

Mujeres con discapacidad intelectual y discriminación laboral

Matilde Fernández Cid¹; Juana Rubio-Romero²

Recibido: 19/04/2022 / Aceptado: 07/10/2022

Resumen. Este trabajo propone una aproximación a la situación de mujeres con discapacidad en relación al empleo, anclando en el colectivo de mujeres con discapacidad intelectual, marcadas con etiquetas añadidas y determinaciones intersectoriales. Se explotaron múltiples fuentes de información y se realizaron entrevistas abiertas a personas informantes cualificadas, directivas de Organizaciones implicadas en discapacidad y técnicas de atención directa.

Partiendo del reconocimiento a los avances habidos en las últimas décadas, entre las conclusiones destacamos los límites y frenos para la ejecución de los derechos proclamados: sobredeterminación de la política económica sobre las políticas sociales, disonancias entre los contenidos de la legislación y su plasmación práctica, límites de coordinación y posibilidades de intervención de planes y programas de acción, carencias en los procesos de orientación y acceso al empleo –ámbitos formativo y laboral—, mantenimiento del peso de estereotipos en la falta de oportunidades, necesidad de incorporar perspectiva de género.

Palabras clave: Mujer; discapacidad intelectual; trabajo–empleo; sobredeterminaciones; etiquetas.

[en] Women with intellectual disabilities and employment discrimination

Abstract. This work proposes an approach to the employment related situation of women with disabilities, focusing on the group of women with intellectual disabilities, marked with added labels and intersectorial determinations.

Multiple sources of information are exploited, including open interviews with qualified informants, like managers of organizations involved in disability or direct care technicians.

In spite of the recognition of progress during last decades, among the conclusions we highlight the limits and brakes for the effectiveness of the proclaimed rights: overdetermination of the economic policy over social policies, dissonances between legislation contents and its practical implementation, limits of coordination and possibilities of intervention through plans and programs of action, deficiencies in procedures for orientation and access to employment –training and professional fields–, maintenance of the weight of stereotypes in the lack of opportunities, need to incorporate a gender perspective.

Key words: Women; intellectual disability; work–employment; overdeterminations; labels.

Sumario: 1. Presentación. 2. Objeto y método. 3. Marco y contexto. 4. Algunos datos. 5. España: apuntes legislativos y normativos. 6. Alternativas laborales. Tipología y ámbitos de trabajo. 7. Los relatos: testimonio de personas profesionales, analistas y expertas. 7.1. Lo político, las políticas. Redes institucionales y límites a la intervención. 7.2. Los marcos cotidianos, los procesos de formación y orientación al empleo. 8. Conclusiones y continuidades reflexivas. 9. Referencias citadas

Cómo citar: Fernández Cid, M.; Rubio-Romero, J. (2022). Mujeres con discapacidad intelectual y discriminación laboral. *Sociología del Trabajo*, 101, 199-213.

1. Presentación

Característica definidora de una sociedad democrática hoy es identificar en su población la condición de ciudadanía portadora de derechos. El contexto donde comenzó a enmarcarse esa ciudadanía ha provocado durante mucho tiempo

¹ Universidad Complutense de Madrid. E-mail: choska@ccee.ucm.es

² Universidad Nebrija. E-mail: jrubio@nebrija.es

Proyecto «Discapacidad y Competencias Digitales en el sector Audiovisual» [Proyecto I+D+i] COMPENSA (Ref. PID2019-105398RB-C21).

Financiación: Ministerio de Ciencia e Innovación y Agencia Estatal de Investigación (Madrid, España)

Sociol. trab. 101, 2022: 199-213

la asociación semántica –con frecuencia implícita– de ese ‘ciudadano’ con rasgos muy concretos: masculino, productivo, adulto, autónomo... funcionalmente normativo. Son rasgos que matizan esa supuesta universalidad, ésta sí aludida de forma explícita y proclamada en múltiples foros, con frecuencia acompañada de complacientes anuncios –proyección a futuro– de prometedores, innovadores, modelos de sabia convivencia.

Durante un tiempo ese modelo referente –que vincula democracia y ciudadanía– no pareció muy replicable, sin embargo desde mediados del siglo XX –momento en que la Declaración se explicita de forma Universal– surgen grietas cuestionadoras de promesas incumplidas. Aquel perfil modélico, sus peculiares atributos, ya apuntaban –como contraste– otras marcas (sexo, territorio de origen, productividad, cultura...), que indican señas de identidades –diversas– potencialmente excluidas, pero que también de forma progresiva reclaman participar en el ágora, compartir espacio dialógico y convivencial.

En transparente expresión: “iguales y diferentes”, eslogan que resulta provocador por lo que entre líneas cuestiona. En aproximación al trabajo que nos convoca, ‘discapacidad’ evoca de forma inmediata alguna de aquellas marcas de exclusión cargadas de atributos valorativos, a pesar de presentarse como término todavía ambiguo... ¿de qué/ quién hablamos cuando nombramos ‘discapacidad’? En las últimas décadas se ha desplegado, sobre todo desde Movimientos sociales implicados, un interesante diálogo en torno, por ejemplo, a las formas de nombrar y nombrarnos, a los referentes conceptuales y valorativos de las denominaciones al uso. Tomamos en este sentido como referencia el enfoque conocido como *Modelo social* que pretende una “aproximación holística, necesaria para la comprensión de los diversos fenómenos –económicos, políticos, sociales, culturales– que condicionan la vida de las personas con discapacidad” y está muy vinculado al movimiento de *Vida independiente* (Fernández Cid, 2012: 15)

Eduardo Díaz Velázquez, uno de los analistas entrevistados en este trabajo, plantea que el acceso a los datos para analizar la situación de las personas con discapacidad es deficiente, porque las fuentes estadísticas los construyen con una operativización diferente, “puedes basarte en el registro administrativo, es decir tener un grado de discapacidad del 33% o más, puedes basarte en las limitaciones autopercibidas acerca de tu discapacidad en una encuesta... entonces cada una está midiendo la discapacidad de forma diferente...”

Este trabajo toma como población de referencia para la obtención de datos la comprendida en la definición oficial, que reconoce la condición de persona “con discapacidad” a quienes tienen reconocido un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados (RDL 1/2013, Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social). Resulta evidente la necesidad de precisar categorías de análisis –para la contabilidad, para la intervención– aunque también resulta sugerente recordar lo cambiantes y adaptables que algunas se presentan (“discapacidad” ha venido admitiendo múltiples definiciones). Como primeros datos gruesos (INE, 2021; ODISMET, 2021; AEDIS, 2020): cerca del 9% de la población española tiene algún tipo de discapacidad, en torno al 1% discapacidad intelectual; de la población con discapacidad, algo más del setenta por ciento está en edad comprendida entre los 16 y los 64 años y en este tramo de edad más del diez por ciento tiene reconocida una discapacidad intelectual.

Volver la mirada hacia el mundo habitado desde la discapacidad hace tan sólo unas décadas exige reconocer una innegable evolución institucional y normativa. Esto no significa el alcance del ejercicio real de los derechos de ciudadanía. Díaz Velázquez realiza una actualización de la ya clásica distinción entre el estatus formal del ciudadano (conjunto de derechos civiles, políticos y sociales encontrados en el ordenamiento jurídico) y la condición sustantiva (práctica efectiva –o no– de aquellos derechos proclamados). Resulta interesante e ilustrativo, como medición del nivel democrático de una sociedad en un momento dado, contrastar ambas cuestiones, confrontar declaración de intenciones con su repercusión en situaciones reales, su impacto en los colectivos afectados. Este mismo autor, continuando el análisis conceptual, rechaza –desde una perspectiva crítica y social– el uso de “dependencia”, generalmente asociado en fácil pero perversa cadena semántica con ‘discapacidad’. “Pero la dependencia y la independencia no son términos absolutos y dicotómicos. Un individuo no es totalmente independiente ni totalmente dependiente, sino que los ciudadanos, en tanto que seres humanos, viven en relaciones de *interdependencia*” (Díaz Velázquez, 2010: 122).

Este artículo propone una aproximación a la particular situación de mujeres con discapacidad en relación al empleo, anclando de forma específica en el colectivo de mujeres con discapacidad intelectual, generalmente marcadas con etiquetas añadidas que atraviesan de forma muy determinante retículas intersectoriales. Los primeros datos consultados para la realización de este trabajo aconsejaban el anclaje –atención específica– en algunas variables donde se pudiera, previsiblemente, detectar situaciones de mayor vulnerabilidad. Cuando falta esa atención matizada se multiplica lo que venimos llamando ‘efecto eclipse’, o de asociaciones apriorísticas y negacionistas que multiplican la eficacia de etiquetas heredadas.

Organizaciones del Movimiento Asociativo apuntan la conveniencia de habilitar un enfoque de género, ya que la centralidad que tradicionalmente se ha otorgado a la discapacidad como factor de desigualdad ha tendido a invisibilizar otros. También conviene realizar un reconocimiento explícito de la heterogeneidad de situaciones entre las mujeres con discapacidad: “no existe una identidad única basada en la doble discriminación, sino que otras categorías como raza, etnia, orientación sexual, edad, nivel económico... intervienen también como factores que afectan a la desigualdad” (COCEMFE, 2019: 48). La particular observación de lo que ocurra entre mujeres con discapacidad intelectual en relación al empleo responde a este convencimiento de partida, que también constatan los datos cuando facilitan su distribución por variables específicas.

