

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS JÓVENES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN LA CAE



Nerea Azkona

Ziortza Rekakoetxea

Amaia García

Investigación financiada por la beca tipo 2 en materia de igualdad de mujeres y hombres de
Emakunde de 2018

RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2018, de la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer,
por la que se conceden y deniegan las becas de trabajos de investigación en materia de
igualdad de mujeres y hombres para el año 2018

Julio 2019



EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

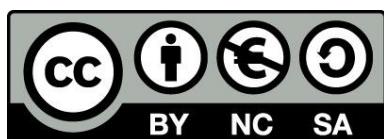
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna



Organismo Autónomo de

AZKONA, Nerea; REKAKOETXEA, Ziortza; GARCÍA, Amaia. 2019. *Diagnóstico de la situación laboral de las jóvenes con diversidad funcional en la CAE*. Vitoria-Gasteiz: EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer



[Las injusticias de redistribución y de reconocimiento son] dos tipos de ofensas iguales en cuanto a su importancia, su gravedad y su existencia, que cualquier orden social moralmente válido debe erradicar. Desde mi punto de vista, la falta de reconocimiento no equivale simplemente a ser desahuciada como una persona enferma, ser infravalorado o recibir un trato despectivo en función de las actitudes conscientes o creencias de otras personas. Equivale, por el contrario, a no ver reconocido el propio status de interlocutor/a pleno/a en la interacción social y verse impedido a participar en igualdad de condiciones en la vida social, no como consecuencia de una desigualdad en la distribución (como, por ejemplo, verse impedida a recibir una parte justa de los recursos o de los "bienes básicos"), sino, por el contrario, como una consecuencia de patrones de interpretación y evaluación institucionalizados que hacen que una persona no sea comparativamente merecedora de respeto o estima. Cuando estos patrones de falta de respeto y estima están institucionalizados, por ejemplo, en la legislación, la ayuda social, la medicina y/o la cultura popular, impiden el ejercicio de una participación igualitaria. Seguramente de un modo similar a como sucede en el caso de las desigualdades distributivas. En ambos casos, la ofensa resultante es absolutamente real.

Nancy Fraser, 2000: 124-125

Agradecimientos

Muchas gracias a todas las mujeres que han participado con sus testimonios en esta investigación, tanto a las jóvenes que nos han cedido su tiempo para compartir con nosotras sus experiencias, como a las técnicas de empleo e igualdad de las entidades sociales a las que hemos acudido, ya que sin su ayuda este proyecto no habría salido adelante.

También nos gustaría agradecer a ELHABE, al Servicio de Discapacidad de la UPV/EHU y a Pikara Magazine la difusión que han realizado de este estudio, ya que gracias a sus responsables conseguimos con éxito finalizar el extenso trabajo de campo.

Gracias a Emakunde por la oportunidad que nos ha dado de poder investigar sobre este tema por el que sentimos un profundo interés y que vemos escasamente abordado. Esperamos que esta investigación nos dé pistas a todos los agentes implicados en la formación, el empleo y la participación de las jóvenes con diversidad funcional para mejorar las políticas y proyectos vinculados a este colectivo.

Teníamos muy presente desde que comenzamos esta investigación que sus resultados tenían que ser accesibles a todas las personas, en especial a las que han participado en ella. Por ello queremos agradecer a la asociación BIS Txokobide de Bilbao y a sus componentes Marian Andrés Acha y Eriz Delgado su interés y aportación para que el resumen ejecutivo de la investigación esté en Lectura Fácil.

Por último, queremos darle las gracias a Maider Cascón, por su paciencia y comprensión mientras compartíamos nuestras dudas, dificultades y preocupaciones; y por su constante apoyo durante todo el proceso.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO 1.- METODOLOGÍA.....	17
1. Fuentes secundarias.....	19
2. Fuentes primarias.....	21
CAPÍTULO 2.- CONCEPTUALIZACIÓN	33
1. El género como construcción social de significados	34
2. La juventud como construcción social de significados	48
3. La diversidad funcional como construcción social de significados	58
4. Las herramientas feministas de análisis de la investigación	69
CAPÍTULO 3.- CONTEXTUALIZACIÓN	81
1. El hecho de ser mujer en el ámbito laboral	82
2. El hecho de ser joven en el ámbito laboral	96
3. El hecho de tener diversidad funcional en el ámbito laboral	102
CAPÍTULO 4.- APROXIMACIÓN AL MARCO NORMATIVO Y JURÍDICO	109
1. Normativa en materia de empleo y género	110
2. Normativa en materia de empleo y juventud	122
3. Normativa en materia de empleo y diversidad funcional.....	130
4. Marco normativo y jurídico específico interseccional	137
CAPÍTULO 5.- CARACTERIZACIÓN ESTADÍSTICA DE LAS JÓVENES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN LA CAE.....	149
1. Rasgos generales de la situación de las mujeres en el mercado laboral en la CAE	150
2. Rasgos generales de la situación de las personas jóvenes en el mercado laboral en la CAE	159
3. Rasgos generales de la situación de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral en la CAE	166
CAPÍTULO 6.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	179
1. Perfil de las mujeres entrevistadas	180
2. Imagen personal vs. imagen social.....	193
3. Área familiar	201
4. Área formativa.....	207
5. Área laboral	233
6. Conciliación y uso del tiempo.....	261
7. Participación y empoderamiento	269

