

## DIFICULTADES DE CONTRATACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD: ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

*Labour market contracting difficulties for disabled people: a gender perspective approach*

**Manuel Contreras Dos Santos**

[manucont@ucm.es](mailto:manucont@ucm.es)

**Vanesa Encinas Gutiérrez**

[vaencina@ucm.es](mailto:vaencina@ucm.es)

**M<sup>a</sup> Inmaculada Gómez Calzas**

[magome24@ucm.es](mailto:magome24@ucm.es)

Universidad Complutense de Madrid / FSOC-ARROW

### Resumen:

El presente artículo tiene una conceptualización teórica de la terminología que ha destacado a lo largo de los años a la discapacidad, la importancia de la Organización Mundial de la Salud (OMS), la normalización de los cuerpos que implanta por el modelo médico, el paso a un modelo social. Asimismo, analizar en términos de Bourdieu, el habitus y el campo de las personas con discapacidad, y con ello añadir la visión teórica desde la teoría feminista de la interseccionalidad. Con todo ello, pasaremos a analizar las dificultades de contratación en el mercado laboral de las personas con discapacidad, donde incluso dentro de esta desigualdad que sufren todas las personas con discapacidad, las mujeres se ven afectadas en mayor medida que los hombres. También, plantearemos las causas de las barreras del mercado laboral a la hora de la contratación. Asimismo, plantearemos algunos de los principales retos que se pueden mejorar.

**Palabras clave:** discapacidad, habitus, campo, interseccionalidad, desigualdad mercado laboral

### Abstract:

This article has a theoretical conceptualization of the terminology that has excelled over the years to the disability, the importance of the World Health Organization (who), normalization of the bodies that implemented by the medical model, the transition to a social model. Also analyze in terms of Bourdieu, habitus and the field of persons with disabilities, and thereby add the theoretical view from feminist theory of the interseccionalidad. With all this, we analyze the difficulties

of recruitment in the labour market of people with disabilities, where even within this inequality suffered by all persons with disabilities, women are affected to a greater extent than men. Also, we consider the causes of the barriers to the labour market at the time of hiring. We also consider some of the main challenges that can be improved.

**Key words:** disability habitus, field, intersectionality, labour market inequality

## 1. Introducción

*Quien no sea como todo el mundo,  
Quien no piense como todo el mundo,  
corre el riesgo de ser eliminado.  
Y claro está que ese "todo el mundo"  
no es en realidad "todo el mundo"*

José Ortega y Gasset

La problemática a tratar son las dificultades que existen en el mercado laboral para la contratación de las personas con discapacidad, realizando un análisis crítico desde la perspectiva de género.

En el año 2014, según la *Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad*, del Instituto Nacional de Estadística (INE), el 4,40% las personas en edades de trabajar comprendidas entre los 16 y 64 años y residentes en hogares familiares tenían certificado de discapacidad.

Destacamos la enorme dificultad que tienen las personas con discapacidad para el acceso al mercado laboral, en concreto, la dificultad de la contratación. Asimismo, añadimos la perspectiva de género, las mujeres con discapacidad tienen mayores barreras para ser contratadas en el mercado laboral. Según el *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal Datos 2015*, "la contratación por sexo de las personas con discapacidad muestra una gran desigualdad entre hombres y mujeres, con un reparto del 61% y el 39%, respectivamente".

Las personas con discapacidad, viven bajo condiciones de desigualdad y opresión, aunque el derecho formal se ha reconocido, pero no ha sido suficiente. Ya la Constitución de 1978, establecía en su artículo 9.2, 10, 14 y 49 garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad. Desde entonces, han sido muchas las legislaciones y los reales decretos para la igualdad formal, pero no se alcanza la igualdad real. La LISMI, es la *Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos*, establecía que las empresas cuya plantilla fuera superior a los 50 trabajadores, deben tener una "cuota de reserva a favor de las personas con discapacidad" de un 2%, asimismo también la ley establecía a la administración Pública la competencia de evitar barreras arquitectónicas para mejorar el acceso. Hasta en el 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* (LGD) reconoce igualdad de condiciones por las personas con discapacidad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, laboral, cultural, civil o de otro tipo.

