

Laura Scudieri, Luciana Guaglianone,  
Ricardo Escudero, Carmen Crespo Puras  
(compilación)

# INCLUSIÓN SOCIO-LABORAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

This work has been supported by RISEWISE (RISE Women with disabilities In Social Engagement) EU project under the Agreement No. 690874.



Funded by  
the European Union  
GA 690874

ISBN 978-84-09-12477-0  
Junio 2019

**E-Prints Complutense**

# INDEX

<b>PRÓLOGO</b>	<b>4</b>
Laura Scudieri, Luciana Guaglianone, Ricardo Escudero	
<b>FEMINISMO Y DISABILITY STUDIES.</b>	
<b>UNA INTRODUCCIÓN</b>	<b>14</b>
Susanna Pozzolo	
<b>DERECHO DEL TRABAJO,</b>	
<b>DISCAPACIDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO</b>	<b>34</b>
Ricardo Esteban Legarreta	
<b>LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON</b>	
<b>DISCAPACIDAD MEDIANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:</b>	
<b>UNA MIRADA PRÁCTICA</b>	<b>55</b>
Teresa Vargas Sampedro	

**BUENAS PRÁCTICAS EN LAS PROFESIONES JURÍDICAS 70**

Josefa García Lorente

**MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL Y EMPLEO:  
ANÁLISIS DE UN ESTUDIO DE CASO  
DE ACOSO LABORAL 83**

Nuria Villa Fernández

**AUTOPERCEPCIÓN Y EXPECTATIVAS LABORALES DE  
ADOLESCENTES Y JÓVENES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL:  
ALGUNOS APUNTES SOBRE EL CASO ESPAÑOL 107**

Begoña Leyra Fatou, Marta Carballo de la Riva, Ana Bárcenas  
Viñas, Verónica Pastor Fernández

**PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO Y ACTIVACIÓN PARA EL  
EMPLEO DE MUJERES CON DISCAPACIDAD 127**

Isabel Jiménez Duarte

# PRÓLOGO<sup>1</sup>

Laura Scudieri<sup>2</sup>, Luciana Guaglianone<sup>3</sup>, Ricardo Escudero<sup>4</sup>

**I.** El libro que prologamos recoge las ponencias presentadas en la jornada que se celebró el 25 de enero 2018 en la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid. El seminario, titulado “Emplea tu capacidad: mujeres y diversidad funcional”, se organizó en el marco del proyecto europeo *RiseWise, Rise Women with Disabilities in Social Engagement*. Un proyecto que pretende destacar las barreras, las buenas prácticas y las oportunidades de mujeres con discapacidad mediante la participación de las propias mujeres con discapacidad y la del personal investigador comprometido en temas de género y discapacidad.

La obra recoge los resultados de una investigación aplicada y no estrictamente teórica con la pretensión de analizar los problemas reales que suscitan las cuestiones analizadas, por lo que el método de estudio de casos está presente en varios de los trabajos presentados. Una opción que, por supuesto, es plenamente compatible con el uso de conceptos depurados y con la realización de reflexiones de carácter teórico, siempre que sirvan para descifrar y comprender mejor las complejas realidades que analizamos.

---

1 Este prólogo es fruto de la estrecha colaboración entre las autoras y el autor. Sin embargo, Laura Scudieri ha redactado el párrafo I y II, y Luciana Guaglianone el número III.

2 Profesora de Sociología del derecho y de la desviación en la Universidad de Génova (Italia).

3 Profesora Titular de Derecho del trabajo en la Universidad de Brescia (Italia).

4 Catedrático de Derecho del trabajo y de la seguridad social en la Universidad de Alcalá.

La obra responde a un planteamiento interdisciplinario y, por ello, hemos cuidado, de modo muy especial, las interrelaciones entre distintas ramas del conocimiento, ya que una cuestión tan compleja exige la realización de análisis multidireccionales provenientes de especialistas en distintos campos del saber, como son el derecho, la filosofía, la sociología, las ciencias de la salud y de la educación.

Y, al hablar de mujeres con discapacidad, ha sido completamente natural elegir un enfoque interseccional, ya que es el más apropiado para resaltar los problemas polimórficos e, incluso, las discriminaciones jurídicas. La perspectiva interseccional, por lo tanto, como subraya Pozzolo, "muestra la importancia de reflexionar sobre la condición de la mujer, yendo más allá de la mera suma de los dos factores mujer y discapacidad (....), pues muestra cómo el resultado es más bien exponencial".

Señaladamente en el caso que nos ocupa, la obra ha tenido que aunar dos variables complejas: por un lado, el género de las personas y, por otro, la discapacidad. El acierto de unas investigaciones convergentes es evidente al tratarse de dos realidades de mucha entidad en sí mismas consideradas, que se ve incrementado cuando se entrecruzan las implicaciones de ambas y se analiza su problemática interacción.

Por otra parte, en relación a la segunda variable, la discapacidad, la lectura de los artículos incluidos en esta obra evidencia que no siempre las/los autoras de esta publicación colectiva, utilizan este término. Al parecer han elegido utilizar la palabra "discapacidad" o la expresión "personas con discapacidad" (Esteban Legarreta, García Lorente, Vargas Sampredo) o "diversidad funcional" (Leyra Fatou, Carballo de la Riva, Bárcenas Viñas, Pastor Fernández, Villa Fernández),

dependiendo de que traten aspectos jurídicos o que propongan reflexiones filosóficas y sociológicas. Con todo, esta elección va más allá de la mera cuestión terminológica. La fórmula de la llamada “diversidad funcional” – de absoluta originalidad en el panorama europeo – está inspirada en la “Convención ONU sobre derechos [humanos] de las personas con discapacidad” que se basa en la pretendida conjugación de los derechos de dignidad y libertad de las personas con discapacidad/diversidad funcional. Dicho esto, sin embargo, se quiere afirmar que, también para el derecho, el modelo teórico de referencia es el que llega de la Convención ONU, pero, en este ámbito, continúa siendo utilizada, con reiteración, la palabra discapacidad o la expresión persona con discapacidad.

**II.** Numerosos estudios han destacado que las mujeres con discapacidad tienen más dificultades en la inserción laboral y, en general, en la inclusión social respecto a los hombres con discapacidad (Jiménez Duarte). Como bien destacan algunas autoras, el mercado laboral es sexuado – pensado para los hombres – y, además, “capacista” – pensado para los capaces. Las mujeres con discapacidad tienen que demostrar más que los hombres con discapacidad y, en general, más que las personas sin ella: “especialmente al principio, teniendo que enfrentarse a estereotipos como los que verbalizan: ser menos productivas, pasivas, *comodonas*, que se cansan más, etc., mitos que, en algún caso, también se interiorizan por parte de alguna de las chicas” (Leyra Fatou y otras). Pues bien, partiendo de tal premisa, la finalidad de nuestros estudios es la de contribuir al conocimiento de la situación de las mujeres con discapacidad en relación al empleo, a favorecer un debate sobre esta compleja y actual temática

y a proponer pautas de reflexión que ayuden a resolver una serie de problemas que lastran la plena inclusión de dichas personas en la vida social y laboral.

La noción de discapacidad contenida en el art. 1 de la ya citada Convención ONU pone en evidencia cómo la interacción entre barreras sociales y físicas incide sobre aquélla y es causa de las dificultades que las personas con discapacidad sufren (modelo "social" de discapacidad). E, incluso, cuando ésta nace de situaciones físicas objetivas, se agrava por la escasa o nula atención de la sociedad en relación a las exigencias del colectivo que nos ocupa. La consecuencia es la multicausalidad de las dificultades que tienen las personas con discapacidad y, en particular, las mujeres, en la inclusión en la sociedad cotidiana, lo que está en el origen de "discriminaciones múltiples".

Además, hay que recordar que ninguna institución social está exenta de estos problemas, ni siquiera la escuela que, como se pone de manifiesto en los artículos de Leyra Fatou, Carballo de la Riva, Bárcenas Viñas y Pastor Fernández, puede ser un lugar en el cual se practica el "bullying", según se expone, con claridad, en las historias de vidas sobre las cuales han trabajado tales autoras. Lamentablemente, también los lugares de trabajo pueden no ser inclusivos, como nos recuerda Villa Fernández, y el acoso, un fenómeno siempre grave e invalidante, llega a ser devastador cuando es sufrido por personas con discapacidad y se transforma en una causa de expulsión definitiva del mercado laboral.

En suma, todo lo expuesto constituye una fotografía de las consecuencias negativas que se derivan de un conjunto de factores. El primero, que es el que más negativamente incide sobre un planteamiento inclusivo, es la existencia de fuertes estereotipos sociales, tal y

como analiza en toda su complejidad Vargas Sampedro en su artículo. La persona con discapacidad, a menudo a nivel inconsciente, es vista no como un sujeto titular de todos los derechos de ciudadanía sino como uno o una cuya dificultad transforma los derechos en concesiones puramente humanitarias. El uso del estereotipo, sin embargo – como se observa en el artículo de Leyra Fatou, Carballo de la Riva, Bárcenas Viñas y Pastor Fernández y como destacó hace tiempo la perspectiva del interaccionismo simbólico – no influye sólo en la relación entre “normales” y personas con discapacidad, sino que, con frecuencia, estas últimas interiorizan los estereotipos y se perciben, se imaginan y se proponen a la sociedad según una narrativa que es fruto de un condicionamiento social. En suma, la mirada de los otros y la propia opera, por lo tanto, como una barrera preliminar.

**III.** Como nos recuerda Esteban Legarreta, una trayectoria real de inclusión no puede alcanzarse sin intervenciones normativas holísticas que superen su actual sectorialidad e impulsen la interrelación entre políticas educativas, familiares, laborales y formativas. Y, en esa línea, es absolutamente innegable que la sensibilidad acerca de la discapacidad y de las personas con discapacidad ha ido creciendo, de manera notable, en las últimas décadas. Y, como un fiel reflejo de ello, se han ido aprobando diversas normas legales que han intentado adoptar medidas adecuadas para favorecer la inclusión socio-laboral de dichas personas y para combatir las discriminaciones y trabas que tan, a menudo, están presentes en la sociedad y, de un modo muy evidente, en el mercado de trabajo. En efecto, la profusión de normas legales aprobadas en los últimos tiempos pone de relieve hasta qué punto se



ha producido un significativo cambio en la materia que nos ocupa. Así, como señala Vargas Sampedro, hemos asistido a una transformación, cuando menos nominal, que ha pasado de una visión médica y económica, vinculada a políticas y prácticas claramente asistenciales, a otra perspectiva que toma en consideración la importancia decisiva de los obstáculos de todo tipo que la sociedad impone a las personas con discapacidad. Una evolución que se advierte con claridad en España a la vista del cambio en la definición de la discapacidad y de la persona con discapacidad (García Lorente).

Con todo, la dualidad o esquizofrenia entre los planteamientos normativos y la realidad de los hechos sigue siendo llamativa e, incluso, lacerante en demasiados casos. En efecto, como han puesto de relieve Esteban Legarreta y Vargas Sampedro, las normas legales son insuficientes por sí mismas y, ello, porque su rigor contrasta con el dinamismo social y por caracterizarse, en muchos casos, por ser poco flexibles y, por lo tanto, inadaptadas a las específicas exigencias de la realidad. Unas exigencias que no son sólo individuales sino que se refieren a un colectivo cuya tutela, en cuanto merecedor de la protección propia de un Estado social y democrático de Derecho, es una precisa tarea de los poderes públicos que han de promover, por explícito mandato del art. 9.2 de la Constitución española, la remoción de los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En nuestro caso particular, la reflexión se desarrolla en un plano que concierne a las personas con discapacidad, en general, y se articula ulteriormente cuando se proyecta sobre el grupo de las mujeres con discapacidad. Pues bien, en tales hipótesis, el derecho proporciona, junto

a las medidas legales nacionales, específicamente introducidas con el fin de favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad, también instrumentos que derivan del derecho antidiscriminatorio. Y, así, se han de incorporar, de modo obligatorio, medidas razonables que contribuyan a tal fin, como, por ejemplo, el deber del empleador de adoptar medidas apropiadas, en función de las exigencias de las situaciones concretas, para posibilitar que las personas con discapacidad accedan a un trabajo, lo desarrollen o disfruten de una promoción o puedan ser beneficiarias de una formación. Ahora bien, pese a que la legislación española ha impuesto esta obligación, como evidencia el art. 40 del Real Decreto Legislativo 1/2013, sobre derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, dicho deber no encuentra, prácticamente, aplicación.

Por otra parte, es necesario subrayar la exigencia de un reequilibrio de la tutela ocupacional, debiendo criticarse, de modo severo, los actuales instrumentos de integración contenidos en las normas legales. En concreto, los Centros Especiales de Empleo – y, sobre ello, concuerdan tanto Esteban Legarreta como Leyra Fatou, Carballo de la Riva, Bárcenas Viñas y Pastor Fernández –, son lugares en los cuales no se promueve la ocupación real de las mujeres con discapacidad, sino que son ámbitos de segregación ocupacional que favorecen la invisibilidad de dicho colectivo y suministran una fuerza de trabajo a bajo coste y con una baja profesionalidad. Es decir, aquellas situaciones en las que una persona es discriminada, como en nuestro caso, en base al género y a la discapacidad, el resultado que se consigue es el contrario al que se pretendía alcanzar.

Por todo ello, se entiende que son preferibles las subvenciones económicas o los beneficios derivados

de la reducción de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, ya que, aunque con técnicas diferentes, favorecen la inserción de las mujeres con discapacidad en el mundo laboral ordinario. Y, asimismo, se pone en cuestión la idoneidad de las cuotas como instrumentos de promoción de la integración ya sea porque, como sostiene Esteban Legarreta, no encajan directamente con la filosofía "social" de la Convención ONU sobre derechos de las personas con discapacidad de 2006, ya sea porque, según dicho autor, aquéllas generan un cierto rechazo entre la "población beneficiaria", por lo cual utilizarlas para promover la inserción laboral de las mujeres con discapacidad sería contraproducente desde un punto de vista social. En todo caso, aun quien no las rechaza como técnica promocional, como sucede con Vargas Sampredo, sostiene que las cuotas son absolutamente insuficientes como método de integración.

Pues bien, hasta este momento, hemos reflexionado sobre los instrumentos genéricos de promoción de la actividad laboral de las mujeres con discapacidad, esto es, de los no pensados específicamente para la población femenina, siendo en conjunto negativa la valoración de su eficacia. Por ello, Esteban Legarreta da un paso más y propone, como técnica particular, la utilización del Plan de igualdad entre hombres y mujeres – previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres – con el fin de superar las objeciones de la pérdida de especificidad de las medidas adoptadas, ya que se trataría de abordar en ellos la tutela de las mujeres con discapacidad desde la perspectiva de evitar la doble discriminación. En suma, según dicho autor, incorporar la problemática de tal colectivo en el interior de tales instrumentos normativos supondría, precisamente, un reforzamiento

de la protección contra la doble discriminación. Algo muy oportuno cuando el deber de negociar tales Planes de igualdad se va a ir extendiendo, por mandato del Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, a las empresas con cincuenta trabajadores o más y ya no sólo a las que tuvieran más de doscientos cincuenta, como sucedía con la norma legal de 2007.

En definitiva, el cambio de perspectiva legal no ha supuesto una modificación sustancial de las vías y métodos para la integración laboral de las personas con discapacidad y, de manera particular, de las mujeres. Y, en particular, como ya hemos expuesto, la norma legal no ha logrado o, mejor dicho, por su naturaleza, no puede adaptarse rápidamente a las situaciones sobre las cuales es necesario intervenir. Precisamente por ello, si su tarea es alcanzar una mayor efectividad en la protección, una más puntual y estructurada promoción de específicos grupos en situación de desventaja – en nuestro caso, las mujeres con discapacidad – puede ser confiada a la negociación colectiva que ha de cumplir la función de ser un instrumento para lograr la adaptabilidad de la norma legal.

Y, de manera en especial, como se pone de relieve en el artículo de Vargas Sampedro, por medio de la negociación, se podrían introducir medidas de adecuación que actúen sobre los aspectos de la creación y de la gestión de la relación laboral potencialmente más discriminatorios para las personas con discapacidad y, con mayor motivo, para las mujeres. Así, es interesante la idea de adaptar las técnicas de reclutamiento a las específicas exigencias de este colectivo, como también intervenir sobre las condiciones laborales más complejas (horario, organización del trabajo, formación, salud laboral...) a fin de cumplir con una obligación que el autor califica como

justicia organizativa. Con todo, las buenas posibilidades teóricas en las que la negociación colectiva tendría que asumir sus capacidades de intervención al servicio de la integración de las personas con discapacidad se ven, sin embargo, frustradas cuando se las confronta con la realidad. Es, de nuevo, Vargas Sampedro quien lo destaca, señalando los prejuicios en base a los cuales las empresas no quieren contratar a personas con discapacidad.

La falta de sensibilización en relación a la discapacidad, la escasa atención por parte de las asociaciones empresariales, pero también, y es un aspecto muy interesante, la ausencia de autorrepresentación de los propios sujetos con discapacidad, que no hacen sentir su voz, están entre los problemas que impiden un correcto flujo de información y de superación de la visión estereotipada de la persona con discapacidad. La autorrepresentación – cuestión señalada también como una necesidad por Leyra Fatou, Carballo de la Riva, Bárcenas Viñas y Pastor Fernández – podría ser la clave de bóveda para conseguir la superación de los prejuicios y consentiría a las personas con discapacidad – y, en especial, a las mujeres – actuar a través de la inclusión de sus representantes en el seno de sus órganos representativos en los centros de trabajo.

# FEMINISMO Y DISABILITY STUDIES. UNA INTRODUCCIÓN

Susanna Pozzolo<sup>1</sup>

*Most fundamentally, though, the goal of feminist disability studies (...) is to augment the terms and confront the limits of the ways we understand human diversity, the materiality of the body, multiculturalism, and the social formations that interpret bodily differences.*

*Garland Thompson*

**Abstract/** The paper describe the difficult relation between feminist studies, disability studies and feminist disability studies. It would offer an explanation and suggest how the feminist disability studies could be very positively disruptive for the development of the scientific research in general, and for the women empowerment in particular. Its deconstructive potential can only have liberating effects.

**Keywords/** gender, disability, feminist, empowerment

## I. Encuentro y choque

El encuentro entre feminismo, *disability studies* (DS) y reflexión feminista ha vivido distintos momentos, no siempre felices. Si, por un lado, es cierto que las tres perspectivas tienen mucho en común – unos objetivos, unas críticas a la sociedad y unas estrategias de lucha –, por otro lado, sin embargo, presentan también

---

1 Profesora Titular de Filosofía del derecho en la Universidad de Brescia (Italia).

diferencias profundas entre ellas. A los efectos que aquí nos interesan, el punto neurálgico de tales divergencias se puede detectar exactamente en la intersección del tema objeto de nuestras reflexiones: son las exigencias y las reflexiones de las mujeres con discapacidad las que plantean problemas para las otras dos opciones investigadoras y de lucha social por la justicia.

Los motivos básicos que han hecho problemático para las otras perspectivas acoger la crítica de los *feminist disability studies* (FDS) han sido bastante triviales. Por un lado, la reflexión de los DS se había desarrollado en perspectiva masculina, con un enfoque específico hacia los problemas típicos de los hombres, excluyendo una investigación abierta a la especificidad de las mujeres. Por el otro lado, la reflexión feminista tradicional se había desarrollado a través de una postura enfocada directamente a la conquista de derechos reservados, hasta entonces, sólo a los hombres, luchando por igualar el paradigma de los derechos y de la autonomía masculina. Ser admitidas en el mundo “de los paradigmáticamente capaces” había significado un gran esfuerzo de las mujeres para alejarse de la imagen de debilidad, minoridad y vulnerabilidad que las habían caracterizado. Los estudios de las feministas DS parecían poner en riesgo y anular este esfuerzo.

La situación entonces era complicada. Ambas perspectivas se movían dentro una normalidad diferente que acababa, en todo caso, por afectar las mujeres con discapacidad: una, aquella de los DS, consideraba la normalidad de la discapacidad con una mirada exclusivamente masculina, excluyendo a las mujeres con discapacidad. La feminista, por su parte, excluía a las mujeres con discapacidad por no adecuarse al paradigma normal del sujeto capaz e independiente.

Limitaré mis observaciones a la relación entre el discurso feminista general y el específico de las feministas que se ocupan de la discapacidad.

## **II. Feminist Disability Studies**

Los FDS y el feminismo están próximos en su crítica al patriarcalismo paternalista. Respecto a las mujeres en general, la forma patriarcal-paternalista vehicula una imagen de mujer paradigmáticamente subyugada y bajo tutela, una menor que nunca será adulta porque siempre será diferente respecto del modelo social masculino. Con respecto a la discapacidad, el patriarcal-paternalismo se expresa, de forma particular, con el modelo médico, que asume la existencia de una división tajante entre capaces y discapacitadas, en el sentido de que las segundas se conciben como *algo roto*, algo que tiene que ser arreglado. Una perspectiva que acaba aniquilando la persona, subyugándola al poder médico. A partir de los años '80, aprovechando los estudios sobre el cuerpo llevados adelante por sectores del feminismo (Bordo 1990; Spelman 1990, Butler 1990), el tema se abre espacio en el debate. También con discrepancias.

El tópico de la autonomía y la condición de minoría de las mujeres se asume como terreno de la lucha anti patriarcal: establecido el objetivo de la emancipación femenina, el tema de la autonomía se revela fundamental para ambas perspectivas, aunque parece que de manera diferente. En particular, la división rígida entre el estatus de persona autónoma como paradigma de los capaces y el estatus de dependencia, atribuida a todos los que no satisfacen dicho paradigma, se presenta como el factor más resistente: ser autónomas parece implicar ser capaces de vivir de un modo *completamente*



*independiente*. Aunque esto podría parecer un problema sólo para las feministas DS, en verdad representa un punto de encuentro entre los feminismos, porque conforma un concepto de autonomía que representa un problema para ambas perspectivas: reenviando a un modelo de persona sin relaciones humanas, concebida como una isla separada y distinta, que no tiene conexiones con los demás, ni las mujeres en general, ni las mujeres de los DS satisfacen este concepto. Y, realmente, tampoco los hombres, pero este es otro discurso.

Antes de aparecer el concepto de *autonomía relacional*, dentro del feminismo se ha producido un difícil enfrentamiento entre una perspectiva más igualitarista, que quería ganar la paridad de trato conquistando los poderes reservados a los hombres, y un planteamiento *del cuidado* que, alejándose del modelo masculino, subrayaba la fragilidad humana como característica constante e ineludible, rechazando la mera igualación y pretendiendo un cambio social más general y comprensivo.

Las aportaciones de las feministas DS han representado un puente entre estas perspectivas, construyendo un discurso capaz de transformar el absurdo paradigma de *aislamiento* típico de la tradición liberal de modo que incluyese la fragilidad y la dependencia humana como valores universales<sup>2</sup>, si bien sin perder la fuerza de pretender los derechos en plan de igualdad.

El feminismo igualitario, al menos en cierta medida, compartía la creencia liberal en el logro de una tranquilizante estabilidad y certeza física, vehiculado por el paradigma de la autonomía del 'adulto sano'<sup>3</sup>.

---

2 "Una giustizia che non includa il bisogno di rispondere alla vulnerabilità con la cura è incompleta e un ordine sociale che ignori la cura non potrà mai essere giusto" (Kittay 2010, p.186).

3 Esto nos dice algo incluso cerca del enorme interés por la cirugía estética.

Una creencia que ofrece la ilusión de obstaculizar el cambio que nos afecta y que siempre se presenta como arriesgado, desconocido e incontrolable. La ideología del *habilismo*<sup>4</sup> o *capacitismo*<sup>5</sup> favorece la ilusión de una fijeza, estabilidad y permanencia atemporal de la existencia que ningún cuerpo o mente puede satisfacer. La crítica feminista dentro de los DS esclarece la ilusión de la distinción tajante entre capacidad y discapacidad y subraya su peligrosidad: puesto que nuestra personalidad se construye en el marco social, las ideologías que circulan en ella influyen en nuestro modo de ser y de vernos, a nosotras mismas y a las demás. Si estos “ojos sociales” no son capaces de ver un lugar para las mujeres y personas con discapacidad en el espacio público, considerando ambos como cuerpos “espectaculares”, diferentes, objetos de morbosa curiosidad, esta falta de imaginación acaba afectando también al modo en que estos sujetos se perciben, aceptando su propia devaluación (Pozzolo 2018). Como las personas se ven y perciben no es algo independiente de la mirada de los demás, porque, en parte, nos vemos con los ojos y las ideologías sociales en donde todas estamos sumergidas<sup>6</sup>. Esto pone en claro el peligro de que las mujeres y personas con discapacidad interioricen una visión disminuida de sí mismas: tradicionalmente, ser mujer significaba tener discapacidad<sup>7</sup>.

