

Grado en Administración y Dirección de Empresas

Curso 2022/2023

Acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad

Autora: Sheila Marcos Lamadrid

Director: Kepa Xabier Apellaniz Valle

Bilbao, 12 de febrero de 2023



**Facultad de Economía y Empresa
Universidad del País Vasco**

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS.

RESUMEN – LABURPENA – ABSTRACT.

1. INTRODUCCIÓN.

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL TRABAJO.

3. MARCO TEÓRICO.

3.1. Discapacidad de las personas: definición y características.

3.2. Evolución histórica.

3.3. Discapacidad y acceso al mercado laboral.

3.4. Políticas y estrategias públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

4. ANÁLISIS EMPÍRICO.

5. CONCLUSIONES.

6. BIBLIOGRAFÍA.

7. ANEXOS.

7.1. Carta de presentación enviada a las diferentes organizaciones.

7.2. Cuestionario enviado para su cumplimentación.

7.3. Cuestionario para la entrevista personal.

INDICE DE TABLAS, GRÁFICOS Y FIGURAS

1. Tabla 1. Marco conceptual desde 1976 hasta 2006 de la discapacidad y su significado...	10
2. Tabla 2: Representación gráfica de los términos utilizados para referirse a las personas discapacitadas con su año y su correspondiente origen.....	12
3. Tabla 3: Guía de usos correctos de personas discapacitadas.....	13
4. Tabla 4: Resumen de la percepción general hacia las personas discapacitadas a lo largo de la historia.....	16
5. Diagrama 1. Los Sistemas de Protección Social como herramienta para la inclusividad de las personas discapacitadas en todos sus entornos gracias al empoderamiento y sus derechos.....	22
6. Diagrama 2: Sistemas y ámbitos para la generación de autonomía y desarrollo de las personas discapacitadas.....	22
7. Tabla 5. Discapacidad en España en 2020, según edad y sexo.....	23
8. Tabla 6. Contratación de personas con discapacidad en España en 2021, según tipología y sexo.....	24
9. Gráfico 1: Número de personas con discapacidad en el País Vasco en el periodo 2018-2021 según sexo.....	25
10. Gráfico 2: Tasas de actividad, empleo y paro de personas con discapacidad en Euskadi en 2019.....	25
11. Cuadro 1 Organizaciones consultadas distribuidas por actividad y relación entre ellas...	30
12. Cuadro 2: Valoración de las organizaciones consultadas en relación a la situación de las personas con discapacidad en el acceso al mercado laboral.....	39-40

RESUMEN

En nuestro mercado laboral, las personas con discapacidad no disponen una accesibilidad en condiciones de igualdad por motivos como el desconocimiento o los prejuicios. Este estudio pretende analizar este fenómeno desde la percepción de diferentes asociaciones del País Vasco que, desde diversas e, incluso, contrapuestas lecturas del empleo a potenciar, comparten la idea de que una sociedad inclusiva es una sociedad mejor. Objetivo que requiere medidas de carácter legislativo, pero también un seguimiento y aplicación efectiva de esas normativas, para conseguir que se respeten los derechos de estas personas y se las permita ser dueñas de sus propias vidas.

LABURPENA

Gure lan-merkatuan, desgaitasunen bat duten pertsonak ez dute irrisgarritasunik berdintasun-baldintzetan, ezjakintasuna edo aurreiritziak direla eta. Azterlan honen bidez, fenomeno hori aztertu nahi da Euskal Autonomia Erkidegoko hainbat elkarteren pertzepziotik abiatuta. Izan ere, elkarte horiek, sustatu beharreko enpleguaren irakurketa desberdinetatik, eta are irakurketa kontrajarrietatik ere, gizarte inklusiboa gizarte hobea delako ideia partekatzen dute. Helburu horrek lege-izaerako neurriak eskatzen ditu, baina baita araudi horien jarraipen eta aplikazio eraginkorra ere, pertsona horien eskubideak errespetatu daitezzen eta beren bizitzaren jabe izan daitezzen.

ABSTRACT

In our labour market, people with disabilities do not have equal **accessibility** for reasons such as **lack of knowledge** or prejudices. This study aims to analyse this phenomenon from the perspective of different associations in the Basque Country which, from **different** and even **opposing** interpretations of employment to be promoted, share the idea that an inclusive society is a better society. An objective that requires measures of a legislative nature, but also an effective monitoring and application of these regulations, to ensure that the rights of these people are respected and allow them to be the owners of their own lives.

1. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo voy a analizar la temática de las personas con discapacidad y su situación en el mercado laboral, centrándome en el acceso al empleo. Actualmente, hay millones de personas con cualquier tipo de discapacidad en el planeta, y es un número que está en crecimiento, tanto a nivel internacional como estatal o autonómico. Es importante fomentar la inclusión y la desaparición de prejuicios sobre estas personas, ya que son igual de válidas que los demás y porque debemos tratar de mejorar la convivencia de la sociedad sin dejar a un lado a nadie. Impulsar su acceso al mercado de trabajo aportaría beneficios tanto para la economía del país como a nivel personal para las familias y la propia persona con discapacidad.

En este estudio se va a realizar un amplio análisis sobre lo que abarca la discapacidad, los tipos que hay, falsos pensamientos sobre ella, un recorrido histórico sobre la percepción social acerca de las personas con discapacidad y su legislación, los factores clave para mejorar su inclusión social, datos numéricos reales a nivel europeo, estatal y autonómico, políticas y estrategias...

Para ofrecer una visión más realista a nivel autonómico del País Vasco, se han facilitado unos cuestionarios a varias entidades que trabajan en su inclusión y realizan, además, proyectos y luchan por sus derechos. También podremos ver sus diferentes puntos de vista y aquellos en los que coinciden. Los cuestionarios tratan asuntos como los salarios, las medidas que habría que tomar para mejorar su situación laboral, visiones acerca el empleo protegido y el empleo ordinario, los protocolos de género, etc.

En cuanto al empleo protegido y el ordinario, existe una gran disputa de cual es mejor o peor. Cada empresa tiene sus preferencias al igual que cada persona desempleada, pero la cuestión es, ¿Cuál garantiza más la inclusión y la igualdad de derechos? Está claro que ambos tienen su lado negativo y positivo y también que el correcto cumplimiento de la legislación mejoraría ambos tipos. En este estudio se hablará de ambos y a partir de ahí cada uno puede juzgar cuál es de su preferencia.

Respecto a cómo referirse a las personas discapacitadas no existe tanta libertad de opinión, pero de forma justificada, porque lo correcto es utilizar un término respetuoso y no limitativo. Hablaremos de qué términos se han utilizado a lo largo del tiempo, pero hasta ahora lo que se sabe es que el más correcto y extendido es el de “persona con discapacidad”, anteponiendo siempre a la persona, aunque ya se está comenzando a defender el de “persona con diversidad funcional”

Es un asunto delicado para muchos que ya desde el propio término, se generan debates entre la sociedad. Un ejemplo sería el reciente acuerdo entre un conocido partido político y el Gobierno de reformar la Constitución, ya que en el artículo 49 se refieren a las personas con discapacidad como “disminuidos”. También quieren reflejar de forma más clara sus derechos y obligaciones, así como acciones que la organización pública del país debe llevar a cabo para conseguir su autonomía e inclusión. Esta petición existe desde 2018 pero no ha sido hasta ahora que se ha empezado a actuar a pesar de la negativa de los partidos de oposición (Parra, E. 2019).

2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL TRABAJO

Actualmente, dadas las características del mercado laboral actual, resulta complejo y difícil, para cualquier persona desempleada, encontrar un empleo dentro del País Vasco. Esta complejidad y dificultad se incrementa para un colectivo que, por su condición o circunstancia física o mental, tiene que hacer frente a una mayor cantidad de barreras que no existen para las demás personas. En este contexto, el objetivo de este trabajo es analizar la situación actual del acceso de las personas discapacitadas al mercado de trabajo en el País Vasco.

Para la consecución de este objetivo, se plantean una serie de objetivos secundarios como son:

1. Definir las diferentes categorías de discapacidad de las personas, para delimitar su capacidad o no para trabajar y para su posterior acceso al mercado laboral.
2. Analizar la situación actual de accesibilidad de estas personas en el País Vasco, con relación a la situación en el ámbito del Estado y de la Unión Europea.
3. Presentar las políticas y estrategias definidas para facilitar la eliminación de los prejuicios y potenciar la inclusión de estas personas en el mercado laboral.
4. Conocer la opinión de las organizaciones del sector respecto a la evolución y situación actual de la accesibilidad de estas personas en el mercado laboral vasco.

Para la consecución de estos objetivos, la metodología va a consistir en la búsqueda de información a través de fuentes secundarias, en bibliografía física (libros, artículos...) y también online. La información, estadística, sobre todo, va a ser clave para la realización del trabajo, junto con la información de organizaciones de ámbito local relacionadas con el fenómeno a estudio y otras de ámbito internacional como la Organización Mundial de la Salud (OMS) a la que nos referiremos en bastantes ocasiones a lo largo del documento.

Además, se va a realizar una investigación a través de un cuestionario a varias entidades que trabajan con personas con diversidad funcional. En el diseño inicial del estudio, se tomaron distintas organizaciones distribuidas en las tres provincias del País Vasco y con un ámbito de actuación diferenciado (diversidad funcional o diversidad en relación a la salud mental). El contacto inicial se realizó mediante conversación telefónica, explicando las características del estudio y del cuestionario a cumplimentar. Una vez obtenida la aceptación inicial, por parte de algunas asociaciones, se envió un email con una carta de presentación (Anexo nº1) y con el cuestionario (Anexo nº2) propiamente dicho.

Tras un período de espera, en torno a los 20 días, se procedió a contactar nuevamente con las organizaciones que faltaban de enviar el cuestionario para conocer su estado y disponibilidad a enviarlo. Desafortunadamente, dos organizaciones (ONCE y Lantegi Batuak) no acabaron de contestar al cuestionario, por lo que fueron eliminadas del estudio.

Las entidades que finalmente han participado en el estudio son:

- ↳ Las entidades colaboradoras de ELKARTEAN (Confederación de Federaciones-Asociaciones) y son FEKOOR (Federación Coordinadora de Personas con Discapacidad física y/u Orgánica de Bizkaia), ELKARTU (Federación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de Gipuzkoa) y EGINAREN EGINEZ (Entidad no lucrativa de Álava).
- ↳ EHLABE (Asociación Vasca de entidades no lucrativas) que agrupa a trece entidades y más de cien centros de trabajo en la CAPV.
- ↳ ERAGINTZA (Fundación compuesta por la Diputación Foral de Bizkaia, BBK y Confebask) para la inclusión de personas con enfermedades mentales.

En el análisis de las respuestas recibidas se observa que las aportaciones de la entidad Eginaren Eginenez presentan una visión diferente en el análisis y propuestas antes estas situaciones por lo que se realiza, posteriormente, una entrevista en profundidad con la persona responsable y se incorpora también al estudio. Para su realización, se estructura un esquema de entrevista (Anexo 3) y se acuerda una reunión presencial para la realización de la entrevista, que es grabada para posteriormente ser analizada.

En la presentación del análisis se incorpora una tabla descriptiva de las diferentes organizaciones, para facilitar su comprensión.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. DISCAPACIDAD DE LAS PERSONAS: DEFINICIÓN Y CARACTERÍSTICAS.

En el análisis del término de discapacidad, podemos obtener diferentes definiciones. En este sentido, según la Real Academia Española (RAE) es la “situación de la persona que por sus condiciones físicas o mentales duraderas se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación social” (<https://dle.rae.es/discapacidad>, Recuperado en 20/10/2022) y puede manifestarse de forma congénita al nacer o de forma casual a lo largo de la vida. (De Miguel, A. 2019). Esta última tiene como nombre discapacidad adquirida (Lemos, R. 2020) y puede ser física, auditiva, visual, mental y de forma menos común, consecuencia de enfermedades raras. La adquirida puede ser por accidente o por enfermedad. En el caso de las discapacidades congénitas, existen muchos tipos por lo que solamente nos centraremos en las más extendidas y de forma genérica.

La Organización Mundial de la Salud (OMS)¹ fue la que creó la definición universal de discapacidad apoyándose en tres pilares que son la deficiencia (anormalidad o pérdida de una función fisiológica), la incapacidad (puede ser consecuencia de la deficiencia ya que genera limitaciones en la persona) y, por último, las restricciones de participación (en términos sociales) a las que se refieren como minusvalía, “limitación o un impedimento en el desempeño de un determinado rol en función de su edad, sexo y factores sociales y culturales” (Cáceres C. 2004, 75). En su web definen la discapacidad como la “interacción entre individuos con una condición de salud (p. ej., parálisis cerebral, síndrome de Down y depresión) y factores personales y ambientales (p. ej., actitudes negativas, transporte y edificios públicos inaccesibles y apoyo social limitado)” (OMS, 2021)

Con independencia al origen, en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud² (CIF) se refieren a cuatro grandes tipos de discapacidad, la física, la sensorial, la psíquica y la intelectual. (OMS, 2001).

