

Género y discapacidad en el ámbito laboral

¿Discriminación múltiple?



Noelia Hernández Rodríguez

Grado en Sociología

Curso 2015/2016

Trabajo Fin de Grado - Sociología

Profesora: Marta Esther Jiménez Jaén

Convocatoria: Julio

Índice

1. Resumen	2
2. Introducción.....	4
2.1. Discriminación en el ámbito laboral.....	6
2.2. Discriminación en el marco legislativo	7
3. Objetivos e hipótesis	10
▪ Objetivo General.....	10
▪ Objetivos Específicos.....	10
▪ Hipótesis General.....	10
▪ Hipótesis Secundarias.....	10
4. Marco teórico	11
4.1. Discapacidad y Constitución.....	11
4.2. Discapacidad y ONU.....	11
4.3. Discapacidad e OIT.....	12
4.4. Día Internacional.....	13
4.5. Discapacidad y OMS.....	13
4.6. Discapacidad e INE.....	15
5. Metodología	23
5.1. Contexto de la investigación.....	23
5.2. Tipo de información requerida.....	23
5.3. Diseño muestral. Técnicas y recogida de información	24
5.4. Análisis de los resultados.....	25
5.5. Alcance de los resultados y perspectiva de futuro.....	33
6. Conclusiones	34
7. Bibliografía	35
8. Anexos.....	37

1. Resumen

La discriminación es un problema que afecta a nuestra sociedad en diversos ámbitos. Por discriminación se entiende modificar o alterar la igualdad entre las personas. El hecho de que en nuestra sociedad sea difícil la contratación de personas con alguna discapacidad, puede provocar la pérdida de capital humano que, independientemente de sus limitaciones, puede ser muy productivo para la economía del país.

En la presente investigación abordaremos el tema de la posible discriminación que sufren las personas con algún tipo de discapacidad, especialmente las mujeres ya que lo que nos interesa es una visión desde la perspectiva de género para saber si hay desigualdad entre mujeres y hombres y cómo influye en los diferentes ámbitos, haciendo especial hincapié en el ámbito laboral. Con esto, lo que pretendemos es poder analizar si es cierto que sufren una **múltiple discriminación**: donde ser mujer y tener discapacidad aumenta. Para ello, nos basaremos en un análisis cuantitativo a través de una serie de encuestas además de un análisis cualitativo donde se realizarán entrevistas en profundidad a unas personas con algún tipo de discapacidad y en su mayoría a mujeres. Además de consultar diversas fuentes de información.

Palabras clave: discapacidad, desigualdad, exclusión, género, ámbito laboral

Abstract

The discrimination is a problem that affects our society in diverse ambiances. By discrimination it is understood to modify or to alter the equality between the persons. The fact that in our society the persons' hiring is difficult with some disability, it can provoke the loss of human capital that, independently of his limitations, can be very productive for the economy of the country.

In the present investigation we will tackle the topic of the possible discrimination that the persons suffer with some type of disability, especially the

women since what we are interested in is a vision from the perspective of genre to know if there is inequality between women and men. And how does the labor one influence different ambiances especially. With this, which we claim is to be able to analyze if it is true that they suffer a double discrimination: to be a woman and to have disability. For it, we will base on an analysis of interviews on depth to a group of persons who suffer some type of disability and mostly to women. In addition to consulting diverse sources of information.

Key words: disability, inequality, exclusion, genre, labor ambience

2. Introducción

La integración laboral de las personas con discapacidad es uno de los ámbitos de actuación relacionados con la discapacidad en los que se viene trabajando intensamente. Para muchas personas afectadas, como para la mayoría de ciudadanos, la integración laboral se ha convertido en un aspecto fundamental de integración en la sociedad. Los derechos humanos son universales, pertenecen a todos los seres humanos, incluyendo a las personas con discapacidad. En las últimas décadas se ha avanzado en la promulgación de los derechos de estas personas con el objetivo de provocar un cambio social que asegure su plena inclusión en la sociedad, sin embargo, aún existen barreras que impiden su participación activa en la misma.

Antes de comenzar habría que aclarar la concepción de dicho término. La **discapacidad** es aquella condición bajo la cual ciertas personas presentan alguna deficiencia física, mental, intelectual o sensorial que a largo plazo afectan a la forma de interactuar y participar plenamente en la sociedad¹. Actualmente el término discapacidad está siendo sustituido por el de **diversidad funcional**, propuesto por los propios afectados desde el Foro de Vida Independiente. Dentro de ella podemos encontrar una diversidad en función de sus facultades:

- **Discapacidad física:** Esta es la clasificación que cuenta con las alteraciones más frecuentes, las cuales son secuelas de poliomielitis, lesión medular (parapléjico o cuadripléjico) y amputaciones. Quienes la padecen ven afectadas sus habilidades motrices. Algún ejemplo sería la Parálisis Cerebral, Espina Bífida....
- **Discapacidad psíquica:** Este bloque engloba la discapacidad intelectual y las enfermedades mentales.

La discapacidad intelectual se caracteriza por limitaciones significativas tanto en funcionamiento intelectual, como en conducta adaptativa, tal y como se ha

¹ "Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - Artículo 1. Propósito. Pág. 4", 30 de marzo de 2007

manifestado en habilidades adaptativas, conceptuales y prácticas. Esta discapacidad se origina antes de los 18 años². Entre ellas podemos encontrar por ejemplo el retraso o síndrome de Down.

Sin embargo, según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la enfermedad mental o el trastorno mental es una alteración de tipo emocional, cognitivo y/o comportamiento, en que quedan afectados procesos psicológicos básicos como son la emoción, la motivación, la cognición, la conciencia, la conducta, la percepción, la sensación, el aprendizaje, el lenguaje, etc. Lo que dificulta a la persona su adaptación al entorno cultural y social en que vive y crea alguna forma de malestar subjetivo³. Un ejemplo de ella es la esquizofrenia.

- **Discapacidad sensorial**: La discapacidad sensorial es una discapacidad de uno de los sentidos y por lo general se utiliza para referirse a la discapacidad visual o auditiva; sin embargo, los otros sentidos también pueden desarrollar discapacidades. Ceguera, pérdida de visión, sordera y pérdida de audición, discapacidades olfativas y gustativas (incluyendo anosmia, que es una incapacidad para oler), discapacidad somatosensorial (falta de sensibilidad al tacto, calor, frío, y dolor), y trastornos del equilibrio son sólo algunas discapacidades dentro el rango de la discapacidad sensorial⁴.

Términos como "minusválido", "discapacitado", "ciegos", "sordos", etc., pueden ser considerados despectivos o peyorativos, ya que para algunas personas dichos términos etiquetan a quien padece la discapacidad concreta, lo cual interpretan como una forma de discriminación. Ante esto es más apropiado usar el término de persona con discapacidad.

² «definición extraída de La Asociación Americana de discapacidades intelectuales y del desarrollo», *Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra* (11.ª edición), Equipo de Psíquicos, 2010.

³ «definición extraída de La Guía de Estilo: Salud Mental y Medios de Comunicación», *Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental (FEAFES)*, (2.ª edición actualizada), 2008.

⁴ definición extraída de página web: Selecciones del Bibliotecario: Discapacidades Sensoriales. *National Rehabilitation Information Center (NARIC)*. Recuperado de <http://www.naric.com/?q=es/content/selecciones-del-bibliotecario-discapacidades-sensoriales>

Los científicos sociales han conceptualizado la discriminación tradicionalmente como el tratamiento desigual desfavorecedor a un sujeto o grupo, como consecuencia del prejuicio. Otros autores acentúan la importancia de la discriminación llegando a afirmar que el prejuicio sólo será relevante cuando desemboque en discriminación⁵. Entre sus categorías se encuentran el sexo, la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la discapacidad.

Existen diferentes escenarios donde la discriminación puede estar presente:

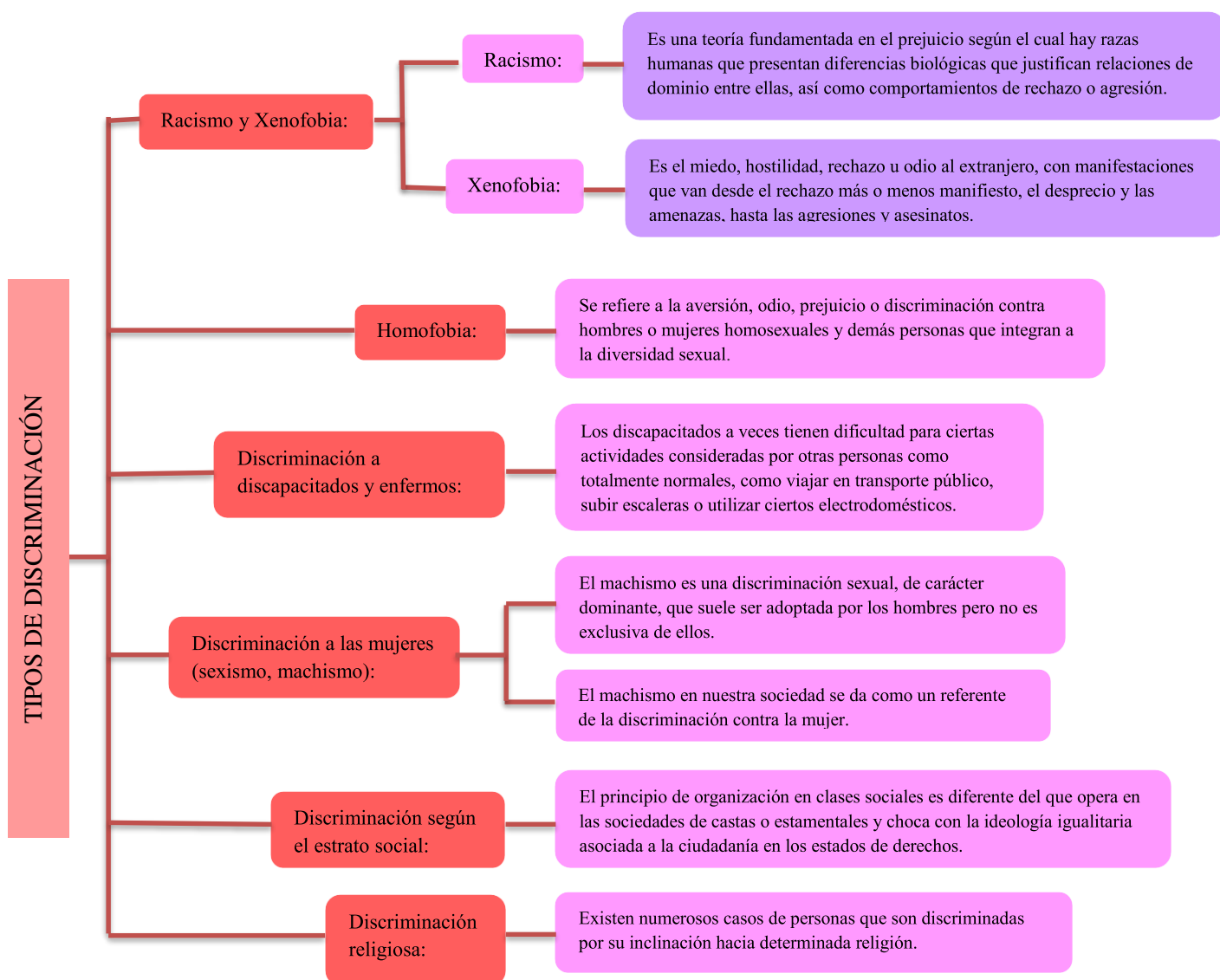
2.1. Discriminación en el ámbito laboral.

En este ámbito existen tres formas de discriminación:

- A. Discriminación directa. Sucede cuando existe un rechazo en la contratación o promoción de puesto.
- B. Discriminación indirecta. Es cuando se exigen condiciones o requisitos específicos, como edad, estado civil, talla, etc., para ocupar o promover algún puesto de trabajo.
- C. Segregación. Es cualquier forma de discriminación hecha hacia la persona, tan solo por pertenecer a este grupo. También existe cuando no se le permite ocupar puestos o mandos directivos. La segregación varía de un lugar a otro, y se modifica a través del tiempo, pues está relacionado con las costumbres, que en ese lugar practique la sociedad, por tal razón en algunas ocasiones, son las propias leyes de los países, las que fomentan la segregación.

En el siguiente esquema podemos observar, de una manera más amplia, los distintos tipos de discriminación que podemos encontrar en nuestra sociedad actual.

⁵ «definición de discriminación», revisado en Wunthnow, R., Antisemitism and stereotyping. En: *In the eve of the beholder*, 1982, Praeger, Nueva York, United States, (pp. 137 - 187).



Fuente: Datos extraídos de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo. (2011)
Elaboración propia.

2.2. Discriminación en el marco legislativo.

Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades, de empleo, vivienda y bienes y servicios⁶.

⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.
Plan de Acción 2014/2020 de la Estrategia Española de Discapacidad.

Por otra parte, podemos observar como se recoge la igualdad de trato, en cualquier rango jerárquico, evitando una posible discriminación de cualquier tipo; a continuación se exponen algunos ejemplos:

- *Declaración Universal de los Derechos Humanos*⁷

- ↳ **Art. 1.** “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”
- ↳ **Art. 2.1** “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”
- ↳ **Art. 7.** “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”

- *Constitución Española*⁸

- ↳ **Art. 14.** “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal social.”
- ↳ **Art. 23.2.** “Asimismo [los ciudadanos] tienen derecho a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalan las leyes.”

- *Estatuto de los Trabajadores*⁹

- ↳ **Art. 4.2.** “En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
C) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

⁷ Organización de las Naciones Unidas. (2008). Declaración Universal de los Derechos Humanos, United Nations. Recuperada en Junio 15, 2009, del sitio Web temoa: Portal de Recursos Educativos Abiertos (REA) en <http://www.temoa.info/es/node/19618>.

