran. Para cada uno de los casos que pasamos a describir el enunciado de la pregunta aparece en cursiva.

Persona 1- Mujer (edad entre 36-54). Diversidad funcional visual

- 1. A raíz de su diversidad funcional el comportamiento con sus familiares, amigos, conocidos, ¿ha sido igualitario o ha sufrido diferentes situaciones que le han incomodado?.*

"No ha sido igualitario, en ciertos casos me he sentido incomodada, por ejemplo cuando llegue a la edad de poder salir con mis amigos/amigas, me sentía apartada ya que una de las veces me enteré de que una parte de ellas no querían salir conmigo porque era un estorbo para ellas. En el caso de mis familiares, ha sido distinto he sido tratada como una niña pequeña siempre, digamos que les daba pena mi situación".

2. *Durante su estancia en la escuela o en su trabajo, ¿ha sufrido algún trato discriminatorio o le han llegado a hacer bullying por su condición?*

"Sí, durante mi estancia en la escuela los propios profesores me hacían bullying, eso es lo que más dolor me ha causado. Siempre recordaré el día en el que una maestra me obligo a salir a la pizarra porque no veía bien y no podía ver las tablas de multiplicar, e hizo que saliera para que todos se burlaran de mí porque pensaba que no me sabía las tablas de multiplicar cuando en realidad no veía bien. Y en el caso de los niños/as con las que compartía clase, en muchas ocasiones me ponían la zancadilla para que me callera a propósito, me decían tanto alumnos/as como profesores que me tenían por pena en el colegio, porque mi padre era el conserje".

"En cuanto en el trabajo, también he sufrido acoso por empeorar mi rendimiento a lo largo de mi trayectoria profesional como vendedor/a de cupones. Me obligaban a vender lo mismo que hace 10 años, cuando la situación económica del país no es la misma, y mi visión tampoco".

3. *¿Podría usted indicarme cual ha sido el grado de afectación o repercusión que su diversidad funcional le ha provocado en cuanto a, cambio de estado de ánimo, dificultades de relación, descenso en actividad, ansiedad...)?*

"Aun siendo una discapacidad que tengo desde nacimiento, el mundo se me vino encima, yo no salía de mi casa, iba del colegio a casa. No quería salir de mi casa por las burlas que pudiera llevarme. Cuando alcance la edad de los 15 años, me metieron a un colegio interna, donde aprendí todo lo que se, ya que era un colegio especializado para personas con mi misma discapacidad. Con el paso de los años, no supe superar estas situaciones por lo que la ansiedad si agudizó y mi estado de ánimo empeoró".

4. *Considera que su discapacidad le ha condicionado para poder crear una familiar, realizar actividades cotidianas....*

"Mi discapacidad no ha supuesto un condicionante para poder crear una familia, o desarrollar actividades cotidiana, solamente necesitas adaptarte a ella y salir a delante de la mejor manera posible".

Persona 2- Hombre (edad entre 36-54). Discapacidad visual

1. *A raíz de su diversidad funcional el comportamiento con sus familiares, amigos, conocidos, ¿ha sido igualitario o ha sufrido diferentes situaciones que le han incomodado?.*

"La situación con mis padres siempre ha sido de un trato de pena, es decir, han sentido lastima por mí, y me han tratado como una persona tonta. En cambio, mi relación con mis amigos ha sido lo más agradable posible, ya que en cada situación en la que me he visto dificultado por mi discapacidad, siempre he tenido la ayuda de ellos".

2. *Durante su estancia en la escuela o en su trabajo, ¿ha sufrido algún trato discriminatorio o le han llegado a hacer bullying por su condición?.*

"No, por mi condición de personas con discapacidad no he sufrido bullying por el hecho de que yo hasta los 16 años estuve en colegios que no eran adaptados para mi, y mi discapacidad era poco notable, solamente he tenido bullying por mi condición física, más que por mi dificultad visual".

3. *¿Podría usted indicarme cual ha sido el grado de afectación o repercusión que su diversidad funcional le ha provocado en cuanto a, cambio de estado de ánimo, dificultades de relación, descenso en actividad, ansiedad...)?.*

"En ningún caso se me ha dado una de estas circunstancias, siempre he sido una personas muy positiva, y he tenido mucha ayuda por parte de todo el mundo, ha raíz de mi discapacidad, es verdad que necesitaba encontrar una salida profesional y gracias a la ONCE la encontré. Empecé estudiando en el colegio espíritu santo de Alicante, a la edad de 16 años, y cuando termine mis estudios, EGB, comencé a trabajar en la ONCE, como vendedor de cupones. Y en cuanto a estado de ánimo, descenso de actividad, nada importante porque siempre he sido una persona que ha sabido llevar muy bien mi discapacidad y donde otros veían dificultades, yo veía oportunidades".

4. *Considera que su discapacidad le ha condicionado para poder crear una familiar, realizar actividades cotidianas....*

"Tampoco, cuando llegue a la edad de 23 años decidí casarme, ya que tenía todos los medios necesarios, y a la edad de 26 años tanto mi mujer como yo, ambos con dificultad visual, decidimos tener un hijo, algo que nos levanto el ánimo, y muchas dudas, pues no sabias si estaríamos a la altura, pero con esfuerzo y ayuda todo se llevo para delante. Sí que es verdad que pasamos por unos momento duros a raíz de los dos abortos de mi mujer, pero nos supimos sobreponer a la situación".

