



Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

LA DOBLE DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER Y LA DISCAPACIDAD EN EL MUNDO LABORAL

Autor: Sara Calvo Guirao
Director: Carlos Ballesteros García

RESUMEN:

Las mujeres con discapacidad se encuentran en una situación de doble discriminación que, en muchas ocasiones, resulta muy difícil de vencer. Debido a su condición, este colectivo se enfrenta a numerosas dificultades en su día a día que les impiden insertarse plenamente en la sociedad y que inciden, de una manera u otra, en sus oportunidades de empleo. A lo largo de este trabajo se estudiará en profundidad esta situación, con el objetivo de conocer mejor a este sector de la población y acercarnos a la realidad de las mujeres con discapacidad: conocer qué problemas sufren (tanto en el trabajo como fuera de él), cómo se desenvuelven en la sociedad y qué factores son claves en su desarrollo personal, para así entenderlas mejor, ayudarlas y normalizar la situación. Es decir, se pretende dar visibilidad a este colectivo y demostrar que las mujeres con discapacidad no son menos válidas que el resto.

PALABRAS CLAVE: *“Doble discriminación” “Discapacidad” “Igualdad de género” “Mujer con discapacidad” “Vulnerabilidad” “Desigualdad” “Inclusión social” “Ley General de Discapacidad” “Inteligencias múltiples” “Empleo”*

ABSTRACT

Women with disabilities find themselves in a situation of double discrimination that is often very difficult to overcome. Due to their social position, this group faces a lot of daily difficulties preventing them from totally integrating into society and affecting, in one way or another, their employment opportunities. Throughout this essay we will study this situation in depth, with the objective of knowing better this society segment and getting closer to the reality of women with disabilities. We will get to know what problems they suffer (both at work and outside of it), how they get on in society and what are the key factors in their personal development, in order to better understand them, help them and normalise the situation. Therefore, the intention is to give visibility to this group and demonstrate that women with disabilities are just as valid as the rest.

KEY WORDS: *“Double discrimination” “Disability” “Gender equality” “Women with disability” “Vulnerability” “Inequality” “Social Integration” “Multiple intelligences” “Employment”*

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Contextualización y fundamentación	3
1.2. Objetivos	7
1.3. Metodología	8
1.4. Estructura del trabajo	9
2. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DE LA CUESTIÓN	10
2.1. Concepto de discapacidad	10
2.2. Capacidades múltiples	13
2.3. Concepto de doble discriminación	15
2.4. La doble discriminación en determinados ámbitos	17
2.4.1. Educación.....	18
2.4.2. Empleo.....	20
2.5. Consideraciones finales	27
3. LA DOBLE DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER Y LA DISCAPACIDAD EN EL MUNDO LABORAL: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	28
4. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN 44	
4.1. Aspectos claves para el desarrollo íntegro de las mujeres con discapacidad 45	
4.2. Limitaciones y futuras líneas de actuación	48
5. BIBLIOGRAFÍA	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Tabla de elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (2018). Se trata de datos acerca del colectivo de personas con discapacidad.

Figura 2: Tabla de elaboración propia que resume las entrevistas realizadas a lo largo de la investigación.

Figura 3: Imagen que representa los distintos tipos de discapacidad. Fuente: recuperado del blog de Rodríguez (2014)

Figura 4: Imagen que representa los distintos tipos de inteligencia según la Teoría de Inteligencias múltiples de Gardner. Fuente: Santamaría (2018).

Figura 5: Tabla de elaboración propia a partir de los datos extraídos del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, *Integración laboral y tendencias del mercado de trabajo*.

Figura 6: Imagen que muestra el porcentaje de contratos en Centros Especiales de empleo sobre la contratación total a personas con discapacidad. Fuente: recuperado del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, ODISMET: Centros Especiales de Empleo, pilar de trabajo inclusivo.

Figura 7: Motivos por los que se da la doble discriminación de la mujer y la discapacidad. Fuente: elaboración propia.

Figura 8: Tabla de elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la Infografía del Día Internacional de la Mujer del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (2019).

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contextualización y fundamentación.

El tema de este trabajo es la doble discriminación de la mujer y la discapacidad en la actualidad, en particular en el mundo laboral. Por tanto, el **objetivo general** es estudiar en profundidad esta situación de doble discriminación por razón de género y de discapacidad y los problemas existentes.

Ser mujer y tener una discapacidad implica una situación de doble discriminación que provoca que las personas que lo sufren encuentren dificultades para integrarse al completo en la sociedad. Además, sucede que a menudo esta situación pasa desapercibida, por lo que resulta esencial vencerla para lograr la plena inserción de aquellas personas que la sufren (Por Talento, 2010).

Para aproximarnos a su situación y tratar de comprender la realidad de las mismas, es importante entender que esta discriminación se da tanto por motivos de género como por discapacidad. Por tanto, sucede que a la condición de mujer se le une la discapacidad, lo que agrava la situación de la misma.

Desde hace mucho tiempo ha sido constante la lucha para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida, siendo la desigualdad por motivos de género un grave obstáculo para el desarrollo humano. Se ha mejorado mucho la situación en los últimos años, pero aún no se ha conseguido una equidad total de género. (United Nations Development Programme, 2018).

Por tanto, y a pesar de que se ha experimentado un avance en las políticas de igualdad, el mismo avance no se refleja de igual manera en la misma medida el día y en las relaciones sociales, pues existen formas de desigualdad en los distintos escenarios laborales, sociales y educativos (Rodríguez *et al*, 2017). Igualmente, Echebarría y Larrañaga (2004, 13) mantienen la idea de que “basta con mirar a nuestro alrededor para corroborar que la igualdad real no se ha conseguido todavía.”

Por otra parte, y en relación a la discapacidad, si acudimos a la Base Estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad, Subdirección General de Planificación, Ordenación y Evaluación (2016), encontramos que en ese año 3.378.622 personas tenían discapacidad. De esos 3,4 millones aproximadamente, 1.686.563 son hombres mientras que 1.692.019 mujeres. Es cierto que la diferencia no es abismal, pero existen más mujeres con discapacidad que hombres (entendemos que se trata de una diferencia mínima).

Como ya se ha expresado anteriormente, la situación se agrava aún más cuando se es mujer con discapacidad. Es aquí cuando se produce una doble discriminación que hace que sea aún más difícil disfrutar de las mismas oportunidades y de integrarse en la sociedad. De hecho, la gravedad es tal que se compara a este colectivo con otros que han sido excluidos de la sociedad lo largo de la historia. (Abela *et al*, 2003).

Así pues, y como consecuencia de esta doble discriminación, las mujeres con discapacidad tienen más dificultades a la hora de desarrollarse, de formarse, de relacionarse y de acceder al mundo laboral.

Esta doble discriminación afecta a las mujeres con discapacidad en diversas parcelas de la vida social, siendo una de las más importantes la que se refleja en el ámbito laboral. Así, tal y como indican Giménez y Ramos (2003, 61): “La población europea, incluida la española, mantiene tasas de actividad más altas en el caso de los hombres que de las mujeres”. Y no solo eso, sino que existen desigualdades también en el salario y en el acceso a cargos de responsabilidad (Giménez y Ramos, 2003), existiendo una marcada discriminación salarial por motivos tanto de género como de discapacidad (Malo y Pagán, 2015). Además, es sabido que los distintos segmentos de la población no tienen las mismas oportunidades ni de conseguir empleo ni de, si quiera, entrar en el mundo laboral. (Dávila y Malo, 2015).

Continuando con el párrafo anterior y en relación al mismo, cabe destacar que el empleo es uno de los factores claves para la inserción social de las personas con discapacidad (De Lorenzo, 2004). En el marco de la mujer con discapacidad, se establecen políticas que tienen como lema “trabajar para normalizar”, con el objetivo de que estas personas gocen de mayores oportunidades para integrarse en la sociedad. En este sentido,

Dávila y Malo (2015) afirman que “las mujeres con discapacidad tienen la menor probabilidad de participación laboral, seguidas por las mujeres sin discapacidad.”

Por ello, es importante mostrar la realidad de esta situación. Hace unos años los datos reflejaban lo siguiente: del total de hombres con discapacidad mayores de 16 años, un 16,25 por ciento trabajaba, frente a un 8,32 por ciento de las mujeres (Por Talento, 2010). En la actualidad, el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad del Servicio Estatal de Empleo Público SEPE (2018) afirma que la tasa de paro de las mujeres es más alta que la de los hombres, por lo que la condición de género aporta mayores dificultades de integración laboral. De hecho, este mismo Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad del Servicio Estatal de Empleo Público SEPE (2018) revela los siguientes datos: del total de 647.200 personas con discapacidad activas, 275.000 son mujeres; lo que significa un 42 por ciento de mujeres con discapacidad activas frente a un 58 por ciento de hombres aproximadamente. Por tanto, la realidad es que la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad es excesivamente baja. Es por ello que son importantes estas políticas de inclusión antes mencionadas.

Indicadores básicos	Mujeres	Hombres	Total
Población activa	275.000	372.000	647.000
%	42%	58%	-

Figura 1: Tabla de elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (2018). Se trata de datos acerca del colectivo de personas con discapacidad.

Sin embargo, no sólo debemos atender a la discriminación en el ámbito laboral, sino que esta situación afecta también a su salud, formación (Moya *et al*, 2006), sexualidad, dignidad y a muchos otros ámbitos del día a día. Es importante destacar esto porque todos esos factores influyen en el ámbito laboral de las mujeres con discapacidad.

Por tanto, podemos afirmar que todo esto se produce como consecuencia de la doble discriminación, que hace que la injusticia social que sufre este colectivo sea mucho mayor, encontrándose en una situación de especial vulnerabilidad. Es por ello que para todas las

personas afectadas, esta discriminación supone una barrera infranqueable, que les impide disfrutar de las oportunidades de igualdad y les coloca en una situación injusta y de vulnerabilidad en sus derechos fundamentales (López, 2016).

Así pues, lograr la inserción social plena de las personas con discapacidad es aún una tarea pendiente. Es importante que toda la sociedad se implique para avanzar en esta materia. A pesar de que poco a poco vamos mejorando, aún queda mucho camino por recorrer para lograr que las mujeres con discapacidad consigan su completa integración en la sociedad actual.

Por último, es importante destacar que el estudio sobre la mujer discapacitada es relativamente nuevo, debido a la invisibilidad de este sector en la sociedad. Esto hace que las oportunidades de estas personas sean muchísimo más escasas que las del resto y que la exclusión social de las mismas sea una realidad. Se trata de un sector de la población que está excluida e “invisibilizada”, que tiene que superar muchas limitaciones, como consecuencia de una serie de etiquetas y prejuicios que perjudican a su capacidad de participación en el ámbito social en el que viven (López, 2016). Y no solo eso, sino que a lo largo de la historia, la Sociología apenas se ha ocupado de analizar el fenómeno de la discapacidad, lo que ha provocado un olvido y exclusión especialmente graves en nuestro país (Díaz, 2011). Así, se debe poner fin a esta exclusión para que la inserción de este colectivo en la sociedad sea una realidad.

1.2. Objetivos

El **objetivo general**, ya definido en el primer apartado, es estudiar en profundidad la situación de doble discriminación por razón de género y de discapacidad y los problemas existentes. Así pues, este objetivo general se concreta con los siguientes **objetivos específicos**:

- Explicar qué implica la doble discriminación de la mujer con discapacidad y descubrir los motivos por los que se da la misma.

- Aproximarme al perfil de las personas a las que afecta esta doble discriminación por razón de género y discapacidad.
- Explicar cómo les afecta a las mujeres con discapacidad esta doble discriminación y, dentro de ello, descubrir si afecta distinto dependiendo del tipo de discapacidad.
- Conocer las dificultades que encuentran las mujeres con discapacidad a la hora de participar en la sociedad, además de en el mundo laboral.
- Identificar los ámbitos en los que las mujeres con discapacidad son más vulnerables.
- Analizar qué se está haciendo para eliminar esta doble discriminación: regulación (p.e. Ley General de Discapacidad), derechos humanos y políticas nacionales de inclusión social.
- Descubrir los factores clave que influyen en el desarrollo de las mujeres con discapacidad.
- Sugerir acciones para normalizar esta situación de doble discriminación de la mujer con discapacidad.

1.3. Metodología

Para alcanzar los objetivos planteados, se llevará a cabo una investigación explicativa mediante la utilización de técnicas cualitativas. La investigación constará de tres fases:

- Revisión de la literatura. Para la recopilación de la misma se va a acudir a distintas bases de datos, como puede ser Google Scholar. Y no solo eso, en caso de que fuera necesario, se acudirá a bibliotecas físicas. Con esta

primera fase se intentará dar respuesta a los conceptos planteados en el estudio.

- Entrevistas en profundidad con expertos (Ana Guzmán, Presidencia de la Federación FAMMA-Cocemfe Madrid; Silvia Gutiérrez, Servicio de Empleo Fundación Síndrome de Down). Se realizarán las entrevistas en profundidad con expertos que se estimen convenientes, con el objetivo de obtener información relevante acerca de la situación de las mujeres con discapacidad. En la entrevista comenzaremos por una introducción del estudio a las personas entrevistadas. Luego nos centraremos en el tema para poder obtener las conclusiones necesarias por parte del entrevistado.

- Relatos de vida de cuatro mujeres con discapacidad: dos mujeres con discapacidad intelectual, una con discapacidad visual y otra con discapacidad motriz. El objetivo de las historias de vida es dar la palabra a las protagonistas de esta investigación: las mujeres con discapacidad.

	Tipología	Participante	Fecha	Duración	Lugar/Medio
Entrevista n°1	Entrevista con experto	Presidencia FAMMA-Cocemfe, Ana Guzmán	19 de Febrero de 2019	21 minutos	Sede de FAMMA-Cocemfe, Madrid
Entrevista n°2	Entrevista con experto	Servicio de empleo de la Fundación Síndrome de Down, Silvia Gutiérrez	3 de Marzo de 2019	31 minutos	Por teléfono
Entrevista n°4	Historia de vida	Gloria. Mujer con discapacidad intelectual.	18 de Marzo de 2019	7 minutos	Por teléfono
Entrevista n°5	Historia de vida	Silvia. Mujer con discapacidad visual.	21 de Marzo de 2019	20 minutos	ICADE
Entrevista n°6	Historia de vida	María. Mujer con discapacidad intelectual.	21 de Marzo de 2019	10 minutos	Centro de Salud el Soto. Móstoles.

