



Universidad
Zaragoza

Trabajo Fin de Grado

La discriminación de las mujeres discapacitadas
en el marco de igualdad de oportunidades.

Autor/es

Isabel Segura Miguel

Director/es

Teresa Picontó Novales

Facultad de Derecho

2019

INDICE

I. Introducción.....	4
1.1 Presentación.....	4
1.2 Objetivos del trabajo.....	5
1.3 Metodología.....	5
II. Marco Teórico - Conceptual.....	6
2.1 Discapacidad.....	6
2.2 Discriminación.....	9
III. Tratamiento jurídico de la discapacidad.....	10
3.1 Derechos fundamentales. La discapacidad y su tratamiento conforme a la Constitución Española de 1978.....	10
3.2 Ámbito Internacional.....	15
IV. Marco normativo de igualdad de género, oportunidades y no discriminación.....	17
4.1 Ámbito Internacional.....	18
4.2 Ámbito Europeo.....	18
4.3 Ámbito estatal.....	19
4.4 Ámbito autonómico.....	21
V. Igualdad de oportunidades, Género y discapacidad.....	22
5.1. Derecho antidiscriminatorio e Interseccionalidad.....	24
5.2 Mainstreaming o Transversalidad de género.....	25
VI. Discriminación laboral de personas con discapacidad con una especial referencia a mujeres...	27
6.1 Diversidad de tipos de trabajo.....	27
6.2 Estrategias y planes.....	30
VII. Conclusiones y propuestas.....	33
VIII. Bibliografía.....	35

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación

Decidí realizar mi Trabajo Fin de Grado sobre este tema de la discriminación de las mujeres discapacitadas en el ámbito de igualdad de oportunidades porque siempre me ha suscitado una gran curiosidad y me resultan interesantes las múltiples cuestiones que en él se plantean. Este trabajo lo he abordado desde una perspectiva jurídica e interseccional. Además, quería hacer referencia a la importancia de las familias sobre las que recae mayormente los efectos de la discriminación, yo personalmente lo observo ya que soy entrenadora voluntaria de un equipo de baloncesto femenino formado por mujeres con discapacidad en la asociación Special Olympics Aragón.

Para comenzar este trabajo he recogido el marco teórico-conceptual de los términos que he utilizado en el título de mi trabajo, que son discapacidad y discriminación (epígrafe II).

Con respecto al tratamiento jurídico de la discapacidad, la he relacionado con los derechos fundamentales conforme a la Constitución Española de 1978 (en adelante, CE) examinando los artículos 14, 9 y 49. He comentado la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (epígrafe III).

A continuación, he analizado el marco normativo de la igualdad de género, oportunidades y no discriminación, desarrollando la normativa a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico (epígrafe IV).

Posteriormente, en el ámbito de la igualdad de oportunidades, género y discapacidad, he abordado el estudio del Derecho antidiscriminatorio clásico relacionado con la discriminación múltiple y el concepto de mainstreaming o transversalidad de género (epígrafe V).

Más adelante, he estudiado el tema de la discriminación laboral de las personas con discapacidad con una especial referencia a las mujeres discapacitadas, sus barreras y limitaciones basándome en los datos recogidos del Instituto Nacional de Estadística de 2017 (en adelante, INE), completando el epígrafe con el estudio de algunas estrategias y planes de acción para las mujeres con discapacidad tanto en el ámbito internacional como nacional (epígrafe VI).

Finalmente, concluyo con mi valoración personal y varias propuestas de mejora acerca del tema abordado (epígrafe VII).

1.2 Objetivos del trabajo

La idea era hacer un estudio de los principios y estrategias generales de la causa de discriminación de este colectivo. Además, las cuestiones a las que he intentado hacer frente en la realización de este trabajo son: estudiar cuál es el marco normativo y la gestión de los recursos humanos desde la perspectiva de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres; analizar la situación de discriminación de mujeres discapacitadas en el ámbito laboral y conocer cuáles son las políticas públicas de igualdad de oportunidades (legislativas, sociales y económicas), recursos y estrategias de las administraciones públicas en el ámbito estatal.

Por lo tanto, me he detenido en el estudio de algunos principios constitucionales como el derecho de igualdad, la prohibición de discriminación relacionados con la socialización de género, visualización y desmontaje de estereotipos; así como la normativa y los instrumentos existentes para su aplicación. Además, bajo mi punto de vista, es un tema de gran interés ya que existe una necesidad de que se lleven a cabo más estudios en investigaciones que nos permitan conocer mejor la realidad social de las mujeres con discapacidad y que sirvan para diseñar proyectos de intervención con este colectivo.

1.3 Metodología

Para la realización de este Trabajo Fin de Grado, lo primero que hice fue establecer un guión con los planteamientos iniciales que quería trabajar. Posteriormente, procedí a la lectura de diversos libros y trabajos de investigación de diferentes autores relativos a la discapacidad y la igualdad de género. También he recabado información sobre los datos estadísticos actuales más relevantes en torno a las mujeres discapacitadas, que se utilizan de apoyo a las ideas que se presentan desde el enfoque jurídico.

Por último, me preocupaba saber cómo el Derecho atendía a la discriminación que sufrían las “personas con diversidad funcional”, concretamente las mujeres, por eso decidí hacer mi Trabajo Fin de Grado en el área de Filosofía del Derecho y tener una tutora con una formación socio-jurídica sobre cuestiones de igualdad y no discriminación. Un punto también importante de mi trabajo va a ser el análisis de la existencia de posibles diferencias entre hombres y mujeres dentro

del colectivo de los discapacitados, en cuestiones salariales y de participación; hecho importante en una sociedad en busca de la igualdad de oportunidades.

II. MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

Existen numerosas interpretaciones acerca de los conceptos de discapacidad y discriminación por lo que vamos a trazar una panorámica de los más relevantes.

2.1 Discapacidad

A lo largo de la historia se ha usado el término de discapacidad con un sentido negativo y discriminatorio a través de etiquetas equivocadas (tullido-a, retrasado-a, minusválido-a, tarado-a, disminuido-a). Para proporcionar un clima más igualitario, en 1980, la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS) en la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (en adelante, CIDDM) decide crear su definición a nivel mundial evitando así la discriminación de dicho colectivo en la sociedad. La OMS decide definirla como: “toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano” (Egea y Sarabia, 2001, 16).

La Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (en adelante, CIF), aprobada el 22 de mayo de 2001 por la OMS, señala que “la discapacidad es un término que indica las dificultades que posee un individuo con características limitadas en interacción con los factores ambientales y personales”¹. “Esta calificación es próxima a los derechos humanos, va más allá de la esfera médica a través de la intervención de los poderes públicos para la eliminación de las barreras y los obstáculos, tanto técnicos como jurídicos, que han sido creados” (Valdes Dal-Re, 2005, 119).

Se pretende adoptar “una nueva terminología no negativa sobre el concepto de discapacidad, para que sea sustituida por el concepto de “diversidad funcional”², el cual se ajusta a una realidad en la

¹ “El Libro Blanco de la dependencia”, MTAS-IMSERSO, Madrid, 2005, Capítulo I, p. 22 <https://www.cermi.es/es/colecciones/libro-blanco-de-atenci%C3%B3n-las-personas-en-situaci%C3%B3n-de-dependencia-en-espa%C3%B1a>

² Término propuesto el año 2005 por la comunidad de personas con discapacidad (Foro Vida Independiente), para eliminar la negatividad del término. <http://forovidaindependiente.org/diversidad-funcional-nuevo-termino-para-la-lucha-por-la-dignidad-en-la-diversidad-del-ser-humano/>

que una persona funciona de manera diferente o diversa de la mayoría de la sociedad. Éste ha sido el motivo principal de que se estén adaptando nuevas normas jurídicas, para responder a las demandas de la gran variedad de personas que forman la sociedad con todas sus características propias e idiosincrasia” (González, 2010, 2741).

La discapacidad conlleva una situación de dependencia. El Consejo Europeo ha definido la dependencia como un “estado en el que se encuentran las personas que por razones ligadas a la falta o la pérdida de autonomía física, psíquica o intelectual tienen necesidad de asistencia y/o ayudas importantes a fin de realizar los actos corrientes de la vida diaria y, de modo particular, los referentes al cuidado personal”³.

Sin perjuicio de que reservemos un apartado posterior para detallar el tratamiento jurídico, según el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (en adelante, TRLGDPD), la discapacidad: “es una situación que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás” (artículo 2.a) TRLGDPD).

Además dentro de lo que es la discapacidad encontramos distintos tipos, que son: Discapacidad mental, discapacidad psíquica o psiquiátrica, discapacidad auditiva, discapacidad visual, discapacidad física⁴.

A continuación, me parece importante destacar una tabla referente a personas con discapacidad según el sexo y el tipo de deficiencia, recogida por el Observatorio Estatal de la Discapacidad en el Informe Olivenza 2017, para ver la situación general de la discapacidad en España.

³ “El Libro Blanco de la dependencia”, MTAS-IMSERSO, Madrid, 2005, Capítulo I, p. 21. <https://www.cermi.es/es/colecciones/libro-blanco-de-atenci%C3%B3n-las-personas-en-situaci%C3%B3n-de-dependencia-en-espa%C3%B1a>

⁴ Tipos y grados de discapacidad. Cruz Roja http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12398047&_dad=portal30&_schema=PORTAL30

La Tabla es la número 32, en la misma se ofrecen “datos que son extraídos de la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad y se registran hasta seis deficiencias diferentes para cada persona, que pueden ser de distinto tipo”⁵.

Tabla 32. Personas con discapacidad administrativamente reconocida según sexo y tipo de deficiencia (números absolutos y prevalencia por 1.000 habitantes). España. 2016.