Persona 3- Mujer (edad entre 18-36 años). Discapacidad física6-54). Discapacidad visual

1. *A raíz de su diversidad funcional el comportamiento con sus familiares, amigos, conocidos, ¿ha sido igualitario o ha sufrido diferentes situaciones que le han incomodado?*

En la familia ha sido igualitaria al cien por cien. En los amigos o conocidos no tanto.

2. *Durante su estancia en la escuela o en su trabajo, ¿ha sufrido algún trato discriminatorio o le han llegado a hacer bullying por su condición?.*

"En el trabajo no. En el colegio sí, lo típico de insultar, te dicen cosas para meterse contigo, que si eres fea, baja.... A mí por ejemplo me perseguían del colegio a mi casa, me decían si habían cortado el agua en mi edificio, me soltaban algún coscorrón, lo que hacían entonces. Me han llegado hasta poner una bomba fétida, pero te acostumbras luego te cierras en tu mundo y no lo quieres decir por si te siguen haciendo lo mismo"

3. *¿Podría usted indicarme cual ha sido el grado de afectación o repercusión que su diversidad funcional le ha provocado en cuanto a, cambio de estado de ánimo, dificultades de relación, descenso en actividad, ansiedad...)?.*

"En cuanto al estado de ánimo, siempre me he encontrado a la defensiva, llorando, cabreada con todo el mundo, crees que todo el mundo es igual y acabas pagando con alguien lo que te sucede con otras personas. Te cierras, te vuelves tímida, retraída y te piensas que eres un estorbo".

4. *Considera que su discapacidad le ha condicionado para poder crear una familiar, realizar actividades cotidianas....*

"Para la vida cotidiana no me ha surgido problemas, porque he sabido superar con éxito en algunas ocasiones y en otras no tanto, de cada cosa que me ha pasado. Para crear una familia sí, ya que eso conlleva que la otra persona, con la cual esperas crear esa familia, piense que va a estar el resto de la vida con otra persona que es discapacitada, para unas personas esta el amor por encima de todo, para otras solo la diversión sexual".

Persona 4- Mujer (edad entre 54 o más). Discapacidad auditiva

1. *A raíz de su diversidad funcional el comportamiento con sus familiares, amigos, conocidos, ¿ha sido igualitario o ha sufrido diferentes situaciones que le han incomodado?*

"Sí, me han incomodado en muchas ocasiones ya que el padecer sordera te dificulta bastante ir a determinados locales o acudir a ciertas reuniones donde hay concentración de ruido".

2. *Durante su estancia en la escuela o en su trabajo, ¿ha sufrido algún trato discriminatorio o le han llegado a hacer bullying por su condición?*

"No, por el hecho de que cuando yo estudiaba, ya fuera en la escuela como en el instituto o universidad, no padecía dicha discapacidad, ya que fue adquirida a raíz de un accidente de tráfico".

3. *¿Podría usted indicarme cual ha sido el grado de afectación o repercusión que su diversidad funcional le ha provocado en cuanto a, cambio de estado de ánimo, dificultades de relación, descenso en actividad, ansiedad...)?*

"En mi caso tener una sordera sobrevenida me ha dificultado como ya te he comentado, acudir a ciertos locales, acudir al teatro que me encantaba y he dejado casi por completo porque la mala acústica y la movilidad en escena no me permite seguir al completo la representación y eso me causa ansiedad".

4. *Considera que su discapacidad le ha condicionado para poder crear una familia, realizar actividades cotidianas....*

"No, porque a mi perra no le importa que sea un pelín sorda, ya que ella es mi familia. Y las actividades cotidianas no me impide hacer nada e incluso en algunas ocasiones para lo que hay que oír hasta se agradece".

Persona 5- Mujer (edad entre 54 o más). Discapacidad intelectual

1. *A raíz de su diversidad funcional el comportamiento con sus familiares, amigos, conocidos, ¿ha sido igualitario o ha sufrido diferentes situaciones que le han incomodado?*

"Todo ha sido ayuda y apoyo"

2. *Durante su estancia en la escuela o en su trabajo, ¿ha sufrido algún trato discriminatorio o le han llegado a hacer bullying por su condición?*

"La discapacidad es sobrevenida y ya jubilada"

3. *¿Podría usted indicarme cual ha sido el grado de afectación o repercusión que su diversidad funcional le ha provocado en cuanto a, cambio de estado de ánimo, dificultades de relación, descenso en actividad, ansiedad...)?*

"Muy elevado ya que soy gran dependiente"

4. *Considera que su discapacidad le ha condicionado para poder crear una familiar, realizar actividades cotidianas....*

"Ha cambiado totalmente de ser una persona autónoma a ser dependiente en todas las actividades de la vida diaria".

