



Facultad de Empresariales

TÍTULO DE TESIS, TESINA O PROYECTO FIN DE CARRERA, TRABAJO FIN DE GRADO O TRABAJO FIN DE MÁSTER

Autor: David Alejandro Ferro
Velasco

Director: Noemi Pérez-Macías

MADRID | Junio 2022

Indice

I- Introducción	4
1.1 Objetivos.....	4
1.2 Metodología.....	5
1.3 Estado de la Cuestión	6
II. Marco teórico.....	7
2.1 La evolución del concepto de discapacidad a lo largo de la Historia.....	7
2.2. Concepto de inserción laboral e inserción laboral de los discapacitados	17
2.3 De la inserción laboral a una inclusión social y personal.....	19
2.3.1 La discapacidad en la sociedad	19
2.3.2 ¿Cómo ve la sociedad a los discapacitados?.....	20
2.3.3 De la lástima a la compasión.	21
2.3.4 ¿Qué respeto por los derechos de los discapacitados?.....	22
2.3.5 El camino por recorrer es largo.....	23
III. Estudio de Campo	25
IV. Resultados	28
V. Conclusión.....	32
VI. Bibliografía	34

I- Introducción

El presente Trabajo de Fin de Grado, de aquí en adelante TFG, tiene por objeto dar a conocer cuáles son los beneficios que la integración de las personas con discapacidad puede provocar en las empresas, sus compañeros, ellos mismos y en la sociedad en general. Bien a través de un trabajo guiado o a través de las tareas emprendidas por ellos mismos en una empresa como ILUNION. Así, la principal aportación del presente TFG es poner en conocimiento de otras empresas cómo la integración de las personas con discapacidad en las empresas puede suponer importantes beneficios, pudiendo impulsar la contratación de este colectivo. Ello provocaría no solo la mejora de calidad de la vida de este colectivo, y su autoestima, sino la mejor de nuestras economías. Por lo tanto, este TFG se centra en intentar dar la respuesta a la pregunta de investigación: ¿En qué aspectos la inserción al mundo laboral de las personas con discapacidad (PCD) puede crear valor añadido para la empresa, los compañeros, ellos mismos y la sociedad?

1.1 Objetivos

A través de estas páginas, nos planteamos dar respuesta a los siguientes Objetivos Específicos: describiremos la situación actual de las personas con discapacidad, particularmente en el mundo laboral y empresarial. Se busca definir cuál es la concepción de la sociedad con respecto a las personas con algún tipo de discapacidad (física, psíquica o sensorial). Intentaremos descubrir si existen prejuicios sobre las PCD, y cuales son, en el caso de que existan, así como la percepción que tienen las PCD sobre ellos mismos. También, quisiéramos saber si los prejuicios del entorno, y los prejuicios que pueden tener las PCD sobre ellos mismos, afecta a su inserción profesional. Intentaremos descubrir qué tipo de políticas de inserción existen, qué tan eficaces son, y saber si se podrían mejorar. Asimismo, aspiramos a descubrir cuales son los efectos positivos de la inserción profesional de las personas con discapacidad en las empresas, y las externalidades positivas que generan, no solo en la empresa, sino en ellos mismos, sus compañeros, y la sociedad en general.

1.2 Metodología

Para conseguir una respuesta a estas cuestiones, utilizaremos un método de investigación deductivo. Por lo tanto, la conclusión se infiere de las premisas. Estamos tratando de analizar cuáles son los efectos de la inserción laboral en las personas con discapacidad, y como esta es una fuente de creación de valor, no solo para ellos, pero para todo su entorno, ya sea su empresa, sus compañeros, o la sociedad en general. Se considera que esta metodología es la más adecuada, ya que, si las premisas son valederas y ciertas, llevará a la obtención de conclusiones correctas y verídicas. Se pretenden recoger datos de diferentes fuentes. La investigación se llevará a cabo a través de la utilización del método cualitativo. A través de este método, esperamos recoger los discursos completos con respecto a este tema en específico. Esto nos permitirá, después, proceder a las interpretaciones, buscando descubrir los aspectos importantes, basándonos en la cultura y en las razones concretas. Este método plantea comprender lo que la gente piensa y dice (Taylor y Bogdan, 1984). En este caso nos focalizaremos en los pensamientos, sentimientos, razones, motivaciones y valores de los participantes, para intentar entender mejor su punto de vista con respecto a la posición de las personas con discapacidad en la sociedad, en el mundo del trabajo, y qué consecuencias tiene la inserción de este colectivo en el mundo del trabajo para los diferentes *stakeholders* citados anteriormente.

Para llevar a cabo esta investigación, se realizarán entrevistas personales en profundidad, con ciertos cargos de la empresa que podrán contar su experiencia personal en el seno de esta empresa, así como sus compañeros de trabajo, para buscar sacar conclusiones después. Se ha escogido el método de las entrevistas particulares, ya que permite crear una interacción interpersonal con el entrevistado, y acercarnos a la persona objeto de la entrevista. Todas las entrevistas se orientarán hacia varios de los elementos que se busca descubrir, en concordancia con los objetivos planteados ya mencionados. Con los resultados obtenidos, se tratará de obtener respuestas y adquirir *insights*, para intentar sacar conclusiones.

1.3 Estado de la Cuestión

La cuestión de la discapacidad es una cuestión legítima de tratar, ya que siempre estará, de lejos o de cerca, en el centro de la atención. A menos de un milagro, las discapacidades no van a desaparecer, o por lo menos, no en un futuro próximo. En el mundo, más de mil millones de personas; el equivalente a 15% de la población mundial, son víctimas de alguno de los tipos de discapacidad. (OMS, 2021). Aparte de eso, el número de las personas que sufren de discapacidad no hace sino aumentar, principalmente por la prevalencia de las enfermedades crónicas o por el envejecimiento de las poblaciones. Es bien sabido que, hoy en día, todos – o casi todos, estaremos confrontados, en algún momento u otro de nuestras vidas a cualquier forma de discapacidad. La discapacidad tiene muchas formas de manifestarse. La OMS clasifica las discapacidades en seis categorías: discapacidad física, sensorial, intelectual, psíquica, visceral y múltiple. Estas personas discapacitadas tienen las mismas necesidades que cualquier otro ser humano, y por lo tanto deberían tener el mismo acceso a servicios de calidad. Sin embargo, rara vez se da el caso. Este fenómeno quedó en evidencia con la pandemia de COVID – 19, en el que fue complicado, o incluso imposible compaginar el virus con la discapacidad. Por ello, las personas con discapacidad eran todavía más vulnerables, ya que podían contagiarse de COVID – 19, desarrollar síntomas graves y fallecer, además del riesgo de tener peor salud, durante o después de la pandemia (OMS, 2021). Los trabajos que existen sobre la discapacidad son trabajos muy centrados en casos muy concretos, y suelen estar extremadamente vinculados con el aspecto médico y científico de la noción. En lo que respecta a la vinculación entre discapacidad e inserción laboral de las personas con discapacidad, existen varios trabajos realizados sobre este tema, pero su realización en otros países influye en los resultados ya que no todos los países se rigen por las mismas políticas, además de realizarse en entornos y con factores. Por otra parte, suelen ser trabajos centrados en analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en España principalmente a través de datos estadísticos y/o macroeconómicos. Estos indicadores y los datos estadísticos varían año tras año, por lo que es difícil seguir la evolución de los fenómenos investigados.

Este TFG tiene un claro aspecto social, ya que buscamos descubrir en que aspectos las personas que sufren de discapacidades crean valor alrededor de ellos. Los objetivos a los cuales busca responder este trabajo no son los mismos que los otros trabajos disponibles. Por lo tanto, parece relevante la investigación propuesta.

El presente trabajo se estructura en cinco partes. En la primera parte de este trabajo, se introducirá el tema. A continuación se expondrán los objetivos a lo que queremos dar respuesta. Se presentará la metodología escogida y utilizada para llevar a cabo la investigación, y finalmente, se reflexionará sobre el estado de la cuestión. En la segunda parte de este TFG, se llevará a cabo una revisión de la literatura, permitiendo explicar los conceptos principales. En la tercera parte, se expondrá el estudio de campo y como se llevó a cabo. En la cuarta parte de este trabajo se presentarán los principales resultados del estudio. Por último, se buscará extraer las principales conclusiones.

II. Marco teórico

2.1 La evolución del concepto de discapacidad a lo largo de la Historia

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la discapacidad es “un término general que abarca las deficiencias, las limitaciones de la actividad y las restricciones de la participación. Las deficiencias son problemas que afectan a una estructura o función corporal; las limitaciones de la actividad son dificultades para ejecutar acciones o tareas y las restricciones de la participación son problemas para participar en situaciones vitales.” (OMS, 2022) Como deja sobre entender esta definición, la discapacidad es un concepto amplio, que engloba varias características. La discapacidad es “un fenómeno complejo, que refleja una interacción entre las características del organismo humano y las características de la sociedad en la que vive” (OMS, 2022). La discapacidad se entiende como una afección, que complica que una persona realice ciertas actividades o le dificulta la interacción con el mundo que le rodea. Para la Real Academia Española (RAE), la discapacidad es una “situación de la persona que por sus condiciones físicas o mentales duraderas se enfrenta con notables barreras de acceso a su participación social” (RAE, s.f.). A través de estas dos definiciones, podemos destacar que las personas que sufren de algún tipo de discapacidad tienen una dificultad marcada y particular para llevar a cabo las interacciones sociales.