Entrevista nº7	Historia de vida	María B. Mujer con discapacidad motriz.	22 de Marzo de 2019	-	Por correo electrónico.
---------------------------	------------------	---	---------------------	---	-------------------------

Figura 2: Tabla de elaboración propia que resume las entrevistas realizadas a lo largo de la investigación.

1.4. Estructura del trabajo

Este trabajo consta de 4 partes: Introducción, Marco Conceptual , Análisis de los Resultados y Conclusiones y Recomendaciones.

Apartado 1: Introducción. Con la introducción hablaremos del contexto y fundamentación de la doble discriminación de las mujeres con discapacidad, además de una justificación de la elección del tema. Se deberán incluir los objetivos, las preguntas de investigación y la estructura. Es importante que hablemos aquí sobre qué va a aportar el trabajo. Además, se incluirá la Metodología, mostrándose el diseño de la investigación en base a los objetivos establecidos.

Apartado 2: Marco teórico y estado de la cuestión. Aquí profundizaremos en la revisión de la literatura. Con este apartado, definiremos el concepto de discapacidad y de doble discriminación, además hablaremos de otros conceptos como las “capacidades múltiples” y nos centraremos en la doble discriminación en determinados ámbitos, siendo estos la educación y el empleo.

Apartado 3: Análisis de los resultados. Se analizarán los resultados que se han obtenido para así llegar a las conclusiones adecuadas.

Apartado 4: Conclusiones, a partir de los resultados obtenidos. También se deberá incluir las limitaciones que se hayan encontrado y propuestas de futuras líneas de actuación.

Por último, es importante dedicar un apartado a la bibliografía. Se establece una lista de referencias de las fuentes que se han ido utilizando para la realización del trabajo. Apartado 5.

2. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DE LA CUESTIÓN

2.1. Concepto de discapacidad

A pesar de que no existe un concepto claro y preciso de discapacidad, he querido aproximarme al mismo a través de una serie de definiciones.

La Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la Organización Mundial de la Salud (1980, 2) definió el concepto de discapacidad:

Toda restricción o ausencia debida a una deficiencia, de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen considerado normal para el ser humano. Puede ser temporal o permanente, reversible o irreversible. Es una limitación funcional, consecuencia de una deficiencia, que se manifiesta en la vida cotidiana.

Tal y como nos indica Ballesteros *et al* (2009), tras la necesidad de considerar además de la enfermedad las consecuencias de la misma en los distintos aspectos de la vida de la persona, se amplió en 2001 el concepto inicial de discapacidad establecido por la Organización Mundial de la Salud. Así, Comunidad de Madrid (Sin Fecha, 5) afirma respecto al tema:

Esta definición aporta un gran cambio al concepto de discapacidad: se pasa de una concepción estática, en la que sólo se tenía en cuenta la condición de salud de la persona, a una concepción dinámica, en la que también los factores ambientales y personales jugarán un rol esencial.

Por otra parte, si acudimos al 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, observamos que en su artículo 2 define la discapacidad como “una situación que resulta de la interacción entre las personas con

deficiencias previsiblemente permanentes y cualquier tipo de barreras que limiten o impidan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.”

Tras el intento fallido de encontrar un concepto claro y único de discapacidad, me gustaría hablar de los tipos de discapacidad existentes para entender mejor este concepto. Así, los distintos tipos de discapacidad que existen son: motriz, auditiva, visual, intelectual y visceral (Incluyeme, 2017). Es importante tener en cuenta que cada discapacidad afecta a las personas de forma diferente, pudiendo en algunos casos estar encubiertas a simple vista o ser difíciles de percibir. (Incluyeme, 2017). De hecho, la situación en la que se encuentran las personas con discapacidad intelectual es más difícil debido a varios motivos. Así, tal y como afirma Plena Inclusión (Sin Fecha):

A las personas con discapacidad intelectual les cuesta más que a los demás aprender, comprender y comunicarse. La discapacidad intelectual generalmente es permanente, es decir, para toda la vida, y tiene un impacto importante en la vida de la persona y de su familia.



Figura 3: Imagen que representa los distintos tipos de discapacidad. Fuente: recuperado del blog de Rodríguez (2014)

Una vez definido el concepto de discapacidad y habiendo introducido los tipos de discapacidad existente, debemos centrarnos en la importancia del lenguaje como forma de inclusión. Es destacable el hecho de la evolución que se ha producido en el lenguaje, pues el concepto de la discapacidad ha ido cambiando, a mejor, a lo largo de los años. Es por

esto que se ha pasado de llamar a las personas con discapacidad “subnormal”¹, “deficiente”, “inválido”, “discapacitado”, “minusválido”, etcétera, a “persona con diversidad funcional”. (Ballesteros *et al*, 2011). Este último término fue acuñado por Javier Romañach Cabrero en el Foro de Vida Independiente en 2005.

Por ello, es conveniente entender que no podemos hablar de personas discapacitadas, sino de personas con discapacidad o personas en situación de discapacidad. Así afirma La Clasificación Internacional de las Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías de la Organización Mundial de la Salud (1980): “La discapacidad se tiene. La persona “no es” discapacitada, sino que “está” discapacitada.” Así pues, se habla de la importancia de que los medios de comunicación, periodistas y, en general, todo el mundo, usemos el término *personas con discapacidad* y nunca *discapacitados*. Tal y como afirma Pineda para Fundación Adecco (2017): “llamarnos “discapacitados” o “minusválidos” equivale a despojarnos de nuestros rasgos de individualidad y a percibirnos sólo en relación a nuestras limitaciones”. Se debe tener en cuenta que la discapacidad no implica a toda su persona, sino que supone una más de las características de la misma.

Por tanto, es primordial usar la expresión *persona con discapacidad*, pues pone a la persona en primer lugar, quedando la discapacidad definida por la relación de la persona con las barreras que le pone el entorno. Además, esta terminología es apoyada por la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (Asociación Síndrome de Down de la República Argentina ASDRA, 2017). Pero no solo eso, sino que tenemos que conseguir que, en un futuro, dejemos de hablar de ‘discapacitados’ y empecemos a hablar de ‘capacidades múltiples’.

2.2. Capacidades múltiples

La inteligencia se considera muy importante en los seres humanos. Así, Ardilla (2011, 1) establece:

¹ De hecho, en 1986 se publicó el Real Decreto 348/1986, de 10 de febrero, por el que sustituye los términos de subnormalidad y subnormal contenido en las disposiciones reglamentarias vigentes.

La sociedad humana valora altamente la inteligencia y la considera un factor decisivo para los logros educativos, el éxito en el trabajo y para el desarrollo socioeconómico de los pueblos.

Sin embargo, ¿debemos entender la inteligencia como se ha hecho tradicionalmente? ¿Es la inteligencia entendida por la sociedad como algo demasiado rígido? ¿Y si existiesen distintos tipos de inteligencia, entre los cuales no hubiesen unas más válidas que otras? Para responder a estas preguntas es importante comprender qué significa la *inteligencia múltiple*.

Cuando hablamos de *inteligencias múltiples* nos referimos a un concepto desarrollado por Howard Gardner en los años 80. Gardner llevó a cabo la *Teoría de las inteligencias múltiples*. Tal y como indica Regarder (Sin Fecha) con esta teoría se representa la idea de que “las capacidades de nuestra mente no forman parte de una sola habilidad llamada inteligencia, sino de muchas que trabajan en paralelo y que, a veces, son ignoradas o eclipsadas simplemente porque no las valoramos”. Así, consideraba que alguien que ha obtenido en un test una puntuación elevada de Coeficiente Intelectual podría ser peor en inteligencias ignoradas por ese test, y alguien que ha obtenido menor puntuación “podría ser un genio incomprendido en otras habilidades”. (Regader, Sin Fecha).

En su famosa obra *Estructuras de la mente: La teoría de las inteligencias múltiples*, Gardner (1994) afirmaba que la calificación de una prueba de inteligencia sí predice la capacidad personal de una *niña* para manejar las cuestiones escolares, pero sin embargo predice poco acerca del éxito que tendrá esa *niña* en su futuro. Y no solo eso, sino que creía que la inteligencia debe demostrarse con algo más que simples respuestas a preguntas cortas. Gardner consideraba que existían ocho tipos de inteligencia: lingüística, lógico matemática, espacial, musical, corporal, intrapersonal, interpersonal y naturalista.



Figura 4: Imagen que representa los distintos tipos de inteligencia según la Teoría de Inteligencias múltiples de Gardner. Fuente: Santamaría (2018).

En la actualidad ocurre que en el sistema educativo se da más importancia a la inteligencia lógico-matemática y la lingüística, teniendo, por ejemplo, las personas con síndrome de Down cierta carencia en ambos tipos de inteligencia (Gutiérrez, 2017). La rigidez en la educación ha provocado la exclusión de muchos niños que sufren algún tipo de discapacidad, haciéndoles más difícil su adaptación plena en la sociedad. Sin embargo, y a pesar de que las personas con discapacidad encuentren más dificultades a la hora de desarrollar la inteligencia lingüística y lógico matemática, gozan de grandes habilidades en otros tipos de inteligencia que no son valoradas como se debería.

Gutiérrez (2017) afirma que todos aprendemos, pero no de igual manera. Es por esto que Gutiérrez (2017, 126) establece que es importante “eliminar las barreras de aprendizaje para lograr un desarrollo integral y aprovechar esa diversidad para el enriquecimiento de cada uno.”

Se cree en la idea de que los modelos de educación tendrían que basarse en la Teoría de las Inteligencias Múltiples (Pérez, 2016). De hecho, indica el mismo Pérez (2016) que se deben “incluir procesos y métodos de análisis para poder detectar en edades tempranas las capacidades de los estudiantes para poder potenciar sus capacidades y enfocarles en una

carrera profesional acorde a las mismas.” (Pérez, 2016). Así, tal y como afirma Ballesteros *et al* (2011):

Poner el foco de atención en el desarrollo de las diferentes capacidades de la persona la conformará en una persona completa. Centrar la atención en las capacidades supone situarla en un proceso de transformación y desarrollo integral a nivel personal, de relación con el otro y con su medio así como de desarrollo trascendente en su sentido de pertenencia y aportación al bien común, a la sociedad.

Así pues la educación es clave a la hora de normalizar la situación que viven las personas con discapacidad. Por tanto, considero de vital importancia desarrollar las capacidades de estas personas a través de las llamadas inteligencias múltiples, abandonando la idea tradicional de inteligencia y demostrando que las personas con discapacidad gozan de otras aptitudes que, quizás, las personas sin discapacidad no tienen.

2.3. Concepto de doble discriminación

La palabra discriminar significa “dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.” (Real Academia Española, 2014, 23ª edición)

Cuando hablamos de doble discriminación, nos referimos a aquella que sufren las mujeres por el hecho de ser mujer² y por tener una discapacidad. Tal y como afirman Soler *et al* (2008), ser mujer con discapacidad marca una trayectoria de doble discriminación que implica el surgimiento de barreras, las cuales hacen mucho más difícil el ejercicio de derechos y obligaciones como seres humanos, además de la participación completa en la sociedad y la obtención de metas en la vida considerados fundamentales.

Sin embargo, no sólo podemos hablar de doble discriminación, sino también de ***discriminación múltiple***. Esto es así porque las personas tienen una identidad formada por

² Entendemos que en este trabajo no tratamos de la discriminación que sufre la mujer, sino la mujer discapacitada. Sin embargo, se trata de una discriminación doble que afecta a este colectivo por pertenecer, en su conjunto, a ambos grupos de población: mujer con discapacidad.

diversas facetas, pudiendo una persona pertenecer de manera simultánea a varios grupos desaventajados, teniendo así el peligro de ser víctima de la discriminación de forma más grave y específica (Jiménez, 2017). En el caso de las mujeres con discapacidad, a esos dos factores pueden unirse otros como ser joven, residente en una zona rural, proveniente de un entorno con recursos económicos escasos, etcétera. Esto implicaría una situación de discriminación, ya no doble, sino múltiple.

De hecho, la discapacidad muchas veces está relacionada con la pobreza. Esto sucede porque la renta media de las personas con discapacidad se encuentra por debajo de la renta media de las personas sin discapacidad, existiendo en 2005 una diferencia abismal entre personas con discapacidad y personas sin discapacidad: 10.681 euros los primeros frente a 22.307 los segundos. (Angoitia, Sin Fecha). Y no sólo eso, sino que tal y como indican Jiménez y Huete (2011), las personas con discapacidad se enfrentan a una serie de costes adicionales derivados de su situación, entre los que podemos incluir asistencias técnicas, mejoras en la accesibilidad de los domicilios, contratación de asistencia personal, gastos accesorios de transporte adaptado a ellos, etcétera.

Por esto y por muchos factores más que pueden darse en mujeres con discapacidad, podemos decir que en muchas ocasiones no sólo se da una doble discriminación sino una discriminación múltiple, que hace aún más difícil que este grupo de población pueda insertarse plenamente en la sociedad.

Además, y en relación a la discriminación por motivos de discapacidad, podemos diferenciar la discriminación directa de la indirecta, pues son dos maneras distintas (aunque de igual gravedad) de sufrirla. Así pues, debemos destacar que, en el Análisis de las respuestas recibidas en el Cuestionario sobre discriminación por motivos de Discapacidad promovido por el CERMI Estatal, Jiménez y Huete (2003), se observó que en su mayor parte, las personas que se han sentido discriminadas debido a su discapacidad perciben que ha sido de manera directa a su condición. La otra pequeña parte (58,6 por ciento frente a este 34,4 por ciento de las respuestas obtenidas), considera que la discriminación ha sido causada indirectamente. Esta discriminación indirecta se debe, tal y como indican Jiménez y Huete (2003, 24): “a la inadecuación de las condiciones del entorno, a las limitaciones en el diseño de los bienes, productos y servicios o a la forma en que están organizados y regulados los procesos y recursos sociales”.