Conclusiones de las entrevistas

Por la poca información y el breve tiempo que he podido utilizar con cada una de estas personas, una de las conclusiones más claras que he podido sacar es, que todas aquellas personas que han tenido una discapacidad adquirida, han mantenido una relación con el resto de la sociedad más llevadera que en aquellos casos de personas con una diversidad funcional sobrevenida o congénita. Sin embargo, cuando hablamos de temas de adaptación, las personas con una diversidad funcional sobrevenida suelen llevarlo mejor, ya que por circunstancias de la vida dichas personas han tenido que vivir toda la vida con ella, y no les quedaba otra que adaptarse, y seguir hacia delante. En cambio las personas con una diversidad funcional adquirida, han tenido que observar como sus capacidades se han ido limitando poco a poco hasta no poder desarrollar ciertas actividades que antes venían realizando.

Si nos fijamos en las franjas de edad de cada una de las personas que han sido entrevistadas, podemos observar como en los casos de aquellas personas que tienen 54 o más años no han tenido serias dificultades para relacionarse con la sociedad que les rodea. En cambio aquellas personas que tienen una edad entre 36 y 54 años, han sufrido más acoso o bullying por parte de la sociedad. Por lo podríamos estar ante un espejismo que nos muestre que las personas con una edad comprendida entre los 36 y 54 años, han vivido una época en la que la conciencia de la sociedad hacia las personas con discapacidad no era del todo correcta.

De las entrevistas con una entrevista a una mujer con diversidad funcional visual y a un hombre con la misma diversidad funcional, coincidiendo en la franja de edad, las circunstancias que le han ido rodeando día a día desde su infancia hasta la actualidad, han sido totalmente distintas. Se puede observar como el hombre ha tenido diferentes circunstancias en las que de una u otra manera ha pasado por apuros, pero se ha sabido sobreponer rápidamente. Por el contrario, el caso de la mujer ha sido totalmente distinto, y además he podido confirmar todo aquello sobre lo que he podido investigar en mi trabajo. Justamente la mujer que ha sido entrevistada, ha tenido una vida llena de malos momentos, de los cuales le ha costado sobreponerse. Ha sido tratada siempre como una persona que no podía hacer nada, con lastima, pero por el contrario, siempre han considerado que las labores del hogar si podría hacerlas, algo que como ya he comentado queda reflejado en uno de los puntos de mi trabajo.

Por lo tanto claro está, que la igualdad mujer y hombre en la sociedad actual queda cuestionada y mucho más si existe algún tipo de diversidad funcional.

10.- CONCLUSIONES

Del trabajo realizado se desprenden las siguientes conclusiones

1. La existencia de normativa aprobada y avalada por múltiples instituciones internacionales no implica que las personas que poseen algún tipo de diversidad funcional vivan en una sociedad donde el trato recibido es desigualitario.
2. Se debe reconocer, que las mujeres con diversidad funcional viven en una doble discriminación: por ser mujeres y por diversidad funcional.
3. En la propia Constitución Española de 1978 se apunta que las autoridades tienen que tomar medidas para remover los obstáculos que permitan la igualdad entre los/as ciudadanos/as. Entre estas medidas se encuentran apoyo a la contratación tanto por cuenta propia como ajena a través de distintos tipos de subvenciones y bonificaciones. Pero incluso la reserva de plazas en los concursos y oposiciones son medidas de acción positiva que no deben dejarse atrás.
4. Con respecto a la LISMI, considero que lo más correcto sería conseguir su cumplimiento lo más estricto posible por parte de todas las empresas, e intentar que todas las empresas cumplan con el objetivo marcado de contratación de personas con diversidad funcional. Además de realizar una donación anual obligatoria y no voluntaria como ha venido siendo el caso.
5. La discriminación que sufren las personas con diversidad funcional se sustentan en mitos y falsas creencias que deben ser erradicadas, por lo que es aconsejable la educación en valores y la atención a la diversidad desde la más tierna infancia.

6. No todas las personas con diversidad funcional están incapacitadas para trabajar. Hay que romper esta idea. Cualquier persona no puede desarrollar cualquier tipo de trabajo. Simplemente hay que ver las potencialidades de cada persona y aprovecharlas. Cuando tanto se habla del talento y de contar con él, no tiene sentido dejar de lado a personas muy competentes por tener una diversidad funcional.
7. Parece pertinente hacer también un llamamiento a todas las organizaciones e instituciones que existen personas mayores con diversidad funcional (y además dada la evolución de la pirámide de población van a ir en aumento en los próximos años) requieren de cuidados.
8. En octavo lugar, y no menos importante, se debe de luchar por una integración igualitaria de la mujer con discapacidad en el mundo laboral, no es coherente que en la sociedad en la que vivimos sea ahora, a partir de estos últimos años, cuando se ha empezado a reconocer un poco el papel de estas mujeres.

Líneas futuras de trabajo. El envejecimiento de personas cuyas capacidades se han ido comprometiendo por el propio proceso de deterioro del ser humano. La mayoría de las personas con discapacidad se concentra en las edades más avanzadas. Por ejemplo, el envejecimiento de la población conlleva necesariamente situaciones de discapacidad y cuidados de larga duración siendo uno de los principales retos a los que se enfrentan las sociedades prósperas cómo afrontar el paulatino envejecimiento de su población, realidad que tiene importantes repercusiones tanto a nivel social como económico".