Tipos de deficiencia	Número de personas				Prevalencia (por 1.000 habitantes)		
	Mujeres	Hombres	Sin datos	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
Osteoarticular	762.359	578.009	9	1.340.377	32,37	25,48	28,99
Neuromuscular	254.320	253.964	6	508.290	10,80	11,20	10,99
Intellectual y del desarrollo	162.016	235.863	5	397.884	6,88	10,40	8,61
Demencias y trastornos mentales	493.177	373.421	10	866.608	20,94	16,46	18,74
Visual	214.353	176.923	5	391.281	9,10	7,90	8,46
Auditiva	161.239	154.345	7	315.591	6,85	6,90	6,83
Expresiva	22.130	38.794	2	60.926	0,94	1,71	1,32
Orgánica	589.933	528.297	10	1.118.230	25,05	23,29	24,19
Múltiple	55.343	42.292	2	97.637	2,35	1,86	2,11
Deficiencia no conocida	27.325	30.642	1	57.968	1,16	1,35	1,25
Sin discapacidad o sin valorar	61.172	60.263	3	121.438	2,60	2,66	2,63
No registrada	14.918	15.046	1	29.965	0,63	0,66	0,65
Total	1.495.106	1.477.764	31	2.972.901	63,49	65,15	64,30

(*) Debido a la posible concurrencia de deficiencias, una misma persona puede estar clasificada en hasta seis tipos de deficiencia diferentes.

Fuente: Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad actualizada a 1 de enero de 2016.

Por tanto, según la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad y como señala dicha tabla, se recoge que a 1 de enero de 2016, había en España 2.972.901 personas con discapacidad administrativamente reconocida, de las cuales: 1.477.764 hombres y 1.495.106 mujeres⁶.

⁵ Informe Olivenza 2017 <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/informe-olivenza-2018-sobre-la-situacion-de-la-discapacidad-en-espana/>

⁶ Base de Datos Estatal de personas con discapacidad 2016 https://www.imsero.es/imsero_01/documentacion/estadisticas/bd_estatal_pcd/index.htm

2.2 Discriminación

Se entiende por discriminación “cualquier situación que provoque una diferenciación de trato en la que se incluyan distinciones, limitaciones, preferencias y exclusiones hacia un individuo concreto con diferencias biológicas que se vean privados del ejercicio de sus derechos conforme a la ley” (Soriano, 2002, 256).

Más específicamente, “todas las situaciones que son discriminatorias tienen unos elementos comunes:

- Diferenciación de trato que se le otorga al individuo con respecto a la norma estándar.
- Ha de establecerse un elemento comparativo para tomarlo como modelo de referencia.
- Sólo es producida una discriminación cuando se da la privación del reconocimiento, goce o ejercicio de derechos” (Soriano, 2002, 257).

Puede existir discriminación directa o indirecta siempre que se fundamente en base al artículo 14 CE (derecho a la igualdad y no discriminación). Por un lado, “la discriminación directa: producida cuando dos individuos se encuentran en una misma situación con iguales características, uno de ellos recibe un tratamiento jurídico diferenciado y desfavorable por razón de su sexo y por otro lado, la discriminación indirecta: una situación aparentemente neutra o considerada como no discriminatoria en la que un sexo recibe un tratamiento adverso al otro” (Bustos, 2007, 142).

Cuando hablamos de “actos de discriminación no solo nos referimos a normas legales que puedan provocar este tipo de situaciones, sino también a los sujetos que forman parte de la sociedad y crean una infravaloración de determinados colectivos” (Torrente, 2013, 37).

En este trabajo, nos interesan tratar otro tipo de discriminación: “discriminación múltiple” o “discriminación interseccional”⁷ que surgen en EE.UU (en la década de los 80, S. XX). Kimberlé Crenshaw, una jurista feminista afroamericana, la utilizó en 1989 para referirse a una “discriminación específica que sufrían las mujeres afroamericanas por su género y su color” (Barrère, 2010, 228). Este concepto lo trato más en profundidad en el epígrafe V (vid infra p. 25).

⁷ Los conceptos discriminación múltiple e interseccional son, como se ha recogido arriba, diferentes, pero en este trabajo se abordarán conjuntamente. En este sentido, las expresiones discriminación múltiple e interseccional se utilizarán indistintamente.

Estamos ante una situación de discriminación múltiple “cuando, por lo menos, hay dos ejes de discriminación que actúan separadamente (en este caso, género y discapacidad). Por ejemplo, una mujer en silla de ruedas, puede sentirse discriminada ante una oferta laboral por ser mujer, y también porque con la silla de ruedas le es imposible acceder a ese edificio determinado. Lo singular de esta discriminación es que dichos factores actúan por separado, en diversos momentos, por diferentes razones y de forma conjunta” (Rey, 2008, 263).

La aplicación de la interseccionalidad no es fácil, puesto que existen los siguientes dos problemas: “a) la rivalidad entre los distintos colectivos que intentan demostrar su importancia respecto a los demás; y b) las reticencias por parte de movimientos feministas a que se ignoren o se diluyan los importantes logros conseguidos por las políticas de género” (Barrère, 2010, 241). A ello habría que añadir “la necesidad de destinar muchos medios materiales y personales (realización de estudios, programas, campañas de sensibilización, formación específica de profesionales) que exigen un esfuerzo extra para los políticos y la sociedad al completo” (Bustelo, 2009, 8).

En este epígrafe hemos analizado, en una visión general, la discapacidad, la discriminación de las mujeres, junto a sus distintos tipos, ya que son conceptos imprescindibles a la hora de tratar el tema; así como los problemas estructurales de este colectivo. En el siguiente epígrafe nos vamos a ocupar de analizar el tratamiento jurídico de la discapacidad desde la perspectiva constitucional y en el ámbito internacional.

III. TRATAMIENTO JURÍDICO

3.1 Derechos fundamentales. La discapacidad y su tratamiento conforme a la Constitución Española de 1978

En el derecho español, “los derechos fundamentales son inherentes al ser humano, pertenecientes a cada persona por el hecho mismo de serlo y en razón a su dignidad. A su vez, tienen plena fuerza normativa y se encuentran recogidos del art. 15 al 29 CE (Título I CE)”⁸.

⁸ Bufete de abogados Rosales ¿Qué son los derechos fundamentales y cuáles son? <https://www.bufeterosales.es/que-son-los-derechos-fundamentales-y-cuales-son/>

A continuación, vamos a analizar conjuntamente varios artículos de la CE relacionados con los derechos fundamentales abordados en este trabajo: el artículo 14, derecho fundamental a la igualdad y no discriminación, el artículo 9, fundamento constitucional de la acción de los poderes públicos para promover la libertad y la igualdad de todos los ciudadanos y por último, el artículo 49, mención específica a las personas con discapacidad.

En primer lugar, el artículo 14 CE, cuyo texto dice: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

A partir de este precepto “la igualdad puede tener dos vertientes, una formal en la regulación de las diferentes cuestiones en las leyes (igualdad en la ley), y otra material en la aplicación de las mismas (igualdad en la aplicación de la ley)”⁹.

En cuanto a la igualdad formal, el artículo 14 CE “obliga que la ley sea igual para todos ya que es una norma de carácter general, traduciéndose la igualdad en la capacidad jurídica de todos los ciudadanos ante los Tribunales. No se debe realizar más diferenciaciones que las establecidas en la propia norma, sólo aquellos tratamientos diferenciados que estén justificados” (Aparisi, 1995, 275).

En cuanto a la igualdad material, “supone la búsqueda de la igualdad efectiva en la vida social a través de la mejora de las condiciones de vida de los más desfavorecidos” (Montoya, 2007, 1).

Por lo tanto, “el valor superior de la igualdad será alcanzado cuando se conjuguen ambas vertientes, fundadas en la premisa común de la igualdad-dignidad de los seres humanos” (Peces, 1995, 480).

Por otro lado, “el derecho de igualdad de trato ante la ley prohíbe la discriminación por una serie de motivos, entre los que no se incluye expresamente la discapacidad, sin embargo el artículo 14 CE se cierra con una cláusula genérica, que prohíbe la discriminación “por cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. Así es que el Tribunal Constitucional ha entendido incluido en este artículo el concepto de la discapacidad; en este sentido, señala la STC 269/1994, de 3 de octubre que “la discriminación, tal como es prohibida por el art. 14 CE, impide la adopción de tratamientos globalmente entorpecedores de la igualdad de trato o de oportunidades de ciertos grupos de sujetos, teniendo dicho tratamiento su origen en la concurrencia de una serie de factores diferenciadores que expresamente el legislador considera prohibidos, por vulnerar la dignidad humana. No siendo

⁹ Principio de Igualdad <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/principio-de-igualdad/principio-de-igualdad.htm>

cerrado el elenco de factores diferenciales enunciado en dicho artículo, es claro que la minusvalía física o mental puede constituir una causa real de discriminación” (Fundamento Jurídico 4º). A la luz de esta Sentencia, y teniendo en cuenta que la jurisprudencia del Tribunal Constitucional es fuente del Derecho, en nuestro ordenamiento jurídico, debe entenderse hoy que “la discapacidad se añade a los motivos de discriminación expresamente prohibidos por el artículo 14 CE, con el mismo valor que estos” (Giménez, 2009, 230).

En segundo lugar, hay que atender a otro precepto que se relaciona con el artículo 14 CE, éste es el artículo 9.2 CE, cuyo texto dice: “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

En relación con la discapacidad, “dicho precepto resulta particularmente relevante, hasta el punto de que puede considerarse el principal anclaje constitucional de todo el derecho de la discapacidad, ya que contiene un mandato a los poderes públicos de llevar a cabo actuaciones positivas, exigencias que se materializan en los derechos fundamentales constitucionalmente reconocidos, adoptando las medidas necesarias para asegurar el ejercicio efectivo de dichos derechos por los particulares y asumiendo una posición activa en la creación de las condiciones que lo hagan posible” (Fernández, 2006, 100). “Dichas medidas serán obligatorias y en consecuencia jurídicamente exigibles” (Cayo y Lidón, 2015, 26).

