

Trabajo de Fin de Grado

Discapacidad y mercado laboral: características,
barreras y discriminación

Autor/es

Celia Morcillo Alconada

Director/es

Rosa María Aísa Rived

Facultad de Economía y Empresa

2021

Índice

1. Introducción.....	3
2. Análisis de la encuesta.....	4
3. Barreras y discriminación.....	18
4. Planes y esfuerzos de integración.....	20
5. Conclusiones.....	23
Bibliografía.....	24

1. Introducción

Por definición, cuando oímos la palabra discapacidad pensamos en una persona que presenta limitaciones físicas o intelectuales que requiere de una atención especial y que por su condición tiene mayores dificultades a la hora de afrontar ciertas actividades en su día a día. Cuando hablamos de discapacidad hablamos de un término bajo el que se haya un amplio abanico de características y condiciones que determinan la mayor o menor limitación de la persona en cuestión para desenvolverse en su vida cotidiana. Según el grado de discapacidad que presentan su vida se enfrenta a mayores complicaciones o barreras que deben subsanarse ya sea mediante la ayuda de terceros o la adaptación de las actividades que desarrollan. De forma general cuando hablamos de limitaciones pensamos en las dificultades que poseen a la hora de realizar cualquier tipo de tarea o función, una barrera que dificulta su acceso al mercado laboral.

A nivel mundial, el acceso al mercado laboral de personas con discapacidad ha sido y sigue siendo un problema severo, debido a que a ojos de la sociedad se trata de individuos incapacitados para el desarrollo de cualquier actividad, al margen de la discapacidad que presenten (física o motora, sensorial, intelectual o psíquica). La índole de dicha discriminación se basa en el supuesto nivel de productividad o rendimientos que estas personas pueden llevar a cabo en comparación con una persona media que no presente dicha discapacidad, así como en prejuicios que entorpecen su acceso a un puesto de trabajo digno que puede llegar a ser adaptado a sus condiciones.

Según las estimaciones realizadas por la Organización Internacional del Trabajo recogidas en su página web, alrededor del 15% de la población mundial presenta discapacidad, de las cuales en su mayoría se encuentran en edad de trabajar. Tal y como han demostrado diversos estudios a lo largo de las últimas décadas, como los realizados por Miguel Ángel Malo o Delia Dávila, uno de los motivos por los que se excluye a las personas con discapacidad, son los prejuicios que existen en cuanto a sus auténticas capacidades al margen de su nivel de estudios y sus aptitudes. Existe una notoria discriminación hacia las personas con discapacidad no solo basada en prejuicios sino en una información incompleta. Partiendo de estas barreras, es necesario destacar que las personas con discapacidad no solo tienen menores posibilidades de acceso a un puesto de trabajo digno en el que se reconozcan todos sus derechos, sino que existe un segmento de la población que sufre una mayor discriminación. De acuerdo con los datos que serán analizados en puntos posteriores, se demostrará que las mujeres con

discapacidad presentan mayores barreras de acceso al mercado laboral, lo cual las sitúa en un mayor riesgo de exclusión social y laboral.

A lo largo de este trabajo se van a analizar las principales características que presentan las personas con discapacidad en materia de género, discapacidad y situación laboral con el fin de esclarecer los perfiles más afectados así como las diferencias y dificultades que presentan algunos de los segmentos analizados. Los datos utilizados principalmente para establecer las correspondientes conclusiones son los recogidos para el proyecto Huesca más inclusiva, llevado a cabo por el Ayuntamiento de Huesca, la Obra Social “la Caixa” y CADIS Huesca, a través de una encuesta con la que obtener información sobre las características y la situación en la que se encuentran las personas con discapacidad. Para este trabajo se han considerado las respuestas y por lo tanto la muestra como representativas de la sociedad.

Tras el análisis y la extracción de los datos y las conclusiones más relevantes en relación con el eje central de este trabajo que es el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad y las características que presenta este ámbito, se procederá a analizar las barreras a las que se enfrentan, focalizándose en la doble discriminación a la que se enfrentan las mujeres con discapacidad al ser el segmento más discriminado. Además, se incluye un apartado en el que se recogen algunos de los esfuerzos llevados a cabo por las instituciones para garantizar la inclusión de personas con discapacidad.

2. Análisis de la encuesta

Los datos sobre los que se basa principalmente este trabajo y que se han considerado representativos pertenecen a la región de Huesca, de la que se toma una muestra de 367 personas. En dicha encuesta se pretende profundizar en la situación personal de las personas con discapacidad indagando en diferentes aspectos y áreas. El cuestionario se estructura en cinco partes principales: Características de la persona con discapacidad, Ingresos, Información relativa a la persona con discapacidad, Situación laboral y Discriminación. La intencionalidad de este trabajo es centrarse en el mercado laboral, en el acceso al mismo, así como las posibilidades de entrada y permanencia y los intereses de los encuestados.

Para extraer las conclusiones que nos permitan establecer perfiles representativos, así como los datos que determinen en qué nivel y de qué forma los individuos con

discapacidad forman parte del mercado laboral, es necesario analizar las respuestas recogidas primero en el área de Características de las personas con discapacidad, acompañado de las cuestiones sobre la Información relativa a la persona con discapacidad y las que engloban la Situación laboral.

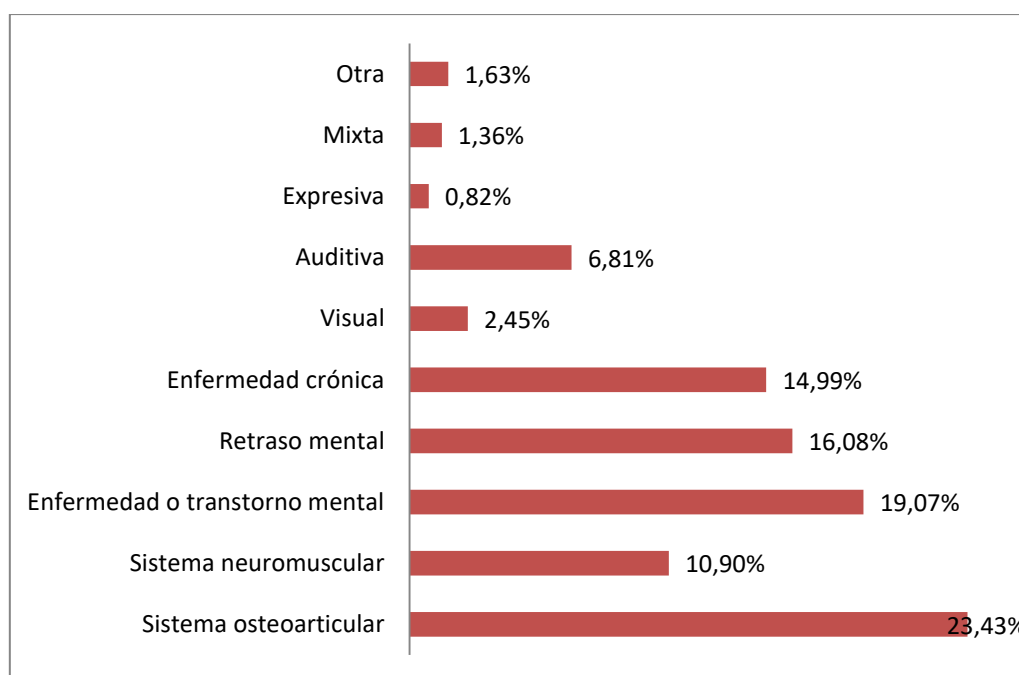
Partiendo de una división generalizada basada en el género con el que se identifican los individuos encuestados se observa que aproximadamente el 50% son mujeres y el otro 50% hombres. Atendiendo a la edad de los encuestados y para facilitar el análisis del estudio en cuestión, se ha distribuido la población en tres grupos de edad diferentes, en primer lugar de 18-34 años, seguido de 35-49 años y por último de 50-64 años. El objetivo principal del trabajo es el estudio de las características del mercado laboral por lo que se ha empleado un rango de edad que se ajuste de la forma más aproximada a la edad que presentan los trabajadores, abarcando desde la mayoría de edad hasta los 64 años. Principalmente los encuestados poseen entre 35 y 49 años, representando un 45% de la muestra.