Otra posible línea que apenas si se ha mencionado en el texto es ampliar el estudio cambiando además ligeramente el rumbo, puesto que nuestro colectivo a estudiar serían las personas con altas capacidades.

BIBLIOGRAFÍA

- ✓ Agencia Tributaria. Personas con discapacidad, [Web en línea]. Consultado en abril 29, 2018. Disponible en: https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/_Segmentos_/Ciudadanos/Discapacitados/Discapacitados.shtml
- ✓ Alcover de la Hera, Carlos María, y Pérez Torres, Vanesa. (2011). Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, núm.57(Supl. 1), p.206-223. Consultado en abril 27, 2018 Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500013>
- ✓ Arancibia, Camila y Guajardo, Crisoldi. *Discapacidad y mundo laboral*. [Material gráfico proyectable]. Universidad de Magallanes (Chile). 2013. 18 Diapositivas. Consultado en abril 27, 2018. Disponible en: <https://es.slideshare.net/Nicolasmgozema/discapacidad-y-mundo-laboral>
- ✓ Asociación de Empresarios Solidarios, [Web en línea]. Consultado en abril 25, 2018. Disponible en: <http://www.solidar.es/calculadora-lismi.html>
- ✓ ASPADEX. *La discapacidad a lo largo de la historia*. 3 de mayo de 2015. Consultado en marzo 14, 2018. Disponible en: <http://aspadex.org/la-discapacidad-a-lo-largo-de-la-historia/>
- ✓ Aswell, Martha. Igualdad y Equidad entre los géneros, para un desarrollo sostenible. *Revista Población y Desarrollo*, p. 123-125.
- ✓ Burguera Ameave, Leyre. *¿Qué es la igualdad formal?*. [Material gráfico]. Universidad Nacional de Educación a Distancia. 2017. Consultado en mayo 4, 2018. Disponible en <https://canal.uned.es/video/5a6f86b0b1111f48598b45ad>
- ✓ Comisión Europea. (2009). *Manual: El género en la investigación*. [Versión electrónica]. Consultado en mayo 4, 2018. Disponible en: http://www.idi.mineco.gob.es/stfls/MICINN/Investigacion/FICHEROS/El_genero_en_la_investigacion.pdf
- ✓ Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. 13 de diciembre de 2006. [Versión electrónica]. Elaborado en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. Consultado en Abril 30, 2018. Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- ✓ Díaz, M^ª Emilia; Tello, M^ª José y Reyes, Raquel. *Características y necesidades de las personas en situación de dependencia*. Barcelona: ALTAMAR, S.A. (2012). 224 p. ISBN 978-84-15309-24-6. Consultado en abril 18, 2018. Disponible: Adquisición en biblioteca.

- ✓ Dirección General de Personas con Discapacidad de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social. Igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad: el papel de los sindicatos. Informe Inédito. 2017. Consultado en marzo 8, 2018. Disponible en: <http://www.redemdisc.es/descargas/Igualdad%20de%20oportunidades%20de%20las%20mujeres%20CD%20en%20la%20empresa.pdf>
- ✓ España. Constitución Española (1978). Consultado en mayo 11, 2018. Disponible en <http://www.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=23&tipo=2>
- ✓ España. *Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos*. Boletín Oficial del Estado, 30 de abril de 1982, núm.103. Consultado en abril 26, 2018. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1982-9983>
- ✓ España. Real decreto 27/2000, de 4 de enero, *por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores*. Boletín Oficial del Estado, 26 de enero de 2000, núm.22, p.3410 a 3412. Consultado en abril 26, 2018. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-1547>
- ✓ España. *Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad*. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2003, núm.289. Consultado en abril 28, 2018. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-22066>
- ✓ España. Real decreto 364/2005, de 8 de abril, *por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad*. Boletín Oficial del Estado, 20 de abril de 2005, núm.94, p.13466 a 13469. Consultado en mayo 2, 2018. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-6308>
- ✓ España. Real decreto 1856/2009, de 4 de diciembre, *de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, y por el que se modifica el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre*. Boletín Oficial del Estado, 26 de abril de 2009, núm.311, p.110413 a 110415. Consultado en abril 26, 2018. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-20891>
- ✓ España. Real decreto 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*. Boletín Oficial del Estado, 3 de diciembre de 2013, núm.289, p.95635 a 95673. Consultado en abril 26, 2018. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-12632>
- ✓ España. Real decreto 1079/2017, de 29 de diciembre, *sobre revalorización de pensiones de Clases Pasivas, de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2018*. Boletín Oficial del Estado, 30 de diciembre de 2017, núm. 317, p.130826 a 130836. Consultado en mayo 5, 2018. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-15854>

