Personas con Discapacidad y actividad laboral: el papel de las barreras actitudinales

ULL

Facultad: Ciencias Políticas, Sociales y de la Comunicación

Departamento: Ciencias de la Comunicación y Trabajo Social

Trabajo de Fin de Grado de Trabajo Social 2014-2015

Tutora: Celsa María Cáceres Rodríguez

Convocatoria: Septiembre

Isabel Suárez Pérez

ÍNDICE:

RESUMEN 3

1. INTRODUCCIÓN 4

- **Barreras actitudinales** 5
- **Barreras físicas** 6
- **Discriminación como hecho social** 6
- **Discriminación según la forma de ejercerla** 6
- **Discriminación como consideración jurídica** 7

2. MÉTODO 11

3. RESULTADOS 13

Resultados principales para la discusión 13

Resultados principales de la realidad socio-laboral de las PCD 23

Dimensión: Realidad socio-laboral de las PCD en España 32

Dimensión: Visión empresarial de la actividad laboral de las PCD 36

Dimensión: Visión de las PCD de su situación en relación a la actividad laboral 39

4. DISCUSIÓN 43

5. CONCLUSIONES 47

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 50

7. ANEXOS 56

RESUMEN

Las desigualdades existentes en el ámbito laboral para las personas con discapacidad, pueden definirse como una forma de discriminación que vulnera sus derechos y siendo éste un ámbito tan importante para la autonomía y autorrealización personal, nos proponemos hacer una revisión de la literatura e información disponible sobre las barreras que el colectivo de personas con discapacidad encuentra en su acceso al mundo laboral, centrándonos en las barreras de tipo actitudinal, sobre todo los propios obstáculos internos de estas personas, para lo que se ofrece la visión del propio colectivo como la de los/las empresarios/as. Estas perspectivas se recogen en estudios e informes realizados en los últimos 15 años, y también se complementará dicha información con fuentes administrativas, estadísticas y literatura académica.

ABSTRACT

The existent inequality in the working sector for that people that have some kind of unability can be defined as a way of discrimination that put on risk their rights and an important part of their self-realization and their autonomy of their own. We have to do a review of the information on our hands about the difficulty that the handiccaped people have to face on their way to the working sector, focusing on the bad attitudes and the own internal obstacles of these people. The visión of the businessmen should be shown either.

This points of view are compile don a serie of studies acomplished during the last 15 years and this information will be completed with administrative, statistics and literary sources.

Palabras clave: discapacidad, discriminación, barreras actitudinales, barreras físicas y actividad laboral.

1. INTRODUCCIÓN

Partimos del concepto de discapacidad, que desde sus orígenes ha hecho alusión a cuestiones de imperfección, pobreza y marginación (Buffini Y Palacios, 2007 citado en Díaz, 2009), relacionando dicha situación con pecados y castigos divinos (Barnes, 1998 citado en Díaz, 2009).

El modelo médico expone que los defectos derivados de enfermedades, traumatismos y accidentes que provocan la discapacidad, se enfocan como un problema personal (Jiménez, 2007 citado en Díaz, 2009), de individuos que se desvían de los parámetros físicos y psíquicos de normalidad del estereotipo culturalmente dominante (Caparrós, Peña y Raya, 2012), y que la persona enferma debe aceptar su situación de dependencia y buscar ayuda médica, ya que sus limitaciones e inferioridad los sitúan en un marco de desventaja (Ferreira, 2008; Parsons, 1951 citado en Barton, 1998).

Por otro lado, el modelo social expone que la discapacidad está causada por el fracaso de la sociedad en suprimir las barreras y las restricciones sociales que incapacitan, por lo que la discapacidad deriva de la opresión social y la discriminación institucionalizada (Barton, 1998), siendo el concepto una construcción social que puede ser transformada si se modifican la organización y actitudes sociales (Barton, 2008; Caparrós, Peña y Raya, 2012).

Con estas últimas teorías se relaciona el origen de la Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud (CIF), aprobada en 2001, que explica la discapacidad como el resultado de la interacción entre las deficiencias, limitaciones en la actividad, o restricciones en la participación, debidos a estados de salud, factores contextuales y personales (OMS, 2001 citado en Cáceres, 2004):

- Discapacidad: déficits, limitaciones en la actividad y restricciones en la participación.
- Deficiencia: anormalidad (desviación significativa de la media de la población) o pérdida de una estructura corporal o de una función fisiológica, incluyendo las funciones mentales.

- Limitaciones en la actividad: expresión que sustituye al concepto de "discapacidad", se refiere a las dificultades que una persona tiene para realizar una actividad, tanto en cantidad como en calidad, en comparación con una persona sin esa condición de salud.
- Restricciones en la participación: sustituye al término "minusvalía", refiriéndose a los problemas que puede tener una persona, en una sociedad o cultura concreta, para implicarse en situaciones vitales en comparación con otra persona sin discapacidad.

Se destaca que en dicha definición se habla sobre Factores Contextuales, que abarcan desde los factores personales como la edad, sexo, nivel social, etcétera, hasta los factores ambientales, referidos a los aspectos del mundo que rodean al individuo y que interactúan con los estados de salud. Cuando se habla sobre estos factores se menciona la existencia de factores contextuales negativos, barreras, que las personas con discapacidad deben enfrentar, pero no se establece una relación directa y detallada con las limitaciones y restricciones (OMS, 2001 citado en Cáceres, 2004).

Con lo que padecer una discapacidad derivada de determinada situación de salud, conlleva enfrentar distintas barreras:

- **Barreras actitudinales**

Son los aspectos sociales y culturales que se pueden considerar como barreras, como construcciones e interpretaciones (actitudes, conductas, creencias, valores, etcétera) que las personas con y sin discapacidad puedan presentar y sean un impedimento para la realización de cualquier actividad en igualdad de condiciones entre las personas con y sin discapacidad (Barton, 2008). Se incluyen los estereotipos, comprendidos como imágenes mentales que las personas y grupos construyen para categorizar a los individuos y grupos, mediante valoraciones (positivas o negativas), caracterizando en base al grupo al que se pertenezca e interpretando dicha información según el contexto en el que nos encontremos. Asimismo, si estos estereotipos conllevan accesiones negativas, pueden llevar a prejuicios que condicionen las creencias, actitudes y comportamientos de los individuos hacia sí mismos, el resto de individuos de su grupo, de otros grupos y entre grupos, lo que llevaría a desigualdades traducibles en discriminación (Puertas, 2004). De la misma forma la OMS (2011), en el Informe

Mundial sobre Discapacidad, destaca las actitudes y conocimientos como factores ambientales importantes a tener en cuenta para crear ambientes más accesibles.

- **Barreras físicas**

Se refieren a cualquier estructura del entorno que dificulte o impida el desarrollo de una o varias actividades, incluyendo aquí las barreras arquitectónicas, urbanísticas, en el transporte y en la comunicación (medios telefónicos, informáticos, de señalización, televisivos, etcétera) (Amengual, 1995). Así se fundamenta la LIONDAU (Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad), actualmente integrada en el 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, donde se expone que "la no accesibilidad de los entornos, productos y servicios constituye, sin duda, una forma sutil pero eficaz de discriminación (…) indirecta, pues genera una desventaja cierta a las personas con discapacidad" (Martínez, 2006 citado en Cayo y Lorenzo, 2007, p. 568).

Entorno a barreras actitudinales y físicas se asienta la discriminación que afecta a las PCD (Personas con Discapacidad), refiriéndonos a discriminación como al trato diferenciado, subjetivo, irrazonable y desproporcionado sin causa justificada, que derive en una desventaja social de un colectivo, grupo o persona (Asís, Bengoechea y Campony, 2006 citado en Cayo y Lorenzo, 2007).

La discriminación puede darse de diferentes formas:

- **Discriminación como hecho social**

Surge cuando los grupos se identifican con las creencias, valores, estereotipos y prejuicios de sus grupos de pertenencia, percibiendo y juzgando a los demás desde los estándares culturales de los grupos de pertenencia (Giménez, 2007 citado en Gall, 2007).

- **Discriminación según la forma de ejercerla**

El trato diferenciado se puede dar de dos formas: directa, que suele asentarse en prejuicios y estereotipos, provocando una situación en la que una persona es tratada de

forma menos favorable que otra por motivo o razón de una discapacidad; indirecta, donde la aplicación de una misma condición puede crear desigualdades en base a las características personales de cada individuo (OIT, 2013).

- **Discriminación como consideración jurídica**

Se considera discriminación a la existencia de una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual, una decisión unilateral o un criterio o práctica, o bien un entorno, producto o servicio, aparentemente neutros, que puedan ocasionar una desventaja particular a persona respecto de otras por motivo de o por razón de discapacidad, implicando así barreras que limiten la participación efectiva y plena en la sociedad, siempre que objetivamente no responda a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios. Se destaca que la diferencia de trato entre personas no es discriminación si este trato no conlleva una limitación a la igualdad de oportunidades, al igual que las distinciones fundadas en méritos (Art. Nº 35 Real Decreto Legislativo 1/2013).

Para evitar que se produzca discriminación, especialmente en el ámbito laboral, que es en el que nos centraremos, existen una serie de derechos, como el artículo 35 de la Constitución Española (1978), donde se expresa que trabajar en un deber del español y española, pero el trabajo es un derecho para todas las personas, considerándose una forma de realización personal y un medio para la autonomía al que toda persona debería poder acceder. Este derecho se legitima aún más cuando hablamos de colectivos vulnerables, en este caso PCD, donde la discriminación toma forma de barrera en el acceso al mundo laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2003) considera la erradicación de la discriminación en el trabajo como una estrategia para combatir la discriminación en otros ámbitos, tema que se regula desde el 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 PCD y de su inclusión social, donde se expone la igualdad de oportunidades y por lo tanto, igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos/as, y la erradicación de todo tipo de discriminación, como dos de las finalidades de esta Ley, proponiendo para ello suprimir aquellos inconvenientes que no permitan la presencia integral de las PCD. Así también se establece en el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.c, los/as trabajadores/as tienen derecho a no ser

discriminados/as de cualquier forma por razón de discapacidad, como también se nombra en el artículo 17.1, que serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, cláusulas de los convenios colectivos, pactos individuales y decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo a discriminaciones desfavorables por razón de discapacidad (Real Decreto Legislativo 1/1995). Además, podemos nombrar la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, que en su artículo 2.a expone la garantía de igualdad de oportunidades y la no discriminación, tanto en el acceso como en las acciones orientadas a conseguir empleo, así como la libre elección de profesión sin que pueda prevalecer ningún tipo de discriminación.

Debemos tener en cuenta que las PCD (personas con discapacidad) conforman un 15% de la población mundial, encontrando a Europa encabezando la tasa de prevalencia de discapacidad moderada y grave con un 16,4% (Anexo I. Tabla 1) (OMS, 2011) y en España, Canarias destaca como Comunidad Autónoma con una de las tasas de prevalencia más altas, 17,6% (Anexo I. Tabla 2) (INE, 2013).

Cobra vital importancia la situación de las PCD en el ámbito laboral, ya que se puede observar según datos del INE (Instituto Nacional de Estadísticas) y de la OMS (Organización Mundial de la Salud), la existencia de una gran diferencia entre las personas activas que presentan una discapacidad y las que no, definiendo a las personas activas como aquellas personas mayores de 16 años que, durante la semana de referencia, suministran mano de obra para la producción de bienes y servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción, pudiendo encontrarse en estado de ocupados/as (personas que en la semana de referencia han estado trabajando al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o especie) o de parados/as (personas que en la semana de referencia no han trabajado, pero están disponibles para trabajar y buscan activamente empleo) (Martínez, 2001).

Así, a nivel internacional nos encontramos que las tasas de ocupación del colectivo de PCD son siempre más bajas (más de un 10%) que las tasas de las personas sin discapacidad (Anexo I. Tabla 3), donde España presenta una de las tasas más bajas, 22,1%, frente a la más alta que sería la de Noruega con un 62,2% (Anexo I. Tabla 4) (OMS, 2011).