2. Objeto y método

Nuestro objeto de análisis se centra en la situación actual, en el marco español, de mujeres con discapacidad intelectual en relación al empleo, procurando destacar potenciales especificidades para el colectivo de mujeres con discapacidad intelectual. Se realiza un recorrido por los siguientes ámbitos:

- Análisis de la evolución y situación actual: datos y normativa reguladora sobre empleo y discapacidad
- Formatos de empleo y recursos específicos previstos para potenciar el empleo de mujeres con discapacidad
- Procesos e itinerarios: opiniones y valoraciones desde espacios de formación y orientación para mujeres con discapacidad
- Implicación y propuestas desde diversas organizaciones –públicas o privadas– y el movimiento asociativo

Tras la revisión y explotación de diversas fuentes de información³ –literatura académica, artículos, trabajos de investigación, consulta de informes, legislación– el trabajo empírico se sitúa en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Madrid, con la excepción de algunas entrevistas a personas expertas que residen y trabajan fuera de la C.A.M.

Los datos e información de situación ofrecida en la mencionada revisión–explotación de fuentes (datos de población afectada, situación laboral, posición de discriminación, normativa y su contrastación con los datos...) están preferentemente vinculados a los dos primeros ámbitos del recorrido; para los dos últimos pareció especialmente pertinente la realización de entrevistas abiertas entre profesionales cuyos ámbitos de intervención están fuertemente involucrados en nuestro objeto de estudio. La entrevista abierta –no estructurada– resulta especialmente adecuada cuando se busca la experiencia y el testimonio de personas que, por su peculiar situación en espacios concretos –de poder, de intervención, de conocimiento y/o experiencia– pueden dar cuenta –desde perspectivas y discursos peculiares– del objeto social de estudio. En este caso son profesionales que hablan desde posiciones de intervención diferentes pero muy complementarias, lo que ha sido criterio director de la selección de la muestra; como puede observarse en el siguiente listado de entrevistas realizadas, son personas con alto nivel de responsabilidad y capacidad de intervención en ámbitos público–políticos, asociativos, empresariales, formativos, de investigación y atención directa.

Las entrevistas fueron planteadas en formato muy abierto y dinámica dialógica, procurando máxima libertad de expresión en el relato de experiencias, conocimientos, opiniones o propuestas. Fueron realizadas y transcritas durante los meses de marzo y abril de 2022 y se aplicó un análisis socio–contextual muy vinculado al propio relato de los informantes pero sobre todo –resulta obvio– al despliegue en dicho relato de los objetivos de nuestro trabajo: marcos (espacios y límites) de intervención, trayectorias y recorridos, funcionamiento general y situaciones destacables (nivel de coherencia entre lo declarado–previsto y lo emergente–vivido), programas, planes, recursos, proyección a futuro... Resulta honesto en todo caso recordar la imposibilidad de una interpretación total (existen múltiples dimensiones y matices) que la escritura (y toda lectura) acota; sí se ha entrado en diálogo en un espacio comunicativo que se sabe –y se quiere– plural y participado.

Entrevistas realizadas:

- Responsable (dirección técnica) de Formación y Empleo en la Asociación de personas con discapacidad intelectual Afanias, integrada en Plena Inclusión. Responsable (coordinación) del Área de Vida Independiente y Mujer en esa misma Asociación.
- Coordinadora de la Comisión Mujer del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI–Mujer).
- Presidenta de la Confederación Estatal de Mujeres con discapacidad (CEMUDIS).
- Docente e investigador de Universidad pública de Madrid (Univ. de Alcalá, hasta fecha reciente director del Centro Español de Documentación e Investigación sobre Discapacidad (CEDD).
- Directora gerente de la Federación Española de Asociaciones de Centros Especiales de Empleo (FEACEM).
- Responsables (dirección–coordinación) de la Cátedra de Brecha Digital de Género, Universidad de Valencia.
- Profesional de consultora ‘Intersocial’ –colaboradora del Observatorio Estatal de la Discapacidad–, autora de diversos estudios sobre discapacidades.

3. Marco y contexto

Conviene aplicar una perspectiva holística sin la que no es posible entender o intervenir en situaciones concretas. Las determinaciones intersectoriales reclaman enfoques convergentes. M^a Ángeles Cea, directora de un proyecto de investigación –en el que ha participado una de las autoras de este artículo– centrado en múltiples factores de discriminación, reconoce el problemático punto de partida: “Diferentes términos se usan para conceptualizar la discriminación... Términos como múltiple, aditiva, interseccional, cumulativa, compuesta o combinada se usan de manera

³ Tarea para la que contamos con la generosa y facilitadora colaboración de profesionales del Centro Español de Documentación sobre Discapacidad (CEDD), en el Real Patronato sobre Discapacidad, a quienes expresamos también aquí nuestro agradecimiento.

intercambiable aunque su significado no sea plenamente coincidente... En la discriminación interseccional no es posible separar los diferentes elementos” (Cea D’Ancona, 2020: 18). El concepto de “discriminación múltiple” fue objeto de un informe de la Comisión Europea en 2007, en el que se realiza un recorrido de la propuesta conceptual desde finales de los años ochenta del siglo XX. La discriminación interseccional –explica este informe– añade un importante matiz multiplicador: “se refiere a una situación donde varios factores actúan e interactúan entre sí al mismo tiempo de tal manera que son inseparables” (Comisión Europea, 2007: 17)

La Confederación Estatal de Mujeres con discapacidad (CEMUDIS) recoge entre sus reivindicaciones la articulación de medidas orientadas a “mujeres sujetas a discriminación interseccional”. Para diseñar esas medidas destacan la necesidad de “visibilidad de las mujeres con discapacidad”; y, añadimos, un elemento importantísimo para esa primera visibilidad es contar con información desagregada, por sexo y discapacidad, en los distintos asuntos que condicionan la vida cotidiana de cualquier persona.

M.F. Salinas pondera el peso de género y discapacidad en las situaciones de exclusión, lo que cuestiona gravemente el principio de igualdad “En términos de derechos humanos... esta exclusión afectaría intrínsecamente a la condición de ciudadanía, entendida en la actualidad como el elemento que, en el concepto moderno de sociedad, nos acerca a la igualdad” (Salinas, 2016: 3). A. Cendrero subraya los efectos multiplicadores de la discriminación intersectorial: “El fenómeno discriminatorio, debido a su interseccionalidad, tiene efectos acumulativos que requieren la aplicación de políticas activas de carácter transversal” (Cendrero, 2017: 39)

En este sentido se entiende la declaración de Agustín Huete (2014: 85) “La medición sistemática y precisa de la *exclusión social* (de la desigualdad o la discriminación) resulta en sí misma la medida de la inclusión...” por lo que supone de apunte normativo, por su contraste con aquella universal declaración de derechos tantas veces cuestionada por los datos: “Igualdad, cohesión, integración, inclusión, son términos normativos, es decir, descriptores de un ‘deber ser’ al que las políticas de bienestar deben, o deberían, dirigirse”.

En relación a mujeres y discapacidad, un reciente documento de la Confederación española de personas con discapacidad física y orgánica (COCEMFE, 2019: 27–29) recoge algunas claves de la evolución en las últimas décadas: ya en 1982 el Plan de Acción Mundial para las personas con discapacidad denuncia obstáculos sociales, culturales y económicos específicos para las mujeres, que inciden de forma directa en formación profesional y empleo. En la década de los noventa la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer y Plataforma de Acción de Beijing en 1995 reconoce la discapacidad como una barrera para la plena igualdad y disfrute de los derechos humanos e identifica acciones específicas. “A partir de aquí empieza a plasmarse en la agenda política feminista un *modelo crítico social*, pues el modelo social seguía sin tener en cuenta la experiencia específica de las mujeres y niñas con discapacidad”. La atención a esta especificidad no se da por supuesta: en la tan aplaudida Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 “hubo una férrea oposición de varias delegaciones internacionales a la introducción de la transversalidad de género en el articulado del texto, un escollo que hubo que salvar”.

En España el Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad 2007 incorpora principios como los de no discriminación, igualdad de oportunidades, acción positiva o transversalidad. Ese mismo año, la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres menciona la doble discriminación y las singulares dificultades de las mujeres con discapacidad; a partir de ahí, los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades incluyen un eje específico para la Atención a la Diversidad e Inclusión Social que incorpora a mujeres con discapacidad y un objetivo específico para proporcionar respuesta adecuada a grupos vulnerables.

La disonancia entre declaraciones y prácticas se manifiesta en muy distintos ámbitos. También se constata en la aplicación de la Convención sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) de 2006, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas. Estos derechos están incluidos en el Sistema Internacional de Protección y abarca ámbitos que inciden de forma radical en la vida de las personas –reconocimiento de igualdad, accesibilidad, libertad de movimiento, salud, educación, participación; en su art. 27 reconoce a las personas con discapacidad el “derecho a la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laboral que sean abiertos, inclusivos y accesibles”.

La Unión Europea aprueba en 2010 –año en el que ratificó la CDPD– la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010–2020, con objetivos de supresión de barreras y empoderamiento de personas con discapacidad; entre sus ocho áreas de acción se encuentra el empleo. Si generalmente las declaraciones de principios de leyes, planes y normativas reproducen fielmente esas intenciones, la falta de recursos –o, con tanta frecuencia su adaptación/ajuste– imposibilitan alcanzar los objetivos declarados. Y es que, como la misma Convención reconoce, el tratamiento real de la discapacidad también está fuertemente vinculado a cuestiones no por intangibles menos poderosas: “las percepciones y actitudes hacia la discapacidad son relativas: van a depender de las interpretaciones culturales que, a su vez, dependen de los valores, el contexto, el lugar y el tiempo socio–histórico”.

La Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, aprobada por Naciones Unidas en 2015, establece: “la igualdad entre los géneros no es sólo un derecho humano fundamental, sino la base necesaria para conseguir un mundo pacífico, próspero y sostenible”. La Estrategia de las Naciones Unidas para la inclusión de la discapacidad, de 2019, en sinergia con el I Plan de Acción de Naciones Unidas sobre la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, establece que para la elaboración de cualquier política sobre discapacidad es necesaria la colaboración activa de sus protagonistas, mujeres y niñas con discapacidad, y propone un enfoque interseccional para abordar las dinámicas de interacción entre las formas múltiples de discriminación.

Las personas con discapacidad intelectual padecen, junto a otros factores de discriminación, una poderosa etiqueta, con la fuerza performativa del *estigma* (conformado por prejuicios muy arraigados): una dominante *infantilización* asociada, con evidentes efectos en su vida cotidiana, desde los primeros contactos vitales en la interacción social. Existen cadenas semánticas culturalmente ancladas que permanecen a pesar de otros avances, a pesar de resultar anacrónicos en contextos que proclaman la diversidad como conquista potenciadora, que inauguran nuevas formas de nombrar y plurales formatos de convivencia.

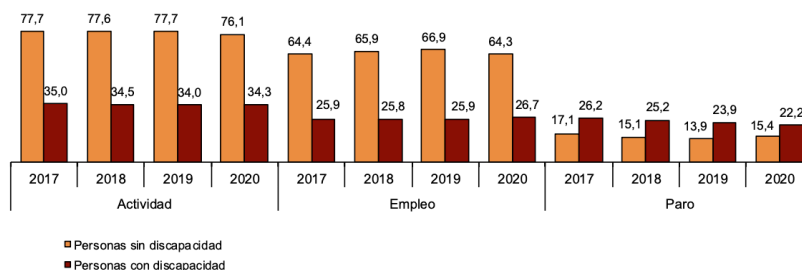
4. Algunos datos

La producción y el acceso a datos constituyen un primer logro (hasta hace tres décadas no había referencia cuantitativa básica): quiénes somos, dónde estamos, en qué situación... es primera condición de posibilidad de atención. Una vez alcanzado ese consenso, hay que reconocer que resulta una tarea compleja con un primer problema de medición, como indican Jiménez y Huete (2010: 166), puesto que la identificación conceptual de la discapacidad es inestable y cambiante “no todos los registros y estadísticas denominan los aspectos de la discapacidad con los mismos conceptos, y por tanto miden cosas diferentes”.

En España, y atendiendo a últimos datos extraídos del INE (Gráfico 1) con referencia al año 2020 y en relación a la actividad-empleo de personas con discapacidad, destaca una primera y elocuentísima cifra: sólo un 34,3% de las personas de 16 a 64 años con discapacidad oficialmente reconocida en 2020 eran activas. Es una tasa de actividad 41,8 puntos inferior a la de la población sin discapacidad, aunque se detecta un aumento del 4% respecto a 2019 (en ese año el número de activos sin discapacidad disminuyó un 1'6%). Resulta un primer dato especialmente inquietante, ya que situarse como persona potencialmente empleable es requisito previo y necesario para iniciar un proceso de orientación-acceso a empleo.

La tasa de empleo de las personas con discapacidad fue del 26,7% mientras que era del 64,3% para las personas sin discapacidad. A pesar de contextos y circunstancias condicionantes, cabe recordar que uno de los objetivos de la Estrategia Española de la Discapacidad 2012–2020 se proponía, durante ese periodo, llegar a una tasa de actividad del 55% y una tasa de empleo del 45% en el colectivo de personas con discapacidad.

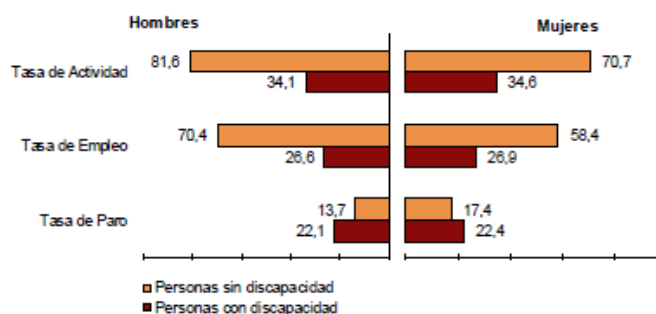
Gráfico 1. Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro. Año 2020



Fuente: INE

El Gráfico 2 muestra datos de actividad, empleo y paro, por sexo, ofrecidos por el INE en referencia al año 2020. Como complemento a estos datos, se recoge en informe del SEPE que entre la población con discapacidad las mujeres sufren un paro de más larga duración, sobre todo las mayores de 45 años, “Lo que significa que, si ya la edad es una desventaja para acceder al mercado laboral, la brecha de género sigue siendo una característica relevante también en este colectivo” (SEPE, 2021, p. 63). También este informe del SEPE recoge que en el sector servicios está empleado el mayor número de mujeres con discapacidad.

Gráfico 2. Tasas de actividad, empleo y paro por sexo. Año 2020

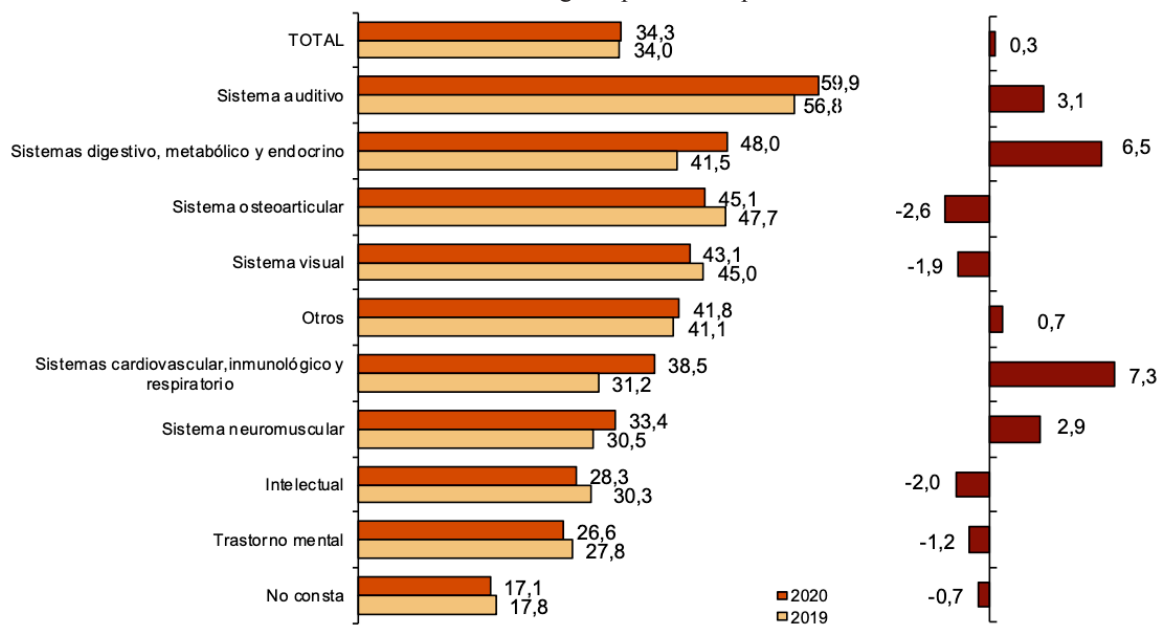


Fuente: INE

El año 2020 muestra resultados algo atípicos: los datos del INE indican que, a diferencia de lo que ocurre en la población general, las mujeres con discapacidad tenían más presencia activa en el mercado laboral que los hombres (34,6%, frente a 34,1%). En la población sin discapacidad la tasa de actividad masculina superó a la femenina en más de 10 puntos (81,6% frente a 70,7%). La tasa de empleo de los hombres con discapacidad fue 0,3 puntos inferior a la de las mujeres. En cambio, entre la población sin discapacidad la tasa de empleo masculina superó a la femenina en 12 puntos. Diversos informantes nos han comentado su extrañeza ante algún dato, como ese incremento de ocupación de mujeres respecto a hombres, que contrasta con resultados habituales; habría que indagar en qué medida tiene relación con la situación pandémica y hacer un seguimiento de estos indicadores.

Según el tipo de discapacidad, tal y como se muestra en el Gráfico 3, el colectivo de personas con discapacidad intelectual registra el mayor descenso en la tasa de actividad, dato inquietante que consideramos relacionado con etiquetas valorativas excluyentes (prejuicios estigmatizantes) entre cuyas derivas se encuentra también la autopercepción de las personas afectadas.

Gráfico 3. Tasas de actividad según tipo de discapacidad. Año 2020



Fuente: INE

J. Fernández Orrico, director de una amplia y reciente monografía sobre ‘Inclusión laboral de personas con discapacidad intelectual’ expone, en la introducción del texto, que en relación con personas con otros tipos de discapacidad para personas con discapacidad intelectual “resulta más difícil su inclusión en el ámbito laboral. De ahí la importancia de averiguar qué fórmulas pueden mejorar la situación de este colectivo que representa cerca de 270.000 personas en España, un 9% del total de personas con discapacidad” (2021: 25).