- ✓ Foro de vida independiente [web en línea]. Consultado en mayo 5, 2018. Disponible en: <http://forovidaindependiente.org/>
- ✓ Fundación los carriles, [Web en línea]. Consultado en abril 25, 2018. Disponible en <http://www.fundacionloscarriles.com/cee/>
- ✓ García, Rafael de Lorenzo. (2004). El futuro de las discapacidades en el mundo, el empleo como factor determinante para la inclusión. *Ministerio de Trabajo e Inmigración, 1137-5868.núm.50, p.73-90*. Consultado en febrero 14, 2018. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=897763>
- ✓ Giménez, D. y Ramos, M.M. (2003). La discriminación laboral de las mujeres discapacitadas en España. *Sociales, 45, 61-76. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos*.
- ✓ Incluyeme, [Web en línea]. Consultado en abril 27, 2018. Disponible en: <http://www.incluyeme.com/que-tipos-de-discapacidad-existen/>
- ✓ Informe Olivenza (2016) sobre la situación de la discapacidad en España. Coordinado por Jiménez Lara, Antonio y Huete García, Agustín. Informe Inédito. Observatorio Estatal de la Discapacidad (2016). Consultado en abril 16, 2018. Disponible en: <http://observatoriodeladiscapacidad.info/attachments/article/90/Informe%20Olivenza%202016.pdf>
- ✓ Instituto de Mayores y Servicios Sociales. Actualización de las prestaciones para 2018, [Web en línea]. Consultado en abril 29, 2018. Disponible en: http://www.imserso.es/imserso_01/prestaciones_y_subvenciones/prestaciones_lismi/actualizacion_prestaciones/index.htm
- ✓ Instituto Nacional de Estadística (2012). Encuesta de Integración Social y Salud. Informe Inédito. Consultado en mayo 9, 2018. Disponible en http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176987&menu=resultados&idp=1254735573175
- ✓ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Clasificación de tipo de discapacidad-Histórica. Informe Inédito. 2006. Consultado en marzo 18, 2018. Disponible en: http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/aspectosmetodologicos/clasificadorescatalogos/doc/clasificacion_de_tipo_de_discapacidad.pdf
- ✓ Instituto Nacional de Estadística. (2016). [Cifras de población referidas al 2016]. Encuesta de población activa. [Versión electrónica]. Consultado en Abril 30, 2018. Disponible en: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595
- ✓ Jiménez Lara, Antonio & Huete García, Agustín (Coords.). "Informe Olivenza 2017, sobre la situación general de la discapacidad en España". Informe Inédito. Observatorio estatal de la Discapacidad, 2017. Consultado en Abril 30, 2018. Disponible en <http://www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497>

- ✓ Jordi Amorós, Catalina; Allué Martínez, Marta; Muñoz, M^a Antonia; Álvarez, M^a Pilar & Romano de los Santos, Charo. *Mujeres con discapacidad y protección social, accesibilidad y suficiencia*. Fundación Universitat Rovira I Virgil. Consultado en mayo 14, 2018. Disponible en <http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/100613.pdf>
- ✓ KidsHealth, [Web en línea]. Consultado en abril 27, 2018. Disponible en: <https://kidshealth.org/es/parents/down-syndrome-esp.html>
- ✓ Lázaro, Yolanda. *El movimiento Asociativo en torno a las Discapacidades*. Universidad de Deusto. 2001. Consultado en abril 15, 2018.
- ✓ Martín Figueroa, Ana Tamara. "La cara oculta de la violencia de género contra las mujeres con (dis) capacidades en Andalucía". Director/a Juana Aznar Márquez [Trabajo Fin de Master]. Universidad Jaume I. 2016. Consultado en abril 27, 2018.
- ✓ Molina Jiménez, Eva M^a. "Mujer, Discapacidad y Empleo". Director José Manuel Martínez Vicente.[Proyecto Fin de Master]. Universidad de Almería. 2011. Consultado en mayo 14, 2018. Disponible en: http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/1157/Molina_%20Jimenez_Eva%20Maria.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- ✓ Muñoz Vidal, José María (2010) "La importancia de la socialización en la educación actual". *Innovación y Experiencias Educativas*. ISSN 1988-6047 Consultado en mayo 14, 2018. Disponible en https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csif/revista/pdf/Número_14/JOSE%20MARIA_MUNOZ_1.pdf
- ✓ Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. *Indicadores UNESCO de cultura para el desarrollo, manual metodológico. Igualdad de Género*.2014. [Versión electrónica]. Consultado en mayo 4, 2018. Disponible en <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Igualdad%20de%20genero.pdf>
- ✓ Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. [Versión electrónica]. Consultado en abril 30, 2018. Disponible en: <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- ✓ Organización Internacional del Trabajo (2016). *Las mujeres en el trabajo*. Informe Inédito. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Consultado en abril 16, 2018. Disponible en: http://www.unesco.org/library/PDF/wcms_457094.pdf
- ✓ Organización Mundial de la Salud & Organización Panamericana de la Salud. *Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF)*. 2001. Consultado en marzo 14, 2018. Disponible en: <http://www.imsero.es/InterPresent2/groups/imsero/documents/binario/435cif.pdf>