El volumen de encuestados perteneciente a la población activa asciende a un 45% aproximadamente, de entre los cuales podemos destacar que el 48% de dicha población activa estaba compuesta por mujeres en edad de trabajar. La distribución de la población activa, entendida como el número de personas en edad de trabajar de entre 16 y 64 años que poseen un puesto de trabajo o aspiran a encontrar uno, se muestra casi igualitaria, sin embargo, encontramos una primera gran diferencia entre hombres y mujeres en las tasas de ocupación como veremos en párrafos posteriores.

El estudio del mercado laboral y su accesibilidad para personas con discapacidad requiere de un análisis que incida en sus características personales y más destacadas que ayuden a dar una mayor visibilidad a las dificultades o barreras que puedan encontrar así como el tipo de perfil que encontramos en los distintos niveles. Para entender la distribución y las características principales que definen los diferentes perfiles en términos de actividad, inactividad, empleo y paro, es necesario determinar su nivel de estudios, así como la enfermedad que provoca la discapacidad de los encuestados y el tipo de familia que poseen. Para entender la composición de dichos perfiles se analizará cada una de las características mencionadas con la intención de ofrecer una visión más globalizada.

Uno de los factores que pueden considerarse decisivos y explicativos sobre la accesibilidad al mercado laboral es el tipo de discapacidad que presentan los individuos, debido a que puede resultar determinante a la hora de encontrar un trabajo o verse incapacitados por el mismo. Las respuestas ofrecidas por los encuestados muestran cómo en su mayoría presentan enfermedades del sistema osteoarticular y/o enfermedades o trastornos mentales. El gráfico que se ofrece a continuación muestra el porcentaje aproximadamente de individuos que poseen cada tipo de discapacidad.

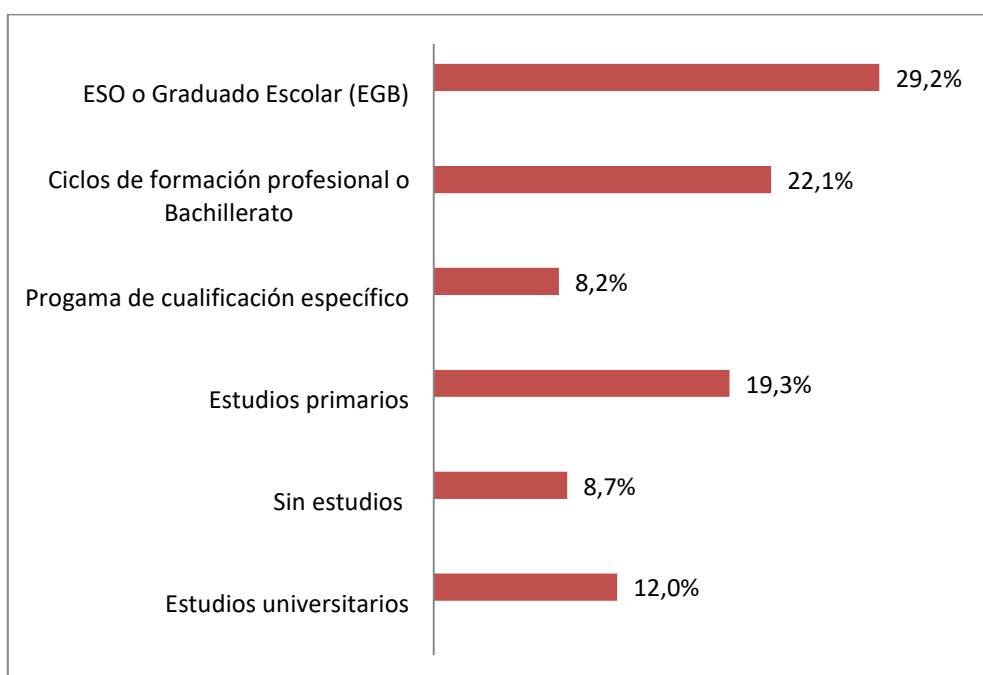
Gráfico 2.1 Distribución de los distintos tipos de discapacidad.



Fuente: elaboración propia a partir de respuestas de los encuestados

De acuerdo con las respuestas otorgadas podemos diferenciar los distintos niveles de educación entre los que se distribuyen los encuestados mostrando que aproximadamente el 8'7% no tenían estudios, mientras que alrededor del 29'2% poseen el título de la ESO o el correspondiente Graduado Escolar (EGB) según el rango de edad o el 8'2% que poseen un título de formación básica inicial. Respecto a los estudios superiores solo el 11'9% habían cursado estudios universitarios y el 22'1% ciclos de formación profesional o Bachillerato.