Por lo tanto, el presente texto toma en consideración un enfoque teórico en el cual, desde hace tres décadas, se resalta la importancia de la terminología promovida por la OMS, la importancia de normalización corporal y la dicotomía entre, los así denominados "modelo médico" y "modelo social" de la discapacidad. Asimismo, tomaremos en consideración los conceptos de habitus y campo social, del marco teórico de Bourdieu, para analizar el fenómeno de la discapacidad; incorporando en dicho análisis ingredientes de la teoría feminista, en

particular, el concepto de interseccionalidad. También, pasaremos a analizar las dificultades de contratación en el mercado laboral de las personas con discapacidad, donde incluso dentro de esta desigualdad que sufren todas las personas con discapacidad, las mujeres se ven afectadas en mayor medida que los hombres. También, plantearemos las causas de las barreras del mercado laboral a la hora de la contratación. Asimismo, veremos algunos de los principales retos que se pueden mejorar.

Finalmente, con todo lo anterior, planteamos una visión desde la igualdad de oportunidades para todas las personas, teniendo en cuenta un enfoque inclusivo.

## 2. Conceptualización teórica

### 2.1 ¿El paso de un modelo médico a un modelo social?

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha determinado la clasificación utilizando un criterio médico, *Clasificación internacional de Insuficiencia, la discapacidad y la minusvalía (ICIDH)*, del año 1980, atribuía la causa de una minusvalía a un accidente natural, esto determinó cuatro niveles de clasificación: afección, insuficiencia, discapacidad, minusvalía. Esta clasificación ha sido reemplazada por una nueva la Internacional Classification of Functioning, Disability and Health (la ICF, en castellano CIF), aprobada por la OMS 2001.

Desde el punto de vista sociológico, la terminología deriva de un patrón cultural asignado por el modelo médico, donde se entiende desde un punto de vista de la “normalidad” en un marco social y económico de las estructuras. Esta normalidad es definida en consonancia con los intereses de las personas sin discapacidad.

Siguiendo a Ferreira, “el hecho social incuestionable es que vivimos en una sociedad en la que las personas con discapacidad están en desventaja: son discriminadas y hasta despreciadas”. Esto, hace indudable que los procesos sociales injustos estructuran la discapacidad, por lo que la discapacidad es un fenómeno social.

Para la redefinición de las interpretaciones del fenómeno de la discapacidad, cuatro ejes teóricos deberían ser tomados en consideración.: el marxismo, feminismo, trabajo y movimientos sociales, que han desarrollado herramientas para comprender la discapacidad como fenómeno social, explican la opresión social que sufren las personas con discapacidad como categoría creada socialmente. Esa opresión social, se manifiesta en la exclusión del acceso al trabajo y a la participación social como ciudadanía de plenos derechos.

Por ello, es importante el paso a un modelo social, porque establece una dicotomía entre lo fisiológico y lo social. No se entiende que la desigualdad y opresión de las personas consideradas con discapacidad será resultado de un substrato fisiológico, sino que es el resultado de dinámicas sociales, económicas, políticas y culturales.

Por lo tanto, en el año 2005 las personas con discapacidad plantearon que se utilizara el concepto de *diversidad funcional* como herramienta ideológica que utilizan para afirmar que las estructuras externas son las causas de la opresión, impuestas para fomentar la discriminación y desigualdad.

### 2.2 Enfoques teóricos

#### 2.2.1 *Habitus y campos Bourdieu*

Desde el punto de vista teórico de Bourdieu, podemos señalar la existencia del habitus en personas con discapacidad. El habitus es instaurado en la sociedad por el discurso científico de la medicina, que intenta llevar

a una “normalización” de los cuerpos, que implica que la persona con discapacidad tendría un cuerpo enfermo. Todo habitus está inscrito a un campo, en este caso, al “campo de la discapacidad”. El modelo médico, mediante la medicina, la rehabilitación, prótesis, etc., aplica a las personas con discapacidad la ilusión (*illusio*) de lograr la normalidad corporal.

