

opción

Revista de Antropología, Ciencias de la Comunicación y de la Información, Filosofía,
Lingüística y Semiótica, Problemas del Desarrollo, la Ciencia y la Tecnología

Año 36, diciembre 2020 N°

93-2

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

ISSN 1012-1587/ ISSN: 2477-9385

Depósito Legal pp 198402ZU45



Universidad del Zulia
Facultad Experimental de Ciencias
Departamento de Ciencias Humanas
Maracaibo - Venezuela

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

© 2020. Universidad del Zulia

ISSN 1012-1587/ ISSNe: 2477-9385

Depósito legal pp. 198402ZU45

Portada: Esperaré por ti (detalle)

Artista: Rodrigo Pirela

Medidas: 40 x 50 cm

Técnica: mixta/tela

Año: 2014

El logro de empleo decente e inclusivo para las personas con discapacidad

Beatriz Izquierdo Ramírez
Universidad de Burgos, España
bizquierdo@ubu.es

María Teresa Ortega Camarero
Universidad de Burgos, España
mocamarero@ubu.es

Resumen

El objetivo de este trabajo es analizar la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, prestando especial atención a las mujeres. Para ello, se abordan los principales progresos que se han realizado para favorecer la inclusión socio-laboral de las personas con discapacidad, a partir de una revisión bibliográfica de las aportaciones institucionales e investigaciones más significativas. Aunque se reconocen ciertos avances en los últimos años, los datos aportados reflejan que aún existe una importante brecha laboral de las personas con discapacidad respecto al conjunto de la población.

Palabras clave: discapacidad, empleo, modelo social, trabajo decente.

The achievement of inclusive and decent employment for people with disabilities

Abstract

The aim of this study is to analyze the employment situation of people with disability, paying special attention to women. For that purpose, the paper shows the main progress achieved regarding the social and labour inclusion of disabled people, on the basis of a deep revision from the most relevant academic and institutional contributions. Although it is recognized a certain progress in last years, the data included reflect that there is still a substantial gap regarding the entire population.

Key words: disability, employment, social model, decent work.

1. INTRODUCCIÓN

Incorporar la idea de trabajo decente al empleo de las personas con discapacidad supone uno de los principales retos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Las necesidades de este colectivo aparecen reflejadas de forma directa y contundente en el Objetivo 8, orientado a lograr un empleo pleno y productivo y un trabajo decente para todos. Otros Objetivos aluden también a las personas con discapacidad, haciendo referencia a la educación de calidad inclusiva y equitativa, y a la oportunidad de aprendizaje durante toda la vida (Objetivo 4).

No obstante, hasta llegar a este escenario ha tenido que transcurrir un largo periodo de tiempo en el que se ha ido modificando la percepción social e institucional sobre la discapacidad, desde un modelo asistencial a un modelo social que pone el énfasis en las causas sociales de la discapacidad, y no en la persona. En efecto, desde una perspectiva sociológica renovada de la discapacidad, el modelo social ofrece cierto consenso en la interpretación de lo social como base de la discapacidad. Según esta percepción, el origen de la discapacidad tiene una naturaleza social y, por tanto, reside en la sociedad la responsabilidad de ofrecer a las personas con discapacidad instrumentos que atienden las necesidades de este colectivo. Sin duda, esta perspectiva supone un avance significativo que se ha ido desarrollando de forma paulatina a lo largo de las dos últimas décadas,

a través de sucesivas declaraciones y documentos institucionales que han permitido favorecer la mejora de las condiciones de vida y trabajo de las personas con discapacidad.

Este contexto ha favorecido así mismo el creciente interés académico sobre este colectivo, siendo varios los estudios que han abordado la relación entre discapacidad y empleo. Aunque la mayoría de estos trabajos reconocen que la situación laboral ha evolucionado de forma positiva, también reflejan el largo camino que aún queda por recorrer, sobre todo cuando se hace referencia a colectivos más vulnerables como las mujeres con discapacidad.

Teniendo en cuenta este escenario, y partiendo de la idea de que el empleo supone el mejor medio de integración social, el objetivo de este artículo es visibilizar y analizar la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo a partir de la incorporación de este colectivo en los ODS. Para ello, el artículo analiza desde una perspectiva crítica la profusa documentación oficial orientada a mejorar las condiciones laborales de las personas con discapacidad. Un análisis al que se suman los resultados de diferentes investigaciones y fuentes estadísticas consultadas, que reflejan la situación de desventaja de las personas con discapacidad en relación al empleo. Además, el estudio refleja las consecuencias que se derivan de la falta de una idea común y consensuada de discapacidad, lo que convierte la discapacidad en un objeto de estudio complejo. El artículo finaliza con el análisis de la situación de las mujeres con discapacidad en el

mercado de trabajo; un enfoque de género necesario, al tratarse de uno de los colectivos con discapacidad más vulnerables.

2. SOBRE LA IDEA DE TRABAJO DECENTE Y SU DESARROLLO HASTA LA AGENDA 2030

En las dos últimas décadas, la idea de trabajo decente se ha ido incorporando a la agenda de los diferentes organismos estatales e internacionales, llegando a convertirse en un objetivo universal, integrándose en las declaraciones más importantes de derechos humanos. Tal ha sido su alcance que el Objetivo 8 de los ODS hace mención explícita al trabajo decente, orientando este Objetivo hacia la promoción del crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible; el empleo pleno y productivo; y el trabajo decente para todos. Esta primera definición aglutina una serie de palabras que añaden una importante carga simbólica a la idea de trabajo decente, y reflejan el carácter integrador de este objetivo, apelando a la necesidad de lograr un trabajo *inclusivo*; esto es, que no excluya a ninguna persona.

En concreto, entre los diferentes sub-objetivos que incorpora el Objetivo 8, el sub-objetivo 8.5 se propone el logro del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Esta definición supone toda una declaración de intenciones, que amplía la idea de

trabajo decente hacia otros colectivos como las personas con discapacidad. Como advierten entidades como Odismet en España (2018), los ODS suponen un antes y un después para las personas con discapacidad, y se convierten en una herramienta fundamental para avanzar en los derechos de este colectivo.

Tal y como subrayan desde esta misma entidad, a diferencia de los ODS, los Objetivos del Milenio no hacían referencia explícita a las personas con discapacidad, lo que supuso que fueran excluidas de importantes iniciativas de desarrollo y disponibilidad de fondos. Sin embargo, hasta llegar a los ODS y la incorporación de la idea de trabajo decente para las personas con discapacidad, han hecho falta casi dos décadas. Un periodo a través del cual la idea de trabajo decente y la necesidad de que las personas con discapacidad logren un trabajo digno, ha ido impregnando en los diferentes organismos encargados de fomentar un trabajo con derechos.

En realidad, la primera referencia al trabajo decente aparece ya en el año 1999¹, en el que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece como finalidad prioritaria *“la promoción de oportunidades para que hombres y mujeres puedan conseguir un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana”* (OIT,1999:4). A partir de este momento, la palabra “decente” se asocia inexorablemente al trabajo aludiendo a una dimensión mucho más amplia, vinculada a la calidad y

¹ El Documento en el que aparece es la Memoria que el entonces Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Juan Somavía, elabora con ocasión de la 87ª reunión de la Organización.

al establecimiento de condiciones laborales dignas que no humillaran a los trabajadores (Sen et al, 2007). Esto es, no se trata simplemente de crear puestos de trabajo, sino de crear trabajos decentes que incorporen a todos los trabajadores, independientemente de su condición, sexo, edad o formación. En un artículo de gran interés, Merino (2020) reflexiona precisamente acerca de la evolución y papel de la noción de trabajo decente, reflejando la relevancia que ha ido adquiriendo desde su inicio, y su progresiva influencia en otras políticas laborales a nivel internacional.