¹ “La Organización Mundial de la Salud (OMS) es el organismo de las Naciones Unidas especializado en salud, integrado por 194 Estados Miembros. La OMS trabaja en todo el mundo para promover el grado máximo de salud que se pueda lograr para todas las personas, independientemente de su raza, religión, género, ideología política o condición económica o social.” (Organización Mundial de la Salud, 09/11/2020. Recuperado en 27/11/2022).

² La Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad de la Salud (CIF), aprobada en 2001, es una adaptación mejorada del documento inicial de 1980, la Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM). Su función es “brindar un lenguaje unificado y estandarizado, y un marco conceptual para la descripción de la salud y los estados relacionados”. (CIF, Versión Abreviada, 2001, 3)

En el Libro Blanco de la Discapacidad de Euskadi³ (2013), también mencionan esta definición y hablan de la conexión “entre los distintos niveles (biológico, personal y social)” y afirman que estos pilares son los que “sustentan la discapacidad)” (EDEKA, 2013, 33).

En la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad⁴, afirman que “Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás” (Naciones Unidas, 2006, 4).

En la siguiente tabla se puede observar la evolución en el uso de la palabra (1976-2006).

Tabla 1: Marco conceptual desde 1976 hasta 2006 de la discapacidad y su significado.

Nagi, 1976 y 1991	Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDDM). OMS, 1980	Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). OMS, 2001
Patología activa <i>Interrupción o interferencia con procesos normales</i>	Enfermedad o trastorno	Condiciones de salud <i>Enfermedades, desórdenes, lesiones</i>
Deficiencia <i>Anomalía de naturaleza anatómica, fisiológica, mental o emocional</i>	Deficiencia <i>Pérdida o anomalía de una estructura o función anatómica, fisiológica, psicológica</i>	Estructuras y funciones corporales <i>Partes anatómicas y funciones fisiológicas del cuerpo; integridad (aspecto positivo)</i> Deficiencia <i>Problemas en las estructuras o funciones corporales (aspecto negativo)</i>
Limitación funcional <i>Limitación en la realización de una acción a nivel del organismo como un conjunto o de la persona</i>	Discapacidad <i>Restricción o ausencia de la capacidad de realizar una actividad en la forma que se considera normal para una persona</i>	Actividad <i>Realización de una tarea o acción por una persona (aspecto positivo)</i> Limitación en la actividad <i>Dificultades que una persona puede experimentar en la realización de una actividad (aspecto negativo)</i>
Discapacidad <i>Limitación en la realización de papeles y tareas socialmente definidos, esperados de un individuo dentro de un entorno físico y sociocultural determinado</i>	Minusvalía <i>Situación de desventaja de una persona que limita o impide el desempeño de un papel que es normal en su caso</i>	Participación <i>Acto de involucrarse en una situación vital (aspecto positivo)</i> Restricción en la participación <i>Problemas que una persona puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales (aspecto negativo)</i>
		Discapacidad: <i>Concepto que engloba deficiencia, limitación en la actividad y restricción en la participación</i>

Fuente: Informes Portal Mayores. (Definiciones de Discapacidad en España. 2011. 3).

³ El Libro Blanco de la Discapacidad es un documento redactado en 2013 por EDEKA, la “Coordinadora vasca de representantes de personas con discapacidad” (<https://www.edeka.es/es/>, Recuperado en 29/11/2022) para reflejar los principios, metas y valores para construir una sociedad mejor.

⁴ En el Artículo 1º, inciso 2º del texto aprobado por la Organización de las Naciones Unidas en 2006. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad tiene como fin defender los derechos humanos de los discapacitados, así como, protegerlos y asegurar su libertad de forma digna (Naciones Unidas, 2006).

La tabla muestra un esquema de términos que se acuñan dependiendo de la situación de la persona. Por ejemplo, en el esquema que presenta S. Nagi (1976 Y 1991), primero existe una patología activa o enfermedad que conduce a una deficiencia, y esa deficiencia puede llevar a una limitación funcional. Afirma que la condición de la persona debe ser una limitación social para considerarse “discapacidad”. En el caso de la CIDDM de la OMS (1980), el esquema es similar, solo que directamente llama “discapacidad” a la “limitación funcional” (dificultad para realizar cualquier acción) y cuándo la limitación es social, el término que van a utilizar es “minusvalía”. Sin embargo, en la CIF de la OMS (2001), las “patologías activas” (S. Nagi) y “enfermedades” (CIDDM) en el modelo más actual se refieren a ellas como “condiciones de salud”.

La OMS divide en dos partes el esquema, separa, por un lado, los problemas “en las estructuras o funciones corporales” (deficiencia) y por otro la “limitación en la actividad” (Limitación funcional según S. Nagi y discapacidad según la CIDDM) y “restricción en la participación social” (Discapacidad según S. Nagi y Minusvalía según la CIDDM). En esta clasificación la discapacidad es aquella que incluye la deficiencia con la limitación de la actividad y barreras en la participación en la sociedad.

La definición y manera de referirse a la discapacidad, a pesar de todo, ha tenido un recorrido un tanto amplio a lo largo de los años para encontrar una forma correcta y respetuosa de realizarse.

Como se explica en la Guía de estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación⁵, en concreto en España se han usado desde la legislación de 1910, términos despectivos como “anormal” (Real Decreto para la Creación del Patronato Nacional de Sordomudos, Ciegos y Anormales), “inútil” (Decreto para el ingreso en el cuerpo de inválidos militares de los Jefes y Oficiales de la Armada de 1930), “subnormal” (Orden para el Texto Refundido de la Legislación sobre asistencia a los subnormales en la Seguridad Social del año 1970), “inválido” (Orden para Asociaciones de Inválidos para el trabajo del año 1940), “deficiente” (Decreto para la Creación del Patronato Nacional de Cultura de los Deficientes del año 1934) y de forma más actual, a partir de la Constitución de 1978, “minusválido” (Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos). (Fernández, J. 2006).

⁵ La Guía de estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación, es un documento publicado en 2006, que tiene como fin explicar la evolución de la terminología referente a la discapacidad y actualizar el lenguaje para reducir los prejuicios sociales sobre ella. (Fernández, J. 2006).

Tabla 2: Representación gráfica de los términos utilizados para referirse a las personas discapacitadas con su año y su correspondiente origen.

Legislación	Término utilizado	Año
Real Decreto para la Creación del Patronato Nacional de Sordomudos, Ciegos y Anormales.	“Anormal”	1924
Decreto para el ingreso en el cuerpo de inválidos militares de los Jefes y Oficiales de la Armada.	“Inútil”	1930
Decreto para la Creación del Patronato Nacional de Cultura de los Deficientes.	“Deficiente”	1934
Orden para Asociaciones de Inválidos para el trabajo.	“Inválido”	1940
Orden para el Texto Refundido de la Legislación sobre asistencia a los subnormales en la Seguridad Social.	“Subnormal”	1970
Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos,	“Minusválido”	1982

Fuente: Elaboración propia. Información obtenida de (Fernández, J. 2006. 25-27).

Sánchez, M. es un ingeniero técnico en telecomunicaciones con una discapacidad visual que le ha inspirado en su carrera durante 10 años. Ha realizado varios proyectos y es autor de cuatro libros donde habla de su experiencia. En su web, muestra a través de varios artículos

herramientas para comprender a las personas discapacitadas y ofrece guías para tratar a estas personas de forma correcta.

A continuación, se puede observar una tabla realizada y presentada por Sánchez en su web en la que divide los usos incorrectos y correctos para referirse a las personas discapacitadas. Es destacable que siempre pone a la persona por delante de su condición.

Tabla 3: Guía de usos correctos de personas discapacitadas.

Uso correcto	Uso incorrecto
Persona con discapacidad	Discapacitado, anormal, incapacitado, deficiente, minusválido, diferente
Persona sin discapacidad	Persona normal
Dice que tiene una discapacidad	Admite que tiene una discapacidad
Personas mayores	Ancianos, viejos, mayores
Persona con habilidades diferentes	Persona que sufre una discapacidad
Persona exitosa, productiva	Ha superado su discapacidad
Presenta, posee, tiene ... discapacidad	Padece, sufre, aquejada de, víctima de ... discapacidad
Prevenir la discapacidad	Evitar la discapacidad
Reducir los índices de discapacidad	Eliminar la discapacidad
Persona ciega	Ciego, invidente
Persona con discapacidad visual	Cieguito, cegato, corto de vista, tuerto
Persona con baja visión	
Persona sin habla. Persona que utiliza comunicación aumentativa.	Mudo
Persona sorda. Persona con discapacidad auditiva. Persona con hipoacusia.	Sordo, Sordomudo. Sufre una pérdida
Persona con discapacidad física Persona con movilidad reducida	Mutilado, inválido, paralítico, cojo, tullido, lisiado
Persona con esclerosis múltiple.	Afectada por esclerosis múltiple
Persona de talla baja	Enano, pitufo
Persona usuaria de silla de ruedas	Confinado en una silla de ruedas. Postrado en silla de ruedas
Persona con distrofia muscular	Afectada por distrofia muscular
Persona con parálisis cerebral	Víctima de la parálisis cerebral
Persona con discapacidad congénita	Defecto de nacimiento
Persona con epilepsia	Epiléptico
Persona con esquizofrenia	Esquizofrénico
Persona con discapacidad psicosocial	Loco, demente, trastornado
Persona con autismo	
Persona con discapacidad intelectual	Mongólico, retardado, retrasado mental, trastornado
Persona con síndrome de Down	Retrasado, deficiente mental. Imbécil, tonto, subnormal.
Persona con enfermedad mental.	Demente, enfermo mental
Persona con discapacidad psíquica	

Fuente: Matías Sánchez Caballero. Webmati.es. 01/08/2014.

3.2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA.

El significado de discapacidad y su connotación ha variado continuamente a lo largo de la historia. Como bien señala Gil, I. en el blog de Fundación Adecco⁶, en las culturas antiguas era vista como algo sobrehumano o cedido por los dioses como castigo, por lo que eran marginados. Más tarde cerca del siglo XV aparecieron los primeros manicomios con el fin de separar a las personas discapacitadas del resto y donde eran tratados de forma inhumana y violenta, de hecho, el primer manicomio del mundo fue abierto en Valencia, España. Lo habitual era que fuesen separados por sexo, pero no por enfermedad (Gil, I. 2018).

En el siglo XX comienzan a ser tratadas de forma muy “paternalista”, hasta tal punto que eran vistas como personas incapaces y no autosuficientes, haciendo nuevamente que fuesen excluidas (Gil, I. 2018). Hubo muchas secuelas por la actuación de los militares en el campo de batalla. Por ejemplo, en Francia, en la Primera Guerra Mundial, casi dos millones de personas adquirieron algún tipo de discapacidad. En Gran Bretaña aproximadamente un millón setecientos mil soldados, más de un cuarto de su ejército total (Anderson, J. 2011).

En la Segunda Guerra Mundial, fue habitual el uso de armas más modernas y explosivos, haciendo que muchas personas tuvieran problemas físicos, como, por ejemplo, amputaciones, problemas visuales o auditivos (sin olvidar los problemas psicológicos nuevamente).

Hubo una doble perspectiva en esa época, por primera vez a algunos de ellas se les refirió de forma positiva o “héroes” (Gil, I. 2018) por su lucha y honor en la guerra, pero a su vez, también era común ver personas discapacitadas en los holocaustos. Según la Enciclopedia del Holocausto⁷ en el artículo ‘El asesinato de los discapacitados’ 200.000 personas fueron asesinadas injustamente entre 1940 y 1945. Los médicos nazis se encargaban de decidir a qué personas asesinar según sus fichas médicas (United States Holocaust Memorial Museum, Recuperado en 29/11/2022).

En este sentido, Martín, M. en su estudio titulado ‘Las personas con discapacidad víctimas de armas de guerra: avances en el reconocimiento de sus derechos’ (2017), señala que algunos tratados de paz reconocían el honor de los militares que habían salido heridos tras la guerra, como el tratado de Versalles de 1919, donde se afirma que Alemania y los aliados de esta eran

⁶ La Fundación Adecco es “una entidad sin ánimo de lucro” creada en 1999 por el Grupo Adecco con motivo de la Responsabilidad Social Corporativa y tiene como objetivo ayudar a las personas con más dificultad para encontrar empleo. (<https://fundacionadecco.org/quienes-somos/> Recuperado en 29/11/2022).

⁷ La Enciclopedia del Holocausto del Museo es una web especializada en la época Nazi de la Segunda Guerra Mundial. Dispone de más de 950 artículos traducidos a varios idiomas, videos, debates, etc. Pertenece al “United States Holocaust Memorial Museum” (<https://encyclopedia.ushmm.org/es/about> Recuperado en 29/11/2022).

los culpables de todo su sufrimiento. Se podría decir que este es el antecedente que defendía a los discapacitados de la época, aunque la parte jurídica de quedó un poco en el aire (Martín, M. 2017).

Fue en 1944 en Reino Unido donde se logró la primera ley que reconocía los derechos de los trabajadores discapacitados y surgió como consecuencia a la Segunda Guerra Mundial. Fue llamada la Ley de Empleo de Discapacidad y estaba enfocada en los heridos de guerra, su protección laboral, ayudas y actos curativos para mejorar su situación física. Más tarde se incluyeron en la ley a los trabajadores discapacitados debido a accidentes laborales y más tarde a exmilitares incapacitados (Serrano, M y Caudet, J. 2016).