CAPÍTULO 7.- CONCLUSIONES	279
1. Respeto al perfil de las participantes	280
2. Respeto al área familiar de las participantes	285
3. Respeto al área formativa de las participantes	287
4. Respeto al área laboral de las participantes.....	289
5. Respeto a la conciliación y al uso que hacen las participantes de su tiempo	292
6. Respeto a la participación y el empoderamiento de las participantes	294
CAPÍTULO 8.- RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS.....	297
1. Recomendaciones a la administración pública desde el tercer sector social vasco	298
2. Buenas prácticas del Tercer Sector Social Vasco.....	313
BIBLIOGRAFÍA.....	321
1. Normativa internacional, comunitaria, estatal y autonómica	321
2. Referencias bibliográficas	327
3. Referencias digitales	338
ANEXO 1.- Anexo metodológico	339
ANEXO 2.- Perfiles de las jóvenes entrevistadas.....	343
ANEXO 3.- Perfiles de las técnicas expertas entrevistadas	353
ANEXO 4.- Guion de las entrevistas en profundidad.....	355
ANEXO 5.- Guion de las entrevistas de las técnicas	361
ANEXO 6.- Guion de los grupos de conversación	363

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 2.1.- Constructos y teorías que guían la investigación	33
Ilustración 3.1.- Convergencias de las variables de la investigación en el ámbito laboral.....	81
Ilustración 4.1.- Normativa internacional, comunitaria, estatal y vasca en material de empleo y género.....	110
Ilustración 4.2.- Normativa internacional, comunitaria, estatal y vasca en material de empleo y juventud.....	122
Ilustración 4.3.- Normativa internacional, comunitaria, estatal y vasca en material de empleo y diversidad funcional	130
Ilustración 4.4.- Normativa internacional, comunitaria, estatal y vasca específica interseccional	137
Ilustración 6.1- Áreas, dimensiones y variables que guían la interpretación de los resultados de la investigación	179

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1.- Actividades vinculadas a las fuentes secundarias de la investigación.....	19
Tabla 1.2.- Actividades vinculadas a las fuentes primarias de la investigación.....	21
Tabla 1.3.- Número de informantes participantes, según perfil	24
Tabla 1.4.- Identificaciones de las participantes, según perfil.....	25
Tabla 1.5.- Informantes del grupo de conversación, según situación laboral.....	26
Tabla 1.6.- Número de informantes técnicas, según entidad de trabajo	26
Tabla 1.7.- Identificaciones de las participantes técnicas, según perfil y entidad de trabajo	27
Tabla 1.8.- Resumen del trabajo de campo realizado, según Territorio Histórico	27
Tabla 1.9.- Dimensiones e indicadores correspondientes al área privada	28
Tabla 1.10.- Dimensiones e indicadores correspondientes al área formativa	29
Tabla 1.11.- Dimensiones e indicadores correspondientes al área laboral.....	29
Tabla 1.12.- Dimensiones e indicadores correspondientes al área relacionada con la conciliación personal, familiar y laboral	30
Tabla 1.13.- Dimensiones e indicadores correspondientes al área sobre participación	30
Tabla 2.1.- Construcciones de la feminidad y la masculinidad	38
Tabla 2.2.- Consecuencias de las construcciones de la feminidad y la masculinidad.....	38
Tabla 2.3.- Roles femeninos y masculinos y su relación con lo privado y lo público.....	39
Tabla 2.4.- Convenciones culturales alrededor de la juventud	49
Tabla 2.5.- Modelos teóricos tradicionales de la diversidad funcional	60
Tabla 2.6.- Tipos de diversidad funcional	63
Tabla 4.1.- Medidas de empleo incluidas en el VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.....	120
Tabla 5.1.- Población por sexo en la CAE. 2017	150
Tabla 5.2.- Tasa de actividad de la población de 16 y más años de la CAE, según sexo (%). II/2018	151
Tabla 5.3.- Evolución de la tasa de ocupación de la población de 16 a 64 años de la CAE, según sexo (%). II/2018.....	152