Si hablamos de la tasa de actividad, España presentaba un 37,4 % en 2013 (Anexo I. Tabla 5) (INE, 2014a), donde destaca la Comunidad Autónoma de Canarias por estar a la cabeza de la lista de menor actividad de las PCD con un 29,6%, frente a las Islas Baleares con la mayor tasa de actividad con un 48,6% en 2012 (Anexo I. Tabla 6) (INE, 2014).

Observándose que la discriminación está sustentada por dos tipos de barreras, las barreras físicas y las barreras actitudinales, se desea explorar la relación que existe entre las barreras actitudinales de las PCD y su actividad laboral, para poder discernir la influencia que tienen, ya que existen trabajos (programa como el de "Capacitas", trabajo como "los medios de comunicación ante la discapacidad", etc.) que dan gran importancia a la dimensión actitudinal, destacando que si se trabaja esta dimensión, se pueden lograr cambios palpables en la vida de una persona (Pegalajar y Xandri, 2015). Matizando aquí la relevancia que tiene el autoconcepto, la autopercepción y su relación con el entorno, pues si el entorno en el que nos encontramos nos incita a pensar que lo que se salga de unos parámetros "normales", es algo anormal e incluso inferior, el propio individuo podría asumir esta idea, lo que traducido al mundo de la discapacidad significaría; una PCD que desde el día de su nacimiento haya escuchado que es diferente, que no es normal, que necesita más ayuda / esfuerzo / medios / Etc. que cualquier otra persona sin discapacidad, terminará creyendo que forma parte un grupo social "mal considerado", "en desventaja", etc. Esto en sí mismo es una barrera, una limitación mental que trasborda a limitaciones sociales y culturales (Ferrante, 2009). Así pues, se pueden nombrar trabajos como el programa "Capacitas", que mediante una formación laboral específica y adaptada a cada alumno/a según el grado de discapacidad intelectual y al nivel formativo, incidiendo en la mejora de la autonomía, socialización normalizada, desarrollo personal, autoestima, autoconcepto, etc., conllevó a una mejora de la calidad de vida, además de abrir camino al mercado laboral. También se destaca que la motivación del alumnado participante en dicho programa, aumentó, pues se sentía más cualificado, importante, apto para marcarse y cumplir metas (Pegalajar y Xandri, 2015), punto que también apoyan las asociaciones relacionadas con las personas con deficiencias físicas, pues si puntualizamos en las PCD adquirida, su vida se ve afectada indudablemente por la aceptación de esta nueva situación, teniendo que

reconciliarse con la percepción social del concepto de discapacidad, lo que conlleva un cambio de actitud entre otras cosas (Navarrete, Pac y Solans, 2000).

También encontramos trabajos teóricos, enfocados en temas diversos, que exponen la sensibilización de la sociedad, el cambio de mentalidad, la incidencia de cambio de percepción de las PCD, como medio para terminar con las barreras que impiden la igualdad plena de este colectivo, nombrando así el trabajo "los medios de comunicación ante la discapacidad", donde se muestran las barreras de comunicación a las que se enfrentan las PCD, dando siempre como base de todas sus acciones de mejora, la sensibilización sobre el tema de discapacidad (Sánchez , 2003).

Por todo lo anterior, nos proponemos describir la relación entre las barreras actitudinales de las PCD y su actividad laboral, a través de una revisión teórica de los principales estudios realizados en los últimos 15 años, con el fin de responder a la cuestión, ¿son las barreras actitudinales de las personas con discapacidad las que más limitan su actividad laboral?

2. MÉTODO

Esta investigación teórica es una revisión de fuentes secundarias de distinta naturaleza, a partir de cuyo análisis se pretende explorar la relación entre las barreras actitudinales y el acceso a un empleo, por tanto se encuadra en las investigaciones descriptivas de carácter exploratorio.

Tras una exploración de los documentos disponibles relacionados con el tema de estudio, "las barreras actitudinales de las PCD constituyen una forma de discriminación que limita su actividad laboral", encontrando temáticas como:

- Barreras para el acceso al mundo laboral (barreras tipo actitudinal, físicas (arquitectónicas, técnicas, urbanísticas, etc.), comunicativas, etc.)
- Actividad de las PCD
- Discriminación de las PCD (muchos documentos tratan a las barreras físicas y actitudinales como formas de discriminación)
- Factores que afectan a los procesos de actividad laboral de las PCD
- Prejuicios, estereotipos y estigmatización de las PCD

Se seleccionaron los siguientes términos: discriminación; igualdad; obstáculos; barreras; barreas/obstáculos actitudinales; barreras/obstáculos físicas; barreras/obstáculos comunicativas; barreras/obstáculos urbanísticas; actividad; inactividad; laboral; profesional; trabajo; inserción laboral; integración laboral; percepción discapacidad; imagen discapacidad; estereotipos; prejuicios, que se usaron en las búsquedas realizadas en los recursos: Biblioteca de la Facultad de Ciencias Políticas, Sociales y de la Comunicación, tanto presencialmente como por el catálogo virtual de la Biblioteca, la biblioteca virtual de la Fundación ONCE, las estadísticas del INE, además de usar diversos motores de búsqueda como el Punto Q de la Universidad de La Laguna, Google Academy y Dialnet.

De la búsqueda resultaron 91 documentos de interés, que se analizaron para seleccionar de acuerdo con la relevancia del contenido para el tema objeto de análisis, lo que se puede observar en detalle en las tablas 1, 2 y 3:

Tabla 1. Fuentes usadas

Tipo	Libros	Revistas	Investigaciones	Legislación	Otros
Consultadas	14	18	38	7	14
Usadas	5	10	17	4	4
TOTAL DE FUENTES USADAS:				40	

De los 40 documentos que se seleccionan para el presente trabajo, 22 permitieron concretar los antecedentes, de modo que se haga un acercamiento sobre el tema a tratar, explicando conceptos clave (discapacidad, discriminación; barreras actitudinales (y en su contraposición barreras físicas) y personas activas laboralmente), además de realizar una breve descripción sobre la situación del colectivo de PCD y la situación de dicho colectivo en el ámbito laboral, tanto a nivel mundial, nacional como autonómico.

El apartado de resultados se dividirá en:

- Principales estudios analizados y los resultados obtenidos para la discusión (18 documentos) (tabla 2).
- Comparativa de documentos de similar contenido, realidad socio-laboral de las PCD, obteniendo unos resultados generales de los mismos (tabla 3).

Según el análisis de la información recabada, el contenido puede dividirse en tres dimensiones, que tomaremos como base para la discusión:

- Factores (según teoría y estadísticas) que influyen en la actividad laboral de las PCD
- Factores que influyen en la actividad laboral de las PCD desde la perspectiva del sector empresarial
- Factores que influyen en la actividad laboral de las PCD desde la perspectiva del propio colectivo

3. RESULTADOS

Tabla 2.

Resultados principales para la discusión

Nº	Autor y año	Objetivo de investigación del autor	Población	Estrategia metodológica	Resultados principales
1	Actis, Pereda y Prada (2012)	Acercamiento a la realidad de las PCD	Población de PCD (79.000 de hogares para la Encuesta sobre Discapacidades y Deficiencias de 1999)	Análisis documental, cualitativo y cuantitativo	Las PCD se encuentran en desventaja en los procesos de inserción. Causas de la inactividad según las PCD: un 7,1% opina que es por la cualificación académica, menos de un 5% por la falta de experiencia laboral, un 31,3% cree que es muy difícil para cualquiera, y un 26,6% que es por presentar una discapacidad (mayormente entre los hombres se tiende a la victimización de su situación). Esta última respuesta se puede deber a la cultura de pasividad con la que se puede observar a las PCD, ya que sus ideas sobre la dificultad que les puede conllevar encontrar un trabajo, además de tener presente la percepción de la sociedad sobre la discapacidad y las prestaciones que pueden pedir por su estado de salud, suponen una situación que les facilita la predisposición a la inactividad.
2	Alonso	Definir el concepto de	Documento	Revisión	Relaciona accesibilidad con discapacidad y ofrece los

Nº	Autor y año	Objetivo de investigación del autor	Población	Estrategia metodológica	Resultados principales
	(2007)	accesibilidad y argumentar su importancia	teórico	documental	argumentos éticos, legales, económicos y demográficos que sustentan la necesidad de bienes, servicios y espacios accesibles universalmente, ya que la falta de accesibilidad supone una discriminación. Para lograr la accesibilidad, se propone el diseño universal, que persigue "suprimir las barreras que impiden la movilidad, la comunicación, la manipulación o el conocimiento" (Alonso, 2007, p.17)
3	Concejalía de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Colmenar Viejo (2007)	Conocer las barreras de acceso al empleo para colectivos vulnerables	45 personas de diversos colectivos vulnerables	Análisis documental y cuantitativo (entrevistas)	Perfil de la población activa de PCD. Barreras: escaso nivel de formación; la familia puede llegar a ser un agente negativo por la súper-protección. "Los estereotipos y prejuicios suponen barreras de acceso al empleo" (Concejalía de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Colmenar Viejo, 2007, p.37). Se afirma que existe una relación directa entre el autoconcepto y la autoestima de una persona con su propia empleabilidad, ya que si son negativos, se pierde la motivación, la capacidad de afrontar desafíos
4	Huete y Jiménez (2003)	Conocer las situaciones de discriminación que sufren las PCD	1.980 PCD residentes en España	Cuestionarios aleatorios de respuesta abierta y cerrada	Existe una discriminación acentuada basada en el rechazo, miedo y desconocimiento. Las PCD se sienten discriminadas por la inexistencia de un diseño universal de bienes, productos y servicios en el ámbito laboral. Es de vital importancia un cambio de mentalidad ciudadana para eliminar la discriminación

Nº	Autor y año	Objetivo de investigación del autor	Población	Estrategia metodológica	Resultados principales
5	Fávero, Romana y Santos (2012)	Conocer la educación superior de México como dispositivo de inclusión para las PCD	Discursos de la UAEMéx en los Planes Rectorales de Desarrollo Institusional 2001-2013 y 9 alumnos/as con discapacidad, seleccionados de los 21 organismos académicos de la UAEMéx.	Análisis documental y cualitativo (entrevistas en profundidad)	Aunque se aboga por la igualdad plena de todo el alumnado, es una cuestión que queda en el papel, la situación real abarca una visible discriminación de recursos (exámenes y material adaptado en braille, o con subtítulos en los medios audiovisuales, traductores de lengua de signos, etc.) desde el proceso de ingreso de cualquier alumno/a (examen de ingreso a estudios superiores), hasta la adaptación de los recursos necesarios para la plena igualdad con el resto de compañeros/as (material escolar, ordenadores, material tecnológico de adaptación, etc.). En general, el alumnado entrevistado se siente apoyado por los recursos humanos a su disposición, aunque ve limitaciones en los recursos materiales, no obstante, se destaca la idea de la adaptación por silencio, explicándose; el alumnado con discapacidad prefiere sentirse incluido en la pluralidad de la normalidad establecida mediante el silencio de sus diferencias, de modo que no se destaque, aunque esto conlleve quedar en algún tipo de desventaja o les cueste un mayor esfuerzo que al resto (de modo que no revindican sus derechos, no exigen igualdad plena, etc.), lo que les lleva a la falta de iniciativa, de conciencia de los derechos, de lucha colectiva de bienestar, etc.
6	Fundación ONCE	Conocer la situación de las PCD en	Sobre 1.186 PCD en Cataluña de	Análisis documental,	Ofrece información de la situación de las PCD en los ámbitos de formación y trabajo, además de mostrar las