Gráfico 2.2 Distribución de los niveles de estudios

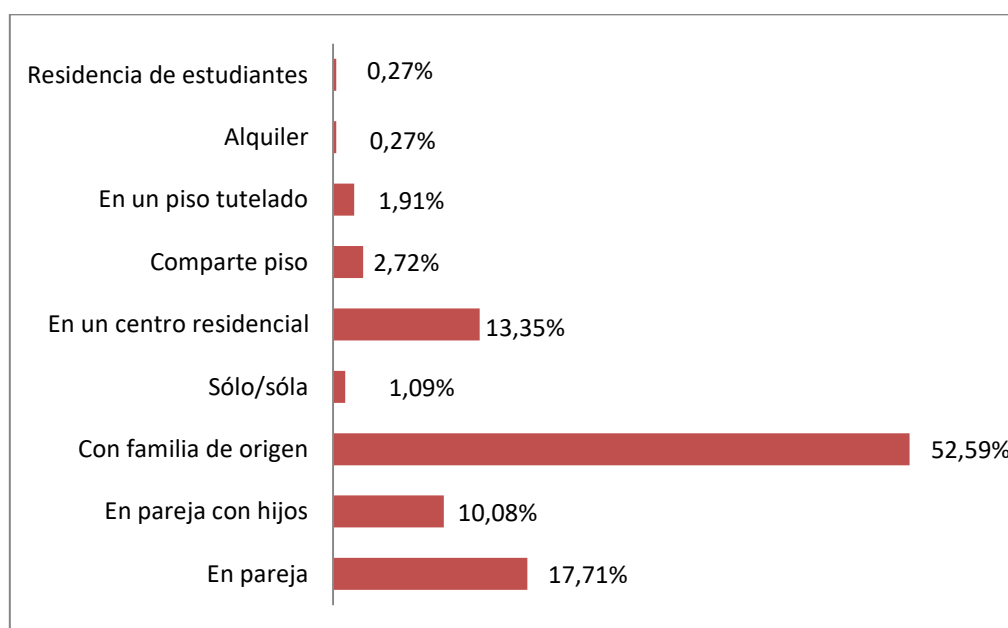


Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas de los encuestados

Los datos sobre niveles de educación muestran que son más las mujeres que han alcanzado una enseñanza universitaria, mientras que es superior el volumen de hombres con un nivel de estudios equivalente a la ESO o el Graduado Escolar (EGB).

En cuanto al tipo de familia que poseen los encuestados nos basamos en su composición, en la forma en que viven, es decir, si conviven con su familia de origen, con su pareja y/o hijos o en una residencia entre otros. Principalmente los encuestados viven con sus familias de origen, siendo un 52'59%, seguido por la convivencia en pareja con 17'71% y la pareja con hijos en un 10% aproximadamente. En el gráfico que se ofrece a continuación se muestran los porcentajes de cada uno de los tipos de familia existentes.

Gráfico 2.3 Distribución de los tipos de familia o convivencia



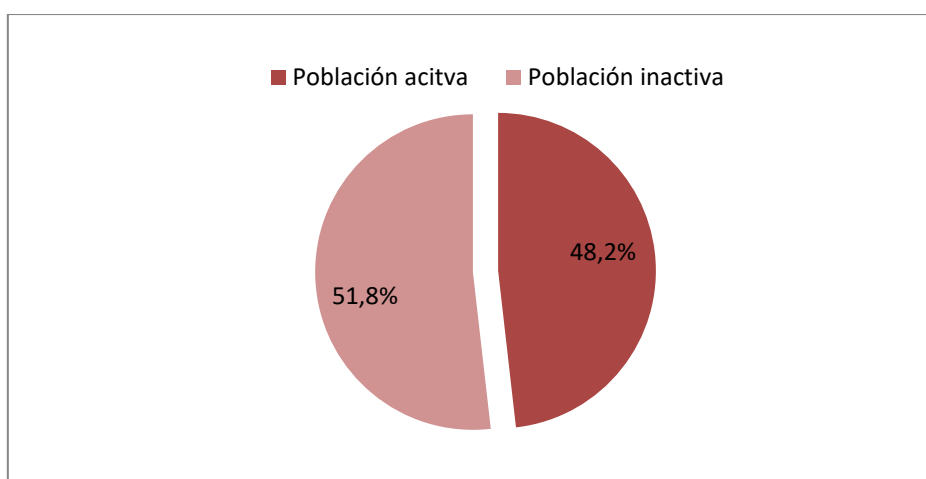
Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas de los encuestados

El análisis previo sobre las características principales que presentan los encuestados nos sirven de hilo conductor para esclarecer la distribución que siguen en primer lugar en términos de actividad e inactividad. La tasa de actividad se define como el cociente entre la población activa y las personas en edad de trabajar, es decir, nos muestra el porcentaje de población que estando en edad de trabajar tiene un empleo remunerado o se encuentran en una búsqueda activa del mismo. De acuerdo con las respuestas ofrecidas en materia de actividad, el 45% de los encuestados pertenecen a la población activa. Antes de centrarnos en su composición y en las correspondientes tasas de ocupación y desempleo que nos ayudarán a comprender la situación a la que se enfrentan dentro del mercado laboral, es necesario hablar sobre la población inactiva y sus características y circunstancias.

La definición de población inactiva señala que son miembros de ella todas aquellas personas mayores de 16 años, que estando en edad de trabajar, no forman parte del mercado laboral y por lo tanto no son ocupados ni tan poco desempleados. Dentro de este segmento de la población podemos diferenciar otros más reducidos y concretos, como son incapacitados, jubilados, estudiantes, amos/as de casa y voluntarios.

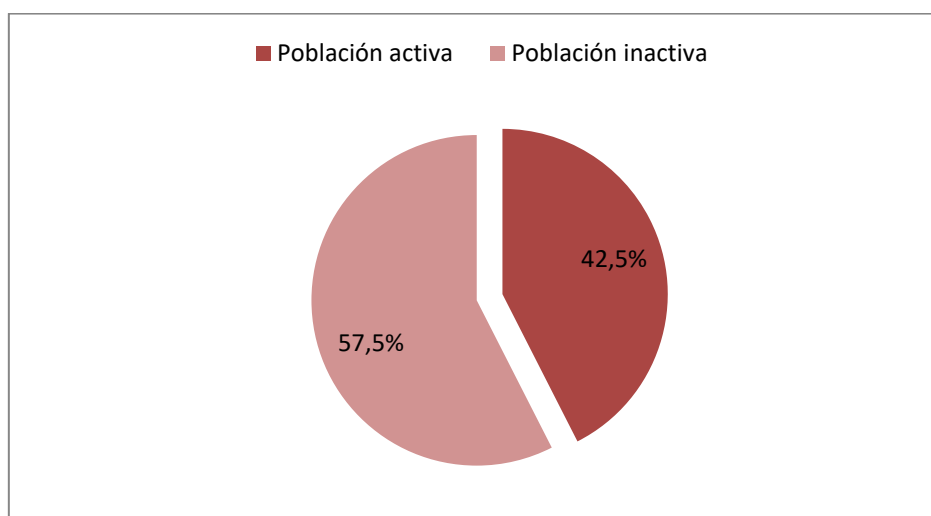
En relación con los encuestados cuyas respuestas arrojaron información sobre su situación de inactividad, es necesario mencionar que la tasa de población inactiva de la muestra se encuentra situada en un 55% aproximadamente. A continuación se ofrecen dos gráficos en los que poder distinguir la distribución en términos de actividad e inactividad de hombres y mujeres.

Gráfico 2.4 Porcentaje de población activa e inactiva de mujeres



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas sobre la población activa e inactiva de mujeres.