Entre ellas se encuentran fundamentalmente las medidas de acción positiva. Para definir las acudo al artículo 2 g) TRLGDPD, por tanto son “aquellas de carácter específico consistentes en evitar o compensar las desventajas derivadas de la discapacidad y destinadas a acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad y su participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural”. (Del desarrollo de medidas de acción positiva referentes al aumento de presencia de las personas discapacitadas en el ámbito laboral me voy a ocupar en el epígrafe VI vid infra p. 30-32).

En tercer lugar, hay que atender a otro precepto para contextualizar los dos artículos anteriormente analizados con la discapacidad, que es el artículo 49 CE, cuyo texto dice: "Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos

físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”.

Cabe señalar que “dicho precepto es, de acuerdo con la época de su redacción, una clara expresión de la visión tradicional de la discapacidad propia del modelo médico y la perspectiva asistencialista”, modelos que trataré a continuación (Campoy, 2007, 145).

En cuanto al contenido: “el artículo 49 CE tiene la finalidad de dar un nivel adecuado de subsistencia a aquel colectivo de discapacitados físicos, psíquicos y sensoriales que puedan tener dificultades a la hora de realizar una vida normal” (Campoy, 2007, 146). “La CE únicamente hace referencia a los derechos de los discapacitados a través del mismo ya que en los demás artículos se les reconoce la misma titularidad que al resto de individuos de la sociedad. Por lo que no se puede decir que haya unos derechos específicos para los discapacitados” (STC 15/1993, de 18 de enero, Fundamento jurídico 1).

Del enunciado normativo se permite entender que en el mismo “se ven reflejados dos modelos que históricamente han desarrollado el concepto de discapacidad: uno, el “médico” o "rehabilitador", que empezó a funcionar tras la Segunda Guerra Mundial y otro el “social”, que comenzó en los años sesenta y setenta del pasado siglo en el ámbito anglosajón y cuyos efectos directos se empiezan a ver más patentes en el momento actual” (Campoy, 2007, 146).

El modelo médico “se fundamenta en la idea de que la discapacidad es un problema, deficiencia o anormalidad que atañe al mismo individuo que la padece, que es algo intrínseco a la persona, por lo que una persona sin discapacidad no tiene de qué preocuparse. Este modelo médico, que ha estado en boga a lo largo de muchas décadas en la sociedad occidental, entiende que es la persona con discapacidad la que tiene que adaptarse a la sociedad para su normalización, que es ella la que tiene que hacer un esfuerzo extra para no incomodar a otras personas o hacer uso de la rehabilitación como posible cura” (Muñiz, 2014).

El modelo social, por el contrario, “entiende que el verdadero “discapacitado-a” es la sociedad por las carencias que presenta; que ella misma es la que discapacita a la persona por no satisfacer sus necesidades. Este modelo, que hoy en día es el refrendado a nivel internacional, entiende que la

sociedad tiene mucho por hacer, eliminando o reduciendo las barreras” (Gill, 2016, 1).

En la actualidad, se considera que el artículo 49 CE podría resultar incompleto, por lo que el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (en adelante, CERMI) plantea un nuevo artículo “en el que se reconozca a las personas con discapacidad el derecho efectivo y real en iguales condiciones que al resto de la sociedad y superando la terminología propia del modelo médico. Proponen la existencia de dos apartados subdivididos: uno centrado en reiterar y reformular un principio de protección de las personas con discapacidad desde la perspectiva de los derechos humanos y otro que formule y concrete la acción pública, que ofrezca una respuesta prestacional”¹⁰.

En cuanto a la protección jurídica del artículo 49 CE, hay que acudir al artículo 53 CE para observar que constan diferentes niveles de garantías según dónde esté el artículo en la Constitución. El artículo 49 CE forma parte del Capítulo III del Título I CE (“principios rectores de la política social y económica”), cuya garantía, a tenor de lo dispuesto por el artículo 53.3 CE, es notoriamente más débil que la de los preceptos incluidos en los dos capítulos anteriores de la CE, ya que establece que: “el reconocimiento, el respeto y la protección de los principios reconocidos en el Capítulo III informará la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos. Sólo podrán ser alegados ante la Jurisdicción ordinaria de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen”. Por tanto, “los derechos de las personas con discapacidad adolecen de una menor protección constitucional en nuestro ordenamiento para poder diseñar y desarrollar sus planes de vida en el ejercicio de la autonomía de su voluntad” (Campoy y Palacios, 2007, 152).

De dicho precepto cabe destacar lo siguiente: “El “amparo especial” se refiere a que existirá una protección para garantizar el disfrute de los derechos, es decir, una especial garantía, algo añadido que permita su integración”. Así, el artículo 49, sin reconocer derechos fundamentales, sí ordena a los Poderes públicos realizar una política de integración de los discapacitados” (STC 10/2014, de 27 de enero, fundamento jurídico 4º).

¹⁰ Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad es la plataforma de representación, defensa y acción de la ciudadanía española con discapacidad. La discapacidad en la Constitución Española de 1978: materiales para una posible reforma, Madrid, 4 de marzo de 2013. <http://semanal.cermi.es/noticia/discapacidad-reforma-Constituci%C3%B3n.aspx>

En realidad, “estos principios rectores no regulan auténticos derechos subjetivos por lo que estarían excluidos del recurso de amparo. Así, cuando este artículo establece “amparo especial”, en este caso no tiene un contenido real. Pero, dichos principios se unen directamente a la fórmula del Estado social y democrático de Derecho del artículo 1.1 CE y, desde este punto de vista, participan de las cláusulas fundamentales de toda la Constitución” (Lucas, 1983, 100).

Por último, “la Constitución Española de 1978 fue una de las pioneras en incluir un artículo referido exclusivamente al colectivo de las personas con discapacidad en el contexto europeo e internacional” (Campoy, 2004, 20), razón por lo cual me voy a detener a analizar los derechos de las personas con discapacidad y en especial de las mujeres discapacitadas en el ámbito del derecho internacional.

3.2 Ambito Internacional

El primer texto normativo imprescindible a la hora de tratar sobre la discriminación de las mujeres con discapacidades en general es “la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (conocida como la CEDAW por sus siglas inglesas), que fue aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, y fue ratificada por España el año 1983”¹¹.

Tal y como proclama en su introducción, “la CEDAW es el primer documento fundamental y más amplio relativo a la mujer y su discriminación y donde primeramente se toma conciencia de que, efectivamente, existe un sexo discriminado”.

Se trata de un Tratado con un enfoque global, en el sentido de que “existe un compromiso de los Estados firmantes para eliminar las desigualdades que sufren la mujeres en los diversos ámbitos de su vida y en todos los países del mundo”¹².

¹¹ Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-6749>

¹² Naciones Unidas. Derechos Humanos. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

Es importante mencionar que en la CEDAW no se hace referencia a la discriminación múltiple. Sin embargo, se crea un “Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer” regulado en el artículo 17 CEDAW.

En 1991 emana una Recomendación General (nº18) dedicada a las mujeres con discapacidad que influye en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing¹³ (1995), donde en el Anexo 1, el punto 32 se refiere a la necesidad de “intensificar los esfuerzos para garantizar el disfrute en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales a todas las mujeres y las niñas que enfrentan múltiples barreras para lograr su potenciación y su adelanto por factores como la raza, la edad, el idioma, el origen étnico, la cultura, la religión o la discapacidad, o por pertenecer a la población indígena”¹⁴.

El segundo texto de derecho internacional fundamental es la Convención Sobre los Derechos de las Personas Con Discapacidad (en adelante, CDPD) (Nueva York, 13 diciembre de 2006), ratificada por España en 2007, y que entra en vigor el 3 de mayo de 2008. “Es un texto que ha propiciado la adopción de multitud de resoluciones, acuerdos, directivas, para su implantación y desarrollo. Se trata de una verdadera declaración de los derechos de las personas con discapacidad, el reconocimiento a sus problemas y la voluntad de poner en marcha diversos planes y medidas para lograr su plena integración e inmersión en la sociedad”¹⁵.

Adentrándonos en su análisis, “el Preámbulo de la misma es un reconocimiento general a las personas con discapacidad, como un colectivo concreto y específico de la sociedad al que hay que dar una respuesta explícita y ajustada a sus necesidades. Se reconocen los problemas concretos de este colectivo, la discriminación que sufren, la importancia de la accesibilidad, las políticas necesarias que se han de adoptar, además de hacer una referencia explícita a las “múltiples formas de discriminación” que pueden sufrir estas personas por pertenencia a un género, raza, etnia,

¹³ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing <http://beijing20.unwomen.org/es/about>

¹⁴ Recomendaciones generales aprobadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer https://conf-dts1.unog.ch/1%20SPA/Tradutek/Derechos_hum_Base/CEDAW/00_4_obs_grales_CEDAW.html

¹⁵ Instrumento de ratificación del Protocolo Facultativo a la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-6996>

religión etc”¹⁶. Como es un texto extenso, se van a mencionar los apartados más destacables en relación a la discriminación múltiple.

En el apartado h) del Preámbulo, se dice que “la discriminación contra cualquier persona por razón de su discapacidad constituye una vulneración de la dignidad y el valor inherentes del ser humano”, el apartado i) menciona expresamente “la diversidad de las personas con discapacidad”, el apartado q) advierte que “las mujeres y las niñas con discapacidad suelen estar expuestas a un riesgo mayor, dentro y fuera del hogar, de violencia, lesiones o abuso, abandono o trato negligente, malos tratos o explotación”, añadiendo en el apartado s) la “necesidad de incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad”.

Por último, ya en la parte dispositiva del texto, se incluye un artículo específico (artículo 6) sobre mujeres con discapacidad, donde se hace una mención expresa a la discriminación múltiple advirtiendo que: “Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones” (artículo 6 CDPD).

En este epígrafe queda recogido el tratamiento jurídico de la discapacidad con un enfoque de la igualdad y no discriminación, tanto a nivel estatal como internacional. Para continuar voy a tratar el marco normativo de la igualdad de género, oportunidades y no discriminación en el ámbito de la discapacidad.