Independientemente de que se de una discriminación múltiple, directa o indirecta, no podemos negar que las mujeres con discapacidad se encuentran en una situación de desventaja, produciéndose así un elevado riesgo de exclusión. Así pues, es importante que se haga consciente a la sociedad de las dificultades que encuentran las mujeres con discapacidad a la hora de desarrollarse y desenvolverse en la sociedad, para crear un mundo más adaptado a este grupo de la población y que así gocen de las mismas oportunidades que el resto.

2.4. La doble discriminación en determinados ámbitos

La discriminación de la mujer con discapacidad se da en diversos ámbitos de la vida social. Las mujeres con discapacidad encuentran dificultades durante toda su vida. Así, se topan con obstáculos a la hora de desarrollarse, formarse, relacionarse, encontrar oportunidades de trabajo, etcétera. Es por esto que los esfuerzos que realizan las mismas para conseguir adaptarse a la sociedad en la que vivimos son mayores.

Ramiro (Sin Fecha), evidencia esta situación:

Datos procedentes de distintos censos, encuestas y de los escasos estudios existentes, prueban que las mujeres con discapacidad, como grupo, ocupan un estatus inferior en nuestra sociedad, encontrándose en una situación de enorme desventaja social, económica, educativa y profesional.

Pasamos ahora a analizar dos ámbitos esenciales para el estudio que nos ocupa: la educación y el trabajo. Considero que es primordial hablar de la educación antes del trabajo (ámbito alrededor del cual gira nuestro estudio), pues la educación y la formación abre muchas puertas a la hora de acceder al mundo laboral. Por tanto, podemos decir que la discriminación en la educación de las personas (y en concreto de las mujeres) con discapacidad es causa y, en muchas ocasiones, agravante, de la discriminación en el mundo laboral. Tras todo esto, procedemos al análisis.

2.4.1. Educación

La educación es esencial para el desarrollo las personas (Ademar, 2012), siendo la misma uno de los factores más importantes en relación con el progreso de las personas y de la sociedad.

La Constitución Española (1978) recoge como derecho fundamental el derecho a la educación, estableciendo en su artículo 27 que todos tienen derecho a la misma. Sin embargo, cabría preguntarse: ¿este derecho se da de igual manera en todas las personas? ¿qué sucede con las personas con discapacidad? Antes de responder a esto debemos tener en cuenta que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) recoge en su artículo 24 el derecho de las personas con discapacidad a la educación, y la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social (2013) dedica un capítulo entero al derecho a la educación de las personas con discapacidad (Capítulo IV).

Por desgracia, sucede que en muchas ocasiones que este colectivo encuentra más dificultades y obstáculos en su educación, sufriendo así discriminación. Así pues, si acudimos al Análisis de las respuestas recibidas en el Cuestionario sobre discriminación por motivos de discapacidad promovido por el CERMI Estatal, Jiménez y Huete (2003, 37) se extrae del mismo lo siguiente:

Cerca del 37 por ciento de las personas con discapacidad han experimentado dificultades a la hora de integrarse en un sistema de educación ordinaria. Esas dificultades han sido más generalizadas en el caso de las personas con discapacidades intelectuales, enfermedad mental, plurideficiencia y discapacidades sensoriales que entre las personas con discapacidades físicas.

Por otra parte, es importante en relación con este tema el Informe de la Organización de las Naciones Unidas en el que se analiza la situación de la educación, elaborado por el Comité de Derechos de las personas con Discapacidad (2017). En este informe se establece que España viola el derecho a la educación inclusiva de las personas con discapacidad.

Siguiendo con el informe, y en relación a la Convención antes mencionada, es importante destacar que en 2014 el Comité de Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU recibió varias denuncias debido a “violaciones graves y sistemáticas del artículo 24 de la Convención” (Comité de Derechos de las personas con Discapacidad, Informe de la ONU) por parte de España, solicitándose que se llevase a cabo una investigación por parte del Comité. (Comité de Derechos de las personas con Discapacidad, Informe de la ONU, 2017).

Por tanto, en las conclusiones y recomendaciones del mismo Informe (2017) se consideró, tal y como indica Europa Press (2018) “que España "segrega" y "excluye" a los alumnos con discapacidad, principalmente intelectual, en el sistema educativo general y advierte de las "graves violaciones sistemáticas" del derecho a la educación de este colectivo”. Y no solo eso, sino que en el mismo apartado de conclusiones y recomendaciones, el Comité de Derechos de las personas con Discapacidad de la ONU (2017) establece que “los casos de rechazo de las personas con discapacidad del sistema educativo general siguen causando un gran nivel de frustración, aislamiento y sufrimiento para las personas con discapacidad y sus familias, que afectan a todos los niveles de su vida”. Además, esta discriminación por razón de discapacidad afecta al desarrollo de cada persona, a la independencia de vida y a la inserción social de las personas con discapacidad.

Tras todo esto podemos afirmar, sin miedo a equivocarnos, que las personas con discapacidad no gozan de las mismas oportunidades en el plano de la educación. Si a estas dificultades le sumas el género, encontramos aún más problemas. Esto es así porque, tal y como indica el Informe de la Organización de las Naciones Unidas (2017), la gran mayoría de personas con discapacidad siente la obligación de dejar sus estudios después de la educación secundaria obligatoria, siendo mayor el porcentaje de niñas con discapacidad que abandonan la educación.

Por ello y mucho más, es importante mejorar en esta situación, para que las personas con discapacidad (y, para el caso que nos ocupa, las mujeres) gocen de más oportunidades a la hora de formarse y de recibir una educación digna, con el objetivo de que éstas se encuentren con menos obstáculos a la hora de acceder al mundo laboral. Así pues, expertos de la ONU de la Oficina del Alto Comisionado (2016, 1) establecen que “mujeres y niñas

con discapacidad necesitan empoderamiento, no piedad”, considerando la educación como uno de los muchos factores clave para que mujeres y muchachas con discapacidad puedan ejercer plenamente sus derechos humanos (entre los que se encuentra el derecho al trabajo).

2.4.2. Empleo

Trabajar se considera una tarea esencial para conseguir una libertad total. Tal y como indica Grupo Envera (Sin Fecha, 1) el trabajo ofrece a las personas “seguridad social, personal, estabilidad y también la oportunidad de obtener una pensión contributiva al finalizar la vida laboral”. Lo mismo sucede en el caso de las personas con discapacidad, pues se trata de un factor que determina la inclusión social y la autonomía económico-social de las personas con discapacidad. (Ramos, 2017)

El artículo 35.1 de la Constitución Española (1978) establece que todos los españoles tienen derecho al trabajo. Por otra parte, la Ley General de Discapacidad (2013) dedica el Capítulo VI al derecho al trabajo; y el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) recoge este mismo derecho.

Sin embargo, y a pesar de los preceptos antes mencionados, existe el problema de que las personas con discapacidad, y en especial las mujeres con discapacidad, no gozan de las mismas posibilidades para acceder al mundo laboral, enfrentándose estas últimas a tasas de paro más altas (Ramiro, Sin Fecha). Es cierto que, como hemos dicho anteriormente, sí tienen derecho al trabajo, pero ese derecho se ve vulnerado en múltiples ocasiones: observándose más dificultades para encontrar un empleo digno y diferencias de salario, sufriendo acoso en el trabajo, explotación, etcétera.

A pesar de que ya hemos mostrado datos acerca de la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad (Contextualización y Fundamentación), me gustaría repetirlos para haceros conscientes a vosotros, los lectores, de la gravedad de la situación: del total de 647.200 personas con discapacidad activas, 275.000 son mujeres; lo que significa un 42 por ciento de mujeres con discapacidad activas frente a un 58 por ciento de hombres, aproximadamente (Servicio Público de Empleo Estatal, 2018). Por otra parte, encontramos que en 2017 existía una tasa de desempleo de personas con discapacidad de un 26,2 por ciento, siendo la de las mujeres con discapacidad de un 26,7 por ciento frente a un 25,8 por

ciento de hombres con discapacidad (Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España: Odismet, 2018).

Indicadores básicos	Personas con discapacidad	Hombres con discapacidad	Mujeres con discapacidad
Tasas de desempleo	26,2%	25,8%	26,7%

Figura 5: Tabla de elaboración propia a partir de los datos extraídos del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, *Integración laboral y tendencias del mercado de trabajo*.

Así pues, en los últimos años hemos avanzado mucho. Sin embargo, aunque cada vez son mayores los contratos a favor de personas con discapacidad, la realidad muchas veces es que la discriminación, aunque camuflada, sigue dándose. Así, se debe tener en cuenta que, por ejemplo, en 2015 se produjeron 243.067 nuevas contrataciones a personas con discapacidad. A pesar de que se trate de cifras esperanzadoras, el problema reside en que de esas casi 250.000 contrataciones, el 91,5 por ciento de las mismas eran temporales. (Ramos, 2017). Así, Pinto, para El Diario (2015) estableció que la OIT consideraba que las personas con discapacidad son empleadas, en su gran mayoría, por agencias de trabajo temporal para así disminuir los riesgos de las personas que contratan.

A todo esto, se suma el hecho de que las mujeres con discapacidad opinan que las empresas cubren el porcentaje que se destina a la contratación en el trabajo de personas con discapacidad con aquellas con discapacidades más leves y menos visibles, haciendo que las mujeres con discapacidad severa y visible tengan más dificultades en su integración laboral. (Arnanz *et al*, 2011). De hecho, en 2017, los datos reflejaban lo siguiente: las personas con discapacidad intelectual tienen una tasa de paro de un 37,5 por ciento y el 42,1 por ciento de personas con discapacidad mental estaban desempleadas. La tasa de paro de las discapacidades menos severas (considerándose estas la física, visual, auditiva y otras) es mucho más baja. (Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España: Odismet, 2018)

Todos estos datos evidencian el hecho de que las personas con discapacidad, y en especial las mujeres con discapacidad (y, dentro de estas, las mujeres con discapacidad intelectual) sufren una marcada discriminación en el mundo laboral que les dificulta integrarse plenamente en la sociedad con el resto de la población.

Y... ¿Por qué sucede esto? Arnanz *et al* (2011, 84) establecen lo siguiente:

La imagen social de las mujeres con discapacidad configura una serie de prejuicios en el empresario basados en la imagen de personas incapaces. Esto dificulta que sean seleccionadas para acceder a un empleo, negándoles la posibilidad de demostrar si pueden o no desempeñar un trabajo, pues ni tan siquiera tienen acceso a los procesos de selección y mucho menos acceso a los períodos de prueba.

Una vez mostrada la realidad de la discriminación laboral de las personas con discapacidad (y en especial de las mujeres), debemos preguntarnos si de verdad existe solución a esta situación y qué medidas existen para normalizar y conseguir así la inserción plena de este colectivo. Tal y como indica Ramiro (Sin Fecha, 1):

Esto, aunque ya es palpable en el colectivo de las personas discapacitadas, podría ser solucionado mediante una actuación conjunta de las instituciones responsables de diseñar la política de integración laboral y las entidades encargadas de implementar esas medidas políticas, sean estas instituciones: organismos públicos, privados o sin ánimo de lucro. Todavía se está a tiempo de tener en cuenta estas diferencias de género en el desarrollo de nuevas medidas de política de integración laboral, para así conseguir la integración plena de las personas discapacitadas.³

Así, y en respuesta a las preguntas anteriores, me gustaría hablar de algunas de las políticas de inserción laboral de las mujeres y hombres con discapacidad. Baker & Mckenzie (Sin Fecha, 3) afirma que “la Estrategia Europea de Empleo 2020, establece como uno de los objetivos clave para conseguir un desarrollo inteligente, sostenible e integrado en la UE, la promoción de políticas de inserción laboral para las personas con discapacidad”. Además, tal y como establece Ramos (2017), es importante señalar la necesidad de llevar a cabo políticas de empleo que tengan en cuenta las características de cada persona.

³ A pesar de incluir este fragmento que habla de *personas con discapacidad*, mantengo mi postura sobre la necesidad de hablar de personas con discapacidad (ojalá algún día personas con capacidades múltiples) y no de personas discapacitadas.

Por otra parte, debemos acudir al artículo 49 de la CE, según el cual “los poderes públicos promoverán una forma política de previsión de 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.” Esto significa que los poderes públicos deben esforzarse para llevar a cabo políticas que promuevan la integración laboral de las personas con discapacidad.

Y no solo eso, sino que, por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (Sin Fecha) establece que “la OIT tiene un compromiso de larga duración para promover la justicia social y lograr trabajo decente para las personas con discapacidad. Es necesario un doble enfoque para la inclusión de la discapacidad”. Con este doble enfoque, la OIT habla de, por una parte, programas e iniciativas específicas para estas personas con discapacidad con el objetivo de que superen las desventajas y barreras; y por otra parte garantizar la inclusión de estas personas en los servicios y actividades de carácter general.

Además, si acudimos a la Ley General de Discapacidad antes mencionada, observamos que la misma establece que las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo: **ordinario** en las empresas y administraciones públicas, **protegido** en Centros Especiales de Empleo y a través de Enclaves Laborales y **autónomo** (CapítuloVI).

Antes de continuar, me parece importante definir el concepto de Centros Especiales de Empleo y de Enclaves laborales. Así pues, el Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE (Sin fecha, 1) define los Centros Especiales de Empleo como:

Empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores con discapacidad la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personales y que facilite la integración laboral de éstos en el mercado ordinario de trabajo.



Figura 6: Imagen que muestra el porcentaje de contratos en Centros Especiales de empleo sobre la contratación total a personas con discapacidad. Fuente: recuperado del Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, ODISMET: Centros Especiales de Empleo, pilar de trabajo inclusivo.

Por su parte, el Real Decreto por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (2004, 4) establece en su artículo primero lo siguiente acerca de los Enclaves Laborales:

Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del centro especial de empleo se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

Pasamos ahora a enumerar las principales medidas de política activa de empleo que se han adoptado para fomentar la contratación de las personas con discapacidad, tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido:

1. Empleo ordinario:

- **Cuota de reserva:**

- Existe una cuota de reserva en la cual aquellas empresas que contraten a un número de trabajadores superior a 50, deberán reservar un 2 por ciento a trabajadores con discapacidad (Artículo 42 de la Ley General de Discapacidad, 2013). Sin embargo, existen casos excepcionales (falta de demandantes de empleo y/o entrega por parte de la empresa de un informe que justifique las razones que establece la ley para no contratar a personas con discapacidad) que dan la posibilidad de llevar a cabo las llamadas Medidas Alternativas al cumplimiento. Esta posibilidad viene recogida en el artículo 42 de la Ley General de Discapacidad (2013).