Nº	Autor y año	Objetivo de investigación del autor	Población	Estrategia metodológica	Resultados principales
	(2004)	relación al empleo, formación e inserción laboral	entre 16 y 64 años, 4 reuniones con gabinetes de empresarios	cualitativo (reuniones de grupo, entrevistas) y cuantitativo	actitudes del colectivo y de los empresarios frente a ambos ámbitos. Estos cinco estudios son similares, cambiando sólo la muestra, por lo que se realizará un análisis de sus resultados de forma conjunta en la "Tabla Nº3. Resultados principales de la realidad socio-laboral de las PCD"
7	Fundación ONCE (2004a)	Conocer la situación de las PCD en relación al empleo y la formación	Sobre 1.186 PCD en Madrid de entre 16 y 64 años, 4 reuniones con gabinetes de empresarios y especialistas en el ámbito de la discapacidad	Análisis documental, cualitativo (reuniones de grupo, entrevistas) y cuantitativo	
8	Fundación ONCE (2004b)	Conocer la situación de las PCD en relación al empleo y la formación	Sobre 1.186 PCD en Andalucía de entre 16 y 64 años, 4 reuniones con gabinetes de empresarios y especialistas en el ámbito de la discapacidad	Análisis documental, cualitativo (reuniones de grupo, entrevistas) y cuantitativo	

Nº	Autor y año	Objetivo de investigación del autor	Población	Estrategia metodológica	Resultados principales
9	Fundación ONCE (2004c)	Conocer la situación de las PCD en relación al empleo y la formación	Sobre 1.186 PCD en Catilla y La Mancha de entre 16 y 64 años, 4 reuniones con gabinetes de empresarios y especialistas en el ámbito de la discapacidad	Análisis documental, cualitativo (reuniones de grupo, entrevistas) y cuantitativo	
10	Fundación ONCE (2005)	Conocer la situación de las PCD en relación al empleo, formación e inserción laboral	Sobre 913 PCD en Galicia de entre 16 a 65 años y 15 empresarios o encargados de RR.HH	Análisis documental, cualitativo (reuniones de grupo, entrevistas) y cuantitativo	
11	Fundación ONCE (2006)	Conocer la situación de las PCD en relación al empleo en el sector de la	Empresarios y equivalentes de España	Análisis documental, cualitativo (entrevistas,	Ofrece información de la situación de las PCD en el ámbito laboral en el sector de la hostelería en los años 2004 y 2005, desde la perspectiva del empresario, para lo que se ofrece un perfil detallado de las PCD en dicho

Nº	Autor y año	Objetivo de investigación del autor	Población	Estrategia metodológica	Resultados principales
		hostelería española		grupo de discusión, observación y cuestionarios de APT) y cuantitativo	sector. Existe preocupación por la accidentalidad laboral de las PCD. Además, la falta de conocimientos sobre discapacidad genera desconfianza y fomentan la idea equivocada sobre la escasa potencialidad de las PCD (personas con discapacidad)
12	Fundación ONCE (2008)	Analizar la actitud de los empresarios en relación a la inserción laboral de las PCD	Empresarios y equivalentes en puestos de poder similar en España	Análisis de resultados del estudio de actitud de las empresas españolas en relación a la igualdad de oportunidades de los trabajadores con discapacidad	Actitud de los/as empresarios/as ante los procesos de inserción laboral de las PCD y sus conocimientos sobre la LISMI en España: El grado de conocimiento de la LISMI es muy alto, aunque se observa "insuficiente información sobre discapacidad e igualdad de oportunidades, además de poca sensibilización, primando los objetivos económicos" (Fundación ONCE, 2008, p.22-23). En base al Informe Equipara de 2008, los/as empresarios/as perciben respecto a la contratación de PCD, como "beneficios, las bonificaciones y menores costos a la Seguridad Social, las prestaciones económicas, el cumplimiento de la ley, que las PCD trabajan igual o mejor que los demás, un modo de sensibilizar al conjunto de la empresa, el fomento de la Responsabilidad Social Corporativa y el Compromiso Social y que influye positivamente a la imagen de la empresa. Como inconvenientes, si no se cumple un mínimo de permanencia, la empresa debe abonar las prestaciones recibidas, el coste de adaptación del puesto de trabajo,

Nº	Autor y año	Objetivo de investigación del autor	Población	Estrategia metodológica	Resultados principales
					excesiva y compleja burocracia, y se cree que la discriminación positiva genera conflictos internos entre trabajadores" (Fundación ONCE, 2008, p.12), además, la escasa cualificación de las PCD es una gran barrera. Se encuentra una doble percepción empresarial: la inserción de PCD fomenta el compañerismo, mejora el clima laboral, etc., y la otra percepción, que empeora el clima laboral, crea problemas internos, aparecen sentimientos de discriminación, etc., además de percibir que muchas veces son las PCD las que se autoexcluyen del trabajo en equipo.
13	Fundación ONCE (2008a)	Conocer la percepción empresarial respecto a la inclusión en sus plantillas de PCD	1.503 Empresarios y equivalentes en puestos de poder similar en España	Análisis documental, cualitativo (entrevista y encuesta) y cuantitativo	Factores que los/as empresarios/as consideran alicientes y obstáculos para la contratación de PCD y percepción del tejido empresarial sobre este colectivo, destacando que los elementos afectivos, estereotipos y discursos sociales, son factores determinantes para dicha percepción. Los/as empresarios/as relacionan directamente la discapacidad con discapacidad psíquica, la cual perciben de forma negativa por la limitaciones sobre la capacidad de aprendizaje y entendimiento, mientras que la física la valoran más positivamente a no ser que el grado de severidad sea alto. Respecto a la discapacidad sensorial, ven el obstáculo en la comunicación para integrarse. También se perciben a las PCD que derivan de las bolsas de empleo especializadas, como personas con poca motivación, predisposición, afán de superación o con poca

Nº	Autor y año	Objetivo de investigación del autor	Población	Estrategia metodológica	Resultados principales
					formación. No se los ve cualificados para trabajos de alto rendimiento, relevándolos a trabajos sistemáticos o que no conlleven interacción con el público (según severidad de la discapacidad).
14	INE (2009)	Conocer la percepción subjetiva de las PCD sobre su discapacidad	Entorno a 271.100 PCD de 6 años y más en España	Cuestionarios	Perfil general de las PCD en España y la opinión del colectivo sobre la percepción de discriminación en el ámbito laboral: más de 50% de las personas encuestadas opinan que el motivo de no encontrar trabajo es por su discapacidad, y menos del 10% opina que es por tener unos estudios insuficientes. Tan sólo el 1,2% se ha sentido discriminado/a de forma constante. Las barreras que perciben en su vida diaria: más del 50% encuentra dificultades en sus desplazamientos y más del 30% encuentra obstáculos en los servicios públicos de transporte.
15	Miranda (2007)	Conocer la relación entre las TIC y las PCD	Colectivo de PCD a través de importantes asociaciones de PCD (no se puede ofrecer el número de asociaciones y	Cuestionarios y revisión teórica	Estadísticas de PCD en el mundo, Europa y España. Muestra la relación de las PCD con las TIC, para terminar apoyando el diseño estandarizado y universal de los bienes, productos y servicios, lo que mejoraría la integración social, y así su inserción laboral (TIC: elemento fundamental en el trabajo). Un tercio de las PCD se sienten discriminadas en el uso de productos, servicios y bienes en relación a la actividad profesional (barreras

Nº	Autor y año	Objetivo de investigación del autor	Población	Estrategia metodológica	Resultados principales
			personas encuestadas, ya que el documento original que relata el encuestado de estas asociaciones no está a disponibilidad pública)		arquitectónicas y de comunicación)
16	Navarrete, Pac y Solans (2000)	Analizar las estrategias en el mercado de trabajo que usan las asociaciones de personas con deficiencias físicas	6 Asociaciones de personas con deficiencias físicas de Aragón	Entrevistas en profundidad y análisis documental	Actitud de las PCD frente al mundo laboral, desde la formación hasta el punto de acceso al mundo laboral: actitud de frustración de las PCD adquirida después de haber trabajado en su vida y tener que afrontar esta nueva situación. Hace hincapié en la importancia de la percepción social sobre las PCD, puesto que la percepción negativa sobre las limitaciones, afecta a su contratación, derivado esto de la insuficiente y confusa información que las empresas tienen sobre el tema de discapacidad, incluso de la percepción de la PCD sobre sí misma, sintiéndose más limitada de lo que realmente está. Los estereotipos y falsas ideas sobre las PCD suponen una discriminación en sí misma, que si se tratara con una mayor sensibilización mediante la información y puesta en contacto de las empresas con PCD, se puede eliminar.

Nº	Autor y año	Objetivo de investigación del autor	Población	Estrategia metodológica	Resultados principales
17	Price Waterhouse Coopers (2008)	Conocer la actitud de los empresarios ante la inserción laboral de las PCD e identificar las barreras de contratación de este colectivo	155 empresas	Análisis documental cuantitativo y cualitativo, y entrevistas	Situación de las PCD en el ámbito laboral desde la perspectiva empresarial. Las empresas encuestadas están abiertas a la integración laboral de las PCD, pero tienen escasa información sobre el ámbito de discapacidad e incluso sobre los incentivos para las empresas ante la contratación. Encuentran molesta y costosa la adecuación del lugar de trabajo. Son las PCD las que limitan su propia integración en los equipos de trabajo, ya que se aíslan, no se relacionan.
18	Rodríguez, Suso, Vázquez y Velasco (2009)	Realizar diagnóstico de la participación y acceso de las PCD en la educación, teniendo en cuenta los factores de desigualdades y discriminación, y su posterior inclusión en el mercado laboral, atendiendo al nivel educativo.	Empresarios y puestos equivalentes en poder, en España	Análisis documental, cualitativo y cuantitativo (entrevistas, grupo de discusión, encuestas)	Barreras en la inserción laboral: escaso nivel formativo, experiencia laboral, accesibilidad física y tecnológica de los lugares de trabajo, falta de motivación de para mejorar, prejuicios de las personas empleadoras, la propia percepción de las PCD sobre sus limitaciones, y sus miedos ante el cambio)

Tabla 3.

Resultados principales de la realidad socio-laboral de las PCD

Documento	Fundación ONCE (2005)	Fundación ONCE (2004)	Fundación ONCE (2004a)	Fundación ONCE (2004b)	Fundación ONCE (2004c)
Muestra	Galicia	Cataluña	Madrid	Andalucía	Castilla y La Mancha
Barreras actitudinales y físicas que perciben las PCD	Desmotivación por la búsqueda efectiva de la inserción laboral (en los/as jóvenes por desconocimiento de los procesos, por simple desinterés, etc., y los/as mayores por la pérdida de esperanza tras largos periodos de desempleo, la acogida en empresas de carácter familiar, etc.) derivada del alto nivel de exigencia de las empresas, la inadaptabilidad de los puestos de trabajo, etc. Entorno el 50% opina que las mayores	Entorno al 35% dispone de ordenador (mayormente PCD auditiva en contraposición de las que presentan una discapacidad intelectual, donde se registra un 21%). Sobre el 80% de PCD física cambiaría de profesión por conseguir trabajo. Se adaptarían a los cambios necesarios excepto al cambio de domicilio.	Las principales razones para no buscar trabajo son: 42% situación del mercado de trabajo, 33% por la discapacidad y el 29% por la edad. Sobre el 80% de las PCD física, sensorial y mental que buscan empleo, estarían dispuestas a cambio de profesión u oficio o trabajar desde casa, entre las PCD intelectual estaría en el 65%. Entorno al 80% de PCD física y mental aceptaría	Sobre el 27% dispone de ordenador, mayormente PCD física y auditiva y las que menos son las PCD mental (19%). Entorno al 90% de PCD física y sensorial estarían dispuestas a cambiar de oficio y las personas que presentan una discapacidad intelectual y mental sobre un 80%. Sobre el 60% de PCD física y mental aceptaría menos ingresos y sobre un 70% las PCD intelectual y las PCD sensorial en un 50%. Entorno al 75% de PCD	No buscan empleo más activamente debido a las reticencias y miedos de los/as empresarios/as y resto de plantilla, barreras funcionales derivadas de las necesidades de su discapacidad e incluso, se hace hincapié en la propia actitud ("huir del proteccionismo (destacando a las PCD físicas), buscarse la vida, situarse en perspectiva de normalidad" (Fundación ONCE, 2004d, p.57), la creencia de que no