⁸ Constitución Española. (BOE núm. 311,29 de diciembre de 1978).

⁹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- *Ley de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación*¹⁰
 - ↳ **Art. 1.** “Esta ley tiene por objeto establecer medidas para garantizar y hacer efectivo el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, conforme con los artículos 9.2, 10, 14 y 19 de la Constitución.”
 - ↳ **Art. 5.** “Con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad, los poderes públicos establecerán medidas contra la discriminación y medidas de acción positiva.”

¹⁰ Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

3. Objetivos e hipótesis

Este proyecto de investigación pretende, a través de un análisis, conseguir los siguientes objetivos:

- **Objetivo General.**
 - Investigar e indagar sobre cómo a las mujeres con discapacidad les afectan las discriminaciones derivadas de la desigualdad de género.
- **Objetivos Específicos.**
 - Analizar la situación laboral de las personas con discapacidad y más concretamente de la mujer con discapacidad, en la isla de Tenerife.
 - Examinar la posible discriminación que sufren las mujeres con discapacidad en la isla.

Respecto a las hipótesis que se barajan como punto de partida del proyecto de investigación son:

- **Hipótesis General.**
 - Las mujeres con discapacidad sufren de manera directa las desigualdades de género.
- **Hipótesis Secundarias.**
 - Las personas que sufren algún tipo de discapacidad están más expuestas a recibir un trato discriminatorio en el ámbito laboral.
 - El hecho de ser mujer y tener una discapacidad hace que ésta sufra una múltiple discriminación.

4. Marco teórico

La situación de las personas con discapacidad en relación con el mercado de trabajo actualmente indica que los avances en este campo, pese a los indudables esfuerzos, son insuficientes porque los puestos de trabajo no están adaptados y sólo hay un modelo de integración económico y no social. Así lo indica el Informe Cero del Observatorio Sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España, en el que se observa una baja tasa de actividad de la población con discapacidad que apenas crece desde 2009.¹¹ Las políticas de apoyo a la integración han evolucionado también de forma notable en la última década, evolución que se ha concretado en fijar la integración en el mercado de trabajo como objetivo central. Este ambicioso objetivo requiere nuevas políticas que impliquen a los agentes sociales, a la vez que consideren nuevos aspectos como la “responsabilidad social de las empresas”. Además, podemos considerar que las personas con discapacidad se entienden como uno de los colectivos que precisan de actuaciones integrales, en las que las diversas administraciones públicas, el tercer sector y otros agentes se impliquen.

4.1. Discapacidad y Constitución.

El punto de partida de este derecho se encuentra en el artículo 49 de la Constitución¹², donde se determina que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que la Constitución otorga a todos los ciudadanos.

4.2. Discapacidad y ONU.

Según los datos de la Organización de Naciones Unidas más del 10 % de la población en el mundo tiene algún tipo de discapacidad, ya sea física, intelectual o sensorial. Se trata de un colectivo integrado por muchas personas que requieren de la

¹¹ Observatorio Sobre Discapacidad Y Mercado de Trabajo en España. (2014). Informe Cero: La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Recuperado de <http://www.odismet.es/es/informes/informe-cero-del-observatorio-sobre-discapacidad-y-mercado-de-trabajo/3/>

¹² Constitución Española. (BOE núm. 311,29 de diciembre de 1978)

debida atención, así como de las garantías necesarias para el ejercicio de sus derechos en igualdad de condiciones. Es por esta razón por la que la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó el 13 de diciembre de 2006 la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Esta Convención es el resultado de un largo proceso, en el que participaron varios actores: Estados miembros de la ONU, Observadores de la ONU, Cuerpos y organizaciones importantes de la ONU, Relator Especial sobre Discapacidad, Instituciones de derechos humanos nacionales, y Organizaciones no gubernamentales, entre las que tuvieron un papel destacado las organizaciones de personas con discapacidad y sus familias¹³.

4.3. Discapacidad y OIT.

Según datos de la OIT, Organización Internacional del Trabajo cuyo objetivo es lograr trabajo decente para todos incluyendo a las personas con discapacidad, afirma que una de cada diez personas en el mundo tiene discapacidad. Son alrededor de 650 millones personas de las cuales unas 450 millones están en edad de trabajar. Algunos tienen empleo y están totalmente integrados en la sociedad, pero como grupo, las personas con discapacidad con frecuencia enfrentan situaciones de pobreza y desempleo. Su exclusión social priva a las sociedades de entre 1,37 y 1,94 trillones de dólares en pérdidas anuales del PIB. Cerca del 80 % de todas las personas con discapacidad vive en las zonas rurales de los países en vías de desarrollo y tienen poco o ningún acceso a los servicios que requieren¹⁴.

En el mundo del trabajo las personas con discapacidad registran mayor desempleo y menores ingresos que las personas sin discapacidad. Con frecuencia están relegados a trabajos de bajo nivel y pocos ingresos, con escasa seguridad social y legal, o están segregados del mercado primario del trabajo. Muchos están subempleados. Esto afecta su autoestima y muchos se resignan y deciden abandonar sus intentos. Sin embargo, la experiencia demuestra que cuando encuentran trabajos que corresponden a sus capacidades, habilidades e intereses, pueden hacer aportes importantes en el lugar de trabajo.

¹³ ONU. (2006). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperada del sitio Web: www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497

¹⁴ Juan Somavia, Director General de la OIT, (Noviembre 2007), "Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo" - Organización Internacional del Trabajo. (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf)

4.4. Día Internacional.

Desde el año 1992, el 3 de diciembre ha sido celebrado como el Día Internacional de las Naciones Unidas para las personas con discapacidad. Dicha fecha ofrece la oportunidad a los gobiernos, trabajadores, empleadores, organizaciones de personas con discapacidad, y la sociedad civil para abordar este tema y evaluar los beneficios de la inclusión de las personas con discapacidades en todos los aspectos de la vida política, social, económica y cultural.

En los años futuros, la discapacidad será un motivo de preocupación aún mayor, pues su importancia está aumentando. Esto se debe a que la población está envejeciendo y el riesgo de tener una discapacidad es superior entre nuestros mayores y también al aumento mundial de enfermedades crónicas tales como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares, el cáncer y los trastornos de la salud mental.

4.5. Discapacidad y OMS.

En consecuencia, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Grupo del Banco Mundial han producido conjuntamente este *Informe mundial sobre la discapacidad*, para proporcionar datos destinados a la formulación de políticas y programas innovadores que mejoren las vidas de las personas con discapacidades y faciliten la aplicación de la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que entró en vigor en mayo de 2008¹⁵.

En dicho informe aparece la figura del profesor Stephen W. Hawking que dedica unas palabras al inicio. Entre ellas hay una frase que nos gustaría destacar y que serviría de gran ayuda para aquellas personas que sufren algún tipo de discapacidad:

“La discapacidad no debería ser un obstáculo para el éxito. Yo mismo he sufrido una neuropatía motora durante la práctica totalidad de mi vida adulta, y no por ello he dejado de desarrollar una destacada carrera profesional como astrofísico y de tener una feliz vida familiar”. (Stephen W.H)

El Informe mundial sobre la discapacidad reúne la mejor información disponible sobre la discapacidad con el fin de mejorar la vida de las personas con discapacidad. Ofrece a los gobiernos y la sociedad civil un análisis exhaustivo de la importancia de

• ¹⁵ Organización Mundial de La Salud, (2011) “Informe Mundial sobre La Discapacidad”.
(http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/)

la discapacidad y de las respuestas proporcionadas, basado en las mejores pruebas disponibles y recomendar la adopción de medidas de alcance nacional e internacional.

Aunque muchos países han empezado a adoptar medidas para mejorar la vida de las personas con discapacidad es mucho lo que queda por hacer. Al final de este informe, se ofrecen unas recomendaciones pero para ponerlas en práctica requiere la implicación de diferentes sectores como por ejemplo: salud, educación, protección social, trabajo, transporte, vivienda...etc.

Se ha encontrado una frase de un estudio realizado en Chile por una corporación de desarrollo tecnológico. Una asociación chilena encargada de la seguridad, llamada Fundación Teletón y me gustaría mencionar aquí:

“Para la mayoría de las personas la tecnología facilita las cosas, sin embargo, para las personas con discapacidad, las hace posibles...” (Mary Pat Radabough)

www.sidar.org/acti/jorna/5jorna/ponencias/ponencia4-4.doc

Cada discapacidad se mide a través de grados que se expresan en porcentajes¹⁶. Se reconocen cinco categorías o grados de las limitaciones de la autonomía, ordenados de menor a mayor:

- GRADO 1. Limitaciones de la autonomía nulas. Aunque la persona presenta una discapacidad, ésta no impide realizar las actividades de la vida diaria. La calificación de esta clase es del 0%.
- GRADO 2. Limitaciones de la autonomía leves. Existe dificultad para realizar algunas actividades de la vida diaria, pero el porcentaje de discapacidad está entre el 1 y 24%.
- GRADO 3. Limitaciones de la autonomía moderadas. Hay una gran dificultad o imposibilidad para llevar a cabo algunas actividades, aunque la persona se puede cuidar a sí misma. El grado de discapacidad está comprendido entre un 25 y 49%.
- GRADO 4. Limitaciones de la autonomía graves. Existe dificultad para algunas actividades de autocuidado y un porcentaje de discapacidad que oscila entre un 50 y 70%.

¹⁶ se realiza mediante la aplicación de los criterios técnicos unificados fijados en el baremo establecido por el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre y las modificaciones introducidas por el Real Decreto 1169/2003, de 12 de septiembre.

- GRADO 5. Limitaciones de la autonomía muy graves. Es el grado más severo. Las personas afectadas no pueden realizar por sí mismas las actividades de la vida diaria. El porcentaje de discapacidad es del 75%.

Pero un requisito indispensable es que hay que alcanzar, como mínimo, un 33% para que se reconozca la condición de discapacidad.

Aquellas familias con un hijo a cargo con un grado de minusvalía igual o superior al 65% tendrán derecho a cobrar la prestación familiar. Así mismo, las personas con un grado de discapacidad igual o mayor al 65% tendrán derecho a cobrar pensiones no contributivas de jubilación e invalidez. Esta última se podrá continuar recibiendo durante los primeros cuatro años de permanencia en un trabajo remunerado. Por otra parte, hay que decir que se rebaja el requisito para obtener el carné de familia numerosa en aquellas familias con un miembro discapacitado.

4.6. Discapacidad e INE.

En el empleo de las personas con discapacidad se utiliza la información derivada de una integración de los datos estadísticos proporcionados por la Encuesta de Población Activa (EPA)¹⁷ con los administrativos registrados en la Base de Datos Estatal de Personas con Discapacidad (BEPD)¹⁸. Incorpora además datos sobre medidas de fomento del empleo procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), información sobre percepción de prestaciones procedente del Registro de Prestaciones Sociales Públicas del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) y datos sobre dependencia del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).

Según la Base de Datos Estatal de las Personas con Discapacidad, 1.335.100 personas de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años y residentes en hogares familiares tenía certificado de discapacidad en 2014. Esta cifra representa el 4,4% de la población española en edad laboral, bajando 3 décimas con respecto al año anterior¹⁹.

¹⁷ INE (2014): Encuesta de Población Activa (2014) Sección prensa.

¹⁸ IMSERSO (2000): Base de datos estatal de personas con discapacidad, Observatorio de la Discapacidad.

¹⁹ INE (2014): Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad, p. 2.

A continuación, presentamos una tabla para poder comparar el progreso que ha tenido la cantidad de personas con discapacidad reconocida en edad de trabajar según su actividad y segregada por sexos desde 2008 hasta 2013 y posteriormente compararemos con datos del 2014. Estos datos son estatales, los de Canarias los presentaremos más adelante.

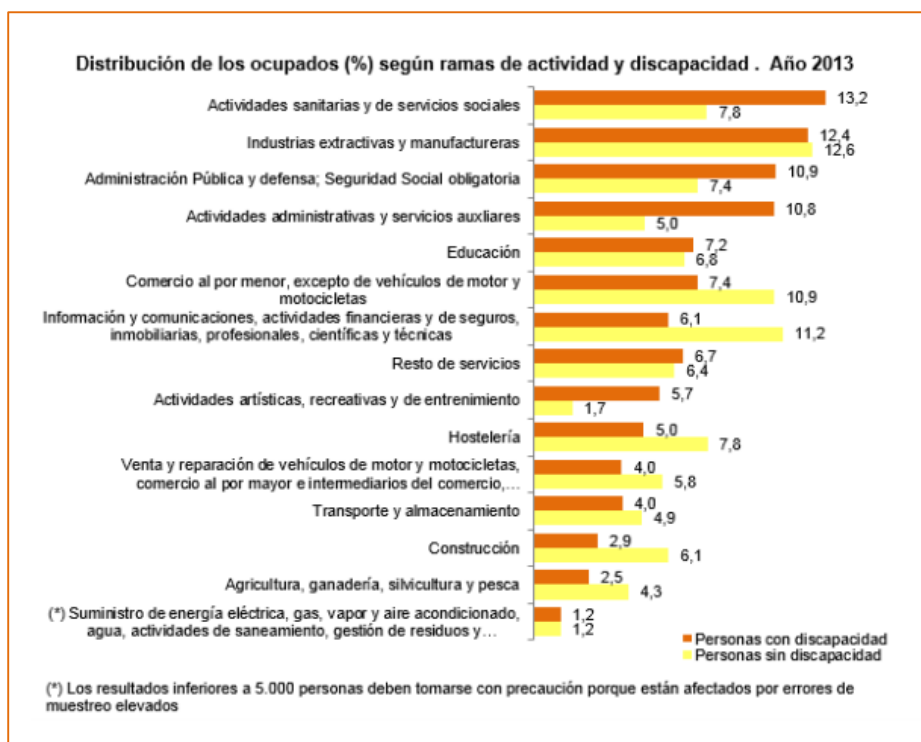
Personas con discapacidad reconocida en edad de trabajar según su relación con la actividad, por sexo. España, 2008-2013 (Datos en miles de personas).