Las Medidas Alternativas son las siguientes (Artículo 2 del Real Decreto 364/2005): celebrar un contrato con un Centro Especial de Empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad para el suministro de cualquier tipo de bienes o para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la empresa; realizar donaciones o acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con discapacidad; y constituir Enclaves Laborales o Centros Especiales de Empleo.

- Además, en las ofertas de empleo público, se deberá reservar un mínimo de un 7 por ciento de las vacantes para que sean cubiertas por personas con discapacidad (Artículo 59 del Estatuto Básico del Empleado Público, 2015).

Antes de continuar con el resto de las medidas, me gustaría destacar que las medidas alternativas son, al fin y al cabo, una forma más leve (aunque no intencionada) de discriminación. Parece que aunque la ley pretenda que estas medidas alternativas sean subsidiarias para casos excepcionales, en muchas ocasiones sucede lo contrario, pues generalmente los empresarios intentan realizar primero las medidas alternativas (en concreto la donación) y, cuando ven que no es posible, entonces contratan a ese 2 por ciento que establece la cuota de reserva. Esto se hace con el objetivo de “evitar trámites complicados” y porque les es más fácil pagar dinero.

Considero por tanto que, como medida alternativa, se trata de una solución eficaz a esta falta de contratación directa. Sin embargo, sucede que, al no contratar a estas personas de forma directa en la empresa, y realizando a cambio una donación, las empresas están contribuyendo de forma indirecta a la discriminación laboral. Por ello, creo que las empresas deben esforzarse en cubrir esta cuota de reserva tratando de evitar las medidas alternativas para lograr así la inserción laboral de las personas con discapacidad.

- **Contratación por cuenta ajena:** en esta existen incentivos y ayudas si se contrata a personas con discapacidad:
 - En la contratación indefinida encontramos subvenciones directas (Artículo 7 del Real Decreto 1451/1983, modificado por el Real Decreto 170/2004), bonificaciones de las cuotas de Seguridad Social durante la vigencia del contrato (Artículo 2.2 de la Ley para la mejora del crecimiento y del empleo, 2006) y deducciones de la cuota íntegra del Impuesto sobre Sociedades (Artículo 38, Ley del Impuesto sobre Sociedades, 2014).
 - En los contratos temporales de fomento de empleo encontramos bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social (Artículo 2 de la Ley para la mejora del crecimiento y del empleo, 2006).
- 2. En cuanto al empleo protegido, encontramos subvenciones para financiar proyectos generadores de empleo y ayudas para apoyo al mantenimiento de los puestos de trabajo (Artículo 4 de la Orden 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de ayudas y subvenciones

publicas destinadas al fomento de la integración laboral de los discapacitados en centros especiales de empleo y trabajo autónomo).

Tras esta enumeración, me gustaría recalcar que, si bien es cierto que existen numerosas políticas de inserción laboral de personas con discapacidad, ninguna de estas medidas es específica para mujeres. Así pues, Santero *et al* (2015, 74), establecen lo siguiente:

... las diferencias de género observadas en relación con la integración de personas con discapacidad, tanto en la probabilidad de acceso al mercado laboral, como en las características de sus contratos al inicio y durante su trayectoria laboral, incluida la retribución, evidencian la necesidad de incluir el enfoque de género de forma transversal en todas las actuaciones vinculadas a promover una mayor integración del colectivo en el mundo laboral.

Por tanto, las mujeres con discapacidad se encuentran con una realidad difícil de vencer, la cual se da desde los primeros años de vida. Es por ello que tenemos que hacer frente a esta situación, con el objetivo de que la discriminación de este colectivo deje de ser una realidad.

2.5. Consideraciones finales⁴

Para finalizar este capítulo, me gustaría hacer una serie de consideraciones finales acerca del mismo para recalcar la difícil situación en la que pueden encontrarse muchas mujeres con discapacidad. Así, las mismas se topan con dificultades en su día a día, que les afecta en todos los ámbitos de su vida. Considero que, a pesar de que el presente estudio se centra principalmente en el ámbito laboral, la discriminación se da en numerosos ámbitos que agravan la situación laboral de las mismas. Además, esta situación es aún más difícil en el caso de las mujeres con discapacidad intelectual.

Entre los aspectos que considero de vital importancia, me gustaría hablar de la necesidad de un lenguaje adecuado para normalizar la situación. Además, también considero importante destacar la educación como forma de ampliar las oportunidades de

⁴ Desarrollaremos estas y más conclusiones más adelante en el Capítulo 4 (La doble discriminación de la mujer y la discapacidad: conclusiones y recomendaciones).

las mujeres con discapacidad de cara a un futuro laboral. Por otra parte, considero preciso hablar del entorno, pues la situación de las mujeres con discapacidad se ve también influida en gran medida por el entorno que les rodea. Con el entorno nos referimos a la familia, a si viven en una zona rural o en las ciudades, a los recursos que tienen a su disposición, etcétera. Además, creo en la necesidad de que, dentro de unos determinados límites, se establezcan políticas de inclusión laboral que tengan en cuenta la perspectiva de género.

Por último, creo también en la necesidad de adaptar las empresas para incluir a las mujeres y hombres con discapacidad en las mismas. Es decir, eliminación de barreras arquitectónicas para que las empresas sean más accesibles, facilidades, adaptaciones en el mismo puesto de trabajo, etcétera.

3. LA DOBLE DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER Y LA DISCAPACIDAD EN EL MUNDO LABORAL: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.

Una vez finalizado con el marco teórico y el estado de la cuestión y habiendo realizado las entrevistas, pasamos ahora al análisis de los resultados obtenidos con las mismas y con la investigación.

Como ya hemos dicho en el apartado Metodología del Capítulo 1, hemos realizado seis entrevistas. Dos de ellas son entrevistas a expertos en la materia, mientras que las otras cuatro son historias de vida de mujeres trabajadoras con discapacidad.

El proceso de entrevistas comenzó con Ana Guzmán, que trabaja en la Presidencia de FAMMA-Cocemfe Madrid. Tras ello, realicé una segunda entrevista a Silvia Gutiérrez, encargada del servicio de empleo de la Fundación Síndrome de Down.

Así pues, me parece importante recalcar que, mientras que las entrevistas con profesionales las fui realizando de manera paralela a la elaboración del marco teórico y estado de la cuestión, las historias de vida con mujeres con discapacidad fueron posteriores. Esto es así porque para hablar con ellas quería tener más clara la teoría y entender mejor la situación en la que se encuentran las mismas.

Tras el proceso de entrevistas con expertos y una vez finalizado el marco teórico, comenzó mi proceso de historias de vida de mujeres con discapacidad⁵. La primera entrevista que realicé fue a Gloria, actriz nominada al Goya a mejor actriz revelación por su papel en *Campeones*, auxiliar de tienda en Adidas y mujer con Síndrome de Down. Tras la entrevista con Gloria, realicé otra entrevista a Silvia⁶, telefonista de ICADE, la cual sufre una discapacidad visual. Tras esto, entrevisté a María, limpiadora en el Centro de Salud el Soto y mujer con discapacidad intelectual. Por último, realicé mi última entrevista a María⁷, psicóloga clínica en un centro de salud, con plaza fija obtenida a través de oposición, y mujer con discapacidad motriz.

Antes de comenzar a analizar los resultados obtenidos, me gustaría destacar el hecho de que las entrevistas realizadas han sido a mujeres con distintos tipos de discapacidad. Esto es así porque, como ya he dicho y analizaré más adelante, la discriminación es distinta según el tipo de discapacidad. Pero no solo eso, sino que la forma de enfrentarte al mundo y la perspectiva es muy diferente en función de la misma. Con este proceso de entrevistas he tratado de abarcar los mayores puntos de vista posibles, y por ello he entrevistado a mujeres con distintos tipos de discapacidad. Además, en el caso de la discapacidad intelectual, he entrevistado a una mujer con Síndrome de Down y a una mujer con discapacidad intelectual que no muestra ningún rasgo específico. En este caso, mi objetivo también era encontrar dos puntos de vista distintos, porque, como ya iré estableciendo, la discriminación en ambos casos no es del todo igual.

Tras esta pequeña introducción acerca de las entrevistas realizadas, voy a pasar ahora al análisis de los resultados obtenidos con la investigación. Los resultados de la investigación realizada se estructuran en diversas cuestiones:

1. *Qué implica la doble discriminación y cuáles son los motivos por los que se da.*
2. *Cómo afecta a las mujeres con discapacidad esta doble discriminación y cuáles son dificultades con las que se topan en el día a día y en el mundo laboral.*⁸
3. *Discriminación según el tipo de discapacidad.*

⁵ Se ha preferido omitir los apellidos de las mujeres con discapacidad entrevistadas para salvaguardar su intimidad.

⁶ Para distinguir entre Silvia, experta, y Silvia, mujer con discapacidad, me referiré a la experta como Silvia Gutiérrez.

⁷ Para distinguir entre ambas Marías, hablaré de ésta como María B.

⁸ Las respuestas a las cuestiones 1 y 2 guardan especial relación, pero he creído conveniente dividirlo en dos para que no se dé un exceso de información.

4. *Ámbitos de mayor vulnerabilidad.*
5. *El entorno como factor clave en el desarrollo de las mujeres con discapacidad.*
6. *Desarrollo de las inteligencias múltiples.*

1. *Qué implica la doble discriminación y cuáles son los motivos por los que se da.*

Para abordar este aspecto, he querido centrarme en las respuestas dadas por las profesionales, Ana Guzmán y Silvia Gutiérrez; y en la información obtenida con la revisión de la literatura.

El análisis empieza con dos puntos de vista diferentes, pues Ana Guzmán opina que esta discriminación se da en un principio por la condición de género, encontrándose salarios más bajos, existiendo falta de conciliación laboral y familiar, etcétera. A todo esto, se suma el hecho de tener una discapacidad. Sin embargo, Silvia Gutiérrez afirma que “la doble discriminación viene dada por la condición de la discapacidad (del tipo de discapacidad que tenga la persona) y el género de la persona”. Así, afirma que las personas con discapacidad sufren discriminación por las dificultades de acceso a muchos servicios (a la mayoría de ellos) y a ello se le suma el hecho de ser mujer. Se trata quizás de dos opiniones contrarias (o al menos invertidas). Pero lo que sucede, tal y como opina Por Talento (2010), es que la situación de doble discriminación surge “de la conjunción de circunstancias de la mujer y de las personas discapacitadas”⁹. Por tanto, la situación de las mujeres con discapacidad “no es una suma de las condiciones de las personas con discapacidad y de las mujeres sino una combinación de ambas” (Por Talento, 2010).

Las expertas establecen la idea de que la discriminación se da por la falta de visibilización y de normalización de este colectivo. De hecho, considera que hasta ahora las personas con discapacidad solían estar en las casas haciendo las tareas del hogar. Afirma que “no solían formarse” y que “había barreras en los colegios”, por lo que era imposible que este colectivo siguiese el itinerario del resto. Observa que, aunque esto se daba con independencia del género, sí es cierto que las “niñas” con discapacidad están especialmente sobreprotegidas, lo que da lugar a que las mismas encuentren más dificultades de integración.

⁹ Como autora de este trabajo creo en la necesidad de hablar de “capacidades múltiples” o, al menos, “personas con discapacidad”

Por último, es importante referirse al problema de la adaptación curricular, pues a pesar de que se ha avanzado en este aspecto, aún no hemos conseguido grandes cambios. Las expertas consideran que, en muchas ocasiones, la discriminación laboral de las personas (y mujeres) con discapacidad se da por falta de adaptación curricular.

La siguiente figura refleja, de manera resumida, los motivos por los que se da esta doble discriminación de la mujer con discapacidad en el mundo laboral.

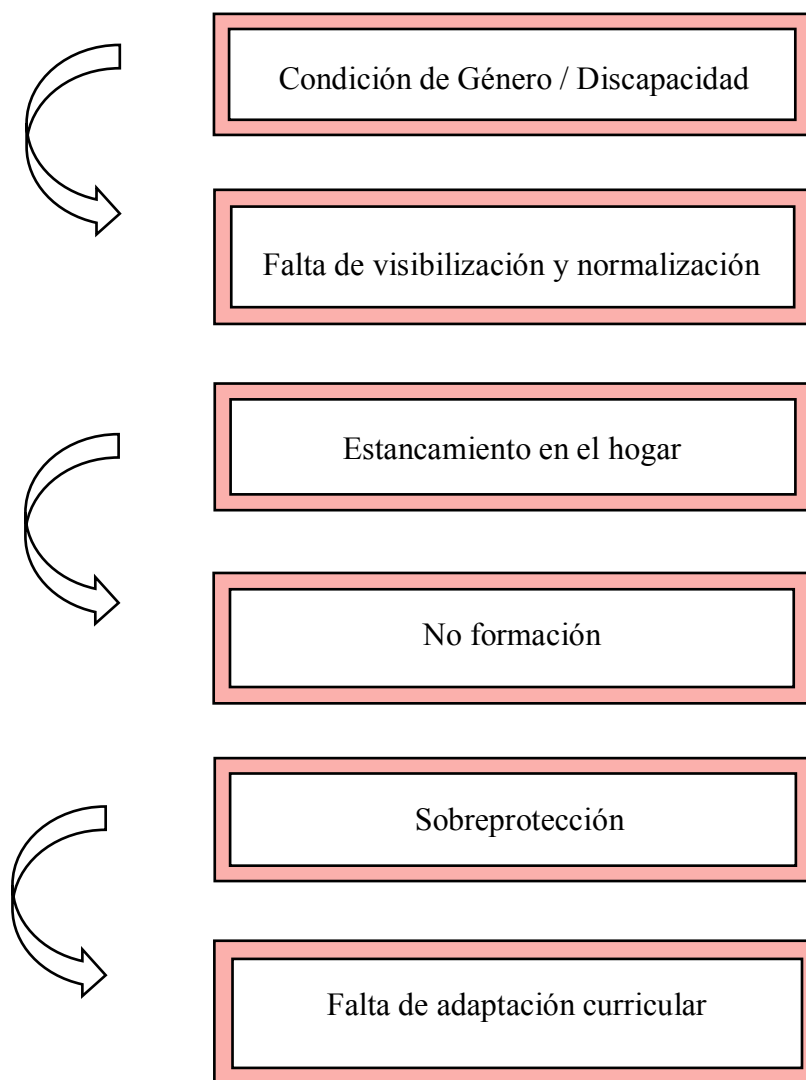


Figura 7: Motivos por los que se da la doble discriminación de la mujer y la discapacidad. Fuente: elaboración propia.