IV. MARCO NORMATIVO DE IGUALDAD DE GÉNERO, OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

A nivel normativo se pueden encontrar gran variedad de Tratados Internacionales, legislación europea, estatal y autonómica que nos hablan tanto de la igualdad como de la discriminación, con muchas recomendaciones, proyectos etc. Por eso voy a analizar la normativa más esencial y significativa, para poder contextualizarla en el caso de las mujeres con discapacidades.

¹⁶ Naciones Unidas. Derechos Humanos. Protocolo facultativo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OptionalProtocolRightsPersonsWithDisabilities.aspx>

4.1 Ámbito Internacional

Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) “constituye una de las referencias básicas en la protección de los derechos de las personas trabajadoras. Además es una institución pionera en la defensa del principio de igualdad de oportunidades y la prohibición de prácticas discriminatorias en el ámbito laboral, recogida en sus principales instrumentos: Convenios, Resoluciones y Declaraciones”¹⁷.

Organización de Naciones Unidas (O.N.U.) hay que mencionar “el esfuerzo realizado de este organismo para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito del empleo”¹⁸.

La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, 1995) “constituye quizá el documento más completo en lo que respecta a la estrategia internacional con relación a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.

La Plataforma contiene una serie de objetivos estratégicos y medidas que los gobiernos firmantes pueden adoptar para darles cumplimiento”¹⁹.

4.2 Ámbito Europeo

Ante una extensa normativa de tratados, pactos, convenios y planes voy a referirme a los que considero más importantes.

El último de los grandes Tratados adoptado por la Unión Europea ha sido el Tratado de Lisboa, firmado el 13 de diciembre de 2007, que entró en vigor el 1 de diciembre de 2009. “Este importante texto normativo, (en concreto el art. 5) no es ajeno al problema de la discriminación, incluyendo dentro de su articulado el compromiso de luchar contra toda discriminación surgida por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual”²⁰.

También cabe destacar la creación de varias disposiciones normativas que son: Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, la Directiva 2000/78/CE del Consejo

¹⁷ Organización Internacional del trabajo <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

¹⁸ Organización de Naciones Unidas <https://www.un.org/es/>

¹⁹ Declaración y Plataforma de Acción de Beijing <http://beijing20.unwomen.org/es/about>

²⁰ Tratado de Lisboa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:12007L/TXT>

de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, la Decisión del Consejo de 27 de noviembre de 2000 (2000/750/CE), por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación, la Decisión 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de mayo de 2006, por la que se establece el año europeo de la igualdad de oportunidades para todos, hacia una sociedad justa, la Recomendación del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre el Plan de Acción del Consejo de Europa para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa 2006-2015²¹. Por último, la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras²².

4.3 Ámbito estatal

En cuanto al panorama estatal, cuatro son las disposiciones que considero más relevantes: la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (TRLGDPD), la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia y por último, el Anteproyecto de Ley por el que se reforma la legislación civil y procesal en materia de discapacidad (julio-septiembre 2018).

En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, dirigida a erradicar las desigualdades que sufren las mujeres en los diversos aspectos de su vida diaria, la única alusión implícita al concepto de discriminación múltiple se hace en el artículo 20 c), donde “se insta a la promoción de estudios con distintas variables concurrentes para ver si la conjunción de ellas puede dar como resultado una doble discriminación”.

El TRLGDPD, “es una disposición completa que además de establecer el marco normativo correspondiente para este colectivo de una manera transversal y amplia, establece un régimen de

²¹ Plan de acción 2006-2015 <http://sid.usal.es/leyes/discapacidad/10047/3-3-5/recomendacion-rec-2006-5-del-comite-de-ministros-a-los-estados-miembros-sobre-el-plan-de-accion-del-consejo-de-europa-para-la-promocion-de-derechos-y.aspx>

²² Estrategia Europea sobre Discapacidad 2012-2020 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:em0047&from=ES>

sanciones e infracciones para hacer cumplir las actuaciones y medidas adoptadas. A lo largo del articulado se tratan puntos conexos, tales como el derecho que tienen las personas con discapacidades a un sistema de prestaciones sociales y económicas, a la protección de la salud, a la atención integral, a la educación, a una vida independiente y autónoma, al trabajo y a la protección social”²³.

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. “La accesibilidad universal se presenta como una condición ineludible para el ejercicio de los derechos, en igualdad de condiciones, por todas las personas” (Aiello, Bariffi, Campoy, De Asís y Palacios, 2007, 65).

Además, “la relevancia de la accesibilidad, posee una proyección concreta en la Ley 39/2006, que exige la ampliación del catálogo de prestaciones y servicios, a través del reconocimiento de las ayudas económicas para facilitar la autonomía personal (como derecho subjetivo)”²⁴.

El Anteproyecto de Ley por el que se reforma la legislación civil y procesal en materia de discapacidad (julio-septiembre 2018). “De conformidad con las competencias atribuidas al Consejo Económico y Social por la Ley 21/1991, de 17 de junio, previo análisis y tramitación por la Comisión de Trabajo de Salud, Consumo, Asuntos Sociales, Educación y Cultura, y de acuerdo con el procedimiento previsto en el Reglamento de organización y funcionamiento interno, el Pleno del Consejo Económico y Social (en adelante, CES) aprueba dicho anteproyecto”²⁵.

La presente Ley “supone un hito fundamental en el trabajo de adaptación de nuestro ordenamiento a la Convención de Nueva York, así como en la puesta al día de nuestro derecho interno en un tema, como es el del respeto al derecho de igualdad de todas las personas en el ejercicio de su capacidad jurídica, que viene siendo objeto de atención constante los últimos años, tanto por parte de Naciones Unidas, como por el Consejo de Europa o por el propio Parlamento Europeo”²⁶.

²³ Análisis del TRLGDPD <https://www.iberley.es/practicos/analisis-ley-general-derechos-personas-discapacidad-inclusion-social-rd-legis-1-2013-29-noviembre-5271>

²⁴ Ley 39/2006, de 14 diciembre <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-21990>

²⁵ Revista de Derecho Civil ISSN 2341-2216 vol. V, núm. 3, 2018 <http://nreg.es/ojs/index.php/RDC>

²⁶ Informe del Consejo Económico y Social sobre el Anteproyecto de Ley por la que se reforma la legislación civil y procesal en materia de discapacidad, Dictamen 5, 2018 <http://www.ces.es/documents/10180/5598063/Dic052018.pdf>

La nueva regulación está inspirada en “el respeto a la dignidad de la persona, en la tutela de sus derechos fundamentales y en el respeto a la libre voluntad de la persona con discapacidad, así como en los principios de necesidad y proporcionalidad de las medidas de apoyo que, en su caso, pueda necesitar esa persona para el ejercicio de su capacidad jurídica en igualdad de condiciones con los demás. Además, dicha capacidad jurídica abarca tanto la titularidad de los derechos, como la legitimación para ejercitarlos”²⁷.

4.4 Ámbito autonómico

En el ámbito autonómico cabe destacar dos leyes importantes acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres con discapacidad.

En primer lugar, la Ley 7/2018, de 28 de junio, pretende hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Aragón. “Prevé medidas dirigidas a prevenir y combatir toda forma de discriminación por razón de género en los ámbitos educativo, laboral, sanitario, social, deportivo, cultural y urbanístico, así como de la contratación pública, el transporte, la sociedad de la información, la participación social y política y los medios de comunicación. También desarrolla medidas para transversalizar el enfoque de género y modificar los roles masculinos estereotipados que sustentan la desigualdad de género” (artículo 1).

En dicha ley, la primera referencia que se hace al término de interseccionalidad, es en el artículo 17, donde se indica que “las Administraciones públicas aragonesas, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con lo establecido en el artículo 14.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, integrarán el principio de interseccionalidad en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, especialmente en las de inclusión social, atendiendo y visibilizando la diversidad de colectivos de mujeres y las situaciones de múltiple discriminación que tengan que ser objeto de especial atención”.

En segundo lugar, el 21 de marzo de 2019 entró en vigor la Ley 5/2019, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón. “Esta ley obedece a la necesaria adecuación de la normativa autonómica a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Su título primero trata la igualdad de oportunidades y no discriminación y en sus

²⁷ *Ibidem*

artículos octavo y noveno se recogen medidas de acción positiva en beneficio de personas en especial situación de vulnerabilidad y la especificidad de las mujeres en el ámbito de la discapacidad y la dependencia por lo que justifica la adopción de políticas públicas dirigidas a reducir las desigualdades asociadas al sexo y la discapacidad”²⁸.

Lo que se intenta fomentar en esta ley con respecto a las mujeres discapacitadas es que “las Administraciones públicas aragonesas tendrán especial sensibilidad y consideración respecto a las necesidades específicas de las mujeres y niñas con discapacidad en todas sus actuaciones, a fin de asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos sus derechos y libertades fundamentales” (artículo 9.1 Ley 5/2019).

En este epígrafe se han recogido normas jurídicas que se han dado en este ámbito, tanto internacionales, nacionales, estatales como autonómicos, los cuales nos permiten situarnos en el tema y saber las fuentes normativas a las que debemos acudir. A continuación vamos a analizar varios conceptos que considero relevantes desde la perspectiva de género y discapacidad que son: la igualdad de oportunidades, el derecho antidiscriminatorio, la interseccionalidad y el “gender mainstreaming”.

V. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, GÉNERO Y DISCAPACIDAD

El concepto de igualdad de oportunidades desde la perspectiva de la discapacidad se recoge en el artículo 2 b) TRLGDPD que la denomina como “la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por motivo de o por razón de discapacidad, incluida cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio en igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo”.

²⁸ Ley 5/2019, de 21 marzo <https://www.aragon.es/-/ley-5/2019-de-21-de-marzo-de-derechos-y-garantias-de-las-personas-con-discapacidad-en-aragon>

Dentro del Texto, especialmente, el Título II se denomina “Igualdad de oportunidades y no discriminación” y el Capítulo I de este Título “Derecho a la Igualdad de oportunidades” (arts. 63 y ss. TRLGDPD).