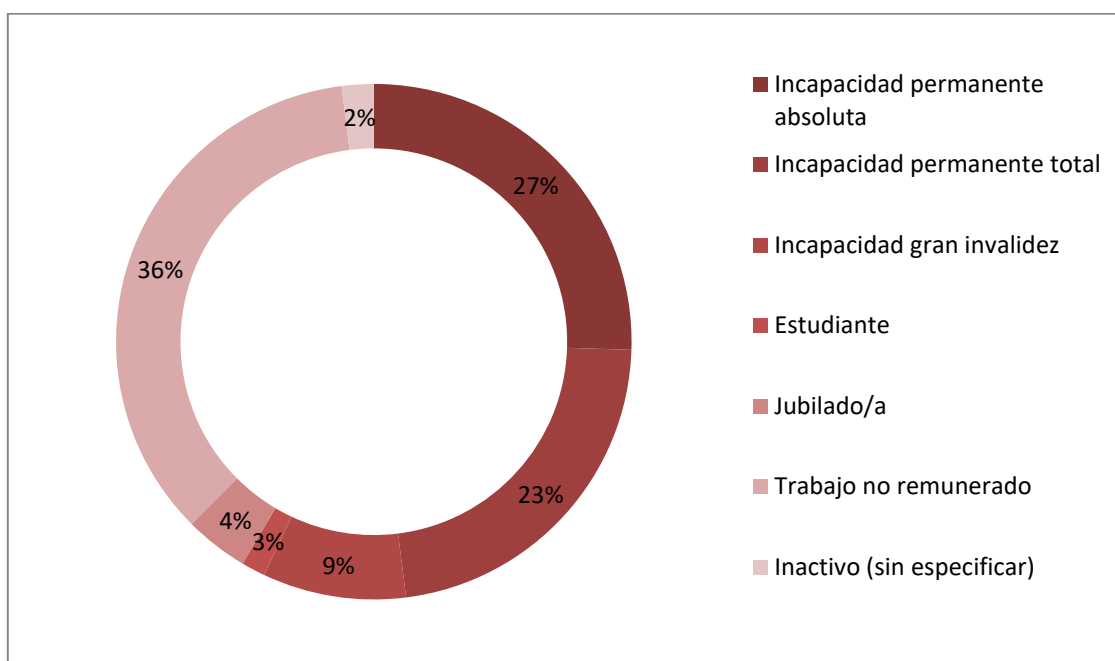
Gráfico 2.5 Porcentaje de población activa e inactiva de hombres



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas sobre la población activa e inactiva de hombres

Cuando hablamos de población inactiva, hablamos de distintos hechos o causas que convierten a estos individuos en inactivos, ya bien sea por la enfermedad o discapacidad que padecen que los convierte en incapacitados o porque las actividades a las que se dedican no se consideran productivas. Antes de desglosar y analizar cada uno de ellos es necesario mostrar la relevancia de cada uno y qué circunstancia es mayoritaria.

Gráfico 2.6 Distribución de los diferentes sectores de la población inactiva



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas de los encuestados

A la vista de los datos recogidos en el gráfico, observamos los diferentes tipos de incapacidad que padecen los encuestados, hecho en el que se profundizará a continuación. Antes de hablar de ellos es necesario mencionar que existe un 36% de los individuos dedicados a trabajos no remunerados. Por definición un trabajo no remunerado es toda aquella actividad que no implica contraprestación económica o que carece de regulación legal o de contrato. Estas actividades engloban desde el trabajo voluntario en centros ocupacionales hasta el desempeño de las tareas del hogar o del cuidado a terceros. De acuerdo con las respuestas ofrecidas sobre el trabajo no remunerado, podemos determinar que es mayor el porcentaje de hombres dedicados a esta actividad, aunque es difícil discernir el tipo de actividad concreta ya que no se ofrece información sobre ella. Según los datos ofrecidos no podemos determinar que

exista una feminización de los trabajos no remunerados como podría pensarse antes del visionado de los mismos.

Uno de los tipos de inactividad que resulta más abundante es la incapacidad, aspecto que afecta a los individuos de diferente manera debido al grado de discapacidad que sufren y las actividades para las que se encuentran limitados o incapacitados. De acuerdo con los datos ofrecidos debemos destacar como principal motivo una incapacidad permanente absoluta que imposibilita la incorporación de los individuos al mercado laboral. La distinción entre sexos muestra que es mayor el volumen de hombres con una incapacidad frente al volumen de mujeres. Al menos el 14% de los encuestados se encontraban frente a una situación de incapacidad para trabajar permanente absoluta, del cual el 8% eran hombres.

Atendiendo a los distintos niveles de incapacidad es necesario establecer un perfil para cada uno de ellos que aporte mayor información sobre las características personales de los individuos. El análisis partirá de una distinción en cuestión de sexos y se centrará en su nivel de incapacidad, así como en el tipo discapacidad y nivel de estudios. En primer lugar, antes de proceder al análisis es necesario definir los distintos tipos de incapacidad para una mayor comprensión de las mismas y de las capacidades de los individuos así como de sus posibilidades en el mercado laboral.

La definición de incapacidad permanente recogida en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, aprobado por el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la entiende como “la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del inválido, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo”. Partiendo de esta consideración es necesario establecer las diferentes distinciones que se recogen en la ley en base a las reducciones de la capacidad laboral y con las que cumplen algunos de los encuestados.

En primer lugar debemos hacer una clara distinción entre incapacidad permanente absoluta y total, ya que aquellos que se encuentran en la primera situación se encuentran inhabilitados laboralmente por completo, mientras que aquellos que sufren una incapacidad permanente total se ven limitados en el momento de la realización de

ciertas tareas o actividades por lo que deben tener un puesto adaptado a su condición. Por último debemos hablar de la incapacidad denominada gran invalidez, en la cual el individuo está totalmente inhabilitado laboralmente y requiere de una asistencia continua para el desempeño de actividades básicas en su vida.

Una vez determinadas las características y diferencias en los grados de incapacidad procederemos a observar los diferentes perfiles existentes. Según los datos ofrecidos por los encuestados, el perfil de una mujer con incapacidad permanente absoluta es el de una mujer de entre 50-64 años con una enfermedad o trastorno mental con estudios universitarios que vive en pareja. En cuanto a la incapacidad permanente total, encontramos a una mujer de entre 50-64 años con una enfermedad del sistema osteoarticular con un nivel de estudios primarios y que vive en pareja. Respecto a la incapacidad para trabajar las mujeres con gran invalidez tienen principalmente 18-34 años y presentan una enfermedad del sistema neuromuscular, que principalmente vive en pareja y con un nivel de estudios difícil de identificar ya que las diversas respuestas la sitúan en tres niveles diferentes de estudios.