Así, esta doble discriminación se evidencia en “cotas mayores de desempleo, salarios inferiores, menor acceso a los servicios de salud, mayores carencias educativas, escaso y nulo acceso a los programas y servicios dirigidos a la mujer en general, mayor riesgo de padecer situaciones de violencia”, etcétera. (Ramiro, Sin Fecha). Y eso no es todo, pues tal y como indica Ramiro (Sin Fecha), las mujeres con discapacidad “soportamos aún con más crudeza que los varones con discapacidad la persistencia de prejuicios, estereotipos e ideas recibidas, generalizados en todos los ámbitos, que distorsionan la imagen social y la percepción normalizada de este grupo humano”. Todo esto afecta, de forma directa e indirecta, a las oportunidades de trabajo de las mujeres con discapacidad, por lo que resulta evidente que la discriminación laboral de las mismas es una realidad.

Para dar por finalizada esta cuestión, me gustaría establecer que la doble discriminación se da, como bien indica Por Talento (2010), por una combinación entre ambas condiciones (la condición de género y de discapacidad). Ana Guzmán y Silvia Gutiérrez hablan de una “suma”, refiriéndose a una unión de ambas condiciones. La situación de doble discriminación se da desde los inicios de la mujer con discapacidad, teniéndose que enfrentar a la misma todos los días de su vida. Así, la mujer con discapacidad se topa con numerosas situaciones de discriminación, las cuales afectan, de una manera u otra, a las oportunidades de empleo de la misma.

2. *Cómo afecta a las mujeres con discapacidad esta doble discriminación, y cuáles son las dificultades con las que se topan en el día a día y en el mundo laboral*

Para dar respuesta a esta segunda cuestión, la cual guarda especial relación con la anterior, analizaré tanto las respuestas dadas por los expertos como las dadas por las mujeres con discapacidad.

Una de las primeras ideas que encuentro tras las entrevistas con expertas es que esta doble discriminación se da desde la edad temprana, afectando a la mujer con discapacidad desde el principio, en numerosas ocasiones debido al exceso de protección por parte de la familia¹⁰. En este sentido, es importante destacar un problema que sucede en las mujeres, independientemente de si tienen discapacidad o no¹¹: normalmente, las mujeres suelen

¹⁰ Se tratará este tema de forma más desarrollada en la cuestión número 6 (*El entorno como factor clave en el desarrollo de las mujeres con discapacidad*).

¹¹ Aunque, bajo mi humilde opinión, en la actualidad se da en mayor proporción en las mujeres con discapacidad.

dedicarse a tareas del hogar, al cuidado de personas, etcétera, lo que provoca que participen menos en la vida social y comunitaria. Sucede por tanto que, en numerosas ocasiones, las mujeres con discapacidad no tienen oportunidad de acceder al empleo porque sus familias piensan que son más útiles en tareas del hogar que a través de un contrato de trabajo.¹²

Por tanto, me gustaría destacar que tanto Ana Guzmán como Silvia Gutiérrez creen que parte del problema radica en la falta de autonomía que se les da estas mujeres con discapacidad. Además, sucede que en numerosas ocasiones esa carencia se manifiesta debido al entorno en el que se encuentran y al tipo de apoyo que reciben de sus familias. Por ello, y como se demostrará más adelante, se considera fundamental dotar a las mujeres con discapacidad de autonomía, poniendo a su disposición los medios adecuados para que puedan hacer lo que el resto de personas hacen. Por otra parte, coinciden en el hecho de que el principal problema es que las mujeres con discapacidad (y en numerosas ocasiones las mujeres sin discapacidad), se quedan estancadas en las tareas del hogar, sin que ni siquiera se les de la oportunidad de conseguir un contrato laboral fuera de este ámbito.

Asimismo, Silvia (mujer con discapacidad visual) considera que, a pesar de que cree que por el tema de la mujer sí existe una lucha continua, también cree que esta lucha es mucho más dura por el hecho de tener una discapacidad. Nos pone el ejemplo de la cuota de reserva a las personas con discapacidad en las empresas de más de 50 empleados. Así, Silvia establece lo siguiente:

Cuando yo empecé a trabajar, eché una solicitud como persona minusválida en un hospital para telefonista. Como la discapacidad tiene que ser a partir del 33%, siendo en mi caso mucho más alta, lo que hicieron en el hospital fue coger a una persona que le faltaba un trozo de dedo y cumplía con ese 33%.

Ante este hecho, Silvia comenta que es la situación con la que más discriminación se ha encontrado en relación al mundo laboral. Ella cree que es algo “ilógico” y quiere recalcarlo, ya que considera que las empresas contratan a personas con discapacidad sólo para cumplir la ley, pero la realidad es que no quieren contratarlas¹³. Ante esto, es

¹² Aunque estas ideas ya hayan sido abordadas en el apartado anterior, la realidad es que las mismas dan respuesta a ambas cuestiones.

¹³ En este sentido, encuentro gran relación con mi opinión establecida acerca de las Medidas Alternativas (Capítulo 2, Apartado 2.4.2, *Empleo*).

importante comentar la situación de María B, la cual ha conseguido plaza en su trabajo a través de oposición. Así, establece que “al entrar por el cupo de la discapacidad, la gente no entiende la necesidad de ese cupo y lo ven como una ventaja, y creen que le quito la plaza a alguien que de verdad se lo merece”.

En cuanto a las dificultades que encuentran las mujeres con discapacidad en su día a día, las opiniones son diversas. Silvia considera que, a pesar de que la ONCE supone una gran ayuda para que las mujeres con discapacidad encuentren trabajo y se desarrollen, la lucha que existe es continua y nunca cesa. Así, habla de barreras pero no sólo arquitectónicas, sino que destaca las psicológicas como las más importantes: “podrás quitar las barreras arquitectónicas, lo cual cuesta mucho, pero a pesar de que las quites, las barreras psicológicas van a seguir estando ”. Continúa afirmándome que en ICADE no encuentra problema de barreras arquitectónicas pero se reafirma en la idea de que vencerlas o no depende mucho del carácter: “Somos nosotros los que también nos ponemos nuestras propias barreras”. Ante esto, le comento que la sociedad también participa en el establecimiento de las mismas, pero ella me dice que “todo es acostumbrarse”. Por su parte, María B explica que las dificultades que encuentra son aquellas situaciones donde el resto de la gente no es consciente de cuáles son sus limitaciones: “cosas tan sencillas como trasladarse de un centro a otro y lo que tardo en ello, o irme a tomar un café con mis compañeros y compañeras... al final son situaciones que fomentan el trabajo en equipo”.

Continuando con las dificultades del día a día de las mujeres con discapacidad, Gloria establece que se siente muy a gusto en su trabajo, que no se encuentra con dificultades a la hora de trabajar y que nunca ha vivido una situación de discriminación hacia ella en el mismo, pero cree que sí podría sucederle por su condición de mujer con discapacidad. Por ello, opina que simplemente ha sido “suerte”, pues la realidad es que puede suceder. Lo mismo sucede con María, la cual confiesa que no sabría hablarme de ninguna dificultad: “a veces me dan bajones, pero la verdad es que todo me va muy bien”. Además, María afirma que aunque en su trabajo actual no ha sufrido ningún tipo de discriminación, la realidad es que en su anterior trabajo su encargada sí le hizo vivir discriminación: “se aprovechaba de mí y me trataba muy mal porque se creía superior debido a mi discapacidad”.

Así pues, todas las mujeres entrevistadas sienten que muchas veces el problema radica en que gran parte de las personas con las que se relacionan piensan que ellas son

inferiores. Así, María me confiesa que ha aprendido a que no le afecte porque ella sabe que no es inferior a nadie. Sin embargo, Gloria afirma que a veces querría hacer más cosas de las que puede hacer y que siente que tiene “menos derecho que otras mujeres”.

Es conveniente hablar del problema del derecho al voto de las personas con discapacidad intelectual, idea que comenta Gloria cuando es preguntada acerca de cómo le afecta esta doble discriminación. A pesar de que se haya aprobado una Ley Orgánica que permite el voto a 100.000 personas con discapacidad intelectual, estas personas demandan mejor información a la hora de votar. Tal y como afirma Silvia Gutiérrez (Fundación Síndrome de Down), de nada sirve tener derecho a votar si no van a enterarse del programa electoral, de cómo rellenar la papeleta... Por lo que, una vez que han conseguido derecho pleno al voto, quieren ahora mejor accesibilidad e información para ejercer el mismo.

Por último, me gustaría destacar la idea de que, a pesar de que Silvia tiene muy claro que ha sufrido más discriminación por el hecho de tener una discapacidad que por ser mujer, María B no opina lo mismo. Esta última explica que cree que ha sufrido más discriminación por su condición de mujer que de persona con discapacidad. Además, María B establece: “me cuesta valorar la doble discriminación, encuentro situaciones que me hablan de cada una de las dos discriminaciones, pero no las dos a la vez...”, afirmando que quizás sea porque en su trabajo nunca se ha topado con hombres con discapacidad con los que compararse. En relación a esta idea, María considera que las veces que ha sufrido discriminación ha sido por una combinación de ambas, es decir, por una unión de su género y su discapacidad.

Por tanto, podemos observar que la discriminación sufrida depende mucho del tipo de discapacidad¹⁴, de la persona y de la situación en la que se encuentra cada una (el trabajo, los compañeros y jefes, el entorno, etcétera). No obstante, encontramos una serie de puntos en común: el mayor problema es el trato de algunas personas hacia las mujeres con discapacidad, produciéndose abusos o malos tratos hacia las mismas. Eso sí, esto le sucede a las mujeres que consiguen un contrato de trabajo, pues muchas mujeres con discapacidad ni si quiera pueden optar a ello.

3. Discriminación según el tipo de discapacidad

¹⁴ Se tratará este tema concreto en la siguiente cuestión (Discriminación según el tipo de discapacidad).

Hemos preguntado a las expertas si consideran que la discriminación es distinta dependiendo del tipo de discapacidad y la respuesta obtenida por ambas ha sido que sí. De hecho, la respuesta dada por Ana Guzmán ha sido que “totalmente distinta”.

Es importante en este apartado destacar que Silvia Gutiérrez es experta en el tema de discapacidad intelectual al ser encargada del servicio de empleo de la Fundación Síndrome de Down. Por su parte, Ana Guzmán, al formar parte de FAMMA (Federación de Asociaciones de personas con Discapacidad Física y Orgánica de la Comunidad de Madrid), es más experta en la discapacidad física, motriz, sensorial...

Así pues, tanto Ana Guzmán como Silvia Gutiérrez consideran que la discriminación más fuerte se da en la discapacidad intelectual. De hecho, Ana Guzmán establece que las personas con discapacidad intelectual y con problemas de salud mental son los que tienen más problemas para integrarse en la sociedad.

En este mismo sentido, Silvia Gutiérrez establece que el gran problema de las personas con discapacidad intelectual es que se sigue fomentando el rol de que las mismas tienen conductas infantiles, no pueden tomar decisiones, no tienen los mismos objetivos de vida que el resto de las personas, etcétera, por lo que se generan una serie estereotipos y etiquetas acerca de las mismas, lo que les condiciona mucho en su vida. Además, nos especifica que la discriminación es incluso distinta en función del tipo de discapacidad intelectual, estableciendo que “las personas con Síndrome de Down u otro tipo de síndrome que tienen rasgos específicos tienen ventajas, por así decirlo, pues la persona con la que están interactuando sabe o conoce que esa persona tiene una discapacidad”. Por otra parte, las personas que tienen otro tipo de discapacidad intelectual sin rasgo físico específico, observan más dificultades porque tienen que explicar su situación constantemente. Ante esto, sucede a veces que muchas personas no son capaces de explicarlo, encontrándose aún con más dificultades (acoso, dificultades de acceder al puesto de trabajo, falta de entendimiento y empatía...). Además, la Fundación Ademo (Sin Fecha, 1), establece que “las mujeres con Discapacidad Intelectual sufren una triple discriminación, por ser mujeres, por tener discapacidad y por ser esta intelectual”

Tras las consideraciones anteriores, resulta oportuno evidenciar el hecho de que las personas con discapacidad intelectual sufren más discriminación que el resto. En 2017, los datos mostraban lo siguiente: “las personas con discapacidad de tipo sensorial parecen

mostrar mayor actividad laboral, especialmente las personas con discapacidad auditiva (58,1%) seguidas de las discapacidades de carácter visual (44,7%) las más bajas las encontramos entre las personas con enfermedad mental (31,1%) y discapacidad intelectual (31,2%)” (Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España: Odismet, 2018). Ante esto, ambas expertas coinciden en la idea de que la discapacidad física es la que menos problemas presenta, añadiendo Ana la misma idea sobre la sensorial. Así, Ana Guzmán nos pone el ejemplo de la auditiva, afirmando que la misma con unos audífonos se puede “compensar”: “La discapacidad sensorial, si no es muy severa, es la que está más fácilmente integrada junto con la discapacidad física”.

Así pues, encuentro la opinión generalizada de que el problema de las personas con discapacidad física es que, aunque lleguen a niveles más altos de estudio, encuentran sus mayores problemas en la estructura urbanística. De hecho, a día de hoy las empresas, a pesar de que exista una ley que obliga a la adaptación de todos los servicios de uso público, siguen teniendo barreras que son infranqueables para muchas personas con discapacidad física¹⁵. Por tanto, me gustaría apoyarme en la idea de Silvia Gutiérrez, que afirma que cada discapacidad tiene unos hándicaps, siendo algunos más difíciles de superar que otros. Entre los hándicaps más difíciles de superar, encontramos los propios de la discapacidad intelectual.