Asimismo, esta importancia de la “normalización médica” del campo de la discapacidad tiene sentido dentro de la economía capitalista de mercado, delimitando la estructura económico-ideológica, el sistema capitalista ha creado una triple asociación que anuda a los cuerpos que lo habitan en la condición de sanos, buenos, bellos, o mejor dicho las oposiciones sano/enfermo, bueno/malo, bello/feo. Por lo tanto, vivimos en sociedades capitalistas de mercado, que busca el éxito económico-estético (Ferreira, 2010:52).

Una persona con discapacidad tiene pertenencia a un grupo de referencia, proveedor de un habitus específico y concreto. La principal instancia definitoria del “campo de la discapacidad” será el Estado.

### *2.2.2 Perspectiva de género: la importancia de la interseccionalidad*

La perspectiva de género, teniendo en cuenta el análisis del concepto de interseccionalidad, considera que la discapacidad sería un modelo de exclusión creado por: las estructuras sociales, por la colonización del discurso médico, y la colonialidad del género. Esto, entiende un sistema de poder que articula la necesidad de dominación en torno a ejes como la diversidad funcional, la raza, clase social, sexualidad, etc., que tienen funcionalidad en la sociedad. No obstante, teniendo presente que los discursos y las prácticas cotidianas son performativas, siguen perpetuando las formas de opresión. El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventajas que se dan como consecuencia de la combinación de identidades.

En este caso, la discapacidad es un fenómeno multidimensional y multicausal que compete a diversas dimensiones de la realidad social: económica, estructural, social, cultural, política, etc.; y lleva a la exclusión social. Por eso desde el feminismo, la exclusión social es productora de un proceso relacional, que moldea las estructuras de poder. En definitiva, es un fenómeno social y no individual.

## **3. Mercado laboral: dificultades para la contratación**

En este capítulo nos centraremos mediante una metodología cuantitativa en los contratos que se realizaron a personas con discapacidad, en su mayoría durante el año 2015. Nos hemos basado para la observación de los mismos, en el “Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2015”, publicado por los Servicios Públicos de Empleo (SEPE). Hay que tener en cuenta que el informe contempla todas las contrataciones de personas que han señalado su discapacidad en la demanda de empleo o que han manifestado su discapacidad en el propio contrato. Además, para poder intentar llegar de manera satisfactoria a un análisis más profundo vertebremos este capítulo en dos puntos: un análisis general de los datos de contratación, y por otro lado, un análisis de las diferencias de género que hay en torno a la contratación de personas con discapacidad.

### **3.1 Análisis de los datos de contratación**

En términos generales, en cuanto a la contratación con personas con discapacidad en 2015, de un total de 18.576.280 contratos que se crearon ese año, 243.067 fueron firmados por trabajadores con algún tipo de

discapacidad, es decir, un 1,31% de los contratos frente al total. Si comparamos esta cifra con la del año 2014, con un total de 1,21% frente al total de contrataciones, el incremento de las contrataciones con personas con discapacidad ha sido de un 20%.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Año 2015.

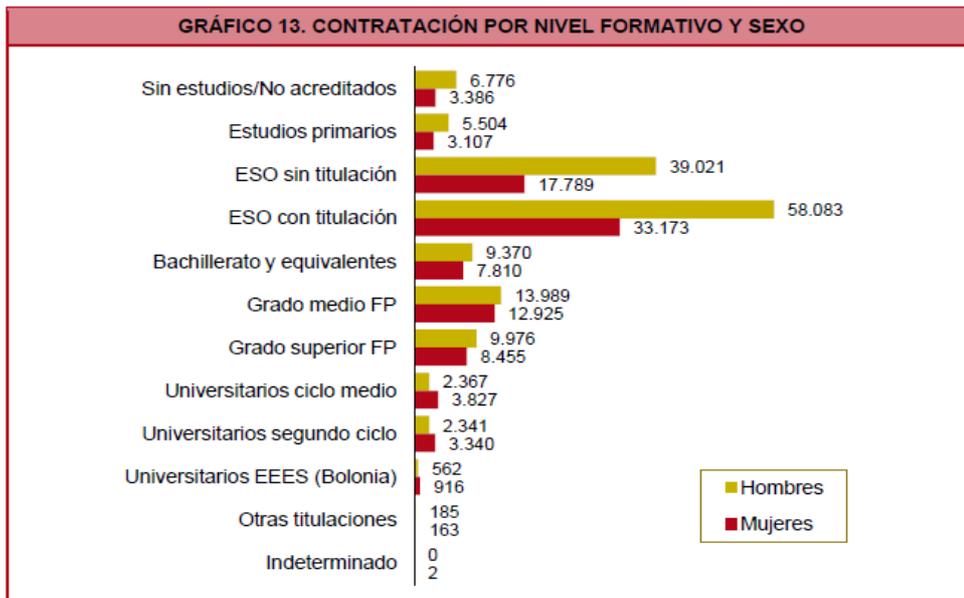
### 3.2 Diferencias de género que hay en torno a la contratación de las personas con discapacidad.