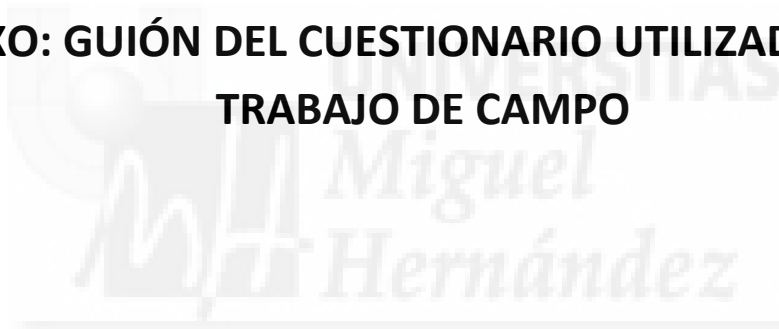
- ✓ Organización Mundial de la Salud. *Discapacidad y salud*. 16 de enero de 2018. Consultado en marzo 14, 2018. Disponible en: <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>
- ✓ Pisonero, Santiago. La discapacidad social, un modelo para la comprensión de los procesos de exclusión. ISSN-1134-7147. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria, Revista de servicios sociales*. 2007, núm.41, p.99-106. Consultado en abril 26, 2018. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2335332>
- ✓ Ramajo, Javier. Mujeres con discapacidad: las mismas desigualdades, peores efectos. Consultado en marzo 8, 2018. Disponible en: https://www.eldiario.es/andalucia/mujeres-discapacidad-laboral-interseccion-deseigualdades_0_619438123.html
- ✓ Real Academia Española (RAE), [Web en Línea]. Consultado en 25 abril, 2018. Disponible en <http://www.rae.es/>
- ✓ Romañach, Javier y Lobato, Manuel. Diversidad Funcional, nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano. Informe Inédito. Foro de Vida Independiente y Diversidad, 2009. Consultado en marzo 16, 2018. Disponible en: <http://forovidaindependiente.org/diversidad-funcional-nuevo-termino-para-la-lucha-por-la-dignidad-en-la-diversidad-del-ser-humano/>
- ✓ Santero Sánchez, Rosa; Castro Núñez, Rosa Belén y Martín Barroso, Víctor. Integración laboral de mujeres con discapacidad. *Futuro del trabajo: trabajo decente para todos*. 2017. 12 pág. Consultado en abril 26, 2018. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1469.pdf>
- ✓ Sancho, Beatriz. Lejos del empleo. Niveles de cualificación y de inclusión laboral de las mujeres con discapacidad. *Cermi.es semanal, el periódico de la discapacidad*. 2015. Consultado en abril 15, 2018. Disponible en <http://semanal.cermi.es/noticia/reportaje-lejos-del-empleo-hay-que-convencer-mujer-discapacidad-para-que-salga-de-casa.aspx>
- ✓ Seguridad Social. Pensionistas, [Web en línea]. Consultado en abril 29, 2018. Disponible en: http://www.seg-social.es/Internet_1/Pensionistas/Revalorizacion/Resumencuantias2007/index.htm
- ✓ Servicio Público de Empleo Estatal (2017). Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal: datos 2016. Informe Inédito. Gobierno de España. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Consultado en abril 16, 2018. Disponible en: https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_discapacidad.pdf
- ✓ Servicio Público de Empleo Estatal (2018). Integración laboral de las personas con discapacidad. Informe Inédito. Administración General del Estado. Consultado en abril 16, 2018. Disponible en:

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_empleo/integracion_laboral_discapacidad.pdf

- ✓ Servicio Público de Empleo Estatal. Personas con discapacidad, [Web en línea]. Consultado en abril 29, 2018. Disponible en: https://www.sepe.es/contenidos/personas/prestaciones/persona_con_discapacidad.html
- ✓ Verdugo Alonso, Miguel Angel. El cambio de paradigma en la concepción del retraso mental: la nueva definición de la AAMR. *Siglo Cero*, ISSN: 0210-1696: Núm.153, p.5-24. Consultado en Abril 14, 2018.
- ✓ Victoria Maldonado, Jorge A.. (2013). El modelo social de la discapacidad: una cuestión de derechos humanos. *Boletín mexicano de derecho comparado*, 46(138), 1093-1109. Consultado en abril 29, 2018. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332013000300008&lng=es&tlng=es.



**ANEXO: GUIÓN DEL CUESTIONARIO UTILIZADO EN EL
TRABAJO DE CAMPO**



Encuesta para personas con diversidad funcional TFG

1. Datos de la personas con discapacidad.

1.1 Sexo.

- Hombre
 Mujer

1.2 Franja de edad a la que pertenece

- de 18 a 35 años
 de 36 a 53 años
 de 54 o más años

1.3 Estado civil.

- Soltero/a
 Casado/a
 Divorciado/a
 Viudo/a

1.4 Código postal.

Tu respuesta _____

1.5 Características de la vivienda donde reside.

- Vivienda propia pagada
 Vivienda propia en período de pago
 Vivienda alquilada
 Vivienda propiedad de la familia y no paga alquiler
 Residencia o similar

1.6 Vive usted solo/a

- Sí
 No

1.7 En el caso de no vivir solo, ¿con cuántas personas convive bajo el mismo techo, unidad o núcleo de convivencia? (incluyendo a la persona con discapacidad).