Antes de pasar al siguiente punto, me gustaría finalizar con un pequeño apunte: es cierto que, para abordar esta cuestión, sólo pregunté a expertas. Sin embargo, fueron Silvia y María las que, a medida que se desarrollaba la conversación, me dijeron que la discriminación es muy distinta en función del tipo de discapacidad.

Por tanto, podemos finalizar este apartado afirmando que no todas las personas con discapacidad sufren discriminación con la misma intensidad, sino que depende mucho del tipo. Así, queda demostrado a través de las entrevistas y de la investigación realizada que las personas con discapacidad intelectual (además de las personas con enfermedad mental) son las que sufren más rechazo por la sociedad (sobre todo las mujeres con discapacidad intelectual). Esto no significa que el resto de personas con otro tipo de discapacidad no sean víctimas de esta discriminación, pues también lo son pero con menor (o distinta)

¹⁵ Se debe tener en cuenta que en este caso la discriminación es inherente a la discapacidad y no al género, pues las barreras son las mismas tanto para hombres como para mujeres.

intensidad. Como he dicho en el apartado anterior, son diversos los factores que influyen en la discriminación, pues la misma dependerá del tipo de discapacidad, del tipo de persona, de la situación, etcétera.

4. Ámbitos de mayor vulnerabilidad

Para hablar de este tema, me centraré en las respuestas dadas por expertos, además de en la información encontrada con la revisión de la literatura.

Es sabido que los ámbitos en los que las mujeres con discapacidad son más vulnerables son, por lo general, el ámbito laboral y la violencia. Se tiene la creencia de que esta violencia es de género. Sin embargo, Ana Guzmán afirma que no se trata sólo de violencia de género, sino de violencia en general, dándose incluso en las propias familias. De hecho, afirma que muchas veces sucede que se da un rechazo por parte de las familias cuando estas mujeres con discapacidad necesitan ayuda para hacer las cosas de la vida cotidiana. Además, en relación a esto, se encuentra el problema que las mujeres con discapacidad no pueden denunciar estos hechos (tanto la violencia familiar como la violencia de género). Ana Guzmán considera que esta ausencia de denuncias se da porque “las comisarías no son accesibles”, “porque les da miedo” o incluso por problemas de comunicación.

En relación con la **violencia** que sufren las mujeres con discapacidad, Silvia Gutiérrez considera que esta violencia está muy presente en las mujeres con discapacidad intelectual. Así, sin querer hacer una afirmación rotunda, me confiesa que cree que la violencia que sufren las mujeres con discapacidad les afecta en su vida profesional. Para luchar contra esto, la experta habla de la importancia de que se lleve a cabo una red de apoyo a la mujer que sufre maltrato para que así la situación afecte lo menos posible a su trabajo.

En cuanto a la especial vulnerabilidad en el **trabajo**, esta se evidencia, como ya hemos dicho, en mayores tasas de desempleo, salarios más bajos debido a los puestos que ocupan las mujeres con discapacidad, situaciones de abuso en el trabajo, “mayor incidencia en la contratación a tiempo parcial” (Serlingo Social, 2017), etcétera.

La tabla que a continuación se expone evidencia la vulnerabilidad en el trabajo de las mujeres con discapacidad.

<i>Evidencias</i>	Mujeres con discapacidad	Mujeres sin discapacidad	Hombres con discapacidad	Hombres sin discapacidad
Tasa de actividad	35,05%	71,8%	-	-
Tasa de empleo	25,6%	58,2%	26%	70,8%
Tasa de desempleo	26,7%	18,9%	25,8%	15,4%
Salario Bruto Anual	17.365 €	20.202 €	20.614 €	26.109 €
Contratación	38,4% mujeres contratadas	43,9% mujeres contratadas	-	-
Contratación temporal	El 90,3% de los contratos con mujeres con discapacidad son temporales	-	-	-

Figura 8: Tabla de elaboración propia a partir de los datos obtenidos de la Infografía del Día Internacional de la Mujer del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (2019).

Si bien es cierto que tanto hombres como mujeres con discapacidad son vulnerables en muchos aspectos, en el caso de las mujeres la vulnerabilidad es mucho mayor. Así pues, Silvia Gutiérrez afirma que esta vulnerabilidad en el caso de las mujeres se relaciona más con “las relaciones afectivas, las relaciones personales y con la reproducción”. Así, señala el hecho de que a muchas mujeres con discapacidad se les impide tener hijos a través de intervenciones quirúrgicas, incluso en numerosas ocasiones sin que ni si quiera se le consulte a la propia mujer. Ante esto, Silvia Gutiérrez cree en la necesidad de que las mujeres con discapacidad puedan decidir sobre un tema tan complicado como este, sin que sean las familias las que elijan por ellas. Así, establece que “debemos fomentar relaciones personales sanas entre las personas con discapacidad, desmontar el mito de que las personas con discapacidad no son personas sexuales que sienten y necesitan estar en pareja”. Por último, apoya la idea de que “la información es poder”, con el objetivo de que puedan tomar decisiones siendo más conscientes y para que sepan cómo actuar en caso de que se les presente una situación de abuso y acoso.

Es una realidad que las mujeres con discapacidad son especialmente vulnerables en determinados ámbitos, los cuales acaban afectando, de una manera u otra, directa o indirectamente, al empleo de las mujeres con discapacidad.

5. *El entorno como factor clave en el desarrollo de las mujeres con discapacidad*

Cuando hablo de entorno me refiero a la familia, a los recursos económicos de los que dispone la mujer con discapacidad, del sitio donde vive, de las personas que le rodean, etcétera.

Tras preguntar a las expertas y a las distintas mujeres, encuentro la opinión generalizada de que el entorno afecta en gran medida. Como ya he dicho en el segundo apartado, las expertas consideran que parte del problema se encuentra en que las mujeres con discapacidad no gozan de autonomía, como consecuencia del entorno en el que se desenvuelven y de la educación que reciben de sus familias. Así, me gustaría afirmar que el entorno, refiriéndome con este al socioeconómico, y la familia son dos de los factores más importantes en el desarrollo de las mujeres con discapacidad.

Así pues, las expertas creen en la importancia del **contexto o entorno** socioeconómico de la mujer con discapacidad, pues el mismo va a definir mucho su red de apoyos, la información que obtenga a lo largo de su vida, los recursos a los que va a poder acceder, las posibilidades laborales, etcétera. En este sentido, Silvia Gutiérrez establece “una mujer que viene de un entorno socioeconómico bajo tendrá menos posibilidades de formarse”, pues al final el contexto económico “hace que se defina un poco el camino que va a tomar esta persona”. Tras esto, afirma que las mujeres con recursos económicos siempre tienen más posibilidades, independientemente de que tengan o no una discapacidad. Así, Silvia Gutiérrez establece que las personas con discapacidad sin recursos estarán avocadas a tener una serie de trabajos que no van a ocupar otras con recursos, trabajos quizás peor pagados o con peores condiciones. Por ello, la misma experta considera que la discapacidad no viene determinada tanto por la persona sino por el contexto y el ambiente. En este sentido, Silvia Gutiérrez introduce el término de discriminación múltiple (o triple en este caso): mujeres con discapacidad, siendo esta discapacidad intelectual, que vienen de un entorno socioeconómico bajo.

Así pues, se debe afirmar que es una realidad que las personas con discapacidad que se encuentran en entornos “saneados” van a tener más facilidades para optar a recursos privados, mientras que las personas con recursos bajos no van a poder. Para apoyar esta idea, Ana Guzmán nos pone un ejemplo:

Hasta ahora, en la educación pública, las administraciones están obligadas a prestar transporte adaptado para acceder a los centros y recursos formativos. Así, en las etapas de educación obligatoria encontramos que las rutas tienen que estar adaptadas para que, por ejemplo, una persona que va en silla de ruedas pueda ir al colegio o instituto correspondiente. Se terminan las etapas de educación obligatoria y esas ayudas desaparecen.

Es importante recalcar esta idea, pues si tu quieres formarte en un nivel superior y tienes algún tipo de discapacidad, “tienes que buscarte la vida”. Por ello, las personas con discapacidad que tienen una solvencia económica que les permite pagarse un transporte privado adaptado a su discapacidad van a tener mucha más opción que otras que no pueden pagárselo. Sin embargo, es cierto que en Madrid capital las facilidades en el transporte público para personas con discapacidad son muy numerosas.

Para terminar con el entorno socioeconómico, me gustaría destacar la opinión de María B. María B habla de las facilidades con las que se ha podido encontrar a lo largo de su vida, pues es consciente de la suerte que ha tenido al haber nacido “en un entorno con privilegios tanto en lo económico, social, cultural y afectivo.”

Por ello, y en relación a esta última idea, quiero ahora recalcar otro factor clave en el desarrollo de la mujer con discapacidad: **la familia**. Todas las personas entrevistadas consideran que la familia es esencial para el desarrollo de las mujeres con discapacidad. Así, Ana Guzmán establece la siguiente idea refiriéndose a las mujeres con discapacidad: “si tú tienes el apoyo de tu familia para ser autónomo, tú vas a poder avanzar, vas a poder desarrollarte y lógicamente vas a poder formarte más y, por tanto, vas a poder acceder a un empleo con más facilidad”. Por su parte, y en relación a la familia, considero de vital importancia hablar de la sobreprotección. Así, se cree que las niñas con discapacidad se enfrentan a un exceso de sobreprotección por parte de sus familias. Ante esto, Ana Guzmán afirma que cuando las mujeres/niñas con discapacidad crecen en un entorno sobreprotector

(“no te preocupes que yo te lo hago”), esto les impide avanzar, haciendo que se queden estancadas. Tras esto, afirma que los hombres con discapacidad también sufren esta sobreprotección, pero que es mucho más fuerte en las mujeres. Por tanto, y en relación a esto, me gustaría destacar la idea establecida por Por Talento (2010): “el problema reside a menudo en que los padres consideran a sus hijas discapacitadas especialmente débiles y vulnerables y limitan en gran medida sus actividades”, cuando la realidad es que los padres deben creer en sus hijas, apoyarlas y darlas autonomía para que la discapacidad nunca les suponga un obstáculo y así poder enfrentarse a su vida.

En este mismo sentido, Silvia cree que todos los padres tienden a sobreproteger, pero establece que ella lo entiende. Tras esto, afirma que sus padres le han ayudado muchísimo, pero que ha tenido que romper esa barrera de la sobreprotección. Seguidamente me cuenta su propia experiencia, estableciendo que ella con 18 años se fue a Madrid con la ONCE a trabajar, por lo que a sus padres les costó muchísimo asimilarlo. Además, afirma que es la única hija mujer, siendo sus dos hermanos mayores y varones. Por ello, vuelve a repetir que entiende la postura de sus padres y que lo ve lógico, pero afirma que es importante luchar para romper esa barrera. Resulta oportuno hablar de Gloria, pues la misma también considera que sus padres “le han ayudado muchísimo a aprender y a enfrentarse a todo”. María B tiene la misma opinión al respecto, afirmando que gracias a su familia ha descubierto que no tiene que ponerse limitaciones nunca. Por último, y en relación a María, la misma agradece mucho a sus padres, afirmando que los mismos han dado la vida por ella. Sin embargo, y sin que yo le pregunte sobre la sobreprotección, ella me menciona esta idea:

Como digo yo muchas veces: creo que mis padres no me han dejado volar. No me han dejado hacer la misma vida que mi hermano, a mí me protegían más y a él le daban mucha libertad, y debería haber un punto intermedio, ni una cosa ni la otra.

Seguidamente, afirma que le gustaría que sus padres le hubiesen protegido menos, porque cree que no era necesario, y que quizás, si no lo hubieran hecho, las cosas hubiesen sido diferentes. “Me han protegido mucho y eso tampoco es bueno...”

Sobre la base de las consideraciones anteriores, me gustaría establecer que el entorno, así como la familia y los recursos económicos de las mujeres con discapacidad, son esenciales para el desarrollo de las mismas. Es importante hacer entender a las familias de las mujeres con discapacidad que proteger a sus hijas es legítimo, pero sin que esta protección llegue a ser excesiva, pues en muchos casos se anula casi por completo a estas personas (Funcasor, Sin Fecha). Así pues, considero que las familias deben dotar de autonomía a las mujeres con discapacidad, para que las mismas se sientan dueñas de su propia vida, teniendo así más confianza y fuerza para enfrentarse a todo.

6. Desarrollo de las inteligencias múltiples.

Las inteligencias múltiples son un factor muy clave para el desarrollo de las personas con discapacidad. Así opinan todas las expertas, las cuales establecen que debemos dejar de entender que hay una única inteligencia. Una vez la sociedad entienda eso, se dará un paso muy importante en la educación y en la formación. Por ello, es muy importante que esta idea se inserte en la sociedad.

Por ello, se debe entender que las personas son únicas, que aprenden de maneras muy distintas y tienen habilidades diferentes. Ante esto, Silvia Gutiérrez cree que las habilidades de las personas no tienen que ver sólo con aspectos cognitivos, “ni con la lengua o las matemáticas”; pues afirma que si sólo se considerara inteligente a una persona que tiene buena puntuación a nivel cognitivo, las personas con discapacidad intelectual se quedarían fuera y “no serían inteligentes”. En consecuencia, Silvia Gutiérrez cree que, a la hora de definir los itinerarios educativos y personales, “es necesario tener en cuenta no sólo lo que debería saber esa persona, sino también en qué es buena la misma”, pues el desarrollo de esas competencias son esenciales para su futuro. Es decir, no se debe dar importancia sólo a esos conocimientos estándar que todo el mundo “debería saber”, sino desarrollar las competencias concretas de cada persona. Es por esto que Silvia Gutiérrez considera que existe un gran problema en la educación y la formación, pues cree que no se tiene en cuenta a las personas: “tienen que ser los alumnos los que se adapten a esta formación, cuando debería ser la formación la que se adapte a los alumnos”.