No obstante, este primer Documento sobre trabajo decente refleja la realidad de colectivos que se consideran prioritarios en ese momento, como las mujeres y los trabajadores pobres, reduciendo a las personas con discapacidad a una simple alusión como colectivo vulnerable, sobre el que no se desarrolla ninguna acción concreta. En los años posteriores, otros organismos internacionales sí van a establecer pautas de acción política para las personas con discapacidad entre las que destaca la aprobación en el año 2006 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD), y que ratifican más de 80 países. La importancia de la Convención es tal, que se entiende como el hecho social, político y legislativo más relevante en la esfera de las personas con discapacidad (Cayo, 2015). Una percepción que comparten también otros autores como Estay et al. (2019), para quienes se trataría del primer tratado de Derechos Humanos del siglo XXI.

En relación al empleo, la Convención despliega en el artículo 27 el reconocimiento por parte de los estados firmantes del derecho al empleo de las personas con discapacidad, instándoles a la prohibición de cualquier tipo de discriminación. Aun así, habrá que esperar más de una década para que la propia OIT amplíe la idea de trabajo decente y dirija su atención a colectivos altamente vulnerables como las personas con discapacidad².

En el ámbito de la Unión Europea encontramos también cierta limitación de la política de no discriminación, y no es hasta mediados de la década de los 90 cuando la Comisión Europea, apremiada por el propio Parlamento Europeo y por la sociedad civil, van a atender a la discriminación por razón de discapacidad, cuestión que finalmente se incluye en el Tratado de Ámsterdam³ en 1997, en lo que supone la primera referencia específica de los Tratados de la Unión Europea a la discapacidad (Cabra de Luna, 2019). Este Tratado introduce, además, el concepto de *mainstreaming*, lo que supone la incorporación transversal de la discapacidad en todas las políticas europeas. Esta es también una de las prioridades del Primer Plan de Acción Europeo en materia de discapacidad para el periodo 2003-2010, al que sucederá la primera Estrategia Europea de Discapacidad 2010-2020.

² En efecto, no es hasta el año 2015 cuando la OIT elabora un nuevo Documento que se orienta de manera específica a las personas con discapacidad, y en el que se plantean los principales retos a los que se enfrentan este colectivo y los desequilibrios que se producen en el mercado de trabajo.

³ El Tratado inspira dos directivas principales: la Directiva sobre igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico, y la directiva 2000/78/CE, para la igualdad de trato sobre el empleo y la ocupación. Esta última es traspuesta al ordenamiento español en la Ley de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad Universal de las personas con discapacidad (Ley 51/2003), hoy sustituida por la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (1/2013).

Tomando como referencia estas premisas, la Unión Europea y sus Estados, como miembros parte de la CDPD de Naciones Unidas, han adquirido en la últimas dos décadas un claro compromiso por mejorar la situación social y económica de las personas con discapacidad, tomando como guía la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. Conscientes del progresivo envejecimiento de la población, y el consiguiente incremento en la proporción de personas con discapacidad, la Comisión Europea establece una primera Estrategia Europea de Discapacidad para el periodo 2010-2020. Sus principales retos son incrementar los empleos de calidad, y mejorar las condiciones laborales.

A nivel político, la UE se comprometía a apoyar y complementar los esfuerzos nacionales destinados a analizar la situación laboral de las personas con discapacidad, poniendo especial énfasis en la necesidad de fomentar la cultura del trabajo en contraposición a *la cultura de las prestaciones por discapacidad*, como la denomina la propia Comisión y que, según esta entidad, disuadía a las personas con discapacidad de entrar en el mercado laboral.

Para finalizar este recorrido, de manera más reciente el Pilar Europeo de Derechos Sociales, aprobado por los líderes europeos en diciembre de 2017, y que pretendía recuperar la dimensión social de la Unión Europea (Cabra de Luna, 2019), reconoce al menos tres de los derechos suscritos que afectan al empleo decente de las personas con

discapacidad. Si bien no supone un reconocimiento jurídico de nuevos derechos, sí representa de manera simbólica el interés de la Unión por afrontar el reto social que se había perdido durante la crisis. Su aprobación marca la última de las iniciativas europeas en materia de discapacidad nacida de un dictamen del Comité Económico y Social Europeo: la Agenda Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2030.

Finalmente, en materia de empleo, la Agenda Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad 2030, insta a la Comisión a presionar a los estados miembros para garantizar el derecho efectivo al empleo de las personas con discapacidad; su acceso a salarios adecuados; y ayudar a los empresarios a promover lugares de trabajo accesibles y a flexibilizar el horario laboral. Pero también pide a la Comisión que apoye a los estados miembros en la aplicación de las medidas, reservándose algunas como la acción ejemplarizante e incorporando a personas con discapacidad en las instituciones de la UE. Reconoce, además, el apoyo al emprendimiento social y a las empresas de economía social que promueven empleo inclusivo, lo que puede interpretarse como un gesto por reconocer al empleo protegido, en especial para las personas que presentan mayores dificultades de inserción, como las mujeres o las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Una disyuntiva frente a la Comisión, para quien resulta prioritario el fomento del mercado de trabajo abierto, tal y como se ha apuntado en líneas anteriores. La relación entre los ODS y la CDPD también es estrecha. En términos generales, la Agenda 2030 marca los compromisos que los gobiernos deben de cumplir en

materia de discapacidad y también respecto al logro de un empleo decente. La CDPD ofrece además el marco normativo que, en cada uno de los países, debe facilitar el logro de los ODS. En concreto, respecto del empleo mediante el cumplimiento del artículo 27 de la Convención.

Por último, es interesante destacar la contribución que el movimiento social de la discapacidad a nivel internacional está aportando al logro de los ODS y, en concreto, al objetivo de empleo decente⁴. Tomando como referencia el caso español, se estima que el 75% de las entidades sociales que forman el Comité Español de Representantes de Personas Con Discapacidad (CERMI) contribuyen mediante las iniciativas de su organización al logro del Objetivo nº 8.

3. LA INTERPRETACIÓN TEÓRICA DE LA DISCAPACIDAD: DEL MODELO ASISTENCIAL AL MODELO SOCIAL

La orientación y las respuestas que las políticas públicas han dado a las situaciones de discapacidad en Europa, han estado condicionadas por la evolución en la percepción social hacia este colectivo. Desde las disciplinas del Derecho y de la Sociología de la discapacidad, se han sucedido diferentes teorías o modelos

⁴Estas entidades trabajan en la promoción del empleo de calidad y la inserción laboral, lo que se traduce en el apoyo en convenios colectivos y las negociaciones entre empleadores y trabajadores, en la creación de empresas, y mediante el apoyo a la economía local (CERMI, 2019:45).

explicativos, que han tratado de justificar las respuestas que las distintas sociedades han dado a este colectivo a lo largo de los años, tanto desde el punto de vista social como jurídico. Como propone Palacios (2008), cada uno de los modelos explicativos de la discapacidad se construye a partir de dos argumentos: en primer lugar, sobre cuáles son las causas que generan una discapacidad, y, en segundo lugar, sobre el rol que la persona con discapacidad ocupa o podría llegar a ocupar en su entorno más cercano y en el contexto social en general. En este sentido, en la actualidad, y en la mayoría de países europeos, la respuesta de los gobiernos y de la población en general hacia las personas con discapacidad, tiene un marcado carácter social, pero no siempre ha sido así. De hecho, en el histórico de los modelos explicativos sobre la discapacidad, se asiste a una relación contrapuesta entre el denominado “modelo médico o asistencial” y el “modelo social”, que tiene como resultado un importante cambio conceptual de la discapacidad que se produce al superar definitivamente este enfrentamiento (Jiménez, 2007).