Más tarde, en el convenio de Ginebra de 1949 se refirieron a las facilidades a ofrecer a los prisioneros de guerra inválidos. (Suárez del Toro, J.M. 2012). En 1951, se creó la Federación Mundial de Sordos en Finlandia con 11 países miembros y 9 años más tarde en 1960 aparecen los Juegos Paralímpicos de discapacidades físicas. En 1962 se crearon los Juegos Olímpicos Especiales para discapacitados intelectuales.

Los juegos surgieron en parte debido a la Segunda Guerra Mundial ya que, en esas fechas, el neurólogo Ludwig Guttmann⁸ fue nombrado director de un centro de lesiones en Reino Unido en 1943. Allí vio que la actividad física era imprescindible para la rehabilitación de los pacientes por dos motivos generales, el más obvio que es la mejora física y mental y segundo, la integración social. Ludwig empezó a realizar competiciones también como movilización en contra de la mentalidad discriminatoria de la época contra las personas discapacitadas, que eran vistas como molestias. La rehabilitación física ya era practicada desde hace décadas, pero no de forma tan intensiva como la realizó Guttmann (Gragnani, J. 2021).

En 1971 apareció el primer documento de las Naciones Unidas, con la ‘Declaración de los Derechos del Retrasado Mental’⁹. Aunque tuviese un nombre desafortunado, se reconocían por primera vez sus derechos. Más adelante, esta primera declaración se va a acompañar de la ‘Declaración de Derechos de los Impedidos’¹⁰.

⁸ Ludwig Guttmann fue un médico alemán nacido en 1899 que se especializó en lesiones de medula espinal y neurología. Durante la Segunda Guerra Mundial dirigió el Hospital Stoke Mandeville en Reino Unido para tratar lesiones medulares. Hizo que el deporte de rehabilitación pasara al recreativo, para finalmente convertirse en deporte de competición, dando pie así a los juegos paralímpicos. (International Paralympic Committee, 2021).

⁹ Resolución de la Asamblea General 2856 (XXVI), de 20 de diciembre de 1971.

¹⁰ Resolución de la Asamblea General 3447 (XXX) de 9 de diciembre de 1975.

En 1974 derogan las “America`s Ugly laws”¹¹ que prohibían a personas enfermas y mutiladas a estar en público, y podían ser arrestadas si no se cumplía esta norma (Serrano, M y Caudet, J. 2016).

En diciembre de 1982 se pone en marcha el ‘Programa de Acción Mundial para los Impedidos’ que consistía en emprender acciones para ayudar a conseguir la igualdad y el ejercicio de sus derechos como personas. Las medidas a poner en práctica eran resumidamente: conseguir la participación en tomas de decisiones, la prevención de la incapacidad, la rehabilitación, igualar las oportunidades, conseguir una actuación social, la formación laboral y la educación (Biel, I. 2011).

En la convención sobre las personas con discapacidad aprobada por la ONU en 2006 se crea un marco jurídico que ampara a las personas con discapacidad y aunque no se mencionen directamente las personas con heridas de guerra sí que se invita a la consecución permanente de la paz. En el documento, se obliga a los Estados a proteger a las personas que lo necesiten y garantizar su ayuda (Martín, M. 2017).

Tabla 4: Resumen de la percepción general hacia las personas discapacitadas a lo largo de la historia.

Modelo	Época	Concepción
Demonológico	<1400 (Edad media)	Son considerados demonios (asesinatos, torturas...)
Organicista	1400 a 1500	Se procura la cura de la discapacidad
Socioambiental	1913 a 1918 (Post-guerra)	Se considera que son seres sociales que deben ser reincorporados
Rehabilitador	Segunda Guerra Mundial	Se considera que son adaptables a la sociedad y poder vivir en ella
Integración	1960 a actualidad	Las personas con discapacidad y sin ella deben adaptarse mutuamente
Autonomía personal	Actualidad	Se busca la igualdad de oportunidades

Fuente: Elaboración propia. (Egea, C. y Sarabia, A. 2001).

¹¹ Las “America`s Ugly laws” eran “estatutos municipales de EE. UU. que prohibían la aparición en público de personas que, en palabras de una de estas leyes, estuvieran “enfermas, mutiladas, mutiladas o deformadas de cualquier forma, de modo que ser un objeto antiestético o repugnante” (Código de la Ciudad de Chicago 1881)” (Wilson, S. 2015).

En cuanto a la evolución de este fenómeno en España, podemos observar que antes de la Guerra Civil española era común llamar “anormales” a las personas discapacitadas. Podemos ver eso reflejado en el Patronato Nacional de Sordomudos, Ciegos y Anormales de 1910. En este documento se informa del número de mudos, ciegos y con “alteraciones intelectuales”. Las cifras, consideradas demasiado altas, hicieron que se tomaran medidas, “la corporación iba a ser responsable de desarrollar medidas dirigidas a la profilaxis, higiene y tratamiento de las tres afecciones, de establecer la organización y régimen de la enseñanza especial, y de inspeccionar los establecimientos de enseñanza y las instituciones protectoras de sordomudos, ciegos y anormales... facilitar la integración social de los anormales” (Del Cura, M. 2012. 545-546). Todo esto no funcionó debido a la falta de recursos.

Cuatro años más tarde aparece el Patronato Nacional de Anormales, un documento parecido con puntos actualizados, entre ellos, la apertura de “una Escuela Especial y un Centro médico-psicológico” (Del Cura, M. 2012. 528). Un sistema poco eficiente porque no incluía a los “anormales no educables” en el sistema de educación, eran destinados a asilos, impidiendo así su integración en la sociedad. Aun así, se empezó a dar mucha importancia a los médicos y a la especialización profesional en discapacidades.

En 1917 se crean tres patronatos, cada uno enfocado en cada incapacidad del de 1910, uno de sordomudos, otro de ciegos y otro de “anormales mentales” (Lorenzo, A. 2009). En 1923 comenzó la dictadura de Primo de Rivera y la institución se reformó, pero no hubo apenas cambios y no se completaron los objetivos del Patronato (Del Cura, M. 2012).

En 1931 comenzó la Segunda República y un año más tarde surgió la Ley de accidentes del trabajo de 8 de octubre de 1932. En 1934 aparecía el Patronato Nacional de Cultura de los Deficientes.

La dictadura española tras la Guerra Civil que duró de 1936 a 1939, trajo consigo el reforzamiento de las ideas católicas y la tradición. “La visión de la discapacidad” y “lo que representaba” fue influenciada por muchos factores, los “sociales, culturales, económicos y científicos”. Además, las figuras más relevantes de la época (políticos, médicos, etc.) fueron influyentes en la mentalidad del país y hablaban del “modo de paliar sus efectos sobre la sociedad y los individuos” ya que era realmente relevante la cultura del trabajo en la época (Martínez-Pérez, J. y Del Cura, M. 2019).

El trabajo era visto como un derecho, un deber y un elemento clave para la prosperidad de la sociedad por lo que el régimen amparaba al trabajador en caso de accidente que fuera un

obstáculo para continuar. En consecuencia, en 1940 surgió el “Reglamento general de Seguridad e Higiene en el Trabajo” (casi exacto a la legislación de 1932) en el que se mencionaban indemnizaciones a personas con discapacidad por causa de accidente y también el intento de readaptarlos al mercado laboral para volver a ser trabajadores. Esto en los primeros años no fue puesto en práctica, solamente en la parte médica. El factor educativo se dejó a un lado (Martínez-Pérez, J. y Del Cura, M. 2019).

En 1949 surgió la Lucha Sanitaria Nacional contra la Invalidez y tampoco se dio importancia a la educación. El gobierno de la época solamente se centró en las personas con discapacidad a causa de accidente laboral (Martínez-Pérez, J. y Del Cura, M. 2019).

En 1957 por fin apareció el Patronato Nacional de Rehabilitación y Reeducción de Inválidos¹² en el que, aparte de dar un trato médico, se habla de educación y tanto de inclusión social como laboral. Esto fue gracias a la propaganda realizada los años anteriores que fue clave para cambiar la mentalidad de muchas personas (Martínez-Pérez, J. y Del Cura, M. 2019).

En el Decreto de 1961 confirmaban “el aseguramiento de las enfermedades profesionales y la Obra de Grandes Inválidos y Huérfanos de fallecidos por accidentes de trabajo o enfermedad profesional” (Martínez-Pérez, J. y Del Cura, M. 2019. 6). Se hablaba de sanciones para los “inválidos”¹³ que no iban a rehabilitación. En 1965 surge la Comisión Interministerial de Asistencia y Educación de Subnormales Físicos, Psíquicos o Escolares, de nuevo, siendo inefectivo (Lorenzo, A. 2009).

Todo lo anterior se verá “impulsado” gracias a la Ley General de Educación de 1970, que desencadenaría en Instituto Nacional de Educación Especial de 1975 que elaboró el Plan Nacional de Educación Especial que serviría de inspiración para la LISMI de 1982 (Lorenzo, A. 2009).

En 1982, meses antes del Programa de Acción Mundial para los Impedidos, surge la primera ley española en el Boletín Oficial del Estado (BOE) que defiende sus derechos y el obligado cumplimiento de las entidades a contratar un mínimo de 2% de personas discapacitadas en empresas de más de 50 empleados. (Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido o LISMI). Es una disposición derogada que fue influenciada por las Naciones Unidas y hoy en día existen leyes actualizadas. Más tarde surge, a partir del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, la Ley General de derechos de las personas con

¹² Decreto de 28 de junio de 1957, B.O.E. 13 julio 1957.

¹³ Término utilizado en esta franja del tiempo.

discapacidad y de su inclusión social. Esta ley unifica tres leyes anteriores, la LISMI, la Ley de integración social de las personas con discapacidad y la Ley de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Versión en lectura fácil, 2015). Después en 2015 y 2017 se modificó hasta llegar a la versión actualizada actual de 2022.

A partir del año 2000 se vuelve a la concepción negativa de estas personas, relacionada con la improductividad y la dependencia, a pesar de eso, estos últimos años se está luchando más por los derechos y la inclusión de las personas en la vida económica y social (Gil, Irene. 2018) y surge en 2004 el Real Decreto del Consejo Nacional de la Discapacidad (Lorenzo, A. 2009).

En la Comunidad Autónoma del País Vasco (en adelante CAPV) la normativa más relevante a destacar fue la creación de la Ley de Servicios Sociales de 1982 que daba un enfoque más moderno a la organización social y sirvió además de inspiración para otras Comunidades Autónomas. En 1996, se actualizó esta ley que facilitó la expansión de los servicios sociales y sus funciones, entre otras cosas (Jiménez, A. y Huete A. 2009).

En 2006 se crea la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. Esta normativa tenía como fin estandarizar los protocolos de actuación en cuanto a autonomía personal y de ayuda a las personas dependientes, como las discapacitadas, entre las diferentes Administraciones Públicas del país, incluida la vasca. Fue una forma de comunicar el Estado con el País Vasco y el resto de las comunidades (BOE, 2006).

En 2008 se crea una nueva ley sobre los Servicios Sociales, que los constituye como un derecho básico de la población y que hace referencia a la anteriormente mencionada ley de 2006 y sus derechos (Gobierno Vasco, 2015).

En 2019 surge el Decreto 168/2019, de 29 de octubre, por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo. Este decreto supone una ordenación de las subvenciones a personas discapacitadas, las iniciativas de ayuda y la creación y gestión de centros especiales con la ayuda de Lanbide (Legegunea¹⁴. 2019).

¹⁴ Portal de normativa vasca.

3.3. DISCAPACIDAD Y ACCESO AL MERCADO LABORAL

El trabajo es, según Banyuls, J. la “Actividad humana orientada a la satisfacción de necesidades a través de la producción de bienes y servicios” (Banyuls, J. 2008, 1). Hay dos tipos el mercantil, y el reproductivo; el primero es remunerado, y a su vez se subdivide en empleo asalariado, consiste en “vender la capacidad de trabajar a una empresa a cambio de un salario” y el autónomo, cuando “el trabajador vende el producto de su trabajo al cliente, organiza su propio trabajo y es propietario de los medios de producción que utiliza” (Banyuls, J. 2008, 1). El segundo es el reproductivo, sin remuneración.

En primer lugar, se van a delimitar los tipos de discapacidad más comunes para luego relacionarlo con la accesibilidad al mercado laboral. Según la clasificación de la OMS son las psíquicas, las intelectuales, las físicas y las sensoriales. Las psíquicas son enfermedades mentales como la depresión, el autismo o la esquizofrenia. Las intelectuales se caracterizan por la dependencia que suponen para las personas en el día a día, a diferencia de las psíquicas, son en su totalidad irreversibles. Por ejemplo, el síndrome de Down. Las físicas son limitaciones en el movimiento del individuo ya sea por la falta de algún miembro, por inmovilidad neurológica o por lesión medular. Por ejemplo: la tetraplejia. Por último, las discapacidades sensoriales son aquellas que limitan a las personas de forma auditiva, visual o vocal. Por ejemplo, la ceguera total o parcial (OMS, 2001).