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Total personas con discapacidad de entre 16 y 64 años						
Ambos sexos	873,3	1.081,8	1.171,9	1.262,0	1.450,8	1.428,3
Varones	486,0	592,1	639,6	687,7	790,5	778,6
Mujeres	387,4	489,7	532,2	574,2	660,3	649,7
Activos						
Ambos sexos	292,3	391,9	423,7	461,6	531,6	533,6
Varones	186,7	242,6	258,5	272,2	310,2	310,8
Mujeres	105,6	149,3	165,2	189,5	221,4	222,8
Ocupados						
Ambos sexos	244,6	306,5	324,8	337,3	355,5	346,6
Varones	159,5	190,2	200,8	200,2	207,0	202,4
Mujeres	85,2	116,2	124,0	137,1	148,5	144,2
Parados						
Ambos sexos	47,7	85,4	98,9	124,4	176,1	187,0
Varones	27,2	52,3	57,7	72,0	103,2	108,4
Mujeres	20,5	33,1	41,2	52,4	72,9	78,5
Inactivos						
Ambos sexos	581,0	690,0	748,2	800,3	919,2	894,7
Varones	299,3	349,5	381,1	415,5	480,3	467,7
Mujeres	281,7	340,4	367,1	384,8	438,9	427,0

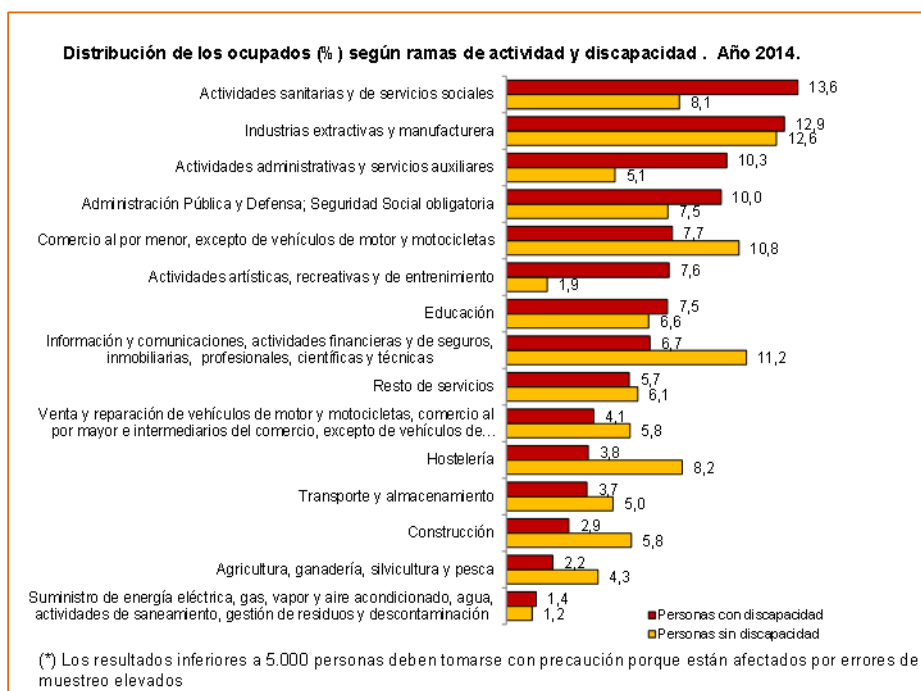
Notas: Se consideran personas con discapacidad reconocida, es decir, aquellas con grado de discapacidad superior o igual al 33 %, según el procedimiento de valoración establecido por RD 1971/1999 modificado por RD 1856/2009. Los resultados de celdas cuyo valor sea inferior a 5,0 (5.000 personas u hogares) deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.

Fuente: INE, *El empleo de las personas con discapacidad*.

Podemos observar cómo en 2013 las personas con discapacidad ya iban destacando en algunos sectores determinados (actividades sanitarias y de servicios sociales y actividades administrativas y servicios auxiliares) superando a las personas sin discapacidad pero todavía les quedaba un gran camino por recorrer.



Fuente: INE (2014). Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2013.

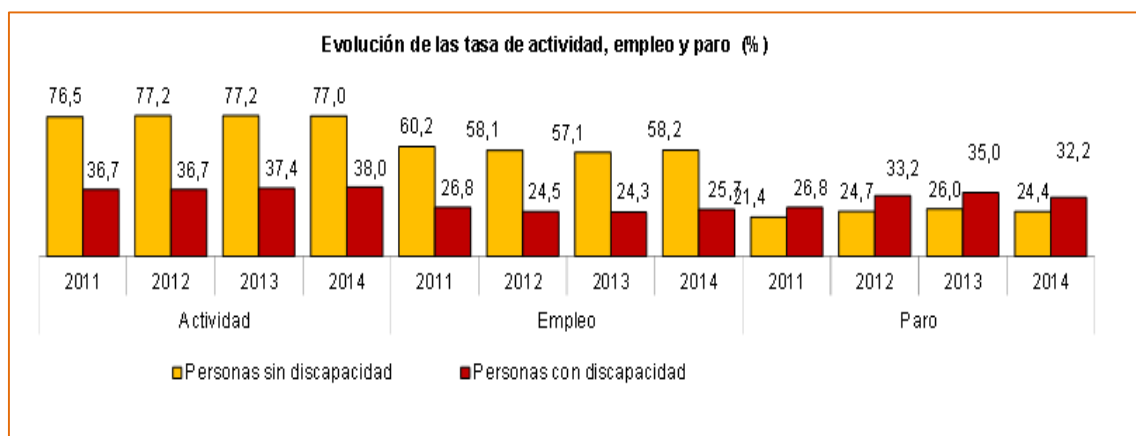


Fuente: INE (2015). Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2014.

Como podemos observar, entre el año 2013 y 2014 no hay prácticamente cambios notables sino pequeñas variaciones en las décimas.



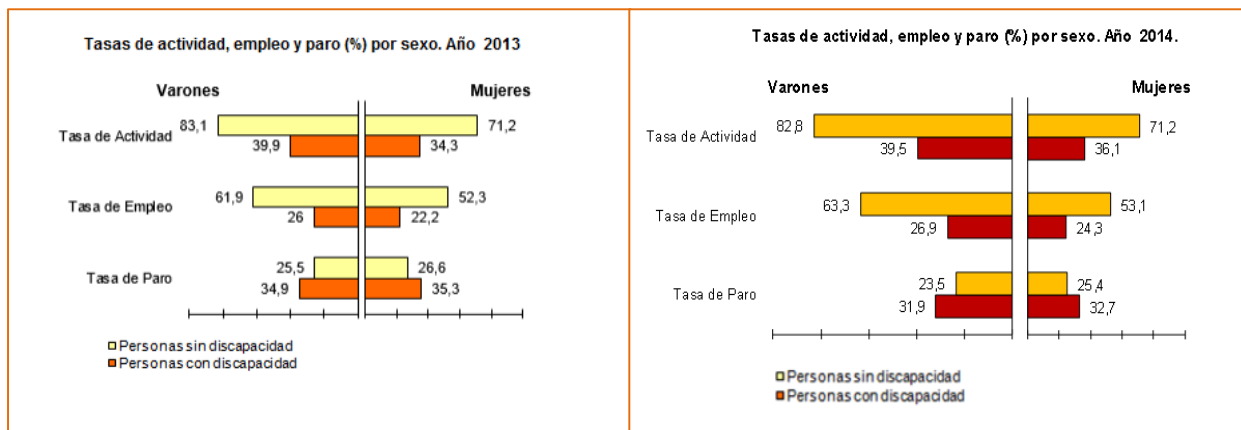
Fuente: INE (2014). Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2013.



Fuente: INE (2015). Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2014.

Lo más destacable del colectivo de personas con discapacidad es su baja participación en el mercado laboral. En 2013 había 533.600 personas activas, con una tasa de actividad del 37,4%, casi 40 puntos inferior a la de la población sin discapacidad (77,2%). Esta tasa ha aumentado ligeramente desde 2009 en el año 2013 mientras que en el año 2014 por primera vez aumentó más de un punto, mostrando una tendencia similar a la experimentada para la población sin discapacidad.

En el número de personas con discapacidad ocupadas vemos que no ha variado mucho (en 2013 era de 346.600 y en 2014 era de 343.300). La tasa de empleo era del 24,3%, subiendo poco más de diez décimas, más de 32 puntos inferior a la de las personas sin discapacidad en los dos años. Se observa, también, un descenso de la tasa de paro respecto al año 2013 superior al experimentado por la de las personas sin discapacidad.



CUADRO 1: Fuente: INE (2014). Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2013.

CUADRO 2: Fuente: INE (2015). Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2014.

Al igual que sucede para la población general, las mujeres con discapacidad tenían menos presencia activa en el mercado laboral. No obstante, su tasa de actividad estaba más próxima a la masculina que en la población sin discapacidad (34,3% frente a 39,9% en el año 2013 y 36,1% frente a 39,5% en el año 2014). La tasa de empleo de los varones con discapacidad superó en 3,8 puntos a la de las mujeres en 2013, disminuyendo 1,2 puntos el año siguiente. Para el resto de la población de 16 a 64 años la diferencia fue de 9,6 puntos en 2013 y aumentando sólo seis décimas en 2014. Por su parte, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad en 2013 (35,3%) era superior a la de los hombres (34,9%), hecho que también se repitió al año siguiente aunque descendiendo (32,7% de mujeres frente a un 31,9% de hombres).

Todos los datos anteriores son referidos a España en su conjunto. Ahora nos referiremos a los datos de las islas Canarias durante un periodo similar, desde 2008 hasta 2012.

El Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2008-2012			
ACTIVIDAD			
Relación con la actividad y comunidad autónoma			
Unidad: miles de personas y porcentajes			
	Personas sin discapacidad	Personas con discapacidad	Total
	Canarias	Canarias	Canarias
2012			
Activos	1092,9	18,5	1111,4
Inactivos	327,5	44	371,6
2011			
Activos	1081,8	15,7	1097,6
Inactivos	341,5	37,5	379,1
2010			
Activos	1060,3	14,6	1074,9
Inactivos	358	38,5	396,5
2009			
Activos	1057,5	11,8	1069,3
Inactivos	363	37,6	400,6
2008			
Activos	1027	6	1033
Inactivos	398,8	23,7	422,5

Nota:

1.- Se consideran personas con discapacidad reconocida, es decir, aquellas con grado de discapacidad superior o igual al 33 %, según el procedimiento de valoración.

Fuente: INE (2012). Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia. Elaboración propia.

Como podemos observar en la tabla, el porcentaje de personas que no tienen ninguna discapacidad, tanto que su situación laboral sea activos o inactivos, es vertiginosamente mucho más elevado en comparación con el porcentaje de personas que tienen alguna discapacidad. Otro detalle a comentar, es que desde el año 2008 hasta el 2012 dicho número ha aumentado y también en las personas con algún tipo de discapacidad, por ello tenemos que decir que ha tenido una evolución positiva aunque no con tanta rapidez como se espera.

A continuación, la tabla está segregada por sexos y rama de actividad, empleo y paro desde 2008 hasta el 2012, mismo periodo anterior.

El Empleo de las Personas con Discapacidad. Serie 2008-2012									
TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO									
Tasas de actividad, empleo y paro por sexo									
Unidades: porcentajes									
	Tasa: Personas sin discapacidad			Tasa: Personas con discapacidad			Tasa: Total		
	Ambos	Varones	Mujeres	Ambos	Varones	Mujeres	Ambos	Varones	Mujeres
	%	%	%	%	%	%	%	%	%
2012									
Actividad	77	83,5	70,4	36,6	39,2	33,5	75,1	81,3	68,8
Empleo	57,8	62,9	52,6	24,5	26,2	22,5	56,2	61	51,3
Paro	25	24,7	25,4	33,1	33,3	32,9	25,2	24,9	25,5
2011									
Actividad	76,4	83,4	69,3	36,6	39,6	33	74,7	81,5	67,9
Empleo	59,8	65,7	53,9	26,7	29,1	23,9	58,5	64,1	52,8
Paro	21,7	21,2	22,2	26,9	26,5	27,6	21,8	21,3	22,3
2010									
Actividad	75,9	83,6	68,1	36,2	40,4	31	74,4	81,9	66,8
Empleo	60,6	67,1	54,1	27,7	31,4	23,3	59,4	65,6	53
Paro	20,1	19,8	20,5	23,3	22,2	24,8	20,2	19,8	20,6
2009									
Actividad	75,4	83,8	66,9	36,2	41	30,4	74	82,2	65,7
Empleo	61,8	68,9	54,5	28,3	32,1	23,7	60,6	67,5	53,5
Paro	18,1	17,8	18,4	21,8	21,6	22,1	18,1	17,8	18,5
2008									
Actividad	74,9	84,5	65,1	33,4	38,4	27,2	73,7	83	64,1
Empleo	66,4	76	56,6	28	32,8	21,9	65,3	74,6	55,7
Paro	11,3	10,1	13	16,3	14,5	19,4	11,4	10,1	13,1

Nota:

1.- Se consideran personas con discapacidad reconocida, es decir, aquellas con grado de discapacidad superior o igual al 33 %, según el procedimiento de valoración.