En la primera mitad del siglo XX el modelo médico sitúa el origen de la discapacidad en causas científicas o médicas y reivindica el rol que la persona con discapacidad puede ocupar en la sociedad, aunque siempre supeditado a su rehabilitación⁵ (Palacios, 2008). El modelo se orienta hacia la búsqueda de la adaptación del individuo con

⁵ Como apunta Velarde (2012), el contexto de la Segunda Guerra Mundial, con la extensión de los primeros sistemas de seguridad social y prestaciones económicas (en principio dirigidas a los heridos de guerra), aporta un nuevo concepto de la discapacidad al reconocer la atención a la que quedaban obligados los Estados hacia las personas más vulnerables.

discapacidad a las demandas y exigencias de la sociedad, mediante el establecimiento de medidas terapéuticas, rehabilitadoras y compensatorias que palién las deficiencias que la discapacidad provoca (Jiménez, 2007).

La interpretación de la discapacidad desde este modelo médico o rehabilitador supone consecuencias muy positivas en la manera en la que los gobiernos responden y marcan sus prioridades de intervención hacia las personas con discapacidad. Se produce un cambio de estrategia que intenta favorecer su visibilidad y mejorar su calidad de vida. Aporta una evolución en las políticas de rehabilitación y la consideración modificable de la persona en clave de mejoría. La posibilidad que abre este modelo respecto al logro de los derechos sociales como la educación y el empleo, conlleva un impacto positivo en su calidad de vida y se convierte en la base de su integración social, fijando la *normalización* como el objetivo fundamental a alcanzar.

Sin embargo, diferentes autores (Oliver, 2008; Palacios, 2008; Barnes y Mercer, 2010) consideran que la ayuda estatal, las subvenciones e incluso la educación especial y el empleo protegido son formas *institucionales* de *coartar* las posibilidades reales de integración de las personas con discapacidad, cuestionando estas medidas por excesivamente paternalistas. Es cierto que, a pesar de los avances que supone, esta interpretación de la discapacidad pone en exclusiva el peso y la responsabilidad en la persona con discapacidad, que debe esforzarse por su integración, obviando la parte que la propia sociedad debe hacer para permitir su inclusión social, siendo este el

principal cuestionamiento que se le hace al modelo médico, desde interpretaciones sociales de la discapacidad.

De hecho, el énfasis del modelo en los aspectos relacionados con la salud y el bienestar de la discapacidad, ofrece una excelente categoría de herramientas e investigaciones útiles para sus planteamientos médicos, pero no tanto para los propósitos sociales vinculados a la integración, calidad de vida, accesibilidad o participación (Jiménez, 2007).

Las reacciones a los principios del modelo médico o rehabilitador generaron en torno a los años 60 el llamado Modelo Social de la Discapacidad (Palacios, 2008), lo que supone el inicio de un cambio fundamental en el tratamiento y en la definición de la discapacidad tal y como se conoce en la actualidad a nivel internacional. Nace en Estados Unidos con un fuerte carácter reivindicativo, desde lo que posteriormente sería el Movimiento de Vida Independiente (Oliver, 2008), liderado, entre otros, por Abberley, Barton y Oliver, ellos mismos personas con discapacidad y vinculados al ámbito académico y universitario. Interpreta que los problemas de la discapacidad no están en la persona, y que lejos de esto es la sociedad la que incapacita, imponiendo sus propias barreras que impiden que las personas con discapacidad vivan en igualdad de condiciones respecto de otros ciudadanos.

Estos supuestos van a influir considerablemente la manera en la que los gobiernos deben gestionar los aspectos que afectan a la

discapacidad. Si las causas son sociales, no se deben aplicar medidas individuales para promover la integración social. La sociedad tiene la responsabilidad colectiva de eliminar las barreras en el entorno que impidan la plena inclusión de las personas con discapacidad en todas las esferas de la vida social (Jiménez, 2007). Pasa así a ser una responsabilidad política, y no solo médica, centrando el análisis en un entorno que discapacita y no en la deficiencia individual. La normalización se sustituye por la inclusión como el reto a lograr por las sociedades.

El modelo social de la discapacidad en Europa inspira, como se refleja en el apartado anterior, la política comunitaria en materia de discapacidad que evoluciona hacia el nuevo concepto de Diversidad Funcional y al Modelo de Derechos, planteando dos fundamentos nuevos para comprender la discapacidad, con impacto en las políticas comunitarias. En primer lugar, la necesidad de dar el mismo valor a todas las vidas de todos los seres humanos. En segundo lugar, garantizar los mismos derechos y oportunidades a todas las personas (Guzmán et al, 2010). Dos fundamentos que encuentran reconocimiento internacional por vez primera en la Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (ONU, 2006), a la que nos referíamos en el apartado anterior.

Algunos autores como Palacios y Bariffi (2008) afirman que el modelo de los derechos es un reclamo, una aspiración, un ideal a alcanzar. La consideración ética de la persona con discapacidad que

comporta este modelo; el reconocimiento por vez primera del ejercicio de sus derechos; el logro de la autonomía personal; y la transversalidad de las políticas de atención al colectivo, deben ser ejes centrales en la consideración social y política de las personas con discapacidad. En este sentido, la CPDP constituye, tal como afirma Cuenca (2012), una expresión directa de la consideración de la discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Su condición de vinculante para todos los estados que la ratifican; un seguimiento encomendado al Comité Sobre los Derechos de las personas con discapacidad; y la participación especial de las propias personas con discapacidad en su implementación, deben ser una garantía de que finalmente las personas con discapacidad adquieran el estatus de ciudadanía, no solo en el plano formal, sino también en el sustantivo (Biel, 2011).

4. EL EMPLEO COMO HERRAMIENTA PRINCIPAL DE INTEGRACIÓN

El empleo es bueno para las personas. La posibilidad de trabajar en dignas condiciones, teniendo en cuenta la compatibilidad de las tareas con las limitaciones de cada persona con discapacidad, supone su desarrollo personal y permite gozar de autonomía, independencia y reconocimiento social (CERMI, 2019). Pero el trabajo de las personas con discapacidad es además una ganancia efectiva para toda la sociedad, que permite el paso de políticas pasivas a políticas activas que repercuten claramente en la generación de riqueza para el Estado

(De Lorenzo y Cabra de Luna, 2007), y tiene un impacto social positivo en el consumo y en la dinámica social de su entorno.

En los últimos años, los gobiernos europeos, seguramente inspirados por las recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y la Comisión Europea (Valdés, 2005), han llegado al convencimiento de que la exclusión de las personas con discapacidad del mundo laboral “*es un despilfarro económico de niveles inaceptables*” (De Lorenzo y Cabra de Luna, 2007:1137). En efecto, como sostiene Cabra de Luna (2019), las personas con discapacidad constituyen en la mayoría de las ocasiones un nicho de mercado sin explotar. Son o pueden llegar a ser trabajadores, pero también son consumidores y clientes que cada vez en mayor medida el mundo empresarial reconoce como una ventaja competitiva, más aún en un mercado consolidado con el de la Unión Europea.