Varios artículos a destacar son: el artículo 64 habla de garantías, el 65 de las medidas, pero es el 66 el artículo que recoge el contenido de las medidas contra la discriminación:

“1.- Las medidas contra la discriminación podrán consistir en prohibición de conductas discriminatorias y de acoso, exigencias de accesibilidad y exigencias de eliminación de obstáculos y de realizar ajustes razonables.

A estos efectos, se entiende por exigencias de accesibilidad los requisitos que deben cumplir los entornos, productos y servicios, así como las condiciones de no discriminación en normas, criterios y prácticas, con arreglo a los principios de accesibilidad universal y de diseño para todas las personas.

2.- A efectos de determinar si un ajuste es razonable, de acuerdo con lo establecido en el artículo 2.m), se tendrán en cuenta los costes de la medida, los efectos discriminatorios que suponga para las personas con discapacidad su no adopción, la estructura y características de la persona, entidad u organización que ha de ponerla en práctica y la posibilidad que tenga de obtener financiación oficial o cualquier otra ayuda”.

Hay que tener presente que la Igualdad de oportunidades “es una idea de justicia social que propugna que un sistema es socialmente digno y justo cuando todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceder al bienestar social y poseen los mismos derechos políticos”²⁹. “Por lo tanto, lo que se pretende hacer es dar un trato favorable a aquellos que están en unas condiciones inferiores a través de un mecanismo de acción positiva. Éste debe tener la finalidad de combatir la subordinación estructural de algunos grupos, en este caso son las mujeres con discapacidades, consideradas como un grupo subordinado en comparación con los hombres” (Morondo y Barrère, 2011, 25).

El hecho de que las mujeres con discapacidades hayan estado invisibles, tanto en los estudios de género como en las investigaciones sobre la discapacidad, “puede deberse a que suponen ciertas discrepancias con algunos planteamientos en la lucha feminista como el de la independencia. Por

²⁹ Las Canteras, Asociación de Personas con Diversidad Funcional <http://asociacionlascanteras.org/page/3/>

tanto, el género y la discapacidad, se convierten en sinónimo de dependencia, lo que crea un círculo de difícil ruptura que sólo las nuevas generaciones podrán quebrar” (Linares, 2002, 258).

Además, “se considera a las personas con discapacidad como fuera de los estándares de la sociedad, una excepción a la regla general” (Brah, 2012, 14). En mi opinión, no puede considerarse de la misma manera ser diferente por elección propia que por nacimiento, al igual que hay que respetar dicha diversidad.

Tal y como he señalado al principio de este Trabajo Fin de Grado, considero necesario abordar la problemática de la mujer con discapacidad desde la perspectiva del derecho antidiscriminatorio y una vez hecho esto, incorporar a las políticas públicas una perspectiva interseccional, de lo que me voy a ocupar en el siguiente apartado.

5.1 Derecho Antidiscriminatorio e Interseccionalidad

El Derecho antidiscriminatorio tiene su origen ya en los Estados Unidos de Norteamérica, tras la finalización de la Segunda Guerra Mundial. “Se puede hablar del mismo como la respuesta, en términos jurídicos, a las revueltas protagonizadas fundamentalmente por la minoría negra de este país; revueltas que fueron contextualizadas y, en cierta medida, canalizadas en la conocida lucha desarrollada por los derechos civiles. Un aspecto determinante del Derecho antidiscriminatorio es su carácter grupal, es decir, que a través del mismo no se trata de hacer justicia a situaciones de individuos que pertenecen a un mismo grupo sino que lo que intentar paliar es la situación de injusticia que sufren quienes pertenecen a un determinado grupo frente a quienes pertenecen a otro” (Barrère, 2003, 1).

Es posible diferenciar dos tipos de actuaciones normativas para identificar el uso de la expresión Derecho antidiscriminatorio. “Por un lado, las encaminadas a detectar la discriminación y, por otro lado, las dirigidas a eliminarla. Las primeras son labor fundamental del poder judicial, más concretamente del Tribunal Constitucional, con la elaboración de mecanismos de constitucionalidad de las leyes y de los conceptos de discriminación directa e indirecta; mientras que las segundas, integradoras propiamente del concepto de acción afirmativa, serían obra de los poderes normativos en sentido estricto (originario y fundamentalmente de la Administración Pública con medidas de acción positiva)” (Morondo y Barrère, 2011, 16).

A continuación, voy a abordar la discriminación de las mujeres con discapacidad desde la perspectiva interseccional, “la cual obliga a una revisión del Derecho antidiscriminatorio clásico, puesto que éste comienza en las políticas de igualdad, basado en la yuxtaposición de los factores de discriminación (raza, género, religión, discapacidad , nivel económico, orientación sexual etc)” (Barrère, 2010, 251).

La sociedad ha tendido a aislar y a segregar a las mujeres con discapacidad, y "a pesar de los logros y avances obtenidos en los últimos años, este tipo de discriminación sigue representando un problema grave y alarmante. Pero las mujeres con discapacidad carecen mayormente de recursos o dispositivos legales eficaces para eliminar y corregir dichas conductas discriminatorias” (Ramiro, 2003, 2).

Además, “las mujeres que presentan alguna deficiencia física, psíquica o sensorial llevan sus experiencias personales a su condición de género, y ello entre otras razones porque se las suele tratar desde una posición victimista, como un colectivo «doblemente marginado» por el hecho de ser mujer y de tener una discapacidad, intentado clarificar cuál de los dos factores produce mayor limitación en sus vidas (discriminación interseccional). Mientras que los hombres discapacitados son promovidos ya desde roles tradicionales de “masculinidad”, las mujeres con discapacidad son vistas como personas improductivas en sus roles tradicionales de amas de casa y de reproducción. Esto se manifiesta en salarios inferiores, dificultad para acceder al empleo y mayores carencias educativas” (Moya, 2009, 135).

La interseccionalidad “representa un elemento fundamental para desarrollar una base teórica que interrelaciona distintos factores de discriminación que, hasta entonces, eran invisibles en el ámbito académico y activista. Aunque este concepto es muy reciente, los procesos de interseccionalidad han operado desde hace mucho tiempo” (Brah, 2012, 14).

5.2 Gender Mainstreaming o Transversalidad de género

Se debe analizar también el concepto “Gender Mainstreaming”, ya que está relacionado con la interseccionalidad y ha sido una evolución en la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género.

El concepto “gender mainstreaming”, también llamado “transversalidad de género”, “nace en Suecia a principios de la década de los noventa, en el contexto de la articulación de las políticas de promoción de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral; por ello puede afirmarse que donde primero aparece es en las políticas públicas de promoción de dichos derechos, en las cuales se utiliza la transversalidad y desde aquí se amplía al resto de políticas públicas. Sin embargo, será en la IV Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Beijing cuando dicho término se posicionará en la agenda internacional”³⁰.

La definición actualmente más completa y detallada del término nos la facilita el Grupo de expertos del Consejo de Europa: “El “gender mainstreaming” consiste en la reorganización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas públicas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”³¹.

La transversalidad de género ya que es un concepto relativamente reciente, “hace referencia a la necesidad de incorporar la perspectiva de género a las líneas de trabajo de todos los poderes públicos. La igualdad entre hombres y mujeres es un imperativo no sólo social, sino también político. La responsabilidad de los estados y sus distintos organismos en el avance hacia una sociedad más justa y libre de desigualdades, obliga a los poderes públicos a pensar y actuar teniendo en cuenta las desigualdades de género existentes” (Pérez, 2017, 1).

En este epígrafe he profundizado en el concepto de igualdad de oportunidades, el derecho antidiscriminatorio, la interseccionalidad y el concepto de Mainstreaming o transversalidad de género desde la perspectiva del género y la discapacidad. A continuación, voy a estudiar la discriminación laboral de las personas con discapacidad con una especial referencia a las mujeres discapacitadas, desarrollando varias estrategias y planes de igualdad.

³⁰ Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género http://www.fundacionmujeres.es/documents/view/protocolo_de_implantacion_del_mainstreaming_de_genero_en_la_administracion_publica.html

³¹ Consejo de Europa, "Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos nº 28, Madrid, 1999 <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/mainstreaming/home.htm>

VI. DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD CON UNA ESPECIAL REFERENCIA A LAS MUJERES DISCAPACITADAS

6.1 Diversidad de tipos de trabajo

El tema del acceso al mercado laboral es un hecho bastante vedado a las personas con discapacidades, “según el tipo de discapacidad es más o menos difícil la inserción laboral y por lo tanto, hay que tener en cuenta que no en todos los casos es posible ya que tienen que hacer frente, además de a sus propias limitaciones, a las barreras arquitectónicas y a prejuicios que existen en el ámbito laboral sobre ellas”³².

Esto ha hecho que nos encontremos con una variedad de sistemas de trabajo para personas con discapacidad, que han sido promovidos y propulsados por el Estado, empresas privadas y asociaciones, que a continuación se analizan³³:

En cuanto al empleo ordinario, es decir, aquella modalidad laboral “en la que la persona con discapacidad desempeña un puesto de trabajo en una empresa convencional” (artículo 40 TRLGDPD). Además, es necesario realizar 2 apreciaciones:

El empleo con apoyo es una modalidad “en la que un preparador laboral experto acompaña a la persona con discapacidad, orientándola y ofreciéndola apoyos clave en su desempeño” (artículo 41 TRLGDPD).

“Se exige a las empresas de más de 50 trabajadores, la incorporación de un porcentaje de personas con discapacidad no inferior al 2%” (artículo 42 TRLGDPD).