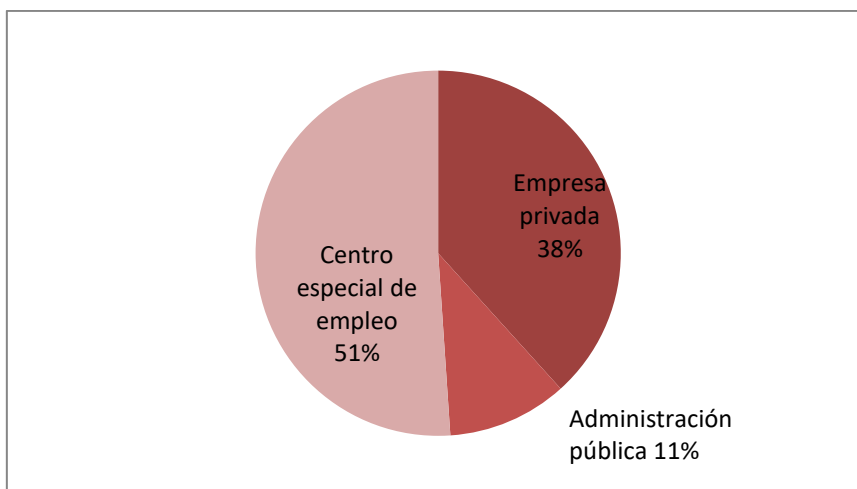
En cuanto a los datos arrojados por los hombres, en la categoría de incapacidad permanente absoluta encontramos a un hombre de ente 35-49 años con una enfermedad o trastorno mental y un nivel de estudios de la ESO o el Graduado Escolar (EGB) que vive con su familia de origen. El perfil de un hombre con incapacidad permanente total, se sitúa en un rango de edad entre 35-49 años con una enfermedad del sistema osteoarticular con un nivel de estudios de la ESO o el correspondiente Graduado Escolar (EGB) así como de ciclos de formación profesional o Bachillerato que vive en pareja. Por último en el caso de un hombre con gran invalidez, el perfil se encuentra situado principalmente entre los 50-64 años con una discapacidad visual y un nivel de estudios universitarios que vive en pareja y con hijos.

Las respuestas ofrecidas por los encuestados sobre su situación laboral actual mostraron que la tasa de empleo, definida como el cociente entre el número de personas ocupadas entre el número de personas en edad de trabajar, de personas son discapacidad se encontraba en un 30%. Tal y como muestran las respuestas y la distribución de la población en cuestión de sexos, se observa una mayor diferencia entre las mujeres y hombres con empleo. La tasa de empleo de las mujeres se sitúa en un 28% aproximadamente, mientras que la tasa de empleo de los hombres es de un 31'5%. Según las respuestas ofrecidas por los individuos empleados destaca la superioridad

numérica de los trabajadores que sufren una enfermedad del sistema osteoarticular, así como de un rango de edad de entre 35-49 años y un nivel de estudios de la ESO o el correspondiente Graduado Escolar (EGB).

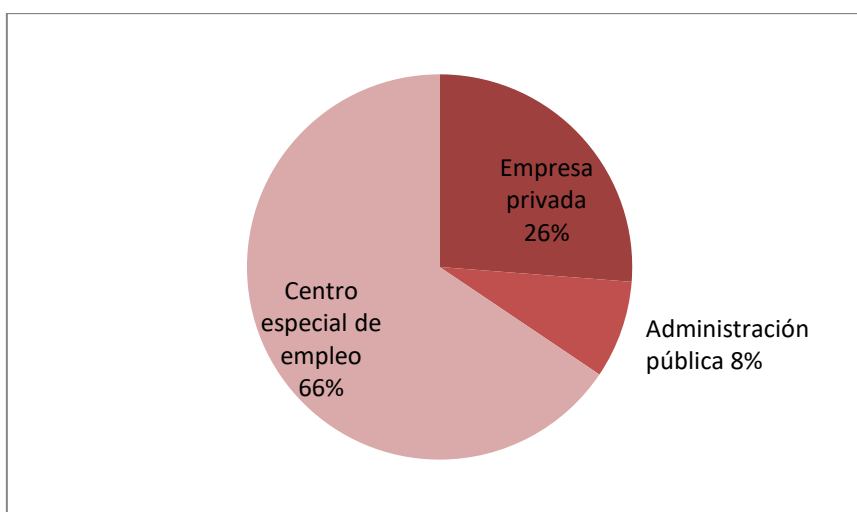
Para entender la distribución del mercado de trabajo de las personas con discapacidad y establecer de nuevo diversos perfiles, es necesario saber cómo se encuentran distribuidas en función de su lugar de trabajo.

Gráfico 2.7 Distribución de mujeres según su lugar de trabajo



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas de las mujeres encuestadas

Gráfico 2.8 Distribución de hombres según su lugar de trabajo



Fuente: elaborada a partir de las respuestas de los hombres encuestados

Los datos arrojados en cuestión de género nos permiten identificar el volumen de mujeres empleadas, quienes se encuentran ocupadas principalmente en los centros especiales de empleo, seguido de la empresa privada y por último de la administración pública, tal y como ocurre con el volumen de hombres encuestados y pertenecientes a la población ocupada. Tal y como se muestra en los gráficos anteriores el porcentaje de hombres empleados en centros especiales de empleo es superior al de mujeres, aunque ocurre lo contrario en la empresa privada y en la administración pública. Una vez mostrados y analizados los diferentes lugares de empleo, podemos establecer los correspondientes perfiles.

Analizando detenidamente cada uno de los datos, debemos decir que el perfil de una mujer empleada en una empresa privada es de una persona de entre 35 y 49 años con una enfermedad del sistema osteoarticular con estudios universitarios o ciclos de formación profesional o Bachillerato, que vive pareja o con su familia de origen. Es necesario destacar que entre las mujeres de 18-34 años que trabajan en una empresa privada padecen una discapacidad auditiva. Por otro lado encontramos que las mujeres trabajadoras en empresas de la administración pública poseen un volumen muy reducido, por lo que debemos destacar que el perfil de una mujer trabajadora en la administración pública posee entre 50-64 años, padece una enfermedad del sistema osteoarticular, tiene estudios universitarios y vive en pareja. Entre las mujeres trabajadoras en centros especiales de empleo el rango de edad se sitúa entre los 50-64 años con una enfermedad crónica y con un nivel de estudios de la ESO o el correspondiente Graduado Escolar (EGB) que vive en pareja.

Por otro lado, partiendo de las respuestas otorgadas por los hombres, debemos realizar el mismo análisis. Entre los hombres empleados en una empresa privada encontramos que el perfil se encuentra situado en un rango de edad de 50-64 años con una discapacidad del sistema osteoarticular con un nivel de estudios equivalente a ciclos de formación profesional o Bachillerato que vive en pareja y con sus hijos. Los hombres empleados en la administración pública se encuentran agrupados entre los 35-49 años, con una enfermedad visual o auditiva con unos estudios universitarios y que viven con su familia de origen. De acuerdo con las respuestas ofrecidas sobre los hombres que trabajan en un centro especial de empleo, tienen entre 35-49 años con una enfermedad o trastorno mental con un nivel de estudios equivalente a ciclos de formación profesional o Bachillerato que viven con su familia de origen.

Una vez establecidos los perfiles de población ocupada es conveniente identificar qué características presentan los encuestados pertenecientes a la población desocupada. La tasa de paro se encuentra situada en un 15% aproximadamente. De acuerdo con las respuestas ofrecidas encontramos que tanto mujeres como hombres comparten un mismo perfil, ya que se encuentran situados en un rango de edad de 35-49 años con una discapacidad auditiva con un nivel de estudios de la ESO o el correspondiente Graduado Escolar (EGB) que viven con su familia de origen. Ante la existencia de un tasa de paro mayor entre las mujeres con discapacidad, es necesario destacar que el porcentaje de ellas que tienen hijos a su cargo es del 13% aproximadamente y que el porcentaje de hombre con hijos es del 10%, lo cual nos permite concluir que no es un factor determinante para explicar su menor participación en el mercado laboral.