En esta situación, son muchas las trabas que pone la sociedad y en su mayoría fruto de los prejuicios. Eso dificulta todavía más el acceso al mercado laboral y a un empleo digno. Los más comunes son que las personas con discapacidad, por su condición, faltarán más a menudo al trabajo. Este pensamiento es muy generalista ya que hace referencia a todas las discapacidades y mete en el mismo saco a las enfermedades psíquicas y a las intelectuales. En el IV Informe Adecco Absentismo, en el que se pide la opinión de las empresas, afirman que más un 79% no se ausenta en el trabajo y que, al ser tan difícil para ellos encontrar trabajo, existe una mayor implicación cuando lo consiguen (Gil, I. 2018).

Otro cliché es que van a rendir menos. Esto puede suceder si el proceso de selección se realiza incorrectamente y no se coloca al trabajador en un puesto adecuado a sus capacidades, esto depende de la empresa no de la persona contratada. Esto va unido al pensamiento general de que no pueden ser independientes (Aza, D. 2021).

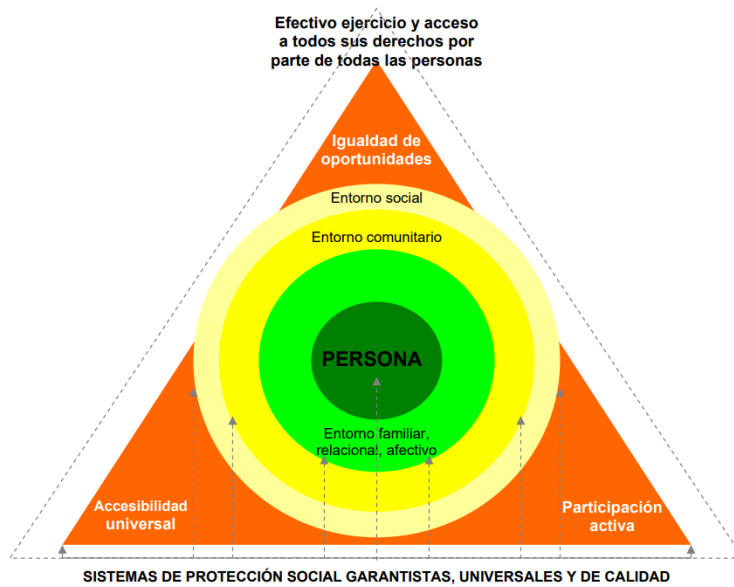
Muchas personas piensan que son incapaces y que no van a desarrollar bien sus tareas (Gil, I. 2018), sin poner en foco en el responsable, que es realmente el entorno. El nivel de autonomía depende de las herramientas y ganas que el entorno ponga en estas personas.

Hay empresas que piensan que contratar a personas discapacitadas tiene un coste muy elevado, pero existen grandes ayudas, subvenciones y oportunidades fiscales. Para poder usar estas ventajas el contrato debe ser de tres años mínimo y de tipo indefinido. Además, existen Centros de Empleo enfocados en la inserción laboral de los discapacitados, que ayudan a las empresas a reducir el proceso haciendo todo más sencillo (Gil, I. 2018).

Las claves para fomentar la inclusividad de los discapacitados, aparte de eliminar esos prejuicios son, como afirman en el Libro Blanco de la Discapacidad en Euskadi, conocer, analizar y realizar un diagnóstico de estas personas en su día a día y sus necesidades y actuar para mejorar su situación personal y laboral. Se debe fomentar su independencia y su participación social a través de los Sistemas de Protección Social actuales. Estos Sistemas son una herramienta garantizadora de los derechos básicos de las personas discapacitadas (EDEKA, 2013).

Uno de los motivos por los que no hay un avance rápido en la accesibilidad es la ignorancia y no conocimiento de la diversidad que existe, que es más de la que parece. Debe haber un cambio en el entorno social y comunitario del pensamiento. Eso junto con el apoyo de las entidades especializadas, fomentará el empoderamiento de las personas y se reducirá la exclusión. En el siguiente diagrama se puede observar esta idea de forma más gráfica (EDEKA, 2013).

Diagrama 1. Los Sistemas de Protección Social como herramienta para la inclusividad de las personas discapacitadas en todos sus entornos gracias al empoderamiento y sus derechos.

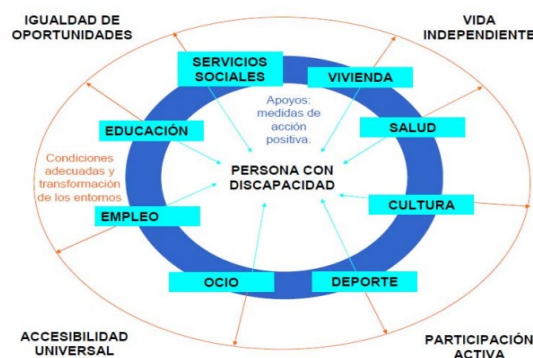


Fuente: EDEKA, 2013, 22.

Los Sistemas de Protección Social, mencionados anteriormente, están enfocados al logro y aplicación de los derechos, a incrementar su independencia, potencial y desarrollo. Acercar su estilo de vida y la toma de decisiones en el día a día a las de una persona no discapacitada y de forma adaptada. Esto se debe conseguir con la ayuda del entorno y las entidades y con la propia voluntad de los afectados. No solo debe haber un enfoque en la persona sino también social, para conseguir una sociedad más inclusiva y sin prejuicios. (EDEKA, 2013).

Para facilitar el crecimiento personal y conseguir personas más capaces, también se deben combinar todos los ámbitos de la vida personal (deporte, ocio, empleo...) y asegurar la inclusión, participación e igualdad. También debe existir un apoyo familiar y social, a través de fomentar los buenos valores (EDEKA, 2013).

Diagrama 2: Sistemas y ámbitos para la generación de autonomía y desarrollo de las personas discapacitadas.



Fuente: EDEKA, 2013, 23.

Analizando este fenómeno en el ámbito internacional, podemos observar como, según el informe de 2022 de Eurostat, en la Unión Europea hay 87.000.000 personas con discapacidad, es decir, un cuarto del total. El país con el porcentaje más alto es Letonia (39,5%) y más bajo Malta (11%) y la media europea es del 24%. El desempleo medio europeo de personas discapacitadas es del 50%, un 15% menos que la media española. Un 50% está en riesgo de pobreza y exclusión social y la mitad se siente discriminada por su condición. A diferencia de España y el País Vasco, hay más mujeres discapacitadas (26,1%) que hombres (21,8%) y casi el 50% tiene más de 65 años (Eurostat, 2019).

En el ámbito del Estado, podemos conocer la situación actual del mercado laboral español gracias a los informes anuales del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). La población total actual de España es de 47.385.107 de los cuales 19.403.183 pertenecen al cupo de ocupados. Según el SEPE en 2020 había 1.933.400 personas discapacitadas, un 6,3% de la población total en ese momento y solamente aproximadamente el 1,50% estaba afiliada a la Seguridad Social. El 65,66% son inactivos a pesar de estar en edad de trabajar. Existe una brecha mayor entre hombres y mujeres discapacitados, siendo el 60,72% de contratos masculinos y solamente un 39,28% femeninos debido a la situación de vulnerabilidad sufrida por las mujeres. En la siguiente tabla podemos observarlo de manera más gráfica (SEPE. 2020).

Tabla 5. Discapacidad en España en 2020, según edad y sexo.

Edad	Hombres	Mujeres	Total
-25 años	74.000	33.600	107.600
25-44 años	255.700	186.600	442.300
45-64 años	762.400	621.100	1.383.400
Total	1.092.000	841.300	1.933.400

Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla del Observatorio de las ocupaciones del SEPE con los datos del INE en 2020.

En la siguiente tabla podemos observar cómo se divide la contratación por tipo de discapacidad y sexo en España. La clasificación, realizada con datos del SISPE en 2021, nos indica que 307.885 personas con algún tipo de deficiencia fueron contratadas, es decir, el 1,59% del total español afiliado a la Seguridad Social (SEPE. 2020).

Tabla 6. Contratación de personas con discapacidad en España en 2021, según tipología y sexo.

Tipos de discapacidad	Hombres	Mujeres	Total
No declarada	78.063	43.923	121.986
Físicas	80.090	55.106	135.196
Psíquicas	18.061	13.023	31.084
Sensoriales	9.921	8.403	18.324
Del lenguaje	803	492	1.295
Total	186.938	120.947	307.885

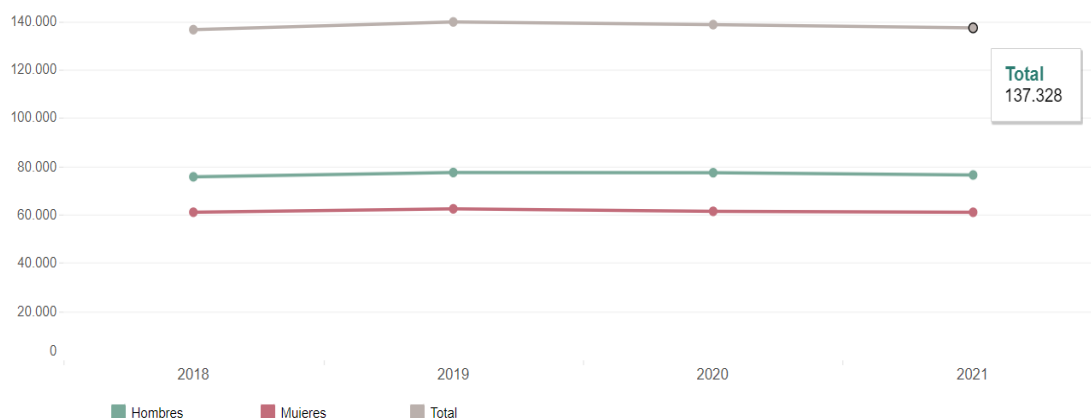
Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla del Observatorio de las ocupaciones del SEPE con los datos del SISPE en 2021.

Cada persona dispone de un porcentaje de discapacidad, pero para que se considere jurídicamente, debe cumplir un mínimo del 33%. Ese porcentaje se obtiene de reunir y medir dos elementos limitativos: los relacionados con los factores sociales de su entorno (nivel educativo, profesional...) y de actividad (limitación medida en nivel de gravedad y calidad en comparación con una persona no discapacitada). De los 1.933.400 de discapacitados que hay en este país, 1.622.400 no se consideran dependientes (SEPE. 2020).

Por último, en lo que respecta a la Comunidad Autónoma del País Vasco, observamos que 137.328 personas tenían una discapacidad reconocida de igual o más del 33% en 2021. Aproximadamente un 59% de ellas eran hombres, frente a un 41% de mujeres. El mayor número se encuentra en Bizkaia (64.560), le sigue Gipuzkoa (51.055) y por último Álava (21.713). El rango de edad con más discapacidad es el de 18-64 años (68.343) seguido de cerca por los mayores de 65 (63.858) y por último los menores de 18 (5.127) (EHLABE¹⁵. 2021).

¹⁵ EHLABE es una asociación de voluntariado y acción social que tiene la finalidad de facilitar la inclusión sociolaboral de los vascos y vascas con algún tipo de discapacidad y trabaja en las tres comunidades de Euskadi (<https://www.ehlabe.org/es/portada/> Recuperado en 07/12/2022).

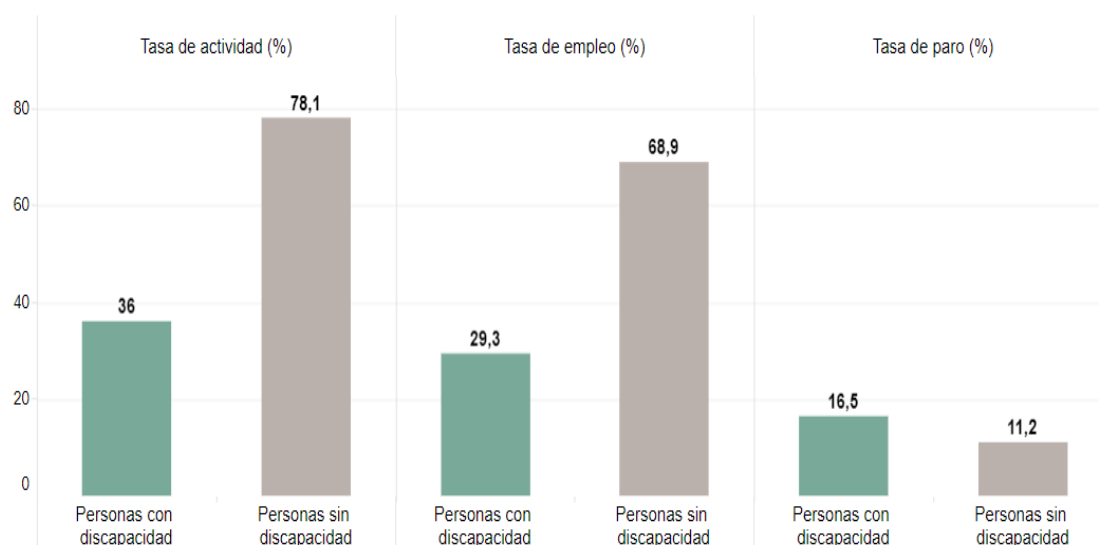
Gráfico 1: Número de personas con discapacidad en el País Vasco en el periodo 2018-2021 según sexo.