A la hora de basarnos en la variable sexo como condicionante en la contratación, observamos cómo esta variable genera una gran diferencia a la hora de la contratación según el sexo. En la obtención de estos datos, observamos como el porcentaje de los hombres queda estipulado en un 61% del total de los casos, frente al 39% que ocupan las mujeres. No obstante, el informe apunta que esta brecha se ha ido acotando según la evolución en los últimos años, ya que pasaría de una cota de 32 puntos de diferencia que se registró en el año 2003, a los 22 puntos que se dan en 2015.

Si nos centramos en los datos comparativos entre 2014-2015, el aumento de contratos a trabajadores con discapacidad según el sexo ha sido desigual, siendo este de un incremento para los hombres del 20,56%, para las mujeres ha sido del 18,44%. Además, si adjuntamos la variable edad al sexo, podemos observar como los mayores rangos de contratación de personas con discapacidad se concentran en tramo de 25 a 45 años, siendo la cantidad de hombres contratados de 81.595, frente a 59.817 mujeres. Del mismo modo, hay un dato que nos parece significativo destacar, existe mayor contratación de ambos sexos en el tramo de mayor de 45 años que en el tramo de menor de 25 años.

Asimismo, se aprecia en el gráfico, según las diferencias de género como en los niveles formativos más bajos predominan los hombres, mientras que entre los que tienen estudios universitarios la mayoría son mujeres. Es habitual, cada año:

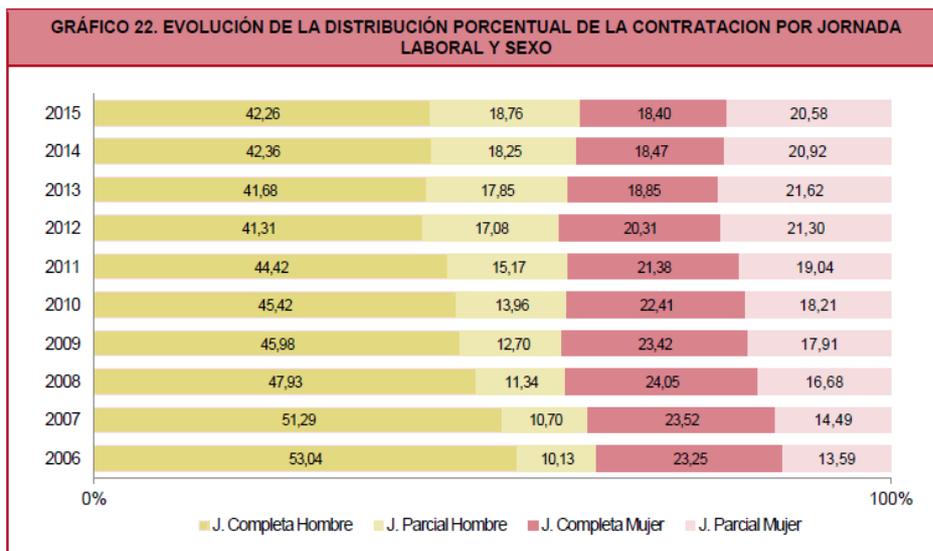
- Los contratos realizados a hombres con discapacidad son el 73,82% y tenían un nivel educativo por debajo del Bachillerato, el 16,17% habían conseguido alguna titulación de Formación profesional, y el 3,56% tenían una diplomatura, licenciatura o grado universitario.
- Los contratos realizados a las mujeres se producen de manera distinta, el 60,55% de las contratadas tienen como máximo estudios de ESO, el 22,53% poseen Grado medio o superior de FP y el 8,52% son universitarias.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Año 2015.