Documento	Fundación ONCE (2005)	Fundación ONCE (2004)	Fundación ONCE (2004a)	Fundación ONCE (2004b)	Fundación ONCE (2004c)
	dificultades son estado general del mercado de trabajo y las ideas preconcebidas (prejuicios) de las personas empleadoras hacia la discapacidad, dando poca importancia a la adaptación del espacio de trabajo, a la formación, a la especialización laboral, todas estas opciones elegidas por debajo del 18%, aunque si ven con una importancia media el sexo y la edad como obstáculos.		tener que hacer desplazamientos largos para conseguir empleo, 50% en sensorial y un 30% de las PCD física a cambiar de residencia y sobre 16% en discapacidad intelectual y mental. Menos del 50% de PCD física aceptaría trabajos de categoría o ingresos inferiores, 59% en el caso de discapacidad intelectual, y algo menos en discapacidad sensorial. El 43% dispone de ordenador, siendo mayormente PCD física y tienen acceso a internet un 39%.	física e intelectual trabajaría en una categoría inferior y las PCD sensorial en un 60%. Alrededor del 80% de PCD física, sensorial y mental se desplazaría a grandes distancias y sobre el 70% de PCD intelectual. Sobre el 90% de las PCD física y mental trabajaría desde su domicilio y sobre un 80% de PCD intelectual. Entorno al 30% de PCD física cambiaría de domicilio y menos del 20% en el caso de las discapacidades mentales e intelectuales y para las PCD sensoriales, sería inaceptable en un 70% aproximadamente.	encontraran trabajo por su discapacidad). Sobre el 80% de las PCD física e intelectual cambiaría el oficio o profesión y aceptaría trabajar desde casa. Entorno al 70% asumiría una categoría inferior. Sobre el 70% aceptaría desplazarse a largas distancias y sobre el 50% bajo ingresos inferiores. Las PCD intelectuales y mental se adaptarían a todo menos al cambio de residencia. Sobre el 56% usa el ordenador habitualmente y sólo el 38% se conecta a internet, mayormente entre las PCD sensoriales y físicas.

Documento	Fundación ONCE (2005)	Fundación ONCE (2004)	Fundación ONCE (2004a)	Fundación ONCE (2004b)	Fundación ONCE (2004c)
Resultado	Existe una gran desmotivación por parte de las PCD a la hora de buscar trabajo de forma activa, eludiendo mayormente los motivos de su propia discapacidad, por la creencia de que las personas empleadoras no las contratarán, y por la situación del mercado laboral, que no es fácil para nadie. Adquieren así una actitud de desinterés, aumentada por el miedo a lo nuevo, a las barreras que tendrían que superar debido a su discapacidad (adaptación al puesto de trabajo, ausencias relacionadas con su discapacidad, etc.), incluso el temor a los propios miedos y reticencias de las personas empleadoras y resto de plantilla. Nombramos aquí una contradicción, pues en los mismos estudios que hablan sobre la desmotivación en la búsqueda activa de trabajo, también se habla sobre la buena actitud de adaptación del colectivo a los puestos de trabajo, ya que en su mayoría para conseguir trabajo están dispuestos entorno al 85% a cambiar de profesión, trabajar desde casa, realizar grandes desplazamientos, en un menor porcentaje, sobre el 75%, estarían dispuestos/as a percibir sueldos menores o aceptarían trabajar en categorías inferiores. La única reticencia sería cambiarse de domicilio.				
Actividad laboral según grado de discapacidad	Cuanto mayor grado de discapacidad, mayor estado de desempleo e inactividad, y si supera el 65% de grado de discapacidad, tanto la PCD como la persona empleadora tienden a rehuir la situación por las complicaciones que conlleva				
Actividad laboral según el tipo de discapacidad	Las PCD auditiva tienen mayor tasa de ocupación (51,3%) y la menor de inactividad (13,04%), seguidas por las PCD visual, con una tasa de ocupación del 48,31% y de inactividad del 26,27% (aunque en	La mayor tasa de actividad y empleo la tienen las PCD sensorial, teniendo las PCD auditiva una baja tasa de desempleo.	Son las PCD de tipo sensorial las que tienen una mayor tasa de actividad y empleo, mientras que las personas con problemas para comunicarse o cuidar de sí mismas, que presentan	Las mayores tasas de actividad y empleo la tienen las PCD auditiva, seguida de la visual y las tasas menores las tienen las PCD mental, intelectual.	La tasa de actividad es mayor en las discapacidades sensoriales, sobre todo en las auditivas que tienen la mayor tasa de empleo, mientras que las menores tasas de actividad y menores de

Documento	Fundación ONCE (2005)	Fundación ONCE (2004)	Fundación ONCE (2004a)	Fundación ONCE (2004b)	Fundación ONCE (2004c)
	ambos casos, se tienen menos posibilidades de empleabilidad con estudios medios que con superiores e inferiores), y por último las PCD físicas, intelectuales y mentales, con una tasa baja de ocupación del 34,68% y de 29,48% de inactividad		discapacidades de tipo mental o intelectual, son las que presentan menor tasa de actividad y empleo. Las PCD de tipo físico se encuentran en un punto intermedio.		empleo, las tienen las personas que presentan discapacidades mentales e intelectuales. Tienen plena tasa de empleo las personas con discapacidades de lenguaje, habla y voz, las viscerales y las del sistema nervioso.
Resultado	Las PCD sensorial son las que mayor tasa de actividad y empleo tienen, siendo algo mayor en el caso de las discapacidades auditivas, mientras que las mayores tasas de inactividad y desempleo, se encuentran entre las PCD mentales e intelectuales.				
Actividad según sexo	Mayor inactividad y paro entre las mujeres, y una gran diferencia en la ocupación, siendo mayor la del hombre.				
Actividad según edad	Mayor ocupación entre las PCD activas de 26 a 35 años La actividad y desempleo mayoritarios se encuentra entre las edades de 25 a 44 años y según aumenta la edad, mayor el desempleo.				La mayor tasa de actividad se encuentra entre los 25 y 54 años. Y la mayor tasa de desempleo se encuentra

Documento	Fundación ONCE (2005)	Fundación ONCE (2004)	Fundación ONCE (2004a)	Fundación ONCE (2004b)	Fundación ONCE (2004c)
					entre los 25 a 34 años.
Resultado	La juventud facilita tasas mayores de actividad, aunque también van acompañados de altas tasas de desempleo.				
Actividad según rama	La empleabilidad de las PCD se concentra mayormente en el sector servicios Se destaca que el 18,4% de las PCD visual, está contratada en la ONCE	Prima el sector servicios Sobre el 60% está ocupada en la venta del cupón.	Las ocupaciones más significativas con la de vendedor de cupón, personal de limpieza y trabajo administrativo.	El 60% está ocupada en la venta del cupón, de resto se generaliza el sector servicios.	Mayormente al sector servicios.
Resultado	La rama mayoritaria de empleabilidad para las PCD es la del sector servicios, aunque se destacan altos porcentajes, sobre el 60%, de ocupación en la venta de cupón.				
Búsqueda de empleo	Más del 70% mediante asociaciones y bolsas de empleo especializadas, Servicio Galego de Emprego, y por relaciones personales	INEM y asociaciones relacionadas con la ONCE	Mayormente a través del INEM y asociaciones relacionadas con discapacidad	Asociaciones o instituciones relacionadas con la ONCE. Existe cierta pasividad a la hora de búsqueda de empleo	El 34% busca activamente INEM, centros ocupacionales y especiales de empleo

Documento	Fundación ONCE (2005)	Fundación ONCE (2004)	Fundación ONCE (2004a)	Fundación ONCE (2004b)	Fundación ONCE (2004c)
Resultado	Las PCD sensorial recurren mayormente a la búsqueda ordinaria de trabajo por el INEM, aunque sin importar el tipo de discapacidad, la mayoría opta por las bolsas de empleo para PCD, asociaciones relacionadas con la ONCE y el INEM				
Influencia de la Formación en la actividad	Es en el caso de las PCD intelectual, en las que se encuentran mayores dificultades para realizar estudios medios y entre las PCD sensoriales se habla sobre la problemática de la comunicación. Cuanto mayor sea el nivel de estudios, mayor la ocupación.	Con estudios superiores se tiene una alta tasa de empleo.	Se solicita una mayor y mejor formación encaminada a la formación profesional. Cuanto mayor sea el nivel de estudios, mayores las posibilidades de inserción laboral. Las PCD intelectual adoptan una actitud pasiva frente a la formación	La tasa de empleabilidad es mayor cuanto mayor sea el nivel de estudios.	Con estudios superiores se tiene mayor tase de empleo y menor de desempleo, mientras que presentando estudios medios, la tasa de desempleo es muy alta.
Resultado	La actividad laboral aumenta cuanto mayor sea el nivel de estudios, aunque se destaca el colectivo de PCD intelectual, que presenta dificultades en el ámbito de la formación. También existe una coincidencia generalizada, una actitud pasiva ante la formación, ya sea por la oferta poco atractiva o por la creencia de que no serán contratados.				
Barreras desde la percepción de	No encuentran dificultades en la inserción de las PCD.	PCD intelectual conlleva negatividad y no las perciben	Los/as empleadores/as relacionan discapacidad con bajo rendimiento y	Las PCD deberían trabajar en el entorno protegido. Existen dudas	Desconocimiento sobre la temática de discapacidad, se

Documento	Fundación ONCE (2005)	Fundación ONCE (2004)	Fundación ONCE (2004a)	Fundación ONCE (2004b)	Fundación ONCE (2004c)
las personas empleadoras	Los mayores alicientes para la contratación son las bonificaciones y la obligatoriedad de la cuota de reserva. Existe desconocimiento por parte de los/as empresarios/as sobre discapacidad, además, creen que una productividad mínimamente menor es causa válida de no contratación, aunque también hay empleadores/as que creen que una PCD rendirá más por defender su puesto de trabajo.	como trabajadores/as. Se ve a las PCD mental muy problemáticas y se desconfía de ellas. Se ve a las PCD como trabajadores menos productivos, poco polivalentes. El sector empresarial expone como motivos para la no contratación, el caro coste de adaptación y las dificultades de relaciones con el resto de la plantilla. Existe una imagen positiva de la PCD trabajadora: perseverante, metódica, motivada responsable, etc.	productividad, que se adapta con dificultad, además apelan a la imagen de la empresa para la no contratación. También se relaciona a las PCD con ausencias del trabajo por médicos, rehabilitación, etc. Existe gran desconocimiento sobre discapacidad. Las ayudas a la contratación no costean por completo la adaptación del puesto de trabajo, por lo que no compensa.	sobre la rentabilidad de las PCD como trabajadores, por su poca polivalencia y dinamismo. Otra opinión empresarial: las PCD se esfuerzan más en el trabajo para demostrar su valía. Se nombran las dificultades de adaptar el puesto de trabajo, lo que sale poco rentable. Los/as empresarios/as creen que el problema de inserción lo deben solucionar las Administraciones y organización relacionadas con discapacidad. La información sobre discapacidad no es suficiente y piden más.	relaciona al colectivo con las discapacidades físicas, no se nombran las sensoriales y se tienen grandes prejuicios con las intelectuales (se desconfía de sus capacidades productivas) y mental (gente imprevisible y poco de fiar). Aunque también hay empresarios/as que reconocen en las PCD actitudes muy favorables hacia el empleo (perseverancia, organización, responsabilidad y motivación). Los/as empresarios/as destacan la falta de formación en oficios.