---

4 Desde el inglés *ableism*, palabra que sintetiza la discriminación en favor de los capaces, de los que son *able-bodied*.

5 El *capacitismo* es una forma de discriminación o prejuicio social contra las personas con discapacidad.

6 Interesante el trabajo de Thomson 2006 donde se subrayan los distintos modos de *mirar*: contextos de belleza, espectáculos, exhibiciones de la diversidad humana, esfera de la medicina.

7 La sociedad se ha construido bajo una visión donde “tiene que ser protegida” de la mujer *temeraria*, la que quiere ganar su independencia y, al mismo tiempo, la sociedad “tiene también que proteger” la *pobre*

La aportación de las feministas DS se revela muy importante para superar este peligro, porque no se conforma con empoderar a las mujeres igualando a lo masculino, sino que busca una noción de autonomía que vaya más allá de tal propósito. En definitiva, los FDS contribuyen a mostrar una verdad difícilmente contestable: si ser autónomas implica no tener conexiones con los demás, o tener solo relaciones simétricas, las personas normales no son autónomas. Ellas normalmente tienen ambas relaciones, simétricas y asimétricas y son vulnerables a las decisiones de otros. La humanidad entera vive normalmente una condición de potencial vulnerabilidad (Kittay 2010, pp. 28-34), pues se trata de algo consustancial a la vida en sí misma considerada.

Y, a partir de ahí, se deduce naturalmente el rechazo de la tramposa perspectiva divisionista, que acaba estigmatizando a cada persona que no tenga una capacidad de autodeterminación "completa", ideal, excluyéndola de una consideración igualitaria y respetuosa. En esta línea de reflexión, Eva Kittay ha subrayado la necesidad de modificar los confines de la justicia para incluir las relaciones asimétricas de reciprocidad<sup>8</sup>. La dependencia debería de ser incluida entre las condiciones de la justicia, evitando que se vuelva sólo un problema privado y, por el contrario, sea expresión de una responsabilidad social, superando la tradicional oposición entre cuidado y justicia<sup>9</sup>.

---

mujer inerte, que por ser mujer es incapaz de defensa autónoma, y puede ser dominada y circuida en cada momento; sobre el punto cfr. Young 1990, p. 153.

8 Así incluso los que dependen no se quedarían privados de los derechos y, por otro lado, quien desempeña el cuidado no sufriría una exclusión de reflejo; cfr. Kittay 2010, p. 138.

9 Cfr. Carlson, Kittay 2010, p. 10; Nussbaum 2007, donde comparte muchas

Lamentablemente, en nuestras sociedades la discapacidad sigue siendo considerada un problema en gran medida privado. Esto hace más difícil el contraste con el modelo médico y complica el desarrollo de la autodeterminación de las personas con discapacidad. En particular, la relación naturalmente asimétrica entre médico y paciente, con el desarrollo de las ciencias y de la tecnología, “aprovecha” de las crecientes posibilidades de intervención sobre el cuerpo empoderando aún más el poder médico y la asimetría – el caso Ashley X es terrible y paradigmático<sup>10</sup>. El debate, ciertamente, es muy complejo<sup>11</sup>, sin embargo, es necesario empujar hacia un cambio cultural completo y no sólo para unas adaptaciones del hábitat físico, solo en este modo nuestras sociedades serán realmente accesible a la diferencia humana<sup>12</sup>.

---

premisas de Kittay aun criticando la postura contractual puesto que esa se basa sobre relaciones simétricas pasando por algo las dependencias existentes que afectan todos los seres humanos cosa que impide una tajante división con las vidas consideradas normales. Por eso Nussbaum propone el enfoque de las capacidades que tienen que ser garantizadas (2010, pp. 75-95).

- 10 El primer caso fue de una niña, Ashley, con discapacidad mental sometida a cirugías y tratamiento hormonal para evitar su desarrollo físico para que siga siendo una bebé para siempre [https://en.wikipedia.org/wiki/Ashley\\_Treatment](https://en.wikipedia.org/wiki/Ashley_Treatment)
- 11 Por ejemplo, Thomson 2011 (pp. 591-609), critica la perspectiva de las capacitaciones porque se centra demasiado en el individuo y no tanto en su entorno: “In my view, capability lodges too firmly in bodies and not enough in environments. What makes the capability approach untenable is that judging the worth of a life through quality-of-life arguments has been used to justify eugenic euthanasia, selective abortion, forced sterilization, institutional warehousing, and a variety of other discriminatory practices based on prejudicial attitudes and lack of imagination on the part of dominant majorities who do not understand disabled lives” (p. 606).
- 12 Kittay 2011, pp. 610-631, p. 627, criticando el tratamiento Ashley X, subraya como los prototipos pensados para solucionar el tema de la discapacidad consistan normalmente de cambios en el entorno físico, aun serían mucho más importantes modificaciones del *ambiente de inclusión*. Sería más fundamental dar la bienvenida a muchos tipos de cuerpos y

Las feministas DS, al señalar nos las dificultades y, en particular, la ausencia del discurso sobre discapacidad en los estudios del feminismo *mainstream*<sup>13</sup>, notan cómo la fragilidad que acompaña la percepción de la discapacidad es, generalmente y todavía, un elemento importante de división. Y subrayan cómo esto no deriva tanto de la percepción de la diferencia, sino, al revés, exactamente por la similitud: las personas no reconocen y tienen dificultad en aceptar aquéllas que la sociedad considera “otras”, precisamente porque perciben la similitud con ellas y, entonces, su vulnerabilidad asusta. La búsqueda de la autonomía, tal y como se entiende tradicionalmente, pide una ocultación de la fragilidad humana: se construye un alto foso social que separa a quién se considera capaz de quién se considera discapacitada. La permeabilidad de los confines parece ser una de las causas más fuertes que empuja a quién se percibe dentro de esta normalidad a defenderse. Negando la voz a las discapacitadas, las demás no advierten tan claramente la precariedad de su existencia. Sin embargo, exactamente esto lleva al estigma, a la vileza y contribuye a una cultura basada sobre el valor de la fuerza, de una autonomía que aísla a la persona de las demás. Y, al final, es dañina para las mujeres en sí mismas consideradas. La reflexión de los estudios feministas DS aporta armas potentes para deconstruir esta normalidad, ampliándose desde el sexismo hasta el *capacitismo*<sup>14</sup>.

---

mentes, enriqueciendo el mundo con esta diversidad, abarcando nuevas posibilidades y ganando los desafíos presentados por aquellos que se desvían de la norma.

13 Ha sido señalado como importantes revistas (Hypatia, 1991) aun dedicando mucha atención al tema del cuerpo, no habían publicado trabajos con relación a las discapacidades.

14 Solo para acordar cuanto ya la reflexión se desarrolle a lo largo del tiempo: Morris 1993; Garland Thomson 2011, pp. 13-47; Hillyer Davis 1984, pp. 1-5; Wendell 1998; Fine, Asch 1988.

Los *Feminist Disability Studies* asumen como muy valioso el concepto de *intersección* elaborado por la *black feminist theory*. Las críticas internas dentro del feminismo han siempre sido muy productivas e innovadoras. La perspectiva *interseccional* permite identificar la específica opresión vivida por las mujeres que, además de serlo, tienen piel negra o discapacidad. La combinación no se resuelve en la mera suma de discapacitación más género, sino muestra como el resultado es más bien exponencial. Crenshaw (1989, pp. 139-167), por ejemplo, subraya la necesidad de asumir una visión que considere las múltiples facetas de la experiencia. De este modo, se puede apreciar la presencia de la multiplicidad de factores que produce la experiencia, que es fruto de la complejidad, mientras que una visión simplista de causa-efecto no lo explica suficientemente.

La experiencia de la discapacidad, según esta perspectiva, tiene que ser incluida de modo integrado y no simplemente añadida a la teoría feminista. Se rechaza la idea de una conexión tradicional entre excepción y norma: la reflexión DS y la experiencia de estas mujeres tienen que ser comprendidas como parte de lo normal (Spelman, cit; Ramazanoglu 1989). Esto enriquece el debate en el tema de autodeterminación, siempre en el centro de la batalla por la emancipación femenina, aportando una perspectiva más allá de lo tradicional, puesto que las mujeres con discapacidad son socialmente dibujadas como las más dependientes y, al mismo tiempo, tan fuertes que no necesitan voz para pedir o pretender derechos específicos. Asumir la perspectiva de los FDS representa un desafío, incluso, científicamente interesante para causar una deconstrucción de la perspectiva feminista misma (Morris, cit., p. 71).

La emancipación de las mujeres pasa por alejarse de los roles y lugares tradicionales, por ejemplo, reivindicando la contracepción, la libertad sexual y el aborto. Desde la perspectiva de la discapacidad, se ha señalado, por el contrario, como estas reivindicaciones han sido recogidas por la sociedad dentro de ideologías eugenésicas. Los FDS no discuten la libertad de las mujeres y sus reivindicaciones, obviamente; lo que se pone en tela de juicio son las justificaciones aceptadas por la sociedad y que son exponente de la vileza de una parte de las personas. Los FDS critican, precisamente, el emparejamiento entre discapacidad y *vida no digna de ser vivida*<sup>15</sup>. Se discute la ideología dominante que da por sentado los mayores costes debidos a las personas con discapacidad, reivindicando, por el contrario, cómo los costes son un resultado de la sociedad del *capacitismo* y *no están en las personas*. Se insiste en la necesidad de un cambio cultural e institucional para modificar esta creencia social vehiculada por una ideología eugenésica de la normalidad; que, además, es ilusoria y peligrosa, porque no impide adquirir discapacidades durante la vida y acaba fortaleciendo el estigma y el prejuicio, obstaculizando la aceptación de una cultura de la variabilidad humana (Thomson, cit., p. 16).

Los FDS subrayan como la marginalización de todos los grupos que no aparecen conforme a lo que la sociedad percibe como normal sea penetrante y generalizada y llaman la atención de la reflexión feminista sobre la específica situación de las mujeres con discapacidad que se enfrentan con problemas distintos y, en algún sentido, contrarios a los del feminismo *mainstream*. Por

---

15 El tema del *wrongful life* y del *wrongful birth*, según los cuales se puede reclamar un daño por el hecho de vivir, es decir se identifica la vida misma como un daño resarcible.

ejemplo, si la casa ha sido un lugar del que las mujeres intentan salir para llegar al espacio público, para las mujeres con discapacidad puede ser exactamente al revés: para ellas, tener una familia propia se vuelve difícil en cuanto la discapacidad se percibe como una causa legítima de exclusión de todo el ámbito de la feminidad, de lo que es normal para las demás. Todo lo que se acerca a la feminidad y a la sexualidad, en particular, parece excluido del universo de las mujeres con discapacidad, tanto que las/los ginecólogos aconsejan no seguir adelante con el embarazo o tienden a no prescribir anticonceptivos, sólo en base al hecho de que la mujer en cuestión tiene una discapacidad<sup>16</sup>. El simbolismo da la vuelta aquí: los lugares de las mujeres cambian sentidos, aquellos más tradicionales como el doméstico o el sexual, vividos como jaulas de opresión por parte de unas, constituyen un objetivo de autoafirmación para otras.

El feminismo *mainstream* había, a su vez, ocultado o negado la diferencia humana. La ideología dominante trata los cuerpos que escapan de la normalización como algo extraordinario a fin de ocultarlos para que no testimonien el fracaso de la presumida normalidad. Los estudios de las feministas DS han sacado a la luz los mecanismos opresivos que pretenden esta normalización del cuerpo, marginalizando a todos las que divergen del "tipo" (Thomson 2001). Si ambos cuerpos, los de los hombres y los de las mujeres, están bajo formas de disciplina, los de las mujeres con discapacidad parecen ser los más intensamente oscurecidos, estando excluidos, incluso, del mismo concepto de feminidad. Cuerpo y biología son temas sumamente presentes en el debate público actual;

---

16 <http://www.apa.org/pi/disability/resources/publications/newsletter/2011/12/pregnancy-disability.aspx>



en gran medida, son debatidos para negar la inestabilidad del cuerpo y su maleabilidad por el ambiente físico y social en el que el cuerpo se desarrolla. El análisis de los *feminist studies* desafía esta falsa normalidad, cancelando la ilusión de la ausencia de permeabilidad y fluidez de la existencia y esclareciendo cómo la discapacidad es una característica de los seres humanos.

Sin negar la especificidad de cada cuerpo o mente, desde esta perspectiva y con la experiencia del feminismo, se insiste en sacar a la luz cómo las personas son discapacitadas no tanto y sólo por su fisicidad, sino por los criterios aplicados socialmente. Se trata del tema de la *sameness*, de la similitud que nunca llega a ser identidad. Me explico: si para medir la cantidad de agua que hay en un vaso, me obstino en usar el metro de la costurera, nunca podré llegar a medir el agua medida. Si no se pone en tela de juicio la elección del mecanismo utilizado para medir, será el objeto medido el que resultará no conforme, ya que será percibido como inadecuado. En el mismo sentido, si uso un criterio masculino para juzgar a la mujer, claramente, hasta que no cambie el criterio, o la mujer se vuelva hombre, tendré dificultades para medir o excluiré a la mujer por falta de adecuación al criterio. Un caso típico se constataba a mitad del siglo pasado con relación al embarazo: hombre y mujer tenían el mismo trato, la misma protección. Una aplicación clara del principio de igualdad: lamentablemente, el criterio de la igualdad estaba construido conforme al patrón masculino y, puesto que ningún hombre tenía un embarazo, las mujeres no eran protegidas, por ejemplo, contra el despido por embarazo. El criterio "para medir" basado en el prototipo masculino originaba una legislación que trataba a la mitad de la ciudadanía como algo extraordinario, dejando que cayera fuera de la

protección (además y paradójicamente, en un momento de mayor fragilidad).

Si el medidor es construido de modo parcial, *la otra parte* se queda natural y conceptualmente afuera (Gianformaggio 2005). Si el medidor de lo normal es la presunta capacidad de los capaces, todas las que se sitúan más allá del muro separador nunca lograrán la suficiencia. Es importante advertir, además, como sobre la base de la aplicación de estos criterios se forman las expectativas sociales, produciendo, incluso, situaciones paradójicas. Aunque típicamente las mujeres desarrollan tareas de cuidado – y las estadísticas muestran como ellas aceptan, mucho más que los hombres, cuidar al cónyuge que incurra en una discapacidad –, en cuanto una madre tenga cualquier discapacidad, se encuentra socialmente desalentada en su *otra* capacidad de cuidar a la prole. Pues bien, hay que poner de relieve que la misma actitud no se produce si el núcleo familiar incluye a un hombre. Es decir: aunque normalmente el hombre huye del cuidado (como evidencian las estadísticas), para que se reconozca la competencia de la mujer con discapacidad, paradójicamente, tiene que estar presente un hombre en la familia.

Me parece clara la penetración de una cultura patriarcal-paternalista. Lo que es importante entender es que el medidor es una variable social, no se trata de algo natural o necesario, ya que puede variar mucho. Y esto es sumamente importante saberlo para diseñar nuestro entorno social y jurídico.

Si para la distinción entre capaces/discapacitados, juegan un rol ya sean las divisiones físicas-biológicas ya sean las socioculturales, es evidente como sigue siendo masculino, incluso, el paradigma de persona con discapacidad: es suficiente mirar a los carteles donde

normalmente se presenta un hombre, joven, sano, parapléjico, libre de sufrimiento físico y solo limitado por barreras arquitectónicas. Se trata de una figura normalizada, ya reconocida por la sociedad como sujeto pleno, con sus derechos de ciudadano que sólo tienen que ser aplicados.

Esta imagen, sin embargo, es ampliamente problemática, y para las mujeres lo es doblemente. En primer lugar, entre las personas con discapacidad, hay una mayoría de mujeres; en segundo lugar, éstas no son ni jóvenes ni sanas. Frecuentemente, padecen enfermedades degenerativas, que causan gran sufrimiento, algo que favorece su automarginación. Es decir, el *leit motiv* de los cambios en el hábitat externo, como puede ser poner una rampa, no supone incluirlas en la protección, porque, para muchas mujeres, tal intervención representa sólo una ayuda muy parcial. Los FDS subrayan con eso, incluso, un problema para los hombres, puesto que el discapacitado paradigmático ha sido normalizado y controlado, considerándolo un problema resuelto, algo que ya no produce rechazo social gracias a la rampa, al precio, sin embargo, de oscurecer el verdadero problema del cambio cultural.

La perspectiva *interseccional* en esta coyuntura muestra nuevamente su potencialidad, enseñando la importancia de reflexionar sobre la condición de la mujer, yendo más allá de la mera suma de los dos factores mujer y discapacidad. Esta distinta visión posibilita considerar la extrema variabilidad de los casos, que diversamente escaparían del escenario que el paradigma de la persona con discapacidad oculta. Piensen en las diferencias entre las experiencias de una mujer con discapacidad auditiva y otra que tiene una espina bífida: no hay sólo una obvia diversidad física entre ellas, sino diferencias

que son atribuidas desde el contexto cultural. La mujer que no oye, supongo que puede hacer *free climbing*, ser ingeniera y vencer al campeón de los 100 metros, dar a la luz, además de que su feminidad ha sido reconocida por Hollywood. No oír representa una discapacidad que socialmente margina hasta un punto X a una mujer. Muy distinto se presenta el otro caso, por lo que creo sea suficiente recordar un diálogo tomado de un ensayo de Alexa Schriempf (2001, pp. 52-79)<sup>17</sup>. Una mujer con espina bífida cuenta su visita ginecológica cuando era adolescente: a su pregunta de si podrá tener una relación sexual satisfactoria con un hombre, el ginecólogo le contesta “no te preocupe corazón, tu vagina será bastante estrecha para satisfacer un hombre”. Resulta difícil decir hasta qué punto es espantosa la respuesta. Se pone en evidencia todo el prejuicio hacia las mujeres, sean esas capaces o con discapacidad. Claramente, la preocupación de la mujer era por sí misma, por ser mujer y con una peculiar discapacidad. Pero el doctor piensa en el placer solo en el plano masculino y niega subjetividad a la mujer, que no importa y que podría ser una muñeca de plástico.

Todo ello nos dice algo de como los factores culturales contribuyen a la percepción de cada persona y, entonces, de cómo esa percepción no dependa tanto de los cuerpos en sí mismos, sino de las políticas de los cuerpos. De la división entre *capaces* y *discapacitados* deriva la negación, la *invisibilización* de la diferencia hasta que no sea normalizada. Dale Stone (1993, pp. 11-13) recuerda como un periodista, que había asistido a un congreso de lesbianas y no había encontrado la figura paradigmática de una persona en silla de ruedas

---

17 Cfr. Fine, Asch 1988.

en la sala, escribía que “entre las lesbianas no hay mujeres con discapacidad”, evidenciando como solo la discapacidad *normalizada* caía bajo la luz.

### **III. Conclusiones provisionales**

Los seres humanos se perciben uno al otro con varios sentidos. La vista, por cierto, es el sentido que más afecta generalmente a la percepción del otro y de la otra. La imagen que tenemos, el paradigma de los demás en nuestra percepción, es fundamental y es algo cultural, social. Lo importante de verdad es mirar a que se conforme el espacio físico, cultural y social para que sea realmente accesible a todas y todos; de modo que se produzca la aceptación de la normalidad de la discapacidad como parte de la naturaleza humana. Así se puede eliminar el estigma y dar paso, además, a un enriquecimiento epistémico verdadero, escuchando, finalmente, las voces de las silenciadas por el viejo modelo médico imperante hasta hace poco y por la cultura patriarcal. Se tiene que superar una visión que separa dependencia e independencia para ver como nuestra existencia se caracteriza por fenómenos de interdependencia y reciprocidad. Las relaciones son bidireccionales y recíprocas, pues reconocer el otro o la otra es una característica esencial de nuestra especie. Esto no significa pensar que cada relación se produce en un plano simétrico de poder, pero sí de simetría moral. Para este fin, se tiene que discutir la autoridad cognitiva de la medicina, además aquella producida sin perspectiva de género: piensen en cómo se presenta el problema de la dispareunia que, por un lado, no acaba de ser reconocido o, por el otro, se reconoce sólo a través del relato del profesional, silenciando la voz de la mujer (Bernardini 2016).

Para concluir, me parece importante insistir sobre las posibilidades abiertas por la perspectiva de los *feminist disability studies* ya que son funcionales para una fructífera crítica social. Los FDS, al evidenciar como todavía nuestra cultura tiene rasgos misóginos y de *habilismo*, nos muestran como la sociedad sigue siendo ampliamente diseñada por hombres, adultos y sanos: si parece lícito mostrarse en público con gripe o con barba descuidada, se tiene que silenciar que hay reglas y dolores de vientre, salvo para mostrar en los anuncios televisivos que puedes tirarte, igualmente, con paracaídas. Muchas experiencias femeninas todavía están silenciadas y las propias mujeres las perciben como no presentables. Pero ¿por quiénes se esconden estas experiencias? ¿De quién se esconden? y ¿por qué se esconden?

El miedo social a la discapacidad y a la enfermedad o, mucho más sencillamente, a la diferencia, hoy en día, además, con nuestro conocimiento científico, es claramente una construcción ficticia, que no depende de la discapacidad o de la diferencia misma, sino de cómo se construyen las comunidades. El miedo se alimenta de una cultura del control que rechaza la variabilidad humana y nos deja desprevenidas a lidiar con la realidad y la necesaria interdependencia. Quiero cerrar esta reflexión con unas palabras contra el paradigma del héroe discapacitado, la persona que ha luchado contra todos y ha ganado. Como siempre, se necesita calcular el peso del paquete. Si aparentemente transmite una linda imagen de las personas con discapacidad, mirado de cerca, este modelo, en verdad, sirve solo de consuelo a los presuntos capaces. Eso fortalece la creencia de que, con voluntad personal, se pueden superar los límites del cuerpo y derrotar la vulnerabilidad social. El foso entre capaces y discapacitadas no se reduce

en absoluto: los héroes o heroínas del momento se cuentan con los dedos de una mano, son excepciones que no se pueden normalizar. Se tiene que comprender como los casos así idealizados no están pensados, en absoluto, para que una cualquiera de nosotras los igualemos. Ellos actúan como modelos a los que la sociedad nos empuja a semejar. Pero se tiene que afirmar, en voz alta, que no todas somos heroicas – el heroísmo es tal, precisamente, porque es solo de unas o unos – y, sobre todo, que no tenemos que serlo. Lo que se quiere y pretende es sólo el reconocimiento y la aplicación de derechos.

## Bibliografia

- Bernardini M.G., *Disabilità, giustizia, diritto. Itinerari fra filosofia del diritto e Disability Studies*, Giappichelli, Torino, 2016.
- Bordo S., *Feminism, Postmodernism, and Gender-Scepticism*, en L.J. Nicholson (eds. by), *Feminism/Postmodernism*, Routledge, NY-London, 1990, pp. 133-156.
- Butler J., *Gender Trouble: Feminism and the Subversion of Identity*, Routledge, New York-London, 1990.
- Carlson L., Kittay E., *Introduction*, in E. Kittay, L. Carlsons (eds.), *Cognitive Disability and its Challenge to Moral Philosophy*, Wiley-Blackwell, 2010.
- Crenshaw K., *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*, in University of Chicago Legal Forum, vol. 1989, issue 1, art.8, pp. 139-167.
- Dale Stone S., *Must Disability always be visible? The meaning of disability for women*, in "Canadian Woman Studies", 13, 4, 1993.
- Fine M., Asch A. (eds. by), *Women with Disabilities: Essays in Psychology, Culture, and Politics*, Philadelphia: Temple University Press, 1988.
- Fine M., Asch A. (eds.by), *Women with disabilities: Essays in psychology, culture, and politics*, Temple U.P., Philadelphia, 1988.
- Garland Thomson R., *Integrating Disability, Transforming Feminist Theory*, in Kim Q. Hall (ed. by), *Feminist Disability Studies*, Indiana UP, Bloomington-Indianapolis, 2011, pp. 13-47.
- Garland Thomson R., *Re-shaping, Re-thinking, Re-defining: Feminist Disability Studies*, in B. Waxman Fiduccia *Papers on Women and Girls with Disabilities*, Centre for Women Policy Studies, 2001, <http://www.centerwomenpolicy>.



org/programs/waxmanfiduccia/documents/DIS2.pdf

- Gianformaggio L., *Eguaglianza, donne e diritto*, Il Mulino, Bologna, 2005.
- Hillyer Davis B., *Women, Disability, and Feminism: Notes Toward a New Theory*, in "Frontiers", VIII, 1, (1984), pp. 1-5.
- Kittay E., *Forever Small: The Strange Case of Ashley X*, in "Hypatia", 26, 3, 2011.
- Kittay E., trad. it. *La cura dell'amore. Donne, uguaglianza, dipendenza*, 1999, Vita e Pensiero, Milano, 2010 (original: *Love's Labor. Essays on Women, Equality and Dependency*, Routledge, New York, 1999).
- Morris J., *Pride against Prejudice*, New Society Pub, USA, 1993;
- Nussbaum M., *Frontier of justice*, Belknap Press, Harvard U.P., 2007.
- Pozzolo S., *La forza è nelle differenze*, en "notizie di POLITEIA", XXXIV, 129, 2018, pp. 157-161.
- Ramazanoglu C., *Feminism and The Contradictions of Oppression*, Routledge, NY-London, 1989.
- Schriempf A., *(Re)fusing the Amputated Body. An Interactionist Bridge for Feminism and Disability*, Hypatia, 16, 4, 2001.
- Spelman E., *Inessential Woman*, The Women's Press, London, 1990.
- Thomson G., *Misfit: A Feminist Materialist Disability Concept*, in "Hypatia", 26, 3, 2011, pp. 591-609.
- Thomson G., *Ways of Staring*, in "Journal of Visual Culture", 5, 2, 2006, pp. 173-192.
- Wendell, S., *Toward a Feminist Theory of Disability*, en L.J. Davis (ed.by), *The Disabilities Studies Reader*, Routledge, New York, 1998.
- Young I. M., *Throwing like a Girl and Other Essays in Feminist Philosophy and Social Theory*, Indiana University Press, Bloomington, 1990.