Finalmente, resaltamos el tipo de jornada laboral en la que se observan dos conclusiones:

- En los hombres y las mujeres, la jornada laboral a tiempo parcial está aumentando respecto a los contratos a jornada completa. Sin embargo, los hombres con discapacidad siguen siendo contratados en mayor medida a jornada completa que las mujeres con discapacidad.
- En los últimos diez años la jornada a tiempo completo ha perdido 15,63 puntos, repartiéndose esta disminución de forma muy desigual entre sexos, superando los 10 puntos entre los hombres y quedándose en 4,85 en las mujeres.



Fuente: Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo. Años 2006-2015.

Nota: No se incluyen 1.577 contratos realizados a fijos discontinuos, en los que no consta la jornada laboral.

#### 4. Barreras del mercado laboral para contratación de personas con discapacidad

En este apartado, nos centraremos en hablar sobre los principales factores psicosociales vinculados con el acceso, integración, y desempeño de las personas con diversidad funcional.

La discapacidad en el ámbito del trabajo, del mundo de la empresa, tradicionalmente se ha considerado de manera negativa basándose en la problemática de enfoques relacionados en conceptos como estereotipos, prejuicios, estigma, sobre la “incapacidad” y discriminación de las personas con diversidad funcional. La participación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ha dependido, por un lado de factores externos a la organización, como el contexto legal, económico y ocupacional.

Para analizar el acceso y las barreras con las que se encuentran las personas con discapacidad en el ámbito laboral, nos centraremos en los movimientos surgidos y vinculados en las organizaciones a través de nuevos modelos y teorías que tratan la discapacidad de manera integradora, con un enfoque de inclusión social.

Hay autores que teorizan sobre la importancia que tiene la percepción del equipo corporativo en lo referente al trato sobre las tareas o acciones que realizan las personas con diversidad. La cultura corporativa, para autores como Schur, Kruse y Blanck puede crear barreras actitudinales, conductuales y físicas, o facilitar el desempeño laboral de este colectivo (Alcover y Pérez, 2011:211). Hay empresas que en los valores compartidos que poseen, tienen la responsabilidad moral de incorporar a personas con discapacidad en su equipo corporativo. Sin embargo, podemos tropezar con empresas, o con parte del equipo que no comparte estos valores, que quizá no tengan en consideración creer que es una oportunidad para visibilizar y no estigmatizar a las personas con diversidad funcional.

También hay que hablar del apoyo que deben ejercer los directivos hacia las personas con diversidad, no solo en el reconocimiento de la identidad personal sino en su afán por promover sus contrataciones y darles la oportunidad y/o el empuje que precisen.

Hasta ahora, habíamos conocido o se había concebido la discapacidad planteada desde la perspectiva médica, presentando a una persona con discapacidad, como paciente, como un mero agente pasivo al que a base de medicación debía curar. Sin embargo, hoy consideramos que al analizar desde una concepción nueva se presenta o aparece hoy día una persona con discapacidad, sujeto activo y usuario que desea y quiere participar en todo lo que le corresponde como individuo social.

El acceso y la inserción de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral, se observa con connotación negativa, que según el CERMI, se basan en creencias e ideas preconcebidas sobre las actitudes o aptitudes de cara a la contratación como son:

- La ausencia de un nivel educativo y una cualificación profesional que no se correlaciona con las demandas y la necesidad de las demandas del mercado laboral.
- Se considera que las personas con diversidad funcional padecen de ausencia de motivación, y que los familiares y ellos mismos no cuenta con la información suficiente. Esto se traducirá en estigma, y se verá con dificultades para alcanzar un adecuado desarrollo profesional y dotarse de habilidades que les permitan buscar un empleo “digno”.
- En lo referente a una posible promoción, al considerar o negar que no son aptos, o válidos para crear su propia empresa ya que cuentan con una limitada capacidad profesional.