Otro tipo es el empleo protegido diseñado para “aquellas personas con discapacidad que pueden ejercer una actividad profesional, pero no en el mercado ordinario” (artículo 43 TRLGDPD), por presentar éste obstáculos aún difíciles de sortear. Actualmente, el empleo protegido cuenta con 2 posibilidades:

³² La inserción laboral de las personas con discapacidades. Colectivo Ioé (Carlos Pereda, Miguel Ángel de Prada y Walter Actis) https://obrasociallacaixa.org/documents/10280/240906/vol14_es.pdf/ad3afd6c-02bb-4fa5-bd2b-d95e33d47772

³³ Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Artículos 37-52)

1) Centros especiales de empleo (CEE), “son empresas, públicas o privadas, cuya plantilla está compuesta, al menos, por un 70% de personas con discapacidad” (artículo 43 TRLGDPD). Estos centros ofrecen a sus trabajadores un empleo remunerado y productivo.

2) Enclaves laborales, “consisten en el traslado temporal de trabajadores con discapacidad procedentes de CEE a las instalaciones de una empresa del mercado ordinario” (artículo 46 TRLGDPD), a la que suele llamarse empresa colaboradora. Se trata de medidas de tránsito del empleo protegido al ordinario, que posibilitan la inserción de las personas con discapacidad.

Además, el empleo autónomo (artículo 47 TRLGDPD), a través del cual “el Estado abona una serie de subvenciones, tanto por el establecimiento como autónomo, como por los intereses de los préstamos para la constitución de la persona con discapacidad como trabajador autónomo”³⁴.

Los centros ocupacionales. No son un tipo de empleo propiamente dicho, sino una actividad asistencial. Sólo representan un recurso permanente cuando el grado de afectación es tal, que la persona con discapacidad no puede acceder a otro tipo de empleo. “Su objetivo es promover el desarrollo de competencias y habilidades, enseñando a las personas con discapacidad actividades que favorecen su posterior acceso a un puesto de trabajo” (artículo 52 TRLGDPD).

En el empleo público, las personas con discapacidad pueden acceder al mismo a través de la cuota de reserva de plazas³⁵. En 2011 se aprueba la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Como consecuencia de la misma, se modificó la redacción del artículo 59 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, estableciendo que: “en las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas” y se crea, por vez primera con rango legal, una cuota específica de 2%

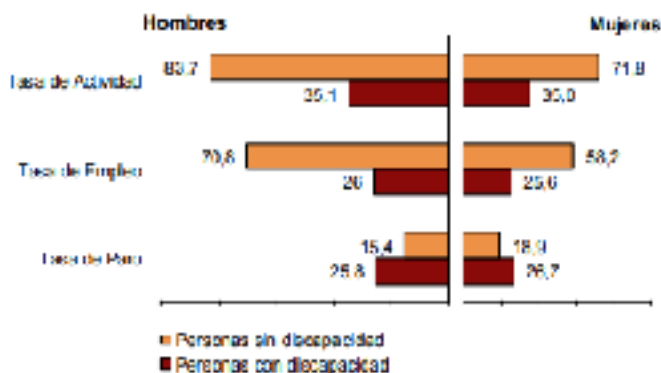
³⁴ Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo

³⁵ La cuota de reserva de plazas es un mecanismo dirigido exclusivamente a la integración de un colectivo considerado excluido o discriminado en ese ámbito.

para personas con discapacidad intelectual. Sin embargo, no hace ninguna referencia a un cupo de reserva específico para mujeres.

A continuación, voy a analizar los datos de la tabla “Tasas de actividad, empleo y paro por sexo” recogida en el año 2017 por el INE³⁶.

Tasas de actividad, empleo y paro por sexo. Año 2017
Unidades: porcentaje



Se puede extraer que la tasa de empleo de las personas con discapacidad fue del 25,9% (64,4% para las personas sin discapacidad), con un aumento de 0,8 puntos respecto a 2016. Al igual que sucede para la población general, las mujeres con discapacidad tienen menos presencia activa en el mercado laboral. No obstante, su tasa de actividad está más próxima a la masculina que en la población sin discapacidad (35% frente a 35,1%). La tasa de empleo de los hombres con discapacidad supera en 0,4 puntos a la de las mujeres. Por su parte, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad es superior a la de los hombres en 0,9 puntos.

En relación con lo explicado anteriormente y con la escasa promoción profesional de las mujeres con discapacidad en algunas empresas, además de las dificultades objetivas para combinar la vida laboral con la familiar, es importante destacar la distinción entre la segregación horizontal y vertical por razón de género, ya que les afecta directamente. “La segregación horizontal o también conocida como fenómeno del “suelo pegadizo”, implica que, de los puestos a los que acceden las mujeres en general, las mujeres con discapacidad son relegadas a los puestos de cuidado de personal y de baja especialización, de donde les es prácticamente imposible moverse o progresar a ningún otro puesto. La segregación vertical o “techo de cristal” se caracteriza por la dificultad de ascenso profesional y promocional que sufrimos todas las mujeres” (Tarrero, 2007, 78).

³⁶ El Empleo de las Personas con Discapacidad. Año 2017 https://www.ine.es/prensa/epd_2017.pdf

Por último, y en mi opinión, hay que intentar dar mayor aplicación de la Ley por parte de las empresas privadas y las Administraciones Públicas para que cada vez haya un mayor número de contratos de personas con discapacidad.

6.2 Estrategias y planes

En diferentes países se han creado convenios para conseguir el apoyo necesario para este colectivo, pero centrándonos “en el ámbito de España, para impulsar la adopción de planes de igualdad, el Gobierno ha establecido medidas de acción positiva, dirigidas a empresas y otras entidades (cuya definición se recoge en el epígrafe III vid infra p. 12). Entre estas medidas, la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad prevé la puesta en marcha de dos actuaciones: la convocatoria, y el servicio de asesoramiento técnico para el diseño y elaboración de planes de igualdad en las empresas, que responden al compromiso de facilitar la igualdad entre mujeres y hombres”³⁷.

Así, en el ámbito laboral, “con la aplicación de las medidas de acción positiva se pretende aumentar la presencia de las mujeres primando la contratación, promoción o mantenimiento del empleo femenino. Serían tratamientos preferenciales a favor de las trabajadoras entendiendo por tales las reservas de puesto de trabajo. Su finalidad es combatir los efectos de la discriminación social sobre la mano de obra femenina en el mercado laboral, actuando tanto en el lado de la oferta como en el de la demanda para garantizar su plena igualdad de oportunidades” (Fabregat, 2009, 7).

A continuación se van a detallar varias medidas de acción positiva bajo la denominación de “estrategias y planes” que se han adoptado en los últimos años, tanto a nivel europeo como estatal, en el ámbito laboral relacionados con las personas con discapacidad. En la exposición se seguirá el orden cronológico:

A) La estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012

Fue implantada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Ministerio de Sanidad y Política Sociales conjuntamente. Esta estrategia “es un esfuerzo más para hacer frente a las necesidades sociales de las personas con discapacidad en relación con el empleo, pone el foco en las mujeres con discapacidad, denunciando la alta temporalidad de los contratos y la discriminación salarial por

³⁷ “El compromiso de la empresa con la igualdad” Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad <http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Herramienta-de-Apoyo-n1-El-compromiso-de-la-empresa-con-la-igualdad.pdf>

tener sueldos más bajos no sólo en relación al resto de los trabajadores, sino también de los varones con discapacidad.

En el documento se constata que las diferentes leyes que se han promovido en este aspecto no han dado el fruto que se esperaba, ya que todavía hay una baja empleabilidad de personas con discapacidad. También se destacan las deficiencias en el cumplimiento de la cuota de reserva del 2%”³⁸.

Recoge una política transversal poniendo el foco en: “prestar especial atención a aquellas variables (tipo y grado de discapacidad, edad, lugar de residencia, etc.) que agravan la situación de inactividad de determinadas personas con discapacidad y atender especialmente a la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad”³⁹.

En cuanto a la eliminación de las barreras socioculturales “hace referencia a poner en marcha campañas de concienciación dirigidas en concreto a las mujeres con discapacidad, pues poseen las tasas de inactividad más elevadas y por último, respecto a los ajustes razonables, se señala que requieren un nuevo diseño y mayor dotación presupuestaria para la adecuación de los puestos de trabajo junto con la concesión de ayudas para los cambios de puesto o casos de movilidad geográfica de la empresa”⁴⁰.

B) Estrategia europea sobre la discapacidad 2010-2020

En su prólogo destaca que una de cada seis personas padece una discapacidad entre leve y severa, lo que sería un total de 80 millones de personas en toda Europa.

En lo que respecta al ámbito laboral “se centra en la necesidad de promover trabajos de calidad que otorguen independencia económica a las personas con discapacidad y planes específicos para los jóvenes para la transición del sistema educativo al mundo laboral. Pero aquí tampoco se incluye una

³⁸ Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012 <https://consaludmental.org/centro-documentacion/estrategia-empleo-personas-discapacidad-3787/>

³⁹ *Ibidem*

⁴⁰ *Ibidem*

perspectiva de género que abarque las necesidades y plasme la realidad de las mujeres con discapacidad”⁴¹.

C) II Plan Integral de acción de mujeres con discapacidad 2013-2016 del CERMI

En su prólogo manifiesta “la importancia del análisis integral de la discapacidad, trabajándolo en distintos ámbitos que además de afectar tanto a los hombres como a las mujeres, para estas últimas genera muchísimos más problemas, por lo que es vital promover la igualdad de género también en todos los ejes de actuación de la discapacidad”⁴².

Centrándonos en el eje nº 8, dedicado al Trabajo y Empleo, “realiza una primera crítica a la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, que en su artículo 27 no hace alusión alguna a la igualdad de género” (CERMI, 2013,113).

D) Estrategia Española sobre discapacidad 2012-2020

Esta estrategia plasma sus líneas estratégicas en 2 fases, “la primera fase abarca de 2012 a 2015, que antes de acabar 2015 se realizó una evaluación integral de las medidas de esta primera fase para que en la segunda fase, que abarca de 2016 a 2020, pudieran ajustarse los objetivos cualificados a alcanzar. En lo referente al empleo tiene como finalidad promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo mejorando su empleabilidad e integración laboral, con especial atención a las mujeres y a las personas con dificultades severas de acceso al mercado de trabajo”⁴³.