# DERECHO DEL TRABAJO, DISCAPACIDAD Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Ricardo Esteban Legarreta<sup>1</sup>

**Abstract/** The paper deals with the standing of women with disabilities in the labor market in a compared view to the position of men. Besides, the article focuses on the need to implement reforms in the labor regulations in order to foster the employment of women with disabilities, and to improve their work conditions. In this regard, the paper analyses possible reforms in the fields of sheltered workshops, employment quota and in bonus on Social Security contributions. Finally, the paper addresses on the possibilities of equality gender plans and other measures to improve the standing of women in the labour market.

**Keywords/** gender equality, disability, employment discrimination

## I. Planteamiento

En las líneas que siguen se pretende llevar a cabo un análisis crítico y en cierto modo especulativo del papel representado por el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en el empleo de las mujeres con discapacidad. A este respecto el análisis es muy necesario si tenemos en consideración que los datos reflejan notables disparidades en el trato dispensado por el mercado de trabajo a las personas con discapacidad

---

1 Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona. Miembro del Centro de Estudios e Investigación para una Sociedad Inclusiva. CERSIN-UAB.

y en especial a las mujeres con discapacidad. Además, de un modo creciente los textos normativos exigen que en el desarrollo de las políticas, y también en el propio despliegue normativo, se tengan en cuenta la perspectiva de género.

La propia Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad prevé en su artículo 6.2 que “Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer”, a fin de garantizar el disfrute de los derechos reconocidos en aquel texto, entre otros, el derecho al trabajo. Por lo demás, dicho planteamiento se reproduce en el artículo 7.4 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad (Real Decreto-Legislativo 1/2013, en adelante LGDPD), texto que encomienda a los poderes públicos a que ejerzan una tutela especial sobre los derechos de, entre otros, las mujeres con discapacidad. Eso sí, la tutela deberá empezar por contemplar esa realidad en el mismo texto de la Ley y de sus desarrollo mediante normas de rango inferior, fundamentalmente Decretos. La preocupación del legislador nacional e internacional es natural teniendo en cuenta que la discapacidad se superpone a otras circunstancias – género, edad, origen étnico, orientación sexual u otras – que pueden atizar todavía más conductas discriminatorias.

Ahora bien, como consideración preliminar hay que subrayar que el alcance transformador del Derecho es modesto y que una reforma normativa, o un determinado planteamiento del derecho no tiene el poder automático para transformar o modular la realidad social. Más en particular y centrándonos en el Derecho del Trabajo, se ha de señalar que no están ni mucho menos acreditadas las relaciones entre las reformas normativas y la

creacion de empleo, por mucho que en determinados ámbitos políticos y económicos se insista en esta relacion para impulsar de modo recurrente, reformas flexibilizadoras del Derecho del Trabajo. Eso sí, en el combate antidiscriminatorio, se ha de reconocer una cierta eficacia cuando un adecuado diseño de la norma viene acompañado de medios – tribunales accesibles, Inspección de Trabajo, planes de igualdad consensuados que implementen medidas – para hacerla efectiva.

Dicho eso, en las páginas que siguen se resaltarán en primer lugar algunos datos a propósito de la posición de las mujeres en el mercado de trabajo español (II) para pasar a continuación a efectuar (III) algunas reflexiones sobre la conveniencia de que la regulación sobre el empleo de las personas con discapacidad adquiera un sesgo de género, para finalizar con algunas (IV) propuestas en este sentido.

## **II. Mujeres con discapacidad y mercado de trabajo. Algunos datos**

Uno de los problemas que tradicionalmente afectan a las personas con discapacidad es su baja tasa de actividad, de modo que el problema fundamental en este ámbito no es tanto el desempleo, como un alarmante volumen de personas que ni tiene empleo ni lo busca. Ahora bien, como veremos, las cifras no reflejan una brecha radical entre la situación de las mujeres y los hombres con discapacidad en la mayoría de las variables. Eso sí, se ha destacar que los datos no aparecen del todo seguros porque fluctúan según la fuente y además, algunos de ellos muestran una rápida evolución en los últimos años.

En materia de tasa de actividad<sup>2</sup> a partir de los datos de 2016 (Intituto Nacional de Estadística, en adelante INE) la tasa correspondiente las personas con discapacidad fue solamente del 35'2 por 100, mientras que la tasa de actividad general fue mucho más elevada; del 78 por 100. A ello se añade un elemento positivo desde el punto de vista de género ya que, si bien en la población sin discapacidad la tasa de actividad es más alta en los varones (89'3 por 100) que en las mujeres (72'1), en el ámbito de la población con discapacidad la tasa de actividad en el año 2016 fue prácticamente la misma en ambos sexos según el Instituto Nacional de Estadística: 35 por 100. En otras palabras, parecería que las mujeres con discapacidad no tienen un problema específico de inactividad, sino que es un problema general, compartido con los hombres. De todos modos, la consulta de otras fuentes (Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades<sup>3</sup>), aunque parta de datos más anticuados (2008-2011) indica un diferencial destacado en materia de tasa de actividad, apuntando a una notable brecha que el INE no refleja en sus datos de 2016. Así, según datos del Instituto de la Mujer la tasa de actividad de la población femenina con discapacidad sería del 33 por 100 frente al 69'3 de los hombres. Es muy posible que a lo largo de estos años la situación haya evolucionado mucho, sobre todo a causa de un cambio de actitud de las trabajadoras más jóvenes (Conde Rodríguez, Portillo Mayorga, Shum 2003) aunque quizás no tanto y es posible, por tanto, que todavía la tasa de actividad femenina

---

2 La tasa de actividad mide el volumen de personas que dentro de un determinado colectivo o bien está empleada o busca empleo.

3 Téngase en cuenta que este documento no utiliza directamente los datos del Instituto Nacional de Estadística, sino que elabora sus propios datos – quizás matizándolos – a partir de la Encuesta de Población Activa del INE.

real sea inferior a la de los trabajadores varones con discapacidad. Hay algún dato indiciario que contribuye a alimentar esta desconfianza y es el del volumen de contratos formalizados al año, donde las cifras son mucho más elevadas en el caso de los hombres que en el de las mujeres (Observatorio estatal de discapacidad<sup>4</sup>).

Ahora bien, si entramos en el terreno de la tasa de desempleo sí podemos concluir que las mujeres con discapacidad acusan algo más – aunque no mucho más, ciertamente – el desempleo que los hombres. A este respecto según datos del INE y para el año 2016 la tasa de desempleo de las mujeres con discapacidad fue del 28'3 por 100 mientras que la de las mujeres con discapacidad alcanzó el 29'3 por 100. En este apartado, de manera general las mujeres están también en peor posición que los hombres porque si tomamos las cifras de las personas sin discapacidad para 2016 observamos que la tasa de desempleo femenina – 21'3 por 100 – es significativamente más elevada que la masculina: 17'9 por 100. Aquí también se detecta una notable mejoría de las cifras del desempleo de las mujeres con discapacidad porque en el periodo 2008-2011 la tasa de desempleo de las mujeres con discapacidad era del 27 por 100 mientras que la de los hombres era del 22 por 100 (Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades). Ahora bien, todo ello no nos debe hacer bajar la guardia porque cabe intuir que un aumento de la tasa de actividad podría dar

---

4 A título de ejemplo el Observatorio publica datos en su Informe Olivenza de 2017, pág. 314, donde señala que en 2017 el volumen de contratos formalizados con hombres con discapacidad fue del 61'10 por 100 mientras que el de mujeres fue del 38'90 por 100. Y tengo la impresión que la diferencia de tasa de paro, más baja en el caso de los hombres con discapacidad, tampoco explica esta diferencia. Aunque lógicamente mis apreciaciones pueden estar equivocadas porque el manejo y la interpretación de cifras no es fácil y hay variables que pueden explicar la diferencia entre contratos formalizados, más arriba apuntada.

lugar a una subida de los diferenciales entre hombres y mujeres en perjuicio de estas últimas.

Siguiendo con una perspectiva de calidad en el empleo de las mujeres con discapacidad, conviene detenerse en un dato no menor que es el de la brecha salarial. En este sentido, de conformidad con los datos del INE de 2016, se constata una brecha salarial significativa entre trabajadores con discapacidad (19.297 euros de salario anual) y trabajadores sin discapacidad (23.273). De este modo, la brecha salarial es de en torno al 17'1 por 100. Ahora bien, también en este ámbito se manifiesta una suerte de "sub-brecha salarial" si tenemos en cuenta que las mujeres con discapacidad cobran salarios más reducidos (17.365 euros año) que los hombres con discapacidad (20.614 euros año). De todos modos, como subraya el Instituto Nacional de Estadística "las diferencias salariales entre mujeres y hombres con discapacidad resultaron menores (el salario fue un 15'8 inferior para las mujeres) que en el caso de la población sin discapacidad (un 22'6 por 100)". Finalmente, y además de la brecha salarial se ha de destacar que en materia de contratación, los hombres contratados mediante contrato temporal eran en 2015 el 22'9 por 100 y las mujeres el 23'2 por 100 (Observatorio estatal de discapacidad<sup>5</sup>), de modo que las mujeres padecen de una ligera mayor inestabilidad laboral.

Se confirma lo que cabía sospechar: que en la comparativa, las personas con discapacidad salen peor paradas en general que las personas sin discapacidad. Asimismo, se confirma que las mujeres con discapacidad padecen, en algunos terrenos más que en otros, los efectos negativos de la discriminación múltiple.

---

5 Los datos citados por el Observatorio en el Informe Olivenza de 2017 son de 2015 y proceden del Instituto Nacional de Estadística.

### **III. Sobre la conveniencia de una regulación del empleo de las personas con discapacidad en sintonía de género**

Partiendo de que las mujeres con discapacidad han sido y son actualmente objeto de discriminación múltiple, entendida dicha situación como la que *“sufre una persona con motivo de dos o más factores de discriminación, que no es acumulativa, sino que crea una nueva situación discriminatoria diversa”* (Tarabini-Castellani Aznar 2014), cabe plantearse hasta qué punto es necesaria una intervención legislativa o administrativa de carácter reforzado, que vaya orientada a paliar la discriminación también reforzada, padecida por las mujeres con discapacidad. A este respecto, se ha de recordar que una norma clave en esta materia, la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad reconoce en su artículo 6.1 la problemática de la discriminación múltiple de las mujeres con discapacidad, llamando a la atención de los Estados que hayan ratificado el texto para garantizar a las mujeres un disfrute pleno de derechos en igualdad con los hombres. Asimismo, el texto de la LGDPD prevé en su artículo 7 una llamada a las Administraciones públicas para que velen por un trato esquisitamente igualitario hacia las mujeres con discapacidad, presumiendo quizás que la norma está ya ajustada a la perspectiva de género, lo que no siempre sucede.

Ahora bien, que exista un mandato de adaptación de la normativa y de actuación administrativa a una perspectiva de género no significa que siempre sea conveniente practicar la adaptación, al menos de manera exhaustiva. Hay razones para actuar con cierta dosis de cautela. En primer lugar, conviene ser prudentes



porque la realidad es dinámica y un sustrato fáctico que aconseja la introducción de una perspectiva de género puede cambiar en el tiempo. A este respecto, la mejora de la posición de las mujeres con discapacidad en la tasa de actividad así lo sugiere, al menos a la hora de postar por medidas contundentes.

Además, aunque la introducción de la perspectiva de género puede aportar soluciones acarrea también inconvenientes como el de "la excesiva individualización de las posibles soluciones políticas" (Tarabini-Castellani Aznar 2014). En fin, no debe perderse de vista que en ocasiones pueden lograrse algunas finalidades sin necesidad de actuar sobre la norma, ya que cabe también la posibilidad de utilizar instrumentos más prácticos como los denominados planes de igualdad a los que más adelante me referiré. En esta misma línea, cabe utilizar también políticas de la Administración Pública ajenas al Derecho del Trabajo, como puede ser una incisiva política de intervención familiar o educativa, por mencionar dos ámbitos que pueden repercutir positivamente en un aumento de la tasa de empleo y de actividad de las mujeres con discapacidad.

Por lo demás, la experiencia nos indica que cerrar con éxito reformas que modifiquen la norma y la reorienten hacia una mejor atención a algunos subcolectivos no es fácil. En este sentido, en materia de empleo ha costado mucho tiempo que se abra camino y se consolide un concepto de persona con discapacidad afectada de especiales dificultades. Se trata de un concepto o subconcepto de personas con discapacidad que se ha ido abriendo camino y que va más allá de la mera obtención de la calificación de persona con discapacidad: es decir, un 33 por

100 de discapacidad en aplicación de baremo, que es el suelo mínimo para alcanzar la consideración legal de persona con discapacidad. En este sentido, diversas normas reguladoras del empleo de las personas con discapacidad tienen en consideración dos "subtipos" de personas: a) las que están afectadas por especiales dificultades y b) las que no, es decir aquellas cuyas circunstancias no exigirían una intervención tan incisiva. Para ello, a título de ejemplo, la Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, otorga una mayor protección y apoyo a una serie de colectivos que engrosarían esta categoría de personas con discapacidad afectadas de especiales dificultades:

- personas con discapacidad física en un grado no inferior a los 65 años;
- personas con trastorno mental, con discapacidad intelectual y con parálisis cerebral en un grado de discapacidad no inferior al 33 por 100.

Las que no encajen en esta categoría serían personas con discapacidad no afectadas de especiales dificultades. Llegados a este punto podemos plantearnos si la normativa de empleo de las personas con discapacidad contiene ya alguna consideración de género y se ha de señalar que así es en un ámbito específico: precisamente, el correspondiente a las bonificaciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social como mecanismo de incentivación a la contratación (Ley 43/2006). Como veremos, existe una modesta mejora en las bonificaciones a la Seguridad Social cuando la persona a contratar sea una mujer con discapacidad. Más adelante se llevará a cabo alguna consideración al respecto.

## **IV. Algunas posibilidades de adaptación de la norma laboral a las necesidades de empleo de las mujeres con discapacidad**

### **1. Las medidas de acción afirmativa en perspectiva de género: la cuota de empleo y los Centros Especiales de Empleo**

El capítulo VI de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad prevé un conjunto de medidas dirigidas a fomentar el empleo de las personas con discapacidad. De un lado, nos encontramos ante las medidas más contundentes o de "acción afirmativa" como son en primer lugar, la cuota de reserva de empleo de personas con discapacidad recogida en el artículo 42 de la LGDPD, que establece la obligatoriedad de las empresas de 50 o más trabajadores de reservar al menos a un 2 por 100 de sus puestos de trabajo a las personas con discapacidad. Sin duda se trata de una medida muy contundente aunque no está exenta de resistencias empresariales y además, en la práctica existen opciones de las empresas para evitar la contratación de trabajadores, cuando concurren circunstancias que así lo justifiquen – circunstancias de excepcionalidad – y que se han aplicado e interpretado de un modo abusivo, vaciando de contenido real a la reserva de empleo.

Más allá de la cuota de empleo en el medio ordinario de trabajo, estaría, como segundo instrumento de especial peso en favor del empleo de las personas con discapacidad, la figura de los Centros Especiales de Empleo (arts 43 y 44 LGDPD). Se trata de un tipo de organización empresarial en el que al menos el 70 por 100 de las plantillas estarán integradas por personas

con discapacidad, con la pretensión de concentrar los apoyos y la atención a los trabajadores con discapacidad. Los Centros Especiales de Empleo han disfrutado y disfrutaban todavía de un volumen importante de ayudas – significativamente, de una bonificación del 100 por 100 de las cuotas a la Seguridad Social y una subvención mensual del 50 por 100 de la cuantía del salario mínimo interprofesional también por cada trabajador con discapacidad contratado – lo que ha atraído en España a inversores y empresarios procedentes de otros sectores, que han acabado generando una expansión desproporcionada de esta forma productiva.

En todo caso, no creo que deba potenciarse o favorecerse de modo especialmente intenso el acceso de las mujeres con discapacidad a la cuota de reserva de empleo o a los Centros Especiales de Empleo. Todo ello en base a diversas consideraciones. Así, la mejora de la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad de los últimos años no justificaría a mi juicio una medida de “acción afirmativa” tan potente, aunque esta cuestión admite diversas perspectivas.

Respecto a la cuota de empleo, cabe observar que las cuotas generan un cierto rechazo entre la “población beneficiaria”, de modo que favorecer a las mujeres con discapacidad mediante una suerte de cuota reforzada no necesariamente iba a redundar en una cómoda utilización de la misma. A lo anterior cabe añadir que la cuota de empleo no encaja directamente con la filosofía “social” de la Convención de 2006, en la que más que priorizar las cuotas reservadas, se fomenta la existencia de empresas accesibles e inclusivas mediante la asunción de una gestión de personal ajena a lógicas discriminatorias. Otro tanto cabe señalar a propósito de los Centros Especiales de Empleo, que ni

tan siquiera son mencionados como modelo de empleo por la Convención internacional de 2006, en cuyo artículo 27 se opta expresamente – y cabe interpretar que exclusivamente – por entornos laborales abiertos, accesibles e inclusivos, es decir, por la empresa ordinaria. Al fin y al cabo, los Centros Especiales de Empleo constituyen empleo segregado, de modo que favorecer una suerte de preferencia de acceso a las mujeres con discapacidad, entraría en plena contradicción esencial con la perspectiva de género que la propia Convención propugna y además, favorecería de algún modo la invisibilidad laboral de las mujeres con discapacidad.

## **2. El enfoque de género de otras medidas de fomento del empleo. Bonificaciones a la Seguridad Social y subvenciones**

Más allá de la cuota de empleo y de los Centros Especiales de Empleo, nuestra legislación ha incentivado tradicionalmente el empleo de las personas con discapacidad mediante estímulos de carácter económico para la contratación de personas con discapacidad en entornos ordinarios. Se trata, por un lado, de bonificaciones en las cuotas patronales la Seguridad Social por la contratación, fundamentalmente de carácter indefinido, y también de subvenciones previstas para incentivar la contratación indefinida.

Con carácter general, se ha de subrayar que el gasto en incentivos económicos a la contratación ha sido criticado por su carácter de “peso muerto”; es decir, se ha venido a señalar que el gasto en la incentivación de la contratación no tiene sentido porque las empresas contratarían igualmente, con incentivos o sin ellos. Probablemente eso es cierto cuando las medidas se orientan a fomentar la contratación de amplios colectivos

sociales: jóvenes menores de 30 años, personas desesempleadas, etc, pero tiene un mayor sentido cuando la medida se orienta a incentivar la contratación de personas con discapacidad. Dicho eso, se ha de destacar que el sistema de bonificaciones está razonablemente orientado a fomentar la contratación de trabajadoras con discapacidad, conteniendo ya una perspectiva de género. A este respecto, la Ley 43/2006 (art. 2.2) establece una doble tipología de bonificaciones:

- de un lado, para la contratación de personas con discapacidad no afectadas de especiales dificultades, prevé la Ley que el empleador disfrutará de una bonificación mensual de 375 euros durante toda la vida del contrato, lo que no es una cuestión baladí. Es más, si la persona con discapacidad está afectada por especiales dificultades la bonificación prevista será de 425 euros;
- adicionalmente, como factor bien orientado hemos de señalar que la contratación de mujeres con discapacidad permite disfrutar de una bonificación adicional de 70'83 euros al mes, una medida muy positiva porque debe tenerse en cuenta que la tasa de temporalidad es ligeramente más alta en el caso de las mujeres que en el caso de los hombres con discapacidad, sin olvidar que dicha tasa de temporalidad está vinculada a una mayor calidad en el empleo. Ahora bien, tal ventaja se desdibuja en el caso de que la mujer con discapacidad tenga más de 45 años ya que en tal caso existe una bonificación adicional por edad -100 euros - no compatible con la que deriva del género -70'83 euros. Dicho en otras palabras, en caso de que

se contrate a mujeres con discapacidad mayores de 45 años no existe una ventaja adicional por la contratación de trabajadoras.

El punto de partida de la Ley es interesante aunque creo que debería de haberse reforzado la discriminación positiva en favor de las mujeres en una doble perspectiva. De un lado, sin lugar a dudas, debería de permitirse compatibilizar la bonificación extra por edad y la bonificación extra por género en el caso de las mujeres con discapacidad no afectadas por especiales dificultades. Por otro lado, creo que en el caso de la contratación de mujeres con discapacidad afectadas por especiales dificultades, la bonificación de cuotas a la Seguridad Social debería ser del 100 por 100 (Esteban Legarreta, Gutiérrez Colominas 2014). En este sentido, se trataría de una medida de impacto ante la contratación de un colectivo muy castigado por la discriminación. teniendo en cuenta que de acuerdo con datos del INE del año 2016, las tasas de actividad de las personas con discapacidad de entre el 65 y 75 por 100 eran del 19'9 por 100 mientras que las tasas de actividad de las personas con discapacidad entre el 33 y el 44 por 100 eran del 57'9 por 100. Desgraciadamente no cuento con datos desagregados por sexo pero es evidente que a mayor discapacidad menor tasa de actividad y mayor tendencia a la invisibilidad laboral.

Más allá de las bonificaciones dirigidas a incentivar la contratación indefinida, el RD 1451/1983 regula una subvención por contrato indefinido con una cuantía a tanto alzado de 3907 euros. La diferencia entre la subvención y la bonificación está en que la subvención se recibe poco después de la contratación, a tanto alzado, aunque su disfrute sin incidencias exigirá que

la empresa mantenga la contratación del trabajador durante un periodo mínimo de tres años. Sin duda alguna aquí también habría sido interesante añadir la dimensión de género mejorando la indemnización pero el legislador no ha tomado esta opción, aunque las Comunidades Autónomas podrían hacerlo en base a sus competencias autonómicas en materia de fomento de la actividad económica, lo que les permitiría mejorar la cuantía de la subvención cuando la persona contratada sea una mujer.

### **3. Los planes de igualdad en las empresas como mecanismos de lucha contra la discriminación de las personas con discapacidad. La generalización de la perspectiva de género en otros ámbitos**

Más allá de lo ya señalado, cabe destacar que nuestro ordenamiento jurídico recoge otras herramientas para fomentar el empleo y potenciar la no discriminación de las personas con discapacidad, mediante figuras que van desde el derecho de los trabajadores y de las personas candidatas a un puesto a adaptaciones en el puesto de trabajo (art. 40 LGDPD), hasta el derecho a procesos intensos de acompañamiento, orientación e intermediación, mediante la figura del empleo con apoyo (art. 41 LGDPD), definido en la Ley como “un conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo que tienen como objeto facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo, en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes”. En este sentido, el empleo con apoyo es fundamental para asegurar la consolidación de las



personas con discapacidad afectadas por especiales dificultades en el medio ordinario de trabajo. Asimismo, la Ley define cuidadosamente lo que cabe entender por discriminación por razón de discapacidad, de modo directo o indirecto (art. 35 LGDPD).

Ahora bien, lo cierto es que estas y otras medidas no van a ser suficientes si no se ponen en marcha estrategias planificadas. En este sentido, creo que son clave los denominados planes de igualdad, definidos en el artículo 46 de la Ley orgánica 3/2007 de igualdad, y que recogerían medidas orientadas a este fin. Unas medidas que van acompañadas de objetivos concretos, a los que se añadirán mecanismos de evaluación de resultados de los planes. Lo cierto es que los planes de igualdad previstos en la Ley se limitan a la igualdad de género y solo son obligatorios para algunas empresas: fundamentalmente, para las que sean mayores de 50 trabajadores.