- Otro problema con el que se enfrentan es con las dificultades de accesibilidad, las barreras con las que se topan que no hacen otra cosa que dificultar o frenar su integración laboral.

Desde una perspectiva de género, el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), elaboró un Plan integral de Acción de Mujeres con Discapacidad (2013-2016), para utilizarla como herramienta estratégica para promover las políticas públicas de género y discapacidad.

Este tipo de planes, está dentro de las “medidas de acción positiva”, las cuales son concebidas como estrategias que tiene como finalidad contrarrestar, eliminar y conseguir acabar con los prejuicios, o discursos que frenan a este colectivo social conseguir y promover una igualdad real. Dentro de este colectivo social hay que hacer una mención no sabemos si especial pero si real donde mujeres y niñas con discapacidad poseen un alto grado de desigualdad, aunque no sea de manera exclusiva.

El punto de partida estaría ligado a reconocer abiertamente la situación de doble discriminación que afecta a mujeres con discapacidad. A lo largo del tiempo se ha intentado ignorar, la situación de desventaja social en la que las mujeres con diversidad funcional han permanecido invisibles. La doble discriminación de las mujeres con discapacidad no es fruto de una suma de las necesidades que se plantean por discapacidad y género, sino que al fusionarse ambas variables, se produce una situación diferente y especial que es preciso conocer y reconocer con el fin de disponer de instrumentos operativos, que permitan responder a las necesidades de esa situación específica, y así favorecer el acceso a la igualdad de oportunidades y el disfrute pleno de los derechos, de este colectivo de mujeres. Admitir esta doble discriminación implica “deconstruir” la manera de analizar la realidad social.

Destacamos el I Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía (2008-2013). En este plan de acción en Andalucía se recogen una serie de puntos que nos ayudan a visibilizar los problemas a los que se enfrentan las mujeres con discapacidad.

“ - Las mujeres con discapacidad, por razón de su rol de género, afrontan desigualdades con relación al acceso y control de los recursos, el disfrute de sus derechos y su situación y posición social con respecto al empleo, la educación formal, las relaciones afectivas, su autopercepción y la imagen que de ellas presentan los medios de comunicación y la sociedad en general, el disfrute de derechos fundamentales como los sexuales y reproductivos, la justicia y la protección social, su acceso a los espacios de participación social y toma de decisiones y a los bienes y servicios públicos.

De todo ello, se deriva una situación y posición social de doble discriminación; el género y la discapacidad interactúan situando a las mujeres con discapacidad en una posición de desigualdad frente a las mujeres y hombres sin discapacidad, y con relación a los hombres con discapacidad. A las discriminaciones resultantes de su doble condición de ser mujeres y tener discapacidad, se les suman otras derivadas de su clase social, etnia, etc., siendo la discriminación por razón de género transversal a toda esta cadena de discriminaciones. Esta situación de “discriminación múltiple”<sup>1</sup>, condiciona su autonomía, así como imprime una especificidad a sus necesidades prácticas e intereses estratégicos.”

---

<sup>1</sup> Concepto utilizado en el Manifiesto de las Mujeres con Discapacidad en Europa, para referirse a las diferentes formas de discriminación que sufren las mujeres con discapacidad, y a la discriminación por razón de género como elemento transversal.

## 5. Los principales retos

### 5.1 De la discapacidad a la diversidad funcional

Cuando hablamos del término “discapacidad”, debemos aclarar que éste concepto no estaría correctamente empleado. Dentro del mismo, encontramos que guarda una relación directa con connotaciones negativas, y a veces se juega con considerar que estas personas no son válidas. Esto ha producido, que las organizaciones que promueven la igualdad de oportunidades utilicen un lenguaje inclusivo para referirse a las personas con diversidad funcional, además tratan estas cuestiones desde formas de nombrar distintas.

El lenguaje tiene una gran influencia dentro de las sociedades en las que vivimos, este influye y tiene gran poder dentro del pensamiento y las acciones que nos empujan en nuestro quehaceres diarios, y en algunas ocasiones la utilización del lenguaje conlleva connotaciones negativas y se aceptan socialmente sin ser cuestionadas.