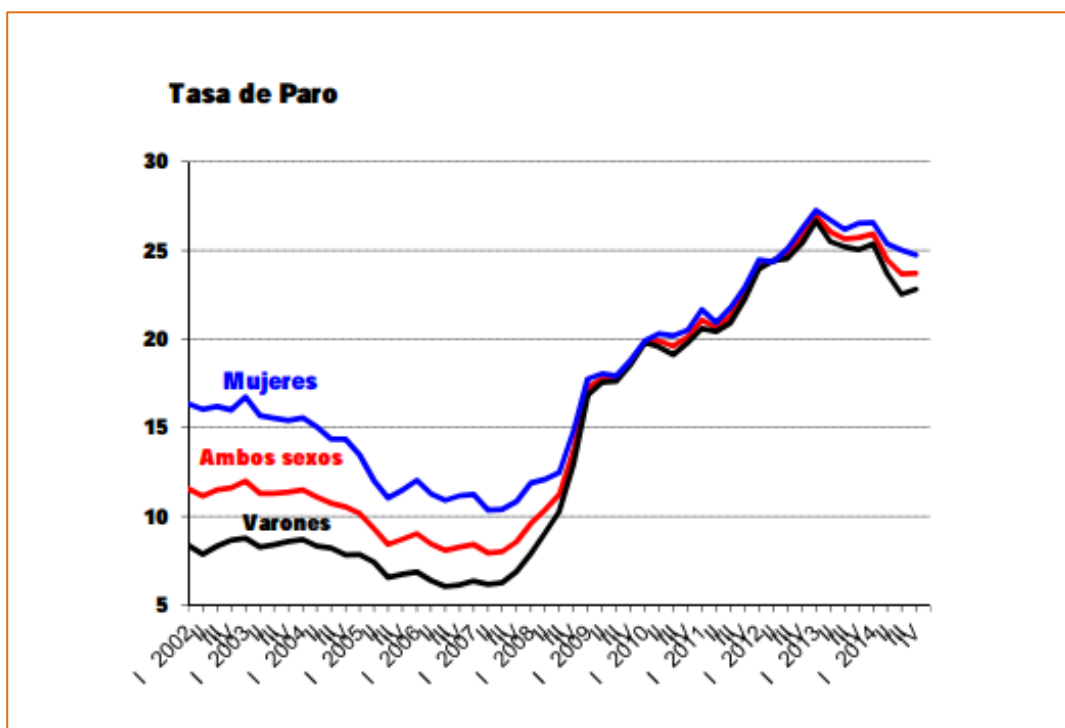
Fuente: INE (2012). Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia. Elaboración propia.

En este caso, apreciamos que el mismo hecho de antes, es decir, el porcentaje de personas que no tienen ninguna discapacidad es más elevado que el de las personas que sí tienen algún tipo de discapacidad. Hay que destacar que son más las mujeres que están paradas, ya tengo alguna discapacidad o no, en comparación con los hombres. Por esto, es consecuencia que a la hora de hablar de actividad y empleo observemos un mayor porcentaje en los hombres independientemente de que se tenga discapacidad o no.

La crisis económica ha ido mermando en estos últimos años el sistema productivo del Estado. Esto ha simbolizado un aumento considerable de las cifras de desempleo, estando las más altas en el año 2013. Con respecto al último trimestre analizado en 2014,

las cifras de desempleo han descendido ligeramente, siendo el porcentaje de personas desempleadas un 23,70%²⁰ en el conjunto del estado.

Año tras año, Canarias es uno de los territorios más afectados por la crisis y el desempleo, alcanzando una tasa de paro de un 31,08%²¹. Estando las Islas Canarias junto a Ceuta, Melilla, Andalucía, Castilla la Mancha, Murcia y Extremadura, como una de las comunidades con mayor índice de desempleo. Es triste formar parte de este ranking, y más cuando la situación de emergencia social es cada vez mayor y se extiende a más comunidades autónomas. A esto se suma la política de recortes que afecta en mayor medida a las políticas sociales, estando los programas de empleo dentro de este tipo de ayudas. A continuación, mostramos una gráfica con la evolución de la tasa de paro desde el año 2005 hasta 2014²².



Fuente: INE (2015). Encuesta de Población Activa. Año 2014.

²⁰ Datos extraídos de la Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística, cuarto trimestre de 2014

²¹ Datos extraídos de la Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística, cuarto trimestre de 2014

²² Datos extraídos de la Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística, cuarto trimestre de 2014

5. Metodología

La metodología empleada en este proyecto de investigación consta de dos fases de desarrollo. En la primera fase de investigación se desarrolla un marco teórico que nos permita conocer con detalle cómo ha influido a lo largo del tiempo, la discapacidad en la persona que la padece desde el punto de vista laboral, las tasas de empleo y las diferentes categorías profesionales en las que tienen cabida estas personas, teniendo en cuenta siempre la visión de género. La segunda fase trata de la realización de una serie de encuestas y diferentes entrevistas y su posterior análisis con la finalidad de indagar desde una visión más directa sobre el tema y poder extraer conclusiones.

Adelantamos que los resultados van a reflejarnos una realidad social que hemos querido afirmar o desmentir con nuestras hipótesis referidos a la igualdad de género. Los resultados analizados son llamativos a la vez que interesantes y ninguno se contradice.

5.1. Contexto de la investigación

En nuestro proyecto de investigación primeramente, el estudio se realiza a través de varias bibliografías existentes respecto a la discapacidad en España, pero también en Canarias; la situación que tienen estas personas y las desigualdades de género que se han estudiado y manifestado durante estos últimos años.

Hemos relacionado la bibliografía obtenida mediante su análisis a priori para formar una construcción teórica que nos sitúe y nos guíe en este contexto, a la vez que realizamos encuestas y entrevistas a personas que tengan alguna discapacidad que son nuestros representantes de “contacto directo” con el objetivo de poder conocer mejor su situación tanto social como laboral en nuestra sociedad actual.

Nos basamos en las teorías o estudios contruidos sobre todo por diferentes instituciones para formar nuestros objetivos e hipótesis de esta investigación y las justificamos a través de las entrevistas y su análisis. La finalidad del estudio es por un lado, crear conciencia social y recordar que está presente también en este campo las desigualdades y, por otro lado, corroborar que nuestras hipótesis son ciertas o erróneas.

5.2. Tipo de información requerida

Los tipos de información necesarios para la correcta realización de este proyecto, varían según en qué fase nos encontremos. Para la fase de investigación, localización y desarrollo de nuestro marco teórico hemos necesitado la bibliografía citada en las fases de este proyecto como pie de página y la que se ha añadido a la bibliografía (parte final

de nuestro proyecto). Por otro lado, en la fase empírica de la investigación y recogida de datos, la clase de información que hemos recogido es igual para cada una de las/os informantes mediante las encuestas y entrevistas, es decir, a través de la estructura de un guion creado previamente en el que se marcan unas pautas para guiar a la persona objeto de la encuesta.

5.3. Diseño muestral. Técnicas y recogida de información

La elaboración de diseños muestrales fiables representativos de personas con discapacidad afronta dos obstáculos básicos. El primero es que el conocimiento del universo de esta población es incompleto y su realidad muy dinámica y cambiante. El segundo obstáculo es que suelen emplearse definiciones diversas del concepto de discapacidad, aunque la definición tiene una referencia común internacional en el ámbito teórico en la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (OMS, 2011). Aclarando esto, en el diseño muestral de nuestra investigación hemos decidido escoger tanto vertientes cuantitativas como cualitativas para lograr obtener todos los posibles datos ya que un estudio mediante un análisis cuantitativo solo representa una foto fija, por tanto, esta imagen está sujeta a muchos cambios en el tiempo.

Para el análisis cuantitativo se realizó una encuesta dirigida a personas con algún tipo de discapacidad. Como dijimos antes, se “intentó realizar” porque hay que tener en cuenta un detalle importante que puede dificultar nuestro análisis: muchas de estas personas tienen dificultades para leer, escribir o hablar. Por ello, se tuvo una mayor consideración con ellas/os y les facilitamos de un modo u otro su atención y dedicación. Por este motivo se ha decidido elaborar una encuesta con preguntas concretas y simples para su comprensión, pero que a su vez nos aporte la información necesaria para el análisis cuantitativo que pretendemos llevar a cabo. Algunas de las variables utilizadas fueron: el sexo, la edad, el nivel educativo, empleo...entre otras. Nuestro universo poblacional de estudio se realizó en la isla de Tenerife, aunque nos centramos en la zona metropolitana (Santa Cruz y La Laguna) ya que es la zona a la que podemos tener acceso. Para ello hemos decidido escoger aleatoriamente una serie de personas en función de la disponibilidad y oportunidad que presentaba la empresa: una muestra de 13 personas con discapacidad, de ambos sexos, usuarios/as de la Asociación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de Canarias, situada en La Laguna y cuyo objetivo principal es la defensa de los derechos de las personas con discapacidad. Esta entidad que lleva 35 años trabajando a favor de este colectivo, apuesta por el empleo como herramienta fundamental para la integración de las personas con discapacidad,

realizando acciones que favorezcan la inserción laboral de estas personas. Nos desplazamos a la asociación a realizar las encuestas y posteriormente las entrevistas a las personas que se acercaban llamadas para tener una entrevista de empleo y nos dieran su aprobación.

Por parte del análisis cualitativo, además de la recogida de datos desde las distintas fuentes bibliográficas, que nos permitieron recaudar información para la complementación de los datos obtenidos en las encuestas, hemos realizado un total de 10 entrevistas a mujeres de forma aleatoria, al igual que en el caso de las encuestas, haciendo preguntas abiertas para dar la oportunidad a recibir más matices de respuesta pero no desviándonos demasiado del tema a tratar.

El tipo de entrevistas que hemos utilizado es individual y semiestructuradas. Establecimos unas pautas y explicamos cualquier duda que pudiera surgir con respecto a las preguntas formuladas, manteniendo siempre una escucha activa, reflexiva y fijándonos en los gestos no verbales, que podíamos apreciar para una mejor captación del testimonio. En la entrevista definimos objetivos que en este estudio eran los relacionados con nuestros objetivos planteados anteriormente y se llevaron a cabo preguntas de tipo general a tipo específico progresivamente.

No obstante, es necesario recalcar que no existe vínculo alguno de la entrevistadora con las/los informantes.

5.4. Análisis de los resultados

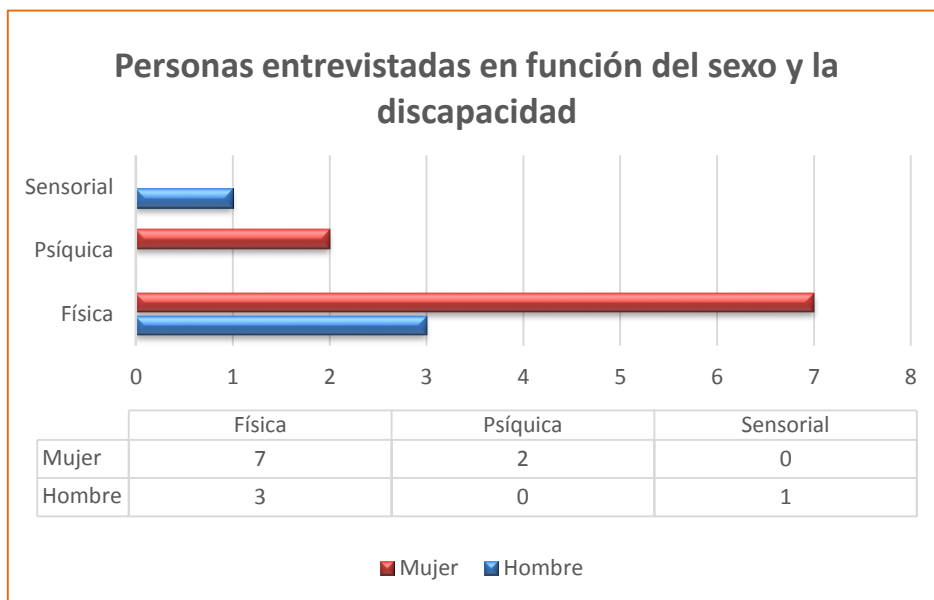
Llegados a este punto debemos realizar un análisis comparativo que nos muestre los resultados obtenidos para comprobar el grado de cumplimiento de nuestras hipótesis. Por lo tanto, se relacionó los objetivos por separado (objetivo general y objetivos específicos) junto con las respuestas de la entrevista que mejor reflejaban lo esperado.

Nuestro objetivo principal era investigar o indagar sobre cómo la desigualdad de género supone una doble discriminación en las personas con discapacidad.