Lamentablemente, no existe la obligación empresarial de elaborar planes de igualdad por razón de discapacidad, lo que sería de gran interés para mitigar derivas discriminatorias, al menos en grandes empresas, todo ello sin perder de vista que los planes de igualdad no son una panacea. Por lo tanto, una de las líneas prioritarias para avanzar en pos de la igualdad estaría en reformar la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad para que el máximo número posible de empresas estén obligadas a elaborar planes de igualdad por discapacidad mientras que, para las que no estén obligadas, se presione a fin de que los planes de igualdad sean elaborados en el marco de la responsabilidad social empresarial.

De todos modos, otra de las vías para evitar discriminaciones podría ir en la línea de intensificar el sesgo de discapacidad de los planes de igualdad por

razón de género, ya existentes. En otras palabras, se trataría de que los planes de igualdad se orientasen a proteger a las mujeres con discapacidad de la discriminación múltiple.

Razones para ello no faltan, si tenemos en cuenta que las inercias discriminatorias pesan de modo especialmente intenso cuando concurren dos o más factores de discriminación: en nuestro caso, el género y la discapacidad. En este sentido, cabría aquí apelar a la iniciativa de los representantes de los trabajadores para que presionen a las empresas a fin de que se refuerce el sesgo de la discapacidad en los planes de igualdad por razón de género paliando así, al menos, el riesgo de discriminación padecido por las mujeres con discapacidad en materia de tasa de desempleo, tasa de temporalidad y brecha salarial. A mi juicio, tal plantamiento debería de funcionar especialmente para reforzar la vigilancia de las actitudes empresariales en la selección de personas candidatas, en la puesta en marcha de adaptaciones laborales y en la carrera profesional en la empresa, unos ámbitos que se sugieren en el artículo 46.2 de la Ley orgánica de igualdad para los planes por razón de género.

Además, la perspectiva de género debe tenerse muy en cuenta por parte de los servicios que efectúen tareas de intermediación<sup>6</sup>, ya sean públicos como privados – especialmente cuando actúen en colaboración con servicios públicos o con financiación pública –, incluyendo asimismo a las entidades que realicen el empleo con apoyo para favorecer el acceso a la actividad de las

.....

6 De acuerdo con el artículo 31 de la Ley 31/2015, de 23 de octubre, estatal de empleo, se entiende por intermediación "(...) el conjunto de acciones que tienen por objeto poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación".

personas con discapacidad afectadas por especiales dificultades. En este sentido la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad efectúa una aquilatada regulación de la intermediación en materia de discapacidad (art. 38) subrayando la necesidad de respetar el derecho a la no discriminación. Asimismo, el artículo 7.3 de la misma ley recuerda la obligación de las Administraciones Públicas de defender los derechos de las personas con discapacidad en materia de "igualdad entre mujeres y hombres".

Y es que los servicios de intermediación suelen generar inercias en favor de los colectivos más empleables razón por la cual debe extremarse la vigilancia para evitar que las mujeres con discapacidad sean postergadas en la gestión de sus demandas de empleo. Todo ello sin olvidar que las entidades que lleven a cabo empleo con apoyo deberían también de orientarse hacia la activación de mujeres a las que atiendan por otras circunstancias. En este sentido, los servicios de empleo con apoyo suelen prestarse por parte de entidades del tejido asociativo, que llevan a cabo una atención integral – lo que incluye también la esfera educativa, familiar – de modo que pueden desarrollar una dinámica proactiva que favorezca la salida de la inactividad de las mujeres con discapacidad.

## **V. Conclusiones**

La observación de las cifras nos indica que hoy en día la posición de las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo indica una desventaja generalizada respecto a los hombres en muchos indicadores: desempleo, temporalidad, brecha salarial, aunque se detecta una mejora notable en tasa de actividad, y en otros terrenos – temporalidad – las diferencias son escasas.

La normativa laboral y su mayor adaptación a las situación de desventaja de las mujeres con discapacidad puede contribuir a mejorar su situación. Ahora bien, se concluye que el derecho es una herramienta limitada para lograr el cambio social y que puede ser convenientes otras intervenciones – por ejemplo, planes de igualdad, estrategias de actuación de los poderes públicos – para alcanzar mayores tasas de igualdad. En este sentido, la normativa laboral puede mejorar la situación de discriminación múltiple padecida por las mujeres con discapacidad pero esta orientación da lugar a normas excesivamente complejas, y en algunos indicadores la escasa diferencia entre la situación entre hombres y mujeres aconseja una cierta dosis de prudencia.

No parece razonable – ni muy viable políticamente – reorientar las medidas de mayor impacto en el empleo de las personas con discapacidad como son la cuota de empleo y los Centros Especiales de Empleo, a las necesidades de las mujeres con discapacidad. Todo ello considerando, entre otras razones, que en los últimos años las tasas de actividad y de desempleo han mejorado entre las mujeres con discapacidad. Sin olvidar que el empleo protegido no parece ser la mejor medida para superar la invisibilidad laboral de las mujeres con discapacidad.

Las bonificaciones a la Seguridad Social por contratación indefinida es la medida de fomento de empleo que más tiene en cuenta la perspectiva de género. Se trata de una opción ponderada e interesante aunque deberían introducirse en ella algunas correcciones. Concretamente, debería poderse acumular el suplemento por contratación de mujeres con discapacidad y el correspondiente a la contratación de personas mayores de 45 años. Asimismo, la bonificación debería de ser del 100 por 100 cuando afecte a personas con discapacidad afectadas

por especiales dificultades, especialmente pensando en perspectiva de género. Asimismo, la subvención por contratación indefinida debería ser más alta para el caso de contratación de personas con discapacidad.

Una mejora en el empleo de las mujeres con discapacidad exigiría también la puesta en marcha de una obligación de elaborar planes de igualdad en materia de discapacidad o bien su expansión como medida de responsabilidad social empresarial de las organizaciones de menor dimensión. Asimismo, mientras dicha reforma no se lleve a cabo deberían de explotarse al máximo las posibilidades que ofrecen los planes de igualdad basados en el género, ya que podrían orientarse hacia una mayor tutela de los derechos de las mujeres con discapacidad. En fin, más allá de los planes, sería conveniente que los servicios públicos de empleo, los servicios de empleo con apoyo y otros sujetos que lleven a cabo tareas de intermediación laboral, tengan en cuenta la perspectiva de empleo cuando intervienen en materia de discapacidad.

## Bibliografía

Conde Rodríguez A., Portillo Mayorga I., Shum G., *Discapacidad y empleo. Una perspectiva de género*, in "Alternativas. Cuadernos de Derecho Trabajo Social", núm. 11, 2003.

Esteban Legarreta R., Gutiérrez Colominas D., *La incentivación del empleo de las personas con discapacidad en el medio ordinario de Trabajo*, in "Revista Española de Discapacidad", núm. 1, vol. 2, 2014.

Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades, *Integración en el mercado laboral de mujeres con discapacidad atendiendo a su nivel de estudios*, BOE, Madrid, 2015.

Instituto nacional de estadística (INE), *El empleo de las personas con discapacidad*, Nota de prensa, 2016, localizable en [https://www.ine.es/prensa/epd\\_2016.pdf](https://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf)

Observatorio Estatal De La Discapacidad, *Informe Olivenza, sobre la situación general de la discapacidad en España, 2017*, localizable en: <https://observatoriodeladiscapacidad.info/attachments/article/110/Informe%20Olivenza%202017%20v5.7.pdf>

Tarabini-Castellani Aznar M., *Trabajadora extranjera y discriminación múltiple*, comunicación presentada al XXIV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Pamplona, 2014, ejemplar fotocopiado.

# LA INTEGRACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD MEDIANTE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UNA MIRADA PRÁCTICA

Teresa Vargas Sampedro<sup>1</sup>

**Abstract/** The F. Largo Caballero Foundation has been developing a line of work to promote the integration of people with disabilities into ordinary employment through collective bargaining.

This incorporation is necessary to break the relative disadvantage of men and, especially, women with disabilities when they want to access employment on equal terms.

The evidence gathered in companies that do hire people with disabilities highlights the need for a political will of the company and the mobilization of resources to make this possible, based on an awareness of what disability is.

Collective bargaining is a tool that can contribute by establishing criteria, guidelines and conditions so that labour integration takes place under equal conditions.

The participation of people with disabilities in workers' representative bodies and in the negotiation of agreements will help to ensure that the interests of women and men with disabilities are taken into account.

**Keywords/** disability, collective bargaining, hiring, women with disabilities, quota, alternative measures, ordinary employment, worker representation

---

1 Colaboradora de la Fundación F. Largo Caballero en su línea de investigación sobre discapacidad, empleo y negociación colectiva.

## **I. Presentación**

En las líneas que siguen se recogen las ideas centrales del trabajo que viene desarrollando desde el año 2012 la Fundación Francisco Largo Caballero en colaboración con la Fundación ONCE con el objetivo de promover el uso de la negociación colectiva (en adelante, NC) como herramienta necesaria para la integración laboral de las PcD (en adelante, PcD).

Las reflexiones y propuestas que siguen tienen su referencia inmediata en los trabajos realizados que han permitido contar con la opinión, valoraciones y propuestas de, entre otros, empresarios, sindicalistas, expertos en derecho laboral y por supuesto, PcD. Las ideas aquí recogidas no serían tales sin las aportaciones esenciales, a lo largo de estos años, de José María Zufiaur y Antonio González.

## **II. ¿Por qué discapacidad y negociación colectiva?**

En las últimas tres décadas hemos sido testigos de la publicación de normas dirigidas a la integración de las PcD en la sociedad como personas de pleno derecho. La sucesión de normas ilustra el cambio, al menos nominal, de una percepción médica-económica asociada a prácticas y políticas de marcado carácter asistencial a una perspectiva social en la que las barreras que impone el entorno (físicas, económicas y sociales) a las personas con una deficiencia son decisivas en la manifestación de su discapacidad.

Esta evolución queda ilustrada, en nuestro país, por el cambio que se produce en la definición de la discapacidad y persona con discapacidad desde la LISMI (Ley de



Integración de Minusválidos, de 1982) a la Ley General de derechos de las PcD y su integración social (RD 1/2013 de 29 de noviembre). Treinta años entre una y otra redacción, aunque normativas anteriores como la LIONDAU (Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las PcD) ya recogían en su texto el cambio de paradigma que mencionamos.

Sin embargo, este cambio no ha supuesto una modificación sustancial de las vías y métodos para la integración laboral de las PcD como medida imprescindible para lograr una vida plena e independiente. Un mantenimiento que, en términos generales, resulta más llamativo en un contexto en el que el incumplimiento de la norma persiste en proporciones elevadas. Por otra parte, la posibilidad de recurrir a las medidas alternativas ha sido un mecanismo compensador, pero como señalan algunos autores ha cumplido una función de monetización de la integración laboral del colectivo (Cendrero, 2015) y ha debilitado el cumplimiento de la norma.

Así, se mantiene la obligación de contratar a un 2% de la plantilla, en las empresas del sector privado que emplean a 50 y más personas, como mecanismo principal para incorporar a las PcD en el empleo ordinario.

Nuestra propuesta central es que la NC es un ámbito en el que cabe y se debe abordar la cuestión de la integración laboral de las PcD. La NC es una práctica de diálogo y un proceso por el que empresarios y sindicatos alcanzan consensos a partir de intereses muchas veces divergentes. Ha demostrado su capacidad para regular las condiciones de trabajo de miles de personas en los diferentes sectores de actividad y para adaptarse a los cambios técnicos y

organizativos de las empresas y, sobre todo, contener los efectos más perversos de la desregulación laboral y la desigualdad salarial creciente. La multiplicidad de ámbitos de negociación (sector, territorio, empresa) entre empresarios y representantes de los trabajadores le confiere una capacidad de adaptación a la evolución de la actividad económica de la que carece la norma en la mayoría de los casos, permitiendo así adelantar su aplicación práctica.

Además, la NC ha experimentado una evolución notable en los contenidos que aborda. Si bien la negociación salarial es el contenido central, y quizás el que más condiciona el proceso de negociación, a lo largo de los años, ha ido incorporando una regulación más detallada en cuestiones como la ordenación del tiempo de trabajo, los procedimientos a seguir en los procesos de cambio de las empresas, la salud y seguridad, la formación de los trabajadores o la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, por poner sólo algunos ejemplos. En muchas ocasiones estos contenidos se limitan a reproducir lo que ya dice la norma, pero también, ha dado lugar a desarrollos importantes que muestran el interés de los negociadores en llegar a acuerdos sobre el modo en que se adapta la norma (o se suple su ausencia) a la situación del ámbito en que se está negociando.

Y ésta es la primera gran diferencia. A pesar de los treinta años de normativa específica para la integración laboral de las PcD en el empleo ordinario, su tratamiento en los convenios es escaso, disperso, poco sistemático y en la mayoría de los casos, con nulo compromiso contractual. Esta fue una de las primeras conclusiones tras analizar más de 400 convenios en la investigación que venimos realizando, o de la encuesta recientemente realizada a una muestra de 400 empresas privadas, no agrarias de

cincuenta y más personas empleadas que están obligadas a contratar a PcD en un número equivalente al 2% de sus plantillas. Una cuota que incumple el 42,5% de las empresas según los resultados de dicha encuesta.

### **III. Consideraciones a tener en cuenta para el tratamiento de la discapacidad en la negociación colectiva**

Los contenidos recogidos en este epígrafe recogen las barreras y los requerimientos mínimos para una contratación efectiva de las PcD. Ambos aspectos pueden abordarse en procesos de negociación: superar las barreras, porque la NC es un proceso de diálogo orientado a buscar acuerdos, que permite en el intercambio de ideas y percepciones. El segundo, los requerimientos mínimos, porque proporciona criterios y contenidos a tener en cuenta en la regulación que se acuerde en cada ámbito.

#### **1. Es necesario actualizar las percepciones sobre trabajo y discapacidad**

De las entrevistas y grupos realizados podemos concluir que muchas de las barreras que existen para que la NC aborde contenidos en materia de discapacidad se sustentan en percepciones que funcionan como mitos incorporados al discurso de los agentes sociales que eximen de la voluntad política necesaria para movilizar las estrategias y recursos que hacen posible la contratación de PcD en el empleo ordinario. De los discursos recogidos destacan los siguientes *argumentos-mitos* que mantienen muchas empresas:

- la naturaleza de la actividad de la empresa, y sus requerimientos específicos, impide la

contratación de PcD;

- es muy difícil contar con candidatos con discapacidad que se ajusten a los requerimientos del puesto;
- las PcD tienen un menor rendimiento en el trabajo;
- se precisan adaptaciones que implican un coste en el que no pueden incurrir las empresas;
- buena parte de las empresas lo perciben como una tarea engorrosa;
- las empresas anticipan mayores dificultades para despedir a la PcD por posibles denuncias de discriminación;
- debe permitirse a las empresas que decidan la contratación. No debe incluirse como parte del convenio. La RSE se presenta como un marco de referencia alternativo.

A poco que se indaga en las empresas que sí contratan a PcD y, sobre todo, en las que esa contratación se incluye de forma permanente en su política de empleo, podemos afirmar que, al menos, hay tres aspectos involucrados en estas barreras: primero, el coste de incumplir la norma no es suficientemente disuasorio. Segundo, la escasa información y sensibilización sobre el tema entre los empresarios y sus organizaciones y, como consecuencia de los anteriores, la falta de una política de empleo que contemple las medidas necesarias para hacer efectiva la contratación.

A ello se suma, la escasa sensibilización y formación de los representantes de los trabajadores y de los negociadores en esta materia y la escasa participación de PcD en las mesas de negociación. Un déficit que facilita que estos contenidos *se caigan* con facilidad en el proceso de negociación del convenio.

## **2. La contratación de PcD no se improvisa**

Lo que ponen de relieve las investigaciones realizadas es que no basta con establecer un porcentaje obligatorio de contratación sino se modifican las pautas seguidas por las empresas para que esa contratación sea efectiva. De las entrevistas realizadas con responsables de recursos humanos en empresas que asumen como objetivo la contratación de PcD, se deduce que se han de poner en marcha estrategias y actividades que se mantengan en el tiempo.

### **Reclutamiento y selección**

Se observa que muchas empresas esperan que con la mera publicación de una oferta de trabajo *les llegue el empleado o la empleada idónea*.

La decisión sobre el ajuste idóneo de la capacidad de la persona a los requerimientos del puesto requiere de un análisis de los procesos de trabajo involucrados en el puesto y del perfil profesional de los y las candidatos/as. Es importante tener en cuenta la diversidad de PcD. Aquellas con mayor nivel de cualificación (la minoría) suelen presentarse a ofertas sin necesidad de mediación. Pero la gran mayoría de las PcD precisa de alguna mediación para encontrar ofertas de trabajo con posibilidades reales de inserción. Las entidades especializadas, a falta de un papel más activo de los servicios públicos de empleo, cumplen una función esencial. Primero, por la labor de formación y orientación que realizan con las PcD y segundo, porque llevan a cabo el análisis de los puestos para identificar las personas candidatas idóneas.

Si obviamos que la accesibilidad sigue siendo una asignatura pendiente en la que la administración y las empresas debieran implicarse decididamente, la política de reclutamiento que tiene como objetivo incorporar a

PcD debiera reunir al menos los siguientes requisitos:

- hacer llegar las ofertas a los portales generalistas (muchas PcD, dependiendo de su experiencia, no recurren a portales especializados);
- hacer llegar las ofertas a portales especializados;
- mantener una relación con centros de formación que impartan especialidades que interesan a la empresa haciendo explícita el interés por contratar a PcD;
- hacer público el objetivo de la empresa de contratar a PcD contribuye a que las redes externas e internas sean más efectivas;
- y, sobre todo, mantener a lo largo del tiempo estas actividades. Esta permanencia contribuye a crear relaciones de confianza con las entidades especializadas y también a solventar las dificultades que puedan presentarse en el proceso de selección y/o durante el desempeño. Esta es una condición que emerge en la mayoría de los casos analizados.

Muchas empresas externalizan este proceso de reclutamiento y también de selección a entidades especializadas, de forma completa o parcial. Si bien la externalización puede ser una vía para contratar a PcD no resuelve la igualdad de oportunidades en los procesos de selección a los que llegan personas que pudiendo realizar el trabajo, precisan de alguna adaptación para realizar las entrevistas o demostraciones prácticas. En otras ocasiones es necesario adaptar la formación de entrada. O el uso del empleo con apoyo que ha permitido en una de las empresas entrevistadas la incorporación de PcD psíquica con resultados óptimos.

Sin embargo, los datos de la encuesta realizada son

demoledores. Sólo un 8,7% de las que tienen al menos una persona con discapacidad contratada declara haber realizado cambios en el reclutamiento; un 7,2% manifiesta haber introducido modificaciones en la selección y otro 10,6% que ha puesto en marcha medidas para hacer accesible la empresa y/o puesto. Estas cifras indican que las PcD con necesidades de adaptación tienen muchas más dificultades de inserción.

### **3. Es necesario preparar a la empresa**

Tanto en la encuesta realizada como, sobre todo, en los casos de buenas prácticas, la contratación puede no ser viable o fracasar, si la empresa no crea las condiciones para que el desempeño que deba realizar la persona pueda llevarse a cabo de forma adecuada. Una de las consecuencias es una mayor rotación en los puestos de trabajo.

Un aspecto clave es la formación y sensibilización de los mandos intermedios, especialmente de los que van a tener a su cargo a PcD. Los mandos intermedios tienen un papel fundamental en la integración en el trabajo de la persona con discapacidad que se incorpora a su área de trabajo, en las relaciones con el resto del equipo, en las relaciones con el cliente cuando el trabajo se realiza en el centro de éste.

Sino hay concienciación y aceptación por parte del mando intermedio, las probabilidades de permanencia disminuyen y la estabilidad de la política de contratación de PcD queda comprometida.

### **4. Los ajustes razonables al servicio de la integración**

No basta con incorporar a las PcD a las empresas. Es importante atender al modo en que se fijan las

condiciones de trabajo, que son una herramienta potente para la integración y para lo que algunos autores denominan *justicia organizacional* (Peña-Ochoa, M. y Durán Palacio, N. M., 2016). Pero también, cuando hay un gran desequilibrio en la negociación, puede dar lugar a una segregación del colectivo.

Hay que tener en cuenta que algunas empresas, por la naturaleza de la actividad que realizan, han llevado a cabo cambios organizativos en la gestión del personal, donde el uso flexible del tiempo de trabajo es central. Este cambio no está motivado por la necesidad de adaptar las condiciones de trabajo a las PcD. La reducción del tiempo de trabajo o la posibilidad de elegir turno puede abrir posibilidades de empleo a muchas PcD que no pueden trabajar toda la jornada o en determinados horarios. Pero, también, es una limitación para todas aquellas otras que quieren optar a una jornada completa. Los resultados de la encuesta y el análisis de los estudios de caso muestran esta doble realidad. Hemos avanzado en un análisis multivariable de los resultados de la encuesta, que permite identificar cuatro tipos de empresas que reflejan pautas de contratación de PcD distintas. Destacamos aquí dos tipos muy diferentes. Uno, predominante en la industria manufacturera con porcentajes altos de contratación de PcD a tiempo completo e indefinido. En este tipo de empresas, predominan los hombres con discapacidad. Otro tipo, predominante en el sector de servicios a las empresas, sobre todo, nos encontramos con porcentajes mucho más altos de contratación a tiempo parcial y con mayores tasas de temporalidad. Aquí, predominan mujeres. Hay que tener en cuenta, que, en estos sectores, buena parte de la plantilla tiene ocupaciones elementales con bajos salarios. La reducción de la jornada supone que los ingresos percibidos no aseguran la posibilidad de una



vida independiente.

Hay otros muchos aspectos cuya regulación pueden jugar a favor de la integración real de las PcD en igualdad de condiciones: la participación en procesos de formación y garantizar sus posibilidades de promoción en igualdad de condiciones o retribuir las mejoras de productividad que pueda tener un PcD en sectores donde se paga por objetivos son exigencias básicas y que sin embargo no se tienen en cuenta. De igual modo, las medidas de prevención y seguridad que se aplican en cada empresa son un ejemplo de la capacidad de adaptación a las especificidades del puesto y a la persona que lo ocupa.

#### **IV. Propuestas para una negociación colectiva comprometida con la integración laboral de las pcd.**

De los debates mantenidos con expertos y agentes sociales en el contexto de nuestra investigación queremos avanzar, en una propuesta que haga de la NC una herramienta eficaz para la integración de las PcD en el empleo. Una propuesta que, necesariamente, tiene que ser debatida, corregida o ampliada por los actores protagonistas.

Otros planteamientos que vinculan la integración con la Iniciativas de Responsabilidad Social (RSE) o con los planes de igualdad tienen, desde nuestro punto de vista, un carácter complementario. Estos últimos pueden proporcionar criterios para promover la incorporación de mujeres con discapacidad, pero de ningún modo podrían sustituir el papel de la NC.

No se trata tanto de debatir si debe incluirse en el convenio o no (una cuestión que podría resolverse incluyendo como contenido obligatorio en el Estatuto de

los Trabajadores) como de dialogar y llegar a acuerdos sobre cómo llevar a cabo la contratación e integración en los sectores y empresas. Y esto sí es contenido específico de NC.

Para que estas propuestas se materialicen es necesaria la formación de los negociadores en esta materia. Y también que las PcD participen de forma más activa en las organizaciones sindicales y en las mesas de negociación. Las propuestas se plantean al menos en dos dimensiones: Una primera, que tiene que ver con el marco de negociación y otra segunda con los contenidos.

### **Marcos de negociación**

El diálogo social al más alto nivel viene incorporando recomendaciones dirigidas a la integración de las PcD (Ver III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017). Pero es necesario ir más allá. Los agentes sociales, junto con la administración, debieran dar ejemplo al más alto nivel: desde un diálogo orientado a cambios normativos que podrían impulsar las prácticas empresariales (por ejemplo, la inclusión de la contratación de las PcD como contenido obligatorio de los convenios) y las condiciones para incrementar el porcentaje de contratación y la base empresarial sobre la que se aplica. Buena parte de los países de nuestro entorno que tienen un sistema de cuotas tienen porcentajes superiores al 2% que se aplica también a empresas de menos de cincuenta trabajadores. Hasta el acuerdo sobre los criterios a seguir en la NC: contenidos mínimos a tener en cuenta, criterios para limitar el uso de las medidas alternativas, repertorio de ajustes razonables y criterios para su negociación (cuál es el límite) así como criterios para una integración laboral de las PcD en igualdad de condiciones. En definitiva, que sirva para hacer explícitas las condiciones necesarias

para que la norma se aplique y cumpla sus objetivos.