Documento	Fundación ONCE (2005)	Fundación ONCE (2004)	Fundación ONCE (2004a)	Fundación ONCE (2004b)	Fundación ONCE (2004c)
Resultado	De forma total, el sector empresarial dispone de insuficiente información sobre discapacidad, lo que les lleva a tener una imagen estereotipada y prejuiciosa sobre las PCD, lo que motiva ideas sobre la poca productividad, polivalencia, su mayor ausentismo del trabajo a causa de su discapacidad, como problemas de comunicación y de relación entre los/as trabajadores/as sin discapacidad y los que si la presentan, pues en opinión de las personas empleadores, los/as trabajadores/as con discapacidad tienden a aislarse y no se relacionan con el resto de la plantilla. Además alegan que las prestaciones y subvenciones por su contratación, no son rentables a la hora de la adaptación del puesto de trabajo y de la empresa. También existe un nivel mayor de prejuicio hacia el tipo de discapacidad, siendo los colectivos de PCD mental e intelectual menos valoradas laboralmente, pues a los primeros se los ve imprevisibles y poco confiables, mientras que a los segundos se los ve poco capacitados. Existe también una visión positiva de las PCD en el trabajo, pero esta deriva mayormente de las personas empleadoras que ya han tenido en sus plantillas a PCD				

De la información obtenida en las tablas 2 y 3, el contenido se divide en tres dimensiones:

- Realidad socio-laboral de las PCD en España, basado en el análisis de 10 documentos, donde se presentan diferentes factores (formas/métodos de búsqueda de empleo, barreras físicas y actitudinales en la actividad laboral, nivel formativo, grado y tipo de discapacidad, sexo, edad y perfil de ocupación laboral) que influyen en el acceso al mundo laboral del colectivo de PCD.
- Visión empresarial de la actividad laboral de las PCD, donde se realiza un análisis de 8 documentos para extraer la perspectiva del sector empresarial sobre la situación de las PCD en la búsqueda, acceso y mantenimiento de un trabajo, destacando los obstáculos a los que se enfrenta este colectivo.
- Visión de las PCD de su situación en relación a la actividad laboral, apartado en el que se describirá la opinión, las inquietudes de las PCD en su situación de actividad laboral, a partir de 9 documentos.

Tabla 4.

Dimensión: Realidad socio-laboral de las PCD en España

Formas de búsqueda de empleo
- Las formas de búsqueda de empleo más usadas son las bolsas de empleo para PCD, seguida de las asociaciones de PCD y los servicios desde Administraciones Públicas propios de cada comunidad, y las menos usadas son internet, prensa y dirigiéndose directamente a la empresa (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005).
Influencia de las características/barreas físicas en la actividad
Dentro de este apartado se incluyen las TIC (Tecnologías de la información y la Comunicación), pudiendo exponer datos estadísticos sobre el uso y opinión del colectivo de PCD en relación a las TIC, en base a seis documentos: - Un documento nos expone la importancia que tiene la estandarización del diseño de las TIC para facilitar al colectivo de PCD la búsqueda, acceso y mantenimiento de un puesto de trabajo, ya que según la o las discapacidades que tenga una persona, se verá limitada en tareas propias de su puesto de trabajo, así el 73% de las personas con deficiencias visuales opina que los modelos de ordenador existentes en el mercado no son adecuados para su discapacidad, mientras que un 64% de PCD física encuentran problemas de ergonomía, y las PCD auditiva tienen el obstáculo de la lectoescritura, ya que en lengua de signos la estructura gramatical difiere de la del castellano, además, un 67% de las personas que no usan el ordenador, encuestadas para el informe "Discapacidad y eAccesibilidad", desconocen las ayudas técnicas existentes para mejorar su accesibilidad (Miranda, 2007). - De cinco estudios diferentes se extrae que menos del 40% de la población con discapacidad, dispone de ordenador en su hogar, siendo las personas con discapacidad física, auditiva y mental, los que tienen mayor disponibilidad de ordenador, y con menor disponibilidad destacan las personas con discapacidad visual, así mismo, el desuso de la tecnología deriva en su mayoría a la inexistencia de medios adaptados para cada una de las discapacidades que puede presentar una

persona (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005).

- Así pues, son cuantiosos los documentos que reafirman la importancia de la accesibilidad universal, tanto bajo el argumento ético y político basado en la igualdad y la no discriminación, el argumento legal y normativo en base a la exigencia legal, el argumento demográfico que expone el beneficio de toda la población y el argumento económico regido por la rentabilidad social, donde toda persona se convierte en factor productivo en la sociedad, teniendo que suprimir las barreras físicas que impiden la movilidad, la comunicación, la manipulación y el conocimiento (Alonso, 2007). La cuestión de las barreras físicas es muy nombrada en casi todos los estudios que se recogen en este trabajo, ya que desde la perspectiva de las PCD existe temor a los obstáculos físicos que se puedan encontrar en el puesto de trabajo, pero también es una cuestión importante para el sector empresarial, que nombra las barreras físicas como un factor importante a la hora de no contratación de las PCD, pues la adaptación no sólo del puesto de trabajo, sino también de la empresa entera, supone un costo y unas complicaciones que no todos los/las empresarias están dispuestos/as a asumir (Huete y Jiménez, 2003; Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005; Fundación ONCE, 2008).

Influencia del nivel de estudios en la actividad laboral de las PCD

- Según los estudios, por lo general, cuanto mayor sea el nivel formativo, mayor es la tasa de actividad y empleo, aunque las personas con estudios medios tienen más dificultades a la hora de encontrar empleo. Además, las PCD auditiva son las que presentan un mayor nivel de inserción laboral (seguida por las PCD visual) y al mismo tiempo, un nivel de estudios relativamente bajo, con estudios primarios o inferiores más del 50% y apenas un 10% tiene formación universitaria (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005).

Influencia del grado de discapacidad en la actividad laboral de las PCD

- Según la severidad de la discapacidad, las PCD no severas tienen mayores tasas de actividad y empleo, y cuanto mayor sea el grado de discapacidad, menor es la posibilidad de acceder al mundo laboral, así a partir del 65% de grado de discapacidad, las personas tienden a no implicarse en el mercado laboral, debido a las grandes dificultades que encuentran para su inserción (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005).

Influencia del sexo en la actividad laboral

- La mujer con discapacidad tiene menor índice de contratación que la del hombre, aunque la presencia de las mujeres en ocupaciones de mayor nivel es relativamente mayor que la de los hombres. El perfil de ocupación laboral está muy marcado por el sexo, sobresaliendo las mujeres en puestos "feminizados" como los relativos a la limpieza, dependientas de comercio, servicios de restauración, recepcionistas telefonistas, empleadas de servicios financieros, administración con y sin atención al público, destacando el sector de hostelería como uno de los más feminizados, en más de un 70% en comparación al sexo masculino. Mientras que los hombres destacan como peones de la construcción, del transporte, personal no cualificado del comercio, mecánicos de maquinaria, de precisión y artesanos (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005).

Influencia del tipo de discapacidad en la actividad laboral

- Las personas menos empleadas son las que presentan discapacidades cognitivas (mentales e intelectuales, déficits para relacionarse, aprender, etc.), mientras que las tasas más altas de actividad y empleo se concentran en las discapacidades de tipo sensorial, y en nivel intermedio están las que tienen déficits de movilidad (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005). Además, según el tamaño de la

empresa es más presente la contratación de personas con un tipo u otro de discapacidad, en el sector de la hostelería, las personas con discapacidad física están más presentes en empresas de menos de 49 empleados, y las personas con discapacidad intelectual en empresas de más de 50 empleados, realizando estas últimas las tareas sencillas y repetitivas como predominantes en los perfiles profesionales de las personas con discapacidad (Fundación ONCE, 2006).

Perfil de ocupación laboral de las PCD

- De las empresas privadas con trabajadores con discapacidad, sobresale que más de dos tercios de las personas contratadas presentan una discapacidad de tipo físico (Fundación ONCE, 2008).
- La tasa de actividad se concentra en la población joven, y con menor tasa, las personas mayores de 45 años (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005).
- Entre el 3% y el 5,5% de las empresas hosteleras tienen en sus plantillas a PCD y cuanto mayor sea la empresa, más posibilidades hay de que tengan a PCD contratadas (Fundación ONCE, 2006).
- Un dato curioso, el 60% de las PCD que han utilizado servicios de intermediación laboral, son vendedoras del cupón, y casi un 20% de las PCD visual en situación laboral de activa-ocupada, están contratadas en la ONCE, no obstante no se especifican los puestos de trabajo ocupados (Fundación ONCE, 2005).

Nota: adaptado de Alonso, 2007; Huete y Jiménez, 2003; Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005; Fundación ONCE, 2006; Fundación ONCE, 2008; Miranda, 2007.

Tabla 5.

Dimensión: Visión empresarial de la actividad laboral de las PCD

Influencia de las características/barreas actitudinales en la actividad
- En uno de los estudios observados, con el tema de la percepción empresarial sobre el trabajo de las PCD, gran parte de las empresas encuestadas afirma que el rendimiento y absentismo laboral de las PCD no sobresale de forma negativa, al igual que no existen reticencias de la plantilla de trabajadores hacia sus miembros con discapacidad, ni falta de integración por parte de las PCD, y la información de la que disponen sobre el ámbito de la discapacidad es suficiente, aunque afirman que es poco clara (PriceWaterhouseCoopers, 2008), y también se ofrece una visión positiva de las PCD en el trabajo, pero esta deriva mayormente de las personas empleadoras que ya han tenido en sus plantillas a PCD, donde se los observa como metódicos, responsables, motivados, etc. (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005). Por más que sobresalga su deseo expreso de cambiar la situación de las PCD, en la práctica existe una actitud de indiferencia que lleva a una cultura de insensibilización sobre el tema que nos atañe (PriceWaterhouseCoopers, 2008), pudiendo estar la raíz de esta situación en la orientación empresarial, dirigida a obtener la máxima productividad, no tomando relevancia la responsabilidad social que cualquier empresa podría integrar en su organización (Concejalía de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Colmenar Viejo, 2007). Y desde cinco estudios sobre la realidad socio-laboral de las PCD se expone que la falta de conocimientos sobre la discapacidad genera desconfianza y fomenta las ideas equivocadas de la escasa potencialidad de las PCD, falta de polivalencia, ausentismo del trabajo a causa de su discapacidad, problemas de comunicación y de relación entre los/as trabajadores/as sin discapacidad y los que si la presentan, y en opinión de las personas empleadores, los/as trabajadores/as con discapacidad tienden a aislarse y no se relacionan con el resto de la plantilla (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005), por lo que ven la actitud laboral de las PCD poco alentadora: se esconden bajo las diferencias con sus compañeros de trabajo y su falta de formación, aislándose del equipo de trabajo

y de su propia aportación al grupo (PriceWaterhouseCoopers, 2008), lo que contradice todo lo anteriormente nombrado con enfoque positivo.

- Además, también existe una percepción segmentada de la discapacidad según el tipo, así los/as empresarios/as y encargados/as de recursos humanos expresan que contratarían antes a una PCD física, que a una con una discapacidad de tipo psíquico o mental, ya que cuesta mucho más integrar a este último grupo en el ambiente de trabajo, con los/as clientes/as e incluso, la mayoría de los puestos son de tipo intelectual, por lo que no le ven cabida. Y sobre las PCD sensorial, creen que les costaría la interacción con los/as compañeros/as y clientes/as, aunque los colocan en una posición intermedia entre los otros dos grupos (Fundación ONCE, 2008a).

Influencia de las características/barreas físicas en la actividad

- Más del 50% de los/as empresarios/as considera que las barreras arquitectónicas no frenan la contratación de las PCD (PriceWaterhouseCoopers, 2008), no obstante, se valora de forma negativa la adaptación del lugar de trabajo, pues es demasiado cuantiosa y poco rentable en relación al trabajo limitado que puedan ofrecer las PCD (a su parecer, las subvenciones no cubren todos estos gastos) (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005).