Estas son las definiciones más recientes de este concepto, pero la discapacidad es una noción que existe desde hace siglos. Su concepción ha ido cambiando a lo largo de la historia, junto con la evolución de los seres humanos, el progreso de la sociedad, y los avances científicos y políticos. En las sociedades de la Antigüedad, la discapacidad estaba incluida y ligada a la

mitología. En efecto, se creía que la discapacidad era originada por alguna intervención divina, y se consideraba portadora de un mensaje procedente del más allá. Dentro de la cultura de las sociedades antiguas, la discapacidad era algo decidido por los dioses, o por algún poder sobrehumano, que tenía como objetivo castigar o poner a prueba a la persona que la sufría. Esta creencia producía fuerte rechazo por parte de la sociedad y sobre todo por parte de la familia del individuo. En la antigua Grecia, la sociedad se construía y giraba alrededor de la belleza, la perfección física (como demuestran las estatuas de los dioses griegos, que representaban los estándares de belleza de su época), evidenciando su amor por lo bello. El filósofo griego Platón preguntaba: “¿merece la pena vivir la vida con un cuerpo harapiento y arruinado?” (Quentin, 2017, p. 15). Era un filósofo en acuerdo con el pensamiento de su tiempo. Demuestra a través de esta frase que la sociedad en la que vivía no estaba lista ni dispuesta a aceptar a una persona en situación de discapacidad física, ya que era una sociedad en busca de la armonía física. En la Antigüedad, un niño deforme era considerado como “monstruo”, del latín “*monstrum*”, verbo religioso que significaba y advertía de la “voluntad de los dioses” (Dictionnaire Orthodidacte, s. f.). Aquel niño iba a ser “expuesto”; iba a ser devuelto a los dioses. En otras palabras, era abandonado en un lugar salvaje, en el que, inevitablemente, moriría, a menos de ser rescatado (Bonnard, 2018, pp. 229–240). El caso de exposición más conocido de la mitología griega es el de Edipo, abandonado por sus pies inflados. En esa época, los “niños malformados estaban percibidos al mismo tiempo como maldición” (Bonnard, 2018, pp. 229–240). En la antigua Roma, los niños nacidos con discapacidad eran tratados como en la antigua Grecia. Cicerón recuerda que la ley preveía que un niño “deforme” fuese condenado a muerte rápidamente (Allély, 2018, pp. 197–211). Desde la Ley de las Doce Tablas se consideraba que el *pater familias*, a través de su *patria potestas*, podía organizar su familia como lo quisiera. Entonces, al nacer el niño, decidía si aceptar al niño o no, y en ese caso, exponerlo o matarlo (Allély, 2018, pp. 197–211). En esa época, se creía que un niño discapacitado era un símbolo de la ira de los dioses, y eran anunciadores de males o de acontecimientos graves para la sociedad. Con la llegada del cristianismo, se creía que ciertas discapacidades son el resultado de un pecado personal, o un pecado realizado por sus padres (Allély, 2018, pp. 197–211). Esta visión de la discapacidad se conoce como el “modelo de prescindencia”. Este modelo consideraba que la “discapacidad tenía su origen en causas religiosas, y que las personas con discapacidad eran una carga para la sociedad, sin nada que aportar a la sociedad” (Toboso Martín, 2008, pp. 2–3). La concepción de la discapacidad en las sociedades griegas y romanas forma parte del “submodelo eugenésico”, ya que “la explicación respecto a las causas de la discapacidad era religiosa. Este

modelo “llevaba a prescindir de estas personas mediante prácticas eugenésicas, como el infanticidio” (Toboso Martín, 2008, pp. 2–3) o la exposición, en el caso de los niños.

Durante la Edad Media, el concepto de discapacidad sigue evolucionando. Las personas con discapacidad empiezan a ser reconocidas. Su trato mejora, pero ellos siguen siendo excluidos. Son reconocidos, pero empiezan a ser encerrados. En Francia, al principio de la Edad Media, y bajo el reino de Louis XIV, se crean los “*Hôtels – Dieu*” (Casa de Dios). Estos sitios de hospedaje, controlados por la Iglesia, estaban destinados a acoger a los enfermos, que, en esa época, se confundían con todos los pobres y los “miserables” de la sociedad. Las personas con discapacidad suscitaban miedo en la sociedad de la época, por lo que conduce a una separación con respecto al resto de la población, y después, al encierro de este colectivo (Llobet, s. f.). Esta época también estaba regida por el modelo de prescindencia, pero formaba parte del “submodelo de marginación”, por el trato dado a las personas con discapacidad, ya que “se las incluía dentro del grupo de los pobres y los marginados” (Toboso Martín, 2008, pp. 2–3).

Tras la muerte del rey, este sistema de exclusión y de encierro pierde fuerza, y deja espacio para la medicina, la ciencia, y las nuevas formas de pensamiento. El siglo de las Luces (siglo XVIII) busca “combatir la oscuridad de la ignorancia” (Larousse, s. f.), a través de la razón, del progreso científico, del pensamiento crítico y del respeto de la humanidad. A partir del siglo de las Luces, las personas con discapacidad dejan de ser vistas como “monstruos”. Ya no son personas que hay que mantener al margen de la sociedad. Empiezan a ser reconocidos como personas, y los filósofos, hombres de letras y médicos comienzan a focalizarse en este colectivo. Estos filósofos se centran en la cuestión de la educación. Diderot, uno de los principales pensadores de este siglo demuestra, a través de su ensayo “Carta sobre los ciegos para uso de los que ven”, en el que demuestra que todas las mentes son iguales si se les da suficiente instrucción y educación. Esto va en contra del prejuicio de una supuesta naturaleza inferior de las personas con discapacidad. El abate Charles – Michel de l’Epée, más conocido como l’Abbé de L’Epée, pedagogo y lingüista francés, es conocido como el “padre de la educación para los sordos”, ya que creó una escuela para los sordomudos, e inventó un lenguaje de señas para permitirles comunicar. Por su parte, Valentin Haüy fue el primero en centrarse en la “educación y reinserción social” (Noguera, 2005) de los jóvenes ciegos, fundando, en 1786, “*L’Institution des Enfants Aveugles*” (Instituto de los Niños Ciegos). Además, fue el inventor de los caracteres con relieve, para que las personas ciegas pudieran “leer” con los dedos. Este ciclo se cierra en 1790, con la votación del principio de la ley de asistencia por la Nación, que estipula que la asistencia a toda persona que fuese incapaz de subsistir a sus necesidades por cuenta propia (Paugam, 2002). Esta época es determinante en

la evolución del concepto de discapacidad, ya que se empieza a ver la voluntad de normalizar a las personas con discapacidad. Este siglo encaja dentro del segundo modelo, denominado “modelo rehabilitador” en el que las causas de la discapacidad “ya no son religiosas, sino que pasan a ser médico – científicas”. Se habla de la discapacidad como “enfermedad” (Toboso Martín, 2008, pp. 2–3). Sin embargo, siguen siendo excluidas, por la falta de instituciones educativas. Por lo tanto, las personas con discapacidad se quedan en sus familias, o en hospitales. Hay una ruptura entre esta nueva visión educativa y la dificultad de mejorar la situación.

La percepción de la discapacidad sigue evolucionando con el paso del tiempo. A finales del siglo XIX y a principios del siglo XX, la imagen que existe de este concepto cambia. La industrialización y las guerras a repetición aportan una toma de conciencia social: el cuerpo puede accidentarse, y eso por culpa de la sociedad. Por lo tanto, la discapacidad ya no se ve como una voluntad divina o algo originado por un pecado, sino que, en ciertos casos, adviene por culpa de la sociedad. Esto constituye el tercer modelo, que es el “modelo social”. Ya “no son las limitaciones individuales de las personas con discapacidad la causa del problema, sino las limitaciones de la sociedad para prestar los servicios apropiados y para garantizar que las necesidades de esas personas sean tenidas en cuenta dentro de la organización social” (Toboso Martín, 2008, pp. 2–3). El sentimiento del deber de asistencia aparecido tras la ley de 1790 cambia después de la Primera Guerra Mundial. Este conflicto aporta una nueva visión sobre la discapacidad y busca una forma de insertar profesionalmente a las personas con discapacidad. El gran número de mutilados tras la guerra lleva a un replanteamiento del papel del Estado con respecto a las personas con discapacidad, y a una búsqueda de mejoras y de soluciones a través de reeducación y/o de formación de esta parte de la población. La sociedad francesa recuerda su “deber de solidaridad” y los “hombres políticos llaman a la solidaridad nacional con los 390.000 discapacitados y 1.100.000 inválidos...se enfrentan a problemas de integración social, de supervivencia, de obtención de derechos, pero también de reconocimiento en una sociedad mal preparada para integrar a estos hombres marcados permanentemente en su carne y en los que la guerra ha dejado una huella inalterable” (Romien, 2005, pp. 229–247). Durante la guerra, los mutilados eran reinsertados en el mercado laboral por la necesidad urgente de mano de obra. Pero al final de esta, la solidaridad se pierde, y la inserción laboral de los mutilados y las personas con discapacidad se dificulta, ya que millones de personas válidas vuelven del frente. Sin embargo, es gracias a la Primera Guerra Mundial que el ámbito político empieza a buscar formas de integrar a los mutilados y a las personas con discapacidad. La ley de 1924 es la primera piedra

para la inserción de las personas con discapacidad en el mundo laboral. Instauro la obligación de empleo, creando reglas específicas para la situación de los discapacitados. Es la primera ley que pone una cuota obligatoria para las empresas privadas (de más de 10 empleados). Estas empresas se ven obligadas a emplear como mínimo, a un 10% de antiguos combatientes. Pero esta ley no funciono como se esperaba, ya que muchos de los mutilados no pudieron beneficiar de ella, por la dificultad que encontraban a la hora de encontrar un puesto adaptado a su discapacidad. Aunque no fue tan eficaz como esperado, esta ley fue el principio de la inserción laboral de las personas con cualquier tipo de discapacidad. La Segunda Guerra Mundial marca el cambio: nace una legislación social en favor de todas las personas que sufrían de discapacidad, y no solo los heridos de guerra. La ley de 1924 no incluía a todas las personas discapacitadas. La ley que cambia el panorama por completo es la ley del 23 de noviembre de 1957. Es una ley sobre la reclasificación de los trabajadores discapacitados, en la que se define el estatuto de “trabajador discapacitado” y aumenta las posibilidades de inserción laboral. Se uniformizan las diferentes categorías de la discapacidad, porque reconoce a las discapacidades que no provienen de un accidente de trabajo o de la guerra” (Romien, 2005, pp. 229–247). Por lo tanto, a partir de 1957, las personas que presentan cualquier tipo de discapacidad pueden beneficiar del trabajo y la inserción profesional.