### **La negociación de los convenios**

Si bien apostamos por la vinculación de los contenidos que afectan a la discapacidad en los convenios colectivos, somos conscientes de la complejidad de la negociación y las restricciones que esa complejidad puede imponer al tratamiento de la discapacidad en las mesas de negociación donde se abordan otras cuestiones, sobre todo las salariales, que condicionan el resto de los contenidos. Entendemos que el hecho de que se incluya en los convenios no implica que tenga que negociarse en el mismo momento, sobre todo cuando se aborde por primera vez. Por ello, se propone la creación de mesas específicas en las que empresarios y representantes de los trabajadores puedan abordar de forma sosegada estas cuestiones y el modo concreto en que la norma puede aplicarse en el ámbito de negociación que en cada caso se trate, para decidir posteriormente su integración en el convenio. De forma sintética, los contenidos más importantes a abordar en los convenios serían:

- regulación del modo en que se va a aplicar la cuota: tiempo, base que se va a tener en cuenta para su cálculo, compromisos de contratación superiores a lo establecido por la norma;
- criterios para el reclutamiento y selección que incluyan las adaptaciones necesarias para dar opciones reales a las PcD;
- la negociación de los ajustes razonables debe impedir que su consideración no opere como una barrera automática a la que se le asocia un coste sin una evaluación previa. Esos ajustes razonables debieran estar disponibles tanto en la selección, formación, procesos de promoción,

prevención de riesgos laborales y deben tener en cuenta tanto las características del puesto como de la PcD;

- la regulación de los horarios y jornadas es un tema central de la NC y también son recursos importantes para la adaptación que pueda precisarse. Pero esa regulación no puede convertirse en un mecanismo de segmentación que lleve a una mayor concentración de este tipo de jornadas entre PcD, como también entre mujeres (interseccionalidad);
- en muchos convenios se incluye como materia destinada a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal la posibilidad de optar a permisos o reducciones de jornada cuando el trabajador o trabajadora tiene a su cargo una persona con discapacidad, así como ayudas económicas. Esas mejoras podrían contemplarse también para las PcD que trabajan en la empresa;
- reforzar las funciones de control y seguimiento de los representantes de los trabajadores en esta materia y aumentar la capacidad de denuncia de la RLT.

## Bibliografía

- Cendrero L.A., *La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral*, Tesis doctoral - Facultad de derecho de la UCM, Octubre, 2015.
- Nizzoli C, *Pratiche sindacali nel settore delle pulizie*, en "Cambio. Rivista sulle trasformazioni sociali", VII, 14, 2017, pp. 97-112
- Peña-Ochoa M., Durán Palacio N.M., *Justicia organizacional, desempeño laboral y discapacidad*, en "Revista Colombiana de Ciencias Sociales", 7, 1, enero-junio, 2016, pp. 201-222.
- Impacto de la negociación colectiva sobre los trabajadores y trabajadoras con discapacidad*, en <http://fflc.ugt.org/Documentos%20de%20apoyo/Impac-negcol-discapacidad.pdf> (Última consulta, octubre 2018)
- Guía para favorecer el empleo de las personas con discapacidad a través de la Negociación Colectiva 2014*, en [http://fflc.ugt.org/Documentos%20de%20apoyo/guia5\\_1.pdf](http://fflc.ugt.org/Documentos%20de%20apoyo/guia5_1.pdf). (Última consulta, octubre de 2018)
- Ámbitos, procesos y procedimientos de la intermediación laboral dirigida a personas con discapacidad*, en [http://fflc.ugt.org/Documentos%20de%20apoyo/Informe%20AMBITOS%20Y%20PROCESOS%20DE%20LA%20IL\(1\).pdf](http://fflc.ugt.org/Documentos%20de%20apoyo/Informe%20AMBITOS%20Y%20PROCESOS%20DE%20LA%20IL(1).pdf) (Última consulta, octubre de 2018)

# BUENAS PRÁCTICAS EN LAS PROFESIONES JURÍDICAS

Josefa García Lorente<sup>1</sup>

**Abstract/** This paper introduces the issue of the rights of women with disabilities and illustrates the international, European and domestic sources of law regulating these rights and prohibiting discrimination. In the light of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, the paper describes how disability has shifted from being a medical concept to a social concept, and shows that the duty of reasonable accommodation is not only a matter for states but also for advocacy groups protecting the rights of the disabled. It proposes a number of activities that advocates can undertake to ensure access to justice. These include ensuring equality of access to justice through specific actions.

**Keywords/** UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, access to justice, reasonable accommodation

## I. Situaciones de vulnerabilidad en la Convención

No son pocas las barreras que encuentran las personas con discapacidad en las diversas facetas de la vida, pero en este punto conviene no olvidar que la discapacidad, como reza el preámbulo de la Convención de la ONU, *“es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan*

---

1 Abogada laboralista experta en discapacidad.

*su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás”.*

El 3 de mayo de 2008, entró en vigor en España, el Convenio de la ONU sobre Derechos de las Personas con Discapacidad, firmado en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y ratificado posteriormente por una veintena de países.

La Convención es el primer tratado del siglo XXI en ser adoptado, es el tratado que se ha negociado con mayor rapidez en la historia del derecho internacional, asegurará que las personas con discapacidades disfruten de los mismos derechos humanos en los campos de la educación y el empleo, y que la arquitectura sea adaptada a sus necesidades.

La Convención sobre los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas, (ONU), incluye tres artículos cuya principal función es llamar la atención sobre grupos o situaciones de especial vulnerabilidad, en las cuales se requiere medidas de protección específicas, debido a que se encuentran en una situación de desventaja mayor, y como consecuencia de ello se ven afectados por una doble o múltiple discriminación.

En concreto, el artículo 6 establece el señalamiento específico que subraya las múltiples formas de discriminación que enfrentan las mujeres y las niñas con discapacidad, lo que las coloca en una situación aún más desventajosa que la de los hombres o niños con discapacidad.

Para comprender los abusos y la violencia hacia las personas con discapacidad el primer aspecto básico, histórico, social y cultural que debemos entender es el paradigma asistencialista y rehabilitador que ha enmarcado los servicios, apoyos y contextos sociales

en los cuales se han tenido que desenvolver. Estos los ha estereotipado e incluso, han definido el desarrollo que como seres humanos pueden alcanzar.

## **II. Mujer y discapacidad**

En el caso de las mujeres con discapacidad la afectación social resulta aún mayor si tomamos en cuenta la doble condición de vulnerabilidad que les afecta, tanto por su situación de género como por su discapacidad, lo cual las deja con pocas posibilidades de asistir a la escuela, obtener un empleo, poseer su propio hogar, fundar una familia y criar sus hijos, disfrutar de la vida social o participación política incluido su derecho al voto. Lo anterior implica una enorme desventaja social, económica, educativa, laboral y personal.

Es necesario recordar que las personas con discapacidad constituyen la minoría más numerosa y más desfavorecida del mundo, por ejemplo la tasa de alfabetización de los adultos con discapacidad llega tan solo al 3% y en algunos países baja hasta el 1% en el caso de las mujeres con discapacidad (ONU: 2007).

“La dignidad de la persona, que significa que todos los seres humanos son iguales y tienen igual valor, impone un especial tratamiento de la persona discapacitada para asegurar la efectividad de ese valor igual, que se refleja en especial en la autonomía y autodeterminación personal. Esa autonomía y determinación debe permitir al discapacitado adoptar decisiones sobre el propio curso vital, asegurando así su dignidad, el respeto propio y de los demás, y su integridad como sujeto autónomo de derechos. Asegurarlo y garantizarlo es el propósito y contenido del art. 49 CE, cuyo significado actual no es otro que



reconocer un derecho de ciudadanía igual para las personas con discapacidad”.

La aplicación directa de la convención no ofrece dudas a la luz del art. 96, del texto constitucional a cuyo tenor; *“Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional”.*

El Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006, publicado en el B.O.E. nº 96 de 21 de abril de 2008, contiene cuatro normas específicas que impulsan la modificación de determinados procedimientos, entre ellos los de Incapacitación civil, las Incapacidades Laborales, las Declaraciones de Minusvalías, y las Valoraciones de las Situaciones de Dependencia y sus efectos.

### **III. Derecho al trabajo y empleo**

El Artículo 27, de la Convención en relación con el derecho al empleo establece:

1. *Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del*

*derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación, entre ellas:*

- a. prohibir la discriminación por motivos de discapacidad con respecto a todas las cuestiones relativas a cualquier forma de empleo, incluidas las condiciones de selección, contratación y empleo, la continuidad en el empleo, la promoción profesional y unas condiciones de trabajo seguras y saludables;*
- b. proteger los derechos de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos;*
- c. asegurar que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos laborales y sindicales, en igualdad de condiciones con las demás;*
- d. permitir que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a programas generales de orientación técnica y vocacional, servicios de colocación y formación profesional y continua;*
- e. alentar las oportunidades de empleo y la promoción profesional de las personas con discapacidad en el mercado laboral, y apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo;*

- f. *promover oportunidades empresariales, de empleo por cuenta propia, de constitución de cooperativas y de inicio de empresas propias;*
- g. *emplear a personas con discapacidad en el sector público;*
- h. *promover el empleo de personas con discapacidad en el sector privado mediante políticas y medidas pertinentes, que pueden incluir programas de acción afirmativa, incentivos y otras medidas;*
- i. *velar por que se realicen ajustes razonables para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo;*
- j. *promover la adquisición por las personas con discapacidad de experiencia laboral en el mercado de trabajo abierto;*
- k. *promover programas de rehabilitación vocacional y profesional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo dirigidos a personas con discapacidad.*

2. *Los Estados Partes asegurarán que las personas con discapacidad no sean sometidas a esclavitud ni servidumbre y que estén protegidas, en igualdad de condiciones con las demás, contra el trabajo forzoso u obligatorio.*

El artículo 13 del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea habilita al Consejo para "*adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual*". En desarrollo de esta competencia se han adoptado una serie de directivas, de las que destacamos:

- directiva 2000/43/CE, que se ocupa del principio de igualdad de trato y no discriminación de las personas por motivo de su origen racial o étnico;
- directiva 2000/78/CE para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual;
- directiva 2002/73/CE para la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

El Real Decreto-legislativo 1/2013, de 29 noviembre (BOE 3 de diciembre), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con Discapacidad y de su Inclusión Social es un Texto Refundido (TR) que constituye la forma de legislación delegada más simple, al consistir en el mero cumplimiento por el Ejecutivo del mandato del legislador para ordenar, en una norma con valor de ley (Real Decreto legislativo), una normativa dispersa en varias leyes, recogiendo la adecuación de la normativa interna a l Convención de NY.

Implica un cambio de "mentalidad" y supone que las personas con discapacidad pasan, de ser objeto de políticas sociales y paternalistas a ser sujetos de derechos; la finalidad del modelo social consagrado por la Convención es, pues, integrar más que adaptar y es con este objetivo y en este contexto donde adquiere pleno significado la dedicación de un título específico de la Ley (el Título I) a determinados derechos de las personas con discapacidad, desde la igualdad de oportunidades al derecho a la protección de la salud, a la educación, a la

atención integral, a la vida independiente, a la protección social y, por supuesto, al trabajo, cuyo ejercicio se puede encauzar a través de tres tipos de empleo: ordinario [de las empresas y administraciones públicas, incluidos los servicios de empleo con apoyo (arts. 40 a 42)], protegido [en centros especiales de empleo y enclaves laborales (arts. 43 a 46) y autónomo (art. 47)].

En lo relativo al derecho al trabajo, reproduce en su art. 35 el contenido del art. 37 de la LISMI (en la redacción dada por la Ley 62/2003). La novedad es la introducción (art. 35.6 y 7) de dos previsiones contenidas en el Directiva 2000/78 CE, que no fueron traspuestas a nuestro ordenamiento por la Ley 62/2003, como son:

- el acoso por razón de la discapacidad;
- la tipificación como acto discriminatorio la orden genérica de discriminar por razón de la discapacidad;
- definiciones de todos los tipos de discriminación completando el marco jurídico de prohibición de la discriminación en cualquiera de sus manifestaciones:
  - a. discriminación directa, ante situaciones de trato peyorativo por razón de su discapacidad;
  - b. discriminación indirecta, ante situaciones adoptadas en base a criterio aparentemente neutro se origina u ocasiona, en la práctica, una desventaja al colectivo de personas discapacitadas (Discriminación por impacto adverso);
  - c. discriminación por asociación, ante situaciones discriminatorias motivadas por la relación con una persona discapacitada

- (p. ej., un trato peyorativo al progenitor de una persona con discapacidad y solicita un permiso para atenderla);
- d. discriminación por acoso, antes situaciones en la empresa que buscan atentar contra la dignidad de una persona con discapacidad o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante o humillante Discriminación múltiple, para garantizar los derechos de quienes pueden estar en esta situación de acusada vulnerabilidad. En este sentido, se protegerá de manera singular a las niñas, niños y mujeres con discapacidad.

Las medidas de defensa jurídica frente a la discriminación se aplicarán con independencia de la existencia de reconocimiento oficial de la situación de discapacidad. En el ámbito del empleo, el Real Decreto-legislativo clasifica, por primera, vez los tipos de empleo a través de los que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo:

- empleo (con apoyo en el mercado) ordinario de trabajo, de las empresas y administraciones públicas, incluidos los servicios de empleo con apoyo (RD 870/2007), incluyendo la cuota del 2% en empresas de más de 50 trabajadores, y, en su caso, las medidas alternativas (RD 364/2005);
- empleo protegido (apoyo a la inserción): en centros especiales de empleo (que figuren inscritos como tales en el Registro correspondiente) y enclaves laborales (RD 290/2004);
- empleo autónomo (apoyo al autoempleo): con las medidas previstas en la Ley 11/2013, de 26 de

julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo (Real Decreto- ley 4/2013, de 22 de febrero).

#### **IV. Propuesta de defensa de los derechos de personas con discapacidad y dependencia de los colegios de abogados**

El artículo 5, de la convención establece los principios de Igualdad y no discriminación, previendo que los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse en igual medida sin discriminación alguna.

Obliga a prohibir toda discriminación por motivos de discapacidad y a garantizar a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo.

A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables, no considerándose discriminatorias, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad; es decir consagra la Discriminación Positiva.

En el ámbito concreto del Derecho de Defensa, como Derecho Fundamental, el artículo 13, de la Convención regula el Acceso a la justicia, ordenando a los Estados partes que aseguren que las personas con discapacidad tengan acceso a la justicia en igualdad de condiciones con las demás, incluso mediante ajustes de procedimiento y adecuados a la edad, para facilitar el desempeño de las funciones efectivas de esas personas como participantes directos e indirectos, incluida la

declaración como testigos, en todos los procedimientos judiciales, con inclusión de la etapa de investigación y otras etapas preliminares.

A fin de asegurar que las personas con discapacidad tengan acceso efectivo a la justicia, los Estados Partes promoverán la capacitación adecuada de los que trabajan en la administración de justicia, incluido el personal policial y penitenciario.

Cuando hablamos de "Ajustes razonables" para personas con discapacidad, nos estamos refiriendo a la obligación que tienen no sólo los estados sino también los colectivos que se dedican a la aplicación del derecho, de poner a disposición de dicho colectivo todos aquellos mecanismos que configuran el acceso a la justicia y como consecuencia la protección jurídica.

Desde esta perspectiva planteamos la obligación de una adecuación de derechos a las personas con discapacidad que pueden englobarse en las siguientes actividades:

### **1. Abogados coordinadores de discapacidad**

Se propugna la configuración de un abogado con conocimientos jurídicos en materia de discapacidad que ejerza funciones de Coordinador para "proponer, supervisar e informar" a las Juntas de Gobierno de los Colegios de Abogados, sobre los Ajustes Razonables, en materia de:

- formación específica en nuestros Colegios de Abogados; con carácter directo y transversal;
- accesibilidad de nuestros entornos y servicios; edificios, web, formularios...
- defensa unitaria. T.O. Especial;
- interrelación con otros colectivos profesionales y sociedad civil.



La figura ya ha sido instaurada en algunos Colegios de Abogados.

## **2. Comisiones de discapacidad**

Se propone la creación de una Sección en defensa de los Derechos de las Personas con Discapacidad que impulse la formación en esta materia dando cobertura tanto al Abogado en el ejercicio de su función como facilitando el ejercicio a Abogados con Discapacidad.

## **3. Formación especializada en materia de discapacidad**

Es imprescindible el proceso de especialización para asumir la defensa real y efectiva que evite situaciones de indefensión como las que se producen en los procedimientos de modificación de la capacidad cuando sea iniciado por el Ministerio Fiscal y el procedimiento se sigue en rebeldía sin designar defensa jurídica a una persona a la que se le van a modificar sus derechos fundamentales.

## **4. Servicio de orientación jurídica y turno de oficio especial en materia de discapacidad**

La mayor vulnerabilidad del colectivo hace imprescindible que se produzca una información previa y un impulso del derecho preventivo de modo que el colectivo pueda conocer y ejercer su derecho en igualdad de condiciones. Este objetivo puede alcanzarse a través de la información previa que proporcionan los servicios de orientación jurídica y cuando un conflicto alcance dimensión judicial, con la creación de un turno especial similar al de violencia de género o de menores que sin incrementar el gasto en defensa permitieran que abogado y cliente, en su caso; puedan permanecer vinculados en defensa de

los intereses de la persona con discapacidad y evitando la complejidad que supone a dicho colectivo explicar su problemática a diferentes abogados en función de la designación que se haya producido. Este Turno de Oficio especial viene ya establecido en el Art 2.g) de la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita.

# MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL Y EMPLEO: ANÁLISIS DE UN ESTUDIO DE CASO DE ACOSO LABORAL

Nuria Villa Fernández<sup>1</sup>

*Oíd las voces tormentosas de quienes ya  
viajaron en el tiempo,  
De quienes ya vistieron los hábitos de la  
indignidad.  
Escuchad al que no existió porque un día  
vosotros tampoco existiréis,  
Abrid vuestras mentes a quienes vieron otras  
cosas y vivieron otras vidas,  
No esperéis a que el viento del presente  
derrumbe vuestra futura dignidad,  
Es tiempo de respeto y de comprensión,  
Es tiempo de un nuevo rumbo,  
Virad el timón y orientad la proa,  
Desplegad las velas de vuestra humanidad en  
un mundo nuevo,  
Un mundo pleno de diversidad y de libertad,  
Un mundo impregnado de dignidad,  
Un mundo en libertad.*

*Javier Romañach Cabrero (1962/2018)*

**Abstract/** This research analyzes, from a case study, how the harassment in the workplace suffered by women with disabilities, generates consequences in the personal, social and therefore work environment. Among the measures proposed in the Convention on the Rights of Persons with

---

1 Profesora en la Facultad de Educación de la Universidad Internacional de La Rioja.

disabilities, are those to protect the rights of persons with disabilities to fair, favorable, safe and healthy working conditions, including protection against harassment, and reparation for grievances suffered. The objective of the study is to make this reality visible and to analyze, from human rights perspective, the social commitment that all people have to prevent situations of this type and, if they occur, generate strategies to detect them in time.

**Keywords/** Persons with disabilities, gender, employment, workplace harassment, human rights

## **I. Primero las Personas: El modelo de la diversidad funcional**

Comenzamos este escrito con el esperanzador poema de Javier Romañach, que recoge en su libro *bioética al otro lado del espejo*<sup>2</sup> (2009). En la citada publicación, el autor, persona comprometida con la humanidad, activista, padre del término diversidad funcional (Lobato y Romañach 2005), y pionero del Foro de Vida Independiente en España, plantea cuestiones claves desde el modelo humanista de la diversidad funcional. Autonombrándose y creando nuevas palabras nos impulsa al cambio, desde el respeto, la dignidad y la “divertad” y desde la escucha y apertura de esas diversas “voces” y “vivencias”.

---

2 “Este texto nace al otro lado del espejo, de la voz del colectivo de personas que viven diariamente discriminadas por su diversidad funcional (...) Esta base teórica erradica el tradicional análisis basado en el binomio capacidad/discapacidad y se basa en el concepto de dignidad humana (intrínseca o moral y extrínseca o jurídica), entendida como herramienta para la construcción de una sociedad más justa, con igualdad de oportunidades y sin discriminación para todas las personas” (p. 203).

A lo largo de la historia hemos visto como determinados grupos han sido invisibilizados, descartados, estigmatizados y silenciados, es ineludible rescatar esas voces, vivencias y testimonios desde el propio colectivo (Villa 2009). No debemos olvidar que cada lucha por la liberación fue el trabajo de las propias personas sometidas. Como señala Soledad Arnau (2016) el movimiento de vida independiente de las personas con diversidad funcional ha sido, y sigue siendo, crucial a la hora de constituirse como la cultura base imprescindible para crear normas y políticas públicas. Las personas con diversidad funcional (DF), en particular las mujeres, se enfrentan a enormes barreras. Arnau nos habla de la necesidad de derribar "*los techos y paredes de cristal*" que dificultan el disfrute en igualdad de oportunidades. En este trabajo, recogeremos la experiencia de esas "voces tormentosas" desde un estudio de caso de una mujer con diversidad funcional que ha sufrido acoso laboral. El objetivo del mismo es visibilizar esta realidad y analizar desde los derechos humanos el compromiso social que tenemos todas las personas para prevenir situaciones de este tipo y si se dan, generar estrategias para detectarlas a tiempo.

## **II. Derechos Humanos ya**

En las últimas décadas son numerosas las medidas que se han aprobado para garantizar los derechos humanos de grupos vulnerables, entre ellos, el de las personas con diversidad funcional. Los datos reflejan que, dentro del colectivo, son las personas con diversidad intelectual y mental las que salen peor paradas, en lo referente al acceso en igualdad de condiciones a la educación y al empleo, y más aún si son mujeres.

Es imprescindible conocer la *Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad* (CIDPD) y su Protocolo Facultativo, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Ratificada por España el 3 de diciembre de 2007, entró en vigor el 3 de mayo de 2008, a través de dos normativas. Se trata del primer instrumento amplio de derechos humanos del siglo XXI y, hace un llamamiento al respeto a la dignidad humana desde un modelo social de la diversidad funcional. El propósito de la convención es promover, proteger y garantizar el disfrute pleno y por igual de todos los derechos humanos por las personas con DF.

Destacamos el artículo 24 de la Convención en el que se indica que los Estados deben asegurar la igualdad de acceso a la educación, la formación profesional, la enseñanza de adultos y el aprendizaje permanente. La educación de las personas con DF debe promover su participación en la sociedad, su sentido de dignidad y valor personal y el desarrollo de todo su potencial en lo que se refiere a la personalidad, la creatividad y las habilidades. La Educación supone el motor para el cambio, pero los estudios nos demuestran que este artículo de la Convención es uno de los más vulnerados (Solcom 2011, ONU 2017).

El artículo 27, de la Convención, se ocupa del trabajo y empleo, instando a los Estados Partes a reconocen el derecho de las personas con DF a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles. Entre las medidas propuestas para salvaguardar y promover el ejercicio del derecho al trabajo, se señalan las de

proteger los derechos de las personas con discapacidad a condiciones de trabajo justas, favorables, seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso, y a la reparación por agravios sufridos. El empleo es uno de los grandes pilares de la inclusión en nuestras sociedades contemporáneas y uno de los grandes instrumentos de discriminación hacia las personas con DF. En relación con el empleo, el Comité destaca:

1. las elevadas tasas de desempleo que afectan a las personas con discapacidad (y que son más grandes en el caso de las mujeres con discapacidad);
2. las malas políticas económicas al respecto;
3. la discriminación en las condiciones laborales;
4. la falta de medidas para lograr el acceso al mercado laboral y, en especial, la ausencia de medias orientadas hacia la incorporación de las personas con discapacidad a un mercado inclusivo, abierto y accesible;
5. la falta de ajustes y apoyos en el empleo.

En relación con el empleo es necesario:

- lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente;
- promover el acceso al mercado laboral;
- orientar las políticas laborales hacia empleo inclusivo;
- prohibir y/o abolir y/o prevenir la discriminación por motivos de discapacidad, incluida la discriminación por asociación, múltiple e interseccional;
- garantizar ajustes razonables en el trabajo;
- garantizar el uso adecuado de los fondos y políticas económicas al servicio de los derechos
- contar con datos fiables e integrales;

- realizar programas de concienciación (IDHBC 2017).

Como se indica en la *Declaración mundial de Contribución de las Personas con diversidad funcional a una Cultura de Paz* (2010) hay que acabar con todas las formas de opresión que se establecen contra las mujeres y hombres con DF. Desde un punto de vista intergrupar, entre las personas con, y sin, diversidad funcional. Y, desde una perspectiva intragrupal, aunque también intergrupar, en lo que se refiere a diferencias en torno a género, edad, niveles educativo y laboral, orientación sexual, acceso a independencia, tipología de diversidad funcional (IPADEVI 2017).