Influencia de otro tipo de barreras

- En un estudio, más del 50% de los/as empresarios/as entrevistados/as opina que la cualificación de las PCD es insuficiente (PriceWaterhouseCoopers, 2008), cuestión con la que coinciden las asociaciones de personas con deficiencias físicas, además de exponer las facilidad que tiene colocar a alguien de este colectivo cuando tiene un alto nivel formativo (Navarrete, Pac y Solans, 2000).
- En el Informe Equipara de 2008, encontramos la opinión empresarial a efectos económicos y sociales: conociendo las bonificaciones, menores costos de la Seguridad Social y las subvenciones existentes, el sector empresarial expone que no se cubre el costo de adaptación del puesto de trabajo y que hay que cumplir un mínimo de permanencia o se les pide la devolución de dichas prestaciones. Y

	aunque las PCD trabajen igual de bien que cualquier otra persona, su contratación fomente la Responsabilidad Social Cooperativa, el compromiso social, influya positivamente en la imagen de la empresa, etc., existen demasiados y complejos procesos burocráticos y tampoco están a favor de la discriminación positiva, pues puede generar conflictos entre los trabajadores (Fundación ONCE, 2008).

Nota: adaptado de Concejalía de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Colmenar Viejo, 2007; Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005; Fundación ONCE, 2008; Fundación ONCE, 2008a; Navarrete, Pac Y Solans, 2000; PriceWaterhouseCoopers, 2008.

Tabla 6.

Dimensión: Visión de las PCD de su situación en relación a la actividad laboral

Predisposición de las PCD ante la búsqueda y acceso al empleo. Características actitudinales
- Desde cinco estudios se expone que la desmotivación y bajas expectativas de las PCD por buscar y acceder al trabajo, deriva de las malas experiencias de rechazo por motivo de discapacidad, teniendo presente la forma en la que los perciben las personas empleadoras, también a la frustración de experiencias negativas, aunque muchas de las personas entrevistadas nunca ha trabajo, no saben cómo buscar trabajo y en ocasiones, creen que su discapacidad es un obstáculo desde el punto de vista de la persona que contrata (Actis, Pereda y Prada, 2012; Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005), también afirmándose que el mercado laboral está mal para cualquier persona (Actis, Pereda y Prada, 2012), pero la mayoría afirmaba que se adaptaría a las condiciones laborales, sobre todo las PCD física, ya sea en traslado de domicilio o un gran trayecto hasta el lugar de trabajo, y las PCD psíquica estarían dispuestas, en menor medida, a realizar ajustes para conseguir empleo, y las más reacias a realizar cambios y adaptarse, son las PCD visual. Otro dato interesante es que entre las necesidades percibidas por los entrevistados, existe un gran equilibrio entre ayudas económicas y un trabajo (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005). - Centrándonos en los procesos de búsqueda, acceso y mantenimiento de un trabajo y basándonos en un estudio promovido por el CERMI en 2002 donde se encuestaron a 1.980 PCD, obtenemos que del total de los participantes un 64% declara haber sufrido discriminación motivada por su discapacidad, de las cuales un 58,6% responde que ha sido de forma directamente relacionada con su condición. En el mismo existía una parte de respuesta abierta donde los participantes podían realizar comentarios y se destaca la forma reiterada a la que se respondía a la pregunta, “¿Qué entiende por comportamiento o conducta discriminatoria por razón de discapacidad?”, mediante comentarios como, “Rechazo verbal, ridiculizarte,

despreciarte, insultarte", "Cuando la gente te mira como a un bicho raro, pasan por delante de ti y te niegan el saludo, cuando se burlan de ti a escondidas…", "tratarme con prepotencia", "que te consideren inferior", "Fue a buscar un trabajo y le dijeron que no porque era ciega" (Huete y Jiménez, 2003, p.25-28). También había un apartado refiriéndose a la percepción de discriminación en el transporte público: "Algún conductor me ha metido prisa para bajar o subir del autobús sin tener en cuenta mi discapacidad", "Malos modos por parte de los conductores de transporte urbano por utilizar la plataforma", "Incluso en autobuses adaptados se ignora mi condición, se niegan a bajar la rampa" (Huete y Jiménez, 2003, p.33-36 y p.41-45).

Influencia de las características/barreas físicas en la actividad

- Se destaca que un tercio de las PCD encuestadas para el informe "Discapacidad y eAccesibilidad", se sienten discriminadas en el uso de productos, servicios y bienes en relación a la actividad profesional, sobre todo en cuanto a las barreras arquitectónicas y de comunicación (Miranda, 2007), en etas últimas según el CERMI en su investigación "La discriminación por motivos de discapacidad", nos expone que el 76% de las personas encuestadas no se han sentido discriminadas en el uso de las TIC, y respecto al 24% que sí, la mayoría presenta discapacidades sensoriales y se puede observar que dicha discriminación deriva de la inadaptación de los equipos y de lo costosos que son los software que darían cabida al diseño universal, y un 34,4% afirma que ha sido discriminada de forma indirecta, es decir, debida 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 (Huete y Jiménez, 2003).
- Con respecto a barreras físicas de tipo arquitectónicas, urbanísticas, transporte, etcétera, percibidas como una discriminación indirecta hacia las PCD, podemos exponer diversos datos, tanto del INE como del CERMI: entorno a la mitad de la población con discapacidad declara en 2008, que existen elementos en la vía pública que afectan de forma negativa a su normal desplazamiento, siendo los más destacables los de subida y bajada de la acera por causa del bordillo con un 38,4%, y los obstáculos en la vía, como son las papeleras, farolas, socavones, etcétera, con un 36,6% (INE, 2009). Sobre este mismo tema, el estudio "La discriminación por

motivos de discapacidad", promovido por el CERMI, ofrece datos del 2002, donde el 35,6% de los encuestados responde que ha sentido discriminación por razón de discapacidad ante el uso del transporte público, sintiéndola relativamente por igual en todos los grupos de personas con discapacidad (Anexo II. Tabla 7) (Huete y Jiménez, 2003).

Influencia de otro tipo de barreras

En opinión de las PCD, los motivos de discriminación en el uso de medios de transporte público son mayormente barreras de tipo físico, quedándose muy atrás las barreras psicológicas, aunque es relevante la respuesta de percepción de discriminación por combinación de varias barreras con un 28,8% (Anexo II. Tabla 8) (Huete y Jiménez, 2003).

- Y con respecto a los estudios, la mayoría de PCD no realiza cursos formativos por considerar escasa y poco atractiva su oferta o por carecer de información sobre la formación ocupacional, seguida de la idea de que su discapacidad les impide asistir a los cursos, y las PCD psíquica mantienen una actitud pasiva ante la formación tanto reglada como ocupacional (debido a experiencias negativas), las PCD visual no realizan cursos, mayormente porque alegan que ya tienen trabajo y no tienen tiempo, y las PCD auditiva no realizan cursos porque ya tienen trabajo o tienen que cuidar del hogar (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005), aunque dentro de todo el colectivo de discapacidad, son las personas que presentan deficiencias físicas las que formulan una mayor demanda de formación (Navarrete, Pac Y Solans, 2000). Otro estudio realizado al cuerpo estudiantil con discapacidad en México, nos habla sobre la formación superior como dispositivo de inclusión tanto social como laboral, abordando que la inexistencia de adaptaciones de todo índole con el fin de conseguir una igualdad plena, dificulta la preparación del alumnado con discapacidad, lo que no beneficia su camino profesional, también dando una gran importancia a la actitud de este colectivo, pues con el fin de sentirse incluidos y "normales", prefieren no sobresalir, motivo por el que se podría asociar su escasa reivindicación de derechos e igualdad (por medio de las adaptaciones y recursos

necesarios para su plena integración en igualdad) (Fávero, Romana y Santos, 2012).

Nota: adaptado de Actis, Pereda y Prada, 2012; Fávero, Romana y Santos, 2012; Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005; Huete y Jiménez, 2003; INE, 2009; Miranda, 2007; Navarrete, Pac Y Solans, 2000.

4. DISCUSIÓN

En primer lugar se debe destacar que las barreras que las PCD (personas con discapacidad) pueden encontrar en el acceso al mundo laboral, están supeditadas a las características y cultura de la población del lugar de referencia, observando así que en España las posibilidades de empleo disminuyen para las personas sin experiencia y para aquellas con una edad superior a los 45 años, además de encontrar una situación de conflicto derivada de la exigencia de sobre cualificación por parte de las empresas, el incremento de las formas de trabajo sin cobrar como la formación alternativa, los contratos de formación, contratos en prácticas, etcétera, la feminización de los empleos de baja cualificación y calidad, el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial, la economía sumergida, el creciente paro, etcétera (Concejalía de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Colmenar Viejo, 2007). A estos factores se le unen los propios de un colectivo vulnerable, en este caso, el colectivo de PCD.

Entre los factores causantes de los problemas de acceso al mundo laboral de las PCD, se habla de los efectos discriminatorios del modelo económico, que ha reforzado la necesidad de recurrir a prestaciones, con lo que el nivel de inactividad del colectivo no disminuye. También se nombra el nivel educativo y de cualificación profesional, ya que no se adaptan al sistema productivo, la falta de motivación e información del colectivo de las PCD, la actitud negativa (prejuicios e ideas falsas preconcebidas) de las personas empleadoras y encargados/as de recursos humanos, dificultades de financiación para crear su propio negocio y las dificultades de accesibilidad tanto física como tecnológica de los lugares de trabajo. En cuanto a la desmotivación de este colectivo para buscar empleo, las razones más destacadas son, su propia creencia sobre la limitación de sus opciones, así como el miedo a lo desconocido o nuevo (Rodríguez, Suso, Vázquez y Velasco, 2009) o incluso a cierta cultura de pasividad, como también el desánimo del colectivo por las situaciones que creen que se encontrarán en el puesto de trabajo, como trabajar en empleos de poca especialización donde cobrarán menos, además de tener menos posibilidades de promoción, a lo que se le sumarían las barreras actitudinales (tanto las propias de las PCD, como la de las personas empleadoras) y físicas (urbanas, productos, bienes, servicios, etc.) (Cabra de Luna y Lorenzo, 2007, citado en Cayo y Lorenzo, 2007).

Ya explicadas las formas de ejercer discriminación por razón de discapacidad e identificadas, grosso modo, las barreras a las que se enfrentan las PCD en su acceso a la actividad laboral, se ha podido verificar la relación que existe entre barreras actitudinales y actividad laboral, siendo el momento de valorar si son las barreras actitudinales de las PCD el factor que más limita su acceso a la actividad laboral.

Es incuestionable que las PCD se ven en desventaja ante la población sin discapacidad en el ámbito laboral, demostrándolo así los datos estadísticos que muestran la baja tasa de actividad y ocupación, además de encontrar a España y destacando la Comunidad Autónoma de Canarias en estos dos aspectos (INE, 2009), y la mayor parte de la ocupación se encuentra en Centros Especiales de Empleo (Huete y Jiménez, 2003). Además, el perfil de ocupación mayoritario de este colectivo es muy restringido debido a sus características, pues destaca la contratación de personas que presentan una discapacidad de tipo físico (Fundación ONCE, 2008) (incluyendo las sensoriales, donde las PCD auditiva tienen la mayor tasa de empleabilidad) y las menos empleadas son las que presentan discapacidades cognitivas**,** concentrándose en la población joven, de sexo masculino, con bajo nivel de estudios y alto grado de discapacidad (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005).