A continuación, se presenta una tabla con los datos recogidos a través de las encuestas realizadas para su posterior análisis. (parte cuantitativa)

	Entre. 1	Entre. 2	Entre. 3	Entre. 4	Entre. 5	Entre. 6	Entre. 7	Entre. 8	Entre. 9	Entre. 10	Entre. 11	Entre. 12	Entre. 13
Sexo	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer
Edad	32	57	43	24	29	33	31	49	48	37	32	26	41
Tipo discapac.	Física	Física	Física y sensorial	Psíquica	Física	Sensorial	Psíquica	Física	Física	Física	Física	Física	Física
Grado (%)	80	61	52	65	65	65	65	33	68	81	46	47	78
Ayuda	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Si
Tipo ayuda	PNC	Viudedad	-	PNC y Prest. o subsidio	PNC	Prest. o subsidio	PNC	PNC	Incapac. Perman.	PNC	-	-	PNC
Situación laboral	Ocupada	Ocupada	Ocupado	Desempleada	Desempleado	Desempleado	Desempleada	Desempleada	Desempleado	Desempleada	Desempleada	Desempleada	Desempleada
Busca empleo	-	-	-	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	No
Recursos	Bolsas empleo	Bolsas empleo	Bolsas empleo	Bolsas empleo	Bolsas empleo	Bolsas empleo	Bolsas empleo	-	-	Oficina empleo, bolsa empleo específica, ofertas	Oficina empleo, bolsa empleo específica, agencia de colocación, ofertas	Oficina de empleo, bolsa específica, ofertas	Ofertas
Dificultad	No	No	No	No	No	No	No		No	Si	Si	Si	No
Motivo dificultad	-	Edad	-	Edad	Discapacidad y expe.	Formación	Experiencia	-	Discapacidad	Experiencia, discapacidad, edad, mujer	Formación, discapacidad	Discapacidad	-
Empleo protegido	No	-	Si	Si	No	Si	Si	No	Si	No	No	No	No
Convivencia	Sola	Con pareja	Con pareja	Con padres	Con padres	Con padres	Con padres	Con padres	Con pareja	Con padres, pareja	Con padres, pareja	Sola	Con pareja
Integrado soc.	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Mayor dificultad	Si	Si	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	No

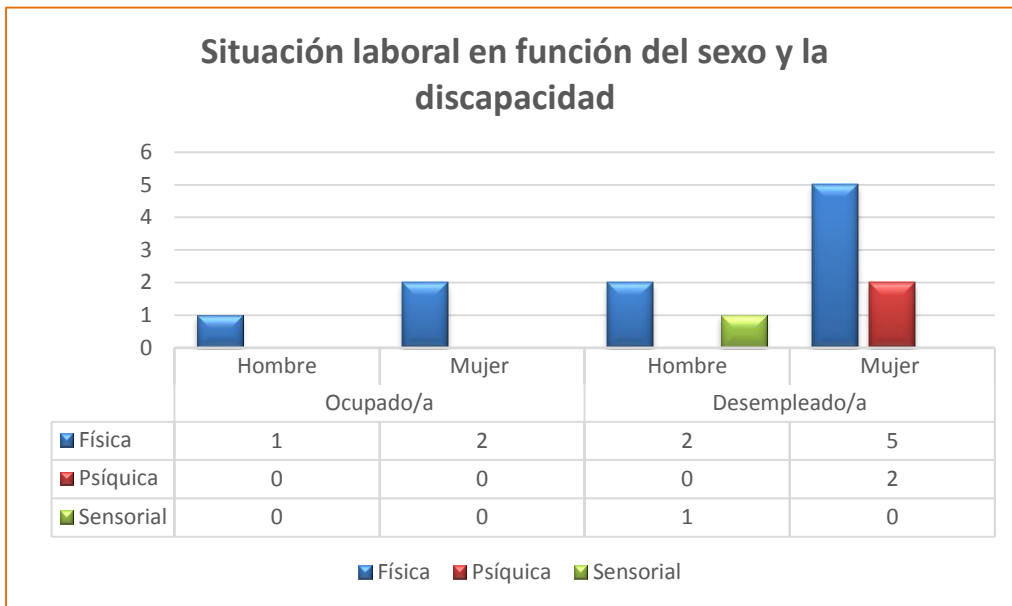
Se intentó entrevistar a personas con distintas discapacidades, aunque como se puede observar en la gráfica, la mayoría de los/las informantes tenían una discapacidad física; esto es debido al perfil con el que trabaja la entidad en la que se realizaron las encuestas.



Fuente: Datos obtenidos de las encuestas. Elaboración propia.

Señalar que en algún caso encontramos que una persona tenía dos tipos de discapacidad, cosa muy habitual dentro del colectivo de personas con discapacidad; en este caso se ha optado por clasificarlo dentro de la que mejor lo representaba, en este caso la discapacidad física.

Si analizamos la gráfica que se presenta a continuación, observamos que la las **personas con discapacidad física** son las que se encuentran **actualmente trabajando**, hay que destacar que estas personas no presentaban dificultades de movilidad y en algunos casos su discapacidad era imperceptible por tratarse de una discapacidad orgánica. Respecto a las personas desempleadas, aunque existe un alto porcentaje de personas con discapacidad física también es muy **notable el desempleo** en las personas con **discapacidad psíquica** y más concretamente en las mujeres. La discapacidad sensorial, aunque está mínimamente representada también presenta dificultades para su inserción laboral, por lo que se desprende de la gráfica.



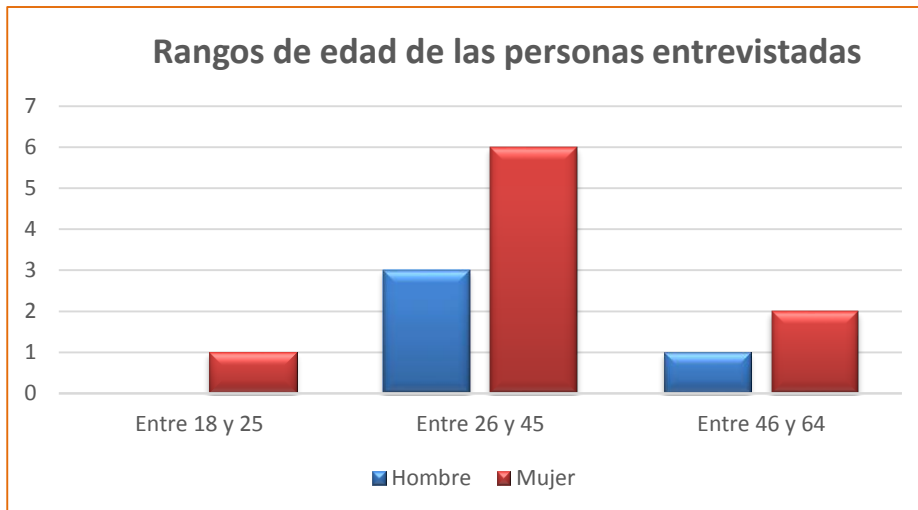
Fuente: Datos obtenidos de las encuestas. Elaboración propia.

El siguiente dato a analizar es el grado de discapacidad de las personas entrevistadas, en este caso nos centraremos en las mujeres que, en la mayoría de los casos representan el pilar de la familia. Esto es muy significativo ya que a partir de un 65% de discapacidad, la persona tiene derecho a solicitar una Prestación No Contributiva (PNC) que, en la mayoría de los casos es aprobada. Como se puede observar el **75% (5) de las mujeres** tienen un **grado de discapacidad igual o superior al 65%**; esto dificulta enormemente la inserción laboral de éstas personas ya que, en ocasiones, renuncian al empleo por miedo a perder la prestación.



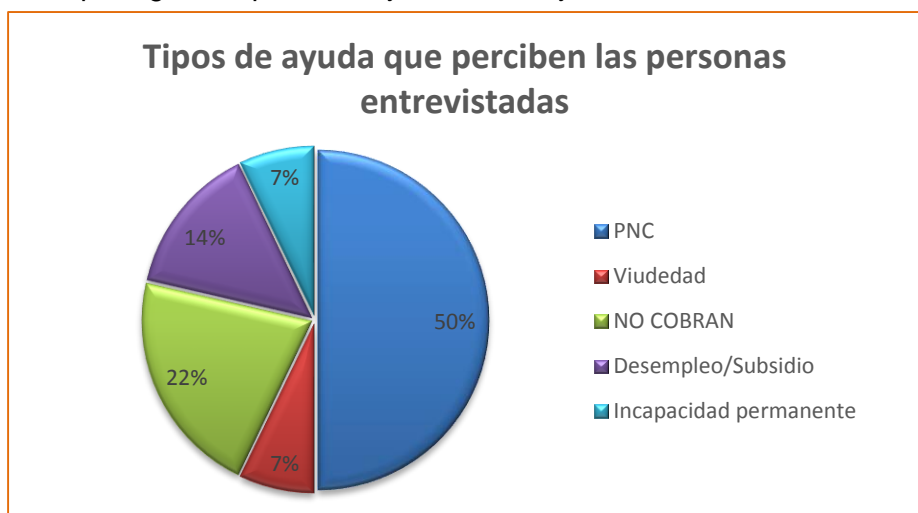
Fuente: Datos obtenidos de las encuestas. Elaboración propia.

Todas las personas entrevistadas se encontraban en edad laboral, siendo el grupo de edades más frecuente el comprendido entre los 26 y 45 años y el grupo minoritario el comprendido entre los 18 y los 25 años, como se puede apreciar en la siguiente gráfica.



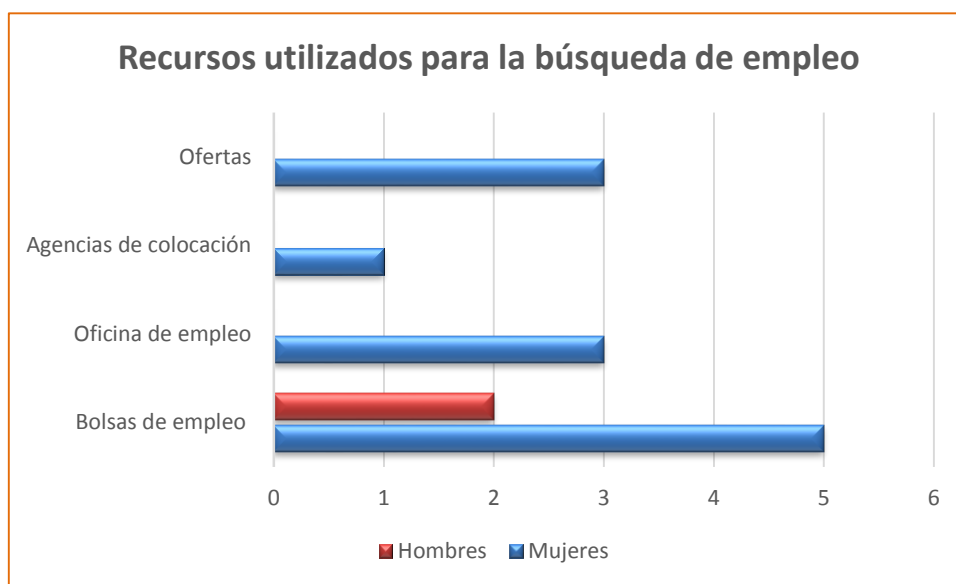
Fuente: Datos obtenidos de las encuestas. Elaboración propia.

La siguiente gráfica refleja lo comentado en la gráfica de los porcentajes de discapacidad. En ella se puede observar como el 50% de las personas entrevistadas cobran una Prestación No Contributiva (PNC), frente a un 22% de personas que no perciben ningún tipo de prestación y que no coinciden, precisamente con las personas que se encuentran ocupadas, excepto en uno de los casos. Podemos desprender de esta misma gráfica que el 14% cobra una Prestación por desempleo o un Subsidio por desempleo lo que significa que han dejado de trabajar recientemente.



Fuente: Datos obtenidos de las encuestas. Elaboración propia.

Del total de las personas entrevistadas 10 se encuentran en situación de desempleo y de éstas **7 se encuentran** actualmente **realizando una búsqueda activa de empleo** (5 mujeres y 2 hombres) utilizando diferentes recursos. A continuación, se presentan los recursos utilizados para encontrar un empleo; la mayoría acude a bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad, ya que se sienten más identificados además de tener más posibilidades, pues compiten con menos personas. Otros recursos muy utilizados son las correspondientes oficinas de empleo y la respuesta a ofertas publicadas en distintos medios.



Otro dato importante es que del total de personas entrevistadas **8 desconocían** lo que es **el empleo protegido** (Centros Especiales de Empleo), empresas cuya plantilla está formada por personas con discapacidad, cuya finalidad principal es la promoción del empleo de las personas con discapacidad, estas empresas dan la posibilidad de adquirir una experiencia laboral a estas personas²³.

Respecto a las dificultades para encontrar un empleo, **la mayoría** de las personas entrevistadas opinan que **no han tenido dificultades a la hora de buscar un empleo**, aunque algunas señalan que, en algunas ocasiones su discapacidad les dificulta la búsqueda de empleo; en la siguiente gráfica se representan los diferentes motivos que dificultan la inserción laboral, expuestos por las personas entrevistadas.

²³ Definición extraída del Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Como se puede observar, la discapacidad es el primer factor influyente que dificulta la inserción laboral de la persona con discapacidad, seguido de la edad y la falta de formación; sin embargo, éstas personas consideran en menor medida que el hecho de ser mujer no es un motivo excluyente.



Para concluir, el 92% de las personas entrevistadas se sienten integradas socialmente, frente a un 8% que no se siente integrado en diferentes ámbitos sociales. Sin embargo y en contraposición a esto, el 57% de los/las encuestados reconoce que las personas con discapacidad tienen más dificultades para acceder al mundo laboral que el resto de personas sin discapacidad, incluso las personas que estaban ocupadas reconocían esta realidad. El resto, representado con un 43% consideró que las personas con discapacidad acceden al empleo en igualdad de condiciones que el resto de personas sin discapacidad.

En la segunda parte, con el enfoque cualitativo el propósito era analizar los datos y estructurar éstos para describir las experiencias de las personas bajo su propia óptica, lenguaje y forma de expresarse. Lo primero que hemos hecho ha sido revisar las 10 entrevistas realizadas y sacar de ellas algunos datos en común. Decidimos escoger a 10 mujeres aleatoriamente y en función de las facilidades que nos prestaba el centro, ya que nuestro objeto de estudio tenía relación con este género. La mayoría presentaban una discapacidad física, aunque también había algunos casos de discapacidad intelectual, pero, como comentamos en la parte cuantitativa, es más complejo para otros tipos de discapacidad que no la física.