En ocasiones se detectan diferencias importantes en datos proporcionados por diferentes organismos. El informe ya citado del SEPE (2021) señala que, a la hora de relacionar sexo y tipo de discapacidad en lo referente a demandantes en paro, más de una cuarta parte de las personas no declaran el tipo de discapacidad. En relación, por ejemplo, al año 2019 este mismo organismo afirmaba que los hombres seguían registrando más número de contratos que las mujeres y con diferencias cada vez más acusadas.

En relación a la remuneración salarial, el Informe INE de 2021 señala que los hombres con discapacidad tuvieron un salario un 19,3% inferior al de los hombres sin discapacidad. En el caso de las mujeres, la desigualdad es menor (un 13,3% mayor las mujeres sin discapacidad). Entre mujeres y hombres con discapacidad las diferencias salariales son inferiores (el salario fue un 13,7% inferior para las mujeres) que en el caso de la población sin discapacidad (un 19,7%). Atendiendo al tipo de discapacidad, los salarios más reducidos correspondieron a los trabajadores con discapacidad intelectual y mental.

El Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo (ODISMET), en su informe de 2021, se hace eco de la discriminación salarial que afecta a la discapacidad intelectual que “perciben salarios más bajos, por debajo incluso de los de los colectivos que sufren mayor discriminación salarial como son las mujeres y los jóvenes” (p. 65). Miguel Ángel Malo ya denunciaba en 2017: “Según los resultados obtenidos, la discriminación salarial de género es más intensa para la población con discapacidad... Las mujeres con discapacidad sufren discriminación salarial por su género y su discapacidad” (p.76).

En relación a la formación, ODISMET subraya que “las personas con discapacidades psíquicas⁴ son las que en menor medida cursan estudios (14,7% discapacidad intelectual y 10,8% discapacidad psicosocial)” (2021: 85) y muestran los porcentajes más altos de personas sin estudios. A estos elocuentes datos habría que sumar los que hacen referencia a ámbitos relacional y afectivo, a desigualdades en acceso a consumo, a ocio y tiempo libre, a participación comunitaria, a posibilidades reales de decisión (en la vida personal, en la vida colectiva), datos que han venido siguiendo investigadores como Colectivo IOÉ o Díaz Velázquez y que atañen a tantas cuestiones de los diversos, desiguales, mundos de vida. No constituyen objetivo directo de este concreto trabajo pero lo atraviesan transversalmente.

En su presentación del 11º Informe sobre el impacto económico de las desigualdades de género, la presidenta de ClosinGap (clúster que integra diversas organizaciones empresariales y de personas con discapacidad) pone el foco en la discapacidad y recorre dos dimensiones económicas que reconoce centrales: el empleo y el consumo. “Respecto a la primera, se confirma que las desigualdades que enfrentan las mujeres con discapacidad en el acceso y participación en el mercado laboral vienen determinadas por la discapacidad, mientras que las desigualdades que existen en materia de temporalidad y parcialidad, así como la brecha salarial, son una cuestión de género” (2021: 3).

La Asociación Empresarial para la Discapacidad (AEDIS) en su informe sobre empleo y discapacidad intelectual de 2020, tras precisar que las personas con discapacidad intelectual representan tan solo el 5% de ocupación en centros ordinarios (en relación a otros tipos de discapacidad) pondera el importante papel cumplido por los Centros Especiales de Empleo (como se verá más abajo, referentes del llamado “empleo protegido”) como vía de acceso al empleo en este colectivo.

Rodríguez Cabrero, tras realizar un análisis coste/beneficio en torno a las medidas adoptadas para fomento del empleo de personas con discapacidad, con excedente final negativo en Centros Especiales de Empleo, matiza que “los retornos de los impuestos y cotizaciones sociales ligados al puesto de trabajo inciden en la disminución del coste neto para la Administración Pública” (Rguez. Cabrero et.al., 2012: 277), de forma que en conjunto observa un equilibrio entre beneficios y costes de bonificación para mantenimiento de contratos indefinidos.

5. España: apuntes legislativos y normativos.

La legislación, las normativas promulgadas, nos sitúan básicamente en el ‘deber ser’, la declaración de principios, las intenciones. Y en este sentido ha habido una importante evolución legislativa en relación a ‘discapacidad’, que ha multiplicado sus propuestas –en España, en la Unión Europea– desde los años ochenta del pasado siglo. Conviene recordar, sin embargo, la distancia entre los aspectos formal –declarativo, regulado– y sustantivo –ejecutado, aplicado– en todo ordenamiento jurídico. Venimos apuntando desde hace tiempo esta disonancia: “el cambio terminológico, también el normativo, puede esconder (los datos parecen confirmarlo) una desigual realidad en el conjunto de personas *etiquetadas*” (Fernández Cid, 2020: 162). Existe una situación de desigualdad que contradice declaraciones de *principios* políticos y propuestas de intervenciones *prácticas para la igualdad*” (Fernández Cid y Gómez del Castillo, 2018: 226).

Las declaraciones, con todo, son importantes y en según qué foros poderosas; por mínimos, permiten su alusión incluso como contraste. La Agenda Social europea, por ejemplo, planteaba en 1996 como objetivo “pasar de una Agenda de lucha contra la exclusión social a otra que impulsa la inclusión social y la sitúa en el centro del proceso de adquisición de medidas”, retórica que supone un apunte semántico a considerar.

También hay que considerar la posición subordinada que suelen ocupar las políticas sociales, enmarcadas en una política económica de carácter más abarcador; las ‘crisis económicas’ subrayan las consecuencias de esta subordinación. Antonio Jiménez Lara, entre otros, recuerda el impacto de ciertas crisis y sus impactos en la intervención: “... a mediados de 2010 hubo, en toda Europa, un giro brusco hacia una orientación que priorizaba la consolidación fiscal... en España se aprobó el Real Decreto–Ley 8/2010, de medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, que ya contemplaba algunas modificaciones del régimen jurídico de las prestaciones de dependencia” (Jiménez Lara, 2017: 34). Siguió posteriormente otras decisiones de freno de gasto social.

En España se pueden destacar algunas propuestas emblemáticas en las últimas décadas:

Ley 13/1982 de Integración social de los minusválidos (LISMI). Reconocida como importante punto de partida y generalmente muy bien valorada, sobre todo considerando el contexto. Su art. 37.1, que inicia el Título VII, ‘De la integración laboral’, proclama: “Será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido”; se reproduce aquí por su declaración explícita que prioriza “el sistema ordinario de trabajo”. Desde entonces ha habido un destacable desarrollo reglamentario, con políticas activas de empleo en la década de los noventa. Como apunta Josefa Torres, directora gerente de FEACEM: “En España, la LISMI estableció las bases políticas públicas de discapacidad y supuso un innegable avance de derechos y en la inclusión social de las personas con discapacidad”... sin embargo, casi como inevitable complemento añade que en la aplicación y desarrollo de la LISMI se han generado

⁴ ‘Discapacidad psíquica’ suele conjuntar discapacidad intelectual y cualquier tipo de discapacidad relacionada con la salud mental.

importantes disfunciones “la inclusión social de las personas con discapacidad a través del empleo se ha abordado muchas veces a través de la adopción de medidas puntuales y fragmentadas, lo que ha limitado su proyección, sus resultados y su impacto” (Torres, 2021: 397–8)

Ley 51/2003 de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), aprobada durante el Año Europeo de las Personas con Discapacidad. En su preámbulo reconoce –importante declaración– que las desventajas padecidas por las personas con discapacidad están en estrecha relación con “los obstáculos y condiciones limitativas que la propia sociedad, concebida con arreglo al patrón de la persona media, se oponen a su plena participación, por lo que es preciso diseñar y poner en marcha estrategias de intervención que operen simultáneamente sobre las condiciones personales y sobre las condiciones ambientales”. También se reconoce, por primera vez en un texto legislativo, la situación de mayor vulnerabilidad de las mujeres.

La LISMI, la LIONDAU y la Ley 49/2007 de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad fueron refundidas en el RDL 1/2013, Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (LDPD), que plantea la discapacidad como “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 su art. 37.1. explicita el compromiso en relación al empleo: “Será finalidad de la política de empleo aumentar las tasas de actividad y de ocupación e inserción laboral de las personas con discapacidad, así como mejorar la calidad del empleo y dignificar sus condiciones de trabajo, combatiendo activamente su discriminación”, que reproducimos precisamente por la modificación en su contenido respecto a la LISMI.

La –tan esperada– Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (LAPAD) fue otro momento de reconocimiento, también de impacto mediático; estuvo acompañada de polémica desde su inicio por las imprecisiones respecto a su dotación presupuestaria, además de una crítica feminista –ésta más silenciada– como potencial reforzador sexista de asignación de roles (tareas de cuidados, espacio doméstico).