Tabla 5.4.- Evolución de la tasa de paro de la población de 16 y más años de la CAE, según sexo (%) . II/2018	152
Tabla 5.5.- Población ocupada en la CAE por sector económico, según sexo. II/2018	153
Tabla 5.6.- Población de 16 y más años ocupada por la rama de actividad (del sector servicios), según el sexo. CAE. 2011.....	154
Tabla 5.7.- Población asalariada del sector privado por tipo de contrato o relación laboral y sexo en la CAE (%). II/2018.....	155
Tabla 5.8.- Población ocupada por tipo de jornada y sexo en la CAE (%). II/2018	155
Tabla 5.9.- Presidencia y consejos de administración de las empresas del IBEX 35 con sede en la CAE por sexo. 2016	157
Tabla 5.10.- Porcentaje de población entre 20 y 35 años de la CAE por nivel de instrucción, edad y sexo. 2017	160
Tabla 5.11.- Tasas de actividad por distintos grupos de edad y sexo en la CAE. II/2018	160
Tabla 5.12.- Tasas de empleo por distintos grupos de edad y sexo en la CAE. II/2018.....	161
Tabla 5.13.- Tasa de paro por distintos grupos de edad y sexo. II/2018	162
Tabla 5.14.- Número de contratos por edad y sexo en la CAE. 2017	163
Tabla 5.15.- Población de 16 a 64 años ocupada asalariada sin contrato indefinido según sexo y edad (%). CAE 2015.....	163
Tabla 5.16.- Personas con certificado de discapacidad en la CAE según grupo de edad. Datos absolutos y porcentajes. 2016	167
Tabla 5.17.- Porcentaje de personas de 6 a 44 años con discapacidad según su nivel de estudios terminados en la CAE, por edad y sexo (porcentaje). 2008.....	168
Tabla 5.18.- Tasas de actividad, paro y empleo de personas con diversidad funcional en la CAE. Datos absolutos y porcentajes. 2017.....	169
Tabla 5.19.- Personas paradas con diversidad funcional, por tramos de edad y sexo en la CAE. Datos absolutos. 2012	169
Tabla 5.20.- Personas con discapacidad y situación de desempleo de larga duración, por tramos de edad y sexo en la CAE. Datos absolutos. 2012	172
Tabla 5.21.- Contrataciones a personas con discapacidad. Datos absolutos. 2017	173
Tabla 5.22.- Contratos por tramos de edad y sexo en la CAE. Valores absolutos. 2012	173
Tabla 5.23.- Contratos por tipo de discapacidad y sexo en la CAE. 2012	174
Tabla 5.24.- Contratos de personas con discapacidad según jornada laboral y sexo, en la CAE. 2012	175
Tabla 5.25.- Ganancia (bruta) por persona trabajadora con y sin diversidad funcional por sexo. Año 2016. Euros.....	176
Tabla 5.26.- Salario anual bruto por trabajador según características del trabajador y discapacidad. Año 2016. Euros.....	176
Tabla 6.1.- Relación de posibles talleres para favorecer la inserción sociolaboral de las jóvenes con diversidad funcional	319

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 5.1.- Ganancia media anual por persona trabajadora, según sexo. Serie 2008-2016	156
Gráfico 5.2.- Ganancia por hora normal de trabajo, según sexo. Serie 2008-2016.....	157
Gráfico 5.3.- Ganancia media anual por persona trabajadora, según sexo y edad. 2016	164
Gráfico 5.4.- Personas con certificado de discapacidad según sexo en la CAE. 2014-2016 (miles)	167
Gráfico 5.5.- Personas con certificado de discapacidad en la CAE según grupo de deficiencia [sic]. Porcentajes. 2016.....	168
Gráfico 5.6.- Porcentaje de contratos realizados a personas con diversidad funcional respecto a la población total, por tipo de contrato. 2016	175
Gráfico 6.1.- Clasificación según variable edad (%)	181
Gráfico 6.2.- Clasificación según tipo de diversidad funcional (%)	182
Gráfico 6.3.- Clasificación según grado de discapacidad (%)	183
Gráfico 6.4.- Clasificación según origen de la diversidad funcional (%)	184
Gráfico 6.5.- Clasificación según perceptibilidad de la diversidad funcional (%)	185
Gráfico 6.6.- Clasificación según convivencia (%)	187
Gráfico 6.7.- Clasificación según tipo de estudios terminados (%).....	188
Gráfico 6.8.- Clasificación según línea de especialización (%)	189
Gráfico 6.9.- Clasificación según ámbito laboral habitual (%)	190
Gráfico 6.10.- Clasificación según último lugar de trabajo (%).....	191
Gráfico 6.11.- Clasificación según tipo de participación (%).....	192