En un interesante estudio Suriá et al. (2016) reflejan la especial vulnerabilidad de las personas jóvenes con discapacidad a la hora de acceder al mercado laboral. La investigación recoge las vivencias y expectativas de trabajo de un grupo de jóvenes que cursan estudios universitarios, un nivel formativo cuya brecha con los jóvenes sin discapacidad es significativa. A pesar de situarse en una posición de partida a priori ventajosa, la investigación muestra un cierto desencanto y desmotivación entre los jóvenes con discapacidad acerca de su futuro laboral, manifestando una percepción mucho más negativa que aquellos sin discapacidad.

Aun así, se ha de reconocer el avance que se ha realizado en los últimos años, en los que la consideración del empleo de las personas con discapacidad ha provocado un cambio importante y positivo en las políticas públicas, pasando a formar parte de la agenda política y social (Martínez-Pujalte, 2010), y también de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Pero también no menos importante, es el convencimiento de que el problema del desempleo y la baja actividad no está tanto en la persona, sino en la forma en la que están definidos los puestos de trabajo, y en la aceptación de que las dificultades de acceso se pueden solucionar con las adaptaciones y los apoyos necesarios, lo que es un claro reconocimiento del modelo social de la discapacidad (Casado, 2010).

Desde la perspectiva de los diferentes gobiernos europeos, en el caso de la aplicación de políticas para el fomento de la ocupación de las personas con discapacidad, subyace ante todo la necesidad del reconocimiento del derecho al empleo. A partir de esta consideración, las personas con discapacidad encuentran en el ordenamiento jurídico internacional, los instrumentos necesarios para hacer efectivo y exigir este derecho (Molina, 2015).

En consecuencia, como afirman De Lorenzo y Cabra de Luna (2007), se exige a las administraciones públicas, mecanismos jurisdiccionales o administrativos que permitan la tutela de ese derecho a la igualdad y no discriminación por motivo de discapacidad.

Siendo esto importante, sin duda, no es suficiente. Aunque las medidas legislativas tomadas están mejorando el acceso al empleo de las personas con discapacidad, parece cierto que por sí solas no resuelven las cifras de inactividad y desempleo, especialmente en el caso de las mujeres o de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Es imprescindible acompañarlas de la acción positiva; esto es, programas de acompañamiento especializado y medidas de contenido económico que ayuden a las personas con discapacidad a ocupar puestos de trabajo (Flores, 2010).

La profusión de políticas de empleo a las que se añaden medidas de discriminación positiva o acción afirmativa ha ido dando algunos resultados que merece la pena ser analizados. Sirva como caso el ejemplo de España, país en el que a lo largo del año 2017 se realizaron un total de 308.376 contratos a personas con discapacidad. Esta cifra representa, según datos del Instituto Nacional de Estadística, el quinto año consecutivo de crecimiento en la contratación de personas con discapacidad, incrementando los datos del año 2016 en un 15%. También crece el número de personas contratadas, aunque en menor proporción (13%). Sin embargo, a pesar de este aumento, los datos no son en absoluto positivos ya que tan solo una de cada cuatro personas con discapacidad tiene un trabajo remunerado, evidenciándose así, la compleja relación entre las este grupo de población y el empleo. Además, Odismet añade otra cifra que viene a corroborar esta misma idea, y refleja cómo del total de los contratos realizados en el año 2017, solo el 1,4% fueron para personas con discapacidad (Odismet, 2018).

Desde una perspectiva de género, hay que destacar que persiste un claro desequilibrio, ya que seis de cada diez contratos se realizaron a hombres, y también respecto a la edad, dejando en los jóvenes el grupo edad más desfavorecido, con un escaso 6% de contrataciones realizadas. Los desequilibrios se incrementan en el caso de las personas con discapacidad intelectual, ya que solo el 10% del total de los contratos fueron firmados por este grupo de personas. Si bien la evolución es positiva, con un crecimiento en la contratación de un 17% respecto a 2016 (INE, 2017), la situación de partida es tan grave que obliga a insistir en medidas de acción afirmativa que reduzcan la brecha que les aleja del resto de la población, sin distinción de variables.

Por otro lado, es innegable la necesidad de insistir en que no vale cualquier trabajo, y el reto inminente y por el que se lleva trabajando en los últimos años es lograr empleos de calidad. La escasa cualificación de muchas personas con discapacidad, les obliga a ocupar puestos de baja remuneración, lo cual tiene como resultado que muchas de ellas, aun trabajando, viven en situación de pobreza. Una realidad que se aborda en el siguiente apartado.

5. LA NECESIDAD DE AVANZAR HACIA UNA NOCIÓN COMÚN DE DISCAPACIDAD. PRINCIPALES CIFRAS

Como se ha desarrollado en los apartados anteriores, el creciente interés institucional por las personas con discapacidad ha

favorecido que en los últimos años se hayan incorporado diferentes perspectivas y métodos para medir su dimensión y conocer la situación de este colectivo. A pesar de tratarse de un avance positivo, esta diversidad de planteamientos se ha convertido precisamente en uno de los principales obstáculos para abordar la discapacidad, resultando su medición una labor bastante compleja. Qué se entiende por discapacidad y, más en concreto, cómo reflejar su posición en relación al mercado de trabajo, resulta una tarea complicada y no exenta de controversia, tal y como advierten diferentes organismos a nivel europeo y español (Eurostat, 2015; European Parliament, 2017; Odismet, 2018). La principal disyuntiva reside en la falta de una definición clara y consensuada acerca de qué es discapacidad y, en consecuencia, en la inexistencia de un único método para medirla, lo que dificulta la comparabilidad de los datos a nivel europeo y mundial.

En esta misma línea, la OIT reconoce también este déficit y establece la necesidad de mejorar las metodologías que se emplean para medir la discapacidad, así como la calidad de la información de la que se dispone (OIT, 2015). En efecto, a la dificultad de comparar estadísticas entre países se suma la falta de datos que se detecta en muchos de ellos, convirtiéndose este último en uno de los principales obstáculos para el diagnóstico y diseño de políticas orientadas a la mejora de la situación laboral de las personas con discapacidad.

Parece evidente que la obtención de información veraz resulta imprescindible para abordar la confección de políticas activas de empleo que repercutan en la mejora del acceso al empleo de las

personas con discapacidad, y a favorecer las condiciones laborales de aquellos que están trabajando. En esta misma línea, Sepúlveda et al. (2019) subrayan la dificultad de una ejecución eficaz y eficiente de políticas públicas ante la falta de cifras y estadísticas relativas a las personas con discapacidad.

En el ámbito europeo, la situación es muy similar, y la falta de una definición homogénea de discapacidad entre los países miembro, obstaculiza la obtención de datos comparables. La Unión Europea, a través de Eurostat, recopila con cierta periodicidad datos orientados a conocer la situación de las personas con discapacidad en relación al mercado de trabajo. Entre ellas destaca la “Labour Force Survey” (LSF), la cual elabora un módulo ad-hoc para el colectivo de personas con discapacidad en edad de trabajar. La perspectiva de esta encuesta es conocer las condiciones físicas o mentales de las personas que dificultan la realización de tareas (Eurostat, 2015), abarcando su definición los impedimentos, limitaciones o barreras a la participación laboral.