### **III. ¿Qué es acoso laboral?**

El término "acoso" si se menciona, pero no se define en la *Convención*. El *acoso laboral* ('bullying' como se usa en los países de habla inglesa y 'mobbing' como se emplea en muchos otros países europeos no es un fenómeno nuevo, pero cada vez son más numerosos los casos, que en los últimos años han desencadenado un interés y preocupación mayor desde diferentes disciplinas científicas. Aunque no hay un consenso en su definición, la mayoría de los autores y autoras coinciden, con distintos matices en sus terminologías, en indicar que se trata de trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales (Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper 2002). Fue a comienzo de los años 80 cuando empieza a ser descrito e investigado. Carroll. M. Brodsky (1976) describió algunos casos, pero no fue abordado como objeto científico hasta la investigación que inició Heinz



Leymann en 1982, que codujo a un informe científico sobre la violencia psicológica en el trabajo escrito en 1983 y publicado por el Comité Nacional Sueco de Seguridad y Salud Ocupacional de Estocolmo (Leymann y Gustavsson 1984). Según la definición de Leymann (1996), se denomina mobbing o "terror psicológico en el trabajo" a un proceso de interacción social por el cual una persona (*raramente más*) es atacada por uno o más individuos, con una frecuencia al menos semanal y por una duración de varios meses; llevando al hostigado a una posición de indefensión con un alto potencial de exclusión.

La Organización Internacional del Trabajo (1996) habla de acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta. Desde el Centro Anti-Bullying de Investigación (Healy, O´Moore & McGuire 2011), se define el acoso como: un comportamiento negativo que puede ser directo o indirecto, verbal, no verbal o físico, iniciado o llevado a cabo por una o más personas contra otra u otras, de una manera sistemática y continua. Incidentes aislados de comportamiento agresivo pueden ser también descritos como acoso si son injustificados y sirven para intimidar de manera continua.

El Grupo sobre Violencia Psicológica en el Trabajo, del Instituto Nacional de Seguridad, Salud y Bienestar en el Trabajo (2009), define el acoso como una exposición a conductas de violencia, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder, no necesariamente jerárquica. Dicha exposición se da en el marco de una relación

laboral y supone un riesgo importante para la salud. Además, al igual que sucede con el acoso escolar (bullying), el desarrollo de nuevas tecnologías ha dado más herramientas a los acosadores para maltratar a sus víctimas incluso cuando se encuentran fuera del trabajo. El objetivo del acoso psicológico en el trabajo, siguiendo a Iñaki Piñuel (2004) es intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, para eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir que suele presentar el acosador. Ramón Gimeno Lahoz (2004) habla de presión *laboral tendenciosa*, y la define como aquella presión ejercida en el trabajo tendente a la autoeliminación del trabajador, mediante su denigración laboral. Enrique José Carbonell, Miguel Ángel Gimeno y Ana Mejías (2008), plantean que existe un deliberado y mantenido propósito para situar al acosado en una posición donde la única salida posible parece ser el abandono de la organización. La investigadora Marie-France Hirigoyen (2014) habla del término "acoso moral en el trabajo" como toda conducta abusiva (gesto, palabra, actitud, comportamiento, etc.) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo. Señala que cada vez están más el alza los agravios cometidos contra las personas que están en situación de debilidad o que se sienten débiles aún sin serlo y que acaban permitiendo que individuos sin escrúpulos las utilicen y se aprovechen de ellas con total impunidad. Exige que los estados protejan a los ciudadanos más vulnerables.

#### **IV. Trabajo decente: tolerancia cero al acoso laboral**

El trabajo puede originar fuente de satisfacción y también de desgaste y de conflictos. La vida laboral puede ser una experiencia enriquecedora para la persona o, por el contrario, puede transformarse en una vivencia frustrante, aunque para una mayoría de trabajadores/as puede convertirse en una combinación de ambas en diferentes etapas de la historia laboral (Mansilla 2012). El trabajo, aun sabiendo todas sus ventajas para la inclusión social plena de las personas, puede generar también “discapacidades” cuando no cumple las condiciones para una vida de calidad (Villa 2007).

Juan Somavia, define el trabajo decente, como aquel trabajo productivo en el que se protegen los derechos, que genera ingresos adecuados y con la adecuada protección y diálogo social (OIT 1999). Nos podemos preguntar si nuestros trabajos son realmente decentes y libres de violencia, si los entornos laborales son favorecedores del crecimiento personal, potenciando las relaciones sociales; la respuesta a esta cuestión puede ser desoladora. Los estudios demuestran que las personas con DF se enfrentan a enormes obstáculos, se les niega frecuentemente su derecho al trabajo decente y tienen tasas de desempleo e inactividad económica más elevadas que las personas sin DF. Si a la condición de DF, le añadimos el ser mujer o pertenecer a una minoría étnica o cultural, las dificultades de acceso mantenimiento y permanencia en un empleo se reducen considerablemente. También los datos nos confirman que las personas con DF aun presentando menores tasas de actividad, son las más propensas a sufrir situaciones de discriminación y abuso (OIT 2003). En un estudio

anterior (Villa 2018) señalábamos algunas propuestas de apoyo para prevenir el acoso laboral y las actuaciones de buenas prácticas en intervención formación que desde el ámbito de la diversidad intelectual y mental se estaban realizando.

## **V. Estudio de caso-Entrevistas con Marta**

Llegado este punto destacamos los resultados de la investigación aplicada en este estudio de caso, para analizar los problemas reales de las cuestiones abordadas. Recogeremos en estas líneas las vivencias laborales, en primera persona, de Marta (MGL), nombre ficticio para preservar su anonimato, que evidencian el acoso laboral sufrido.

*Soy una mujer de 57 años con diversidad funcional física, sensorial y desde hace unos meses psíquica. Me he dedicado durante los últimos 18 años como técnico de empleo de personas con discapacidad en diferentes entidades, en casi todas ellas he sufrido mobbing por parte de mis superiores, pero la más fuerte y la que ha hecho que ahora mismo tenga discapacidad por trastorno de la afectividad, por depresión, ansiedad, ha sido en mi último trabajo, donde ha sido un mobbing brutal, hasta el punto de que en el día de hoy me han dado la incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo. Contaré el acoso sufrido en este último trabajo que ha supuesto mi retirada del mundo laboral [MGL].*

En el testimonio de la víctima, que vamos a ir detallando a continuación, están presentes todos los elementos del acoso laboral:

- a. se trata de un proceso de conductas repetidas

- y prologadas en el tiempo. En este caso durante 2 años;
- b. conductas que son consideradas negativas y hostiles (desde las críticas al trabajo, pasando por insultos y humillaciones). Cuando se producen acciones de hostigamiento, por parte de una autoridad, hacia una empleada y las exigencias y el trato se vuelven violentos. Las conductas provocan en las víctimas consecuencias que perjudican seriamente a su salud;
  - c. el acosador tiene una intencionalidad de carácter finalista, que la acosada renuncie al trabajo;
  - d. hay desequilibrio de poder entre las partes enfrentadas, o al menos la víctima no dispone de los recursos necesarios para hacer frente.

Como señalan Hirigoyen el modo específico de agresión varía según los sectores profesiones y los medios socioculturales y así cuando más arriba subimos en la jerarquía y en la escala sociocultural, más perversas, sofisticadas y difíciles de advertir son las agresiones.

*En mi último trabajo he estado en él durante 10 años, los 8 primeros años cómo técnico de empleo y apoyo a la dirección y gestión de la entidad. Los dos últimos años me subieron de puesto y me pusieron de directora del centro y allí es donde empezó el mobbing. Un mobbing muy fuerte del que yo no era consciente, no lo veía como tal si no que lo asumía. Y fueron mis propios compañeros los que me apoyaron y me dijeron que si no estaba viendo que mis capacidades estaban disminuyendo, pero no porque yo tuviera falta de capacidad si no por el machaque continuo de todos los días de una persona que te estaba diciendo: "tú no sabes hacer proyectos, tú no sabes hacer la documentación que te piden, no sabes ni*

*siquiera leer, ni escribir” Incluso llegó a obligarme a escribir cosas manualmente cuando mi discapacidad física es no tener movilidad en los miembros superiores, las manos (...) decía que lo hacía por bien mío y me repetía la frase “quién bien te quiere te hará llorar [MGL].*

En un principio Marta no es consciente de lo que está padeciendo y se lo hacen ver sus propios compañeros de trabajo. La fase de acoso moral aparece cuando Marta percibe la malevolencia de la que es objeto. Se le exige cumplir tareas sin sentido que perturban el ejercicio de su trabajo, y se le aplican constantes obstáculos, de manera manifiesta y humillante, para que no pueda desarrollar al máximo sus capacidades.

*Y llegó un momento que, a los 2 años de estar sufriendo este acoso, tuvo repercusión en mi vida, tuve periodos en lo que perdí la visión y tenía un empeoramiento de mi enfermedad física y fue lo que me llevó a ir a la doctora de cabecera que me mandara al oftalmólogo porque perdía la vista y ella fue la que me dijo que eso era un síntoma del estado en el que estaba de acoso en el trabajo. Que no podía permitir que volviera a la entidad, porque el maltrato que estaba recibiendo era el que acentuaba los síntomas de las enfermedades crónicas que tengo. No sé cómo decirlo, en los últimos meses yo veía que tenía pérdidas de memoria, una falta de concentración en el trabajo, dudas en cuanto hacía cualquier documento, tenía dudas de si lo había hecho bien o mal, tenía que pedir opinión a mis compañeros. Era ya un miedo y un estado de ansiedad tan fuerte que tuve que recurrir a pastillas para dormir [MGL].*

Las sobrecargas, las presiones y las malas condiciones laborales provocan estrés, que también dañan, pero el acoso laboral destructivo es mucho más que estrés. Los

efectos en la salud física de la persona que es objeto de semejantes comportamientos por parte del acosador hacen que desarrolle una serie de problemas físicos cuyo origen se encuentra en el daño causado por los ataques que recibe periódica y sistemáticamente. Entre ellos, desde el ámbito sanitario, Viviana Tejedor y Gil Ruiz (2003), aportan los que detallamos a continuación, presentes muchos de ellos en el caso de Marta:

- a. efectos cognitivos e hiperreacción psíquica: Olvido y pérdidas de memoria, dificultades para concentrarse, sentimientos de inseguridad;
- b. síntomas psicósomáticos de estrés: pesadillas, dolores de estómago y abdominales, vómitos, náuseas, falta de apetito, sensación de nudo en la garganta y llanto;
- c. síntomas de desajuste del sistema nervioso autónomo: dolores en el pecho, sudación, sequedad de boca, palpitaciones, sofocos, sensación de falta de aire;
- d. síntomas de desgaste físico: dolores de espalda dorsales y lumbares, cervicales y musculares (fibromialgia);
- e. trastornos del sueño: dificultad para conciliar el sueño, sueño interrumpido y despertar temprano;
- f. cansancio y debilidad: fatiga crónica, flojedad de piernas, desmayos y temblores. Los efectos del acoso psicológico en la salud mental son también evidentes.

Piñuel (2001) señala que una persona que ha padecido acoso psicológico en su trabajo durante un tiempo presenta el "*síndrome de estrés por coacción continuada*",

con síntomas parecidos a los del denominado “*síndrome de estrés postraumático*”. Las víctimas suelen vivenciar repetidos ataques, amenazas, ridiculizaciones, con lo que se añade la sensación de “estar siempre a tiro” del acosador, siendo la única vía de escape marcharse del trabajo. Cuando la presión sobre la víctima se prolonga en el tiempo y/o alcanza unos niveles elevados, puede producirse una ruptura psicológica de la persona (crisis nerviosa o *breakdown*), que en ocasiones reviste una apariencia aparatosa, mediante la cual todo el organismo y la psique de la víctima parecen decir: “no puedo más”. La hospitalización psiquiátrica o la remisión al especialista incrementan la segregación y la estigmatización de la víctima en su propio entorno laboral. En la empresa, estas crisis nerviosas son vistas como síntomas de una enfermedad mental de la víctima, en lugar de como síntomas de la “enfermedad” de la organización o del acosador mismo (el caso más frecuente). El propio acosador suele fomentar este tipo de percepciones, diciendo frases como: “*está loco, pirado, ido*”, “*tiene problemas psicológicos*”, desplegando toda su capacidad manipuladora y desvinculándose así de su responsabilidad. La percepción social queda afectada por el denominado “error atribucional”, con ello se carga a la víctima con otra secuela: la de ser ella misma la causa de sus problemas (Piñuel 2001).

*En el trabajo, cuando la persona que me hacía mobbing se iba, mis compañeros venían y me abrazaban, me besaban, me daban ánimos, pero me decían que no podía continuar de esa forma porque me estaban machacando. En ese momento no era consciente, yo intentaba justificar la forma de actuar de esa persona, diciendo que era mayor, que había que tener paciencia, bueno que yo lo aceptaba, pero*



*había cosas que mis compañeros eran testigos de ellas, que decían que no se podía justificar, como que él me faltara al respeto diciendo que no sabía hacer las cosas delante del equipo, incluso un manotazo en alguna reunión en la que yo estaba hablando para que me callara, el que siempre estuviera minusvalorando mis capacidades delante del equipo, entonces todo eso mis compañeros decían que no podía seguir tolerándolo. Yo no quería dejar mi trabajo porque era como un paraguas en el que todas las cosas caían sobre mí, pero no caían sobre el resto [MGL].*

Seguimos las cinco grandes dimensiones vinculadas a los efectos que tiene el mobbing, siguiendo las actitudes hostiles de acoso laboral descritas por Leymann en 1990 (LIPT): *Actitudes que intentan impedir que la víctima se exprese, aislamiento de la víctima, descrédito de la víctima frente a los compañeros, desacreditar el trabajo de la víctima, comprometer la salud de la víctima.* Vemos que en el caso que nos ocupa posee:

- a. efectos sobre las posibilidades de comunicación (la víctima es silenciada; el acosador impone con su autoridad lo que puede decirse y lo que no, se le hacen ataques verbales o se le critica lo que dice, etc.);
- b. limitar su contacto social;
- c. desprestigiar su persona ante sus compañeros;
- d. desacreditar su capacidad profesional y laboral: se le critican los más mínimos errores o defectos; se desprecia su trabajo y sus capacidades profesionales;
- e. efectos sobre la salud psicofísica de la persona (se le dan trabajos peligrosos o que la afectan psicológicamente).

Comprometer su salud: Aparte de ataques directos, el mero sometimiento a un régimen de acoso psicológico ya tiene efectos negativos, psicológicos y psicossomático, pero lo que se evalúa en este cuestionario son las conductas del acosador, no su repercusión en el acosado.

*Cuando fui a la doctora a pedirle que me mandara al oftalmólogo y me dijo que era un síntoma de acoso, no me lo podía creer que alguien ajena a lo que estaba pasando allí, me lo dijera de esa forma y me dijera que me daba la baja, baja que yo no quería. Ella insistió que no podía volver allí porque mis enfermedades iban a empeorar y que ya tenía un trastorno de la ansiedad muy fuerte y principios de depresión, entonces me mandó al psicólogo y estuve de baja. He tenido la suerte de contar con una doctora de cabecera que me apoyara y que la baja la mantendría, no podría volver al trabajo hasta que yo no estuviera bien y fuerte. Antes de coger la baja, lo que hice trabajando, fue pasar el tribunal de incapacidades y lo pasé y me dieron la absoluta. Sigo con la medicación de ansiedad y depresión y para poder dormir, estoy con la doctora intentando dejar la medicación, pero todavía tengo el sentimiento de culpabilidad (...) [MGL].*

Aproximadamente la mitad de las trabajadoras y trabajadores sometidos a mobbing refieren secuelas psicológicas y físicas. Por ello, si se detectan situaciones de acoso laboral, no se debería esperar a que se manifestase un daño para establecer las estrategias preventivas. En este sentido, siguiendo a Mansilla (2012) se han identificado algunos factores de buen pronóstico del acoso laboral: la corta duración del acoso, o el detenerlo cuanto antes, la baja intensidad o frecuencia del hostigamiento, el apoyo social y familiar, la ruptura

de la indefensión y de la paralización, mediante una estrategia de afrontamiento activo. Entre algunas de las estrategias que pueden ser útiles para superarlo se destacan: identificar el problema del mobbing, informándose y formándose sobre el tema, documentar y registrar las conductas de acoso de que se es objeto lo antes posible, hacer públicas las conductas de acoso que se reciben en la intimidad y en secreto, y comunicarlas a los compañeros, jefes, asesores, directivos, familiares y amistades, ser asertivo, responder a las calumnias y críticas destructivas, aunque sin pasividad ni agresividad, solicitar ayuda médica, psicológica y legal, para diseñar el plan terapéutico con medidas de prevención, tratamiento farmacológico baja laboral, etc. , y el abordaje jurídico, ignorar al acosador como forma de liberación final. En el caso analizado, Marta cuenta con el apoyo del entorno familiar y social; son sus propios compañeros(as) los que desde el comienzo detectaron el acoso, la animaron a no seguir tolerándolo y le mostraron su afecto y apoyo, al igual que su doctora. Así, (Viviana y Gil, 2003) destacan la necesidad de una formación adecuada de todos los profesionales sanitarios para poder detectar precozmente las consecuencias físicas y psicológicas que originan el psicoterror laboral.

*Siento que estoy atravesando una época de dolor porque mi trabajo me gustaba mucho, me gustaba lo que hacía y yo creo que en un ambiente propicio podía haber acabado mi vida laboral en los años que me faltaban para mi jubilación, que era dentro de 5 años y no haberlo adelantado y quedarme en casa haciendo otras cosas; pero bueno, todavía no estoy muy centrada en que va a ser mi vida a partir de este momento [MGL].*

Siguiendo a Hirigoyen (2014) el daño es mayor cuanto mayor implicación tenía esa persona con su trabajo. Eso provoca un ataque contra la dignidad, pero también una desilusión brutal relacionada con la pérdida súbita de la confianza que uno tenía depositada en la institución, en la jerarquía, o entre los compañeros.

*(...) Cuando cogía la baja, pedí ayuda al departamento de riesgos psicosociales, estuve hablando con el psicólogo en varias ocasiones y algunos de mis compañeros para que viera él que lo que yo estaba contando no eran mis impresiones, que había un compañero que lo ratificaba. Fíjate la falta de seguridad en mí misma que era como mira necesito que venga alguien para que ratifique que lo que estoy contando es cierto. El psicólogo de riesgos psicosociales se presentó en mi empresa cuando yo no estaba y lo que me ha dicho es que lo mejor que podía hacer era no volver allí y que lo sentía mucho por el resto de los compañeros que se quedaban, pero para poder estar bien no podía volver al centro de trabajo. El presidente de la entidad está haciendo mobbing al resto de trabajadores y a una compañera le está haciendo un acoso brutal quitándola de todas sus funciones [MGL].*

Al constituir un problema que se da a lo largo del tiempo es posible encontrar distintas fases en el desarrollo del mismo, siguiendo a Martín, Pérez y López (1998), se comienza por una primera de conflicto, seguida de una fase de "mobbing" para continuar con la intervención desde la empresa y finalizar con la fase de marginación o de exclusión de la vida laboral. La prolongación de la segunda fase es debida a actitudes de evitación o de negación de la realidad. La indefensión, la inhibición del afectado a la hora de denunciar estos hechos, la dificultad probatoria y las carencias del sistema judicial,

permiten la prolongación en el tiempo de esta fase que, según los estudios, tiene una duración media de 1.3 años, antes de pasar a la tercera fase. Dependiendo del lugar, legislación y estilo de dirección de la empresa, se tomarán una serie de medidas, desde algún escalón jerárquico superior, encaminadas a la resolución positiva del conflicto (cambio de puesto, fomento del diálogo entre los implicados, etc.), o, más habitualmente, medidas tendentes a desembarazarse del supuesto origen o centro del conflicto, contribuyendo así, a la mayor culpabilización y sufrimiento del afectado. Estas medidas van desde las bajas médicas sucesivas, que conllevan el alargamiento o el aplazamiento del conflicto, hasta el despido del trabajador afectado o la pensión por invalidez permanente. De adoptarse medidas de esta naturaleza, el resultado es la fase de marginación. En este periodo el trabajador compatibiliza su trabajo con largas temporadas de baja, o queda excluido definitivamente del mundo laboral con una pensión de incapacidad, contribuyendo a las cargas económicas y sociales del Estado. En esta situación, la persona subsiste con diversas patologías consecuencia de su anterior o anteriores experiencias de psicoterror y se pueden deducir las consecuencias físicas, psíquicas y sociales que para la persona afectada tiene este fenómeno. Obviamente, el desarrollo de todas estas fases implica la no resolución del problema en ninguna de ellas (Martín, Pérez y López 1998). En el caso de Marta también vemos que se dan estas fases descritas. Viviana y Gil, (2003) menciona las siguientes fases para la superación del mobbing, que requiere la identificación del problema como tal, la desactivación emocional, consistente en reconocer, analizar, confrontar y desmontar los mecanismos de defensa como la introyección

(autoinculpación) y la negación. Una vez desactivados estos mecanismos, se debe estar en disposición de afrontar y responder a los comportamientos y perversiones del acosador, sin desarrollar sentimientos de culpa ni de vergüenza; cultivando la asertividad y las habilidades de comunicación, y recuperando la autoestima y la autoconfianza. Con todo lo visto en este caso, Marta está realizando este tremendo esfuerzo personal para poner en práctica estrategias útiles para superar el mobbing.

## **VI. Algunas consideraciones finales: Ideas para la reflexión**

*La paz es mucho más que una toma de postura  
es una auténtica revolución, un modo de vivir,  
un modo de habitar el planeta, un modo de  
ser persona*

*(María Zambrano)*

Apostemos por entornos vitales más humanos e inclusivos y por tanto libres de cualquier acoso, para ello la prevención, formación y educación en derechos humanos juegan un papel clave en todo el proceso. La Convención nos obliga a alejarnos de los enfoques médicos basados en la *discapacidad*, esta nueva perspectiva se apoya firmemente en los derechos de las personas. Las instituciones, organizaciones y empresas deben establecer mecanismos que frenen el acoso laboral. Los trabajadores y trabajadoras necesitan estar informados de sus derechos y obligaciones, por tanto, formarse en este ámbito es más que necesario. Hay pocos estudios que aborden el tema de la prevención del acoso en grupos como el constituido por las personas

con diversidad funcional. Los datos reflejan que son un grupo más vulnerable y los testimonios y vivencias de este colectivo se tienen que tener en cuenta. Se hace necesario, por tanto, realizar más estudios cualitativos que recojan las vivencias y experiencias laborales de las personas con diversidad funcional y dotar de estrategias preventivas. Las situaciones de acoso laboral descritas en primera persona por Marta pueden superarse con la voluntad de afrontar el problema y con el apoyo social adecuado. Es importante que no perdamos la referencia de lo que es un trabajo decente y un entorno laboral saludable libre de violencia y que se generen mecanismos de buenas prácticas.

Todas las acciones preventivas que van dirigidas a actuar sobre las condiciones de trabajo del entorno psicosocial, relaciones humanas y organización de trabajo, o sobre las propias personas, con la intención de eliminar o minimizar su exposición, tiene consecuencias positivas tanto para los trabajadores y las trabajadoras como para la propia institución. Tenemos que poner el énfasis en el sentido de la ética y los derechos humanos; la responsabilidad es conjunta, para generar entornos laborales sanos y por tanto libres de cualquier discriminación o acoso. Para que violaciones de derechos, como la que se ha analizado en este estudio de caso no sigan ocurriendo.