En este epígrafe se han analizado los tipos de trabajo de personas con discapacidad, así como la tasa de actividad, empleo y paro por sexo existente en la actualidad y por último, he comentado también varias de las estrategias y planes dirigidas a las empresas y otras entidades para la inserción de las personas con discapacidad en dicho ámbito.

⁴¹ Comisión Europea, Bruselas, 15.11.2010, Com (2010) 636 Final. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC0636>

⁴² II plan integral de acción de mujeres con discapacidad 2013-2016 del CERMI <https://www.cermi.es/es/colecciones/ii-plan-integral-de-acci%C3%B3n-de-mujeres-con-discapacidad-2013-2016>

⁴³ Estrategia Española sobre discapacidad 2012-2020, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad <http://sid.usal.es/libros/discapacidad/26112/8-4-1/estrategia-espanola-sobre-discapacidad-2012-2020.aspx>

VII. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Por último, ya sólo me resta cerrar mi Trabajo Fin de Grado con algunas conclusiones y propuestas.

1ª) En primer lugar, estamos muy lejos todavía de lograr una plena inserción social de las personas con discapacidad, es aún una tarea pendiente en la que toda la sociedad tiene que implicarse. La concienciación sobre su especial situación resulta fundamental. Desde las políticas públicas se tienen que abordar los problemas reales de dichas mujeres que sufren una discriminación múltiple, y así dejen de ser invisibles para la sociedad.

2ª) En segundo lugar, en aras del reconocimiento de los derechos de las personas con discapacidad en general y de las mujeres con discapacidad en particular, es significativo darles una posibilidad real de acceder al mundo laboral desde las políticas públicas, además de desarrollar una labor remunerada y de hacerlo en condiciones de igualdad. Esto las ha dotado de una libertad y una independencia de las que no habían gozado tradicionalmente. De esta manera, se irá logrando también la defensa de sus derechos laborales y una adaptación de los puestos de trabajo, accesibles y funcionales, ya que tener un puesto de trabajo resulta esencial.

3ª) En tercer lugar, es imprescindible para el reconocimiento de los derechos de las mujeres discapacitadas, incorporar una perspectiva interseccional y del "gender mainstreaming" a las políticas públicas y legislativas. El desconocimiento de la interseccionalidad o discriminación múltiple en la sociedad refuerza la necesidad de una mayor presencia de dicha perspectiva en la normativa jurídica.

4ª) En cuarto lugar, se hace necesario un cambio social a la hora de ver y tratar a las personas con discapacidad, comenzando por denominarlas "personas con diversidad funcional", tal y como exige dicho colectivo, lo que constituye un asunto crucial para poder adjudicarles todos sus derechos como ciudadanos que son.

Algunas propuestas concretas:

En todas las políticas que desarrollen los poderes públicos en favor de la igualdad de género, de su no discriminación y de su equiparación de oportunidades, deben introducirse medidas y actuaciones dirigidas a las mujeres con discapacidad, como colectivo especialmente vulnerable en términos de

derechos y posibilidades efectivas de vida normalizada. Así, por ejemplo, los Planes de igualdad de género que promuevan el Estado, las CC.AA. y las Corporaciones Locales, deben recoger una línea de acción transversal favorable a la mujer con discapacidad. Es muy importante que se promueva la “accesibilidad universal” y el modelo de vida independiente para que dichas personas puedan controlar todos los aspectos de su vida y puedan acceder a los mismos derechos que el resto de ciudadanos sin este tipo de limitaciones.

En relación al incremento de la cuota de reserva de plazas para personas con discapacidad en el empleo público (señalado en el epígrafe VI), otra propuesta sería que se estudiase la posibilidad de que se reserven puestos de trabajo a mujeres en puesto directivos o de toma de decisión y otro caso sería en porcentajes o números enteros a mujeres con discapacidad.

Por último, se hace necesario contar con la figura del "asistente personal" en las Administraciones Públicas, en su objetivo de garantizar el desarrollo y libertad individual de las mujeres más gravemente afectadas; siguiendo, por ejemplo, los modelos de Sociedad de Bienestar existentes en los países del Norte de Europa.

VIII. BIBLIOGRAFIA

I. Listado de referencias bibliográficas (autores, doctrina) y artículos de revistas:

- Aiello, A.L., Bariffi, F., Campoy, I., De Asís, R y Palacios, A., “*Sobre la accesibilidad universal en el derecho*”, Madrid, Dykinson, 2007, págs. 57-82.
- Aparisi Miralles, A. “Discriminación y derecho a la igualdad. Las vías para el acceso al reconocimiento de la igualdad” en *Anuario de filosofía del Derecho*, Valencia, 1995, págs. 269-300.
- Barrère Unceta, M. Á., “La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas” en *Revista Vasca de Administración Pública n° 87- 88*, Bilbao, 2010, págs. 225-252.
- Id: “Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades” en *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, ISSN-e 1138-9877, n° 9, Valencia, 2003.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=759148> (Última consulta: 01/06/2019)
- Brah, A., “Lineamientos generales en relación a la interseccionalidad”, en Chan, Jennifer; García, Sabina y Zapata, Martha (orgs.) *La interseccionalidad en debate Actas del Congreso Internacional Indicadores interseccionales y medidas de inclusión social en instituciones de educación superior*, Berlín, Freie Universität, 2012, págs. 14-20.
- Bustelo, M., (Ponencia) “Mucho camino por recorrer: la institucionalización de la interseccionalidad en España”, en *el IX Congreso de la AECPA: "Repensar la democracia: inclusión y diversidad"*, Málaga, 2009.
<https://docplayer.es/41370905-Mucho-camino-por-recorrer-la-institucionalizacion-de-la-interseccionalidad-en-espana.html> (Última consulta: 07/06/2019)
- Bustos Bottai, R., “ Discriminación por razón de sexo y acciones positivas: Reflexiones a la luz de la jurisprudencia constitucional española y aproximación a la ley para la igualdad efectiva” en *Univérsitas: revista de filosofía, derecho y política*, n° 6, Madrid, 2007, págs. 127-147.
- Campoy Cervera, I. y Palacios, A., “Igualdad, No Discriminación y Discapacidad. Una visión integradora de las realidades española y argentina” en *Debates del Instituto Bartolomé de las Casas n° 8*, Madrid, Dykinson, 2007, págs. 145-207.

- Id: “Reflexiones acerca de los derechos de las personas con discapacidad” en Campoy Cervera, I., *Los derechos de las personas con discapacidad: perspectivas sociales, políticas, jurídicas y filosóficas*, colección “*Debates del Instituto Bartolomé de las Casas*”, n.º 2, Madrid, Dykinson, 2004, págs. 7-28.
- Cayo Pérez, L. y Lidón Heras, L., “Derechos fundamentales y Discapacidad” en *Colección Convención ONU n.º 14*, Madrid, Ediciones Cinca, 2015, págs. 17-43.
- Comisión del Consejo de Europa, “Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de buenas prácticas”. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, n.º 28, Madrid, 1999.
<http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/mainstreaming/home.htm>
(Última consulta: 25/06/2019)
- Egea García, C. y Sarabia Sánchez, A., “*Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*”, Murcia, 2001.
https://www.um.es/discatif/METODOLOGIA/Egea-Sarabia_clasificaciones.pdf
(Última consulta: 08/06/2019)
- Fabregat Monfort, G., *Las medidas de acción positiva: la posibilidad de una nueva tutela antidiscriminatoria*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2009.
- Fernández Ruiz-Gálvez, E., “Igualdad y derechos humanos” en *Derechos fundamentales y Discapacidad*, Madrid, Tecnos, 2006, págs. 92-120.
- Gill, Carol. J., “*Modelo médico versus Modelo Social*”, Chicago Institute of disability research, 2016.
fvkasa.org/resources/files/history-model-sp.doc en www.fvkasa.org
(Última consulta: 05/06/2019)
- Giménez Gluck, D., “El principio de igualdad de trato por razón de discapacidad en el ordenamiento europeo y español” en *Hacia un Derecho de la Discapacidad*, director: Luis Cayo Pérez Bueno, Madrid, Aranzadi, 2009, págs. 223-244.
- González Rams, P., “Las mujeres con discapacidad y sus múltiples desigualdades; un colectivo todavía invisibilizado en los Estados latinoamericanos y en las agencias de cooperación internacional” en *Congreso Internacional 1810-2010: 200 años de Iberoamérica. XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles*, Santiago de Compostela, 2010, págs. 2737-2756.