Entre las observaciones nos llamó la atención que casi todas las respuestas seguían una tendencia similar y que a continuación explicaremos brevemente. Algunas de las variables analizadas fueron: la edad, el sexo, la titulación académica, tipo de discapacidad, el empleo, tener discapacidad...

En cuanto a la relación de las respuestas con los objetivos planteados, tenemos que decir que todas las mujeres entrevistadas afirmaban que el hecho de ser mujer no influía de forma negativa a la hora de buscar un empleo. Nos dimos cuenta que eran personas bastante positivas y que sus respuestas nos sorprendieron bastante porque pensábamos totalmente lo contrario. Aunque ocurrió un hecho gracioso a la hora de entrevistar a una mujer con discapacidad física (le faltaba la parte de los dedos) que actualmente estaba buscando empleo ya que no trabajaba. Al realizarle la pregunta de si creía que el hecho de ser mujer ha influido de forma negativa en la búsqueda de su empleo se quedó un breve instante pensando y me contestó: *“hombre, depende. Mi opinión es que sí, porque a las mujeres les dan los peores trabajos pero he de decir que tras mi propia experiencia no me ha ocurrido ningún caso ni tampoco lo permitiría”* obviamente nos gustó su respuesta y no la esperaba.

Sin embargo, a la hora de hablar de discapacidad coincidían en que tener algún tipo de discapacidad sí que influía de forma negativa en la búsqueda de empleo a pesar de que existan asociaciones u organizaciones dedicados exclusivamente a la inserción laboral de este colectivo. Y obviamente sentían un cierto grado de discriminación por tener algún tipo de discapacidad y no por ser mujer.

De los resultados analizados se desprende que la mayoría de las mujeres entrevistadas son conscientes de que la posible discriminación que sufren no es por ser simplemente “una mujer” sino que su “problemática” se centra en la discapacidad.

5.5. Alcance de los resultados y perspectiva de futuro

Somos conscientes de que el alcance de los resultados que hemos obtenido con el proyecto es bastante limitado, ya que nuestro objeto de estudio y el número de informantes que hemos tenido para la investigación es muy reducido debido a la escasez de tiempo y que al tratarse de personas integradas en una asociación su perfil es muy singular dentro del conjunto global de personas con discapacidad. Ello probablemente influya en los datos, dado el papel que juegan estas asociaciones en el colectivo en cuanto a su integración e incluso a su inserción laboral.

No obstante, el contenido que se ha sacado a la luz sobre la transición de las igualdades del sistema educativo puede dar y aportar un debate posterior en instituciones relacionadas con la educación y con la educación igualitaria. Su uso e investigación a mayor escala puede fomentar por otra parte, una nueva reestructuración de la educación a través de políticas sociales y educativas que conlleven a una mejor elaboración de la estructura educativa.

Sin embargo, si este trabajo de investigación se realizase de una manera profesional también se podría centrar en cuestiones más controvertidas como la investigación de si existe sexismo en los colegios, institutos y universidades por parte del profesorado o si se mantienen diferencias en las aulas. Estudios de este tipo podrían suponer la creación de nuevas organizaciones que defiendan la igualdad de género.

6. Conclusiones

Esta pequeña muestra nos ha permitido obtener unos resultados que sorprendentemente no esperábamos y que no se corresponde a los objetivos propuestos. Después de realizar el análisis se puede decir que la mujer con discapacidad no sufre una doble o múltiple discriminación por ser mujer y tener discapacidad frente a un hombre con discapacidad, si se miran los datos desde el punto de vista de la perspectiva de género; las mujeres encuestadas se encuentran desempleadas en una mayor proporción que los hombres pero esto no es provocado por una diferencia biológica sino por otros factores.

Me parece interesante destacar que existe un porcentaje muy alto de personas que cobran una Prestación no Contributiva, que en muchos casos es el sustento de la casa, cuya responsabilidad en la mayoría de los casos es de la mujer. Aunque esta prestación es compatible con el empleo (dependiendo de las condiciones laborales), la mayoría de las personas con discapacidad desconfían y tiene miedo de perder este derecho.

La existencia de estereotipos tradicionales constituye, por una parte, un impedimento a determinada población para acceder a un trabajo, y, por otro lado, el encasillamiento de personas. Ocurre, por ejemplo y sobre todo, en relación al sistema de género, muy presente en el mercado laboral (ej: necesito una chica para secretaria o administrativa). Afortunadamente la concepción social sobre discapacidad y, por consiguiente, los discapacitados, ha cambiado notoriamente, si bien no existe una clara línea de la sociología de la discapacidad aunque si notables esfuerzos teóricos y de investigación aplicada. Actualmente hay una manifiesta actitud de los políticos y de las personas a favor de la integración de los discapacitados, la sociedad en la que vivimos cada vez es más plural y aprender a vivir esa pluralidad es el reto de esta sociedad. Desde las escuelas es necesario potenciar una educación en la tolerancia que generará en el futuro unos ciudadanos comprometidos en la aceptación de una sociedad diversas donde los valores emerjan ante otro tipo de intereses. Para finalizar decir que ha sido una experiencia muy buena y agradecer a las mujeres por habernos prestado su tiempo y haberlo hecho tan bien.

7. Bibliografía

- Asociación Americana de discapacidades intelectuales y del desarrollo», *Centro de Recursos de Educación Especial de Navarra* (11.ª edición), Equipo de Psíquicos, 2010.
- Convención Internacional Sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - Artículo 1. Propósito. Pág. 4", 30 de marzo de 2007.
- Constitución Española. (BOE núm. 311,29 de diciembre de 1978).
- Corporación de Desarrollo Tecnológico. Intec. Asociación Chilena de Seguridad, Fundación TELETON, "Investigación, difusión y aplicación de tecnologías para el entrenamiento e inserción laboral de personas con discapacidad física y sensorial".
- Datos del Instituto Nacional de Estadística, (2008 – 2012), "Tasa de actividad, empleo y paro". (<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/p320/serie&file=pcaxis>)
- Definición extraída del Servicio Público de Empleo Estatal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- Definición discapacidad (). Wikipedia, La enciclopedia libre. (https://es.wikipedia.org/wiki/Discapacidad#cite_note-1)
- Encuesta sobre discapacidades, deficiencias y estado de salud (EDDS), Instituto Nacional de Estadística, 5 de Junio de 2002. (<http://www.ine.es/prensa/np883.pdf>)
- Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística, cuarto trimestre de 2014
- IMSERSO (2000): Base de datos estatal de personas con discapacidad, Observatorio de la Discapacidad.
- INE (2014): Encuesta de Población Activa (2014) Sección prensa.
- INE (2014): Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad, p. 2.
- Jordán de Urríes Vega, Francisco de Borja; Verdugo Alonso, Miguel Ángel, Salamanca: INICO, Fundación Grupo Norte, 2015, "Mirando a la discapacidad con humor".
- Juan Somavia, Director General de la OIT, (Noviembre 2007), "Datos sobre Discapacidad en el mundo del trabajo" – Organización Internacional del Trabajo. (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_087709.pdf)
- La Guía de Estilo: Salud Mental y Medios de Comunicación», *Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y Personas con Enfermedad Mental (FEAFES)*, (2.ª edición actualizada), 2008.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

- Observatorio Sobre Discapacidad Y Mercado de Trabajo en España. (2014). Informe Cero: La situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral. Recuperado de <http://www.odismet.es/es/informes/informe-cero-del-observatorio-sobre-discapacidad-y-mercado-de-trabajo/3/>
- ONU. (2006). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Recuperada del sitio Web: www.un.org/spanish/disabilities/default.asp?id=497
- Organización de las Naciones Unidas. (2008). Declaración Universal de los Derechos Humanos, United Nations. Recuperada en Junio 15, 2009, del sitio Web temoa: Portal de Recursos Educativos Abiertos (REA) en <http://www.temoa.info/es/node/19618>
- Organización Mundial de La Salud, (2011) “Informe Mundial sobre La Discapacidad”. (http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/).
- Página web: Selecciones del Bibliotecario: Discapacidades Sensoriales. *National Rehabilitation Information Center (NARIC)*. Recuperado de <http://www.naric.com/?q=es/content/selecciones-del-bibliotecario-discapacidades-sensoriales>
- Plan de Acción 2014/2020 de la Estrategia Española de Discapacidad.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre y las modificaciones introducidas por el Real Decreto 1169/2003, de 12 de septiembre.
- Verdugo Alonso, Miguel Ángel; Jordán de Urríes Vega, Francisco de Borja; Nieto, Teresa; Crespo Cuadrado, Manuela; Velázquez Álvarez, Dámaso; Vicente Sánchez, Eva; Guillén Martín, Verónica, Salamanca: INICO, 2015, “Jornadas Científicas de Investigación sobre personas con discapacidad” (9º. 2015. Salamanca)
- Wunthnow, R., Antisemitism and stereotyping. En: *In the eve of the beholder*, 1982, Praeger, Nueva York, United States, (pp. 137 – 187).

8. Anexos

GUÍA DE ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVE.

- Edad
 - Sexo
 - Formación/titulación académica.
 - Tipo de discapacidad y origen de la misma.
-
1. En la actualidad, ¿te has puesto a buscar trabajo? ¿lo has conseguido? ¿Cómo te has puesto a buscar empleo, qué has hecho?
 2. ¿Cuál ha sido la respuesta de los empresarios en líneas generales frente a tu demanda de empleo?
 3. ¿Crees que el hecho de ser mujer ha influido de forma negativa en la búsqueda de empleo? ¿y el hecho de tener discapacidad?
 4. ¿Te has sentido discriminado en algún momento a la hora de buscar empleo? ¿Por qué?
 5. ¿Qué crees que hace falta para encontrar/mantener un empleo?
 6. ¿Qué crees que deberían hacer las instituciones y las empresas para favorecer que encuentres/mantengas un empleo?

❖ Encuestas realizadas.

ENCUESTA

La finalidad de esta encuesta es recopilar datos para analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la isla de Tenerife. Este cuestionario se realizará de forma anónima, por lo que no deberá escribir su nombre, ni firmar la encuesta una vez rellena. A continuación se le indicarán unas instrucciones para rellenar la encuesta:

- Marque con una X la opción que corresponda.
- Si tiene que escribir un dato numérico, hágalo con número y no con letra.
- Los espacios indicados con líneas deberán rellenarse, en caso necesario.

1. Sexo

- Hombre
 Mujer

2. Edad: 32 años**3. Tipo de discapacidad**

- Física
 Psíquica
 Sensorial

4. Grado de discapacidad: 80 %**5. ¿Es perceptor/a de alguna ayuda o prestación?**

- Sí
 No

6. En caso afirmativo indique cuál

- Incapacidad permanente (total, parcial, absoluta)
 Prestación no contributiva (PNC)

-
- Prestación por desempleo o subsidio por desempleo
 - Renta Activa de inserción (RAI)
 - Otras _____

7. Su situación laboral actualmente es

- Desempleado
- Ocupado, en la categoría profesional COMERCIAL

8. En el caso de estar desempleado, ¿está usted realizando una búsqueda activa de empleo?

- Sí
- No

9. ¿Qué acciones y/o recursos ha utilizado o utiliza para buscar empleo? (marque las que haya utilizado)

- Oficina de empleo
- Bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad
- Bolsas de empleo genéricas
- Agencias de colocación
- Ofertas de empleo en redes sociales o prensa
- Otros _____

10. En los procesos de búsqueda de empleo ¿ha encontrado alguna dificultad?

- Sí
- No

11. En caso afirmativo, indique cual cree que es el motivo (marque aquellas situaciones con las que se encuentre identificado/a)

- No tengo suficiente formación
- No tengo experiencia
- No me seleccionan por mi discapacidad
- No me seleccionan por mi edad
- No me seleccionan por ser mujer
- Otras _____

12. ¿Sabe usted lo que es el empleo protegido?

- Sí
- No

13. ¿Con quién convive en su domicilio? (indique la/s que corresponda/n)

- Vivo solo/a
- Con mis padres
- Con mi pareja
- Con otras personas

14. ¿Se siente integrado socialmente?

- Sí
- No

15. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen más dificultades para encontrar empleo?

- No
- Sí. Indique por qué: ORDINARIAMENTE EL EMPRESARIO
SUBESTIMA EL RENDIMIENTO DE LA PERSONA
CON DISCAPACIDAD

"GRACIAS POR SU COLABORACIÓN"

ENCUESTA

La finalidad de esta encuesta es recopilar datos para analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la isla de Tenerife. Este cuestionario se realizará de forma anónima, por lo que no deberá escribir su nombre, ni firmar la encuesta una vez rellena. A continuación se le indicarán unas instrucciones para rellenar la encuesta:

- Marque con una X la opción que corresponda.
- Si tiene que escribir un dato numérico, hágalo con número y no con letra.
- Los espacios indicados con líneas deberán rellenarse, en caso necesario.

1. Sexo

- Hombre
- Mujer

2. Edad: 51 años

3. Tipo de discapacidad

- Física
- Psíquica
- Sensorial

4. Grado de discapacidad: 61 %

5. ¿Es receptor/a de alguna ayuda o prestación?

- Sí
- No

6. En caso afirmativo indique cuál

- Incapacidad permanente (total, parcial, absoluta)
- Prestación no contributiva (PNC)

- Prestación por desempleo o subsidio por desempleo
- Renta Activa de inserción (RAI)
- Otras Vivienda

7. Su situación laboral actualmente es

- Desempleado
- Ocupado, en la categoría profesional Chef/a

8. En el caso de estar desempleado, ¿está usted realizando una búsqueda activa de empleo?

- Sí
- No

9. ¿Qué acciones y/o recursos ha utilizado o utiliza para buscar empleo? (marque las que haya utilizado)

- Oficina de empleo
- Bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad
- Bolsas de empleo genéricas
- Agencias de colocación
- Ofertas de empleo en redes sociales o prensa
- Otros _____

10. En los procesos de búsqueda de empleo ¿ha encontrado alguna dificultad?

- Sí
- No

11. En caso afirmativo, indique cual cree que es el motivo (marque aquellas situaciones con las que se encuentre identificado/a)

- No tengo suficiente formación
- No tengo experiencia
- No me seleccionan por mi discapacidad
- No me seleccionan por mi edad
- No me seleccionan por ser mujer
- Otras _____

12. ¿Sabe usted lo que es el empleo protegido?