Con respecto a las leyes, medios de comunicación, libros de texto, donde todavía podemos encontrar como se utilizan los conceptos de “minusválido”, “inválido”, “disminuido”, estos términos producen el estigma, y hace que estemos lejos de favorecer y fomentar la igualdad. Por lo tanto, en la sociedad o desde nuestra posición intentamos que se luche por acabar con esta terminología discriminatoria, e intentar atribuirle verdadera importancia a las nuevas formas que el lenguaje nos permite actualizar.

Es relevante mencionar cuando se habla de la terminología a dos autores/as importantes en cuando al cambio de conceptos y la terminología sobre la Diversidad Funcional:

“La diversidad funcional, analizada bajo la perspectiva de la Filosofía de Vida Independiente, no tiene nada que ver con la enfermedad, la deficiencia, la parálisis, el retraso, etc. Toda esta terminología viene derivada de la tradicional visión del modelo médico de la diversidad funcional, en la que se presenta a la persona diferente como una persona biológicamente imperfecta que hay que rehabilitar y «arreglar» para restaurar unos teóricos patrones de «normalidad» que nunca han existido, que no existen y que en el futuro es poco probable que existan precisamente debido a los avances médicos”. (Agustina Palacios y Javier Romañach)<sup>2</sup>

### 5.2 Principales retos

Desde el punto de vista del mercado laboral, y en concreto las contrataciones, la Ley 43/2006 de diciembre, *para la mejora del crecimiento y del empleo*<sup>3</sup>, en el Art.1 se regula que haya “con carácter excepcional bonificaciones para los contratos temporales que se celebren con trabajadores con discapacidad o con personas que se encuentren en situación de exclusión social, siempre que, en ambos casos, estén desempleados e inscritos en la Oficina de Empleo”. Asimismo, se da incentivos a los empleadores, como se establece en el Art. 2, que tendrán derecho si realizan una contratación indefinida a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social por trabajador/a contratado/a si tiene alguna discapacidad, y dependiendo de cuál sea esa discapacidad se dará una cuantía u otra. Aun estableciendo estas medidas,

---

<sup>2</sup> El Modelo de la Diversidad: La Bioética y los Derechos Humanos para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional. Agustina Palacios y Javier Romanach.

<sup>3</sup> Publicada en el BOE 30/12/2006 y sus correspondientes actualizaciones siendo la última en vigor con fecha 08/07/2012, publicada en 07/07/2012

los contratos a personas con discapacidad siguen siendo escasos, y las medidas que se deben establecer para la igualdad de oportunidades son casi inexistentes.

Sin embargo, consideramos que las empresas deberían poner en práctica algunas medidas como:

- Promover un Plan interno donde haya posibilidad de acceso laboral en igualdad de condiciones, para todas las personas, independientemente de sus características o condiciones físicas, sensoriales o sociales.
- Detectar y corregir posibles obstáculos que se puedan encontrar en lugares de circulación.
- Incluir señalización en braille, ranuras y texturas en el suelo con el fin de facilitar la orientación de personas con discapacidad visual.
- Permitir el ingreso de perros guías o de apoyo, especialmente para las personas ciegas y sordo ciegas, así como el ingreso de familiares o cuidadores, cuando lo requieran.
- Procedimiento de solicitud de medidas de acción positiva y de igualdad de oportunidades para el personal con discapacidad.

## 6. Conclusiones

En primer lugar, las personas con discapacidad tienen mayores dificultades y barreras en el acceso al mercado laboral, en el caso presente hemos visto con mayor profundidad la contratación. Asimismo, se observa mediante la perspectiva de género como las mujeres con discapacidad al igual que todas las mujeres tienen mayores dificultades de acceso al empleo.