Fuente: EHLABE con datos de Diputaciones forales de Euskadi. 2021. (<https://www.ehlabe.org>)

En lo que refiere al desempleo, el País Vasco tiene uno de los porcentajes más bajos en comparación con el resto del país (EHLABE. 2020). Hay 65.100 personas con discapacidad en edad activa y su índice de paro es del 16,5% (Gobierno Vasco. 2020). Donde se encuentra más diferencia es en la tasa de actividad y empleo. Las personas sin discapacidad llegan al 78,1% y tienen casi un 70% de tasa de empleo, mientras las que tienen discapacidad están en un 36% y su tasa de empleo es del 29,3%.

Gráfico 2: Tasas de actividad, empleo y paro de personas con discapacidad en Euskadi en 2019.



Fuente: EHLABE con datos del Instituto Nacional de Estadística. 2019. (<https://www.ehlabe.org>).

3.4. POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS PÚBLICAS PARA LA INCLUSIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En Europa, al objeto de alcanzar el objetivo de la inclusión laboral de las personas con discapacidad, en 2021 se puso en marcha un plan que tendrá una duración de 7 años llamado “Una Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030”. Está sustentado en experiencias de planes anteriores y en las capacidades de los miembros de la Unión Europea y la propia UE (Griffo, G. 2021).

A diferencia de otras estrategias, esta plantea objetivos para problemas específicos que afrontan las personas discapacitadas, independientemente de la raza, la religión, el sexo, la riqueza... Existen sectores o minorías de la sociedad con estrategias específicas por su situación, como las mujeres o los refugiados. Hay 8 áreas de intervención y algunas acciones respecto a cada una son las siguientes (Griffo, G. 2021).

- La accesibilidad: Para fomentarla se va a analizar el mercado y las normas y se facilitará a los países una orientación acerca de la contratación, se mejorarán infraestructuras de forma sostenible, se va a revisar el Reglamento y se creará *AccesibleEU*, un centro europeo de recursos con la finalidad de dar coherencia a todas las medidas de accesibilidad entre otros.
- El deleite de los derechos de la UE: Se va a crear en 2023 la Tarjeta Europea de Discapacidad con la intención de animar a las personas discapacitadas a participar en los procesos democráticos y facilitar la circulación y la residencia.
- La calidad de vida digna y la independencia: Se va a pedir a los Estados que financien las viviendas sociables inclusivas, impondrán objetivos para crear actividades de aprendizaje y pondrán el foco en empleos más duraderos y dignos.
- La igualdad de acceso y la no discriminación: en lo referente a justicia, protección, orientación a los países europeos y colegios inclusivos...
- Promoción global de los derechos: a través de la cooperatividad y la voluntad de las personas.
- La eficacia estratégica: establecer coordinadores en las instituciones únicamente dedicados a los asuntos relacionados con la discapacidad y permitir su presencia en órganos superiores como el Parlamento Europeo...

- Apoyo económico europeo a la estrategia: las instituciones deben invertir y se mantenga el empleo de las personas con discapacidad.
- El conocimiento y medición de los avances: a través del diálogo anual.

La Unión Europea siempre está tratando de trabajar en favor de la igualdad y los derechos humanos, no solamente la de género o recursos, sino también la de discapacitados, y eso se puede ver reflejado en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas de la Agenda 30¹⁶. Existen 17 objetivos y el 8 por ejemplo, está enfocado en el acceso al empleo de las personas discapacitadas: “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos” y su meta 8.5 pretende lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas personas, incluyendo a las personas con discapacidad. El 10 está enfocado en eliminar las desigualdades en general de todas las personas y el 11 que las ciudades sean inclusivas.

Respecto al ámbito del Estado español, tal y como ya se ha mencionado anteriormente, el empleo es un factor clave para garantizar la inclusión e igualdad entre las personas. Por ello, el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 30 está tratando de impulsar el empleo “ordinario¹⁷” y el “protegido¹⁸”. La normativa actualmente apoya la inclusión laboral a través de medidas.

Para el empleo ordinario existe una ley (Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social) que exige:

- Reservar el 2% de los puestos para personas discapacitadas en medianas o grandes empresas.
- Se aporta un acompañamiento a estas personas en el día a día para ayudarles con sus tareas.
- En este mismo sentido, también hay subvenciones para las empresas contratantes y beneficios fiscales.
- Se trata de impulsar el emprendimiento mediante la implementación de ayudas públicas.

¹⁶ La Agenda 30 es “un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia” que comenzó en 2015 gracias a las Naciones Unidas. Tiene 17 objetivos y 169 metas (Naciones Unidas, 2015).

¹⁷ Empleo en empresa convencional (Gil, I. 2022).

¹⁸ Empleo diseñado para personas que pueden trabajar, pero no en el mercado ordinario debido a su discapacidad. Puede ser de Centros Especiales de Empleo (CEE) o enclaves laborales (Gil, I. 2022).

- En el caso del empleo público, se reservan el 7% de plazas y se les adaptan los exámenes a sus necesidades (Gobierno de España. 2021).

Dentro del empleo protegido están los Centros Especiales de Empleo en los que gran mayoría de empleados tienen discapacidad. Actualmente, se han modernizado los procesos de selección y adaptación de las personas y se han aumentado las subvenciones. También podrían acceder a enclaves laborales, se parece al empleo ordinario pero la persona discapacitada solamente está de forma temporal en la empresa ordinaria para ir adaptándose (Gobierno de España. 2021).

Si centramos el análisis en la Comunidad Autónoma del País Vasco, el Servicio Vasco de Empleo (Lanbide)¹⁹, desde el año 2021 tiene en marcha unas ayudas para fomentar el acceso al mercado de las personas discapacitadas. Con un presupuesto de 700.000 euros, las solicitudes de estas ayudas están abiertas desde 2021 y hasta finales de 2030. Su finalidad es facilitar la inserción laboral, social y personal a cada persona discapacitada que quiera trabajar. Se trata de subvenciones de un importe hasta 8.000€, dependiendo de la jornada, para la empresa contratante, más un 10% si es mujer y otros 1.000€ para el proceso de adaptación. Con ello la empresa puede invertir en un puesto de trabajo adaptado a la persona y por consiguiente que esta pueda mejorar su integración social como consecuencia de una mayor independencia.

En lo que refiere al empleo público, existen muchas entidades que apoyan el acceso de estas personas. Un ejemplo es FEVAS, una entidad vasca enfocada en las personas con discapacidad intelectual que ha colaborado con EHLABE y la administración pública. Han recibido el apoyo del Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales Vascas y los Ayuntamientos. Poco a poco se va consiguiendo un aumento de en su inserción gracias al apoyo de muchas entidades como Atzegi en Gipuzkoa, Apdema en Araba o Apnabi en Bizkaia (FEVAS. 2022).

Concretamente en Bizkaia, se inició en 2021 el “Plan para la participación y calidad de vida de las personas con discapacidad en Bizkaia” con una duración hasta 2023. Es la tercera edición de este documento desde 2010 (Diputación Foral de Bizkaia, 2021) y dividido en 5 ejes:

- El eje A, ha posibilitado el impulso de los “Programas de autonomía personal” llegando así a un mayor número de personas. Las entidades sociales y las ayudas han sido clave para conseguirlo. También se ha producido una atención más atenuada entre las edades

¹⁹ Lanbide es la entidad de la CAPV encargada del servicio de empleo que funciona sobre todo como intermediario entre las empresas y las personas además de formación y orientación (LANBIDE. 2014).

de 0 y 6 años, para mejorar su proceso de crecimiento y garantizar una mejor calidad de vida en el futuro a estos niños y niñas. Se han centrado bastante en reducir su dependencia y poder ser capaces de vivir autónomamente, poder decidir por cuenta propia y empoderarse de sus ideas. Con un presupuesto que aumenta cada año (1.450.000€ en 2019) y el voluntariado de la sociedad se espera poder continuar con estas políticas.

- El eje B, facilita que se intente trabajar en todos los ámbitos de la persona (educativo, cultural...) con ayuda de entidades sociales para conseguir la igualdad y la empatía de las personas sin discapacidad. Se están empezando a reservar algunas plazas para el empleo público para estas personas y se está trabajando en la accesibilidad (lectura, comunicación, de espacio, transportes...).
- Respecto al eje C, está enfocado en los servicios sociales, aumentándolos y mejorándolos y el acceso a centros de tratamiento, ocupando la demanda. Se trata de adaptar las necesidades de cada persona al recurso que precise.
- El eje C está centrado en relacionar las familias con las entidades sociales, la igualdad de género y el euskera, para mejorar su calidad de vida.
- El eje D en asegurar que el eje C se cumpla con éxito.
- El eje D está relacionado con entidades no lucrativas del Tercer Sector, creando la Mesa de Diálogo Civil para comunicar estas entidades con la Diputación Foral de Bizkaia (Diputación Foral de Bizkaia, 2021).

Ha habido avances en la sociedad gracias a cada uno de los ejes, aunque todavía falta un gran camino que recorrer. Además, aunque el COVID-19 fue un obstáculo, se creó un Consejo Consultivo que fue de gran ayuda para combatir esta situación pandémica, y conseguir la integración de las personas evitando que las personas cogiesen cualquier tipo de virus.

4. ANÁLISIS EMPÍRICO

Conocer la situación de cerca es clave para crear la concienciación que el colectivo necesita. Para ello existen muchas entidades que trabajan sin descanso que nos pueden ofrecer una perspectiva más realista de la realidad. La CAPV tiene una de las tasas más bajas de desempleo en lo que refiere a personas discapacitadas y las empresas dedicadas a ello favorecen a ese porcentaje, por lo que es interesante conocer cómo trabajan para servir de ejemplo y mejorar su situación de forma más eficaz.

El análisis de los cuestionarios cumplimentados por las diferentes entidades consultadas, que trabajan en el ámbito de las personas con discapacidad se va a realizar por tipologías de discapacidad y por la propia organización de estas, ya que algunas de ellas están agrupadas o federadas en defensa de unos intereses comunes.

Cuadro 1. Organizaciones consultadas distribuidas por actividad y relación entre ellas.

<p style="text-align: center;">ELKARTEAN</p> <p>Es la Confederación de Federaciones-Asociaciones que aglutina a las personas con discapacidad física. Están presentes en la CAPV a través de las entidades señaladas y representan a más de 16.000 personas. (https://elkartean.org/elkartean/quienes-somos)</p>	<p>Eginaren Eginéz. Entidad no lucrativa constituida por la unión de las personas (1.656 personas asociadas) con discapacidad física de Álava, con el objetivo de coordinar el trabajo para conseguir la inclusión de las personas con discapacidad física en todos los ámbitos de la sociedad. (https://www.eginéz.org/la-asociacion/#quienessomos)</p> <p>Elkartu. Entidad no lucrativa declarada de utilidad pública que, desde la acción coordinada y conjunta del movimiento asociativo, trabaja por la plena inclusión y participación social de las personas con discapacidad física en Gipuzkoa. (https://elkartu.org/federacion-coordinadora-de-personas-con-discapacidad-fisica-de-gipuzkoa/).</p> <p>Fekoor. Es la Federación Coordinadora de personas con discapacidad física y/u orgánica de Bizkaia, cuyo objetivo es coordinar el trabajo de distintas asociaciones para conseguir la inclusión de las mujeres y los hombres con discapacidad física y/u orgánica en todos los ámbitos de la sociedad. Actualmente, representan a más de 8.700 personas. (https://fekoor.com/la-entidad/)</p>
<p>EHLABE. Es la asociación vasca de entidades no lucrativas que fomentan la inclusión socio laboral de las personas con discapacidad. Agrupa más de 100 centros de trabajo y trece entidades de la CAPV. (https://www.ehlabe.org/es/portada/).</p>	
<p>ERAGINTZA. Fundación Eragintza sin ánimo de lucro, cuyo patronato lo componen la Diputación Foral de Bizkaia, BBK y Confebask, con el objetivo de la inclusión socio-laboral de las personas con enfermedad mental. (https://www.eragintzafundazioa.eus/es/)</p>	

Fuente: Elaboración propia.

De esta forma, en primer lugar, se presentan las opiniones relativas a las organizaciones asociadas en Elkartean (Eraginaren Eginez, Elkartu y Fekoor), en donde podemos observar que Elkartu se orienta a dar respuesta a las personas con discapacidad física (incluidos familiares) en Gipuzkoa, mientras que Eginaren Eginez lo hace igualmente en Araba y Fekoor en Bizkaia. Dando, todas ellas, respuesta a todo tipo de demandas de tipo físico u orgánico, con afección a la motricidad, provenientes tanto de las personas asociadas o no a la entidad; y observando que se mantiene constante la demanda de atención, información... Desde su percepción, en la última década, se ha producido un incremento importante del número de personas que se apuntan para recibir servicios, pero, sin embargo, observan que la actitud de las personas jóvenes que se incorporan actualmente, no es la misma de la de la década anterior, porque son más reacios a implicarse en tareas y actividades de apoyo a la propia organización

Las tres organizaciones consideran que se ha avanzado y existe una mayor consideración social, en términos de igualdad, hacia las personas con discapacidad; al mismo tiempo que se han reducido los prejuicios sociales. Sin embargo, opinan que todavía existe una cierta creencia de que las personas con discapacidad van a rendir menos. De ahí, que afirmen que todavía existen espacios de desigualdad como sería el del empleo, ya que el único desarrollo que se ha producido ha girado en torno al empleo protegido. Plantean la necesidad de abordar la discapacidad con un enfoque de derechos para hacer frente a las visiones asistencialistas y basadas en las capacidades, para evitar la segregación de estas personas. Proponen medidas de carácter inclusivas, poniendo en valor la diversidad entre las personas.