Durante mucho tiempo, España estuvo atrasada con respecto a la cuestión de las personas con discapacidad y su puesto dentro de la sociedad. La Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido (LISMI) es la ley que establece para las empresas públicas y privadas, con una plantilla superior a 50 trabajadores, la obligación de contratar a un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%. Esta ley se basa en el Artículo 49 de la Constitución Española de 1978, en el que se estipula que “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”. Esta ley busca “impulsar y fomentar la integración laboral de personas con discapacidad”. La LISMI dio a las personas con discapacidad un acceso al mercado laboral, del cual estaban mayoritariamente excluidas. Como resultante, no se respetaba su derecho constitucional al trabajo, reconocido en el Artículo 35 de la Constitución Española. Esta ley busca “garantizar la realización personal y la total integración social de las personas con discapacidad”. Aunque este fue un gran paso para los derechos fundamentales de las personas con discapacidad, muchos incumplimientos a la ley por parte de las empresas impulsaron a hacer

una serie de modificaciones y enmiendas, para continuar en el camino de mejora de la situación de las personas con discapacidad. El Real Decreto 27/2000 “establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores”. Finalmente, en el 2014, entra en vigor la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social, que busca unificar las diferentes normativas con respecto a la cuestión.

Hablar de la cuestión de la discapacidad es legítimo, ya que está integrado en las cuestiones fundamentales de los individuos y de la sociedad en su conjunto, y todavía más en la actualidad. Esta ley y lo que conlleva representa un progreso considerable con respecto a los derechos de las personas con discapacidad dentro de la sociedad española. El Informe Olivenza es un informe realizado por el Observatorio Estatal de la Discapacidad y es presentado al Consejo Nacional de la Discapacidad. Es un informe que tiene como objetivo “aportar a la sociedad y a las personas con discapacidad datos, estudios e investigaciones que mejoren el conocimiento sobre la situación actual social y las necesidades de las personas con discapacidad, sobre los resultados de las políticas públicas en materia de discapacidad; y sobre los avances en el ejercicio efectivo de sus derechos, en conformidad con la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad (CDPD)” (O.E.D., 2020 – 2021). En base al Informe Olivenza, y basándose en la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia del año 2008 (EDAD 2008), hay dos tipos de personas con discapacidad en España: por un lado, las personas con discapacidad residentes en domicilios familiares, y por otro, las personas con algún tipo de discapacidad residentes en centros y hospitales de larga estancia. Se diferenciaron por género y edad.

Unidad	Personas con discapacidad		
	Mujeres	Hombres	Ambos sexos
De 0 a 5 años	24,0	36,4	60,4
De 6 a 15 años	27,6	50,7	78,3
De 16 a 24 años	28,6	46,5	75,1
De 25 a 34 años	69,8	98,8	168,7
De 35 a 44 años	137,0	149,4	286,5
De 45 a 54 años	224,1	181,9	406,0
De 55 a 64 años	318,7	227,1	545,8
De 65 a 69 años	168,6	124,2	292,8
De 70 a 74 años	257,2	147,5	404,7
De 75 a 79 años	320,6	183,2	503,8
De 80 a 84 años	333,9	148,6	482,6

De 85 a 89 años	236,6	103,2	339,8
De 90 y más años	153,4	50,0	203,4
Total	2.300,2	1.547,7	3.847,9

	Mujeres	Hombre	Ambos sexos
De 6 a 64 años	17 593	29 005	46 879
De 65 a 79 años	32 927	26 439	59 366
De 80 y más años	124 793	38 102	162 894
Total	175 593	93 546	369 139

Según estos documentos, el número de personas con discapacidad residentes en domicilios familiares se eleva a 3,85 millones (8,5% de las personas viviendo en residencias familiares, medio punto porcentual por debajo de la estimación realizada por la EDAD 1999). Por el otro lado, se estima que las personas con discapacidad residentes en centros son aproximativamente 269 mil personas. La suma de las dos corresponde a 4,12 millones de personas con discapacidad, residentes en viviendas familiares o centros y hospitales de larga estancia, lo que es equivalente al 9% de la población residente en España. Podemos notar que desde los 0 hasta los 44 años, los hombres que residen en domicilios familiares y que sufren de algún tipo de discapacidad son más (en miles) que las mujeres: entre los 0 y los 5 años, 36,4 mil hombres sufren de discapacidad contra 24 mil mujeres, por ejemplo. A partir de los 45 años, las mujeres que residen en domicilios familiares y sufren de discapacidad son más que los hombres: entre los 45 y los 54 años, 224,1 mil mujeres sufren de discapacidad contra 181,9 mil hombres. Notamos que la diferencia entre los hombres y las mujeres aumenta entre más aumenta la edad. De los 75 a los 79 años, 320,6 mil mujeres residentes en domicilios familiares sufren de discapacidad, cuando 183,2 mil hombres son discapacitados. En el grupo de edad siguiente, entre los 80 y los 84 años, 333,9 mil mujeres son discapacitadas, contra 148,6 mil hombres. Esto se podría explicar por la diferencia que existe en la esperanza de vida al nacimiento entre los hombres y las mujeres. En efecto, el número de años que viven las mujeres sin discapacidad es superior al de los hombres, pero también viven con discapacidades durante más tiempo debido a su mayor esperanza de vida. Por otro lado, las mujeres esperan no tener discapacidades hasta los 73,8 años, contra 71,3 de los hombres. Esta razón podría justificar el aumento entre los grupos de edad de 70 a 74 años (257,2 mil mujeres discapacitadas contra 147,5 mil hombres) y de los 75 a los 79 años (320,6 mil mujeres discapacitadas contra 183,2 mil hombres). La disminución que podemos notar en los hombres entre los 75 – 79 años (183,2 mil hombres discapacitados) y los 80 – 84 años (148,6

mil hombres discapacitados) se puede explicar por la esperanza de vida de los hombres. La tabla que recopila los datos sobre las personas con discapacidad residentes en centros no utiliza los mismos grupos de edad: los grupos son de los 6 a los 64 años, de los 65 a los 79 años, y de los 80 y más años, por lo que dificulta la comparación con la tabla sobre las personas discapacitadas residentes en domicilios familiares. Sin embargo, esta tabla sigue, de forma parecida, las mismas dinámicas que la anterior. En efecto, en la primera categoría de edad, entre los 6 y los 64 años, los hombres con alguna discapacidad residentes en centros suman 29,1 mil aproximadamente, contra 17,6 mil mujeres aproximadamente. A partir de los 65 años, las mujeres se ven más afectadas por la discapacidad, con 33 mil discapacitadas, contra 26,4 mil hombres. No obstante, vemos un aumento exponencial con respecto a las mujeres afectadas por las discapacidades a partir de los 80 años, pasando de 33 mil a 124,8 mil personas afectadas. Los datos de los hombres aumentan también, pero de forma menos violenta, pasando de 26,4 mil a 38,1 mil hombres que sufren de discapacidad.

Existen varios indicadores para medir “el grado en el que las personas con discapacidad participan en la vida económica y social” (OED, 2020 – 2021, p. 160). Estos pueden ser económicos o sociales. En este caso, nos vamos a focalizar en el principal indicador económico que nos permite valorar la participación en la producción. Se intentará cuantificar la inclusión en la producción, o, en otras palabras, la participación de las personas con discapacidad en el empleo. Para valorar este aspecto, nos centraremos en el porcentaje de la población discapacitada y activa, que es “una magnitud económica que se define como el número de personas en edad de trabajar (entre los 16 y los 64 años) en un territorio (Galán, 2021).”, así como la tasa de empleo y de desempleo de las personas discapacitadas, por sexo.

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
PERSONAS CON DISCAPACIDAD									
Tasa de actividad (activos/población en edad de trabajar)									
Mujeres	31,0	33,0	33,5	34,3	32,7	33,1	35,2	35,0	33,6
Hombres	40,4	39,6	39,2	39,9	34,3	34,4	35,2	35,1	35,1
Ambos sexos	36,2	36,6	36,6	37,4	33,6	33,9	35,2	35,0	34,5
Tasa de empleo (ocupado/población en edad de trabajar)									
Mujeres	23,3	23,9	22,5	22,2	22,0	22,8	24,9	25,6	25,2
Hombres	31,4	29,1	26,2	26,0	23,1	23,8	25,3	26,0	26,2
Ambos sexos	27,7	26,7	24,5	24,3	22,6	23,4	25,1	25,9	25,8
Tasa de desempleo (parados/activos)									
Mujeres	24,9	27,7	32,9	35,2	32,7	31,1	29,3	26,7	25,0
Hombres	22,3	26,5	33,3	34,9	32,7	30,9	28,1	25,8	25,4
Ambos sexos	23,3	26,9	33,1	35,0	32,7	31,0	28,6	26,2	25,2

Al analizar las diferentes tablas, podemos sacar ciertas conclusiones. En primer lugar, vemos en la tabla de la tasa de actividad de las personas con discapacidad, que, entre el año 2010 y el año 2013, la tasa de actividad de las mujeres discapacitadas varía de forma positiva: en el 2010, el porcentaje de las mujeres activas y discapacitadas equivale a un 31%. En el año 2011 y 2012 este porcentaje aumenta, pasando respectivamente a 33 y 33,5%. En el 2013, la tasa de actividad de las mujeres sigue aumentando, con un porcentaje del 34,3%. Este porcentaje disminuye al año siguiente, llegando a un 32,7%. En el 2015 y 2016, la tasa de actividad aumenta (33,1 y 35,2% respectivamente), para volver a disminuir en el 2017 y 2018 (35 y 33,6%). Por otro lado, la tasa de actividad de los hombres que sufren de una discapacidad sigue dinámicas un poco diferentes. Entre el 2010 y el 2014 disminuye, pasando de 40,4 a 34,3%, con un ligero repunte en el 2013 (39,9%). Se estabiliza en los tres años siguientes, pasando de 35,2% en 2016 a 35,1% en 2018. La tasa de actividad de las personas con discapacidad (mujeres y hombres) es relativamente estable durante el periodo de tiempo estudiado, y fluctúa entre 33,6% en el 2014, y 37,4% en el 2013. En los últimos años, se estabiliza alrededor de 34,5% (2018). La última cifra conocida con respecto a la tasa de actividad de las personas con discapacidad es la del año 2020, que sigue estable, con 34,3%.