- Linares Márquez de Prado, E., “Violencia y exclusión social”, en *IV Congreso de Escuelas de Trabajo Social*, Alicante, 2002, págs. 240-270.
- Lucas Verdú, P., Tomo I: “Artículo 1º” en *Comentarios a las leyes políticas*, Madrid, Edersa, 1983.
- Montoya Melgar, A., “La igualdad como valor, como principio y como derecho fundamental”, Madrid, Aranzadi, 2007.
- Morondo Taramundi, D. y Barrère Unzueta, M.A., “Subordiscriminación y discriminación interseccional: Elementos para una teoría del Derecho antidiscriminatorio” en *Revista de Filosofía jurídica y política, Anales de la Cátedra Francisco Suárez, n.º 45*, Granada, Editorial Universidad de Granada, 2011, págs. 15-42.
- Moya Maya, A., “La sexualidad en mujeres con discapacidad. Perfil de su doble discriminación” en *Revistas Feminismo/s n.º 13*, Alicante, Centro de Estudios sobre la Mujer, 2009, págs. 133-152.
- Muñiz Alejandro, E., (28 de Octubre de 2014), *Revista Discover*.
<http://revistadiscover.com/profiles/blogs/modelo-medico-de-la-discapacidad-y-modelo-social-discapacidad> (Última consulta: 07/06/2019)
- Peces Barba Martínez, G., *Curso de derechos fundamentales: teoría general*, Madrid, BOE 1995.
- Pereda, C., de Prada, M.A. y Actis, W., “La inserción laboral de las personas con discapacidades” en *Colección de Estudios Sociales de la Fundación “la Caixa” n.º 14*, Barcelona, 2003.
https://obrasociallacaixa.org/documents/10280/240906/vol14_es.pdf/ad3afd6c-02bb-4fa5-bd2b-d95e33d47772 (Última consulta: 20/05/2019)
- Pérez Amigo, J., “Mainstreaming de género. La igualdad como necesidad social y política” en *Revista Digital INESEM*, 2017.
<https://revistadigital.inesem.es/educacion-sociedad/mainstreaming-genero/>
 (Última consulta: 15/05/2019)
- Ramiro, P., *Mujer y Discapacidad: doble discriminación*, Bilbao, Ararteko, 2003.
- Rey Martínez, F., “La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo” en *Revista Española de Derecho Constitucional ISSN: 0211-5743, n.º 84*, Madrid, págs. 251-283.
- Rodríguez Castedo, A., “El Libro Blanco de la dependencia”, MTAS-IMSERSO, Madrid, 2004.
<https://www.cermi.es/es/colecciones/libro-blanco-de-atenci%C3%B3n-las-personas-en-situaci%C3%B3n-de-dependencia-en-espa%C3%B1a> (Última consulta: 20/06/2019)

- Soriano Torres, M., "La igualdad no como uniformidad de tratamiento jurídico sino como prohibición de discriminación" en *Anales de la Facultad de Derecho*, n° 19, La Rioja, 2002, págs. 253-262.
- Tarrero, M., *¿Cuáles son las discriminaciones fundamentales que se producen en el ámbito laboral?* Madrid, Fundación Luis Vives, 2007, págs. 77-81.
http://www.fresnoconsulting.es/upload/64/39/11_ForoTS3_igualdad.pdf
(Última consulta: 20/05/2019)
- Torrente Gari, S., "El derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y género: Marco Normativo Nacional y de la Unión Europea" en *Vallejo Dacosta, R. (Ed) Materiales para la elaboración de planes de igualdad en el contexto de la responsabilidad social empresarial*, Zaragoza, Prensas de la Universidad de Zaragoza, 2013, págs. 33-80.
- Valdes Dal-Re, F., "Del modelo asistencial al modelo social de discapacidad" en *Relaciones Laborales n° 10*, 2005, págs. 110-130.

II. Informes y Documentación

- Análisis del TRLGDPD
<https://www.iberley.es/practicos/analisis-ley-general-derechos-personas-discapacidad-inclusion-social-rd-legis-1-2013-29-noviembre-5271> (Última consulta: 05/06/2019)
- Anteproyecto de Ley por la que se reforma la legislación civil y procesal en materia de discapacidad en *Revista de Derecho Civil ISSN 2341-2216 vol. V, n°. 3*, 2018, págs. 247-310
<http://nreg.es/ojs/index.php/RDC> (Última consulta: 10/06/2019)
- Base de Datos Estatal de personas con discapacidad 2016
https://www.imserso.es/imserso_01/documentacion/estadisticas/bd_estatal_pcd/index.htm
(Última consulta: 25/06/2019)
- Bufete de abogados Rosales ¿Qué son los derechos fundamentales y cuáles son?
<https://www.bufeterosales.es/que-son-los-derechos-fundamentales-y-cuales-son/>
(Última consulta: 07/06/2019)
- CERMI (Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad) La discapacidad en la Constitución Española de 1978: materiales para una posible reforma, Madrid, 4 de marzo de 2013
<http://semanal.cermi.es/noticia/discapacidad-reforma-Constituci%C3%B3n.aspx>
(Última consulta 06/06/2019)

- Id: II plan integral de acción de mujeres con discapacidad 2013-2016
<https://www.cermi.es/es/colecciones/ii-plan-integral-de-acci%C3%B3n-de-mujeres-con-discapacidad-2013-2016> (Última consulta: 20/05/2019)
- Comisión Europea, Bruselas, 15.11.2010, Com 636 Final. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: Un compromiso renovado para una Europa sin barreras.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC0636>
 (Última consulta: 07/06/2019)
- Cruz Roja, “Tipos y grados de discapacidad”
http://www.cruzroja.es/portal/page?_pageid=418,12398047&_dad=portal30&_schema=PORTAL30
 (Última consulta: 08/05/2019)
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer)
<http://beijing20.unwomen.org/es/about>
 (Última consulta: 08/06/2019)
- Enciclopedia jurídica: Principio de igualdad
<http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/principio-de-igualdad/principio-de-igualdad.htm>
 (Última consulta: 25/06/2019)
- Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad 2008-2012
<https://consaludmental.org/centro-documentacion/estrategia-empleo-personas-discapacidad-3787/>
 (Última consulta: 07/06/2019)
- Estrategia Española sobre discapacidad 2012-2020, Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad
http://sid.usal.es/idocs/F8/FDO26112/Estrategia2012_2020.pdf
 (Última consulta: 03/06/2019)
- FAMMA–Cocemfe Madrid, Federación de Asociaciones de Personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid
<http://www.famma>
 (Última consulta: 10/05/2019)
- Informe anual IMSERSO 2004 sobre los programas y actuaciones desarrollados por la Entidad Gestora en el periodo de referencia
<https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/informeanual2004.pdf>
 (Última consulta: 12/05/2019)

- Informe del Consejo Económico y Social sobre el Anteproyecto de Ley por la que se reforma la legislación civil y procesal en materia de discapacidad, Dictamen 5, 2018

<http://www.ces.es/documents/10180/5598063/Dic052018.pdf>

(Última consulta: 15/06/2019)

- Instituto Nacional de Estadística. Informe: El empleo de las personas con discapacidad 2017, Madrid, p. 4.

https://www.ine.es/prensa/epd_2017.pdf

(Última consulta: 26/05/2019)

- Las Canteras, Asociación de Personas con Diversidad Funcional

<https://asociacionlascanteras.org/page/3/>

(Última consulta: 05/05/2019)

- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad “El compromiso de la empresa con la igualdad”

<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/herramientas/docs/Herramienta-de-Apoyo-n1-El-compromiso-de-la-empresa-con-la-igualdad.pdf>

(Última consulta: 25/06/2019)

- Naciones Unidas. Derechos Humanos. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

(Última consulta: 20/06/2019)

- Naciones Unidas. Derechos Humanos. Protocolo facultativo de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/OptionalProtocolRightsPersonsWithDisabilities.aspx>

(Última consulta: 22/06/2019)

- Observatorio Estatal de la Discapacidad. Informe Olivenza 2017, sobre la situación general de la discapacidad en España.

<https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/informe-olivenza-2018-sobre-la-situacion-de-la-discapacidad-en-espana/>

(Última consulta: 06/06/2019)

- Organización Internacional del Trabajo

<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

(Última consulta: 08/06/2019)

- Organización de Naciones Unidas

<https://www.un.org/es/>

(Última consulta: 08/06/2019)

- Protocolo para la implantación de un proceso de mainstreaming de género. Red de políticas de igualdad en los fondos estructurales y el fondo de cohesión 2007-2013. Documento elaborado en el marco del grupo de trabajo de mainstreaming de género, coordinado por el Instituto de la Mujer y la unidad administradora del FSE

<http://www.fundacionmujeres.es/documents/view/>

[protocolo_de_implantacion_del_mainstreaming_de_genero_en_la_administracion_publica.html](http://www.fundacionmujeres.es/documents/view/protocolo_de_implantacion_del_mainstreaming_de_genero_en_la_administracion_publica.html)

(Última consulta: 20/05/2019)

III. Legislación y Jurisprudencia

LEGISLACIÓN:

A) Internacional

- Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 (BOE nº. 69, de 21 de marzo de 1984) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-6749>

(Última consulta: 25/06/2019)

- Instrumento de Ratificación de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, hecho en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 (BOE nº. 97, de 22 de abril de 2008) <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-6996>

(Última consulta: 15/05/2019)

B) Europea

- Directiva 2000/43/CE del Consejo de 29 de junio de 2000

- Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000

- Decisión del consejo de 27 de noviembre de 2000 (2000/750/CE)

- Decisión nº 771/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, por la que se establece el Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para Todos

- Tratado de Lisboa, de 2007, por el que se modifican el tratado de la unión europea y el tratado constitutivo de la comunidad europea

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:12007L/TXT>

(Última consulta: 12/05/2019)

- Recomendación del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre el Plan de Acción del Consejo de Europa para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa 2006-2015

<http://sid.usal.es/leyes/discapacidad/10047/3-3-5/recomendacion-rec-2006-5-del-comite-de-ministros-a-los-estados-miembros-sobre-el-plan-de-accion-del-consejo-de-europa-para-la-promocion-de-derechos-y.aspx>

(Última consulta: 15/06/2019)

C) Estatal

- Constitución Española (BOE nº. 311, de 29 de diciembre de 1978)
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE nº. 289, de 3 de diciembre de 2003)
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (BOE nº. 299, de 15 de diciembre de 2006)
- Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE nº. 71, de 23 de marzo de 2007)
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (BOE nº. 184, de 2 de agosto de 2011)
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (BOE nº. 289, de 3 de diciembre de 2013)
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE nº. 261, de 31 de octubre de 2015)
- Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio, por la que se regula la concesión de subvenciones al programa de promoción del empleo autónomo (BOE nº. 136, de 7 de junio de 2007)

D) Autonómica

- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón (BOA nº. 132, de 10 de julio de 2018)
- Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón (BOA nº 70, de 10 de abril de 2019)

JURISPRUDENCIA:

- SENTENCIA 15/1993, de 18 de enero (BOE nº. 37, de 12 febrero 1993)
- SENTENCIA 269/1994, de 3 de octubre (BOE nº. 267, de 08 de noviembre de 1994)
- SENTENCIA 10/2014, de 27 de enero (BOE nº. 48, de 25 de febrero de 2014)