El incumplimiento con frecuencia se acompaña de ‘nuevas’ medidas ‘adaptativas’ que tienden a aplazar e incluso a enquistar el problema supuestamente abordado. “Desde la LISMI... no ha habido avances significativos. Ante el permanente incumplimiento de la Ley, el Real Decreto 27/2000 abrió la puerta a medidas alternativas a la inclusión laboral...”, pudiendo esquivar la reserva de puestos de trabajo prevista en la ley de un 2% de plantilla en empresas de más de 50 trabajadores: el empresario puede presentar excepciones razonadas y sustituir esa reserva por puntual contratación de actividad en un CEE o incluso por una donación dineraria a entidades sin ánimo de lucro y con fines asistenciales. “En este contexto, las modalidades laborales para personas con discapacidad intelectual tradicionalmente se han desarrollado en contextos segregados” (González, Laborda y Jariot, 2021: 203).

Carlos de Fuentes y Segundo Valmorisco aportan un interesante comentario, en torno a la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: “Los datos aportados en las memorias de Inspección son mejorables. Sería conveniente incluir algunas cifras... por ejemplo, cuantía de las sanciones, personas con discapacidad contratadas por efecto de las actuaciones de control de la cuota de reserva, medidas alternativas, etc...” (de Fuentes y Valmorisco, 2021: 17)

La Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales, obliga a la empresa a adaptar el puesto de trabajo a la persona, lo que apunta tanto a la prevención como a la accesibilidad. Recoge en su artículo 25 que “El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo” (controvertido contenido, que ha provocado sugerentes debates en los que no podemos extendernos aquí). La obligación de adaptación de puestos de trabajo está recogida asimismo en la LDPD; en su artículo 40 plantea la obligación empresarial de adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad “... salvo que esas medidas supongan una carga excesiva”. Los ‘ajustes razonables’ vinculados a esas medidas, recuerda Luis C. Pérez Bueno, presidente del Comité Español de Personas con Discapacidad (CERMI), “son un reconocimiento tácito de que en el proceso de creciente inclusión de las personas con discapacidad aún hay zonas de sombra en lo referido a la integridad de sus derechos” (Pérez Bueno, 2012).

6. Alternativas laborales. Tipología y ámbitos de trabajo.

Revisemos los tipos de empleo contemplados en la LDPD de 2013, de aplicación en todo el Estado (adaptados–ampliados en algunas Comunidades Autónomas). La LISMI de 1982, considerada ley marco, referencia inaugural, ya contemplaba por ejemplo la ‘cuota de reserva’ (de un 2%) de puestos de trabajo en empresas de más de cincuenta trabajadores, también los ‘centros especiales de empleo’ como fórmula de “empleo protegido” pero ponderando su papel de transición hacia el sistema ordinario de trabajo.

Tipos de empleo:

- a. Empleo ordinario, realizado en empresas y administraciones públicas. Se prevé la aplicación de la cuota de reserva a empresas públicas y privadas. Incluye la modalidad de empleo ‘con apoyo’, que contempla un servicio de

orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, con el objetivo de facilitar la adaptación social y laboral de personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades de inclusión, que incluye a personas con discapacidad intelectual con un grado igual o superior al 33% o personas con discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 65%.

- b. Empleo ‘protegido’: realizado en centros especiales de empleo (CEE) y enclaves laborales. De los CEE dice la ley que son empresas que tienen como objetivo principal realizar una actividad productiva –bienes o servicios– en el mercado y como finalidad asegurar un empleo remunerado a personas con discapacidad. Deben prestar servicios de ajuste personal y social que requieran las personas trabajadoras con discapacidad, a través de unidades de apoyo. Al menos el 70% de la plantilla debe tener reconocida una discapacidad de 33% o más.

El enclave laboral consiste en la contratación directa de la empresa con un CEE (‘empresa colaboradora’) para realizar algún trabajo específico y con este fin algunas personas trabajadoras del CEE se desplazan temporalmente a trabajar en la empresa contratante.

- c. Empleo autónomo. La Ley compromete a los poderes públicos a adoptar políticas de fomento del trabajo autónomo de personas con discapacidad; estas políticas estarán dirigidas al apoyo de iniciativas de empleo por cuenta propia o a través de entidades de economía social.

El colectivo de personas con discapacidad intelectual cuenta con los Centros ocupacionales de formación, oportunidades e inserción laboral (COFOIL), servicios de atención–formación que, aunque no realizan tareas de producción orientadas al mercado, están concebidos para el despliegue de habilidades sociales y laborales; tendencialmente su objetivo está, pues, vinculado a la inclusión laboral.

En este contexto cabe aludir a la distinción entre ‘trabajo’ y ‘empleo’, de referencia clave entre quienes, ejerciendo muy diversas tareas productivas –trabajo que procura bienes y servicios– no logran el reconocimiento formal, este sí portador de derechos, que garantiza el contrato laboral. Ejemplo emblemático es el amplio abanico de tareas –trabajo– destinadas a cuidados. No resulta extraño que las personas entrevistadas hayan subrayado la especial incidencia de la vinculación a estas tareas entre mujeres con discapacidad intelectual, lo que supone una importantísima barrera a su posible participación laboral.

En un trabajo, realizado hace ya una década, sobre prevención de riesgos laborales entre personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo, se concluía algo que sigue vigente hoy: tras reconocer la evolución, sin precedentes, en muy diversos ámbitos relacionados con la discapacidad se evidencia que “el desarrollo normativo no es suficiente para alcanzar las metas de ‘normalización’ para las personas con discapacidad en entornos como el laboral si no se acompaña de un desarrollo organizativo y un replanteamiento de los espacios reales de ejecución de esa supuesta *integración* (¿qué puestos de trabajo?, ¿en qué condiciones?, ¿existe participación en las decisiones que les afectan?)” (Paredes, Fernández Cid, R.Figueroa, 2012: 259). En ese mismo trabajo las personas encargadas y responsables de selección en Centros Especiales de Empleo, describían al trabajador con discapacidad intelectual como persona “... inmersa en una inercia de sobreprotección, pero con fuerte deseo de mayor autonomía”. Ya entonces se subrayaba la importancia de una formación para el empleo que evitara reproducir modelos anacrónicos y/o poco eficaces y el replanteamiento de las formas de organización del trabajo.

Cerremos este apartado recordando, con permiso de su autor, la reflexión compartida por Pablo López Calle, profesor de la UCM y miembro del Grupo de Investigación Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo, a propósito del uso del término “empleabilidad” en discursos políticos e institucionales (modas lingüísticas que con frecuencia esquivan análisis más pausados). Se menciona aquí por ser muy utilizada también en procesos de búsqueda de empleo para personas con discapacidad, vinculada al esfuerzo exigido de potenciar su ‘capacitación’. López Calle desvela que ‘empleabilidad’ funciona como significante vacío que se presta a ser colmado con distintos significados e intenciones; no define saberes o experiencias sino que describe un estado (desaparece como exigencia cuando se consigue empleo). “Trabajar las contradicciones de la empleabilidad, saber cómo funciona, no nos evita tener que buscarla a toda costa, pero nos ayuda a protegernos de la frustración que la acompaña y quizá poner límites colectivos a sus excesos” (presentación en equipo de trabajo, no publicada).

7. Los relatos: testimonio de personas profesionales, analistas y expertas

Recoge este apartado algunos fragmentos extraídos de las entrevistas realizadas en este trabajo. Poco vamos a añadir a los testimonios de las personas –informantes cualificados– que han tenido la generosidad de compartir sus experiencias, opiniones y análisis para este trabajo. Resulta enriquecedor el entretejido de estos relatos –sugerentes contenidos, fuerza expresiva– con tan plurales asuntos evocados en las páginas hasta aquí escritas. Algunas personas entrevistadas han sido aludidas a lo largo de este texto, ya que tienen obra publicada.

Identificación de entrevistas en los ‘verbatim’:

Entr.1 – Coordinadora CERMI–Mujer

Entr.2 – Presidenta CEMUDIS

Entr.3 – Directora gerente FEACEM

- Entr.4 – Docente e investigador, exdirector del CEDD, del Real Patronato sobre discapacidad
 Entr.Gr.5 – Entrevista grupal: directora técnica de Formación–Empleo y coordinadora de Vida Independiente y Mujer, en Asociación Afanías (Plena Inclusión)
 Entr.Gr.6 – Entrevista grupal: director y coordinadora de la Cátedra de Brecha Digital de Género
 Entr.7 – Profesional en Consultora ‘Intersocial’.

Las autoras sólo intervendremos ordenando –presentando levemente– estos discursos, que mostramos en dos apartados:

- Lo político, las políticas. Redes institucionales y límites a la intervención: fragmentos de lo hablado en torno al tipo de atención a la discapacidad desde el espacio político–regulador, también con el nivel de dislocación entre lo dicho y lo aplicado, entre estructuras formales y su sustantivación;
- Los marcos cotidianos, los procesos de formación y orientación al empleo: fragmentos de lo hablado que busca aproximarse a la vida cotidiana desde la discapacidad atravesada, entre otras determinaciones, por la particular aplicación de esas políticas.

7.1. Lo político, las políticas. Redes institucionales y límites a la intervención

Comencemos por el marco y el contexto, la búsqueda de reconocimiento y participación en instituciones que se van creando en un proceso de apuesta por el cambio, de fuerte implicación. Las personas entrevistadas, algunas directivas de las Organizaciones que representan, nombran las barreras, las resistencias de distinto tipo encontradas en el camino de conformación de la propia entidad.