A partir de esta definición, es interesante conocer algunas de las principales cifras que arroja la discapacidad y el empleo en Europa, y cuyos resultados principales no difieren en gran medida de otros países miembros. Si se toma como referencia los últimos datos disponibles de Eurostat (2015), casi 45 millones de personas en edad de trabajar (15 a 64 años) tendrían algún tipo de discapacidad, lo que representa el 14% de la población dentro de esa cohorte de edad. Un análisis en detalle de este colectivo refleja que las personas inactivas suponen el 46% del

total, una cifra 20 puntos inferior a las personas sin discapacidad y que, sin duda, representa la brecha principal entre ambos colectivos, y uno de los principales obstáculos para avanzar en la integración laboral. Pero además, la probabilidad de estar empleado depende del tipo de discapacidad, ya que aquellas personas que precisan asistencia personal o algún tipo de equipamiento especial para realizar su actividad laboral, tienen menos probabilidades de estar empleados, a pesar de que otras variables como el sexo, la edad y el nivel de formación son igualmente importantes y condicionan los resultados estadísticos (Eurostat, 2015:123).

Para finalizar, es necesario destacar el análisis de otras estadísticas que ayuden a refrendar algunas de las ideas que se han ido introduciendo a lo largo del artículo, como las condiciones de precariedad laboral que afectan a muchos trabajadores con discapacidad, y la necesidad de mejorar sus condiciones de vida soslayando situaciones de pobreza y exclusión social. Para ello, tomamos como referencia la Estadística Europea sobre ingresos y condiciones de vida (EU-SILC), una de las principales bases de datos para conocer la distribución de los ingresos y la inclusión social de la ciudadanía europea. Los últimos datos disponibles corresponden a 2014, y reflejan cómo las personas con discapacidad con empleo tienen mayor riesgo de vivir por debajo del umbral de la pobreza, o pertenecer al colectivo de los denominados “trabajadores pobres”. Así, el 11,5% de la población con alguna limitación estaba en riesgo de pobreza, lo que supone 5 puntos por encima de la población con

discapacidad, aunque la variabilidad entre países es elevada⁶, siendo mayor entre los trabajadores de la Europa del Este.

En definitiva, los datos recogidos arrojan información que resulta imprescindible para conocer la situación de los trabajadores con discapacidad y, sin duda, son fundamentales para elaborar diagnósticos precisos que ayuden a confeccionar políticas activas de empleo orientadas a mejorar las condiciones laborales de este colectivo. Sin embargo, es necesario ir más allá y desarrollar estudios ad-hoc que aborden la discapacidad desde su consideración de colectivo con gran diversidad, alejándose de planteamientos homogéneos. Esto es, diseñar acciones políticas que sean capaces de detectar y abordar la situación de colectivos más vulnerables como las mujeres con discapacidad, o los trabajadores con discapacidad intelectual, entre otros.

El apartado siguiente se centra en el análisis de la discapacidad desde la perspectiva de género en un intento por visibilizar su situación y reclamar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres con discapacidad con relación al empleo.

⁶ Los valores más elevados se observan en países como Grecia (16,4%) y Rumanía (20,4%), mientras que las tasas más bajas de pobreza entre trabajadores con discapacidad aparecen en países como (5,3%), Dinamarca y Finlandia con un 4,8% y 3,5% respectivamente.

6. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO Y DISCAPACIDAD

El análisis de la situación de las mujeres con discapacidad es un tema escasamente abordado desde la perspectiva de los estudios de género, y también desde el empleo (Martín Trillo, 2017:140), resultando muy limitadas las investigaciones que reflexionan acerca de la situación de las mujeres con discapacidad. Aun así, se trata de un campo novedoso y de creciente interés ya que hasta épocas recientes las mujeres y niñas con discapacidad han sido colectivos *invisibles* (Martín, 2017), trasladando también esta invisibilidad a la esfera institucional. El propio Parlamento europeo reconoce abiertamente la escasa atención que ha recibido este colectivo y su tardía incorporación al debate y la acción política de la Unión Europea (European Parliament, 2017). En esta misma línea, los movimientos sociales como el feminismo o el movimiento por la discapacidad han comenzado tan solo de forma reciente a prestar atención a la diferencia de género en las condiciones de discapacidad, y a denunciar las múltiples discriminaciones de las mujeres con discapacidad.

La necesidad y pertinencia de investigar género y discapacidad de forma conjunta es evidente, ya que permite conocer la realidad de un gran colectivo de mujeres que llevan además la etiqueta social de discapacitadas. En sí, la mayoría de estudios que se han centrado en esta temática coinciden en destacar esta doble discriminación como mujer, y como persona discapacitada; una situación que, sin duda, incrementa las barreras que ya adquieren por el simple hecho de ser

mujeres, y que dificultan el ejercicio de sus derechos y responsabilidades como personas.

No obstante, la preocupación institucional por las mujeres con discapacidad es tardía, y a pesar de que a finales de la década de los 90 aparecen los primeros Documentos institucionales que se dirigen de forma exclusiva a este colectivo, tan sólo en los últimos años aparece de forma específica las diferentes recomendaciones orientadas a mejorar su vida y su situación en relación al mercado de trabajo. El primer atisbo que trata de evidenciar la realidad de este colectivo es el Manifiesto de las Mujeres con Discapacidad de Europa elaborado por el Grupo de trabajo sobre la Mujer frente a la discriminación del Foro Europeo de la Discapacidad (1997). Como subraya Martín (2017), el impacto más inmediato de este documento reivindicativo fue, sin duda, la paulatina toma de conciencia por parte del movimiento asociativo de la discapacidad de la necesidad de abordar la cuestión de la discapacidad desde un nuevo enfoque: la perspectiva de género que hasta ese momento es ignorada. El propio Manifiesto reconoce la discriminación múltiple de las mujeres con discapacidad; una discriminación no solo respecto a los hombres y mujeres sin discapacidad, sino también en relación a los hombres con discapacidad. La lucha por conseguir la igualdad de oportunidades debía, por consiguiente, desarrollarse de manera simultánea en diferentes frentes y en distintos lugares. Además, el Foro indica diferentes ejemplos de discriminación ejercida contra las mujeres con discapacidad en relación también a otros factores como la edad, origen étnico, orientación sexual o situación socioeconómica (Foro Europeo

de la discapacidad, 1997). Una serie de variables que hasta ese momento habían permanecido ocultas.

Uno de los principales apartados del Manifiesto refleja la necesidad de que el empleo se convierta en elemento vehicular de la inclusión de las mujeres con discapacidad; es decir, como parte esencial del proceso de independencia económica, autoestima y reconocimiento social de estas personas. Por un lado, se apela a la necesidad de que las mujeres con discapacidad accedan a una formación que les favorezca la entrada al mercado de trabajo. De este modo, todas las políticas y programas europeos que vayan destinados al fomento del empleo y de la formación profesional deben tener en cuenta la situación particular de las mujeres con discapacidad. Al mismo tiempo, dentro del ámbito laboral, se insta a la adopción de disposiciones especiales que garanticen a las mujeres con discapacidad la misma movilidad laboral a la que tienen derecho los hombres y las mujeres sin discapacidad, de conformidad con los principios de libre circulación recogidos en los Tratados de la UE. El Manifiesto establecía la necesidad de que Organismos internacionales como la OIT crearan programas y proyectos específicos orientados a apoyar las necesidades de las mujeres con discapacidad; unas Organizaciones que debían trabajar en estrecha cooperación con las mujeres con discapacidad y sus organizaciones.