La tasa de empleo de las mujeres que sufren de discapacidad es relativamente estable, aunque sigue siendo fluctuante. En el 2011, 23,9% de las mujeres discapacitadas activas tienen un empleo. A partir del 2012, este porcentaje baja a 22,5%, y sigue hasta el 2014, en el que corresponde a un 22% de las mujeres discapacitadas activas. En el 2015 vuelve a aumentar hasta el 22,8%, para terminar, estabilizándose alrededor de 25,5% (25,6 en el 2017 y 25,2 en el 2018). En cuanto a la tasa de empleo de los hombres discapacitados, recalamos cierta concordancia con las fluctuaciones de la tasa de actividad. En efecto, vemos que cuando la tasa de actividad disminuye, la tasa de empleo también. Pasa de 31,4% en el 2013, a 23,1% en el 2014. En el 2015 vuelve a aumentar, al igual que la tasa de actividad, pasando de 23,8% a 26,2% en el 2018. La tasa de empleo de las personas con discapacidad (mujeres y hombres) fluctúa entre 27,7% en el 2010 y 22,6 en el 2014%. La última cifra disponible corresponde a un 26,7% en el 2020, demostrando una mejora en el empleo de las personas con discapacidad con respecto al 2018, en el que la tasa era equivalente al 25,8%.

Finalmente, vamos a analizar la tasa de desempleo de las personas con discapacidad. Con respecto a las mujeres con discapacidad y desempleadas, vemos que el porcentaje aumenta considerablemente entre el 2010 y el 2013, pasando de 24,9% a 35,2%, respectivamente. A partir

del 2014, disminuye el desempleo de las mujeres activas con discapacidad, pasando de 32,7% en ese año a 25% en el 2018. Para los hombres la dinámica es la misma. En efecto, vemos que la tasa de desempleo aumenta fuertemente (más que las mujeres) entre el 2010 y el 2013, pasando de 22,3% a 34,9%. A partir del 2014 empieza a disminuir. En ese año, 32,7% de los hombres activos discapacitados estaban desempleados. La tasa de desempleo se sigue reduciendo. En el 2018, la tasa de desempleo era equivalente a 25,4%. Estos datos dan cuenta de la relación entre el desempleo de los hombres y de las mujeres discapacitados, ya que varían de forma conjunta. Lógicamente, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad (mujeres y hombres) seguirá las mismas pautas: aumenta entre el 2010 y el 2013 (23,3% y 35%, respectivamente), y decrece a partir del año 2014 (32,7%), hasta llegar a una tasa de desempleo de las personas con discapacidad del 25,2%. La última cifra disponible corresponde al año 2020, en el que el desempleo dentro del colectivo de las personas activas discapacitadas sigue disminuyendo. En el año 2020, el porcentaje de desempleo equivale a un 22,2%, demostrando un progreso significativo en la inserción laboral de las personas con discapacidad.

La sociedad no ha dejado de avanzar en todos los aspectos, y este es uno de ellos. Hoy en día la situación de las personas con discapacidad ha evolucionado de forma descomunal. Para llegar a la posición en la que nos encontramos hoy, ha habido una serie de transformaciones importantes, principalmente en la evolución del concepto de discapacidad: desde la visión religiosa y supersticiosa de las sociedades griegas y romanas, que se basaban en un modelo de prescindencia, pasando por la evolución de la ciencia y del pensamiento crítico de los hombres y un cambio hacia un modelo rehabilitador durante el siglo de las Luces, para terminar en una sociedad preocupada por las personas con discapacidad y su inclusión, en un modelo social. Estos cambios van de la mano con una modificación de las culturas, de la forma de pensar y con el progreso de la ciencia. Para saber a dónde queremos ir tenemos que saber de dónde hemos venido. La aceptación de la Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos, y la instauración de una la obligación de contratar a un número de personas con discapacidad no inferior al 2% fue un punto de inflexión y un progreso irrefutable para el respeto de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad y una mayor integración de este colectivo dentro de nuestra sociedad. Las diferentes reformas de esta ley que vieron la luz (primero en el 2000, después en el 2014) no hacen más que reforzar la voluntad y la necesidad de inclusión para las personas con discapacidad. Para esto, el Informe Olivenza es de gran ayuda, ya que permite

cuantificar y poner estadísticas sobre la cuestión, para ver los progresos realizados, pero también para recalcar que todavía queda mucho camino por delante. En España, 4,12 millones de personas son personas con algún tipo de discapacidad, lo que equivale a un 9% de la población residente en el territorio. El análisis de los indicadores económicos nos permite ver la influencia y el grado de participación de las personas con discapacidad en la vida económica y social del país. Como hemos visto, el colectivo de las personas con discapacidad constituye una fracción importante de la población; personas que también pueden y quieren aportar a la sociedad. Por lo tanto, es importante encontrar formas de seguir progresando y acumulando más logros, y seguir encontrando maneras de potenciar el empleo de este grupo. Haciendo esto, la inclusión de este grupo se maximizará, y se normalizará su situación cada vez más.

2.2. Concepto de inserción laboral e inserción laboral de los discapacitados

El mercado laboral es aquel donde “confluye la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores” (Kiziryan, 2021). El mercado laboral tiene una gran importancia para la sociedad, ya que tiene consecuencias sobre otros factores indispensables a la buena salud de esta; como el crecimiento económico o la cohesión social. Como lo hemos podido ver anteriormente, el Artículo 35 de la Constitución Española de 1978 estipula que toda persona tiene el derecho fundamental al trabajo. Pero, dentro de la población española, muchas personas no tienen acceso a él, por múltiples razones, como la falta de igualdad de oportunidades, falta de medios o falta de recursos. Dentro de estas se encuentra el colectivo de las personas con discapacidad. La sociedad ha hecho muchos progresos con respecto al estatuto de los discapacitados, no son suficientes. Las personas con discapacidad forman un colectivo muy tocado por el desempleo, aunque ha ido mejorando estos últimos años. En efecto, en el 2020, la tasa de desempleo de las personas discapacitadas correspondía a un 22,2%. Significa que 22,2% de las personas activas, en edad de trabajar y discapacitadas se encuentran sin trabajo. Con el fin de remediar este problema social crónico, se hace referencia a la inserción laboral. La inserción laboral se puede definir como las acciones llevadas a cabo para integrar, acompañar e incorporar al mercado laboral a aquellos colectivos de personas con dificultades en el acceso normativo al empleo. La inserción laboral está pensada

como una forma de integrarse a la sociedad, a través del trabajo, adhiriendo a los valores de la empresa, creando un sentimiento de pertenencia. En nuestra sociedad, y en el mundo laboral, las personas con discapacidad sufren muchos estigmas, lo que aumenta la discriminación y agranda las barreras a las cuales se enfrentan. Por lo tanto, el colectivo de las personas con algún tipo de discapacidad es un colectivo que sufre poca integración en el ámbito laboral, entre otros. Pero la sociedad de hoy en día es mucho más sensible a este tipo de temas, y la integración laboral de las personas con discapacidad no es sólo algo bueno para los principales interesados, pero también para las empresas que los contratan. Es un tema que beneficia a todos. Las personas con discapacidad son un colectivo que representa una fuerza de trabajo importante, y menos costes sociales, entre otros, y que puede aportar a la empresa y a la sociedad y a la sociedad, humana y económicamente. Para esto, el Estado tiene, por supuesto, un papel que desempeñar. En Francia, por ejemplo, el Parlamento ha votado un plan trienal de colaboración reforzada entre el Estado y “*L’Association de Gestion du Fond pour l’Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées*” – AGEFIPH – (Asociación de Gestión de Fondos para la Inserción Profesional de Personas con Discapacidad). Esta asociación, instaurada después del voto de la ley n° 87-517 del 10 de julio 1987, tiene como objetivos el desarrollo de las posibilidades de empleo para las personas con discapacidad dentro de las empresas, así como la gestión de los fondos para la inserción laboral de las personas discapacitadas, para promover el acceso y la conservación del empleo de este colectivo (AGEFIPH, 2021). Esta asociación está dirigida por los representantes de las empresas, de los trabajadores, de las asociaciones de personas con discapacidad y por el Estado. El plan trienal mencionado antes fue firmado el 19 de julio del 2021, entre el Estado francés y AGEFIPH. Es una nueva convención de objetivos 2021 – 2024 para desarrollar el empleo de las personas con discapacidad. A través de esta convención, buscan ampliar el apoyo de las empresas para que empleen a personas con discapacidad, apoyar el incremento de las capacidades de las personas con discapacidad mediante el desarrollo de formaciones, asegurar la trayectoria profesional de las personas con discapacidad a través de la oferta de compensación, y desarrollar colaboraciones para una oferta compartida y concertada de ayuda a la inserción laboral. Para conseguir estos objetivos, se basan en tres principios de estructuración fundamentales. El primero es reforzar la sinergia entre el Estado y AGEFIPH para proponer una cooperación renovada, una participación renovada y activa del Estado en la gobernanza de AGEFIPH, respetando la amplia paridad que la caracteriza, y posicionando a AGEFIPH como apoyo del Estado en el despliegue de las políticas de empleo para los trabajadores discapacitados, en coordinación y complementariedad con los demás actores institucionales, tanto a nivel

nacional como en los territorios. Su segundo pilar está constituido por una cobertura homogénea de la oferta de servicios prestados en todo el país para garantizar una respuesta equitativa a las necesidades de las personas con discapacidad y de las empresas en las regiones. Finalmente, el último pilar se basa en un seguimiento y dirección de los resultados y del cumplimiento de los compromisos adquiridos con AGEFIPH en este acuerdo y en la hoja de ruta adjunta, en línea con una lógica de mejora continua de la oferta de servicios. Como vemos, se trata de un plan plurianual estructurado y financiado por el Estado, y que pretende garantizar una mejor, sino completa inserción de las personas con discapacidad en el tejido laboral, y, por ende, en la organización social.