CERMI Mujeres (CM) se crea en 2014... El CERMI lleva involucrado en este tema de las mujeres desde el año 2000 cuando empiezan a llegarle las reivindicaciones de sus propias mujeres, que son el 60% de la población... Ha sido una lucha el poder contar con una instancia en temas de igualdad de género y con el foco puesto en la igualdad de las mujeres. En un principio, las resistencias no solo procedían del movimiento de la discapacidad con ese enfoque más tradicional, paternalista, de protección, sino también del propio movimiento feminista que consideraba que los grupos más específicos como la discapacidad eran grupos de interés, que tenían su propia agenda política específica. En 2014 había ya algunas plataformas de mujeres con discapacidad, como CEMUDIS [fundada en 2009]... algunas iniciativas pioneras (en Cataluña, en Andalucía...)

Tradicionalmente este es un movimiento bastante parado, por las propias características de las personas que lo integran: poco empoderadas, muy sometidas a la familia... Es cierto que en los últimos años ha habido un cambio importante, sobre todo por esta filosofía de que sean las propias personas con discapacidad las protagonistas... Lo nuevo es que es el tema de la discapacidad se está viendo desde otro paradigma, que es el de los Derechos Humanos y se inserta en una red de asociaciones con otras causas (Entr.1)

La Confederación Estatal de Mujeres con Discapacidad (CEMUDIS) se fundó en el año 2009 con el objetivo de servir de plataforma de visibilización, reivindicación y acción en defensa de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad. Hasta su creación, las mujeres con discapacidad se encontraban un poco en el limbo. Con el movimiento feminista han ido mejorando las cosas, ya nos van reconociendo como mujeres con una problemática concreta, que es muy importante. En el movimiento de la discapacidad se están haciendo proyectos también específicos, pero si nos fijamos en las Juntas Directivas ocurre como a mujeres en general: la participación y los techos de cristal existen y suelos pegajosos también... (Entr.2)

Somos una entidad empresarial como tal, una Asociación empresarial y en esto nos distinguimos de otras entidades que están en CERMI que están dentro de la Ley de Asociaciones. FEACEM es la Federación Empresarial de Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social: los centros que están vinculados al movimiento asociativo de las propias personas con discapacidad, su estructura empresarial ha sido generada por las entidades de discapacidad. Somos miembros de CERMI desde esa visión más empresarial y ahí dirigimos la comisión de inclusión laboral. También estamos en la Asociación Empresarial Española de la Economía Social, porque nos identificamos como parte de las empresas de la Economía Social (Entr.3)

Es cierto que hay legislación y es positiva para las personas con discapacidad pero claro, el problema es que la legislación es cada vez más una exposición de buenas ideas e intenciones... las condiciones de acceso al empleo de las personas con discapacidad distan mucho de lo que dice. ¿Qué la realidad progresivamente se va acercando a lo que es la legislación?, sí, pero con mucha distancia.

Cuando analizas esa realidad tienes que tener en cuenta también en qué contexto empieza a desarrollarse las políticas de empleo para personas con discapacidad, en un contexto en el que el empleo está cambiando enormemente –y es también el caso de las mujeres, por ejemplo– entran cuando el empleo está entrando en unas lógicas de flexibilidad, de precariedad... Y al final muchas veces las organizaciones que están en el

ámbito del empleo gestionan precariedad, porque en gran medida los trabajadores con discapacidad suelen acceder a los sectores de mayor precariedad laboral, suelen estar en aquellas áreas de trabajo de peor cualificación, sobre todo entre personas con discapacidad intelectual... (Entr.4)

En relación al trabajo–empleo, se nombran sus posibilidades y límites, el marco ideológico en que se inscribe, las previsibles disonancias... En el empleo participan muy diversos agentes protagonistas, con distintas posibilidades de intervención, desde diferentes ámbitos de poder. Sin embargo, ponderan las personas entrevistadas, las políticas que intervienen en discapacidad se enmarcan como ‘políticas sociales’, generalmente supeditadas a la ‘política económica’ hegemónica.

Varias son las voces críticas con las formas de medir resultados –valorar la eficacia– de algunas prácticas interventoras orientadas al empleo que prestan poca atención a situaciones reales en marcos específicos. Los dominantes valores de eficacia productiva, generación de beneficios, contabilidad... inciden de lleno en la evaluación de planes, programas y acciones; esa contabilidad establece el apoyo –o no– a líneas de trabajo que no suelen ponderar aspectos como la calidad de vida, la participación democrática, la diversidad, no consideradas en la evaluación. Las Asociaciones no pueden escapar a esta práctica, como en ocasiones han reconocido en revisión autocrítica: “Hay poco esfuerzo de las ONG en el mantenimiento del empleo, sólo se preocupan por la contratación porque son sus indicadores de éxito” (Plena Inclusión, 2018: 22)

La mentalidad meritocrática plantea que la discapacidad es una cuestión individual y no social en la que hay muchos factores que contemplar a la hora de considerar por qué estas personas no consiguen participar, que no es cuestión de “si tú quieres, puedes”... hay demasiado elementos que impiden. CERMI Mujer no tiene ningún proyecto relacionado específicamente con la promoción y el empleo directamente, pero sí trabaja el empoderamiento general de la mujer, necesario para poder acceder al mercado laboral.

La misma Unión Europea tiene una visión muy economicista, entendiendo el empleo como única vía... los trabajos de cuidados por ejemplo están al margen, muchos los ejercen las mujeres y no están remunerados... Y es que también para sacar datos estadísticos respecto a las personas con discapacidad la única fuente cuantitativa está relacionada con la temática del empleo. Observatorios de empleo que te dicen cuántos empleados, mujeres, hombres... No vas a encontrar sobre otras cuestiones, como bienestar (Entr.1) Respecto a la LISMI, la LDPD cambia la finalidad de la política de empleo; dice: la principal finalidad de la política de empleo es incrementar las tasas de actividad y de empleo del colectivo, de manera el gap entre personas con y sin discapacidad se vaya reduciendo. ¿Qué ha ocurrido? Que el gap... ¿mejoramos? Sí, mejoramos, pero el gap se sigue manteniendo... (Entr.3)

Hay una cuota de reserva para personas con discapacidad para aquellas empresas de cincuenta o más trabajadores, ¿qué es lo que sucede? que en el año 98 y en el año 2000 se generan toda clase de medidas alternativas para que las empresas no tengan la obligación de cumplir con esa cuota de reserva... Pero al mismo tiempo a la empresa se la incentiva: si tú contratas a una persona con discapacidad te vamos a incentivar tu contratación mediante reducciones de cuota de la seguridad social, bonificaciones, etc. Entonces se establece un sistema hiper perverso.

Y es una lógica que si no la reproduces te quedas fuera, entonces en cierta medida al final el Tercer sector de Acción social lo reproduce, ya sea el de la discapacidad o sean otros. Tienes que competir para permanecer... En cierta medida dicen: es esto o nada, nosotros queremos gestionar esas políticas de activación, porque es la única forma de entrar por esa vía. Y claro, en el caso de colectivos que se encuentran en una peor situación de partida, en una desigualdad estructural de partida, lo que está haciendo es eliminar, por así decir, cualquier responsabilidad social para su inclusión. La lógica se subvierte y pasa al individuo frente al colectivo. En este sentido, cuando hablamos del modelo social de la discapacidad dices: es la sociedad la que discapacita, por tanto la sociedad es responsable, ha generado las barreras para su inclusión (Entr.4)

Respecto al llamado ‘empleo protegido’, la directora de FEACEM recuerda que los CEE pueden estar constituidos por cualquier tipo de empresa, pública o privada, y la empresa privada está cada vez más presente porque se está dando una oportunidad en el mercado. Si no hay un comprometido control del funcionamiento de los CEE, el peligro de desatención es evidente (incluso en medios de comunicación se han venido denunciando algunos alarmantes casos en los últimos tiempos). A propuesta del sector de discapacidad, desde 2017 se recoge la diferenciación entre CEE sin más y CEE de Iniciativa Social que tuvo su reflejo en la Ley de contratos públicos para reserva de contratación pública.

La finalidad última de los CEEIS es crear un fondo de empleo de iniciativa social, no para producir bienes y servicios, se crea para dar empleo a personas con discapacidad a través de la producción de bienes y servicios, es una cuestión claramente diferente.

Un matiz: en España no hay ninguna limitación en dónde pueden trabajar las personas con discapacidad, es un punto importante. Lo digo porque muchas personas con discapacidad intelectual trabajan en CEE, es la salida mayoritaria para este colectivo, pero no es la única, ni muchísimo menos... pueden estar en

la empresa ordinaria perfectamente a través de los servicios de empleo con apoyo, pueden acceder a la función pública...

Luego está el asunto del salario de las personas con discapacidad, hay diferencia pero dependiendo de la tipología de discapacidad, del puesto de trabajo... Son las personas con discapacidad intelectual y de salud mental las que tienen peor situación probablemente debido a su distribución por ocupaciones... (Entr.3)

Junto a esos apuntes de diagnóstico y análisis crítico, las personas entrevistadas incorporan asimismo en su discurso algunas propuestas, realizadas desde su conocimiento y experiencia.

Se dice que en otros países existen ‘contratos de bajo rendimiento’ que es la dirección por donde se debería ir. Se entiende que las empresas como tal lo que buscan es la productividad y no pueden asumir un bajo rendimiento... (Entr.Gr.5)

Es necesario plantearse los límites de compatibilidad de las pensiones no contributivas con el trabajo para personas con más de un 65% de discapacidad... Habría que aprobar que hubiese más compatibilidad y así animar a la gente a trabajar...