Desde la aprobación de este Manifiesto, los diferentes Organismos de la Unión Europea han ido recopilando una serie de recomendaciones con el objetivo de favorecer y mejorar la situación de

las mujeres con discapacidad, aunque de una forma bastante tibia, ya que hasta este momento no se establece ningún documento que de forma específica se dirija hacia este colectivo. La propia Estrategia Europea 2010- 2020 sobre discapacidad, en realidad, apenas hace mención a las mujeres con discapacidad, y no incorpora acciones concretas, más allá de adquirir el compromiso de dar a conocer la situación de las mujeres y los hombres con discapacidad respecto al empleo, identificar retos, y proponer soluciones. En un paso más hacia este reconocimiento, en 2016 el Comité de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad aprobó su observación general n.º 3 sobre el artículo 6 de la CDPD, que destaca que los Estados Partes en la Convención, incluida la UE, deben adoptar las medidas mencionadas anteriormente para promover los derechos de las mujeres y las niñas con discapacidad.

En la actualidad, es el Consejo Económico y Social de la UE es el único organismo a nivel europeo que ha planteado una acción prioritaria para este colectivo. En el año 2018 aprueba un Dictamen encargado por el Parlamento Europeo que lleva por título “La situación de las mujeres con discapacidad”. Un documento que parte de un diagnóstico según el cual las mujeres con discapacidad representan el 16% de la población de la UE, alcanzando los 40 millones de personas. Una cifra muy significativa en números absolutos que, sin duda, exige a la Unión Europea y sus Estados miembros que incluyan una perspectiva de discapacidad en su próxima estrategia, políticas y programas sobre igualdad de género, y una perspectiva de género en sus estrategias sobre discapacidad. Según el

CEES, los esfuerzos e instrumentos sociales y financieros deben explotarse al máximo, ya que la UE y sus Estados miembros carecen de un marco jurídico sólido para proteger, promover y garantizar todos los derechos humanos de las mujeres y las niñas con discapacidad. Sin duda, un paso importante que deberá ser incorporada, tal y como se sugiere, en la futura Estrategia Europea sobre Discapacidad 2020-2030 y el pilar europeo de derechos sociales. Un esfuerzo necesario si se atiende a las cifras que presenta el mercado de trabajo en Europa, en el que la tasa de actividad de las mujeres sigue siendo muy inferior a la de los hombres (46,6 % frente a 61,9 %). Una segregación por razón de género que no es exclusiva de algunos países, sino que se trata de una situación persistente y significativa.

Pero más allá de la esfera institucional, atendiendo a las investigaciones que analizan la posición de este colectivo en el mercado de trabajo, se observa que éstas son aún más reducidas. Una revisión a escala europea de estas aportaciones, revela cómo en consonancia con los argumentos que esgrimen la Unión Europea y otros organismos, la mayoría de estos estudios reflejan de forma inequívoca a la doble discriminación a la que se enfrentan las mujeres con discapacidad. Esto es, se reproducen las diferencias de género existentes en el mercado laboral, con una situación de partida en desventaja, que comparte con el conjunto de mujeres, lo que se traduce en tasas de actividad inferiores, mayores tasas de trabajo a tiempo parcial, y peores condiciones laborales en los puestos de trabajo que ocupan.

No obstante, la condición de discapacidad aumenta sustancialmente esta brecha, siendo todavía mucho más reducida la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad en relación al conjunto de mujeres. Además, entre aquellas que están ocupadas, proliferan puestos de trabajo de categoría inferior que amplían la ya de por sí manifiesta segregación horizontal femenina (Instituto de la Mujer, 2015:71).

Aunque ya se ha advertido que el creciente interés por esta temática es reciente, los estudios pioneros de la década de los ochenta, y las investigaciones de los años siguientes han estado alertando sobre esta doble discriminación por razón de género y discapacidad y, sobre todo, por las consecuencias socioeconómicas que genera esta situación a largo plazo. Autores como Jones et al. (2008) en el Reino Unido destacan que uno de los principales efectos es la diferencia salarial, lo que redundaría en salarios más bajos y una mayor probabilidad de establecer condiciones de vida ligadas a la precariedad y pobreza.

Otros estudios centrados en España arrojan resultados muy similares, apuntando junto a la diferencia salarial, las mayores dificultades que presentan estas mujeres a la hora de mantener su puesto de trabajo (Rodríguez et al., 2012). Se observa, así mismo, una mayor proporción de mujeres con contratos indefinidos, aunque se trata de una realidad que es preciso matizar puesto que muchos de estos contratos estarían ligados al mercado de trabajo protegido, una cuestión que ya se ha abordado en el artículo, y a la obtención de mayores bonificaciones, cuya desaparición haría peligrar la

sostenibilidad de los contratos indefinidos (Instituto de la Mujer, 2017).

Junto a estos aspectos, es interesante conocer otros elementos vinculantes al empleo como la formación de las mujeres con discapacidad. Según un Informe del Instituto de la Mujer en España (2017), apenas existen diferencias de género entre la población con discapacidad en términos de formación alcanzada, lo que eliminaría el argumento de una menor formación para justificar las diferencias en tasas de participación entre hombres y mujeres. Sería interesante, no obstante, conocer si en el caso de las mujeres con discapacidad, el nivel educativo es acorde al puesto de trabajo que ocupan, o si se perciben diferencias entre hombres y mujeres con discapacidad en relación a su formación y empleo.

Pero además del avance en la formación, los últimos estudios publicados de forma reciente sí reconocen una evolución positiva en la participación laboral entre las mujeres con discapacidad (Instituto de la Mujer, 2017; Kim et al, 2019), aunque apuntan otros resultados relevantes sobre los que merece la pena detenerse. Así, el estudio de Kim et al (2019) subraya cómo la condición de discapacidad es mucho mayor que la de género. A partir de un elaborado estudio longitudinal, concluyen que la diferencia entre los hombres y mujeres con discapacidad ocupados es de 3 puntos, mientras que se elevan a 19 los puntos de diferencia entre las mujeres con discapacidad y sin discapacidad. El estudio finaliza estableciendo la necesidad de seguir trabajando para mejorar la situación de este colectivo, ya que las

mujeres con discapacidad se sitúan como el grupo con menos probabilidad de estar empleado, de trabajar a tiempo completo, de tener un cargo como directiva y de trabajar en la empresa privada.

Para finalizar, es interesante subrayar que el avance en la esfera de la investigación se ha desarrollado en paralelo al interés y atención que en los últimos años se ha prestado a las mujeres con discapacidad desde la perspectiva institucional. Son varios los organismos internacionales, entre los que destaca la Unión Europea, que desde la última década se hacen eco de la situación de las mujeres con discapacidad, apostando por la visibilización de este colectivo, e intentando ofrecer soluciones a esta situación discriminatoria.

Sin embargo, muchos de los documentos que se han elaborado (y que aparecen desarrollados de forma profusa en el primer apartado de este artículo), no parten de un diagnóstico preciso acerca de la situación de las mujeres con discapacidad, y se reducen a una simple batería de recomendaciones que abogan, entre otras, por la discriminación positiva, convirtiéndose en la mayoría de los casos en una mera declaración de intenciones⁷. El propio Comité Económico y Social Europeo (CEES), en la reciente configuración de la agenda de la UE sobre los derechos de las personas con discapacidad para el período 2020-2030, reconoce la situación de partida en desventaja de

⁷ El Manifiesto de las Mujeres con discapacidad, elaborado por el Foro Europeo de la Discapacidad (1997), es uno de los primeros documentos que aborda de forma prioritaria el empleo de las mujeres con discapacidad. El documento reiteraba la necesidad de reducir la doble discriminación a la que se enfrenta este colectivo aunque, en realidad, no proponía medidas concretas para mejorar la situación de estas mujeres.

las mujeres con discapacidad, aunque no establece ninguna acción prioritaria para este colectivo, lo que evidencia la necesidad de seguir trabajando por los colectivos de discapacidad más vulnerables.