En segundo lugar, una de las problemáticas a las que las personas con diversidad funcional se han enfrentado es a la concepción de la discapacidad planteada desde la perspectiva médica, presentando a un agente pasivo al que con medicación había que curar. Hoy día se ha pasado de un modelo médico a un modelo social donde tiene gran importancia la forma de nombrar. En el año 2005, las personas con discapacidad plantearon el término diversidad funcional. Es muy importante, la influencia del lenguaje dentro de la sociedad en la que vivimos, esto nos permitirá deconstruir las formas de nombrar, articular y encasillar a las personas con diversidad funcional. Es un reto por conseguir cambiar la percepción desde una realidad vinculada a lo social. Asimismo, el enfoque teórico de los términos de Bourdieu, habitus y campos, nos enseña que hay un habitus de las personas con discapacidad dentro del “campo de la discapacidad”, añadiendo el concepto de interseccionalidad que tiene como objeto revelar varias identidades, teniendo presente la perspectiva de género, considerando la discapacidad parte colonizada del discurso médico.

En tercer lugar, mediante el informe de mercado laboral para personas con discapacidad publicado por el SEPE (2016), nos muestra que en 2015, sólo el 1,31% de los contratos totales fueron firmados por personas con discapacidad, este dato nos muestra la dificultad de acceso al mercado laboral, aunque también es verdad que ha mejorado con respecto al 2014 que únicamente fue el 1,21%. Se observan diferencias de género importantes, las mujeres tienen mayor dificultad de entrar en el mercado laboral (61% hombres frente al 39% de mujeres). También hay diferencias en el nivel de estudios, siendo el % mayor de contratación en mujeres con estudios universitarios. También, se cumple el patrón de que las mujeres con discapacidad son contratadas más en jornadas parciales.

En cuarto lugar, consideramos que tanto los factores legales, económicos y ocupacionales, son elementos que influyen en la problemática del acceso al mercado laboral de las personas con diversidad funcional, y mientras que esto siga ocurriendo las barreras seguirán incrementándose. Las empresas juegan un papel

fundamental en el acceso al mercado laboral de todas las personas, en especial de las personas con diversidad funcional, ya que crean barreras actitudinales e institucionales que dificultan el acceso en igualdad de oportunidades.

Finalmente, creemos fundamental tener presente que la sociedad necesita cumplir ciertos retos para fomentar la igualdad de oportunidades. Entre estos retos, estaría tener presente la accesibilidad para ir a los sitios, observamos como la obstaculización de los lugares, la falta de señalización para persona con discapacidad visual, la dificultad del suelo para ir en silla de ruedas, etc., lleva a mayores desigualdades. Por ello, es importante fomentar medidas de acción positiva para fomentar una sociedad inclusiva mediante la igualdad de oportunidades.

## Bibliografía:

- Alcover, C., Perez, V. (2011) "Trabajadores con discapacidad: problemas, retos y principios de actuación en salud ocupacional". Med. segur. trab. vol.57 supl.1  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500013](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500013)
- Dirección General de Personas con Discapacidad de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social (2008), "la igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad: el papel de los sindicatos". Fondo Social Europeo, Junta Social de Andalucía.  
[http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/igualdad\\_de\\_las\\_mujeres\\_con\\_discapacidad-el\\_papel\\_de\\_los\\_sindicatos.pdf](http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/igualdad_de_las_mujeres_con_discapacidad-el_papel_de_los_sindicatos.pdf)
- Ferreira, M.A.V. (2008) "Una aproximación sociológica a la discapacidad desde el modelo social: apuntes caracteriológicos", Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS), nº 124M pp. 141-174.
- Ferreira, M.A.V. (2010) "De la *minus-valia* a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico", en Ferreira, M. A. V. (Coord.): Por una sociología de la discapacidad, monográfico de la revista Política y Sociedad, 47 (1); Univ. Complutense de Madrid; pp. 45-65.
- IMSERSO (2013) "La percepción de las empresas sobre las personas con discapacidad física en el medio laboral".  
<http://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/informepcdentornolaboral.pdf>
- Munuera, M. Pilar (2015), "Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Mediación laboral", Mediaciones Sociales, nº 14, pp. 161-179. DOI: [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_MESO.2015.n14.51564](http://dx.doi.org/10.5209/rev_MESO.2015.n14.51564)
- Servicio Público de Empleo Estatal- SEPE (2016) "Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad Estatal. Datos 2015."