La inserción de las personas con discapacidad forma una parte importante de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) de las empresas siempre y cuando las empresas no se limiten al umbral legal del 2%. Esto se puede convertir en una ventaja competitiva sostenible en el tiempo, siempre y cuando la empresa gestione correctamente sus recursos e invierta en los discapacitados (formación, seminarios, entre otros.), esforzándose en crear un ambiente agradable y saludable para ellos (Miethlich & Oldenburg, 2019). Esas inversiones pueden tomar la forma de instituciones de enseñanza, cursos de formación u organizaciones de ofertas de empleo. La inserción laboral de las PCD es una forma de ayudarlas, aportándoles un sentimiento de pertenencia a un colectivo, además de un sentimiento de satisfacción personal, y de forma más global, un sentimiento de bienestar. ILUNION, empresa pionera en el tema de la integración laboral de las PCD, basa su modelo empresarial en este colectivo. Para ellos, la empresa está hecha “desde las personas y para las personas, cuyo objetivo final es el de generar empleo de calidad para las personas con discapacidad” (ILUNION, 2021a). De los 38.000 profesionales que trabajan en ILUNION, 15.000 son personas con algún tipo de discapacidad, lo que equivale a un 40,5% de los empleados de la empresa. Además de hacer lo posible para ayudar en la integración de este colectivo, les ayuda y les da la posibilidad de desarrollarse profesionalmente, a través de la realización de eventos internos, jornadas de sensibilización y diversidad, y unidades de apoyo para las personas con discapacidad, entre otros (ILUNION, 2021b).

2.3 De la inserción laboral a una inclusión social y personal

2.3.1 La discapacidad en la sociedad

¿Sería la mirada de los demás la clave de una nueva forma de considerar la discapacidad? "La discapacidad nos proporciona una especie de lupa que muestra en pocas palabras lo que es una vida humana: el juicio de los demás, la estigmatización, la exclusión, la vergüenza, pero también la fecundidad de la perseverancia, la necesidad de una interioridad, de una sociedad benévola" (Jollien, 2003). Cuanto más avanzo en este trabajo, más me doy cuenta de que una de las claves para entender (y quizás resolver) la cuestión de la discapacidad en nuestra sociedad moderna es, y sigue siendo la del modo en que los demás ven la discapacidad y, más en general, la diferencia.

2.3.2 ¿Cómo ve la sociedad a los discapacitados?

El miedo a la diferencia es también el miedo a verse a sí mismo en el otro, pero la discapacidad es sólo una cuestión de valores. La sociedad en general ve la discapacidad principalmente en términos de imposibilidad: la persona con movilidad reducida, el ciego, el discapacitado mental, etc. Rara vez la ve en términos de persona con discapacidad. Rara vez lo ve de forma positiva. Fue necesaria la brillante demostración del genio de Stephen William Hawking, (físico teórico y cosmólogo británico, nacido el 8 de enero de 1942 en Oxford, fallecido el 14 de marzo de 2018 en Cambridge), que tenía una discapacidad muy severa, pero sin embargo autor de trabajos decisivos sobre la "Teoría del Todo" (fue el primero en elaborar una ecuación para tratar de unificar la relatividad general y la física cuántica), para que el "gran público" se diera cuenta definitivamente de que la discapacidad física podía ser totalmente independiente de la potencia y la capacidad físicas. Otro ejemplo es la repercusión mundial de la película "Amigos intocables" (película francesa de 2011, realizada por Olivier Nakache, y con Omar Sy y François Cluzet) en la que el "asistente" (Omar Sy) contratado por el discapacitado (François Cluzet) llega a prestar una ayuda realmente eficaz a su cliente, precisamente porque, al proceder de un suburbio difícil, no está contaminado por los prejuicios habituales sobre la situación de la discapacidad. Por lo tanto, llega a ver a su cliente (una persona discapacitada en silla de ruedas) como una persona completamente normal. ¿Y si nosotros, las personas que nos consideramos "normales", fuéramos los que padecemos una discapacidad real, que sería la "normalidad"?

La integración de las personas con discapacidad en el mundo laboral, como hemos visto anteriormente, está en marcha. Los gobiernos y las instituciones internacionales han facilitado fondos, han aprobado leyes y han impuesto normas para que todas las personas, independientemente de su discapacidad (excepto en el caso de las discapacidades graves, para

las que se requiere en mayor medida la ayuda del Estado y de las familias), puedan encontrar gradualmente un lugar en el mercado laboral. Sin embargo, la vida de estas personas no se limita al mundo del trabajo, por muy esencial que sea. Sin embargo, las personas con discapacidad tienen una vida social y familiar, y esta vez se enfrentan a la brutalidad de una sociedad que a menudo es egoísta e indiferente a las dificultades que encuentran estas personas.

Por mucho que la empresa se adapte poco a poco (a velocidad variable) a esta integración, a los cambios que impone el hecho de compartir un espacio de trabajo con una persona de movilidad o agilidad diferente, la calle, el supermercado, el restaurante, se convierten en territorios a menudo intransitables para ellos. Las imposibilidades con las que se encuentra la persona que sufre de discapacidad en estos actos, que nos resultan muy familiares a nosotros, son a menudo insuperables para ellos y para sus familiares, hasta el punto de que en muchos casos la retirada al domicilio se convierte en la única solución y en todo caso la que más normalidad les garantiza. Y esta vez nosotros, las personas sin discapacidad, somos los primeros enterados, para no decir responsables. No culpemos más a los Estados o a las instituciones, sino que consideremos que tenemos que hacer un cambio, a menudo radical, en nuestro comportamiento.

Este cambio se llama compasión. Estamos hablando de compasión, y no de lástima. El matiz es importante. A finales del siglo XVIII, en Francia, la discapacidad todavía se compara a la pobreza, la mendicidad y otras formas de exclusión de la sociedad, pero surge la idea de un deber de asistencia a esta población. El Comité de mendicidad, presidido por La Rochefoucauld-Liancourt, hizo valer el deber de asistencia de la Nación ante la Asamblea Constituyente en 1790. En 1796 se reconoce el "derecho de los pobres" y se crean oficinas de caridad en los municipios. En 1889 se redactó una Carta de Asistencia que allanó el camino para las leyes de asistencia que se aprobaron posteriormente, incluida la ley de asistencia a los ancianos, enfermos e incurables en 1905. En este caso, la persona discapacitada fue relegada a la condición de incurable, totalmente dependiente de la sociedad. En el siglo XVIII, las damas de la alta burguesía tenían "sus obras", como las llamaban, y dedicaban una pequeña parte de su dinero a apoyar a los "pobres" por piedad. El estatus de la discapacidad quedó así relegado a los escalones inferiores de la sociedad.

2.3.3 De la lástima a la compasión.

De cierto modo, la lástima es un sentimiento de simpatía o de compartir el sufrimiento de otro ser humano (o incluso de un animal), mientras que la compasión es un sentimiento de empatía y

deseo de ayudar a la persona o al animal que sufre. También podría llamarse misericordia. La lástima es una emoción, mientras que la compasión es tanto una emoción como una virtud. Por último, la lástima puede estar a veces teñida de desprecio o asco, mientras que la compasión está libre de cualquier sentimiento negativo.

Me pareció importante hacer un paréntesis aquí, porque creo que estamos llegando al corazón de la cuestión de la discapacidad. Las personas no necesitan no necesitan la compasión de nadie (este es el espíritu que se desprende de mis diversas entrevistas), pero sí necesitan ayuda, apoyo, soluciones, perspectivas, un futuro y, por tanto, la compasión de la sociedad.

El discapacitado es el otro YO, el diferente a mí. Por eso, cuanto más se nos lleva a ver, a vivir entre personas "diferentes", más aceptamos esas diferencias, menos nos preocupan. Y la atención que les prestamos se vuelve positiva, creativa.

En el plano práctico, una vez expresada esta importante conciencia de la atención que estamos obligados a prestar a los discapacitados, tenemos que examinar cuáles son realmente las dificultades de estas personas y, sobre todo, cómo podemos ayudarlas en la práctica.