Continuando con esta idea, es importante hacer entender a la sociedad que se puede aprender de mil maneras. Sin embargo, Silvia Gutiérrez establece que existe el pensamiento común de que todas las personas deben aprender de una única manera: “allí

es cuando dejamos fuera a muchas personas: personas con discapacidad intelectual y otras con dificultades de aprendizaje”. Por ello, se reafirma en la idea de adaptar el sistema formativo para que esas personas no se queden fuera: “no es que ellos no quieran aprender, sino que el sistema no les deja”. Seguidamente, habla de las mujeres con discapacidad, estableciendo que no es que las mismas “no quieran incorporarse a la sociedad, sino que la sociedad no hace nada para que ellas puedan incorporarse”.

Antes de finalizar el apartado, quiero mostrar una serie de ejemplos reales obtenidos con las entrevistas para acercarme mejor a la idea de las capacidades múltiples. Cuando pregunté a Ana Guzmán sobre las inteligencias múltiples, se le vino a la cabeza un ejemplo. Así, Ana Guzmán establecía la idea de que, actualmente, en México, están contratando a muchísimas personas con discapacidad auditiva en el tema de la seguridad. Esto es así porque las personas con discapacidad auditiva, al no oír, están más atentas delante de las pantallas. Así afirma Ana Guzmán: “no se les escapa nada, por lo que pueden detectar a la perfección cuando alguien está robando”. En el caso de la discapacidad intelectual, establecía que por ejemplo las personas con autismo son muy buenas en los trabajos en cadena, pues las personas con autismo “son muy dados a movimientos repetitivos, por lo que son muy productivos en ese tipo de trabajos”. Asimismo, Silvia considera que el mejor fisioterapeuta siempre será una persona con discapacidad visual plena. ¿Por qué? “Porque el tacto que tiene una persona invidente es mucho más desarrollado que una persona que ve”.

Todas las personas entrevistadas creen en la importancia de las inteligencias múltiples para el desarrollo de las personas, con o sin discapacidad. No hablan de cambiar la educación por completo y de forma radical, pero sí de centrarse cada vez más en las habilidades concretas de cada uno y empezar a creer que cada persona es inteligente a su manera.

4. CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Tras el análisis de los resultados obtenidos, es preciso establecer una serie de conclusiones y futuras líneas de actuación, además de las limitaciones que he ido encontrando a lo largo de la investigación.

4.1. Aspectos claves para el desarrollo íntegro de las mujeres con discapacidad

Lenguaje: En primer lugar, me gustaría destacar que, a medida que avanzaba con la investigación, he observado la importancia del lenguaje como forma de normalizar la situación de las mujeres (y hombres) con discapacidad. Como ya he establecido en el marco teórico, a lo largo de los años se ha producido una evolución en el concepto de persona con discapacidad. De hecho, antes de hablar de persona con discapacidad, el nombre que se le daba a este colectivo era diverso: “subnormal”, “deficiente”, “inválido”, “discapacitado”, etcétera. Es ahora cuando se habla de persona con discapacidad. Además, en 2005, se incluyó el término “persona con diversidad funcional”. Sin embargo, y a pesar de que muchas personas han dejado de nombrarles por las palabras antes expuestas, todavía existen otras que, por falta de información o simplemente por costumbre, siguen llamándoles “discapacitados” (incluyéndome a mí misma antes de comenzar con la investigación). Por ello, es necesario concienciar a la sociedad y hacerles entender que estas personas no son discapacitadas, sino que tienen capacidades diferentes o capacidades múltiples. Aún así, creo en la necesidad de continuar con esta evolución en el lenguaje y empezar a hablar, ya no solo de personas con discapacidad, sino de personas con capacidades múltiples.

Capacidades múltiples: Por su parte, y en relación con lo último expuesto, me gustaría subrayar la importancia de potenciar las capacidades o inteligencias múltiples como uno de los factores clave para el desarrollo de las mujeres¹⁶ con discapacidad. Potenciar aquello en lo que cada uno es bueno ayudará a la inserción y normalización de este colectivo. Me apoyo en la idea establecida por Silvia Gutiérrez en que debe ser la educación la que se adapte a las personas, y no al revés.

Educación: De los anteriores planteamientos se deduce el hecho de que la educación afecta de forma casi directa a las oportunidades de trabajo de las mujeres con discapacidad. Por ello, creo que es importante que las mujeres con discapacidad gocen de una educación digna y del apoyo suficiente para que puedan desarrollar todas sus habilidades. Existe el problema de que las mujeres con discapacidad encuentran una mayor discriminación que el resto en la educación. De hecho, son las primeras en abandonar los

¹⁶ Está claro que el desarrollo de las inteligencias múltiples es clave tanto para las mujeres con discapacidad como para los hombres con discapacidad, incluso como para las personas sin discapacidad. Sin embargo, mi trabajo se ha centrado en este primer colectivo y por eso me refiero únicamente al mismo.

estudios, por lo que sus oportunidades de trabajo se reducen en gran medida. Ante esto, y en relación con lo anterior, creo firmemente en la necesidad de potenciar las inteligencias múltiples en la educación, para que las personas con discapacidad (y en especial las mujeres con discapacidad) no se sientan inferiores al resto y no abandonen la educación en edades tempranas, teniendo así más oportunidades y formación a la hora de acceder al mundo laboral.

Por ello, creo firmemente que se deben potenciar las inteligencias múltiples en los distintos trabajos. Para explicar esto, me remito a los ejemplos dados tanto por Ana Guzmán como por Silvia, las cuales hablan de determinados trabajos en los que ciertas personas con discapacidad son especialmente buenas: en México, las personas con discapacidad auditiva están siendo contratadas como vigilantes de seguridad que controlan las cámaras, pues al no oír no se distraen con el exterior y están muy atentos a las pantallas. Lo mismo sucede en el campo de la fisioterapia con las personas con discapacidad visual, pues es un hecho que estas personas tienen un tacto mucho más desarrollado que el resto.

Entorno: Otro de los factores clave en el desarrollo y en las oportunidades de las mujeres con discapacidad es el entorno. Así pues, me refiero al entorno como el contexto socioeconómico de las mujeres con discapacidad. Es una realidad que los recursos económicos de las personas definen en gran medida las oportunidades laborales de las mismas. Esto se evidencia más aún en el caso de las mujeres con discapacidad, pues queda demostrado que las mujeres con discapacidad que menos oportunidades tienen son aquellas con menos privilegios económicos. Muchas veces se habla de discriminación múltiple, pues si eres mujer con discapacidad y con escasos recursos económicos te encuentras en una situación mucho más difícil de vencer que si gozas de recursos suficientes. Por ello, y en relación con las medidas de inserción laboral, creo en la necesidad de que se creen más ayudas a favor de mujeres con discapacidad con bajos recursos económicos, con el objetivo de que la exclusión social de las mismas deje de ser una realidad.

Familia: En este sentido, resulta oportuno hablar de la familia. Es evidente que las personas con discapacidad pasan gran parte de sus vidas con la familia. Así, está claro que el contexto familiar va a influir, de una manera u otra, al desarrollo de las mujeres con discapacidad. Aquí surge el problema de la sobreprotección. Por diversos factores, entre los que cabe destacar el miedo, los padres de las mujeres con discapacidad tienden a

protegerlas en exceso desde la edad temprana¹⁷. Debido a esta sobreprotección, las mujeres con discapacidad encuentran límites en su desarrollo personal. Por ello, creo en la importancia de que las familias de las mujeres con discapacidad doten a las mismas de autonomía para que puedan construir su propia vida. Es importante confiar en ellas, y demostrarles que, dentro de límites lógicos, son capaces de hacer cualquier cosa. Todas las personas tienen derecho a formar su propia familia, crear su hogar, conseguir un contrato de trabajo, etcétera, y las mujeres con discapacidad no deberían ser menos.

Políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad que tengan en cuenta la perspectiva de género: En España, son diversos los movimientos y las políticas a favor de la normalización y de la inserción de las personas con discapacidad. Tras haber analizado todas las medidas sobre inserción laboral, he observado que éstas son a favor de las personas con discapacidad en general, independientemente del género. Por ello considero que, dentro de unos determinados límites, son necesarias las políticas de inclusión laboral que tengan en cuenta la perspectiva de género. Nadie duda que las políticas de inclusión actuales sean inservibles, todo lo contrario, pero creo que es necesario en algunos casos darle un enfoque de género a las mismas, pues la situación de la que parten, a veces, mujeres y hombres con discapacidad no es la misma.

Además, es una realidad que tanto las mujeres con discapacidad como las mujeres sin discapacidad, suelen ocupar puestos más “feminizados”, los cuales normalmente suelen ser puestos con salarios más bajos. Así, es necesario el surgimiento de entidades y proyectos que ayuden a que cada persona, independientemente de su género, pueda encajar en un puesto de trabajo, así como desarrollarse personal y profesionalmente sin dificultades.

Por todo lo anterior descrito y tras esta exhaustiva investigación, creo en la necesidad de dotar de información plena a las mujeres con discapacidad para que las mismas sean conscientes de la realidad que viven y puedan desarrollarse en su totalidad. Es evidente que la información es poder, y cuanto más informadas estén más preparación tendrán para enfrentarse al mundo. Por otra parte, considero que la verdadera clave para lograr la inserción social de este colectivo es la normalización, hacer ver a la sociedad que

¹⁷ Mantengo la idea de que no se trata de una crítica o de una manera de culpar a las familias de la discriminación. Simplemente considero que es un factor clave en el desarrollo de las mismas y me veo en la necesidad de hablar sobre el tema.

estamos ante otra persona normal con fortalezas y debilidades igual que el resto de las personas.

4.2. Limitaciones y futuras líneas de actuación

A pesar de que ha sido un proyecto muy enriquecedor y del que me siento orgullosa, me gustaría establecer aquellos puntos que han limitado mi investigación y que considero esenciales de cara a un futuro.

En primer lugar, creo que el trabajo debería haber tratado de la discriminación, no solo en el mundo laboral, sino también en la educación. Esto es así porque considero que la falta de educación es causa (o al menos agravante) de la discriminación laboral de las mujeres con discapacidad. A pesar de mis deseos como autora de este trabajo de incidir más en la discriminación en la educación, este campo ha tenido que ser desarrollado de manera breve al exceder del ámbito de los estudios que se cursan en una Facultad de Económicas.

Además, a medida que avanzaba la investigación, fui consciente de la necesidad de comparar la situación de las mujeres con discapacidad con la de los hombres con discapacidad. Creo que hubiese aportado mucho a mi trabajo el hecho de realizar entrevistas, no solo a mujeres con discapacidad, sino también a hombres. El motivo de esto es porque creo que hubiese podido comparar ambas situaciones y puntos de vista, llegando así a conclusiones más ricas. Por otra parte, también me hubiese gustado haber entrevistado a algún empleador, para obtener su punto de vista sobre la contratación de mujeres con discapacidad.

Por otra parte, hubiese sido conveniente haber entrevistado a más expertos y expertas, pero no fue posible. Sin embargo, y tras haber finalizado con las entrevistas realizadas, he observado cómo ambas expertas han dado respuestas muy parecidas a la par que convincentes, por lo que quizás el hecho de realizar más entrevistas no hubiese aportado ni más información ni más datos relevantes a este trabajo, aunque sí, posiblemente, más credibilidad.

Por último, me gustaría dejar claro que con esta investigación no pretendo mostrar la realidad de todas y cada una de las mujeres con discapacidad en España, pues ésta varía en función de incontables factores. Con este trabajo sólo he querido acercarme a una

realidad que existe y que es innegable, con el verdadero objetivo de ayudar a visibilizar a este sector, pues considero necesario hacer consciente a la sociedad de la situación a la que este colectivo se enfrenta cada día. Por ello, espero haber aportado mi *pequeño grano de arena* y haber ayudado un poco más a normalizar una situación que existe y ante la que no debemos cerrar los ojos.

5. BIBLIOGRAFÍA

A fecha terminación de este trabajo todos los enlaces han sido encontrados disponibles.

- Abela, J. A., Ortega, J. F., y Pérez, A. M. (2003). Sociología de la discapacidad Exclusión e inclusión social de los discapacitados. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 45, 77. Disponible en http://www.mitramiss.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/45/TRABAJO-45.PDF#page=75, última consulta en enero de 2019.
- Ademar, H. (2012). La educación: clave para el desarrollo humano. Una perspectiva desde la educación auténtica. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal, N° 82 pp 57-85*. Disponible en <https://www.redalyc.org/html/5155/515551537003/>, última consulta en marzo de 2012.
- Angoitia, M. (Sin Fecha). Estimación de la renta de las personas con discapacidad a partir de la muestra de declarantes del IRPF. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es>, última consulta en febrero de 2019.
- Ardila, R. (2011). Inteligencia. ¿Qué sabemos y que nos falta por investigar?. *Revista de la Academia Colombiana de Ciencias Exactas, Físicas y Naturales*, 35(134), 97-103. Disponible en http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0370-39082011000100009, última consulta en febrero de 2019.
- Arnanz, E., Cámara A., Cubilledo B., Kebir, M. y Salsón, S. FAMMA-Cocemfe Madrid (2011). Mujeres y Discapacidad física y orgánica en los ámbitos urbano y rural de la Comunidad de Madrid: Necesidades y Fortalezas.
- ASDRA Asociación Síndrome de Down de la República Argentina (2017). Cómo se dice: discapacidad, persona con discapacidad o con capacidades diferentes.