- Sí
- No

13. ¿Con quién convive en su domicilio? (indique la/s que corresponda/n)

- Vivo solo/a
- Con mis padres
- Con mi pareja
- Con otras personas

14. ¿Se siente integrado socialmente?

- Sí
- No

15. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen más dificultades para encontrar empleo?

- No
 - Sí. Indique por qué: Por falta de adaptaciones
- _____
- _____

"GRACIAS POR SU COLABORACIÓN"

ENCUESTA

La finalidad de esta encuesta es recopilar datos para analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la isla de Tenerife. Este cuestionario se realizará de forma anónima, por lo que no deberá escribir su nombre, ni firmar la encuesta una vez rellena. A continuación se le indicarán unas instrucciones para rellenar la encuesta:

- Marque con una X la opción que corresponda.
- Si tiene que escribir un dato numérico, hágalo con número y no con letra.
- Los espacios indicados con líneas deberán rellenarse, en caso necesario.

1. Sexo

- Hombre
 Mujer

2. Edad: 43 años

3. Tipo de discapacidad

- Física
 Psíquica
 Sensorial

4. Grado de discapacidad: 52 %

5. ¿Es receptor/a de alguna ayuda o prestación?

- Sí
 No

6. En caso afirmativo indique cuál

- Incapacidad permanente (total, parcial, absoluta)
 Prestación no contributiva (PNC)

- Prestación por desempleo o subsidio por desempleo
- Renta Activa de inserción (RAI)
- Otras _____

7. Su situación laboral actualmente es

- Desempleado
- Ocupado, en la categoría profesional Aux. Admon

8. En el caso de estar desempleado, ¿está usted realizando una búsqueda activa de empleo?

- Sí
- No

9. ¿Qué acciones y/o recursos ha utilizado o utiliza para buscar empleo? (marque las que haya utilizado)

- Oficina de empleo
- Bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad
- Bolsas de empleo genéricas
- Agencias de colocación
- Ofertas de empleo en redes sociales o prensa
- Otros _____

10. En los procesos de búsqueda de empleo ¿ha encontrado alguna dificultad?

- Sí
- No

11. En caso afirmativo, indique cual cree que es el motivo (marque aquellas situaciones con las que se encuentre identificado/a)

- No tengo suficiente formación
- No tengo experiencia
- No me seleccionan por mi discapacidad
- No me seleccionan por mi edad
- No me seleccionan por ser mujer
- Otras _____

12. ¿Sabe usted lo que es el empleo protegido?

- Sí
- No

13. ¿Con quién convive en su domicilio? (indique la/s que corresponda/n)

- Vivo solo/a
- Con mis padres
- Con mi pareja
- Con otras personas

14. ¿Se siente integrado socialmente?

- Sí
- No

15. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen más dificultades para encontrar empleo?

- No
- Sí. Indique por qué: Porque la discapacidad en sí limita el campo de trabajo "al menos con mi discapacidad"

"GRACIAS POR SU COLABORACIÓN"

ENCUESTA

La finalidad de esta encuesta es recopilar datos para analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la isla de Tenerife. Este cuestionario se realizará de forma anónima, por lo que no deberá escribir su nombre, ni firmar la encuesta una vez rellena. A continuación se le indicarán unas instrucciones para rellenar la encuesta:

- Marque con una X la opción que corresponda.
- Si tiene que escribir un dato numérico, hágalo con número y no con letra.
- Los espacios indicados con líneas deberán rellenarse, en caso necesario.

1. Sexo

- Hombre
- Mujer

2. Edad: 24 años

3. Tipo de discapacidad

- Física
- Psíquica
- Sensorial

4. Grado de discapacidad: 65 %

5. ¿Es perceptor/a de alguna ayuda o prestación?

- Sí
- No

6. En caso afirmativo indique cuál

- Incapacidad permanente (total, parcial, absoluta)
- Prestación no contributiva (PNC)

Prestación por desempleo o subsidio por desempleo

Renta Activa de inserción (RAI)

Otras _____

7. Su situación laboral actualmente es

Desempleado

Ocupado, en la categoría profesional _____

8. En el caso de estar desempleado, ¿está usted realizando una búsqueda activa de empleo?

Sí

No

9. ¿Qué acciones y/o recursos ha utilizado o utiliza para buscar empleo? (marque las que haya utilizado)

Oficina de empleo

Bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad

Bolsas de empleo genéricas

Agencias de colocación

Ofertas de empleo en redes sociales o prensa

Otros _____

10. En los procesos de búsqueda de empleo ¿ha encontrado alguna dificultad?

Sí

No

11. En caso afirmativo, indique cual cree que es el motivo (marque aquellas situaciones con las que se encuentre identificado/a)

- No tengo suficiente formación
- No tengo experiencia
- No me seleccionan por mi discapacidad
- No me seleccionan por mi edad
- No me seleccionan por ser mujer
- Otras _____

12. ¿Sabe usted lo que es el empleo protegido?

- Sí
- No

13. ¿Con quién convive en su domicilio? (indique la/s que corresponda/n)

- Vivo solo/a
- Con mis padres
- Con mi pareja
- Con otras personas

14. ¿Se siente integrado socialmente?

- Sí
- No

15. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen más dificultades para encontrar empleo?

- No
- Sí. Indique por qué: Si discriminan por ser
discapacidad

"GRACIAS POR SU COLABORACIÓN"

ENCUESTA

La finalidad de esta encuesta es recopilar datos para analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la isla de Tenerife. Este cuestionario se realizará de forma anónima, por lo que no deberá escribir su nombre, ni firmar la encuesta una vez rellena. A continuación se le indicarán unas instrucciones para rellenar la encuesta:

- Marque con una X la opción que corresponda.
- Si tiene que escribir un dato numérico, hágalo con número y no con letra.
- Los espacios indicados con líneas deberán rellenarse, en caso necesario.

1. Sexo

- Hombre
 Mujer

2. Edad: 29 años

3. Tipo de discapacidad

- Física
 Psíquica
 Sensorial

4. Grado de discapacidad: 65 %

5. ¿Es perceptor/a de alguna ayuda o prestación?

- Sí
 No

6. En caso afirmativo indique cuál

- Incapacidad permanente (total, parcial, absoluta)
 Prestación no contributiva (PNC)

- Prestación por desempleo o subsidio por desempleo
- Renta Activa de inserción (RAI)
- Otras _____

7. Su situación laboral actualmente es

- Desempleado
- Ocupado, en la categoría profesional _____

8. En el caso de estar desempleado, ¿está usted realizando una búsqueda activa de empleo?

- Sí
- No

9. ¿Qué acciones y/o recursos ha utilizado o utiliza para buscar empleo? (marque las que haya utilizado)

- Oficina de empleo
- Bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad
- Bolsas de empleo genéricas
- Agencias de colocación
- Ofertas de empleo en redes sociales o prensa
- Otros _____

10. En los procesos de búsqueda de empleo ¿ha encontrado alguna dificultad?

- Sí
- No

11. En caso afirmativo, indique cual cree que es el motivo (marque aquellas situaciones con las que se encuentre identificado/a)

- No tengo suficiente formación
- No tengo experiencia
- No me seleccionan por mi discapacidad
- No me seleccionan por mi edad
- No me seleccionan por ser mujer
- Otras _____

12. ¿Sabe usted lo que es el empleo protegido?

- Sí
- No

13. ¿Con quién convive en su domicilio? (indique la/s que corresponda/n)

- Vivo solo/a
- Con mis padres
- Con mi pareja
- Con otras personas

14. ¿Se siente integrado socialmente?

- Sí
- No

15. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen más dificultades para encontrar empleo?

- No
- Sí. Indique por qué: lo discriminan por ser
discapacidad

“GRACIAS POR SU COLABORACIÓN”

ENCUESTA

La finalidad de esta encuesta es recopilar datos para analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la isla de Tenerife. Este cuestionario se realizará de forma anónima, por lo que no deberá escribir su nombre, ni firmar la encuesta una vez rellena. A continuación se le indicarán unas instrucciones para rellenar la encuesta:

- Marque con una X la opción que corresponda.
- Si tiene que escribir un dato numérico, hágalo con número y no con letra.
- Los espacios indicados con líneas deberán rellenarse, en caso necesario.

1. Sexo

- Hombre
 Mujer

2. Edad: 33 años

3. Tipo de discapacidad

- Física
 Psíquica
 Sensorial

4. Grado de discapacidad: 65 %

5. ¿Es receptor/a de alguna ayuda o prestación?

- Sí
 No

6. En caso afirmativo indique cuál

- Incapacidad permanente (total, parcial, absoluta)
 Prestación no contributiva (PNC)

Prestación por desempleo o subsidio por desempleo

Renta Activa de inserción (RAI)

Otras _____

7. Su situación laboral actualmente es

Desempleado

Ocupado, en la categoría profesional _____

8. En el caso de estar desempleado, ¿está usted realizando una búsqueda activa de empleo?

Sí

No

9. ¿Qué acciones y/o recursos ha utilizado o utiliza para buscar empleo? (marque las que haya utilizado)

Oficina de empleo

Bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad

Bolsas de empleo genéricas

Agencias de colocación

Ofertas de empleo en redes sociales o prensa

Otros _____

10. En los procesos de búsqueda de empleo ¿ha encontrado alguna dificultad?

Sí

No

11. En caso afirmativo, indique cual cree que es el motivo (marque aquellas situaciones con las que se encuentre identificado/a)

- No tengo suficiente formación
- No tengo experiencia
- No me seleccionan por mi discapacidad
- No me seleccionan por mi edad
- No me seleccionan por ser mujer
- Otras _____

12. ¿Sabe usted lo que es el empleo protegido?

- Sí
- No

13. ¿Con quién convive en su domicilio? (indique la/s que corresponda/n)

- Vivo solo/a
- Con mis padres
- Con mi pareja
- Con otras personas

14. ¿Se siente integrado socialmente?

- Sí
- No

15. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen más dificultades para encontrar empleo?

- No
- Sí. Indique por qué: _____

"GRACIAS POR SU COLABORACIÓN"

ENCUESTA

La finalidad de esta encuesta es recopilar datos para analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la isla de Tenerife. Este cuestionario se realizará de forma anónima, por lo que no deberá escribir su nombre, ni firmar la encuesta una vez rellena. A continuación se le indicarán unas instrucciones para rellenar la encuesta:

- Marque con una X la opción que corresponda.
- Si tiene que escribir un dato numérico, hágalo con número y no con letra.
- Los espacios indicados con líneas deberán rellenarse, en caso necesario.

1. Sexo

- Hombre
 Mujer

2. Edad: 31 años

3. Tipo de discapacidad

- Física
 Psíquica
 Sensorial

4. Grado de discapacidad: 65 %

5. ¿Es perceptor/a de alguna ayuda o prestación?

- Sí
 No

6. En caso afirmativo indique cuál

- Incapacidad permanente (total, parcial, absoluta)
 Prestación no contributiva (PNC)

- Prestación por desempleo o subsidio por desempleo
- Renta Activa de inserción (RAI)
- Otras _____

7. Su situación laboral actualmente es

- Desempleado
- Ocupado, en la categoría profesional _____

8. En el caso de estar desempleado, ¿está usted realizando una búsqueda activa de empleo?

- Sí
- No

9. ¿Qué acciones y/o recursos ha utilizado o utiliza para buscar empleo? (marque las que haya utilizado)

- Oficina de empleo
- Bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad
- Bolsas de empleo genéricas
- Agencias de colocación
- Ofertas de empleo en redes sociales o prensa
- Otros _____

10. En los procesos de búsqueda de empleo ¿ha encontrado alguna dificultad?

- Sí
- No

11. En caso afirmativo, indique cual cree que es el motivo (marque aquellas situaciones con las que se encuentre identificado/a)

- No tengo suficiente formación
- No tengo experiencia
- No me seleccionan por mi discapacidad
- No me seleccionan por mi edad
- No me seleccionan por ser mujer
- Otras _____

12. ¿Sabe usted lo que es el empleo protegido?

- Sí
- No

13. ¿Con quién convive en su domicilio? (indique la/s que corresponda/n)

- Vivo solo/a
- Con mis padres
- Con mi pareja
- Con otras personas

14. ¿Se siente integrado socialmente?

- Sí
- No

15. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen más dificultades para encontrar empleo?

- No
- Sí. Indique por qué: _____

“GRACIAS POR SU COLABORACIÓN”

ENCUESTA

La finalidad de esta encuesta es recopilar datos para analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la isla de Tenerife. Este cuestionario se realizará de forma anónima, por lo que no deberá escribir su nombre, ni firmar la encuesta una vez rellena. A continuación se le indicarán unas instrucciones para rellenar la encuesta:

- Marque con una X la opción que corresponda.
- Si tiene que escribir un dato numérico, hágalo con número y no con letra.
- Los espacios indicados con líneas deberán rellenarse, en caso necesario.

1. Sexo

- Hombre
- Mujer

2. Edad: 49 años

3. Tipo de discapacidad

- Física
- Psíquica
- Sensorial

4. Grado de discapacidad: 65 %

5. ¿Es receptor/a de alguna ayuda o prestación?