Como acabamos de ver, la vida social y familiar es un verdadero reto para ellos. La tentación de replegarse sobre sí mismos es un peligro real para ellos, en función de las dificultades cotidianas encontradas, pero también y, sobre todo, lo que llamaremos las condiciones periféricas al ejercicio de un trabajo revelan dificultades a veces mayores, porque chocan con la obligación de presencia que el trabajador debe a su empleador. Pude observar, siguiendo discretamente el recorrido de un discapacitado de camino al trabajo, la cantidad de dificultades que puede encontrar en su trayecto. Tanto si tiene una discapacidad auditiva, una discapacidad visual, dificultades para caminar o una combinación de ellas, está claro que son pocas las instalaciones o servicios a los que pueden acceder con facilidad. Del mismo modo, y siguiendo discretamente a estas personas, en los horarios en que todo el mundo (persona con o sin discapacidad) se apresura a su lugar de trabajo o hacia su domicilio, la ayuda, que debería ser natural a la hora de subir a una acera, cruzar una calle o detectar un peligro, rara vez está presente. Se trata (una vez más) de la falta de compasión de las personas centradas en sus smartphones o absortas en la música de sus audífonos.

2.3.4 ¿Qué respeto por los derechos de los discapacitados?

En el lado positivo, sin embargo, cabe mencionar que los derechos de los discapacitados han avanzado mucho en los últimos años. Hace casi diez años, la Asamblea General de las Naciones

Unidas adoptó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo, que fueron ratificados el 3 de mayo de 2008, tras diez años de trabajo de la ONU para cambiar las actitudes y el comportamiento hacia las personas con discapacidad. El objetivo era cambiar la percepción pública de las personas con discapacidad para que sean vistas como libres de reclamar sus derechos y como miembros activos de la sociedad que pueden tomar libremente decisiones informadas sobre sus vidas. La Convención reafirma que las personas, independientemente de su discapacidad, deben poder disfrutar de toda la gama de derechos humanos y libertades fundamentales. Garantiza que puedan ejercer sus derechos e identifica los ámbitos en los que estos derechos han sido violados y en los que debe reforzarse la protección. En Estados Unidos, se ha trabajado para disociar la discapacidad y la inferioridad (Blacher & Baker, 2007). Este movimiento ha obligado al Gobierno a prohibir su segregación en la educación, los servicios sociales y el empleo (Hastings et al. 2005). Como resultado de la creciente concienciación de este movimiento, el Gobierno de los Estados Unidos ha tomado medidas para mejorar sus vidas y cambiar la percepción de la sociedad sobre la discapacidad y las actitudes hacia este segmento de la sociedad (Hastings et al., 2005).

2.3.5 El camino por recorrer es largo

Vivimos en una sociedad en la que la persona frágil o con dificultades está permanentemente en una situación de inferioridad. Como hemos visto, sólo un cambio gradual de mentalidad permitirá finalmente reducir la disparidad que aún existe entre las personas.

¿Deberíamos llegar a crear un verdadero "código de buena conducta" aplicable a los ciudadanos hacia la SCI? ¿Podría la ley o la normativa hacerse cargo de lo que generalmente falla el sentido común? Los europeos no tienen los mismos reflejos jurídicos que los estadounidenses, que se han vuelto extremadamente procesales. La protección de los derechos y el estilo de vida de las personas en Europa, y especialmente en España, es totalmente diferente.

El acceso a los tribunales, al igual que el acceso al lugar de trabajo, es también una verdadera lucha. A menudo estamos lejos de la aplicación de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad en los tribunales españoles, a pesar de que cuenta con el apoyo de la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (perteneciente a las Naciones Unidas). El respeto de estos derechos se detiene con demasiada frecuencia donde comienzan las dificultades habituales de la justicia europea (tribunales físicamente inaccesibles para ellos, juzgados masificados, tiempos de respuesta muy largos, enormes retrasos en las sentencias,

abogados a menudo poco especializados, costes de los procedimientos a menudo desorbitados, entre otros.).

Por lo tanto, hay que contar con un cambio gradual en las mentalidades, en los comportamientos y, por lo tanto, en la conciencia colectiva del planteamiento de la integración de estas personas en el conjunto de la sociedad.

¿Qué avances habrá mañana en la integración de los discapacitados?

Ahora debemos hablar del futuro. Vivimos en una sociedad moderna que ha tomado conciencia de la necesidad de este tipo de integración. ¿Hacia qué desarrollos podría dirigirse un panorama nuevo, sino ideal, del lugar de cada persona, válida o discapacitada, en nuestra sociedad?

Hemos desarrollado ampliamente más arriba el punto crucial de la conciencia humana de la presencia del Otro como persona diferente, pero igual. Sin embargo, la evolución deseable de esta situación debe ir acompañada de otra evolución, quizá más fácil de aplicar. Se trata de un verdadero proyecto de sociedad para un futuro profesional real, coordinado, progresivo y eficaz para la SCI. El desarrollo de la tecnología ayudará mucho en este proceso. El teletrabajo es una novedad importante en muchas empresas hoy en día, que permitiría emplear a un número muy elevado de estas personas en condiciones cómodas y con una reducción considerable de las dificultades mencionadas anteriormente (acceso a las empresas, transporte público, riesgos relacionados con la fragilidad de la persona, entre otros.). Apostando por una gestión personalizada y flexible, las empresas podrían aprovechar plenamente las capacidades de estos empleados. La empresa siempre se ha creado para personas sin discapacidad, estableciendo las condiciones para que los empleados puedan, de la mejor manera posible, aportar un valor añadido. Esta noción cambiará cada vez más, integrando las personas con discapacidad sin que las empresas sacrifiquen la rentabilidad. Los accesos ya están disponibles en general para las personas en silla de ruedas. Sin embargo, muchas empresas buscan ampliar sus instalaciones para dar cabida al creciente número de talentos identificados y padeciendo de discapacidad. La actual exigencia de que las empresas de más de 50 trabajadores acojan al 2% de los empleados con discapacidad (RDL 1/2013, de 29 de noviembre) podría superarse en breve de forma amplia y voluntaria.

III. Estudio de Campo

En este trabajo, las entrevistas en profundidad se realizaron única y exclusivamente con personas y trabajadores de la empresa ILUNION. Se escogieron en función de las afinidades y de su posición en la empresa. Se escogieron personas con y sin discapacidad, para tener diferentes puntos de vista, y responder a los objetivos de la forma más precisa posible. El estudio se realizó en varias ocasiones, a través de las entrevistas. Las preguntas se efectuaron todas teniendo en mente los objetivos a los que buscamos responder. Buscamos definir cuál es la concepción de la sociedad con respecto a las personas con discapacidad. Queremos también descubrir si existen prejuicios sobre este colectivo, cuales son, así como la percepción que tienen las personas con discapacidad sobre ellos mismos. Indagaremos sobre las políticas de inserción que existen, qué tan eficaces son y buscar mejoras. Finalmente, se aspira descubrir los efectos positivos de la inserción profesional de las personas con discapacidad en las empresas, y los efectos que esto conlleva en ellos mismos, en sus compañeros y en la sociedad en general.

El cuestionario se dividió en 4 partes diferentes: Preguntas sobre las personas con discapacidad y su puesto y situación dentro de la sociedad, preguntas más centradas sobre el/la entrevistado/a, preguntas sobre ILUNION y la inserción profesional de las personas con discapacidad y efectos positivos y conclusiones generales. Puesto a que se han entrevistado personas con y sin discapacidad, el segundo apartado del cuestionario varía.

La primera parte del cuestionario se compone de 15 preguntas, y busca recaudar información sobre las personas con discapacidad y su puesto y situación dentro de la sociedad.

Parte 1: Preguntas sobre las personas con discapacidad y su puesto y situación dentro de la sociedad

1. ¿Para ti, cual es la situación actual de las personas con discapacidad, particularmente en el mundo empresarial?
2. ¿Para ti, cuál es la concepción de la sociedad con respecto a las personas con algún tipo de discapacidad, ya sea física, psíquica o sensorial?
3. ¿Crees que existen prejuicios?
4. ¿Cuáles son?
5. ¿Crees que existen sesgos inconscientes?
6. ¿Cuáles serían?

7. ¿Crees que los prejuicios que tiene la sociedad influyen en la inserción profesional de las PCD?
8. ¿Crees que estos prejuicios afectan las creencias de las PCD con respecto a sus posibilidades de crear valor para la sociedad?
9. ¿Consideras que la mirada de la sociedad sobre las PCD ha cambiado?
10. ¿En qué sentido, y por qué?
11. ¿Crees que hoy en día, las PCD tienen dificultades de adaptación en una empresa?
12. ¿Cuáles serían esas dificultades?
13. ¿Cómo se podrían minimizar?
14. ¿A nivel salarial, hay alguna garantía o escala de remuneración para las PCD?
15. ¿Crees que las PCD sufren de alguna diferencia salarial?

Esta parte del cuestionario se centra claramente en la situación de las personas con discapacidad dentro de la sociedad, que imagen tienen dentro de esta, que prejuicios existen, y que dificultades pueden existir para ellos en el mundo laboral y empresarial con respecto a su inserción y su adaptación en la empresa.

La segunda parte del cuestionario está centrada exclusivamente en el/la entrevistado/a. Por lo tanto, al haber entrevistado a personas con discapacidad, y a personas sin discapacidad, las preguntas tenían que ser diferentes.

Parte 2: Preguntas centradas en el/la entrevistado/a (personas con discapacidad)

16. ¿Qué tipo de discapacidad tienes, y que la origino?
17. ¿Cuándo aceptaste tu discapacidad, y por qué?
18. ¿Cómo fue el proceso de aceptación?
19. ¿Tu discapacidad afecta la percepción que tienes de ti mismo?
20. ¿Tuviste dificultades al entrar al mercado laboral?
21. ¿Cuáles fueron las principales dificultades a la hora de competir laboralmente?
22. ¿Cuáles son las dificultades a las que te enfrentas cada día?