7. CONSIDERACIONES FINALES

La idea de abordar en este artículo el empleo de las personas con discapacidad, se ha topado con la ausencia de un diagnóstico común de discapacidad en Europa, derivado de la falta de datos estadísticos y, como consecuencia, de la dificultad para encontrar una definición común de discapacidad en la Unión Europea. Tras este concepto se definen una multitud de realidades, tan distintas como las de los países que componen la Unión, y que aún es más diversa tras la inclusión de los países de Europa del Este. Esta inusual situación precisa a todas luces, y de forma urgente, de una definición consensuada sobre discapacidad, imprescindible para conocer la dimensión real de la discapacidad, que guíe y facilite la elaboración de acciones políticas dirigidas a este colectivo y, dentro de éste, de aquellas que precisan más apoyo institucional y político.

A lo largo del análisis realizado, se advierte igualmente una tardía referencia a la discapacidad cuando se habla de trabajo decente; una temática que ha estado hasta épocas recientes vinculada en mayor medida a temas de género, a lograr la igualdad entre hombres y mujeres, pero que ha “olvidado” a otros colectivos u otras problemáticas, haciendo extensible esta situación tanto a la

Organización Internacional del Trabajo como de la propia Unión Europea. En consecuencia, se ha producido un retraso en la publicación de textos, directivas y políticas referentes al empleo y la discapacidad, de manera que hasta los últimos 20 años no se han organizado disposiciones e iniciativas europeas que promuevan el empleo de este colectivo. A pesar de este escenario, el análisis de las declaraciones institucionales y documentos oficiales realizado, ha permitido apreciar un tímido avance a partir de la influencia del modelo social de la discapacidad. Un paradigma actualmente dominante y de gran envergadura, a partir del cual se reconoce la responsabilidad de la sociedad en la eliminación de las barreras sociales que dificultan el acceso en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad e nuestra sociedad. Barreras que se sitúan en el plano de la sociedad, y no en las dificultades de estas personas.

En la actualidad, los propósitos para el fomento del empleo de las personas con discapacidad en los organismos europeos son evidentes. Como se muestra a lo largo de todo el artículo, la reciente aprobación de la Agenda de la UE para el periodo 2020-2030, recoge los principios de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CPDA), instando a los estados a elevar a derecho las recomendaciones de ambas en materia de empleo. Al mismo tiempo, los Objetivos de Desarrollo Sostenible marcan la estrategia a seguir, y suponen un claro avance al reconocer, frente a los Objetivos del Milenio (2000-2015), la situación del empleo y las personas con discapacidad. Sin embargo, en todos los casos, se pone de manifiesto la necesidad de pasar de los derechos a los hechos.

En efecto, a pesar de los esfuerzos institucionales de los últimos años, la situación frente al empleo de las personas con discapacidad sigue siendo preocupante, soportando tasas mucho más altas de inactividad, elevados índices de desempleo y, en algunos casos, una importante brecha salarial. Todos ellos factores que contribuyen al acercamiento de este colectivo a situaciones de pobreza por encima de las de la población sin discapacidad, por lo que el empleo es aún un reto para la mayoría de los países y para las propias personas con discapacidad. En este sentido, merece una especial consideración la situación de las mujeres con discapacidad, escasamente observadas, tal y como se ha reflejado, como un grupo de intervención específico en los documentos revisados. Este estudio refleja la necesidad de incluir el enfoque de género de forma transversal en todas las actuaciones vinculadas a promover una mayor integración de este colectivo en la esfera laboral, que les permita a la vez una mejor inclusión social. Teniendo en cuenta las elevadas tasas de desempleo e inactividad de las mujeres con discapacidad, la UE y sus Estados miembros deben desarrollar medidas dirigidas a para promover la formación, y el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad. Una mejora generalizada de condiciones laborales a las que se deben sumar una igualdad salarial, las adaptaciones en el lugar de trabajo, y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Es fundamental, por tanto, que los ordenamientos jurídicos de los países trabajen por el principio de no discriminación, en cumplimiento de la CDPD y reviertan las políticas pasivas en activas. Los entornos laborales deben hacerse accesibles bajo el principio

Europeo del “diseño para todos” promulgado en el Plan de Acción Europeo de la Discapacidad (2003- 2010). El empleo decente de las personas con discapacidad es una cuestión que sigue obligando a incrementar esfuerzos y hacerlo de manera coordinada, entendiéndolo como un derecho, más allá de una cuestión de justicia social.

8. REFERENCIAS DOCUMENTALES

- ABBERLEY, Paul. 2008. “El concepto de opresión y el desarrollo de una teoría social de la discapacidad”. En BARTON, Len. (comp.), **Superar las barreras de la discapacidad**. Ediciones Morata, Madrid, España.
- ALCAÍN, Esperanza. 2015. **La convención internacional sobre los Derechos de las personas con discapacidad. De los Derechos a los Hechos**. Tirant lo Blanch, Madrid, España.
- BARNES, Colin y MERCER, Geof. 2010. **Exploring disability**. Cambridge, Polity, Londres, Reino Unido.
- BARTON, Len. 1998. **Sociología y discapacidad: algunos temas nuevos**. En Len Barton, (Comp.), *Discapacidad y sociedad*. Ediciones Morata. pp. 19-33.
- BIEL, Israel. 2011. **Los derechos humanos de las personas con discapacidad**. Tirant lo Blanch. Valencia. España.
- CABRA DE LUNA, Miguel A. 2019. “La Unión Europea como marco de configuración de las políticas sociales y de discapacidad”. **Revista Española de Discapacidad**, Nº 7: 221-240. Disponible en: <https://www.cedd.net/redis/index.php/redis/article/view/579/349> . Consultado el 11.11.2019.
- CASADO, Mariano. 2010. La capacidad de incidencia política del movimiento social de la discapacidad, en Pérez, Luis Cayo (Dir.) *Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión social*. Ediciones Cinca, Madrid. pp. 503-518.
- CERMI. 2019. **Objetivos de Desarrollo Sostenible y promoción de los derechos de las personas con discapacidad**. Ediciones Cinca, Madrid, España.

- COMISIÓN EUROPEA. 2010. **Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo, y al Comité de las Regiones sobre la Estrategia Europea sobre discapacidad 2010-2020; un compromiso renovado para una Europa sin barreras.** Bruselas, Bélgica. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52010DC0636>. Consultado el 05.11.2019.
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO.2019. **Configuración de la agenda de la UE sobre los derechos de las personas con discapacidad para el periodo 2020-2030.** Bruselas, Bélgica. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52019IE1571>. Consultado el 11.11.2019.
- COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO. 2018. **La situación de las mujeres con discapacidad.** Bruselas, Bélgica. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018A1639&from=ES>. Consultado el 21.02.2020.
- CUENCA, Patricia. 2012. **Los derechos fundamentales de las personas con discapacidad. Un análisis a la luz de la Convención de la ONU.** Universidad de Alcalá, Alcalá de Henares, España.
- ESTAY SEPULVEDA, Juan G., PEÑA TESTA, Claudia L. SOTO SALCEDO, Alexis; MORENO LEIVA, Germán, y CRESPO, Julio. 2019. “Educación y discapacidad intelectual: entre la utopía de una sociedad abierta y la praxis de una sociedad cerrada”. **Utopía y Praxis Latinoamericana**, 24, N° 4: 116127. Disponible <https://produccioncientificaluz.org/index.php/utopia/article/view/29816>. Consultado el 10.11.2020.
- EUROPEAN COMMISSION. 2017. **Progress Report on the implementation of the European Disability Strategy (2010 - 2020).** Brussels, Belgium. Disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1484&langId=en>. Consultado el 10.01.2020.