- Disponible en <https://fundacionadecco.org/azimut/no-discapitado-una-discapacidad/>, última consulta en febrero de 2019.
- Baker & Mckenzie (Sin Fecha). Las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad a través del mercado de trabajo protegido. *Aspectos críticos para su mantenimiento y desarrollo sostenible*. Disponible en <http://conacee.org/wp-content/uploads/2014/07/2014-01-BMcK-INFORME-MERCADO-PROTEGIDO.pdf>, última consulta en marzo de 2019.
 - Ballesteros, C., Carrillo, D., García, L., Gimenez, S., Huertas, A., Melara, P., Sanz, M., Serrano, A. (2009). Metodología para la intercooperación entre centros especiales de empleo.
 - Comité de Derechos de las personas con Discapacidad (2017). Informe de la Investigación relacionada con España bajo el artículo 6 del Protocolo Facultativo. ONU. Disponible en <http://www.convenciondiscapacidad.es/2018/05/30/informe-de-la-investigacion-relacionada-con-espana-bajo-el-articulo-6-del-protocolo-facultativo/>, última consulta en marzo de 2019.
 - Comunidad de Madrid (Sin Fecha). Guía para conseguir una prevención de riesgos laborales inclusiva en las organizaciones. Disponible en http://www.madrid.org/cs/BlobServer?blobkey=id&blobwhere=1310853507259&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadervalue1=filename%3D2CONCEPTO+DE+DISCAPACIDAD_2.pdf&blobcol=urldata&blobtable=MungoBlobs, última consulta en febrero de 2019.
 - Constitución Española de 1978.
 - Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad (2008). Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2008/04/21/pdfs/A20648-20659.pdf>, última consulta en febrero de 2019,
 - Dávila, D., y Malo, M. Á. (2015). Género, discapacidad y posición familiar: la participación laboral de las mujeres con discapacidad. Disponible en http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/985/Art_DavilaD_GeneroDiscapacidadLaboral_2006.pdf?sequence=1, última consulta en enero de 2019.

- De Lorenzo, R. (2004). El futuro de los discapacitados en el mundo: el empleo como factor determinante para la inclusión. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales*, 50, 73-89. Disponible en <https://www.derechoaladesventaja.org/documentos/el%20futuro%20de%20los%20discapitados%20en%20el%20mundo.pdf>, última consulta en enero de 2019.
- Díaz, E. (2011). Estratificación y desigualdad por motivo de discapacidad. *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico*, 5(1). Disponible en <http://www.scholarlyexchange.org/ojs/index.php/InterSoc/article/view/7817>, última consulta en diciembre de 2018.
- Echebarria, C., y Larrañaga, M. (2004). La igualdad entre mujeres y hombres: una asignatura pendiente. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (50). Disponible en <https://www.redalyc.org/html/174/17405002/>, última consulta en diciembre de 2018.
- España excluye a los alumnos con discapacidad en el sistema educativo, según la ONU (2/06/2018). Europa Press. Disponible en <https://www.europapress.es/epsocial/igualdad/noticia-espana-excluye-alumnos-discapacidad-sistema-educativo-onu-20180602152403.html>, última consulta en marzo de 2019.
- Funcasor (Sin Fecha). Sobreprotección familiar en el ámbito de la diversidad funcional. Disponible en <http://www.funcasor.org/sobreproteccion/>.
- Fundación Ademo. Plena Inclusión (Sin Fecha). Mujer y Discapacidad. Disponible en <http://ademo.org/proyectos-y-programas/mujer-y-discapacidad/>, última consulta en marzo de 2019.
- Gardner, H. (1994). Estructuras de la Mente. *Teoría de las Inteligencias Múltiples*. Disponible en https://utecno.files.wordpress.com/2014/07/howard_gardner_-_estructuras_de_la_mente.pdf, última consulta en febrero de 2019.
- Giménez, D., y Ramos, M. D. M. (2003). La discriminación de las mujeres discapacitadas en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 3, 61. Disponible en <https://www.derechoaladesventaja.org/documentos/sociolog%EDA%20de%20la%20discapacidad.pdf#page=59>, última consulta en diciembre de 2018.

- Grupo Envera (Sin Fecha). Inserción laboral para personas con discapacidad. Disponible en <https://grupoenvera.org/empleo-para-discapacidad/servicio-insercion-laboral-discapacidad/>, última consulta en marzo de 2019.
- Gutiérrez, I. (2017). La teoría de las inteligencias múltiples en personas con síndrome de Down. Cuando el talento se transforma en inteligencia. *Revista Investigación en Discapacidad*, Vol. 6, Núm. 3. Disponible en <http://www.medigraphic.com/pdfs/invdis/ir-2017/ir173d.pdf>, última consulta en febrero de 2019.
- Includeme (2017). ¿Qué tipos de discapacidad existen?. Disponible en <https://www.includeme.com/que-tipos-de-discapacidad-existen/>, última consulta en febrero de 2019.
- Jiménez, A. (2017). Personas con discapacidad y discriminación múltiple en España: situación y propuestas. Disponible en <https://observatoriodeladiscapacidad.info/attachments/article/102/DISCRIMINACION%20MULTIPLE%20OED.pdf>, última consulta en febrero de 2019.
- Jiménez, A. y Huete, A. (2011) . Estudio sobre el agravio comparativo económico que origina la discapacidad. Disponible en <http://sid.usal.es/docs/F8/FDO26006/Estudioagravioeconomicodiscapacidad.pdf>, última consulta en febrero de 2019.
- Jiménez, A. y Huete, A., (2003). La discriminación por motivos de discapacidad. Análisis de las respuestas recibidas al Cuestionario sobre Discriminación por motivos de Discapacidad promovido por el CERMI Estatal. Disponible en <http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3855/La%20discriminación%20por%20motivos%20de%20discapacidad.pdf?sequence=1&rd=003111883567054>, última consulta en marzo de 2019.
- Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades. BOE 28/11/2014. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-12328>, última consulta en marzo de 2019.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>, última consulta en marzo de 2019.
- López, A. (2016). La violencia de género vista desde la perspectiva de la discapacidad. Gender violence from the perspective disability. Disponible en

- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6033953> última consulta en diciembre de 2018.
- Malo, M. Á. y Pagán, R. (2015). ¿ Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España?: Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares. Disponible en http://repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/986/Art_MaloMA_DobleDiscriminacionSalarial_2007.pdf?sequence=1, última consulta en enero de 2019.
 - Moya, A., García, M. D. y Carrasco, M. J. (2006). Discriminación en mujeres con discapacidad: una propuesta de prevención e intervención educativa. *Educatio siglo XXI*, 24, 99-122.
 - Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, ODISMET (2019). Día Internacional de la mujer. Disponible en <http://www.odismet.es/es/destacado/da-internacional-de-la-mujer/42/> última consulta en marzo de 2019.
 - Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, ODISMET. Centros Especiales de Empleo, pilar de trabajo inclusivo. Disponible en <http://www.odismet.es/es/destacado/centros-especiales-de-empleo-pilar-del-trabajo-inclusivo/3/>, última consulta en abril de 2019.
 - Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España, ODISMET (2018). Tasa de paro de las personas con discapacidad. Disponible en <http://www.odismet.es/es/datos/1integracin-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo/105tasa-de-paro-de-la-poblacin-con-discapacidad/1-6/>, última consulta en marzo de 2019.
 - Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España: ODISMET. (2018) Tasa de actividad de la población con discapacidad. Disponible en <http://www.odismet.es/es/datos/1integracin-laboral-y-tendencias-del-mercado-de-trabajo/103a-tasa-de-actividad-de-la-poblacin-con-discapacidad/1-4/>, última visita en marzo de 2019.
 - Oficina del Alto Comisionado (2016). Disponible en <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20429&LangID=S>, última consulta en marzo de 2019.

- Orden de 16 de octubre de 1998 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las ayudas y subvenciones públicas destinadas al fomento de la integración laboral de los minusválidos en centros especiales de empleo y trabajo autónomo. BOE 21/11/1998. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1998-26877>, última consulta en marzo de 2019.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT (Sin Fecha). Disponible en https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_475652/lang-es/index.htm, última consulta en marzo de 2019.
- Organización Mundial de la Salud (1980). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud (CIF).
- Pablo Pineda para Fundación Adecco (2017). “No soy discapacitado, tengo una discapacidad”. Disponible en <https://fundacionadecco.org/azimut/no-discapacitado-una-discapacidad/>, última consulta en febrero de 2019.
- Pérez, A. (2016). 8 Inteligencias – La teoría de las inteligencias múltiples. Disponible en <http://www.ceolevel.com/8-inteligencias-la-teoria-de-las-inteligencias-multiples>, última consulta en febrero de 2019.
- Pinto, T (1 de diciembre de 2015). Las personas con discapacidad sufren más discriminación cuando tienen mejor currículum. *El Diario*. Disponible en https://www.eldiario.es/sociedad/discapacitados-discriminacion-ciencia_0_455655368.html, última consulta en marzo de 2019.
- Plena Inclusión (Sin Fecha). Discapacidad Intelectual. Disponible en <https://www.plenainclusion.org/discapacidad-intelectual/que-es-discapacidad-intelectual>, última consulta en febrero de 2019.
- Por Talento (2010). *Mujer y discapacidad, una doble discriminación*. Disponible en <https://www.portalento.es/Comunicacion/Noticias/Detalle/mujer-y-discapacidad-una-doble-discriminacion/1733>
- Ramiro, P., Ararterko (Sin Fecha). Mujer y discapacidad: doble discriminación. Disponible en http://www.ararterko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/0_401_1.pdf, última consulta en marzo de 2019.
- Ramos A. J. (2017). Las personas con discapacidad en España y su integración en el mercado laboral. Disponible en

<https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/93297/retrieve>, última consulta en marzo de 2019.

- Real Academia Española (2014). Diccionario de la lengua española (23ª ed.). Madrid, España. Disponible en <http://www.rae.es>, última consulta en febrero de 2019.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo o las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE 4/06/1983. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1983-15813>, última consulta en marzo de 2019.
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. BOE 31/01/2004. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-1847>, última consulta en marzo de 2019.
- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad. BOE 21/02/2004. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/pdf/2004/BOE-A-2004-3277-consolidado.pdf>, última consulta en marzo de 2019.
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de los trabajadores con discapacidad. BOE 20/04/2005. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2005-6308>, última consulta en marzo de 2019.
- 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 su inclusión social. BOE 3/12/2013. Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>, última consulta en abril de 2019.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. BOE 31/10/2015.

Disponible en <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>, última consulta en marzo de 2019.

- Regarder, G. (Sin Fecha). Teoría de las Inteligencias Múltiples de Howard Gardner. Disponible en https://www.cuerpomente.com/psicologia/educacion/teoria-inteligencias-multiples-howard-gardner_1012, última consulta en marzo de 2019.
- Rodríguez, D., Hernández, A. I., & Caparrós, E. (2017). Políticas públicas e igualdad real entre mujeres y hombres. Una reflexión educativa desde diferentes ámbitos de actuación. *Revista de Educación Inclusiva*, 6(2).
- Rodríguez, Y. P. (2014). Tipos de Discapacidad. Disponible en <http://tiposdiscapacidad.blogspot.com/2014/07/discapacidad-es-un-termino-general-que.html>, última consulta febrero de 2019.
- Santamaría, J. (2018). Teoría de las inteligencias múltiples. Disponible en <https://terapiadeparejaweb.com/teoria-inteligencias-multiples-howard-gardner>, última consulta en marzo de 2019.
- Santero, R., Castro, R. B., Martín, V. (2015). Integración en el mercado laboral de mujeres con discapacidad atendiendo a su nivel de estudios. *Mujeres en la educación*. Disponible en <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEducacion/Estudios/docs/MujeresEducacion15.pdf>, última consulta en marzo de 2019.
- Serlingo Social (2017). La doble discriminación laboral a las mujeres con discapacidad. Disponible en <http://www.serlingosocial.es/la-doble-discriminacion-laboral-las-mujeres-discapacidad/>, última consulta en marzo de 2019.
- Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE (2018). Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad, Estatal, Datos 2017. Disponible en http://www.sepe.es/contenidos/observatorio/mercado_trabajo/3070-1.pdf, última consulta en enero de 2019.
- Servicio Público de Empleo Estatal, SEPE (Sin Fecha). Centros Especiales de Empleo. Disponible en https://www.sepe.es/contenidos/personas/encontrar_empleo/empleo_personas_discapacidad/centros_especiales_empleo.html, última consulta en marzo de 2019.

- Soler, A., Teixeira, T. C., & Jaime, V. (2015). Discapacidad y dependencia: una perspectiva de género. Disponible en http://www.repositoriocdpd.net:8080/bitstream/handle/123456789/746/Pon_Soler_A_DiscapacidadDependenciagenero_2008.pdf?sequence=1, última consulta en febrero de 2019.
- Subdirección General de Planificación, Ordenación y Evaluación (2018). Base estatal de datos de personas con valoración del grado de discapacidad. (Informe a 31/12/2016). Disponible en http://www.riicotec.org/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/bdepcd_2016.pdf, última consulta en enero de 2019.
- United Nations Development Programme (2018). Índice Desigualdad de Género. Recuperado de <http://hdr.undp.org/en/content/%C3%ADndice-de-desigualdad-de-g%C3%A9nero> última consulta en enero de 2019.

ANEXO I

A continuación, se mostrarán las preguntas que se han realizado a las mujeres entrevistadas. No son exactamente todas las preguntas realizadas, pues las mismas cambiaban al ser una entrevista semi-abierta. Es por ello que se establecen una serie de puntos comunes seguidos en todas las entrevistas.

Entrevistas a expertas

- ¿Qué implica esta doble discriminación?
- ¿Cómo afecta a las mujeres con discapacidad esta doble discriminación?
- Motivos por los que se da esta discriminación.
- ¿La discriminación es distinta en función del tipo de discapacidad?
- ¿Cree que esta discriminación es mucho más fuerte en la discapacidad intelectual?
- ¿Qué dificultades encuentran las mujeres con discapacidad a la hora de participar en la sociedad? ¿Y a la hora de trabajar o encontrar trabajo?
- ¿En qué ámbitos las mujeres con discapacidad son más vulnerables?
- ¿Los recursos económicos y el entorno de estas personas también influyen en esta doble discriminación? ¿Cómo?
- ¿Cree que las familias son un factor clave en el desarrollo de la mujer con discapacidad? (En relación a la sobreprotección, al miedo...)
- ¿Cree que es importante potenciar las inteligencias múltiples para conseguir la inclusión social de las personas discapacitadas?

Historias de vida de mujeres con discapacidad

- ¿Cómo crees que te afecta, como mujer con discapacidad, esta doble discriminación?
- ¿Con que dificultades te encuentras en tu día a día?
- ¿Crees que has sufrido más discriminación por el hecho de ser mujer o por tener una discapacidad?
- ¿Sabrías decirme alguna situación en el trabajo en la que te has sentido discriminada como consecuencia de ser mujer con discapacidad?
- ¿Te encuentras con alguna barrera a la hora de acceder a tu trabajo?
- ¿Cómo crees que ha influido tu entorno en tu desarrollo?