En este caso, las preguntas son las preguntas realizadas a los entrevistados que sufren de algún tipo de discapacidad. Esta parte cuenta con 7 preguntas. Se realizaron con la voluntad de focalizarse en los sentimientos de las personas con discapacidad, e intentar descubrir cómo se sienten y que mirada tienen sobre ellos mismos. También, se busca saber si consideran que su discapacidad les ha afectado al momento de entrar al mercado laboral.

Parte 2: Preguntas centradas en el/la entrevistado/a (personas sin discapacidad)

16. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en ILUNION?
17. ¿Para ti, como es trabajar con PCD?
18. ¿Cómo te sientes al trabajar con PCD?
19. ¿Para ti, que estás en contacto constante con PCD, ¿cuáles son las dificultades que encuentran en el día a día?
20. ¿Cómo es tu día a día?
21. ¿Crees que, en el mundo laboral, las PCD se ven afectadas por su discapacidad?
22. ¿Qué has aprendido trabajando con PCD?
23. ¿Qué crees que pueden aportar las PCD a sus compañeros?
24. ¿Y a la empresa?
25. ¿Has trabajado en algún otro sitio antes?
26. ¿Cuáles son las diferencias?

Esta parte cuenta con 11 preguntas. Estas preguntas están centradas en las personas sin discapacidad. Se intenta descubrir cuáles son sus sentimientos, y que sienten al trabajar junto a personas con discapacidad, así como que han aprendido a su lado. Además, se busca saber su punto de vista sobre las dificultades a las que se puede enfrentar este colectivo en su día a día, pero también lo que estas personas aportan, y como hacen mejores personas a la gente a su alrededor.

La tercera parte de este cuestionario está constituida de 8 preguntas, centradas en la empresa ILUNION.

Parte 3: ILUNION y la inserción profesional

1. ¿Como describirías el modelo empresarial de ILUNION?
2. ¿Cuáles son los valores de ILUNION?
3. ¿Como se posiciona ILUNION con respecto a las PCD?
4. ¿Cuáles son las políticas de inserción profesional que ofrece ILUNION?
5. ¿Existen incentivos en ILUNION? ¿Existen algunos para las PCD en particular?
6. ¿Cuáles son?
7. ¿Qué hace ILUNION para maximizar la inserción y el sentimiento de pertenencia de las PCD?
8. En el futuro, ¿qué medidas planea ILUNION para mejorar la inserción y la calidad de vida para las PCD?

En este epígrafe del cuestionario, nos centramos en la empresa y en su rol en la inserción profesional de las personas con discapacidad. A través de estas preguntas, también queremos ver cuál es la imagen que tiene la empresa a los ojos de los trabajadores, y como se sienten al formar parte de esta.

La cuarta y última parte de este cuestionario tiene 4 preguntas e intenta extraer los efectos positivos de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Parte 4: Efectos positivos y conclusiones generales

9. ¿Qué tipo de leyes o medidas se podrían establecer para seguir mejorando la situación de las PCD?
10. ¿Para ti, cuáles son los efectos positivos de la inserción profesional de las PCD?
11. ¿Qué externalidades positivas se generan con la inserción laboral de las PCD, en ellos mismos, en la empresa, en sus compañeros y en la sociedad en general?
12. ¿Cómo se podría cambiar la percepción que pueda tener la gente sobre las PCD?

IV. Resultados

Elegí voluntariamente un panel de 7 personas muy diferentes para este estudio. (Uno de los principales directores de ILUNION, un director de departamento, varios empleados, un asistente de vida para una persona discapacitada. La recepción fue especialmente participativa y abierta, algo que me preocupaba un poco como persona sin discapacidad. Sentí que la gente, fuera cual fuera su nivel social, realmente quería hablar. Fue un momento muy bueno de estas encuestas.

En cuanto a la situación de las personas con discapacidad en España, las respuestas variaron en función de la procedencia social, pero, en general, se consideró que había una clara mejora de la situación de las personas con discapacidad en la sociedad española. En concreto, de los 4 millones de discapacitados, la mayoría lo son desde hace mucho tiempo, y la mayoría lo son por la edad. En España, la tasa de desempleo de las personas con discapacidad corresponde al doble que la tasa de desempleo de las personas sin discapacidad. Pero hay que tener en cuenta que la población activa que no sufre de discapacidad es mucho mayor que la tasa de personas activas y discapacitadas.

Si quitamos a los discapacitados que trabajan en Centros Especiales de Empleo (CEE), nos

quedamos con los discapacitados que realmente trabajan en empresas, que es un porcentaje bastante bajo. Esto significa que, aunque la situación está mejorando claramente, el número de personas discapacitadas que tienen un empleo remunerado "normal" sigue siendo bastante bajo, aunque la situación está mejorando constantemente.

Por supuesto, el ejemplo de ILUNION, holding, en el cual los dos accionistas mayoritarios son ONCE y la Fundación ONCE, está ahí para mostrar lo lejos que hemos llegado y sirve de ejemplo a muchos grandes grupos españoles. Por otro lado, hemos constatado una mejora, compartida por todos nuestros interlocutores, en la percepción de la sociedad española sobre las personas con discapacidad. Hace muchos años, los discapacitados vivían de la caridad, luego pasamos a un modelo de protección y ahora estamos al principio de un modelo social - inclusivo en la sociedad laboral. Es decir, para poder exigir lo mismo a un discapacitado, éste debe poder tener las mismas oportunidades, pero si tiene las mismas oportunidades, se le debe poder exigir los mismos resultados. Las personas con discapacidad ya son personas más o menos autónomas, que puede perfectamente realizar el mismo trabajo que una persona sin discapacidad. En cuanto a saber si existen prejuicios ligados a la discapacidad, las respuestas varían, de nuevo en función del entorno social, pero en general, sí, existen. El principal es la actitud que genera la discapacidad. El término "pobrecito" es el más utilizado y también el hecho de que si a estas personas les ocurriera una desgracia (discapacidad), no la soportarían. Todo esto, que en definitiva es un sentimiento general de lástima, sigue doliendo e incomodando mucho a las personas con discapacidad. Dicho esto, la situación evoluciona favorablemente también aquí, y nuestros interlocutores reciben con mucha regularidad muestras de solidaridad y ayuda que se están convirtiendo en algo muy natural. Otro prejuicio muy concreto y recurrente se refiere al acceso al trabajo. A menudo se pide a los directivos de las empresas que contraten a personas discapacitadas. Suelen ser reticentes porque, si no funciona, podrían tener problemas. Y esta es a menudo la razón por la que no dan el paso. Esto es humano y cruel, pero es la realidad. Del mismo modo, la cuestión de la productividad en la empresa es un tema complicado de tratar. El jefe de la empresa o el directivo no siempre sabe qué nivel de exigencia debe tener con su empleado discapacitado. El problema es que a menudo las cosas acaban sin decirse y nace una confusión dentro de la relación profesional. En una empresa, la persona que ha vivido la discapacidad de cerca (un hermano o un amigo) suele tener una percepción mucho más natural y ayuda mucho a los demás miembros del equipo profesional a afrontar el problema en el trabajo. Por otro lado, los discapacitados también sufren de perjurio. Una forma compleja desarrollada en relación con la persona capacitada, dudas sobre las propias capacidades, dificultades para

relacionarse, para comunicarse. Sin embargo, los entrevistados están de acuerdo con el decir que ninguno de estos prejuicios es malo, ni tienen mala intención. Dicen también que si siguen existiendo prejuicios es, en gran parte por el desconocimiento que existe con respecto a la discapacidad. En cuanto a la pregunta de si la visión de la sociedad sobre las personas discapacitadas ha cambiado claramente, es evidente que sí. Poco a poco podemos ver cómo las cosas están cambiando y que los puestos de trabajo que se ofrecen a las personas con discapacidad son de mayor valor. Hace treinta años se empleaban en trabajos muy sencillos de limpieza o manipulación, ahora vemos cómo se ofrecen trabajos de alto valor. Hay grandes empresas, como Repsol o L'Oréal, por ejemplo, (con su programa *Solidarity Sourcing*) que tienen programas de inserción y contratación de personas discapacitadas para todo su personal, ingeniería y otros departamentos. Luego, otras empresas siguen su ejemplo y así sucesivamente. Por supuesto, la ONCE, con los 300 contratos colectivos actuales, ha marcado el camino. Y también ILUNION, que, durante cada ciclo económico de 4 o 5 años tiene la obligación de generar 16.000 puestos de trabajo para personas con discapacidad y llevar a cabo 32.000 acciones formativas. Una de las dificultades que se encuentran, según nuestros interlocutores, en la búsqueda de empleo para una persona con discapacidad, es la adaptación de la persona al puesto. Muchas empresas siguen pidiendo a las personas con discapacidad intelectual que realicen tareas que no son capaces de llevar a cabo. La correspondencia entre el puesto de trabajo y la discapacidad tiene que pensarse muy bien para no crear una situación de fracaso. Esto es especialmente importante para las personas empleadas en puestos de servicio en los que se manipulan objetos con frecuencia. Todos los entrevistados estuvieron de acuerdo con respecto a esta cuestión. Antes de contratar a una persona discapacitada, hay un proceso de selección. Una vez que ya está contratada, la empresa debe de poner a disposición de la persona discapacitada todos los materiales y herramientas que necesite para poder realizar su trabajo correctamente. Por supuesto, las cuestiones de accesibilidad (oficinas, depósitos, transporte) siguen siendo tan importantes como siempre. Otro punto positivo es que no hay diferencias salariales entre los discapacitados y los demás. Por supuesto, los convenios colectivos protegen a todo el personal, sea o no apto, pero no es así en los centros especiales de empleo, donde las condiciones son diferentes y el personal suele tener discapacidades más graves. La relación individual con la discapacidad fue un momento especialmente emotivo en nuestros intercambios. Cada historia, (accidente, enfermedad de nacimiento, etc.), era claramente embarazosa para nuestros interlocutores, pero también necesitaban contar sus historias en la bondad de la entrevista. En cada entrevista, fue importante mencionar la contribución de ILUNION y su rol en el proceso

de la inserción laboral de las personas con discapacidad. Esto se logró mediante un modelo de negocio totalmente original y único. ILUNION es un holding que gestiona un gran número de negocios diferentes. En España cuentan con 36.000 empleados, 300 en Colombia y una tasa de empleo del 42% de personas discapacitadas. El resultado es un modelo económicamente rentable y sostenible que compite con las empresas ordinarias. Uno de los valores más importantes de la empresa es "Construir un mundo mejor, con todos incluidos". El interés de ILUNION reside en el hecho de que sus diversas actividades (hostelería, servicios, cuidado, limpieza, etc.) muestran las distintas facetas de lo que pueden ofrecer las distintas facetas de la discapacidad. Un abanico, de hecho, de la adaptabilidad de todas estas personas que finalmente contribuyen a un interés común; dar un trabajo digno a todos, participar en el crecimiento de una empresa rentable gracias al porcentaje importante de personas con discapacidad. Un notable orgullo en todos los niveles de la empresa.