Comenzamos con una factor que influye en la primera etapa de los procesos de integración laboral, y que determina en gran medida las posibilidades laborales de este colectivo, el bajo nivel de cualificación académico y profesional de las PCD, uno de los motivos más extendidos en el sector empresarial para la no contratación (PriceWaterhouseCoopers, 2008), pero es justamente la actitud negativa y bajas expectativas de conseguir trabajo de las PCD, las que las lleva a no formarse, pues gran parte del colectivo opina que debido a su discapacidad no pueden o les resultaría muy difícil estudiar y que las empresas no los contrataran por motivo de su discapacidad (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005), de donde se deducen dos tipos de barreras, las barreras actitudinales de las propias PCD y las barreras físicas que el colectivo se encuentra desde el proceso de la formación hasta el momento final del mantenimiento de un trabajo.

Si hablamos de las barreras físicas podemos empezar por poner en evidencia que una de las formas menos frecuente de búsqueda de empleo es la de internet, debiéndose sobre todo al escaso uso de las TIC (Tecnologías de la información y la comunicación) por parte de las PCD (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005), encontrando que un tercio de la población con discapacidad se siente discriminada en el uso de productos, servicios y bienes, sobre todo con las TIC, pero si observamos este hecho desde el tipo de discapacidad, existen colectivos más afectados, como las PCD visual, donde el 73% de la muestra se siente discriminada por la poca accesibilidad de la tecnología y el 64% de las PCD física encuentran problemas con la ergonomía (Miranda, 2007). Estas cuestiones cobran gran importancia según al puesto de trabajo al que se aspire, sobre todo si se tiene en cuenta que la mayor parte de las empresas encuestadas (Equipara, 2008, citado en Fundación ONCE, 2008) no consideran el factor económico como una barrera, es decir, afirman que la adaptación de infraestructuras y recursos no suponen un obstáculo económico, como tampoco ven las barreras arquitectónicas como un freno a la contratación (PriceWaterhouseCoopers, 2008), pero al mismo tiempo si creen que los beneficios de menor costo a la seguridad social, prestaciones y bonificaciones por la contratación, no cubren los costos de adaptación de los puestos de trabajo (pareciendo esto una queja sobre los costes que les suponen adaptar el puesto de trabajo) (Fundación ONCE, 2008), lo que según quien lo mire supone una contradicción en su discurso, que afecta de forma negativa a la igualdad de oportunidades de las PCD en el terreno laboral, cuestión reafirmada por las PCD, ya que en el estudio de Huete y Jiménez (2003), un 34,4% de las personas encuestadas se ha sentido discriminada de forma indirecta por la inadecuación de las condiciones del entorno, bienes, productos y servicios y específicamente con las barreras arquitectónicas y de la inadecuación de los servicios, destacando el transporte, que afectarían en el trayecto de ida y vuelta al lugar de trabajo, más de un tercio de la población con discapacidad se ha sentido discriminada (Huete y Jiménez, 2003; INE, 2009).

Si nos adentramos en las barreras actitudinales, desde las perspectiva de los/las empresarios/as, existe una contradicción de información expuesta claramente en el apartado “Dimensión: Visión empresarial de la actividad laboral de las PCD”, en seis estudios se habla positivamente sobre la integración laboral de las PCD, exponiendo la gran motivación, responsabilidad, etc., que tienen (Fundación ONCE, 2004; Fundación

ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005; PriceWaterhouseCoopers, 2008) y lo positivo que es para la imagen de la empresa y la responsabilidad social (PriceWaterhouseCoopers, 2008), no obstante, en los mismos documentos se ofrece una visión totalmente contraria, donde las PCD carecen de potencialidades, se aíslan del resto de trabajadores/as, se ausentan por motivo de su discapacidad y especialmente las PCD intelectual y mental, son percibidas con mayor desconfianza hacia sus capacidades, se las ve menos productivas (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005; PriceWaterhouseCoopers, 2008) y sobre las PCD sensorial se expone que les costaría interactuar con sus compañeros/as (Fundación ONCE, 2008a).

Desde la perspectiva de las PCD, entre las barreras actitudinales que más nos encontramos, es la asunción de la visión que los demás tienen de ellas, es decir, las PCD asumen que los demás los ven como personas sin capacidad, incapaces de realizar un trabajo cualificado, como personas que necesitan ayuda, etc., motivo por el que podemos registrar entre la documentación analizada una cierta desmotivación, bajas expectativas, e incluso llegando a ver su discapacidad como un obstáculo en su actividad laboral, aunque la mayoría de las PCD encuestadas y entrevistadas, tienen buena predisposición para adaptarse al lugar y condiciones de trabajo (Fundación ONCE, 2004; Fundación ONCE, 2004a; Fundación ONCE, 2004b; Fundación ONCE, 2004c; Fundación ONCE, 2005).

5. CONCLUSIONES

Existe una estrecha relación de causalidad entre barreas actitudinales y físicas, donde la imagen negativa que el sector empresarial tiene sobre los/las trabajadores/as con discapacidad, les hace cuestionarse los beneficios de acciones tales como la adaptación del lugar del trabajo o incluso, los colocan en trabajos de poca valía, ya que en la mayoría de los casos tienen una formación escasa, lo que a su vez desmotiva a las PCD, por lo que adquieren una actitud negativa. Lo que nos lleva a la cuestión; ¿son las barreras actitudinales las que impiden la supresión de las barreras físicas o son las barreras físicas las que crean las barreas actitudinales?

Como datos más relevantes:

- La visión del sector empresarial ante la actividad laboral de las PCD es poco favorable, debido sobre todo a la falta de información que tiene sobre el tema de discapacidad (que no es lo mismo que conocer la Ley), y conlleva a percibirla desde una perspectiva negativa, aunque en varios estudios se halague a la PCD como trabajador/a, las empresas que no han tenido nunca a un/a trabajador/a con discapacidad, ve limitadas sus capacidades para trabajar.
- Las cuotas de reserva de trabajo para PCD en España, no se respetan plenamente.
- Existe un porcentaje alto de PCD que perciben discriminación, tanto directa como indirecta, en los procesos que abarca el paso de inactivo a activo laboralmente (un tercio de la población con discapacidad), incluyendo como discriminación desde las barreras físicas que las personas deben superar en los trayectos para buscar empleo o para llegar hasta su puesto de trabajo, hasta las barreras de comunicación que encuentran (las TIC).
- La percepción de las PCD sobre sí mismas y sobre lo que perciben los demás, es una barrera limitadora que influye desde el momento en que deciden no formarse (entre otros motivos por la creencia de que no serán contratados por su discapacidad), hasta el momento en el que las personas empleadoras denominan como “auto aislamiento” de las PCD ante el resto de la plantilla de trabajo.
- Respecto a las investigaciones de la percepción del sector empresarial en relación a la inserción laboral de las PCD, hay que señalar que su estudio es reciente y en la documentación disponible se aprecian ciertas contradicciones, lo que lleva a pensar

que la información podría estar, sesgada en parte, por respuestas políticamente correctas.

Considerando lo expuesto, parece oportuno continuar avanzando en la investigación, concretamente se podrían llevar a cabo nuevos estudios sobre:

- Percepción que tienen de sí mismas las PCD, lo que ayudaría no sólo en el ámbito laboral, sino en cualquier ámbito, pues serviría para la mejora del autoconcepto, autoestima, etc.
- Estudio de la percepción del sector empresarial ante la inserción laboral de las PCD, desde el punto de vista de los/as compañeros/as de trabajo, como de los usuarios/ público / clientes de las empresas empleadoras.
- Con esto se podrían obtener nuevos datos que ayudaran a mejorar la intervención profesional, especialmente la que corresponde al Trabajo Social, ya que es nuestra labor profesional el fomentar la empleabilidad de los colectivos vulnerables; promocionar tanto su formación como el propio diseño y elaboración de cursos con este fin; mejorar los sistemas de información, orientación y apoyo, tanto a las PCD (personas con discapacidad) como para las empresas y la sociedad en general; fomentar un entorno accesible en todos los niveles con el diseño y elaboración de programas y campañas de sensibilización, y con el asesoramiento e información de ayudas y subvenciones en materia de accesibilidad; promover y diseñar programas que contribuyan a la implantación del diseño universal; y haciéndonos eco de las propuestas de Caparrós, Peña y Raya (2012), siempre, Promover y defender los derechos e intereses de las PCD.

Las acciones desde el Trabajo Social deberían dirigirse a priori, según los resultados de este estudio, al cambio de percepciones, pues se evidencia la existencia de una relación de retroalimentación negativa entre la auto-percepción de las PCD y la percepción empresarial de las PCD, donde unos creen no poder porque otros así lo piensan, suponiendo percepciones que alimentan la discriminación. Así pues, desde la profesión debería estudiar acciones que visibilicen las potencialidades de las PCD, como por ejemplo, promover las buenas prácticas entre el sector empresarial

(acogimiento en prácticas / formación de PCD; seminarios, charlas, reuniones, etc., dirigidos al sector empresarial y al colectivo de PCD, para compartir experiencias entre empresarios/as, personal de plantilla que haya trabajado con PCD, trabajadores/as y futuros/as trabajadores/as con discapacidad, etc.).

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Actis. W., Pereda. C., Prada. M. A., (2012). *Discapacidades e inclusión social*. Barcelona: Obra Social "la Caixa".

Alonso, F. (2007). *Algo más que suprimir barreras, conceptos y argumentos para una accesibilidad universal*. (11), 15-30. Obtenido dehttp://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2306616

Amengual, C. (1995). Barreras Físicas. *Discapacidad Visual Hoy*. (1), 42-46. Obtenido de http://www.juntadeandalucia.es/averroes/caidv/interedvisual/dvh_01/dvh_01_42.pdf

Barton, L. (1998). *Discapacidad y sociedad*. Madrid: Ediciones Morata.

Barton, L. (Comp.) (2008). *Superar las barreras de la discapacidad*. Madrid: Ediciones Morata.

Cáceres, C. (2004). Sobre el concepto de discapacidad. Una revisión de las propuestas de la OMS. *Auditio: Revista Electrónica de Audiología*. 2, (3), 2004. Obtenido de http://www.auditio.com/revista/articulo/24.html

Caparrós. C. N., Peña. C.G. y Raya. D. E. (coord.) (2012). *Atención Social de Personas con Discapacidad*. Buenos Aires: Grupo Editorial LUMEN.

Cayo, P. B., Lorenzo, R. (direct.) (2007). Tratado sobre Discapacidad. Pamplona: Editorial Aranzadi, SA.