## Bibliografía

- Arnau Ripollés S., *Teoría Crip: de la segregación a la inclusión, transitando por la re-apropiación y re-significación*, en "Rev. Pas.", núm. 2., Enero-Junio 2016, pp. 48-65.
- Carbonell Vayá E.J., Gimeno Navarro M.A., Mejías García A., *El acoso laboral, antes llamado mobbing*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2008.
- Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C.L. (Eds.), *Bullying and emotional abuse in the workplace*, Taylor and Francis, London, 2002.
- Gimeno Lahoz R., *La Presión laboral tendenciosa (mobbing)*, Tesis doctoral, Universidad de Girona, director: Eduardo Rojo Torrecilla, septiembre 2004.
- Healy, O'Moore, Mcguire, *Necesidades de Formación sobre Acoso a Personas con Discapacidad Intelectual en el Entorno Laboral: Informe 2012*, Anti-Bullying Center, Trinity College, Dublín, 2012.
- Hirigoyen M.F., *Todo lo que hay que saber sobre el acoso moral en el trabajo*, Paidós, Barcelona, 2014.
- *El abuso de debilidad, y otras manipulaciones*, Paidós, Barcelona, 2012.
- Instituto de derechos Humanos Bartolomé De Las Casas, Universidad Carlos III de Madrid, De Asís R. (Dir.), *La aplicación de la Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad en la Unión Europea y en los países que la forman. Especial referencia al empleo, la educación y la accesibilidad*, Fundación ONCE, Madrid, 2017.
- Instituto de paz, derechos humanos y vida independiente (IPADEV) *Declaración mundial de Contribución de las Personas con diversidad funcional a una Cultura de Paz. Foro Mundial de Educación, Santiago de Compostela, 12 de*



- diciembre 2010. (2010+7) Foro Mundial sobre las Violencias Urbanas y Educación para la Convivencia y para la Paz, Madrid, 21 de abril de 2017.
- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, Grupo de Trabajo sobre Violencia Psicológica en el Trabajo, *Nota Técnica de Prevención 854 Acoso psicológico en el trabajo: definición*, INSHT, 2009.
- Leymann H., *The content and development of mobbing at work*, en "European Journal of Work and Organizational Psychology", 5, 2, 1996, pp.165-184.
- Leymann H., Gustavsson B., *Psykiiskt vald i arbetslivet. Tva explorative undersökningar, Psychological violence at work places. Two explorative studie*, Undersökningsrapport, 42, Arbetsarkyddsstyrelsen, Stockholm, 1984.
- Mansilla Izquierdo F., *La mediación estratégica en los conflictos psicosociales en el trabajo*, en "Medicina y Seguridad del Trabajo", 58, 228, 2012, pp.179-185.
- Martín Daza F., Pérez Bilbao J., López García-Silva J., NTP 476: *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, INSHT, Madrid, 1998.
- Organización de Naciones Unidas, Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, *Informe de la investigación relacionada con España bajo el artículo 6 del Protocolo Facultativo*, CRPD/C/ 18/R.23, Distribución general 4 de junio de 2017.
- Organización Internacional del Trabajo, *Trabajo decente. Concepto e indicadores*, en "Revista Internacional de Trabajo", 122, 2, 2003, pp.125-160.
- *Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Ginebra, 1999.
- Piñuel Y Zabala I., *Neomanagement. Jefes tóxicos y sus víctimas*, El País Aguilar, Madrid, 2004.

- *Mobbing: Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*, Sal Terrae, Santander, 2001.
- Romañach Cabrero J., *Bioética al otro lado del espejo*, Diversitas Ediciones, Coruña, 2009.
- Romañach J., Lobato M., *Diversidad funcional nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*, en "Foro de Vida Independiente", mayo 2005, pp.1-8.
- Solcom, *Informe 2011: Violaciones en España de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (diversidad funcional) de la ONU*, SOLCOM, Madrid, 2011.
- Viviana Tejedor A.T., Gil Ruiz M.V., *Mobbing: psicoterror laboral o acoso psicológico en el trabajo*, Publicación Oficial de la "Sociedad Española de Médicos de Atención Primaria SEMERGEN", 29, 9, 2003, pp. 471-484.
- Villa Fernández N., *Propuestas de apoyo para prevenir el acoso laboral hacia las personas con diversidad intelectual y mental: testimonios y vivencias*, en Reyes Pérez J.L., Mateo Sanz L. (eds.), *El empleo de las personas con discapacidad: Oportunidades y desafíos*, Dykinson, 2 Madrid, 2018, pp. 347-376.
- *Del "ocultamiento" a la "visibilidad": avances en los derechos de las personas con diversidad funcional durante un siglo (1907-2008)*, en Berruero Albéniz M.R., Conejero López S. (eds.), *El largo camino hacia una educación inclusiva: la educación especial y social del siglo XIX a nuestros días: XV Coloquio de Historia de la Educación*, vol.1, 2009, Universidad Pública de Navarra, Pamplona, pp. 209-222.
- *La inclusión progresiva de las personas con discapacidad intelectual en el mundo laboral (1902-2006)*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2007.

# AUTOPERCEPCIÓN Y EXPECTATIVAS LABORALES DE ADOLESCENTES Y JÓVENES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL: ALGUNOS APUNTES SOBRE EL CASO ESPAÑOL

Begoña Leyra Fatou<sup>1</sup>, Marta Carballo de la Riva<sup>2</sup>, Ana Bárcenas Viñas<sup>3</sup>, Verónica Pastor Fernández<sup>4</sup>

**Abstract/** This research titled "From adolescents and young women on their professional projection and labor insertion" has integrated a subgroup of girls with functional diversity into its sample. The investigation also focuses on their professional projections and their obstacles, as well as the aspirations and challenges that girls and young women identify and face to achieve them.

**Keywords/** professional projection, labor insertion, expectations, functional diversity, adolescents and young women

## I. Introducción y contextualización

El presente capítulo se propone ofrecer algunos datos del caso español sobre la autopercepción y expectativas laborales de las adolescentes y jóvenes con diversidad funcional, bajo el marco de la investigación "*Desde las adolescentes y las jóvenes sobre su proyección profesional e inserción laboral*". El estudio, realizado

- 
- 1 Investigadora principal, Centro Superior de Estudios de Gestión (CSEG-UCM).
  - 2 Coordinadora-investigadora, Centro Superior de Estudios de Gestión (CSEG-UCM).
  - 3 Investigadora, Centro Superior de Estudios de Gestión (CSEG-UCM).
  - 4 Investigadora, Centro Superior de Estudios de Gestión (CSEG-UCM).

desde marzo de 2017 a marzo de 2018, se ha llevado a cabo entre la organización Plan Internacional y la UCM, con el apoyo de Campofrío, con el objetivo de analizar cómo las adolescentes y jóvenes en España, de 15 a 24 años<sup>5</sup>, ven su proyección profesional e inserción laboral a fin de incorporarlas a la agenda política y social, contribuyendo a su empoderamiento.

El estudio ha puesto de manifiesto que la promoción y defensa de los derechos de la población joven es un requisito indispensable para la construcción de sociedades libres de discriminaciones y violencia. Sin embargo, su participación en la vida social, económica, cultural y política se ve afectada por desigualdades de tipo estructural, que, agravadas por otras de tipo coyuntural, generan un claro impacto de género con consecuencias en la realidad y las proyecciones de las adolescentes y jóvenes en España.

En la actualidad, el acceso al empleo y al mundo laboral se presenta como un desafío para las jóvenes, en un mercado de trabajo caracterizado por la masculinización y feminización en determinados sectores. La desigualdad por niveles jerárquicos, donde los superiores están muy masculinizados, guarda estrecha relación con el papel que mujeres y hombres han ocupado tradicionalmente en la sociedad.

Pese a que actualmente las mujeres presentan mejores resultados académicos y tasas inferiores de Abandono Escolar Temprano (AET)<sup>6</sup>, la inserción laboral de las

---

5 El grupo de participantes estuvo formado por estudiantes de Educación Secundaria Obligatoria (ESO), Ciclos Formativos de Grado Medio o Superior, universidad, doctorado o se encontraban fuera de lo formal, pudiendo ser estudiantes de idiomas, oposiciones, u otras formaciones regladas o no regladas, además de contar o no con un trabajo remunerado.

6 Según datos de la Encuesta Europea de Población Activa (Eurostat-EDAT, 2005-15) y la Encuesta de Población Activa (EPA, 2016), en 2015,

jóvenes está marcada por una mayor realización de trabajos con jornadas a tiempo parcial, una mayor ocupación de las labores del hogar y contratos de duración temporal.

Para comprender las dinámicas que operan en el mercado laboral es preciso tener en cuenta otras variables que junto a la edad y el género afectan a la proyección profesional y dificultan la inserción laboral de las jóvenes, como es el caso de la diversidad funcional<sup>7</sup>. El análisis del vínculo entre las posibilidades y las expectativas, motivaciones y aspiraciones en el ámbito laboral ha incluido a las adolescentes y jóvenes con diversidad funcional, poniendo de manifiesto el modo en que la diversidad funcional se entrelaza con el género y la edad, y las consecuencias que esta interseccionalidad produce, entendiendo la interseccionalidad como el punto de encuentro entre las distintas fuentes estructurales de desigualdad que oprimen a estas jóvenes.

## II. Metodología

El desarrollo de la investigación quedó estructurado en tres fases. En la fase I, se realizó un análisis documental a partir

---

España tenía la mayor tasa de AET (20,0%) de la UE-27 (cuya media es del 11%). Si atendemos a la variable sexo tiene una clara tendencia de disminución, siendo las mujeres las que cuentan con datos menores en este indicador, con una diferencia en 2015 de 8,2 puntos a favor de las mujeres. Con respecto a la edad el AET aumenta progresivamente desde los 18 años hasta los 23, disminuyendo casi 24 puntos, a los 24 años.

- 7 En la investigación se ha optado por emplear el término "diversidad funcional", dado que surge a propuesta de personas que viven y encarnan la diversidad funcional, en un intento por alejarse de otros conceptos negativos. Este término enfatiza una realidad en la que una persona funciona de manera diferente a la mayoría de la sociedad (Romañach y Lobato 2005). El equipo de investigadoras tiene en consideración, así mismo, que no existe un consenso respecto al término más adecuado para emplear, y respeta cualquier propuesta que provenga de las propias personas con diversidad funcional.

de una revisión bibliográfica centrada en organizaciones que trabajan con personas en proceso de transición de la escuela al mercado de trabajo; una revisión estadística<sup>8</sup> sobre población joven, educación, empleo, pobreza y mercado laboral y un diagnóstico de la situación de las adolescentes y las jóvenes en España a partir de entrevistas con informantes clave (organizaciones seleccionadas por su vinculación con adolescentes y jóvenes o por su labor en el mercado de trabajo).

Las fases II y III constituyeron el trabajo de campo de la investigación, estructuradas a partir de dos preguntas centrales definidas por Plan International. La fase II, se centró en la implementación de cuestionarios, que trataban de dar respuesta a la pregunta ¿qué sueñan las adolescentes y jóvenes en España y qué limita sus sueños, respecto a la proyección profesional y su inserción laboral en el mercado de trabajo? La fase III, se concentró en la realización de entrevistas individuales y grupales, y grupos de discusión, que recogían las soluciones que las chicas proponían, con relación tanto a su proyección profesional como a su inserción laboral (¿qué soluciones proponen las adolescentes y las jóvenes de España?).

El trabajo de campo se realizó en cuatro grandes ciudades españolas: Madrid, Barcelona, Sevilla y Bilbao, que han sido seleccionadas en función de su población y su ubicación en diferentes Comunidades Autónomas, y teniendo en cuenta que desarrollan políticas

---

8 Fuentes consultadas; Instituto Nacional de Estadística, Eurostat, Ministerio de Educación, Ciencia y Deporte, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Estadísticas OCDE, Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España, Organización Internacional del Trabajo, Fundación de Secretariado Gitano, La Infancia en datos (web creada por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y Unicef-Comité Español).

diferenciadas en materia de educación y empleo en relación a la población joven. No obstante, los datos recabados en la fase I son de ámbito estatal.

La muestra de chicas con diversidad funcional representó el 5% de las participantes en los cuestionarios y el 22% de las personas entrevistadas. La casuística estuvo compuesta por múltiples diversidades: trastorno del espectro autista (síndrome de Asperger), Trastorno Obsesivo Compulsivo (TOC), Trastorno de Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH), déficit cognitivo, trastorno general del desarrollo, síndrome de Down, parálisis cerebral en distintos grados, espina bífida y atrofia cerebelosa vermiana.

La investigación concluye con el análisis de los resultados obtenidos en el trabajo de campo, cotejados con los datos planteados en la primera fase, y la elaboración de una serie de conclusiones, tendencias y recomendaciones que se puedan incorporar a la agenda política y social, con el fin de contribuir a la definición de acciones transformadoras de género.

### **III. Resultados**

A continuación, se exponen los principales hallazgos relacionados con la autopercepción y expectativas laborales de las adolescentes y jóvenes con diversidad funcional en el ámbito escolar y en el ámbito laboral.

#### **1. La conformación de la autopercepción por los procesos de socialización: la escuela como ámbito preferente**

Los resultados de la investigación ponen de manifiesto que un número destacable de participantes con diversidad funcional ha sufrido acoso escolar o *bullying*

debido a aquellas condiciones que les hacían diferentes al resto de sus compañeros y compañeras. El estrés generado por el acoso y la falta de respeto ha conllevado en algunos casos la repetición de algún curso, el cambio de centros educativos e incluso el abandono escolar temprano. En algunos casos, repetir curso está asociado con tener algún tipo de diversidad sin diagnosticar, como por ejemplo TDAH.

Otros motivos que tienen que ver con el rendimiento educativo pasan por elementos externos como recibir un mal trato, no poder seguir el ritmo porque el profesorado no presta la suficiente ayuda, así como el uso de metodologías no adaptadas a las diversidades y la falta de recursos específicos.

En todos los casos, se hace referencia a la falta de apoyo y/o la mala gestión del conflicto por parte de los y las profesionales de los distintos centros educativos y se ha puesto de manifiesto una importante falta de conocimiento y sensibilidad por parte del profesorado, que por lo general muestra una actitud paternalista y poco comprensiva, con resistencias hacia la adaptación del currículum formativo para posibilitar el desempeño del alumnado con diversidad funcional, motivo que también ha condicionado el rendimiento escolar.

*También tuve problemas con algunos profesores por cosas de adaptaciones extracurriculares, entonces también eso me obligó a repetir varios cursos [E6M. Mujer, 24 años. Estudiante universitaria].*

Las participantes denuncian la necesidad de cambios en el sistema educativo, calificándolo de excluyente en relación a las desigualdades y deficiencias que perciben. Con frecuencia, los centros educativos no cuentan con



accesibilidad ni personal especializado, el profesorado en muchas ocasiones presenta un importante desconocimiento y falta de sensibilidad hacia la diversidad funcional. Tampoco se utilizan metodologías pedagógicas adaptadas a la diversidad.

Así mismo, expresan el modo en que las trayectorias quedan marcadas por estas deficiencias, de manera que quienes cuentan con más dificultades, pueden quedar fuera del sistema educativo. Su discurso pone de relieve que actualmente el sistema educativo está lejos de ser inclusivo. Esta ha sido precisamente una demanda muy reiterada entre las participantes con diversidad funcional. Señalan también la necesidad de orientar los recursos necesarios para cumplir con los derechos humanos y apostar por una educación de calidad.

En los casos de diversidad funcional se percibe un sesgo en la orientación (educativo-laboral) de manera que las posibilidades que se ofrecen, conllevan un encorsetamiento que dificulta la normalización y la inclusión de forma real, existiendo en ocasiones una opresión por parte de quien orienta, donde la relación de poder es muy evidente, llegando a ejercer un condicionamiento en algunas de las participantes.

Esta variable está presente de forma latente desde la orientación hacia la formación y posterior inserción en el mercado laboral. La orientación limita y acota las proyecciones sociolaborales. Las jóvenes con diversidad funcional señalan una falta de confianza hacia sus capacidades para desempeñar trabajos con una determinada responsabilidad. Con frecuencia se les motiva para formarse como auxiliar administrativa, siendo este puesto el de mayor rango que se les propone, realizando indirectamente una labor de no motivación hacia otros itinerarios.

*Las ofertas que te ofrecen desde las entidades oficiales del gobierno o incluso desde los propios centros especiales de empleo o de formación, para discapacidad no son formaciones (..) que requieran un puesto de alto poder. Generalmente lo que te suelen ofrecer suelen ser puestos para limpiador, jardinero, cocinero o como mucho auxiliar administrativo. No hay puestos, no se ofertan puestos para ser director de una empresa o neurocirujano. Y los centros especiales de empleo, realmente continúan con todo esto [E6M. Mujer, 24 años. Estudiante universitaria].*

Quienes cuentan con diversidad funcional, piensan que en el mercado laboral van a tener que demostrar más que las personas sin diversidad funcional, especialmente al principio, teniendo que enfrentarse a estereotipos como los que verbalizan; ser menos productivas, pasivas, comodonas, que se cansan más, etc. mitos que, en algún caso, también se interiorizan por parte de alguna de las chicas.

Otra de las cuestiones que destaca como importante es la formación y la educación, describiendo a esta última como demasiado teórica, no siendo valorada de forma positiva de cara a su inserción en el futuro mundo laboral, ya que no está adecuada a las necesidades y especificidades de la diversidad funcional. El interés de las jóvenes con diversidad funcional por tener formación superior es más acentuado que para el resto, pues consideran que para ellas es especialmente necesario disponer de estudios superiores para insertarse en el mercado laboral.

*Yo soy consciente de que yo, por mi discapacidad, tengo que tener unos estudios (..). Contar con estudios superiores*

*(..) yo pienso que con un grado medio nosotros lo tenemos muy complicado, nosotros necesitamos tener estudios. [E1B. Mujer, 19 años. Fuera de lo formal].*

Sin embargo, otras de las chicas que han participado en el estudio (algunas fuera de la educación formal), se conforman con los mínimos requeridos en el mercado laboral, preocupándoseles adquirir las competencias necesarias para poder conseguir un empleo acorde.

## **2. Retos y cambios necesarios para la inserción laboral de las adolescentes y jóvenes con diversidad funcional**

La segunda parte del análisis corresponde al ámbito laboral, abordando los cambios a nivel macro y micro que las adolescentes y jóvenes ven como necesarios para poder insertarse laboralmente.

El primer gran cambio destacado por las participantes resulta de la necesidad de recuperar y/o trabajar la inclusión de valores en la sociedad: el respeto a la diversidad, la empatía, la deconstrucción de estereotipos y la lucha (individual y común) contra las desigualdades de género, etnia, nacionalidad y también diversidad funcional.

A nivel laboral, aspiran a poder realizar cambios que atañen a su realidad más directa, contribuyendo a los cambios para mejorar sus situaciones mediante el activismo; quieren ayudar a partir de su experiencia.

En otros casos, contar con determinadas condiciones les motiva especialmente para pensar en cambios colectivos, que les afecten directamente y que contribuyan a mejorar situaciones que consideran invisibilizadas o poco reconocidas:

*(...) desde que tengo este problema (..) tengo una idea de hacer un colegio que sea un poquito tipo Montessori y que tenga como diferentes aulas (..) que tú puedas ir cambiándote de aula en aula (..) que se aprenda como hablando con la gente, compartiendo ideas (..) No que te pongan una pizarra y que tú tengas que estar pensando en la pizarra y no te dejen ser creativo. [E3S. Mujer, 15 años. Estudiante de ESO].*

Conseguir una sociedad inclusiva, libre discriminación, es otra de las premisas que destacan las adolescentes y jóvenes, realizando una crítica social en la que se habla de un recorrido de mejoras insuficientes, e incluso, se desea un cambio generado por un movimiento social que avalara las necesidades de las personas con diversidad funcional. Otra cuestión que se menciona reiteradamente y que marca sus trayectorias es la necesidad de esforzarse y la perseverancia, como estrategia ante el machismo y la discriminación que reconocen claramente, señalando los necesarios cambios sociales y laborales.

Además de la desigualdad de género, hay que añadir otro factor de opresión como es la diversidad funcional, que ofrece un escenario de mayor desigualdad y discriminación. Así, se constata la dificultad añadida de ser mujer con diversidad funcional en la sociedad actual, que se complejiza cuando interconecta con otras variables como etnia, condición sexual, etc.

Esta realidad discriminatoria también es visibilizada y detectada por ellas, que abogan en los discursos encontrados por mejorar el cumplimiento de derechos.

*La mujer con discapacidad es como que tiene dos inconvenientes: por un lado, el ser mujer y tener discapacidad y el hombre con discapacidad es solamente la discapacidad. [E1B. Mujer, 19 años. Fuera de lo formal].*

*La gente tiende a infantilizarme, no solo por el hecho de tener discapacidad, sino por el hecho de ser mujer. Cuando voy a hacer entrevistas para mi blog mucha gente me dice: ay, qué guapa, preciosa, y me coge de los mofletes. Eso es algo que no veo que pase en los hombres. [E6M. Mujer, 24 años. Estudiante universitaria].*

Así mismo, es preciso destacar aquellos aspectos que les afectan de forma directa, en un plano más cercano (micro). Las adolescentes y jóvenes entrevistadas con diversidad funcional, piensan que tienen menos posibilidades de que les contraten frente a una persona que no cuenta con alguna diversidad, por los obstáculos estructurales existentes y por la necesidad de adaptación que requieren y la inversión que puede conllevar. Incluso llegan a creer que desde algunos ámbitos les ven como un problema y que, además, su falta de inserción puede explicarse por el hecho de que quien contrata prefiere no afrontar los potenciales conflictos con iguales, en caso de ofrecer facilidades a estas personas. Por tanto, sus expectativas laborales se encuentran limitadas por estas creencias, que tienen su base en experiencias vividas (algunas escolares donde el apoyo y la solidaridad para/ con ellas no eran frecuentes).

No obstante, reconocen una evolución en las facilidades para contratar a personas con diversidad funcional, por los avances en la visibilización y por las ayudas que reciben las empresas. Del mismo modo, inciden en fomentar subvenciones con control y trabajando una educación en valores para asegurar la inclusión.

Otro de los aspectos abordados en la investigación es la Formación Profesional (FP) dual que está comenzando a implantarse en algunos territorios como

la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV), que se plantea como una posibilidad para la inserción laboral para la población joven.

Con respecto a las empresas con alto porcentaje de trabajadoras con diversidad funcional, la percepción es variada. Algunas participantes hacen una valoración positiva por tener la oportunidad de trabajar y otras realizan una crítica sobre la falta de normalización e inclusión de personas con diversidad funcional, reclamando formar parte de espacios donde el personal también puede no contar con diversidad funcional.

Existe, así mismo, cierta disconformidad relacionada con las condiciones (especialmente salariales) de los trabajos que se desarrollan en estas empresas. Afirman que no son iguales si hacemos una comparación con esos mismos trabajos en otras empresas, así como el acceso a los puestos de mando y/o responsabilidad.

Además, se realiza un cuestionamiento de las subvenciones públicas con las que cuentan estas empresas. Complejizando el análisis de la inserción en su plano más social, ponen encima de la mesa el beneficio que tienen estas empresas por contar con este personal y la no proporcionalidad de la remuneración que reciben. Por todo lo mencionado, no es una salida laboral para algunas de las personas que han participado en el estudio por tratarse de un entorno protegido, en el que te contratan por tener diversidad funcional.

Así, se cuestiona en algunos casos la existencia de estas empresas, pensando en que todas tendrían que ser ordinarias. Algunas participantes, plantean que renunciarían a tener una mayor proyección profesional en estas empresas (la mayoría de personas que trabajan en ellas cuentan con diversidades psíquicas e intelectuales). Piensan que la representación social de

estas empresas se asocia con una infravaloración de las personas que trabajan en ellas, precisamente por la concepción social que se tiene de la diversidad funcional psíquica e intelectual.

### **3. Propuestas aportadas por las adolescentes y jóvenes**

Las adolescentes y jóvenes con diversidad funcional han formulado propuestas para lograr una mejora en su experiencia en el ámbito educativo y su posterior inserción laboral.

*Avanzar en la construcción de sociedades inclusivas e igualitarias, libres de discriminación.*

Las adolescentes y jóvenes detectan la necesidad de desarrollar(se) y generar otro tipo de sociedades que identifican como desigualdades. Así, nos hablan de posibilitar las condiciones para obtener los siguientes logros:

- a. la eliminación de los estereotipos de género, las actitudes machistas, sexistas, desiguales y patriarcales, poniendo especial hincapié en las actitudes sobreprotectoras y paternalistas que piensan que son más propias con las personas con diversidad funcional;
- b. la presencia en la agenda política de la diversidad funcional, diseñando políticas estatales, regionales y locales que la prioricen y asignen recursos al respecto, con control y con la clara finalidad de la inclusión social;
- c. la incorporación de la perspectiva interseccional se presenta como un reto en el tratamiento de las desigualdades en los distintos ámbitos.

Para comprender y atender las situaciones de exclusión que sufren las jóvenes y adolescentes, es necesario tener en cuenta que las relaciones de poder en base al género y la edad, se articulan junto a otras variables, entendiendo que la opresión se basa precisamente en la pertenencia a múltiples categorías sociales. Concretan, a distintos niveles:

- a nivel educativo: la falta de sensibilización en el propio sistema educativo queda patente debido a las carencias en las metodologías educativas, así como en la estimulación del alumnado, las resistencias en la adaptación del currículum formativo, la actitud paternalista, etc. Existe la propensión a homogeneizar al alumnado, sin asimilar y nutrirse de las diferencias;
- a nivel empresarial: cuando el género interseca con otros vectores de opresión como la etnia, el origen extranjero o la diversidad funcional, las jóvenes, víctimas de la interacción de la opresión de esas identidades, encuentran mayores dificultades para encontrar oportunidades de inserción;
- a nivel gubernamental: demandan voluntad política y reclaman una mayor asignación de recursos para facilitar la accesibilidad a la educación, el empleo y la vida independiente.