En resumen, diría que salí de estas entrevistas con una visión de la discapacidad diferente a la que tenía antes. Conocí a personas con un potencial humano muy fuerte, una sensibilidad evidente y una humildad constante; sea cual sea el nivel de las personas que fueron entrevistadas. El personal de seguridad del aeropuerto está contento y orgulloso de representar a su empresa y se siente valorado por su trabajo. El sentimiento de pertenencia a la empresa es totalmente diferente, el reconocimiento a quienes confiaron en ellos a pesar de su discapacidad es muy fuerte.

Al final, estas personas nos dan una gran lección de vida, y confirman nuestra impresión (véase más arriba) de que la clave para resolver los problemas de discapacidad reside en una mejor compasión con nuestros semejantes, sufran o no de discapacidad.

V. Conclusión

La pregunta de investigación de este Trabajo de Fin de Grado era: ¿En qué aspectos la inserción al mundo laboral de las personas con discapacidad puede crear valor añadido para la empresa, los compañeros, ¿ellos mismos y la sociedad?

Para responder a esta pregunta, empezamos por la definición del concepto de “discapacidad”. Para dar cuenta de la realidad de las personas con discapacidad, hacía falta antes saber como había evolucionado esta noción a lo largo de la Historia. De la antigua sociedad greca o romana, en las que las personas discapacitadas eran tratadas como monstruos, y destinados a morir, a la Edad Media, en la que las personas con discapacidad se veían marginadas y encerradas con los pobres y los ladrones por el miedo que suscitaban, pasando por Siglo de las Luces en el que la discapacidad se deja de ver como un castigo divino, gracias a la llegada de la ciencia y de los filósofos, y empezó a verse como una enfermedad, y los discapacitados empiezan a ser vistos como personas, y nace una voluntad de normalizar la discapacidad, para terminar reconociendo que la discapacidad no es originada por voluntad divina, y que adviene en ciertos casos por culpa de la sociedad.

Las diferentes leyes sobre la integración social de las personas con discapacidad que se ratificaron a lo largo del siglo XX, hasta nuestra época fue un paso gigante hacia el progreso de la condición de vida de las personas con discapacidad y el estatuto de la discapacidad. Se progresó de forma inconmensurable, pero sigue habiendo cosas que mejorar, como lo vimos con las tasas de desempleo de las personas discapacitadas.

Por otra parte, definimos el segundo concepto importante de este trabajo; la inserción laboral, y analizamos los progresos que se hicieron con respecto a la inserción laboral de las personas discapacitadas, gracias a nuevas leyes, asociaciones que velaban por el desarrollo de las personas con discapacidad, o empresas que transformaron la sociedad, haciendo de la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Finalmente, analizamos, de forma más humana la situación de las personas con discapacidad, y del rol de la sociedad en su puesto.

Al principio de este trabajo, buscamos encontrar respuesta a ciertos objetivos. Queríamos descubrir cuál es la concepción de la sociedad con respecto a las personas con discapacidad, indagar sobre los prejuicios existentes sobre las personas con discapacidad, y que efectos tienen sobre su inserción laboral. Por último, queríamos descubrir cuales eran los efectos positivos de la inserción profesional de las personas con discapacidad

Gracias a las diferentes entrevistas llevadas a cabo en ILUNION, con personas con y sin discapacidad. Para los entrevistados, la situación de los discapacitados dentro de la sociedad ha cambiado mucho, pero todavía no lo suficiente. Descubrimos también que prejuicios existen sobre las personas con discapacidad: miedo, pena, lástima. También vimos que esos prejuicios juegan, de cierta manera en su inserción profesional, porque las personas desconocen lo que es la discapacidad, y eso impide el que sepan qué nivel de exigencia tener o como comportarse. Para concluir, la inserción profesional de las personas con discapacidad favorece a todo el mundo. Ellos se sienten independientes y autónomos, no se sienten marginados ni juzgados, y se les permite tener una vida normalizada, con un trabajo digno, como el de cualquier persona sin discapacidad. Los compañeros aprenden a ver lo que es realmente importante, a priorizar y a darse cuenta de que hay que saber que es realmente importante. Finalmente, es bueno para la sociedad, porque la situación de las personas discapacitadas sigue evolucionando, influye en la economía de forma positiva, y que todas las personas se sienten parte de un proyecto social, un proyecto de vida, porque al final una persona con discapacidad que trabaja es una persona integrada en la sociedad. Con sus obligaciones, sus ingresos, que paga impuestos, que contribuye, que se siente parte de un todo.

VI. Bibliografía

Mintrabajo.gob.gt. 2022. [online] Available at: <https://www.mintrabajo.gob.gt/images/Servicios/DEL/Informe_del_Empleador/Clasificaci%C3%B3n-CIF-Tipos-de-Discapacidad_CIF.pdf>.

- *Organización Mundial de la Salud (OMS) y Discapacidad .- Fuentes Documentales .- Bienestar y protección Infantil.* (2011, 6 mayo). FAPMI. <https://www.bienestaryproteccioninfantil.es/fuentes1.asp?sec=17&subs=202&cod=1873&page=#:%7E:text=Discapacidad%20es%20un%20t%C3%A9rmino%20general,las%20restricciones%20de%20la%20participaci%C3%B3n>
- R.A.E. (s. f.). *Diccionario de la lengua española*. «Diccionario de la lengua española» - Edición del Tricentenario. <https://dle.rae.es/discapacidad?m=form>
- Quentin, B. (2017). *Peur pour l'espèce devant l'étrangeté physique*. Cairn.info. <https://www.cairn.info/la-philosophie-face-au-handicap--9782749238203-page-15.htm>
- Bonnard, J. B. (2018). L'exposition des nouveau-nés handicapés dans le monde grec, entre réalités et mythes : un point sur la question. *Pallas*, 106, 229–240. <https://doi.org/10.4000/pallas.5807>
- Allély, A. (2018). Les enfants handicapés, infirmes et malformés à Rome et dans l'Empire romain pendant l'Antiquité tardive. *Pallas*, 106, 197–211. <https://doi.org/10.4000/pallas.5691>
- Toboso Martín, M. (2008). La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 20, 2–3.

- Noguera, J. J. (2005, 12 diciembre). *Valentin Haüy (Saint Just-en-Chaussée, 1745 - París, 1822)*. Scielo. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0365-66912005001200014
- Paugam, S. (2002). *Chapitre III. La dialectique de l'assistance*. Cairn.info. <https://www.cairn.info/la-societe-francaise-et-ses-pauvres--9782130531739-page-85.htm>
- *Dictionnaire Orthodidacte*. (s. f.). Orthodidacte. <https://dictionnaire.orthodidacte.com/article/etymologie-monstre>
- *Siècle des Lumières ou les Lumières*. (s. f.). Larousse. https://www.larousse.fr/encyclopedie/divers/si%C3%A8cle_des_Lumi%C3%A8res/130660
- Romien, P. (2005b). À l'origine de la réinsertion professionnelle des personnes handicapées : la prise en charge des invalides de guerre. *Revue française des affaires sociales*, 2, 229–247. <https://doi.org/10.3917/rfas.052.0229>
- O.E.D. (2022, 29 marzo). *Informe Olivenza 2020–2021 sobre la situación de la discapacidad en España – Observatorio Estatal de la Discapacidad*. <https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/informe-olivenza-2020-2021-sobre-la-situacion-de-la-discapacidad-en-espana/>.
- Galán, J. S. (2021, 7 febrero). *Población activa*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-activa.html>
- Kiziryan, M. (2021, 30 mayo). *Mercado laboral*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/mercado-laboral.html>

- *AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)* –. (2021, 21 diciembre). Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. <https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/agefiph>
- Llobet, G. (s. f.). *Encyclopædia Universalis*. Encyclopædia Universalis. <https://www.universalis.fr/encyclopedie/hotel-dieu/#:%7E:text=Terme%20g%C3%A9n%C3%A9rique%20qui%20s'est,des%20hospices%20et%20des%20h%C3%B4pitaux>
- Miethlich, B., & Oldenburg, A. G. (2019). How Social Inclusion Promotes Sales: An Analysis of the Example of Employing People with Disabilities. *Journal of Marketing Research and Case Studies*, 1–15. <https://doi.org/10.5171/2019.463316>
- *Modelo empresarial único*. (2021a). ILUNION. <https://www.ilunion.com/es/modelo-empresarial-unico>
- *Desarrollo Profesional*. (2021b). ILUNION. <https://www.ilunion.com/es/desarrollo-profesional>
- Jollien, A. (2003). *Elogio de la debilidad*. RBA Libros.
- Blacher, J., & Baker, B. L. (2007). Positive Impact of Intellectual Disability on Families. *American Journal on Mental Retardation*, 112(5).