Concejalía de Desarrollo Local del Ayuntamiento de Colmenar Viejo (Coord.) (2007). *Estudio de barreras de acceso al empleo en el Consorcio Noroeste de Madrid*. Madrid: Consorcio Noroeste de Madrid. Obtenido de http://madrid.ugt.org/pdfs/MenuEmpleo/EstudioBarrerasAccesoEmpleo/barreras.pdf

Díaz, V. E. (2009). Reflexiones epistemológicas para una sociología de la discapacidad. *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*. 3, (2), 2009. Obtenido de http://www.intersticios.es/article/view/4557/3177

Fávero, A. A., Romana, M. F., Santos, L. A. (2012). La telaraña de la discapacidad: dispositivo de inclusión en la pública universidad. *Diario de Política y Gestión de la Educación.* 28, (2), 383-398. Obtenido de http://www.fuac.edu.co/recursos_web/documentos/derecho/revista_criterio/revista_criterio_no1.pdf

Ferrante, C. (2009). Superar las barreras de la discapacidad. Len Barton (comp.), Madrid, Ediciones Morata, 2008. *INTERSTICIOS. Revista Sociológica de Pensamiento Crítico.* 3, (1), 239-241. Obtenido de http://www.intersticios.es/article/viewFile/3176/2550

Fundación ONCE, (2004). *La realidad sociolaboral de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma de Cataluña*. Obtenido de http://www.fundacononce.es/ES/Publicaciones/editorialFO/Paginas/Buscador.aspx?TSMEIdPub=140

Fundación ONCE, (2004a). *La realidad sociolaboral de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma de Madrid*. Obtenido de http://www.fundacononce.es/ES/Publicaciones/editorialFO/Paginas/Buscador.aspx?TSMEIdPub=137

Fundación ONCE, (2004b). *La realidad sociolaboral de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma de Andalucía*. Obtenido de http://www.fundacononce.es/ES/Publicaciones/editorialFO/Paginas/Buscador.aspx?TSMEIdPub=138

Fundación ONCE, (2004c). *La realidad sociolaboral de las personas con discapacidad en la comunidad autónoma de Castilla La Mancha*. Obtenido de http://www.fundacononce.es/ES/Publicaciones/editorialFO/Paginas/Buscador.aspx?TSMEIdPub=139

Fundación ONCE (2005). *Estudio sobre la realidad sociolaboral de las personas con discapacidad en Galicia*. Obtenido de http://www.fundacononce.es/ES/Publicaciones/editorialFO/Paginas/Buscador.aspx?TSMEIdPub=136

Fundación ONCE (2006). *Análisis de perfiles profesionales del sector de la hostelería susceptibles de ser ocupados por personas con discapacidad*. Fundación ONCE para la Cooperación e Integración Social de Personas con Discapacidad. Obtenido de

http://www.fundacononce.es/SiteCollectionDocuments/Publicaciones/An%C3%A1lisis%20de%20Perfiles%20Profesionales%20del%20Sector%20de%20la%20Hosteler%C3%ADa_FzY.pdf

Fundación ONCE (2008). *La inserción laboral de las personas con discapacidad*. Obtenido de http://www.fundacononce.es/ES/Publicaciones/editorialFO/Paginas/Buscador.aspx?TSMEIdPub=158

Fundación ONCE, (2008a). *Perspectivas del mundo empresarial, respecto a la contratación de Personas con discapacidad*. Obtenido de http://riberdis.cedd.net/bitstream/handle/11181/3450/Perspectivas%20del%20mundo%20empresarial.pdf?sequence=1

Gall, O. (coord.) (2007). *Racismo, mestizaje y modernidad: visiones desde latitudes diversas.* México: UNAM.

Huete, G. A. y Jiménez, L. (2003). *La discriminación por motivos de discapacidad: Análisis de las respuestas al Cuestionario sobre Discapacidad promovido por el CERMI Estatal*. Madrid: CERMI. Obtenido de http://sid.usal.es/libros/discapacidad/6677/8.4.1/la-discriminacion-por-motivos-de-discapacidad-analisis-de-las-respuestas-recibidas-al-cuestionario-sobre-discriminacion-por-motivos-de-discapacidad-promovido-por-el-cermi-estatal.aspx

INE (2009). *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD).* Obtenido de http://www.ine.es/prensa/np524.pdf

INE (2013). *Encuesta de Integración Social y Salud (IESS).* Obtenido de http://www.ine.es/prensa/np817.pdf

INE (2014). *Empleo de las personas con discapacidad (EPD).* Obtenido de http://www.ine.es/metodologia/t22/analisis_epa_epd.pdf

INE (2014a). *Empleo de las personas con discapacidad (EPD).* Obtenido de http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736055502&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Martínez, C. J. C. (2001). "El desempleo" *en La Economía de Mercado, virtudes e inconvenientes*. Obtenido de http://www.eumed.net/cursecon/14/index.htm edición del 21 de abril de 2007

Miranda de Larra, R. (2007) .*Discapacidad y eAccesibilidad. Madrid: Fundación ORANGE*. Obtenido de http://www.carm.es/ctra/cendoc/haddock/13584.pdf

Navarrete, L. M., Pac, S. D. y Solans, S. J. R. (2000). Las acciones de personas con deficiencias físicas, percepciones y estrategias para el diseño de trayectorias en el mercado de trabajo. *Acciones e investigaciones sociales*. (10), 113-152. Obtenido de http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=170266

OMS (2011). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Obtenido de http://www.conadis.gov.ar/doc_publicar/informe%20mundial/Informe%20mundial.pdf

OIT (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Conferencia internacional del trabajo 91. ª reunión. Obtenido de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9223128714_sp.pdf

Pegalajar, P. Mª del C., Xandri, M.R. (2015). La inclusión de jóvenes con discapacidad intelectual: una experiencia a partir del programa "Capacitas": *Revista Nacional e Internacional de Educación Inclusiva*. 8, (1), 59-73. Obtenido de file:///C:/Users/Lisi88/Downloads/5%20PEGALAJAR.pdf

PriceWaterhouseCoopers (2008). *La inserción laboral de las personas con discapacidad*. Obtenido de http://pwcspain.typepad.com/files/integraci%C3%B3n-personas-con-discapacidad.pdf

Puertas, V. S. (2004). Aspectos teóricos sobre el estereotipo, el prejuicio y la discriminación. *Seminario médico*. 56, (2), 135-144. Obtenido de http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1232884

Rodríguez, G. P., Suso A. A., Vázquez R. D., Velasco G. Mª. L. (2009). *El empleo de las personas con discapacidad ante el nuevo paradigma de la flexiguridad*: Programa Operativo de Lucha contra Discriminación 2007-2013.

Sánchez de A. A. (2003). Los medios de comunicación ante la discapacidad. *Acciones e investigaciones sociales*. (17), 183-214. Obtenido de http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=698110

Normas y Leyes utilizadas:

Constitución Española, 1978.

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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.

7. ANEXOS

Anexo I. Datos de discapacidad

Tabla 1. Prevalencia estimada de la discapacidad moderada y grave, por región, género y edad. Sobre la base de las estimaciones del estudio Carga Mundial de Morbilidad correspondiente a 2004

	A nivel mundial	Países de ingreso alto	Países de ingreso bajo y medio					
			África	Las Américas	Asia sudoriental	Europa	Mediterráneo oriental	Pacífico Occidental
Discapacidad grave								
Hombres								
0-14 años	0,7	0,4	1,2	0,7	0,7	0,9	0,9	0,5
15-59 años	2,6	2,2	3,3	2,6	2,7	2,8	2,9	2,4
≥ 60 años	9,8	7,9	15,7	9,2	11,9	7,3	11,8	9,8
Mujeres								
0-14 años	0,7	0,4	1,2	0,6	0,7	0,8	0,8	0,5
15-59 años	2,8	2,5	3,3	2,6	3,1	2,7	3,0	2,4
≥ 60 años	10,5	9,0	17,9	9,2	13,2	7,2	13,0	10,3
Todas las personas								
0-14 años	0,7	0,4	1,2	0,6	0,7	0,8	0,9	0,5
15-59 años	2,7	2,3	3,3	2,6	2,9	2,7	3,0	2,4
≥ 60 años	10,2	8,5	16,9	9,2	12,6	7,2	12,4	10,0
Todas las edades	2,9	3,2	3,1	2,6	2,9	3,0	2,8	2,7
Discapacidad moderada y grave								
Hombres								
0-14 años	5,2	2,9	6,4	4,6	5,3	4,4	5,3	5,4
15-59 años	14,2	12,3	16,4	14,3	14,8	14,9	13,7	14
≥ 60 años	45,9	36,1	52,1	45,1	57	41,9	53,1	46,4
Mujeres								
0-14 años	5	2,8	6,5	4,3	5,2	4	5,2	5,2
15-59 años	15,7	12,6	21,6	14,9	18	13,7	17	13,3
≥ 60 años	46,3	37,4	54,3	43,6	60,1	41,1	54,4	47
Todas las personas								
0-14 años	5,1	2,8	6,4	4,5	5,2	4,2	5,2	5,3
15-59 años	14,9	12,4	19,1	14,6	16,3	14,3	15,5	13,7
≥ 60 años	46,1	36,8	53,3	44,3	58,8	41,4	53,7	46,7
Todas las edades	15,3	15,4	15,3	14,1	16	16,4	14	15

Fuente: OMS, 2011

Tabla. 2. Prevalencia de discapacidad por Comunidades Autónomas

Comunidad Autónoma	Porcentaje de personas de 15 y más años
Andalucía	19,8
Murcia	19,6
Melilla	19,5
Asturias	19,1
Comunitat Valenciana	17,7
Galicia	17,6
Canarias	17,6
Extremadura	17,2
País Vasco	17,2
Rioja	17,2
Castilla-La Mancha	16,9
TOTAL NACIONAL	16,7
Cataluña	16,2
Ceuta	16,2
Cantabria	16
Castilla y León	13,7
Madrid	13,7
Navarra	13,6
Balears	12,9
Aragón	12,6

Fuente: INE, 2013

Tabla 3. Tasas de ocupación en % de las personas con y sin discapacidad

Sexo/ Grupos de edad	Países de ingreso bajo		Países de ingreso alto		Todos los países	
	Sin	Con	Sin	Con	Sin	Con
Hombres	71,2	58,6	53,7	36,4	64,9	52,8
Mujeres	31,5	20,1	28,4	19,6	29,9	19,6
18-49 años	58,8	42,9	54,7	35,2	57,6	41,2
50-59 años	62,9	43,5	57	32,7	60,9	40,2
60 años o más	38,1	15,1	11,2	3,9	26,8	10,4

Fuente: Actis, Pereda y Prada, 2012.

Tabla 4. Tasa de ocupación en un grupo de países seleccionados

País	Año	Tasa de población de las personas con discapacidad %	Tasa de ocupación de la población en general %
Alemania	2003	46,1	64,8
Australia	2003	41,9	72,1
Austria	2003	43,4	68,1
Canadá	2003	56,3	74,9
España	2003	22,1	50,5
Estados Unidos	2005	38,1	73,2
India	2002	37,6	62,5
Japón	2003	22,7	59,4
Malawif	2003	42,3	46,2
México	2003	47, 2	60,1
Noruega	2003	61,7	81,4
Países Bajos	2003	39,9	61,9
Perú	2003	23,8	64,1
Polonia	2003	20,8	63,9
Reino Unido	2003	38,9	68,6
Sudáfrica	2006	12,4	41,1
Suiza	2003	62,2	76,6
Zambia	2005	45,5	56,5

Fuente: OMS, 2011

Tabla 5. Empleo de las personas con discapacidad en España en 2013

Tasa de actividad	37,4
Tasa de empleo	24,3
Tasa de paro	35.0

Fuente: INE 2014a

Tabla 6. Tasa de actividad de las personas con discapacidad por comunidades autónomas en 2012

Islas Baleares	48,6
Región de Murcia	43,1
País Vasco	42,3
Comunidad Foral de Navarra	42,2
Ceuta y Melilla	41,3
La Rioja	41,2
Madrid	40,6
Castilla y La Mancha	40,2
Castilla y León	37,7
Total	36,6
Comunidad Valenciana	35,9
Aragón	35,3
Cataluña	35,1
Andalucía	24,6
Galicia	33,4
Cantabria	33,4
Extremadura	32,5
Principado de Asturias	31,6
Canarias	29,6

Fuente: INE, 2014

Anexo II. Discriminación y discapacidad

Tabla 7. Percepción de discriminación ante el uso del transporte público por tipo de discapacidad

Tipo discapacidad		Física	Sensorial	Otra	No responden	Media
Respuesta	SI	37%	36,6%	31,6%	33,1%	34,57%
	NO	63%	63,4%	68,4%	66,9%	65,43%
TOTAL	número	100%	100%	100%	100%	-
de personas		494	977	373	136	-

Fuente: CERMI, 2002. Extraída de Jiménez & Huete, 2003, p.43-44.

Tabla 8. Razones de la discriminación en el uso del transporte público

Respuestas	Número de personas	%	% de las personas que responden
Barreras Físicas	478	24,10%	42,00%
Barreras Psicológicas	176	8,90%	15,50%
Barreras Legales	51	2,60%	4,50%
Barreras de Comunicación y de otro tipo	104	5,30%	9,10%
Varias de las anteriores	328	16,60%	28,80%
No responde	843	42,60%	-
TOTAL	1.980	100,00%	100,00%

Fuente: CERMI, 2002. Extraída de Jiménez & Huete, 2003, p.45