EUROSTAT. 2019. **At-risk-of-poverty rate by poverty threshold and most frequent activity in the previous year - EU-SILC and ECHP surveys**. Brussels, Belgium. Disponible en: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_li04&lang=en. Consultado el 12.11.2019.

DE LORENZO, Rafael y CABRA DE LUNA, Miguel A. 2007. “*El empleo de las personas con discapacidad*”, en De Lorenzo, Rafael y Pérez Bueno, Luis. C. **Tratado sobre Discapacidad**. Editorial Thomson Reuters Aranzadi, Madrid, España: 135-1207.

FORO EUROPEO DE LA DISCAPACIDAD.1997. **Manifiesto de las mujeres con discapacidad en Europa**. Bruselas, Bélgica.

FLORES, Jesús. 2010. “El empleo digno y de calidad como dimensión de la inclusión social de las personas con discapacidad intelectual”, en Pérez, Luis Cayo (Dir.). **Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión social**. Ediciones Cinca, Madrid, España.

GARCÍA, José L. JIMÉNEZ, Juan C., SÁEZ, Javier y VIANA, Enrique. 2004. **Las cuentas de la Economía Social. El tercer sector en España**. Cívitas Ediciones, Madrid, España.

GUZMÁN Francisco., TOBOSO Mario y ROMANACH, Javier. 2010). **Fundamentos éticos para la promoción de la autonomía y la interdependencia: la erradicación de la dependencia**. I Congreso anual REPS (Red Española de Políticas Sociales).Disponible en [http://www.diversocracia.org/docs/Fundamentos](http://www.diversocracia.org/docs/Fundamentos%20éticosinterdependencia_oviedo.docs)√©ticosinterdep
endencia_oviedo.docs.

INSTITUTO DE LA MUJER. 2015. **Integración en el mercado laboral de mujeres con discapacidad atendiendo a su nivel de estudios**. CNIIE e Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidad es, Madrid, España. Disponible en: <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/Estudios/docs/MujeresEducacion15.pdf>. Consultado el 03.02.2020.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. 2017. **Encuesta de Población Activa (EPA)**. Disponible en: http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/epa_inicio.htm.

- JIMENEZ, Antonio. 2007. **Conceptos y tipologías de la discapacidad. Documentos y normativas de clasificación más relevantes.** En De Lorenzo, Rafael y, Pérez, Luis Cayo (Eds.): **Tratado sobre Discapacidad.** Editorial Thompson Reuters Aranzadi. pp. 177-184.
- JONES, K. Melanie. 2008. "Disability and the Labour Market: A Review of the Empirical Evidence". **Journal of Economic Studies**, 33: 405-424. DOI: [10.1108/01443580810903554](https://doi.org/10.1108/01443580810903554)
- JUNG Kun, SKINNER, Tina y PARISH, Susan. 2019. "A study on intersectional discrimination in employment against disabled women in the UK". **Disability & Society**. DOI: 10.1080/09687599.2019.1702506
- LIRIO, Juan., PORTAL, Esther., ALONSO, David. 2018. "La sexualidad de las personas con diversidad funcional. Una revisión bibliográfica". *Opción*, 34, N^a 87: 747-769. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. Disponible en: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23896/24341>. Consultado el 18.11.2019.
- MARTÍN TRILLO Patricia. 2017. "Análisis crítico de las políticas públicas de empleo en la discapacidad y el género". **Revista de Trabajo Social y Acción Social**, 60: 139-170. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7190581>. Consultado el 10.02.2020.
- MARTÍNEZ PUJALTE, Antonio L. 2010. "La participación de las organizaciones sociales en las políticas públicas: el ejemplo de las políticas de discapacidad". Pérez, Luis Cayo (Dir.) **Discapacidad, Tercer Sector e Inclusión social.** Ediciones Cinca, Madrid, España: 101-124.
- MERINO, Diego 2020. "El trabajo decente en la Agenda 2030: Algunas reflexiones". **Opción**, en prensa. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- MOLINA, Carlos J. 2015. "Altruismo, Sociedad Civil y ONG". **Opción**, 37, N^o 77: 56-77. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31041172004.pdf>. Consultado el 04.02.2020.

- ODISMET. 2018. **Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España**, 4. Fundación ONCE, Madrid, España.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2015. **Trabajo decente para personas con discapacidad: promoviendo derechos en la agenda global de desarrollo**. Servicio de género, igualdad y diversidad, Ginebra, Suiza.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 1999. **Trabajo decente. Memoria del Director General a la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo**. Ginebra, Suiza. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Consultado el 16.11.2019.
- OLIVER, Mike. 2008 “Políticas sociales y discapacidad. Algunas consideraciones teóricas”. Barton, L. (comp.). **Superar las barreras de la discapacidad**. Ediciones Morata, Madrid, España: 19-33.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS. 2006. **Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad y protocolo facultativo**. Resolución 61/106, aprobada por la Asamblea General. Asamblea General, New York, United States. Disponible en: [https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptrot-s.pdf](https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf). Consultado el 30.11.2019.
- PALACIOS, Agustina. 2008. **El modelo social de la discapacidad: origen, caracterización y plasmación en la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad**. Cinca, Madrid, España.
- PALACIOS, Agustina y BARRIFFI, Francisco. 2007. **La discapacidad como una cuestión de derechos humanos. Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**. Ediciones Cinca, Madrid, España.
- RODRÍGUEZ, Beatriz. 2014. “La obligación de realizar ajustes razonables del puesto de trabajo a las personas con discapacidad”. **Temas Laborales**, 127: 85-120. Disponible en: <file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaObligacionDeRealizarAjustesRazonablesDelPuestoDe-5000369.pdf>. Consultado el 30.11.2019.

- RODRÍGUEZ, Vanesa., MALO, Miguel A., y CUETO, Begoña. 2012. “Diferencias salariales por discapacidad y Centros Especiales de Empleo”. **Cuadernos de Economía**, 35, N° 98: 100-116. Disponible en: https://www.elsevier.es/es-revista-cuadernos-economia-329_articulodiferencias-salariales-por-discapacidad-centros-X0210026612551102. Consultado el 12.12.2019.
- SEN, Amartya, STIGLITZ, Joseph y ZUBERO, Imanol. 2007. **Se busca trabajo decente**. Ediciones HOAC, Madrid, España.
- SURIA, Raquel., VILLEGAS, Esther y ROSSER, Anna. 2016. “Discapacidad, universidad, e incorporación al mundo laboral”. **Opción**, 32, N° 8 especial: 874-881. Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31048481049>. Consultado el 12.01.2020.
- VALDÉS, Fernando. 2005. **Derechos en serio y personas con discapacidad: una sociedad para todos**. Biblioteca Nueva S.L., Madrid, España.
- VELARDE, Valentina. 2012. “Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico”. **Empresa y Humanismo**, 15, N°1: 115-136. Disponible en: <file:///C:/Users/user/Downloads/4179-Texto%20del%20art%C3%ADculo-15939-1-10-20160302.pdf>. Consultado el 15.02.2020.



**UNIVERSIDAD
DEL ZULIA**

opción

Revista de Ciencias Humanas y Sociales

Año 36, N° 93-2 (2020)

Esta revista fue editada en formato digital por el personal de la Oficina de Publicaciones Científicas de la Facultad Experimental de Ciencias, Universidad del Zulia.
Maracaibo - Venezuela

www.luz.edu.ve

www.serbi.luz.edu.ve

produccioncientifica.luz.edu.ve