- Sí
- No

6. En caso afirmativo indique cuál

- Incapacidad permanente (total, parcial, absoluta)
- Prestación no contributiva (PNC)

Prestación por desempleo o subsidio por desempleo

Renta Activa de inserción (RAI)

Otras _____

7. Su situación laboral actualmente es

Desempleado

Ocupado, en la categoría profesional _____

8. En el caso de estar desempleado, ¿está usted realizando una búsqueda activa de empleo?

Sí

No

9. ¿Qué acciones y/o recursos ha utilizado o utiliza para buscar empleo? (marque las que haya utilizado)

Oficina de empleo

Bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad

Bolsas de empleo genéricas

Agencias de colocación

Ofertas de empleo en redes sociales o prensa

Otros _____

10. En los procesos de búsqueda de empleo ¿ha encontrado alguna dificultad?

Sí

No

2

11. En caso afirmativo, indique cual cree que es el motivo (marque aquellas situaciones con las que se encuentre identificado/a)

- No tengo suficiente formación
- No tengo experiencia
- No me seleccionan por mi discapacidad
- No me seleccionan por mi edad
- No me seleccionan por ser mujer
- Otras _____

12. ¿Sabe usted lo que es el empleo protegido?

- Sí
- No

13. ¿Con quién convive en su domicilio? (indique la/s que corresponda/n)

- Vivo solo/a
- Con mis padres
- Con mi pareja
- Con otras personas

14. ¿Se siente integrado socialmente?

- Sí
- No

15. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen más dificultades para encontrar empleo?

- No
- Sí. Indique por qué: Porque hay muchas cosas

"GRACIAS POR SU COLABORACIÓN"

ENCUESTA

La finalidad de esta encuesta es recopilar datos para analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la isla de Tenerife. Este cuestionario se realizará de forma anónima, por lo que no deberá escribir su nombre, ni firmar la encuesta una vez rellena. A continuación se le indicarán unas instrucciones para rellenar la encuesta:

- Marque con una X la opción que corresponda.
- Si tiene que escribir un dato numérico, hágalo con número y no con letra.
- Los espacios indicados con líneas deberán rellenarse, en caso necesario.

1. Sexo

- Hombre
 Mujer

2. Edad: 48 años

3. Tipo de discapacidad

- Física
 Psíquica
 Sensorial

4. Grado de discapacidad: 68%

5. ¿Es receptor/a de alguna ayuda o prestación?

- Sí
 No

6. En caso afirmativo indique cuál

- Incapacidad permanente (total, parcial, absoluta)
 Prestación no contributiva (PNC)

Prestación por desempleo o subsidio por desempleo

Renta Activa de inserción (RAI)

Otras _____

7. Su situación laboral actualmente es

Desempleado

Ocupado, en la categoría profesional _____

8. En el caso de estar desempleado, ¿está usted realizando una búsqueda activa de empleo?

Sí

No

9. ¿Qué acciones y/o recursos ha utilizado o utiliza para buscar empleo? (marque las que haya utilizado)

Oficina de empleo

Bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad

Bolsas de empleo genéricas

Agencias de colocación

Ofertas de empleo en redes sociales o prensa

Otros _____

10. En los procesos de búsqueda de empleo ¿ha encontrado alguna dificultad?

Sí

No

2

11. En caso afirmativo, indique cual cree que es el motivo (marque aquellas situaciones con las que se encuentre identificado/a)

- No tengo suficiente formación
- No tengo experiencia
- No me seleccionan por mi discapacidad
- No me seleccionan por mi edad
- No me seleccionan por ser mujer
- Otras _____

12. ¿Sabe usted lo que es el empleo protegido?

- Sí
- No

13. ¿Con quién convive en su domicilio? (indique la/s que corresponda/n)

- Vivo solo/a
- Con mis padres
- Con mi pareja
- Con otras personas

14. ¿Se siente integrado socialmente?

- Sí
- No

15. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen más dificultades para encontrar empleo?

- No
 - Sí. Indique por qué: MUCHAS
- _____
- _____

"GRACIAS POR SU COLABORACIÓN"

ENCUESTA

La finalidad de esta encuesta es recopilar datos para analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la isla de Tenerife. Este cuestionario se realizará de forma anónima, por lo que no deberá escribir su nombre, ni firmar la encuesta una vez rellena. A continuación se le indicarán unas instrucciones para rellenar la encuesta:

- Marque con una X la opción que corresponda.
- Si tiene que escribir un dato numérico, hágalo con número y no con letra.
- Los espacios indicados con líneas deberán rellenarse, en caso necesario.

1. Sexo

- Hombre
 Mujer

2. Edad: 37 años

3. Tipo de discapacidad

- Física
 Psíquica
 Sensorial

4. Grado de discapacidad: 81 %

5. ¿Es perceptor/a de alguna ayuda o prestación?

- Sí
 No

6. En caso afirmativo indique cuál

- Incapacidad permanente (total, parcial, absoluta)
 Prestación no contributiva (PNC)

Prestación por desempleo o subsidio por desempleo

Renta Activa de Inserción (RAI)

Otras _____

7. Su situación laboral actualmente es

Desempleado

Ocupado, en la categoría profesional _____

8. En el caso de estar desempleado, ¿está usted realizando una búsqueda activa de empleo?

Sí

No

9. ¿Qué acciones y/o recursos ha utilizado o utiliza para buscar empleo? (marque las que haya utilizado)

Oficina de empleo

Bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad

Bolsas de empleo genéricas

Agencias de colocación

Ofertas de empleo en redes sociales o prensa

Otros _____

10. En los procesos de búsqueda de empleo ¿ha encontrado alguna dificultad?

Sí

No

2

11. En caso afirmativo, indique cual cree que es el motivo (marque aquellas situaciones con las que se encuentre identificado/a)

- No tengo suficiente formación
- No tengo experiencia
- No me seleccionan por mi discapacidad
- No me seleccionan por mi edad
- No me seleccionan por ser mujer
- Otras _____

12. ¿Sabe usted lo que es el empleo protegido?

- Sí
- No

13. ¿Con quién convive en su domicilio? (Indique la/s que corresponda/n)

- Vivo solo/a
- Con mis padres
- Con mi pareja
- Con otras personas

14. ¿Se siente integrado socialmente?

- Sí
- No

15. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen más dificultades para encontrar empleo?

- No
- Sí. Indique por qué: por diversos problemas, rechazo, por ser mujer, socialmente

"GRACIAS POR SU COLABORACIÓN"

ENCUESTA

La finalidad de esta encuesta es recopilar datos para analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la isla de Tenerife. Este cuestionario se realizará de forma anónima, por lo que no deberá escribir su nombre, ni firmar la encuesta una vez rellena. A continuación se le indicarán unas instrucciones para rellenar la encuesta:

- Marque con una X la opción que corresponda.
- Si tiene que escribir un dato numérico, hágalo con número y no con letra.
- Los espacios indicados con líneas deberán rellenarse, en caso necesario.

1. Sexo

- Hombre
 Mujer

2. Edad: 32 años

3. Tipo de discapacidad

- Física
 Psíquica
 Sensorial

4. Grado de discapacidad: 46 %

5. ¿Es receptor/a de alguna ayuda o prestación?

- Sí
 No

6. En caso afirmativo indique cuál

- Incapacidad permanente (total, parcial, absoluta)
 Prestación no contributiva (PNC)

Prestación por desempleo o subsidio por desempleo

Renta Activa de inserción (RAI)

Otras _____

7. Su situación laboral actualmente es

Desempleado

Ocupado, en la categoría profesional _____

8. En el caso de estar desempleado, ¿está usted realizando una búsqueda activa de empleo?

Sí

No

9. ¿Qué acciones y/o recursos ha utilizado o utiliza para buscar empleo? (marque las que haya utilizado)

Oficina de empleo

Bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad

Bolsas de empleo genéricas

Agencias de colocación

Ofertas de empleo en redes sociales o prensa

Otros _____

10. En los procesos de búsqueda de empleo ¿ha encontrado alguna dificultad?

Sí

No

2

11. En caso afirmativo, indique cual cree que es el motivo (marque aquellas situaciones con las que se encuentre identificado/a)

- No tengo suficiente formación
- No tengo experiencia
- No me seleccionan por mi discapacidad
- No me seleccionan por mi edad
- No me seleccionan por ser mujer
- Otras _____

12. ¿Sabe usted lo que es el empleo protegido?

- Sí
- No

13. ¿Con quién convive en su domicilio? (Indique la/s que corresponda/n)

- Vivo solo/a
- Con mis padres
- Con mi pareja
- Con otras personas

14. ¿Se siente integrado socialmente?

- Sí
- No

15. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen más dificultades para encontrar empleo?

- No
- Sí. Indique por qué: las empresarias los contratan por poco tiempo y quieren que su discapacidad no se note ironico siendo discapacitados

"GRACIAS POR SU COLABORACIÓN"

ENCUESTA

La finalidad de esta encuesta es recopilar datos para analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la isla de Tenerife. Este cuestionario se realizará de forma anónima, por lo que no deberá escribir su nombre, ni firmar la encuesta una vez rellena. A continuación se le indicarán unas instrucciones para rellenar la encuesta:

- Marque con una X la opción que corresponda.
- Si tiene que escribir un dato numérico, hágalo con número y no con letra.
- Los espacios indicados con líneas deberán rellenarse, en caso necesario.

1. Sexo

- Hombre
 Mujer

2. Edad: 41 años

3. Tipo de discapacidad

- Física
 Psíquica
 Sensorial

4. Grado de discapacidad: 78 %

5. ¿Es perceptor/a de alguna ayuda o prestación?

- Sí
 No

6. En caso afirmativo indique cuál

- Incapacidad permanente (total, parcial, absoluta)
 Prestación no contributiva (PNC)

Prestación por desempleo o subsidio por desempleo

Renta Activa de inserción (RAI)

Otras _____

7. Su situación laboral actualmente es

Desempleado

Ocupado, en la categoría profesional _____

8. En el caso de estar desempleado, ¿está usted realizando una búsqueda activa de empleo?

Sí

No

9. ¿Qué acciones y/o recursos ha utilizado o utiliza para buscar empleo? (marque las que haya utilizado)

Oficina de empleo

Bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad

Bolsas de empleo genéricas

Agencias de colocación

Ofertas de empleo en redes sociales o prensa

Otros _____

10. En los procesos de búsqueda de empleo ¿ha encontrado alguna dificultad?

Sí

No

2

11. En caso afirmativo, indique cual cree que es el motivo (marque aquellas situaciones con las que se encuentre identificado/a)

- No tengo suficiente formación
- No tengo experiencia
- No me seleccionan por mi discapacidad
- No me seleccionan por mi edad
- No me seleccionan por ser mujer
- Otras _____

12. ¿Sabe usted lo que es el empleo protegido?

- Sí
- No

13. ¿Con quién convive en su domicilio? (indique la/s que corresponda/n)

- Vivo solo/a
- Con mis padres
- Con mi pareja
- Con otras personas

14. ¿Se siente integrado socialmente?

- Sí
- No

15. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen más dificultades para encontrar empleo?

- No
- Sí. Indique por qué: _____

"GRACIAS POR SU COLABORACIÓN"

ENCUESTA

La finalidad de esta encuesta es recopilar datos para analizar la situación laboral de las personas con discapacidad en la isla de Tenerife. Este cuestionario se realizará de forma anónima, por lo que no deberá escribir su nombre, ni firmar la encuesta una vez rellena. A continuación se le indicarán unas instrucciones para rellenar la encuesta:

- Marque con una X la opción que corresponda.
- Si tiene que escribir un dato numérico, hágalo con número y no con letra.
- Los espacios indicados con líneas deberán rellenarse, en caso necesario.

1. Sexo

- Hombre
 Mujer

2. Edad: 26 años

3. Tipo de discapacidad

- Física
 Psíquica
 Sensorial

4. Grado de discapacidad: 47 %

5. ¿Es receptor/a de alguna ayuda o prestación?

- Sí
 No

6. En caso afirmativo indique cuál

- Incapacidad permanente (total, parcial, absoluta)
 Prestación no contributiva (PNC)

Prestación por desempleo o subsidio por desempleo

Renta Activa de Inserción (RAI)

Otras _____

7. Su situación laboral actualmente es

Desempleado

Ocupado, en la categoría profesional _____

8. En el caso de estar desempleado, ¿está usted realizando una búsqueda activa de empleo?

Sí

No

9. ¿Qué acciones y/o recursos ha utilizado o utiliza para buscar empleo? (marque las que haya utilizado)

Oficina de empleo

Bolsas de empleo específicas para personas con discapacidad

Bolsas de empleo genéricas

Agencias de colocación

Ofertas de empleo en redes sociales o prensa

Otros _____

10. En los procesos de búsqueda de empleo ¿ha encontrado alguna dificultad?

Sí

No

2

11. En caso afirmativo, indique cual cree que es el motivo (marque aquellas situaciones con las que se encuentre identificado/a)

- No tengo suficiente formación
- No tengo experiencia
- No me seleccionan por mi discapacidad
- No me seleccionan por mi edad
- No me seleccionan por ser mujer
- Otras _____

12. ¿Sabe usted lo que es el empleo protegido?

- Sí
- No

13. ¿Con quién convive en su domicilio? (indique la/s que corresponda/n)

- Vivo solo/a
- Con mis padres
- Con mi pareja
- Con otras personas

14. ¿Se siente integrado socialmente?

- Sí
- No

15. ¿Considera usted que las personas con discapacidad tienen más dificultades para encontrar empleo?

- No
- Sí. Indique por qué: Debido a prejuicios pueden verse como discapacitados y no como profesionales

"GRACIAS POR SU COLABORACIÓN"