Valoran que, para conseguir la igualdad, sería básico el cumplimiento de los textos legales (ONU 2006, leyes de igualdad de trato y no discriminación, leyes de accesibilidad...) así como el cumplimiento efectivo de que en las empresas con más de 50 personas trabajando un 2% sean personas con discapacidad. Al mismo tiempo, remarcan la necesidad de que se equipare el reconocimiento de discapacidad, es decir, que las personas con incapacidad sean consideradas personas con discapacidad.

Entienden que las mayores trabas para la inserción laboral se dan a dos niveles. Por un lado, las mayores trabas las tienen las personas con movilidads reducidas, no por falta de competencia profesional, sino porque suelen necesitar una adaptación de sus puestos de trabajo y una mayor accesibilidad a las empresas; situaciones antes las cuales Inspección de Trabajo no realizada un adecuado seguimiento.

Por otro lado, las que provienen de la orientación de las propias políticas públicas por el cuasi exclusivo desarrollo del empleo protegido, lo que provoca la segregación social de las personas con discapacidad. Aportan datos del Consejo Económico y Social, en donde demostrarían que sólo el 4% de las ayudas se dirigen al empleo ordinario mientras el resto se orienta al empleo protegido. Por ello, entienden que se contradice e incumple el Convenio sobre derechos de las personas con discapacidad, al no reconocer la posibilidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido en un mercado abierto, inclusivo y accesible.

En este mismo sentido, hacen hincapié en que los datos demuestran que el salario de estas personas varía según el formato de empleo que se desarrolle. Así, en el caso del empleo ordinario, estas personas cobran lo que está establecido en el convenio, al igual que el resto de las personas trabajadoras. Sin embargo, en el caso del empleo protegido el sueldo es significativamente inferior ya que en estos centros especiales de empleo ofrecen condiciones laborales notablemente inferiores a las de las empresas ordinarias. Es significativa la expresión de que “encontramos personas que trabajan en empleo protegido que hacen lo mismo que los trabajadores de la fábrica de enfrente, pero cobran menos”.

La función principal de estas organizaciones es la de representar, promover y defender los derechos de las personas con discapacidad física y, de cara a futuro se proponen seguir defendiendo el derecho al empleo inclusivo no segregado. En esta línea actúan a diferentes niveles, por un lado, colaborando con diferentes organizaciones (Lanbide, Fundación la “Caixa”...) y, por otro, reivindicando que se cumpla la ley, denunciando irregularidades e, incluso, realizando alegaciones a la Ley de Empleo Vasca.

En este mismo sentido, desarrollan políticas de igualdad hacia las mujeres con discapacidad, elaborando guías, documentos sobre violencia machista, desarrollando procesos de empoderamiento para estas mujeres e incorporando la perspectiva de género en todo tipo de proyectos de investigación.

En segundo lugar, se presentan las opiniones de EHLABE, como asociación de entidades de empleo, compuesta por 14 entidades que fomenta la inclusión laboral a través de la coordinación de programas de empleabilidad y proyectos europeos (Aukerability). Los servicios de empleabilidad y la gestión del empleo la hacen las entidades por su cuenta. También trabajan con equipos de orientación que son colaboradores de Lanbide. La mayoría de su plantilla está formada por personas con discapacidad (discapacidad intelectual, enfermedad mental, TEAs, parálisis cerebral, discapacidad sensorial y física con grado superior

al 65%). Afirman que existe un aumento notorio en las personas con enfermedad mental, en parte debido a la pandemia, entre las personas que atienden.

Desde 2008, exceptuando las crisis y la pandemia, han observado un aumento de las personas que han accedido al trabajo, cumpliendo así su objetivo, que es, generar empleo a través de las actividades que realizan.

Consideran que, en la sociedad, en la empresa y en la gestión pública, se ha avanzado en sensibilización hacia el colectivo, pero siguen existiendo prejuicios que hacen que tengan mayores barreras para su empleabilidad y, al mismo tiempo, sean las primeras personas en ser expulsadas del mercado de trabajo en situaciones de crisis. Esto lo enmarcan en la permanencia de prejuicios y el “capacitismo” hacia las personas con discapacidad.

Para alcanzar la igualdad, definen dos líneas imprescindibles de actuación, por un lado, la necesidad de más información, sensibilización y comunicación, y por otro, un mayor y mejor cumplimiento de las normas (ONU, CAPV) y de los derechos fundamentales (educación, salud, empleo) del colectivo de personas discapacitadas.

Respecto al salario, señalan que todavía existen diferencias significativas con el resto de la población trabajadora e indican como posibles causas: su menor formación y cualificación, y su ubicación en puestos de trabajo con salarios más bajos. Aun así, EHLABE gracias a sus convenios consigue condiciones y salarios mejores a los del convenio estatal de Centros Especiales de Empleo.

Respecto a sus planes de futuro, seguirán gestionando proyectos europeos y se proponen seguir en el proyecto europeo previsto para 2021-2027.

Por último, en lo relativo a las mujeres con discapacidad, reconocen que en las plantillas de las organizaciones de EHLABE mayoritariamente hay hombres, pero afirman que los porcentajes van mejorando, para lo cual, existen varios programas realizados por entidades como USOA o Lantegi Batuak para aumentar la presencia de ellas en sus plantillas.

En tercer lugar, respecto a la Fundación Eragintza es una organización sin ánimo de lucro que desarrolla su actividad en Bizkaia, constituida por la Diputación Foral de Bizkaia, la BBK y Confebask, cuyo objetivo es la inclusión socio-laboral de las personas con enfermedad mental. Desarrollan su actividad, por un lado, potenciando la formación y la orientación laboral del colectivo que atiende, y, por otro lado, ofrecen apoyo y asesoramiento a los empresarios para la generación de oportunidades de empleo, contratación y mantenimiento del mismo.

En relación a la evolución observada, señalan que en los últimos cuatro años ha habido un incremento sustancial (18.7%) de personas atendidas, destacando el importante aumento en el número de mujeres (18%) en relación a años anteriores. Hay que tener en cuenta que el perfil tipo de las personas que atienden es del de varón de entre 31-50 años, soltero, que convive con su familia y con diagnóstico de esquizofrenia.

Respecto a la evolución de los prejuicios sociales, no contestan, remarcan una vez más que la incorporación de las personas con enfermedad mental al mercado de trabajo ordinario, aumenta su autoestima, confianza y empoderamiento generando importantes beneficios personales, sociales y en el mundo empresarial.

Para la consecución de la igualdad de las personas con discapacidad, se refieren a las normas fijadas por la OMS, en donde el empleo se sitúa en séptimo lugar, mientras la mayor toma de conciencia y la atención médica se sitúan en los primeros lugares.

Consideran que la enfermedad mental es la patología que más difícil tiene la inserción laboral, y dentro de esta tipología de enfermedades la psicosis sería la que más complicado lo tiene a la hora de poder incorporarse a un puesto de trabajo.

En la percepción del salario que reciben estas personas, presentan un discurso claramente contradictorio con el resto de las asociaciones consultadas. Por un lado, afirman, al contrario que el resto de las organizaciones consultadas, que “la inserción laboral de las personas con discapacidad es igual a las de sin discapacidad” y que, por lo tanto, “en ese sentido no hay diferencia”.

Entre los planes en marcha, sitúan el proyecto Ibilbide para responder a las necesidades de las personas jóvenes (16-18 años) que están sufriendo algún tipo de malestar psicológico o problema relacionado con la salud mental, con déficit de aprendizaje, en paro y con motivación para dar respuesta a esa situación.

Por último, para hacer frente a las necesidades de las mujeres con discapacidad, desarrollan una discriminación positiva en la incorporación al mercado laboral y cuenta con un Plan de Igualdad, en su tercera edición, para mantener una comisión de mujeres usuarias de Eragintza que participen en la Comisión de igualdad de la Fundación.

En el análisis de las respuestas recibidas se observa una importante diferencia en el enfoque de actuación entre algunas de las entidades consultadas, por lo que se profundiza en el análisis mediante una entrevista presencial con la persona que representa a la entidad Eginaren Eginetz que tiene 43 años de antigüedad trabajo en el sector ayudando a personas con discapacidad

física (discapacidades motrices), en todas las etapas de la vida de forma normalizada e inclusiva para la defensa de sus derechos.

Esta entidad defiende la necesidad de impulsar el empleo ordinario ya que no segmenta tanto a la población desde un inicio y fomenta a la igualdad. Entiende que las principales diferencias entre el empleo protegido y el ordinario son que, con el empleo protegido la persona está más acompañada, pero recibe menos salario por realizar el mismo trabajo, y tiende a ser un puesto de trabajo donde todo el mundo posee una discapacidad. El trabajo ordinario es más educador, los trabajadores y trabajadoras tienen que aprender a convivir con una persona con discapacidad y pueden ver que son personas similares a ellos, eliminando así los prejuicios. Es más, considera que la propia denominación del empleo (protegido) ya se está marcando el estigma y la diferencia.

A pesar de ello, como ventajas del empleo protegido tendríamos: que garantiza un puesto de trabajo a la persona y para ciertos tipos de personalidad resulta de gran ayuda ya que resulta mucho más fácil el proceso y se sienten más cómodas con personas que las entienden. Por el contrario, entre las desventajas estarían: las peores condiciones laborales ya que actualmente la normativa no se está cumpliendo correctamente y tampoco hay una buena revisión sobre ello; y el no reconocimiento de la productividad en condiciones de igualdad. No consideran que este tipo de empleo deba eliminarse porque es de gran utilidad para algunas personas, pero no garantiza una auténtica inclusión laboral.

Por el contrario, el consideran que el ordinario garantiza más la integración de las personas porque posibilita una igualdad real en las condiciones laborales (salarios, categoría profesional, reconocimiento de la productividad...) con el resto de la ciudadanía. El problema está en que el papel del mentor (persona que ayuda hasta que se adquieren las habilidades del puesto de trabajo) aunque está regulado, no se desarrolla de forma adecuada porque es una figura que, puesta por la empresa, no tiene porqué entender ni empatizar con la persona que tutoriza y se orienta, principalmente, hacia la productividad.

El empleo ordinario se enfrenta a una situación sangrante, que es el hecho de que muchas empresas se nieguen a contratar personas con discapacidad a pesar de las subvenciones oficiales (900€ para la adaptación del puesto trabajo) e incumpliendo la normativa legal (en empresas grandes y medianas deberían de tener un 2% de empleados con discapacidad). Frente a lo cual no existen sanciones por estos incumplimientos.

Estas situaciones se perpetúan por la frecuente falsa creencia de que, estas personas, tienen más bajas, no están capacitadas para el trabajo o que van a rendir menos porque no va a poder llegar a la productividad que se requiere. Todo ello obliga a que estas personas se exijan el doble para no contribuir a ese pensamiento o renuncien a bajas por el qué dirán.

Estas situaciones provocan que Eginaren eginez defienda el término “diversidad funcional” ya que representa que las personas somos diferentes y diversas, pero a su vez capaces y que tenemos los mismos derechos; por lo que están tratando de erradicar el término “minusválido” ya que infravalora a las personas y “discapacitado” por su prefijo negativo.

De ahí que confíen en que, algún día, se conseguirá la eliminación de prejuicios y la igualdad, aunque falte un gran camino, posibilitando que más personas con discapacidad se vayan animando a buscar un empleo sin miedo al qué dirán, eligiendo el camino que quieran y siendo dueños de sus propias vidas.

5. CONCLUSIONES

Es innegable que se ha avanzado y existe una mayor consideración social, en términos de igualdad, hacia las personas con discapacidad; al mismo tiempo que se han reducido los prejuicios sociales. Sin embargo, todavía existen espacios de desigualdad como sería el del empleo; un ámbito laboral en dónde se debería considerar que las personas con discapacidad pueden tener la misma capacidad productiva.

Al mismo tiempo, deberían eliminarse términos como “minusválido” e incluso “discapacitado” porque sus prefijos inconscientemente reducen el valor de las personas. Es necesario abordar la discapacidad con un enfoque de derechos, evitando visiones asistencialistas y la segregación de estas personas; mediante el desarrollo de medidas de carácter inclusivas, poniendo en valor la diversidad entre las personas. De ahí que se debería comenzar a analizar este fenómeno desde la perspectiva de la “diversidad funcional” porque su significado no hace de menos a nadie aun cuándo se refiere a las diferencias de cada uno.