Una vez analizadas las respuestas otorgadas en materia de empleo y las características de los encuestados, es necesario destacar los sectores y áreas en los que principalmente se encuentran ocupados los encuestados, así como las características de sus contratos y las condiciones de los mismos. Tal y como se expone en la tabla siguiente, los sectores en los que principalmente se encuentran empleadas las personas con discapacidad es el Sector Servicios, hecho que se asemeja al mercado de trabajo de las personas sin discapacidad, ya que según los datos del INE en 2017 en Huesca el 68% de la población ocupada se dedicaba al Sector Servicios. La proporción de mujeres con discapacidad empleadas en cada uno de los sectores se encuentra por debajo del porcentaje de hombres, hecho que respalda las conclusiones extraídas con anterioridad respecto a la menor presencia de mujeres con discapacidad en el mercado laboral.

Tabla 2.1 Distribución de sexo, contratos y jornada laboral según tipo de sector

	Sector Agricultura	Sector Industria	Sector Servicios
Sexo			
Hombres	3'5%	10'9%	39'7%
Mujeres	1'3%	7'9%	36'7%
Contrato			
Indefinido	3'2%	9'5%	48'2%
Temporal	1'8%	9'5%	27'9%
Jornada laboral			
A tiempo completo	3'1%	16'1%	53'6%
A tiempo parcial	1'8%	3'1%	22'3%

Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas recogidas en la encuesta

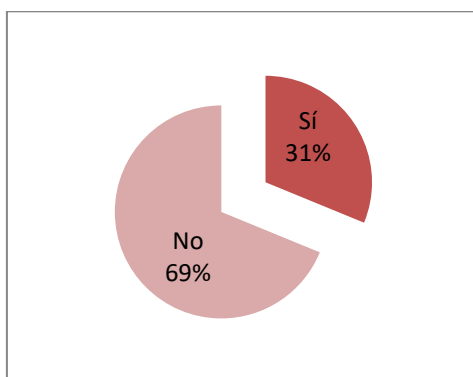
De acuerdo con las respuestas ofrecidas en cuanto a los tipos de contratos principalmente obtenidos por los encuestados, eran principalmente a tiempo completo y de carácter indefinido orientado principalmente a centros especiales de empleo cuyas actividades se encuentran principalmente dedicadas al Sector Servicios. Las respuestas otorgadas nos ofrecen una clara visión sobre el perfil del trabajador, que se trata de un hombre de 35 a 49 años con un nivel de estudios equivalente a la ESO o el Graduado Escolar (EGB) con un contrato indefinido a tiempo completo en centros especiales de empleo orientado en el área de servicios.

La contratación de personas con discapacidad implica una serie de incentivos o beneficios para las empresas en el momento de la adecuación del puesto de trabajo para el individuo con discapacidad, tales como las bonificaciones a la Seguridad Social y cuotas de reserva. Dados estos incentivos y los centros o sectores en los que se encuentran principalmente ocupados los encuestados con discapacidad, debemos afirmar que los centros especiales de empleo garantizan un mayor acceso al mercado laboral frente a las empresas privadas o públicas. Es importante destacar la existencia de

un porcentaje considerable de encuestados que desconocían si su puesto de trabajo había sido adaptado.

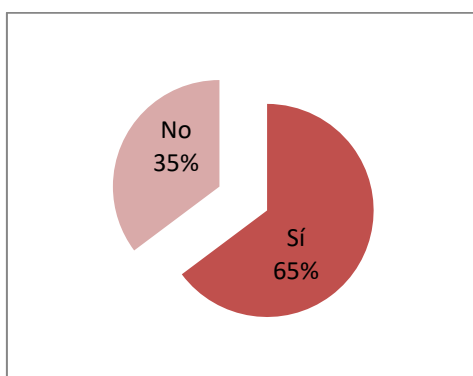
Entre las preguntas realizadas a los encuestados, se realizaron varias cuestiones que trataron de abordar su situación laboral actual así como las percepciones de los mismos en cuanto a su accesibilidad al mercado. De acuerdo con las preguntas relacionadas con la posible accesibilidad al mercado laboral el 31% afirmaron estar en una búsqueda activa de trabajo, sin embargo, la mayoría manifestaron su incapacidad para acceder a un puesto de trabajo debido a su discapacidad.

Gráfico 2.9 Porcentaje de búsqueda de trabajo activa



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas de los encuestados

Gráfico 2.10 Porcentaje de individuos que no encuentran trabajo debido a su discapacidad



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas de los encuestados

3. Diferencias, barreras y discriminación

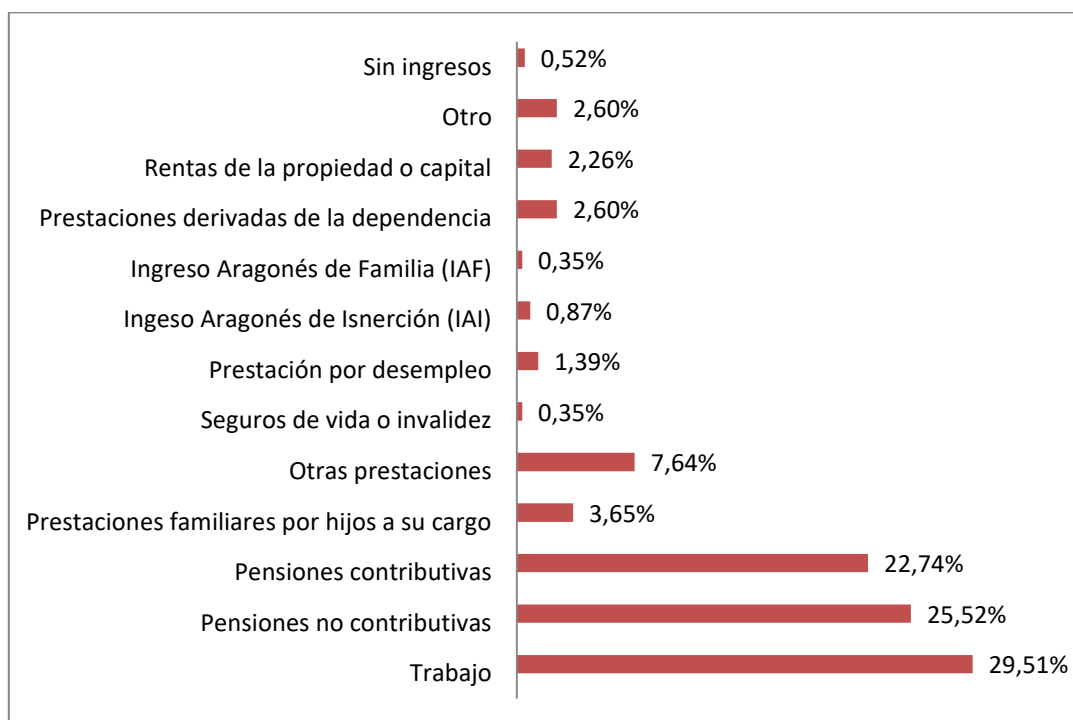
Son muchos los prejuicios que se contemplan a la hora de pensar en una persona con discapacidad y la posible implicación que pueda tener a nivel social, político, económico o laboral. Las limitaciones a las que se enfrenta un individuo que posee una discapacidad pueden extenderse a diversas funciones y áreas, así como no suponer ningún problema o dificultad para realizarlas.