*Inversión en el sistema educativo: atención a la diversidad y la igualdad, nuevas tecnologías e idiomas como aspectos clave.*

Se pone de manifiesto que no todos los centros educativos cuentan con accesibilidad, personal especializado, ni adaptaciones curriculares. Incluso, se



verbalizan carencias en la información sobre los recursos disponibles y cómo se pueden marcar trayectorias que expulsen del sistema educativo a quienes cuentan con más dificultades. Así, ven necesarias nuevas metodologías que apuesten por la estimulación, que deben estar armonizadas con medidas orientadas a la sensibilización y fomento del respeto dentro y fuera del ámbito escolar.

Apuestan por fomentar los ciclos formativos que se presentan como alternativa en la inserción, por su carácter práctico y sus facilidades en el acceso a las empresas (considerando también la formación profesional dual). Así mismo, reseñan la elección de itinerarios y de los propios ciclos, dado que en ocasiones, carecen de una orientación libre de prejuicios que puede llegar a reproducir distintos estereotipos de género, con respecto a la diversidad funcional, la etnia o el origen, teniendo un impacto en los itinerarios profesionales elegidos por las adolescentes y jóvenes y un claro sesgo de género.

*Ayudas económicas y sociales para cumplir con el derecho a tener una buena calidad de vida.*

Mencionan las distintas fases del aprendizaje y etapas de la vida y las ayudas que deben corresponderse en cada una de ellas, señalando ayudas o becas de estudio y matrícula, ayudas para poder emanciparse y así empezar una vida autónoma en la estructura laboral. Hacen referencia también a ayudas específicas vinculadas al emprendimiento.

Del mismo modo, reclaman la atención integral y holística; ayudas en los alquileres, supresión de barreras arquitectónicas y mayores facilidades en el transporte para lograr la accesibilidad universal, más flexibilidad en el trabajo, con horarios en los que se incorporen esquemas de teletrabajo, apoyos humanos

y tecnológicos, etc. Solicitan disponer de los medios necesarios para ejercer su ciudadanía en igualdad de condiciones y aportar a la sociedad.

*Cambio en la legislación y cumplimiento de derechos.*

Las múltiples propuestas de las chicas y jóvenes ponen de manifiesto el deseo de alcanzar unos cambios legislativos que tengan un impacto transformador en la sociedad, y que impliquen la eliminación de estereotipos y prejuicios. Una sociedad en la que el género, la edad, la etnia, la diversidad funcional o el lugar de origen, así como otras cuestiones más superfluas como la estética a la que se refieren aquellas que llevan piercing o tatuajes, no supongan barreras para la inserción laboral y la participación plena en la sociedad.

Para el cumplimiento de sus derechos, consideran fundamental sensibilizar en profundidad y concienciar para evitar la discriminación, la exclusión y la diferencia laboral, así como una mayor voluntad política e información.

*Trabajar con el empresariado el estigma hacia las distintas diversidades.*

Señalan la necesidad de formar y fomentar apoyos y acompañamientos necesarios con el objetivo de paliar la desigualdad social y económica del mercado de trabajo actual.

Así mismo, consideran que a las adolescentes o jóvenes que padecen trastornos de salud mental se les considera el grupo más estigmatizado de la sociedad, instalándose en el empresariado mayores barreras en la inserción laboral.

*Trabajar en, para y por la autogestión.*

Afirman no necesitar representación por parte de quien no tiene diversidad funcional. Esto se torna en un cambio social porque conlleva un proceso en el que la asociación de sus capacidades se conciba al mismo nivel que las de las personas sin diversidad funcional.

## **IV. Conclusiones**

La misma lógica dimensional de las aportaciones puede aplicarse a las conclusiones, pasando a ordenar las mismas en torno a aquellos aspectos de carácter macro estructural: ámbitos social, empresarial y gubernamental, y aquellos de índole micro, donde destacan aquellas capacidades individuales y de ámbito familiar.

**Son necesarias mejoras en el marco legislativo, un aumento de la inversión en políticas de empleo para mujeres con diversidad funcional y el desarrollo de políticas de cuidados.**

Con el fin de que las necesidades específicas de cuidados no supongan barreras para la inserción laboral de las jóvenes con diversidad funcional, son necesarias acciones de apoyo a las familias, medidas de corresponsabilidad y nuevos programas de cuidados, que actualmente son limitantes de las oportunidades y elecciones y no incorporan la gestión emocional en situaciones de desempleo y búsqueda de empleo.

A través de este estudio se ha evidenciado que las políticas que abordan la diversidad funcional son insuficientes, dado que no hay una adecuada asignación de recursos como consecuencia de la falta de cambio en las actitudes sociales.

La ausencia de recursos y políticas de conciliación familiar y laboral y la falta de estrategias adecuadas de responsabilidad social de las empresas y de la Administración Pública hace que se perpetúe la brecha de género en el ámbito laboral.

### **Existe una ausencia de aplicación de perspectiva interseccional.**

La institucionalización de la interseccionalidad se presenta como un reto en el tratamiento de las desigualdades en los distintos ámbitos. Existe un vacío en la recogida de datos relativos a diversidad funcional, manifestando una tendencia a unificar y a tratar a la población como un grupo homogéneo, sin tener en cuenta su pluralidad, lo que indica la escasa atención que se presta en los datos oficiales repercutiendo en la invisibilización de las mujeres con diversidad funcional y teniendo consecuencias como menores oportunidades en el acceso al mercado de trabajo.

### **Enfrentar un sistema educativo que fracasa.**

La falta de sensibilización en el propio sistema educativo queda patente debido a las carencias en las metodologías educativas. La falta de estimulación del alumnado, las resistencias a la adaptación del currículum formativo y la actitud paternalista influyen en las trayectorias educativas y profesionales. Así mismo, la orientación sesgada condiciona la elección de itinerarios formativos por parte de las adolescentes y jóvenes, llegando a reproducir distintos estereotipos – de género, diversidad funcional, de etnia o procedencia de origen –, con un claro sesgo de género. Existe una propensión a homogeneizar al alumnado, en lugar de asimilar y nutrirse de las diferencias.

Las adolescentes y jóvenes con diversidad funcional son conscientes de las carencias del sistema educativo en la gestión de la diversidad y reclaman los recursos necesarios para respetar los derechos humanos y disfrutar de una educación inclusiva y de calidad.

Las políticas emprendidas, y los recortes durante y tras la crisis económica, la falta de profesorado y de

especialización, la escasez y carencias de prácticas en la universidad, los nulos recursos de concienciación de género y en diversidad funcional y, por ende, la contribución del sistema en no paliar la desigualdad, los roles de género, etc., son señalados por una gran parte de ellas como aspectos asociados a las carencias y fracasos del sistema educativo.

### **Incidencia política.**

Las políticas públicas deben fomentar el empleo respetuoso con las necesidades de las adolescentes y jóvenes con diversidad funcional, así como posicionarlas en la agenda pública para garantizar su bienestar y el derecho a condiciones de vida digna.

### **Las adolescentes y jóvenes reclaman que se escuchen sus necesidades y que se generen mecanismos, para recoger sus opiniones y tenerlas en cuenta.**

Señalan cómo sus opiniones y visiones están condicionadas por sus experiencias, pero quieren ser parte de la toma de decisiones aportando soluciones. La agencia de las adolescentes y jóvenes es reclamada por ellas mismas, son parte del futuro y quieren participar en el diagnóstico y las soluciones del presente y del mañana.

Con la convicción del esfuerzo personal como estrategia clave para la inserción laboral, junto con el interés por la participación en los cambios sociales, las adolescentes y jóvenes con diversidad funcional abogan por una sociedad inclusiva que las respete y valore.

## **Bibliografía**

Romañach J., Lobato M., *Diversidad funcional. Nuevo término para la lucha por la dignidad en la diversidad del ser humano*, en "Foro de Vida Independiente", 2005, pp.1-8.

Páginas web consultadas

<http://ec.europa.eu/eurostat/>

<http://www.mecd.gob.es/portada-mecd/>

<http://www.ine.es/>

# PROGRAMA DE EMPODERAMIENTO Y ACTIVACIÓN PARA EL EMPLEO DE MUJERES CON DISCAPACIDAD

Isabel Jiménez Duarte<sup>1</sup>

**Abstract/** To contribute to empowerment for the achievement of an independent and self-governed project is a key objective in order to provide a response to the discrimination and violation of the rights of women with disabilities. To this end, COCEMFE, drawing from a personalized roadmap for social and labor market integration, has provided support -both individually and in groups- to 403 women with disabilities.

**Keywords/** Empowerment, women, disabilities, social and labor market integration

## I. Introducción

Tal y como quedó recogido en la Comisión del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (CRPD, siglas en inglés), Ginebra, 30 de agosto de 2016, para contribuir a abordar la situación de discriminación de las mujeres con discapacidad, “habrá que promover el empoderamiento con el fin de permitirles la participación plena y efectiva en todas las esferas de la vida, en igualdad de condiciones con las demás personas”.

Y es que, haciendo un análisis general de la situación de las mujeres con discapacidad, aunque exista una

---

1 Responsable técnica del Área de Igualdad, Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (COCEMFE).

gran variabilidad, podemos destacar una serie de características y necesidades que ponen de manifiesto la importancia de atender este colectivo:

- poca autonomía dentro y fuera del hogar:
  - a. dependencia de terceras personas para el desarrollo de actividades de la vida diaria: lo que limita el autocuidado, las tareas del hogar, el desplazamiento, la participación en actividades de ocio y tiempo libre, etc.;
  - b. el envejecimiento de las personas que fundamentalmente cubren estas necesidades de apoyo, que son sus ascendientes, no les garantiza la protección que podrían necesitar en el futuro, al haberse generado una situación de dependencia;
- escaso desarrollo de habilidades psicosociales:
  - a. como consecuencia de la sobreprotección del sistema familiar, social e institucional, sus habilidades psicosociales han podido verse mermadas y no desarrolladas lo suficiente como para desenvolverse de forma autónoma;
  - b. recursos personales insuficientes para ser capaces de gestionar su vida personal, emocional y social. A través de diferentes estrategias individuales se podría facilitar su independencia;
- limitaciones para el disfrute del ocio, tiempo libre y participación social:
  - a. la situación de dependencia y la falta de desarrollo de habilidades psicosociales ha podido mermar el interés y la participación en actividades de ocio y tiempo libre;
  - b. dependencia para el desplazamiento y falta de



accesibilidad para disfrutar de las actividades de ocio y tiempo libre comunes para todas las personas;

- alto índice de casos de violencia:
  - a. condicionado por la dependencia hacia la figura maltratadora;
  - b. bajo nivel adquisitivo propio como factor de mantenimiento de la situación violencia;
  - c. bajas expectativas de desarrollo de un proyecto de vida propio;
- bajo índice de búsqueda de empleo y formación:
  - a. infravaloración y autolimitaciones para el acceso al empleo y a la formación;
  - b. perspectiva poco optimista de la consecución de objetivos laborales o formativos.

El empoderamiento como proceso que fomenta el aprendizaje de mecanismos que garantizan la consecución de un proyecto de vida propio e independiente para las mujeres con discapacidad es, por tanto, un objetivo fundamental y esencial para dar respuesta a la discriminación y a la vulneración de derechos de las mujeres con discapacidad, en las que la opresión del contexto político y social tiene un impacto mayor.

### **1. Algunos datos relevantes**

Según el Instituto Nacional de Estadística (2017<sup>a</sup>), el 57% de las personas con discapacidad ocupadas en 2016 eran hombres (267.500 hombres con discapacidad ocupados), frente a un 42,1 % de mujeres (194.500 mujeres con discapacidad). Por otro lado, el porcentaje de mujeres con discapacidad inactivas (ni en situación de ocupadas ni en paro) en 2015 fue de un 66,9 %, mientras que el porcentaje

de mujeres sin discapacidad en esta misma situación fue del 28 % (ODISMET, 2017).

Si atendemos a los datos de 2016 del último Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad elaborado por el SEPE, la contratación por sexo en las personas con discapacidad muestra, un año más, una gran desigualdad entre hombres y mujeres, con un reparto del 61,10 % y el 38.90 % de contratación, respectivamente. Además, según los datos del INE publicados en 2017 relativos a la Encuesta Anual de Estructural Salarial de 2015, existen diferencias salariales entre hombres y mujeres con y sin discapacidad, y también entre mujeres y hombres con discapacidad (INE, 2017b).

Por otro lado, las personas con discapacidad, aún en la actualidad, presentan niveles de alfabetización muy inferiores a los de la población general. Los obstáculos sociales y físicos que existen en el acceso a la educación lo que exacerba la exclusión a la que se ve sometido este grupo social. De acuerdo con los últimos datos de ODISMET (2017) el porcentaje de mujeres con discapacidad sin estudios es del 6 %, lo cual, contrasta con el porcentaje de mujeres sin discapacidad sin estudios que es 10 veces inferior.

## **2. Empoderamiento y Activación para el Empleo**

Desde COCEMFE se entiende que la problemática a la que se hace frente es multicausal, por lo que se debe trabajar en diversas acciones complementarias. Por este motivo, se desarrollan dos líneas esenciales de actuación:

- fomentar el empoderamiento, potenciando habilidades personales para el desarrollo de un proyecto de vida propio y en igualdad de condiciones que el resto de la población;

- activación para el empleo y el desarrollo de competencias prelaborales que favorezcan su empleabilidad.

Apelando al enfoque de derechos humanos, con este programa se pretende cubrir una necesidad no cubierta por otros agentes sociales y organismos y que es fruto de una realidad social discriminatoria y de la limitación de recursos. El género como factor de vulnerabilidad añadido a la discapacidad es un aspecto central del proyecto y, por tanto, asumimos la responsabilidad de atender a los factores de exclusión y deconstruir las construcciones sociales al respecto, así como garantizar la inclusión de la mujer con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de personas. El objetivo principal es el de contribuir al empoderamiento de las mujeres con discapacidad como proceso que fomenta su autonomía social y económica y que sirve como motor para la activación para el empleo.

## **II. Metodología**

### **1. Duración del proyecto y zonas de ejecución**

En 2017, el proyecto ha tenido una duración de 11 meses y se ha ejecutado en siete comunidades autónomas: Andalucía (Cádiz), Galicia (Santiago de Compostela y Lugo), Navarra, Aragón (Huesca y Teruel), Cataluña (Barcelona), Comunidad Valenciana (Alicante) y Madrid.

### **2. Perfil de las participantes**

Las participantes han sido fundamentalmente mujeres con discapacidad física y orgánica. Se ha prestado atención preferente a aquellas que, además de tener discapacidad, reúnen otros factores generadores de discriminación

como ser mayores de 45 años, víctimas de violencia de género o residir en el ámbito rural. Asimismo, se ha atendido a mujeres con otro tipo de discapacidad o en proceso de reconocimiento de la discapacidad derivadas de otros organismos, al ser consideradas como idóneas por el personal del mismo, como sucede en casos como fibromialgia o fatiga crónica.

### **3. Actividades**

#### **Difusión, captación y selección de las participantes**

Presentación del proyecto a los diferentes recursos del territorio, organismos públicos y entidades sociales para la derivación de posibles participantes e iniciar la colaboración entre entidades.

La selección de las participantes del programa se realiza a partir de una entrevista previa en la que se recogen los siguientes datos: personales, perfil social y factores críticos de empleabilidad.

#### **Itinerario personalizado de inserción sociolaboral (intervención individual)**

Una vez seleccionada cada participante, se realiza un diagnóstico individual de sus barreras y competencias a través de una herramienta de evaluación estandarizada. A partir de estos resultados, se establecen los primeros objetivos individuales acordados con cada participante, diseñando un itinerario personalizado de inserción sociolaboral. Las tres áreas de intervención individual y grupal principales son:

- empoderamiento: desmontar roles de género, trabajar el autoconcepto, hábitos de vida saludables y fomentar un proyecto de vida propio;
- habilidades prelaborales: motivación, cuidado e imagen personal, locus de control, orientación en el

- medio y competencias básicas y transversales para el empleo (autoconfianza, autocontrol, tolerancia a la frustración, habilidades comunicativas, etc.);
- alfabetización tecnológica: formación en el uso de nuevas tecnologías (se puede establecer más de un nivel).

Además, a nivel individual se ofrece información y asesoramiento particular en aspectos como la toma de decisiones para la búsqueda y/o mantenimiento del empleo y se deriva a otros servicios de atención social y laboral, de los cuales, se hace un seguimiento continuo.

### **Empoderamiento: apoyo psicosocial (intervención grupal)**

El empoderamiento se trabaja en sesiones grupales de una media de ocho participantes por sesión. Los grupos de intervención se forman atendiendo a las características de las participantes en relación a la proximidad, metas comunes y necesidades de apoyo en habilidades específicas.

### **Desarrollo de habilidades prelaborales y alfabetización tecnológica (intervención grupal)**

De manera similar a la actividad anterior, se trabajan grupalmente diferentes habilidades con el objetivo de mejorar la empleabilidad de las mujeres con discapacidad.

### **Derivación para la orientación e intermediación laboral**

Durante el desarrollo del programa se colabora con diferentes servicios formativos, de orientación e intermediación para el empleo y emprendimiento. Las participantes del programa son derivadas en función de las oportunidades de acceso a los diferentes servicios, según las necesidades formativas, de inserción y/o emprendimiento.

## **Formación y/o sensibilización**

Transversalmente, se llevan a cabo acciones de formación y/o sensibilización en materia género y discapacidad enfocadas a la centralidad del trabajo como perspectiva fundamental para el empoderamiento e independencia de la mujer con discapacidad. Estas acciones incluyen el asesoramiento y la capacitación de agentes implicados (familiares, centros formativos, ciudadanía en general, medios de comunicación, etc.) a través de la colaboración en campañas informativas, jornadas y atención a demandantes de información y asesoramiento puntuales.

## **4. Evaluación**

De forma continua, intermedia y final se evalúa el cumplimiento de los resultados del proyecto haciendo una comparativa con los datos previstos inicialmente y propuestas de mejora continua. Esta recogida de datos se realiza mediante indicadores objetivos y a partir de la validación de los resultados obtenidos. De esta forma, se da respuesta a las dimensiones de pertinencia, eficiencia, eficacia e impacto del proyecto.

## **III. Resultados**

### **1. Perfil sociodemográfico de las participantes**

En total, en el programa han participado un total de 403 mujeres. Un 88 % de las mujeres entrevistadas.

Entre los datos sociodemográficos recogidos podemos destacar que la edad media de las participantes en 2017 ha sido de 48 años. Otro aspecto a tener en cuenta es que el 62 % de las participantes tenía descendencia, desafiando el estereotipo aún generalizado en la sociedad sobre que las mujeres con discapacidad no

tienen hijos/as, aunque estos datos no se puedan considerar representativos de la población en general de mujeres con discapacidad. Por otro lado, destacar que el 82 % tenía una discapacidad física y/u orgánica, el 15 % otra discapacidad (mental, sensorial y/o intelectual) y el 3 % no tenía discapacidad reconocida. Asimismo, de las participantes con discapacidad, el 80 % tenía una discapacidad reconocida entre el 33-64 % y el 20 % una discapacidad mayor al 65 %.

Uno de los mayores problemas de inserción que nos encontramos con las mujeres con discapacidad en búsqueda de empleo es que la baja cualificación, sumada a la discapacidad, reduce significativamente las oportunidades de empleo de las participantes. Por ello, consideramos que aumentar el nivel formativo es fundamental para reducir estas dificultades de inserción. En relación al nivel formativo de las participantes, el 8 % de las participantes no tenían estudios, el 47 % tenían estudios básicos o la ESO y el 45 % estudios postobligatorios. Además, el 52 % no contaba con conocimientos o disponía de conocimientos muy básicos en informática.

## **2. Diagnóstico inicial de las participantes**

Entre los resultados de la evaluación inicial realizada a las participantes, podemos destacar que:

- el 27 % de las mujeres evaluadas presentaron una necesidad de atención alta en relación a los ingresos familiares, resultado de que la persona o unidad familiar no percibe ningún ingreso y no cuenta con redes para que le ayuden económicamente y por lo tanto no puede sobrevivir dignamente;

- el 22 % de las participantes evaluadas no estaba poniendo en práctica ninguna estrategia para la búsqueda de empleo;
- el 58 % manifestó que en ocasiones atraviesa dificultades para sobreponerse a situaciones de decepción y/o rechazo;
- el 52 % indicó que le costaba tomar decisiones, pero que era capaz de hacerlo con problemas diarios o previsibles, mientras que el 8 % de las participantes evaluadas reconoció no tomar decisiones por sí mismas;
- el 56 % afirmó que en ocasiones defiende sus derechos de forma adecuada, aunque en determinados contextos muestra pasividad o agresividad;
- el 28 % de las participantes evaluadas no utiliza la tecnología o el manejo de la misma es muy limitado.

### **3. Resultados principales de la intervención de acuerdo a los objetivos específicos del programa**

- Objetivo específico 1 (OE1). Fomentar el empoderamiento a través de sesiones grupales de apoyo psicosocial para la consecución de un proyecto de vida propio e independiente: 203 participantes en la intervención grupal en empoderamiento y un total de 286 horas de intervención grupal.
- Objetivo específico 2 (OE2). Acompañar, instruir y entrenar a mujeres con discapacidad en el desarrollo de habilidades prelaborales: 252 participantes en la intervención grupal en habilidades prelaborales y alfabetización tecnológica y un total de 420 horas de



intervención grupal. Se pusieron en marcha 360 itinerarios personalizados de inserción sociolaboral y se atendió individualmente durante un total de 1.382 horas (cuatro sesiones de una hora de media por participante con itinerario personalizado de inserción).

- Objetivo específico 3 (OE3). Favorecer la orientación laboral y procesos de intermediación laboral basado en la colaboración con diferentes servicios, organismos y agentes empleadores en la contratación de mujeres con discapacidad: 127 participantes se insertaron laboralmente y 26 recibieron formación.
- Objetivo específico 4 (OE4). Trabajar para la eliminación de los estereotipos relacionados con el género, la discapacidad y el empleo, implementando acciones de sensibilización y poniendo a disposición de los diferentes organismos y agentes empleadores, información cualificada sobre género, discapacidad y empleo: se realizaron 22 acciones formativas, durante un total de 63 horas y con la participación de 518 personas formadas.

#### **IV. Conclusiones**

En su primer año de ejecución, el programa de Empoderamiento y Activación para el Empleo, ha supuesto un reto que, de acuerdo a la previsión inicial, ha cumplido nuestras expectativas. Con una puntuación media de 9 sobre 10 en la satisfacción general de las participantes con el programa.

Entre los puntos fuertes podemos destacar, además, la acogida que ha tenido el programa en las entidades

de COCEMFE, organismos públicos y otras entidades sociales, las cuales, han facilitado el contacto inicial con las participantes y han contribuido al trabajo en red. Esto ha favorecido a que la atención a las participantes haya sido transversal a otras áreas, ya que gracias a los servicios con la cuenta COCEMFE en los diferentes territorios de ejecución y al trabajo en red, las participantes han sido apoyadas y orientadas no solo en el aspecto laboral, sino que también han recibido atención social, psicológica y jurídica, entre otras, de acuerdo a sus necesidades.

Además, consideramos que uno de los mayores éxitos del programa ha sido la permanencia en el programa de las participantes. Lejos de fomentar una dependencia a nuestros servicios, nuestro objetivo es precisamente el de impulsar la autonomía de las participantes y hemos conseguido que la participación en las acciones contempladas en el programa haya dado respuesta a sus necesidades a lo largo de un periodo de tiempo amplio y no solo puntual. Esto se puede deber a que, siendo una figura de referencia, hemos conseguido facilitar y apoyar a las participantes en sus retos diarios (resolución de conflictos, búsqueda de recursos, definir sus metas laborales, etc.) y a que la participación continua haya permitido alcanzar objetivos propuestos a corto y medio plazo con las participantes.

## Bibliografía

- CRPD, *Comentario general N° 25*, artículo 6, de *la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas*, 2016 (Consultado el 23 de agosto de 2018 de la World Wide Web: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/GC.aspx>)
- INE, *El Empleo de las Personas con Discapacidad*, Año 2014, (2017a) (Consultado el 19 de junio de 2018 de la World Wide Web: [http://www.ine.es/prensa/epd\\_2016.pdf](http://www.ine.es/prensa/epd_2016.pdf))
- INE, *El Salario de las Personas con Discapacidad. Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2015 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad*, Año 2015, (2017b) (Consultado el 19 de junio de 2018 de la World Wide Web: [https://www.ine.es/prensa/spd\\_2015.pdf](https://www.ine.es/prensa/spd_2015.pdf))
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal, Datos 2016*, (2017) (Consultado el 19 de junio de 2018 de la World Wide Web: [https://www.sepe.es/contenidos/que\\_es\\_el\\_sepe/publicaciones/pdf/pdf\\_mercado\\_trabajo/imt2017\\_datos2016\\_estatal\\_discapacidad.pdf](https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_discapacidad.pdf))
- ODISMET, *Informe 2 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE*, 2017 (Consultado el 23 de agosto de 2018 de la World Wide Web: <http://www.odismet.es/es/informes/>)