Cada persona debe poder elegir qué tipo de empleo necesita, protegido u ordinario. Un debate con diferentes perspectivas (ver cuadro nº 2, al final de este apartado) en donde, en ningún momento, se plantea que el empleo protegido deba eliminarse porque es de gran utilidad para algunas personas al garantizarles un puesto de trabajo, una mayor adaptación y que se sientan más cómodas con personas que las entienden.

Sin embargo, esta modalidad de empleo protegido plantea elementos disfuncionales como un sueldo significativamente inferior porque, en estos centros especiales de empleo, ofrecen condiciones laborales notablemente inferiores a las de las empresas ordinarias. Es significativa la expresión de que “encontramos personas que trabajan en empleo protegido que hacen lo mismo que los trabajadores de la fábrica de enfrente, pero cobran menos”. Algo con lo que no está de acuerdo la asociación Eragintza que fue la única que afirmó que no había diferencias en la inserción laboral y el salario entre las personas con y sin discapacidad, una reflexión que los datos estadísticos también ponen en duda.

Por el contrario, otras entidades, plantean la necesidad de impulsar el empleo ordinario porque no segmenta tanto a la población desde un inicio, fomenta la integración de las personas y garantiza una igualdad real en las condiciones laborales (salarios, categoría profesional, reconocimiento de la productividad...). Un modelo de empleo que, desde la propia forma de referirse a él, ya no está estigmatizando tanto a las personas y es más educador porque facilita que los empleados convivan con personas con discapacidad y vean que su productividad es

total, desechando sus prejuicios. Sin embargo, muchas empresas se niegan a contratar personas con discapacidad a pesar de las subvenciones oficiales e incumplen la normativa legal, favorecido porque la Inspección de Trabajo no realiza un adecuado seguimiento y, por tanto, no existen sanciones por estos incumplimientos.

El análisis de este tema me ha permitido reflexionar sobre un fenómeno que no conocía en profundidad pero que, a medida que he ido explorando en él, me ha permitido ver esa otra parte de la realidad que la tenemos con nosotros pero que se convierte en una zona opaca y difusa, de la que no tomamos conciencia y de la que no somos conscientes. Una vez finalizado el estudio, considero que el respeto hacia estas personas debería ser un elemento prioritario, no solo en el ámbito laboral, si no en todos los ámbitos sociales, en donde, las personas puedan siempre elegir el camino de mejorar como seres humanos, erradicar la discriminación y fomentar la accesibilidad de forma justa y equitativa.

La diversidad debería ser un instrumento para la igualdad y la justicia social, enriqueciendo a la sociedad y sus componentes, no separándolos.

Cuadro 2: Valoración de las organizaciones consultadas en relación a la situación de las personas con discapacidad en el acceso al mercado laboral.

	ELKARTU	EGINAREN EGINEZ	FEKOOR	EHLABE	ERAGINTZA
Distribución de las discapacidades. Causas de esa distribución.	Representa a las personas con discapacidad física de Gipuzkoa y sus familiares.	Atiende personas con discapacidad física, mayoritariamente motrices. La menos frecuentes son la intelectual y la sensorial. Distribución realizada con la Clasificación Internacional de las Discapacidades.	Discapacidad física y u orgánica. Personas con incapacidad laboral reconocida por la Seguridad Social, también física u orgánica.	Labor de representación de entidades miembro que tratan con todo tipo de discapacidad. Su plantilla es conformada por personas del colectivo.	Enfermedades mentales: psicosis, trastornos de personalidad, estado de ánimo y trastornos de ansiedad, de desarrollo y de consumo de sustancias. Porque son los más castigados.
Evolución de la atención prestada en la última década.	El número de personas inscritas se mantienen estables. De igual forma, no exigen la inscripción para responder a solicitudes de información y otros tipos.	La atención es estable. Atienden a 1.501 personas en Álava. 900 hombres y 601 mujeres.	Inscripciones en aumento. Este año 2022, han atendido a 89 personas nuevas.	Tendencia creciente desde 2008, con parones por crisis o pandemia donde se mantiene estable.	En aumento los últimos 4 años. De 480 en 2019 a 570 en 2022. Aumento más notorio en mujeres.
Prejuicios sociales: evolución en la última década.	Se ha avanzado en la materia y hay una mayor consideración, pero la sociedad no es consciente de que hay que evitar determinadas situaciones (empleo protegido), ya que genera una segregación y una mayor desigualdad.	Los prejuicios se mantienen, sobre todo en el campo laboral. Se piensa que rinden menos o que cogen más bajas. No ven a la persona solo a la discapacidad.	Se ha evolucionado, pero falta continuar sensibilizando a las empresas. Cada vez existen menos prejuicios y hay más empresas que contratan, pero siempre cuando cumplan los requisitos solicitados. Eso da buena imagen de ellas.	Aunque la sociedad tenga más concienciación y conocimiento, falta un gran camino que recorrer, sobre todo respecto a las enfermedades mentales dentro de la discapacidad intelectual.	La experiencia muestra que las personas con enfermedad mental están capacitadas para trabajar como el resto, aun así, se sigue minusvalorando a estas personas. Eso refuerza el autoestigma que la propia enfermedad genera.
Elementos necesarios para alcanzar la igualdad de las personas con discapacidad.	Hay que abordar la discapacidad desde el enfoque de los derechos, sin ser capacitistas y asistencialistas. Además de generar espacios, recursos y políticas inclusivas.	El cumplimiento de los textos legales como la Convención Internacional de la ONU, leyes de igualdad... Que las empresas cumplan el 2% de personas discapacitadas contratadas en empresas de más de 50 trabajadores.	Se debe equiparar con el reconocimiento de discapacidad. Hasta 2018, con el 33% de discapacidad ya era reconocida, pero con la nueva normativa están surgiendo problemas.	Más información, sensibilización y comunicación. Más y mejor cumplimiento de las normas y derechos fundamentales del colectivo de personas con discapacidad.	Las Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad creadas por la OMS. (Mayor toma de conciencia, educación, empleo, cultura, vida en familia...)

Tipos de discapacidad con mayor dificultad de inserción laboral.	La mayor traba es el enfoque en el empleo protegido que genera la segregación laboral. El 96% de las subvenciones están enfocadas a él contradiciendo el art.27 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.	Las que tienen un grado mayor de discapacidad en el reconocimiento oficial de la misma y un grado de dependencia reconocido. Las empresas no están dispuestas a adaptar los puestos de trabajo y las inspecciones tampoco funcionan.	Las personas con movilidad reducida debido a que las empresas carecen de accesibilidad en muchos casos. No es por sus competencias.	La discapacidad intelectual, enfermedad mental, TEAs, parálisis cerebral, discapacidad sensorial y física con grado superior al 65%.	La enfermedad mental es la patología de más difícil inserción, en específico la psicosis.
Valoración del salario que perciben las personas con discapacidad.	Es significativamente inferior al de la población sin discapacidad debido a las condiciones laborales que ofrecen los centros especiales de empleo.	Si el empleo es ordinario es el establecido por convenio, el mismo. Si es empleo protegido se cobra menos por hacer el mismo trabajo solo por la discapacidad.	En FEKOOR las personas cobran lo establecido por el convenio dentro de cada categoría profesional. Es decir, lo mismo que el resto.	Es menor que el resto de la población debido a la menor formación y cualificación del colectivo, aunque ha mejorado.	Es menor en el empleo protegido y el mismo en el ordinario. Recibirlo da una autonomía personal y económica que influye positivamente en su salud mental.
Nuevas iniciativas o programas de intervención de cara al futuro.	Es una entidad que no gestiona servicios en ningún ámbito. Su función principal es la representación, defensa y promoción de los derechos de las personas con discapacidad.	Planificar anualmente a través de ELKARTEAN, actividades para reivindicar el cumplimiento de la Ley, denunciando las irregularidades ante la administración responsable y los sindicatos.	Continuar colaborando con Lanbide y con el programa Incorpora de Fundación la "Caixa" en acciones de intermediación laboral y prospección con las empresas de la zona.	Este año finalizaron el proyecto Aukerability en el País Vasco 2014-2020 de FSE y, esperan poder participar también con un proyecto EHLABE en el próximo proyecto operativo de FSE 2021-2027.	El proyecto IBILBIDE, para ayudar a las personas entre 16 y 18 años que estén sufriendo algún tipo de malestar psicológico o mental.
Mujer y discapacidad: existencia de protocolos específicos de intervención.	Realizan una actividad de incidencia política, elaboración de guías sobre violencia machista, recursos para mujeres con discapacidad física, organizan diversos proyectos con perspectiva de género.	Trabajan de forma interseccional incorporando la perspectiva de género en las actividades asociativas, para conseguir una sociedad mejor y libre de violencia machista, donde las mujeres con discapacidad tengan las mismas oportunidades que los hombres.	Disponen de un Plan de Igualdad y un Protocolo de actuación en caso de acoso por razón de género. Tienen una Técnica de Igualdad que dinamiza una Comisión de Igualdad.	Entidades miembros como USOA o Lantegi Batuak tienen proyectos específicos para igualar los porcentajes de empleo. EHLABE en concreto ha creado un grupo de igualdad para trabajar este tema.	Disponen del III Plan de Igualdad. Además, intentan dar prioridad a las mujeres usuarias mediante la discriminación positiva en la incorporación al mercado laboral.

Fuente: Elaboración propia.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Abellán A. y Hidalgo, M. (2011). Definiciones de discapacidad en España. Madrid, Informes Portal Mayores, nº 109. Pág. 1-17. Madrid.
- Anderson, J. (2011). War, disability and rehabilitation in Britain. Manchester University Press. Pág. 1-256.
- Aza, D. (2019). Prejuicios de la discapacidad que necesitamos desterrar. infobae. (Recuperado de <https://www.infobae.com/opinion/2021/10/15/prejuicios-de-la-discapacidad-que-necesitamos-desterrar/>).
- Banyuls, J. (2008). Economía laboral. Guión y material. Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Valencia. Tema 1. Pág. 1-12.
- Biel, I. (2011). Los derechos humanos de las personas con discapacidad. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Boletín Oficial del Estado (BOE). (2006). Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Boletín Oficial del Estado (BOE). (2013) Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.
- Cáceres, C. (2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. *Auditio*. 2(3), Pág. 74-77.
- Cala, C. (2015). Manicomios: una historia de dolor, abandono e incomprensión. Cadena SER. (Recuperado de https://cadenaser.com/programa/2015/10/10/hora_14_fin_de_semana/1444442081_777173.html).
- Comité Internacional de la Cruz Roja. (2012). Resumen de los Convenios de Ginebra del 12 de agosto de 1949 y de sus protocolos adicionales. Ginebra (Suiza): CICR.
- Consejo Europeo. (2022). Consejo de la Unión Europea. Infografía - La discapacidad en la UE: datos y cifras. (Recuperado de <https://www.consilium.europa.eu/es/infographics/disability-eu-facts-figures/>).

- Del Cura, M. (2012). Un Patronato para los «anormales»: Primeros pasos en la protección pública a los niños con discapacidad intelectual en España (1910-1936). *Revista de Historia de la Medicina y de la Ciencia*. Pág. 541-564.
- De Miguel, A. (2019). Discapacidad congénita vs discapacidad adquirida. *Somosdisc@*. (Recuperado de <https://somosdisca.es/discapacidad-congenita-vs-discapacidad-adquirida/>).
- Diputación Foral de Bizkaia. (2021). Plan para la participación y calidad de vida de las personas con discapacidad en Bizkaia. 2021-2023. Bizkaia: Imprenta de la D.F.B.
- EDEKA. (2013). Libro blanco sobre la discapacidad en Euskadi. Elaborado con la participación del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco y la Fundación ONCE.
- EDEKA. (2017). Fines y objetivos. (Recuperado de <https://www.edeka.es/es/>).
- Fernández, J. (2006). Guía de estilo sobre discapacidad para profesionales de los medios de comunicación. Real Patronato sobre discapacidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid: Editorial Polibea SL.
- Eginaren Eginez. (2023). Quiénes somos. (Recuperado de <https://www.eginez.org/la-asociacion/#quienessomos>).
- EHLABE. (s.f.). Inclusión sociolaboral de personas con discapacidad. (Recuperado de <https://www.ehlabe.org/es/portada/>).
- EHLABE. (2022). Los centros especiales de iniciativa social de euskadi mantienen el empleo de las personas con discapacidad a pesar de la pandemia. (Recuperado de <https://www.ehlabe.org/es/los-centros-especiales-de-iniciativa-social-de-euskadi-mantienen-el-empleo-de-las-personas-con-discapacidad-a-pesar-de-la-pandemia-1/#:~:text=Nivel%20de%20paro%20m%C3%A1s%20bajo&text=De%20hecho%2C%20Euskadi%20cuenta%20con,9%25%20de%20la%20media%20estatal>).
- EHLABE. (2021). Prevalencia de la discapacidad entre la población activa. (Recuperado de <https://www.ehlabe.org/es/prevalencia-de-la-discapacidad-entre-la-poblacion-activa/>).
- EHLABE. (2021). Prevalencia de la discapacidad entre la población total. (Recuperado de <https://www.ehlabe.org/es/prevalencia-de-la-discapacidad-entre-la-poblacion-total/>).