A la hora de contratar a una persona con discapacidad surge la duda de si será capaz de llevar a cabo las actividades que requieren el puesto de trabajo en cuestión y si podrá hacerlo óptimamente. Esta contemplación del nivel de rendimiento y la productividad de las personas con discapacidad en comparación con un individuo con las mismas características que no presente ningún tipo de discapacidad, es la denominada discriminación estadística, por la cual se considera que el individuo con discapacidad puede presentar etapas de baja productividad en base a su discapacidad. Sin embargo, en este caso podría suceder que el individuo sin discapacidad tuviera momentos de baja productividad provocada por otros motivos. A este tipo de discriminación laboral basada en los prejuicios y en una información no correctamente contemplada, debemos hablar de la discriminación salarial, la cual se define como una retribución salarial no equitativa e indigna. La presencia de trabajadores con discapacidad implica la existencia de prejuicios tanto contemplados por los empresarios a la hora de contratarlos tal y como se ha mostrado en el apartado anterior como por los potenciales clientes. El pago de un salario inferior sirve como justificación tanto por los supuestos efectos que podría tener en las ventas como en la productividad (Malo, 2017).

Ligado a esta discriminación salarial debemos destacar la discriminación existente en cuestión de género que se ha visto demostrada por el análisis realizado en este trabajo como en cualquier otra encuesta sobre discapacidad y de la que se hablará en párrafos siguientes.

Para demostrar y constatar lo expuesto anteriormente, observando las fuentes de ingresos de los individuos podemos discernir en qué porcentaje y de dónde obtienen los individuos con discapacidad sus ingresos. Tal y como se expone en el gráfico adjunto, principalmente la fuente de ingresos de los encuestados procede de las pensiones y del trabajo.

Gráfico 3.1. Distribución de las fuentes de ingresos de las personas con discapacidad



Fuente: elaboración propia a partir de las respuestas de los encuestados

El eje central de este trabajo es el mercado laboral por lo que resulta de vital interés discernir qué nivel de ingresos perciben las unidades familiares en las que el encuestado es la principal fuente de ingresos, siendo estas procedentes de las rentas del trabajo exclusivamente. Del volumen total de personas con discapacidad cuyas rentas del trabajo son la fuente principal de ingresos, el 35% eran mujeres, frente a un 65% de hombres, lo cual muestra cómo se acrecienta la brecha existente.

Ser mujer es un agravante más en la sociedad para las personas que presentan una discapacidad y se encuentran en una búsqueda activa de empleo, si bien nos encontramos que el porcentaje de personas que padecen una discapacidad ya presenta una gran diversidad respecto al resto de la población, el caso de la mujer con algún tipo de discapacidad no es la excepción y por ello es aún menor.

Fundaciones como “CERMI MUJERES” denuncian desde su plataforma la falta de recursos y el fuerte riesgo que sufren de exclusión social. Cuando hablamos de discriminación por cuestión de género y de discapacidad, hacemos referencia a diversas cuestiones y problemas que fomentan dicha discriminación, como son la elevada tasa de

inactividad laboral, la brecha salarial de género entre hombres y mujeres y la feminización de trabajos no productivos como las tareas de cuidados y del hogar entre muchas otras que conforman un difícil acceso a una vida funcional y diversa para este sector de la población.

Tal y como se ha ido analizando y mostrando a lo largo de este trabajo las tasas de empleo de las mujeres discapacitadas son inferiores a las de los hombres con discapacidad. Como ya se ha expuesto en el epígrafe anterior los individuos con discapacidad presentan una tasa de empleo inferior, situándose en un 30% según datos de la encuesta frente al 58'83% de la tasa de empleo nacional en 2017. Partiendo de esa diferencia y con apoyo de lo expuesto con anterioridad las personas con discapacidad se enfrentan a una situación de discriminación por su condición. Este hecho, sumado a la discriminación que sufren las mujeres por pertenecer a este género y que sigue siendo denunciado en la actualidad, posiciona a las mujeres con discapacidad ante una doble discriminación, hipótesis que dados los datos analizados requiere de una matización.

Esta doble discriminación tiene un peso e importancia diferente en función de las limitaciones que presentan los individuos en cuestión, pues el peso que puedan tener ambos tipos de discriminación es diferente. Aquellas mujeres discapacitadas que no presentan limitaciones en su día a día presentan la misma productividad que las mujeres sin discapacidad, sin embargo, el peso de ambos tipos de discriminación tiene más peso de forma conjunta que considerando cada una de forma individual. Por otro lado, para las mujeres discapacitadas que presentan limitaciones en su vida cotidiana la discriminación conjunta tiene un peso inferior que siendo considerada por separado (Malo y Pagán, 2007).

Este hecho muestra que la doble discriminación que se ha ido observando a lo largo de este trabajo y que ha sido y sigue siendo objeto de denuncia por parte de la sociedad y de colectivos de defensa de los derechos de las mujeres discapacitadas, es real y se replica en el mercado laboral español.

4. Planes y esfuerzos de integración

El acceso al mercado laboral es un problema que afecta a diversos segmentos de la población que dadas sus características se encuentran en riesgo de exclusión. Tal y como se ha visto a lo largo de este trabajo y que de forma extensa y clara se ha ofrecido

en los diversos estudios tomados como base y referencia, las personas con discapacidad tienen mayores posibilidades de acabar en una situación de exclusión social. Al margen de su nivel de estudios y capacitación se encuentran discriminados en su mayoría por los prejuicios existentes en la sociedad y que limitan su acceso a un puesto de trabajo digno con un salario adecuado a la carga de trabajo y responsabilidad que asumen.

Para paliar esta situación de desventaja que lleva a millones de personas en todo el mundo a una posición de discriminación y exclusión, tanto la Unión Europea como los gobiernos nacionales, tomando como ejemplo y referencia a España, han puesto en marcha diversos planes con los que luchar contra la exclusión social y laboral mediante el desarrollo y aplicación de estrategias que garanticen mayores tasas de ocupación para personas con discapacidad entre otras.

Unos de los medios que ha tratado de llevar a cabo la Unión Europea en materia de inclusión social y lucha contra la pobreza y la exclusión, aspectos que van de la mano, ha sido el de la aplicación del proceso de inclusión activa, aspecto que se define como “todo programa de inclusión requiere combinaciones eficaces que garanticen una renta adecuada o suficiente, el apoyo de servicios públicos de calidad en los campos de la sanidad, educación, empleo y servicios sociales, y por último, programas que faciliten la inclusión en el mercado de trabajo o apoyos a una formación profesional u ocupacional que lo haga posible. En dicha intervención la participación de las personas en los programas y actividades de inclusión es fundamental”. (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2011).