Hay problemas de accesibilidad de comunicación dependiendo del tipo de discapacidad, ya sea auditiva como intelectual y salud mental: lenguaje fácil en la comunicación...

También debería haber una vigilancia mayor de ayudas a las empresas, hay mucha picardía y en cuanto se acaban las ayudas adiós muy buenas. Debería haber más control y apoyo... Hay que vigilar que se trabaja en condiciones laborales adecuadas y no prime el ánimo de lucro

Los CEEIS [CEE de Iniciativa Social] son los que realmente promueven la inclusión de personas con discapacidad... Pero que las grandes empresas en lugar de contratar monten un CEE es cuestionable (Entr.2).

7.2. Los marcos cotidianos, los procesos de formación y orientación al empleo

Los contextos ‘macro’, como a lo largo del texto se viene defendiendo, inciden en los espacios ‘micro’, en los múltiples ámbitos donde transcurre la vida cotidiana y van marcando sus oportunidades y sus límites. Este último apartado recupera, sobre todo, voces que hablan desde la distancia próxima, la implicación del día a día, por su asunción de tareas de atención directa o de investigación, pero muy atentas a las rugosidades del camino, comprometidas en su allanamiento. Aquí intervienen de nuevo, como ‘telón de fondo’ demarcador, desde un macrocontexto mercantil que establece sus reglas hasta la familia y las relaciones más próximas de convivencia que con tanta frecuencia se mueven en el doble vínculo protección–libertad. Las alusiones a la situación de mujeres con discapacidad se multiplican, por ser especialmente afectadas en este marco.

En el proceso general hacia relaciones salariales más flexibles nos encontramos con toda la lógica neoliberal que permea la legislación y las políticas públicas, en primer lugar de la Unión Europea, toda la lógica de la activación, de la flexibilidad... al final todas esas políticas lo que están haciendo es responsabilizar al individuo de su situación de dificultad de acceso al empleo y, por lo tanto, mediante esas políticas de activación le están responsabilizando de su acceso al empleo; en muchas ocasiones eso genera sobrecostos muy concretos en las personas y sentimientos de culpabilidad... (Entr.4)

Hablamos de discriminación interseccional, no solo ser mujer y tener discapacidad... puede ser vivir en el medio rural donde la sociedad es mucho más patriarcal. También el origen, la orientación sexual... Importante romper los miedos a tratar con estos colectivos. La educación inclusiva es fundamental, el normalizar, valorar la diferencia. En salud mental y discapacidad intelectual hay muchos tabúes... Todavía existe mucho trabajo para superar las barreras mentales.

La autopercepción negativa de las mujeres con discapacidad es mayor que en los hombres, a los que se anima más a trabajar que a las mujeres (Entr.2)

A propósito de la segmentación, dentro de la discapacidad intelectual por ejemplo es mucho más habitual encontrar a mujeres en limpieza y a hombres en jardinería, hay también una segmentación al final por sexo (Entr.4)

Aunque es verdad que la situación de la mujer en general es muy desigual respecto a los hombres, y esto es una realidad en todos los países de nuestro entorno, en el caso de las mujeres con discapacidad no están mucho peor... En general el factor determinante es la discapacidad, no el género. Sin embargo hay algún dato curioso: la proporción de mujeres con discapacidad en edad laboral es menor que la de los hombres; si no tenemos certificado esto puede obedecer a dos cosas, que sería interesante estudiar ¿se saca menos el certificado de discapacidad porque es mujer o la prevalencia de determinadas discapacidades es mayor en hombres mujeres? Pero el relativo equilibrio que se observa entre hombres y mujeres se rompe con algún colectivo, principalmente con el de discapacidad intelectual... hay una diferencia sustancial entre hombres y mujeres, algo que no se da en el resto de discapacidades, ¿sobrepotección familiar o mayor prevalencia en hombres? (Entr.3)

Llegan muchas menos mujeres a la búsqueda de empleo que hombres, y encontramos mayores barreras en el colectivo femenino... El cuidado familiar, que suele recaer sobre las mujeres, en el caso de mujeres con discapacidad intelectual incluso se refuerza. Nos encontramos en la formación con mujeres superpotentes que a lo mejor en 3º lo deja porque tiene que cuidar a su madre que se ha puesto mala... luego es muy difícil recuperar eso. Su formación pasa a un segundo lugar, y en el empleo pasa otro tanto... Las llamamos y es que ahora no puedo, que tengo que cuidar a mi hermana o es que mi hermana va a trabajar y tengo que cuidar a mis sobrinos... entonces, esa renuncia que hacen tiene sus consecuencias. Se necesita la colaboración de las familias en el camino de una vida independiente para mujeres con discapacidad intelectual. Otras veces, como reciben una prestación no acceden al mundo laboral por miedo a perderla... para qué va a trabajar si ya recibe una prestación. Es un arma de doble filo. Y cuando están en un Centro Ocupacional [formación, no centro de empleo] hay diferente actitud: con los hombres hay menos miedo familiar a que pierdan la plaza [por incompatibilidad], en cambio con las mujeres les da más tranquilidad a las familias, para qué se van a arriesgar a perderla accediendo a un empleo. Los Centros se pueden convertir en un impedimento a la inserción social si no la favorecen desde dentro, cuando son un refugio de tranquilidad familiar y no de inserción social.

Muchas mujeres jóvenes con discapacidad intelectual empiezan a ser conscientes de este lugar, pero se les deja fuera de la elección. Son conscientes de lo que se pierden. Hay distintos perfiles familiares y algunos son más sensibles a la formación y el empleo pero persiste la infantilización, los padres las protegen más que a los varones (Entr.Gr.5)

No es que haya un problema con el empleo, el problema es que no participan en el empleo, ese es el problema de las mujeres con discapacidad intelectual, y en este caso está muy relacionado con la falta de oportunidades no sólo del empleo sino también educativas, es un problema previo. Las familias tienden a sobreprotegerlas y sacarlas de los espacios comunitarios. Además como no hay opciones, por ejemplo formación profesional adaptada, entonces para el empleo las oportunidades son pocas y muy precarias.

En parte los miedos de las familias tienen una base de realidad, que es la falta de apoyos, de recursos... pero también tiene que ver con patrones culturales, esa idea de que las mujeres nos podemos dedicar al cuidado antes que al empleo. Y tiene que ver con la Administración pública y con el mercado de trabajo, con las dos cosas; el mercado de trabajo es en sí precario, estresante, exigente y las personas con discapacidad intelectual necesitan unos apoyos, unos ritmos... que no se entienden muy bien (Entr.7)

Es interesante, en la incursión realizada en torno a habilidades digitales, la percepción de una agilidad en el acceso y uso de variadas aplicaciones informáticas por personas con discapacidad intelectual; primera y doble explicación: el interés provocado (ventana a mundos, comunicación, interacción) y el momento histórico (mayor posibilidad de acceso, relativa novedad de canales que nivela posiciones de partida). Sin oportunidad no hay posibilidad de acceso.

En formación digital no observamos diferencias de género, aprenden e introducen la práctica y uso de los aparatos y aplicaciones digitales con mucho interés, como jóvenes integrados en esa cultura (Entr.Gr.5)

La tecnología está reduciendo los problemas de confianza o de dificultad a la hora de afrontar la vida, como un elemento que les apoya en la seguridad. En el caso concreto de la discapacidad intelectual, los expertos en brecha digital confirman la necesidad de adaptar los contenidos digitales, que resulten de comprensión fácil. Está demostrado que es un estímulo poder participar en cosas que consideran importantes (Entr.Gr.6).

En cuanto al hegemónico discurso que pondera 'capacitación', 'empleabilidad' y sus habilidades adaptativas, las profesionales entrevistadas nombran su incidencia en las personas con discapacidad intelectual, pero también destacan que en la actualidad hay Asociaciones fuertemente implicadas, diseñando programas y acompañando procesos de forma muy atenta a la diversidad, a los perfiles y personalidades, a los contextos y sus determinaciones.

No importa cual sea el sector –recepcionista, ordenanza...– necesitan una formación previa. Ahora existen los 'Certificados de profesionalidad' que ha supuesto un avance muy importante para las personas con discapacidad y Afanias [Asociación donde trabajan] está intentado subirse a este carro ahora que se cumple el segundo año de su implantación. En este momento está la 'formación dual' para personas con discapacidad intelectual; aún certificados de profesionalidad y prácticas de empleo en empresas, es una gran oportunidad, una formación real y práctica, con formaciones de 3 años con 1 y medio de prácticas en CEE.

8. Conclusiones. Continuidades reflexivas

Se recogen aquí, de forma muy esquemática, algunos apuntes de lo tratado más extensamente a lo largo del texto:

La situación de las mujeres con discapacidad intelectual debe ser abordada desde una mirada abarcadora que contemple sus múltiples determinaciones. El contexto general –político, social, económico– resulta fuertemente determinante y ayuda a explicar procesos de avances y frenos en las políticas de intervención social. También el

cortoplacismo y algunas formas de medir la ‘eficacia’ intervienen en las posibilidades de aplicación de planes y programas de intervención.

Si la bajísima tasa de actividad es alarmante entre la población con discapacidad en España, entre las personas con discapacidad intelectual se encuentran los datos más bajos: más de dos tercios en edad de trabajar no están declaradas ‘activa’. Las personas entrevistadas, conocedoras no sólo de los datos sino de los procesos y los factores intervinientes, constatan que un proteccionismo mal entendido y la asignación de tareas domésticas y de cuidados explica en buena medida el dato.