- EHLABE. (2019). Tasas de actividad, empleo y paro de la población en función de la discapacidad. Euskadi 2019. (Recuperado de <https://www.ehlabe.org/es/tasas-de-actividad-empleo-y-paro/>).
- Elkartean. (2023). Quiénes somos. (Recuperado de <https://elkartean.org/elkartean/quienes-somos>).
- Elkartu. (2023). Avanzando en la igualdad desde la diversidad. (Recuperado de <https://elkartu.org/federacion-coordinadora-de-personas-con-discapacidad-fisica-de-gipuzkoa/>).
- Eragintza. (2016). ¿Quiénes somos? (Recuperado de <https://www.eragintzafundazioa.eus/es/>).
- Fekoor. (s.f.). La entidad. (Recuperado de <https://fekoor.com/la-entidad/>).
- FEVAS. Plena Inclusión Euskadi. (2022). El recorrido de Euskadi en el empleo público. (Recuperado de <https://fevas.org/el-recorrido-de-euskadi-en-el-empleo-publico>).
- Fundación Adecco. (s.f.). Quiénes Somos. (Recuperado de <https://fundacionadecco.org/quienes-somos/>).
- Fundación Juan XXIII. (2022). ¿Qué tipos de discapacidad existen? Ley General de Discapacidad (LGD). (Recuperado de <https://blog.fundacionjuanxxiii.org/que-tipos-de-discapacidades-existen>).
- Gil, I. (2022). Diferencias entre empleo ordinario y empleo protegido. El Blog Fundación Adecco. (Recuperado de <https://fundacionadecco.org/azimut/diferencias-entre-empleo-ordinario-y-empleo-protegido/>).
- Gil, I. (2018). Falsos prejuicios sobre los trabajadores con discapacidad. El Blog Fundación Adecco. Diversidad e Inclusión. (Recuperado de <https://fundacionadecco.org/azimut/falsos-prejuicios-trabajador-discapacidad/>).
- Gil, I. (2018). ¿Qué es la discapacidad? Evolución histórica y cultural. El Blog Fundación Adecco. (Recuperado de <https://fundacionadecco.org/blog/que-es-la-discapacidad-evolucion-historica/>).
- Gobierno de España. (2015). Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Versión en lectura fácil. Pág. 1-56. Madrid.

- Gobierno Vasco. (2015). Servicios Sociales. Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales. (Recuperado de <https://www.euskadi.eus/regulacion-ley-servicios-sociales/web01-a2gizar/es/>).
- Gobierno Vasco. (2020). El empleo para personas con discapacidad crece un 5% en 2019 en los centros especiales y empresas ordinarias. (Recuperado de <https://www.euskadi.eus/noticia/2020/el-empleo-personas-discapacidad-crece-5-2019-centros-especiales-y-empresas-ordinarias/web01-ejeduki/es/>).
- Gragnani, J. (2021). Cómo la Segunda Guerra Mundial dio origen a las Paralimpiadas. BBC News Mundo. (Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/deportes-58384534>).
- International Paralympic Committee. (2021). ¡Feliz cumpleaños profesor Sir Ludwig Guttman! Google. (Recuperado de <https://www.paralympic.org/es/news/feliz-cumpleanos-profesor-sir-ludwig-guttman>).
- Griffo, G. (2021). La nueva Estrategia Europea sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Eurososial. (Recuperado de <https://eurososial.eu/bitacora/la-nueva-estrategia-europea-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad/>).
- Jiménez, A. (2021). ¿Qué tipos de desempleo existen? El Blog Salmón. (Recuperado de <https://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economia/que-tipos-de-desempleo-existen>).
- Jiménez, A. y Huete A. (2010). Políticas públicas sobre discapacidad en España. Hacia una perspectiva basada en los derechos. Política y Sociedad. Vol. 47. Núm. 1. Pág. 137-152. Salamanca.
- Kiziryan, M. (2015). Mercado Laboral. Economipedia. (Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>).
- Lanbide. (2014). Información general de Lanbide. Gobierno Vasco. (Recuperado de <https://www.lanbide.euskadi.eus/general/-/informacion/informacion-general-de-lanbide/#:~:text=Lanbide%2C%20organismo%20aut%C3%B3nomo%20del%20Gobierno,Renta%20de%20Garant%C3%ADa%20de%20Ingresos>).
- Legegunea. (2019). DECRETO 168/2019, de 29 de octubre, por el que se regulan los programas y servicios relacionados con la empleabilidad de las personas con discapacidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el Registro Vasco de centros especiales de empleo. Boletín Oficial. País Vasco.

- Lemos, R. (2020). Discapacidad adquirida, ¿qué es y cómo es su proceso de asimilación? 20 minutos. (Recuperado de <https://www.20minutos.es/noticia/4497794/0/discapacidad-adquirida/>).
- Lorenzo, A. (2009). Perspectiva legal de la Educación Especial en España (1970-2007). Hacia la plena integración educativa y social de las personas con discapacidad. XV Coloquio de la Historia de la Educación. Vol. 1. Pág. 495-509. Iruña.
- Lozano, A. (2020). 7 prejuicios sobre la contratación de trabajadores con discapacidad. VIVVA. (Recuperado de <https://vivva.es/prejuicios-contratacion-trabajadores-discapacidad/>).
- Martínez-Pérez, J. y Del Cura, M. (2019). Divulgando nuevas ideas sobre la diversidad humana: la dimensión educativa del discurso sobre la discapacidad en la España franquista. Asclepio. Vol 71(1). Pág. 1-16. Albacete.
- Martín, I. (2021). El estigma de las personas con discapacidad durante la dictadura franquista. Clínica Jurídica de Acción Social. (Recuperado de <https://diarium.usal.es/clinicajuridica/2021/03/23/el-estigma-de-las-personas-con-discapacidad-durante-la-dictadura-franquista/>).
- Martín, M. (2017). Las personas con discapacidad víctimas de armas de guerra: avances en el reconocimiento de sus derechos. Revista electrónica de estudios internacionales. 34, 25. Pág. 1-25.
- MATI (Mejorando la Accesibilidad a las Tecnologías de la Información). (2020). Términos Adecuados para Referirnos a las Personas con Discapacidad. (Recuperado de https://www.webmati.es/index.php?option=com_content&view=article&id=46:terminos-adequados-para-referirnos-a-personas-con-discapacidad&catid=15&Itemid=164).
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030. (2021). Empleo y discapacidad. (Recuperado de <https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/empleo/index.htm>).
- Naciones Unidas. (2015). La asamblea general adopta la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. (Recuperado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>).

- Naciones Unidas. (2006). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo. (Recuperado de <https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-s.pdf>).
- Organización Mundial de la Salud. (2020). La OMS y la Asamblea Mundial de la Salud. Una reseña. (Recuperado de <https://www.who.int/es/about/governance/world-health-assembly/seventy-third-world-health-assembly/the-who-and-the-wha-an-explainer>).
- Organización Mundial de la Salud & Banco Mundial. (2011). Informe mundial sobre la discapacidad 2011. Organización Mundial de la Salud. Malta: Ediciones OMS.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF). OMS, Organización Panamericana de Salud y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Bilbao: Grafo SA.
- Organización Mundial de la Salud. (2022). Discapacidad. (Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>).
- Parra, E. (2023). Europapress. (Recuperado de <https://www.europapress.es/nacional/noticia-gobierno-pp-acuerdan-explorar-reforma-constitucional-limitada-articulo-discapacidad-20230125141032.html>).
- Real Academia Española. (s.f.). Discapacidad. En Diccionario de la lengua española. (Recuperado de <https://dle.rae.es/discapacidad>).
- Serrano, M y Caudet, J. (2016). La batalla de los discapacitados por sus derechos en el mundo. Compromiso RSE. (Recuperado de <https://www.compromisorse.com/rse/2016/07/01/la-batalla-de-los-discapacitados-por-sus-derechos-en-el-mundo/>).
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). (2022). Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2021. Madrid.
- United States Holocaust Memorial Museum. (s.f.). About this site. Holocaust Encyclopedia. (Recuperado de <https://encyclopedia.ushmm.org/es/about>).
- United States Holocaust Memorial Museum. (s.f.). “El asesinato de los discapacitados” Holocaust Encyclopedia. (Recuperado de <https://encyclopedia.ushmm.org/content/es/article/the-murder-of-people-with-disabilities#:~:text=Unas%20200.000%20personas%20discapacitadas%20fueron,abrir%C3%ADan%20en%201941%20y%201942>).

- Universitat de les Illes Balears. (s.f.). Evolución Histórica de los Modelos en los que se fundamenta la Discapacidad (UIPCS-IMSERSO 1). Cátedra Iberoamericana. (Recuperado de https://fci.uib.es/Servicios/libros/articulos/di_nasso/Evolucion-Historica-de-los-Modelos-en-los-que-se.cid220440).
- Wilson, S. (2015). Ugly Laws. (Recuperado de <https://eugenicsarchive.ca/discover/tree/54d39e27f8a0ea4706000009>).

7. ANEXOS

ANEXO N° 1.

CARTA DE PRESENTACIÓN ENVIADA

Bilbao a 11 de enero de 2023

Soy Sheila Marcos Lamadrid, alumna del Grado en Administración y Dirección de Empresa (G.A.E.) de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad del País Vasco en Bilbao (Sarriko). En el marco de la realización del Trabajo de Fin de Grado estoy haciendo un análisis sobre el “*Acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco*” y para poder profundizar en el mismo, me gustaría conocer y analizar cuál es la opinión que del mismo tienen en su organización, dada su dilatada experiencia en este ámbito.

Por ello, me pongo en contacto con ustedes para solicitarles su colaboración en la cumplimentación del cuestionario adjunto. Es un cuestionario sencillo, que no lleva mucho tiempo en su realización y que se centra en la valoración que, después de tantos años de experiencia, tienen en relación a este tema, de gran interés humano en nuestro contexto socio-económico actual.

Agradeciendo de antemano su colaboración, espero con interés su respuesta.

Muchas gracias, reciban un cordial y afectuoso saludo.

Sheila Marcos Lamadrid

Alumna del Grado en Administración y Dirección de Empresa de la UPV/EHU

NOTA: Por favor, remita el cuestionario una vez cumplimentado a la dirección de correo electrónico: shmarcos.la@gmail.com ó smarcos013@ikasle.ehu.eus.

En agradecimiento por su colaboración, una vez finalizado el análisis y entregado en la Universidad, les enviaré una copia del mismo para su conocimiento.

ANEXO N° 2. CUESTIONARIO ENVIADO

TRABAJO DE FIN DE GRADO.

Facultad de Economía y Empresa. UPV/EHU

CUESTIONARIO

“Acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco”

1. ¿Cuáles son las discapacidades sobre las que están recibiendo más consultas y demandas de atención en su entidad? ¿Cuáles serían, dentro de su ámbito de actuación, las menos frecuentes? ¿Cuáles creen que pueden ser las razones de esta distribución?
2. Respecto al número de personas que atienden en su entidad, ¿Cuál ha sido la evolución que han observado en la última década?
3. ¿Cómo valoran la evolución, en la última década, de los prejuicios sociales hacia las personas que atienden en su entidad?
4. ¿Cuáles consideran que serían los elementos básicos necesarios para conseguir la igualdad de las personas con discapacidad?
5. En el ámbito de las discapacidades a las que tratan de dar respuesta, ¿cuáles serían las que más trabas tienen a la hora de su inserción laboral?
6. ¿Cómo valoran el salario percibido por las personas discapacitadas, cuando se incorporan al mercado laboral?
7. De cara al futuro más inmediato, ¿tienen, desde su entidad, planificada alguna nueva iniciativa o programa de intervención?
8. Por último, en relación a las mujeres con discapacidad, ¿poseen, en su entidad, algún protocolo o pauta de actuación específica enfocado principalmente en ellas?

Muchas gracias por su colaboración

Sheila Marcos Lamadrid

ANEXO Nº 3. ESTRUCTURA DE LA ENTREVISTA

TRABAJO DE FIN DE GRADO.

“Acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad en la Comunidad Autónoma del País Vasco”

OBJETIVO: Es una entrevista personal para valorar la diferencia y los puntos de vista diferentes entre el empleo protegido y el empleo ordinario.

1. ¿Qué tipo de trabajo es el que potencian desde su organización?
2. ¿Qué diferencias señalaría entre trabajo protegido y trabajo ordinario?
3. ¿Cuáles son, a su entender, las principales ventajas y desventajas tanto del trabajo protegido como del trabajo ordinario?
4. ¿Cuál de ambos tipos de trabajo considera que garantiza mejor la integración de las personas con discapacidad en el mercado laboral?
5. ¿Por qué cree que las empresas no desean invertir en la contratación de personas con discapacidad, a pesar de que existen subvenciones y aportaría a su RSC y a su imagen?
6. ¿Cree que algún día conseguiremos extinguir los prejuicios existentes y que esto animaría a más personas a buscar empleo?
7. ¿Tiene alguna anécdota de algún caso que recuerde, que le haya marcado más que otros?
8. Si pudiese cambiar algo del mercado actual y la situación de las personas con discapacidad, ¿Qué sería?

Muchas gracias por su colaboración

Sheila Marcos Lamadrid