Dicho concepto de inclusión activa se ha llevado a cabo desde su inicio en el año 2000. Todos los programas y medios que se han aplicado a partir de esta definición para garantizar cierta cohesión social e igualdad de oportunidades para los grupos más desfavorecidos, han vivido un proceso de construcción y cambio con los que garantizar sus objetivos fundamentales. En España, el desarrollo de la Estrategia Europea de Inclusión social (EEI) ha sufrido varios cambios para su correcta adecuación, entre los aspectos más destacables y que nos atañen en cuanto a la protección y defensa de la inclusión de personas con discapacidad debemos centrarnos en sus principales orientaciones en cuanto a la mayor presencia en el mercado laboral de individuos en riesgo de exclusión acompañado de reformas y políticas sobre el mercado de trabajo, el cambio de los sistemas de protección social que permitan mayores incentivos al trabajo y rentas adecuadas y el acceso a servicios de calidad.

Estas medidas forman parte de las estrategias y planes llevados a cabo por la Unión Europea y el Gobierno para la inclusión de individuos en riesgo de exclusión social como son las personas con discapacidad. Los Planes Nacionales de Acción para la Inclusión Social continúan en pleno desarrollo y adecuación, por lo que todavía no han conseguido su objetivo tal y como nos muestran los datos.

A pesar de los esfuerzos llevados a cabo a través de políticas y medidas orientadas a la inclusión de personas con discapacidad, su introducción en el mercado laboral sigue siendo limitado. Las respuestas recogidas en la encuesta acerca del tipo de empresa o lugar de empleo, que se recogen y exponen en apartados anteriores, ponen de manifiesto la gran importancia que poseen los centros especiales de empleo, ya que debido a los pilares y axiomas sobre los que están contruidos y el objetivo principal con el que han sido creados, la afiliación por parte de las personas con discapacidad a los mismos garantiza un mayor acceso al mercado laboral. De acuerdo con la definición recogida por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) los centros especiales de empleo son empresas cuyo objetivo es proporcionar a personas con discapacidad un trabajo productivo y remunerado que se adapte a sus circunstancias y que garantice su acceso al mercado de trabajo. Estos centros pueden tener su origen tanto en la Administración Pública, como en personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes, que tengan capacidad para actuar como empresarios de forma pública o privada con o sin ánimo de lucro. Este tipo de centros se encuentran recogidos en el Registro de Centros del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPEE) o en la Administración Autonómica correspondiente.

Para poder acceder a este servicio los potenciales destinatarios deben cumplir algunos de los requisitos que se recogen en la legislación pertinente y que los convierte en miembros de los Centros Especiales de Empleo, por un lado pueden acceder a ellos individuos que presenten parálisis cerebral, una enfermedad mental o una discapacidad intelectual y que hayan sido reconocidas como una discapacidad igual o superior al 33%. Por otro lado pueden recibir su apoyo personas que sufran una discapacidad física o sensorial reconocida ante la ley con un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Asimismo, se ofrece la posibilidad de apoyo y ayuda a personas que poseyendo una discapacidad no se encuentre recogida dentro de los requisitos que se han descrito con anterioridad.

Una de las medidas llevadas a cabo para incentivar a las empresas a contratar a personas con discapacidad son las subvenciones destinadas a financiar los posibles costes que se deriven de la adaptación del puesto de trabajo así como bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social que dependerán tanto del volumen de trabajadores con discapacidad contratados como del grado de discapacidad que posean. Además de los incentivos, existen normativas como la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, por la cual se les exige a empresas públicas o privadas con un volumen de al menos 50 trabajadores la contratación de un mínimo de un 2% de personas con discapacidad, sin embargo, en su mayoría emplean medidas alternativas a la contratación directa de personas con discapacidad. A pesar de que se ofrece una diversidad de incentivos como hemos visto con anterioridad, los esfuerzos siguen siendo escasos.

5. Conclusiones

El eje central de este trabajo ha sido el acceso de personas con discapacidad al mercado laboral, así como las características que presentan y las barreras a las que se enfrentan. Los datos analizados y recogidos a través de la encuesta han arrojado de forma objetiva información sobre la situación que viven las personas con discapacidad, en cuanto a las posibilidades reales de acceso al mercado laboral al igual que sobre las barreras a las que se enfrentan y que dificultan su acceso e inclusión. La lógica, al margen de los datos, nos lleva a considerar que las personas que presentan algún tipo de discapacidad se enfrentan a un mercado laboral con opciones muy reducidas que les imposibilitan la obtención de un puesto de trabajo digno en el que se reconozcan todos sus derechos y tengan un salario justo.

Estos datos nos permiten concluir que existen grandes diferencias en cuanto al nivel de empleo de las personas con discapacidad que estando no incapacitadas para el desarrollo de su actividad no encuentran un puesto de trabajo digno y/o adaptado a sus circunstancias. Existe una notoria discriminación hacia las personas con discapacidad, ya que al margen de su nivel de estudios, se encuentran principalmente empleadas en centros especiales de empleo, lugares exclusivamente concebidos para ello. A pesar de los esfuerzos recogidos en la ley y de los incentivos ofrecidos para la contratación de personas con discapacidad, su tasa de empleo sigue siendo inferior.

Los datos recogen de manera objetiva las circunstancias reales a las que se enfrentan las personas con discapacidad, mostrando que del pequeño porcentaje de personas que han accedido al mercado laboral, son principalmente hombres, poniendo de manifiesto una vez más la discriminación a la que se enfrentan las mujeres, ya que en este caso se ven afectadas por una doble discriminación, por ser mujer y discapacitadas.

A pesar de los cambios en las normativas y las acciones llevadas a cabo por los gobiernos resulta innegable que sus esfuerzos siguen siendo limitados y escasamente efectivos para corregir la discriminación que sufren las personas con discapacidad. Para garantizar que puedan ser parte de la sociedad y del mercado laboral se necesita seguir trabajando en medidas legales que faciliten su inclusión, así como una mayor visibilidad de sus capacidades que permita luchar contra los prejuicios y que sus aptitudes se antepongan a sus limitaciones.

Bibliografía

Aísa R. y Larramona G. (2018). *Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en la provincia de Huesca*. Departamento de Análisis Económico, Universidad de Zaragoza. https://drive.google.com/file/d/1H-3_xygjn6Pn3IDIJkj7D0CC6YKQA2L/view

Fundación CERMI Mujeres <https://www.fundacioncermimujeres.es/es>

Instituto Nacional de Estadística (INE) www.ine.es

Malo M.A. (2017). *Discriminación salarial y discapacidad: de los datos a la política de empleo*. Panorama social Núm. 26 Pág. 69-78.

Malo M.A. y Pagán R. (2007). *¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares*. Moneda y crédito Núm. 225. Pág. 7-42.

Marbán Gallego V. y Rodríguez Cabrero G. (2011). *Estudio comparado sobre Estrategias de inclusión activa en los países de la Unión Europea*. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, España. <https://www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/inclusionSocial/EstudiosPublicaciones/estrategias.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2015). *Estrategia y plan de acción para la inclusión de la discapacidad 2014-2017*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_370773.pdf

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. BOE, núm. 261, de 31/10/2015. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

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, núm. 289, de 03/12/2013. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>

Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) www.sepe.es