- de 2 a 4 personas
 de 5 a 7 personas
 más de 7 personas

2. Datos de la discapacidad.

2.1 Tipo de discapacidad.

- Física
 Intelectual
 Visual
 Auditiva

2.2 .Porcentaje de discapacidad.

Tu respuesta _____

2.3 Movilidad reducida.

- Sí
 No

2.4 Necesidad de ayuda de tercera persona.

- Sí
 No

2.5 Si usted necesitara ayuda de terceras personas, en cual de estas circunstancias la precisaría. (responded todas las opciones por favor)

| | Sí | No |
|---|-----------------------|-----------------------|
| Higiene y cuidado personal (lavarse, vestirse, afeitarse, etc.). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Manejarse en la mesa (cortar la carne, servir líquidos, etc.). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Manejar materiales de uso común (dinero, teléfono, interruptores de radio y televisión, llaves y cerraduras, etc.). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Realizar tareas del hogar (limpiar/ordenar, preparar comidas, planchar, utilización de electrodomésticos, etc.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

2.6 Centro base en el que le reconocieron la discapacidad o le revisaron por última vez.

Tu respuesta _____

2.1.1 Solo para personas con discapacidad visual.

2.1.1.1 Diagnóstico oftalmológico.

Tu respuesta _____

2.1.1.2 Tipo de discapacidad visual.

- Congénita
- Adquirida

2.1.1.3 A que edad le sobrevino.

Tu respuesta _____

2.1.1.4 Su evolución es progresiva.

- SI
- NO

2.1.1.5 Grado de funcionalidad visual que presenta en el momento actual.

- Ceguera total (no percibe luz o no le es útil para orientación y movilidad)
- Ceguera parcial (percibe luz, bultos, colores ..., que le son útiles para la orientación y movilidad)
- Deficiencia visual severa (percibe objetos y caracteres impresos con ayudas ópticas: gafas, lupas ...)
- Deficiencia visual moderada (percibe objetos y caracteres impresos sin necesidad de ayudas ópticas)
- No colabora (personas con deficiencias asociadas a la visual o menores que no responden a estímulos para valorar su grado o nivel de visión)

2.1.2 Solo para personas con discapacidad física.

2.1.2.1 Diagnóstico de la discapacidad física o motora

Tu respuesta _____

2.1.2.2 Tipo de discapacidad física.

- Congénita
- Adquirida

2.1.2.3 En caso afirmativo, estos afectan a (responded todas la opciones por favor)

| | Si | No |
|---------------------|-----------------------|-----------------------|
| Miembros superiores | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Miembros inferiores | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Columna Vertebral | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

2.1.3 Solo para personas con discapacidad intelectual.

2.1.3.1 Diagnóstico de la discapacidad intelectual.

Tu respuesta _____

2.1.3.2 Tipo de discapacidad intelectual.

- Congénita
- Adquirida

2.1.3.3 Indicar el grado en relación con el nivel de cociente Intelectual (C.I.).

- Profunda C.I. Inferior a 20
- Grave C.I. 20-34
- Moderada C.I. 35-49
- Ligera C.I. 50-70
- Funcionamiento intelectual por debajo de la media: C.I.71-90
- Sin Valorar

2.1.4 Solo para personas con discapacidad auditiva.

2.1.4.1 Tipo de discapacidad auditiva.

- Congénita
- Adquirida

2.1.4.2 ¿Cual de las siguientes frases describe mejor la forma de comunicarse? .

- Responde a mensajes expresados oralmente. Entiende de forma global e mensaje expresado oralmente. La respuesta es adecuada
- Responde parcialmente. Entiende de forma parcial el mensaje expresado oralmente. Pierde información Necesita repetición.
- Responde a sonidos. No entiende mensajes orales pero percibe sonidos.
- No hay respuesta. No responde a ningún tipo de sonido.

2.1.4.3 Indique el grado de pérdida de audición.

- Profunda (Pérdida de más 90 DB)
- Severa (Pérdida entre 70-90 DB)
- Media (Pérdida entre 40-70 DB)
- Ligera (Pérdida entre 20-40 DB)
- Sin valorar.

2.1.4.4 En el caso de que presente problemas asociados de audición.

- Se expresa oralmente. Sabe que le hablan pero no entiende la totalidad d mensaje. Puede o no apoyarse en la lectura labial.
- Se expresa oralmente aunque se le entiende con dificultad. Necesita de sistemas no orales para recibir la información.
- Se expresa oralmente. No puede recibir mensajes en ningún sistema.
- Se expresa en lengua de signos. No entiende si no le hablan en este sistema. Puede o no apoyarse en la lectura labial.
- No utiliza ningún sistema formal de comunicación.