Añadido a esa inquietante constatación, también la búsqueda activa de empleo se relaja entre las mujeres activas... o más precisamente esas mujeres sufren en mayor medida frenos y cortapisas no decididos por ellas. De nuevo nuestras informantes nos confirman ese fuerte deseo de mayor autonomía percibido de forma continua en investigaciones en las que venimos participando hace ya décadas. De nuevo, pues, cabe ponderar la importancia de esa reclamada formación para el empleo alejada de modelos anacrónicos, una formación comprometida y mantenida en el tiempo.

Se pondera la necesidad de incrementar medidas de control (contratos, condiciones de trabajo, nivel de cumplimiento de normativa) y seguimiento (procesos de formación y búsqueda de empleo, condicionantes particulares) y orientar alternativas de intervención. Esto tiene que ver con condicionantes macroestructurales pero también con las propias formas de organización del trabajo en espacios de mayor proximidad.

Entre las fórmulas de adaptación de normativa vigente, se recomienda replantear la compatibilidad entre trabajo y pensiones de la Seguridad Social, puesto que el temor a la pérdida de éstas disuade con frecuencia del ‘riesgo’ de aventurarse en un contrato laboral generalmente débil, sin garantías de continuidad.

Las personas con discapacidad intelectual padecen, junto a otros factores de discriminación, el peso de una imagen social estereotipada. La discriminación social acentúa diferencias entre grupos establecidos a partir de etiquetas asociadas, estereotipos, que producen el efecto de homogeneizar a individuos diferentes mediante una *marca* vinculante. Partiendo de esa evidente vinculación entre exclusión y discapacidad parece conveniente orientar medidas de intervención que consideren barreras estructurales pero también culturales y simbólicas.

9. Referencias citadas

- AEDIS (2020) IV “Análisis de datos sobre empleo y discapacidad intelectual”, https://media.timtul.com/media/crm_aedis/Analisis%20datos%20empleo%20y%20DI%202020_20210212113140.pdf, diciembre, 2020.
- Cabra de Luna, M. A. (2019): “La Unión Europea como marco de configuración de las políticas sociales y de discapacidad”. *Revista Española de Discapacidad*, 7 (I): 221-240. Doi: <https://doi.org/10.5569/2340-5104.07.01.11>
- Cea D’Ancona (2020) “De la conceptualización y medición de la discriminación múltiple a la propuesta de políticas antidiscriminación”, en Cea y Valles (eds.). *Discriminación múltiple. Medición y acciones antidiscriminatorias*. Dextra, Madrid, 17-52
- Cendrero, L.A. (2017) La discapacidad como factor de discriminación en el ámbito laboral, Quintanilla Navarro, B. (dir.). Universidad Complutense de Madrid. Madrid. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/40893/1/T38289.pdf>
- ClosingGap Informe 11. “Coste de oportunidad de la brecha de género en la discapacidad”. https://closinggap.com/wp-content/uploads/2021/06/Informe_brecha_discapacidad.pdf, junio, 2021.
- COCEMFE. “Manual básico sobre género y discapacidad” (Cocemfe-Cemudis) <https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2020/06/COCEMFE-manual-genero-discapacidad.pdf>, 2019.
- Colectivo IOÉ (Carlos Pereda, Miguel Ángel de Prada y Walter Actis) (2012). Discapacidades e inclusión social. Colección Estudios Sociales Núm. 33. Obra Social “la Caixa”. Barcelona. <https://www.colectivoioe.org/uploads/87bc098a6f562c6b23ecab8453c5f44708ee0711.pdf>
- Comisión Europea. “Tackling multiple discrimination. Practices, policies and laws”. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/flf6da3a-2c36-4ef7-a7c2-b906349220b4>, 30 de noviembre de 2007.
- De Fuentes García-Romero de Tejada, C. (2018). “La adaptación psicosocial del puesto de trabajo para la inclusión laboral de las personas con discapacidad mental”, en Rey Pérez, J.L. y Mateo Sanz, L. (eds.) *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos*. Dykinson. Madrid. 239-270
- De Fuentes García-Romero de Tejada, C. y Valmorisco, S. (2021). “La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con las personas con discapacidad”. *Revista Española de Discapacidad*, 9(2), pp. 7-22. Doi: <https://doi.org/10.5569/2340-5104.09.02.01>
- Díaz López, M.P., Huete García, A. y Díaz Velázquez, E. (coords.) (2021). *Personas con discapacidad: derechos sociales y cultura de las capacidades*. Universitat de Barcelona, Edicions Saragossa.
- Díaz Velázquez, E. (2018a). “La investigación social en la esfera de la discapacidad: realidad y tendencias”. *Revista Española de Discapacidad*, 6 (II): 191-203. Doi: <https://doi.org/10.5569/2340-5104.06.02.10>
- Díaz Velázquez, E. (2018b). “El impacto de las políticas de empleo en la inclusión de las personas con discapacidad en la empresa ordinaria”, en Rey Pérez, J.L. y Mateo Sanz, L. (eds.) *El empleo de las personas con discapacidad: oportunidades y desafíos*. Dykinson. Madrid. 157-176
- Díaz Velázquez, E. (2010) “Ciudadanía, identidad y exclusión social de las personas con discapacidad”, *Política y Sociedad*, 47 (1), 115 - 135. <https://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/view/POSO1010130115A/21699>

- Fernández, F. J. et al. (2021). *Guía práctica I sobre personas con discapacidad intelectual y su inclusión en el mercado de trabajo. Conocer la normativa y mejorarla*. Atama Estrategia Responsable. España
- González Fernández, H., Laborda Molla, C. y Jariot García, M. (2021) “Influencia de entornos laborales y prelaborales en el desarrollo de competencias en personas con discapacidad intelectual”, *Rev. Educación Inclusiva*, 14-1, 200-218.
- Huete García, A. (2013): “La exclusión de la población con discapacidad en España. Estudio específico a partir de la Encuesta Social Europea”. *Revista Española de Discapacidad*, 1 (2): 7-24. <http://dx.doi.org/10.5569/2340-5104.01.02.01>
- Huete García, A. (2014) “Los presupuestos de la inclusión: acceso a bienes sociales, ejercicio de derechos, condiciones y calidad de vida”, en En Pérez Bueno, L.C (ed.) *Sociedad civil, inclusión social y sector fundacional en España. Estudios en homenaje a Carlos Álvarez Jiménez*. Madrid, 77-90
- INE (29 de septiembre de 2021). Salario personas con discapacidad. Explotación de la Encuesta Anual de Estructura Salarial 2019 y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2019. [Nota de prensa] https://www.ine.es/prensa/spd_2019.pdf
- INE. (28 de febrero de 2022). El empleo de las Personas con Discapacidad (EPD). Año 2020 [Nota de prensa] https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf
- Jiménez Lara, A. y Huete García, A. (2010) “Estadísticas y otros registros sobre discapacidad en España”. *Política y Sociedad* 47 (1), 165-173.
- Laborda, Jariot y González (2021) “Influencia de entornos laborales y prelaborales en el desarrollo de competencias en personas con discapacidad intelectual” *Rev. Educación Inclusiva*, 14-1
- Malo, M.Á. (2017) “Discriminación salarial y discapacidad: de los datos a la política de empleo”, *Panorama Social*, 26. La inclusión de las personas con discapacidad en España. <https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Publicaciones/PDF/2102.pdf>. FUNCAS, Madrid, 69-79. [última consulta, 12 de abril de 2022]
- ODISMET (2021). “Informe N°6”. <https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2021/05/odismet2021.pdf>.
- Paredes Gascón, M., Fernández Cid, M. y Ruiz Figueroa, M.J. (2012)
- Pérez Bueno, L.C. (dir. y ed.) (2012) 2003-2012, *10 años de legislación sobre no discriminación de personas con discapacidad en España. Estudios en homenaje a Miguel Ángel Cabra de Luna*. Fundación Derecho y Discapacidad. Ed. Cinca. http://riberdis.cedid.es/bitstream/handle/11181/4274/diez_a%c3%b1os_legislacion_no_discriminacion.pdf?sequence=1
- Plena Inclusión (González, A., coord.) “Empleo personalizado: el papel de las empresas” https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2021/03/empleo_personalizado_focus.pdf, febrero, 2018
- Rodríguez Cabrero, G. (dir.) et.al. (2012) El sector de la discapacidad: realidades, necesidades y retos futuros. Promovido por Fundación ONCE. Ed. Cinca. <https://consaludmental.org/publicaciones/Sectordiscapacidad.pdf>
- Salinas Tomás, M.F. (2016) “La mujer con discapacidad intelectual. Centros especiales de empleo de iniciativa social para personas con especiales dificultades de integración” en el XVI Congreso de Investigadores en Economía Social y Cooperativa. CIRIEC, Valencia. <http://ciriec.es/wp-content/uploads/2016/10/COMUN127-T11-SALINAS-TOMAS-ok.pdf>
- SEPE (2021), “Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2020”. <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-discapacitados.html>.
- Torres, J. (2021) “Inclusión laboral de las personas con discapacidad: CETs y mercado laboral ordinario”, en *Personas con discapacidad: derechos sociales y cultura de las capacidades* (Díaz L., Huete, Díaz V. coord.) Ed. Saragossa-Univ. Barcelona.