3.2 De las siguientes situaciones cuál considera que responde a su actividad principal actual y secundaria.

- Escolar -incluso preescolar- o estudiante
- Trabajando en un puesto de trabajo remunerado
- Buscando su primer empleo (sin experiencia)
- Buscando empleo, habiendo trabajado antes
- Incapacitado permanente para el trabajo
- Pensionista
- Se dedica a labores del hogar
- Incapacidad temporal

3.3 En caso de que desarrolle una actividad laboral, indicar el tipo de empresa donde la realiza.

- Administración
- Pública
- Privada por cta. ajena
- Privada por cta. propia
- ONCE
- Otro:

3.4 En el caso de que hubiese trabajado con anterioridad ¿ cuál era su ocupación?.

Tu respuesta

3. Situación de la persona con discapacidad.

Instrucción / ocupación

3.1 Indique el nivel de estudios más alto que ha finalizado.

- No sabe leer ni escribir.
- Sin estudios pero sabe leer y escribir.
- Educación Primaria (Enseñanza Primaria LOGSE, Certificado de Escolaridad, Estudios primarios.)
- Enseñanza Secundaria (Enseñanza Secundaria Obligatoria LOGSE, Programas de Garantía Social, Formación Profesional de Grado Medio LOGSE, EGB, Graduado Escolar, FP I, Bachillerato elemental.)
- Bachillerato/Enseñanzas Medias. (Bachillerato LOGSE, Formación Profesional de grado superior LOGSE, FP II, BUP, Bachillerato superior, CO Preuniversitario)
- Enseñanzas Universitarias de Grado Medio (Diplomaturas, Carreras Técnicas...)
- Enseñanzas Universitarias de Grado Superior. (Licenciados, Doctores, Ingenieros..... o equivalentes)

4. Autonomía personal.

4.1 En relación con su discapacidad ¿qué tipo de limitación tiene para realizar desplazamientos?

- Se orienta y desplaza de forma autónoma por su domicilio o interiores conocidos para él (vivienda, residencia, colegio, etc.).
- Se orienta y desplaza de forma autónoma tanto por su domicilio como por lugares próximos o distantes a su domicilio pero conocidos para él.
- Se orienta y desplaza de forma autónoma por cualquier tipo de entorno (conocido o no, próximo o distante de su domicilio).
- Ni se orienta ni se desplaza de forma autónoma.

4.2 ¿Utiliza de forma autónoma transportes públicos (autobús, tren, metro, etc.)?.

- Sí
- No

4.3 En caso de necesitar ayuda o guía para realizar desplazamientos ¿quién o quienes se la prestan habitualmente?.(responded todas las opciones por favor)

| | Si | No |
|---|-----------------------|-----------------------|
| Persona con la que convive. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Vecinos/amigos. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Grupos de apoyo social (Voluntariado, objetores, etc.). | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Familiares | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

4.4 ¿Cuál de las siguientes opciones describe mejor la necesidad de ayuda?.

- Ayuda constante. Necesita asistencia constante para la mayoría de las actividades diarias.
- Ayuda periódica. Necesita asistencia periódica en algunas de las actividades de la vida diaria.
- Ayuda ocasional. Necesita asistencia ocasional para alguna actividad concreta de la vida diaria.

5. Comunicación y acceso a la información.

5.1 A raíz de su discapacidad, ¿qué sistemas de comunicación de acceso a la información utiliza preferentemente?.

- Lectura (tinta, braille, sonido...)
- Escritura (tinta, braille, sonido...)
- Teléfono
- Máquina de escribir/ordenador
- Medios audiovisuales (radio, televisión...)
- Otro: _____

6. Integración en el entorno laboral.

6.1 En el caso de que esté en edad laboral, ¿Cree que su discapacidad le dificulta o impide realizar un trabajo, en actividades acordes a su edad, formación o experiencia, así como en otras actividades laborales?.

- Sí
- No
- NS/NC

6.2 En relación con su discapacidad adquirida o congénita degenerativa, ¿qué repercusiones le ha provocado?

- Realiza la misma actividad pero con mayor dificultad
- Desempeña funciones de inferior categoría
- En proceso de valoración de incapacidad laboral permanente
- Otro: _____

6.3 ¿Qué apoyos cree que precisa o precisaría para trabajar o seguir trabajando?.

- Asesoramiento técnico para facilitar la realización de tareas o funciones de la actividad que desarrolla.
- Asesoramiento en el entorno laboral (empresa/compañeros) sobre aspectos relativos a la deficiencia visual.
- Ayudas técnicas o materiales adaptados.
- Otro: _____

7. Integración en el entorno cultural, recreativo y deportivo

7.1 A raíz de su discapacidad, ¿ha variado su participación en actividades de cultura, ocio y tiempo libre ? (responded todas las opciones por favor)

| | Si ha variado | No ha variado |
|---|-----------------------|-----------------------|
| Práctica deportiva (gimnasia, fútbol, natación, senderismo, etc.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Asistencia a espectáculos, actos culturales y centros cívicos o de tercera edad (tertulias, cine, teatro, conferencias, conciertos,...) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Actividades recreativas (excursiones, viajes ...) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Actividades formativas o creativas (manualidades, escultura, música, pintura, grupo de teatro, corales, talleres, cursos...) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Lectura | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Asistencia y participación en conmemoraciones y actos sociales en círculos familiares, de amistades, compañeros, etc. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Participación activa en organizaciones o asociaciones: ONG, APA, asociación de vecinos, clubes, etc.) | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

ENVIAR