INTRODUCCIÓN

En Bilbao, a 16 de febrero de 2019. En las jornadas *Interseccionalidad y mujer con diversidad funcional*, organizadas por la Asociación Feminista Gafas Moradas, Marian Andrés Acha comienza su intervención con la siguiente pregunta: “¿Alguna de las asistentes tiene diversidad funcional?” Nadie del público levanta la mano ni se reconoce con una persona funcionalmente diversa. Después de varias horas de ponencias, y para dar el cierre de oro a las jornadas, Marian se dirige de nuevo a las personas asistentes para decirles que va a facilitar un manifiesto feminista con el objetivo de sacar unas últimas reflexiones a las jornadas. Al repartirlo, el público constata que está escrito en braille, por lo que nadie puede leerlo. Y Marian vuelve a preguntar ante el asombro de la audiencia: “Habíais dicho que ninguna de las asistentes tiene diversidad funcional, ¿verdad?”

Queríamos comenzar la investigación con esta **viñeta etnográfica** porque se corresponde a uno de los momentos más impactantes que hemos vivido gracias a esta investigación. Marian Andrés Acha estuvo sumamente brava en todas sus intervenciones en aquella jornada y cerró una mañana de interseccionalidad con un gran *zasca*. Todas las personas somos funcionalmente diversas, lo que sucede es que, como en otros aspectos de la vida, unas diversidades se consideran convencionales y “normales” y otras, en su mayoría porque son minoritarias, no solo no se consideran que forman parte de la diversidad existente, sino que se minusvaloran y se denominan “dis-capacidades”.

Con esta **intuición** ya en nuestra mente, presentamos a Emakunde un proyecto de investigación que pretendía visibilizar las situaciones de desigualdad que experimenta un colectivo concreto de mujeres, el cual se caracteriza por otras variables además del género: la edad y la diversidad funcional. Lo planteamos desde una perspectiva de género y teniendo en cuenta la teoría de la interseccionalidad, ya que partíamos de la idea de que las situaciones laborales de las jóvenes con diversidad funcional en la CAE no se pueden entender, explicar y superar únicamente teniendo en cuenta el género, sino la articulación de múltiples variables que se entroncan y que se desarrollan de manera interrelacionadas con ella.

A lo largo de todo el documento hablaremos de **situaciones de desigualdad**, a sabiendas de que habrá situaciones de igualdad y facilidades en muchos casos pero que no hemos llegado a registrar, ya que desde el primer momento nos ha interesado conocer cómo la articulación de varios tipos de desigualdades, que van mucho más allá de la suma de las desventajas, da como resultado una serie de barreras, dificultades u obstáculos en situaciones elementales vinculadas a la formación y el empleo que inciden en la totalidad de la vida de las personas y que dibujan una realidad desde la cual se desprenden, como consecuencia, múltiples discriminaciones y vulnerabilidades.

Es decir, hemos tratado de analizar cómo se articulan determinados sistemas de discriminación para dar como resultado una realidad social, familiar, formativa y laboral concreta.

Por lo tanto, desde la teoría intersectorial las experiencias de discriminación de las jóvenes vascas con diversidad funcional en el ámbito laboral no se pueden explicar únicamente a partir del género, pues pueden estar siendo discriminadas no solo en base a las relaciones que genera el sistema patriarcal, sino también por las relaciones que se producen incluso dentro del conjunto catalogado como “mujeres”, donde la diversidad funcional permea en la integración laboral, en donde se convierten en “discapacitadas”. Por lo tanto, el hecho de tener diversidad funcional produce una estructura de desigualdad con respecto a aquellas personas que supuestamente no la tienen y que gozan de una accesibilidad en su dimensión más amplia (arquitectónica, comunicativa, visual, cognitiva...) difícil de conseguir para estas mujeres.

Y es así como esta articulación entre **género** (mujer), **edad** (joven, de 18 a 35 años) y **diversidad funcional** (grado de discapacidad según la Administración Pública del 33% o más) se convierte en el centro de esta investigación sobre la situación laboral de las mujeres que cumplen con estos requisitos en la CAE.

El **objetivo principal** del presente estudio ha sido analizar, a partir de esta triple articulación de variables, las situaciones específicas de desigualdad, barreras y discriminaciones que las jóvenes funcionalmente diversas en la CAE se encuentran en el ámbito laboral. Es decir, estudiar cómo el hecho de ser mujeres, jóvenes y con diversidad funcional se articula para generar determinadas situaciones de desigualdad y/o discriminación, directa o indirecta, en el ámbito laboral.

Hemos querido profundizar en el (des)conocimiento que hay sobre estas mujeres en la sociedad, en los centros educativos y de trabajo con el fin de visibilizarlas, de dar a conocer sus condiciones laborales, sus necesidades y proyecciones, las discriminaciones que sufren y están sufriendo y las barreras que se encuentran cada día en sus caminos vitales, formativos y laborales.

Teniendo esto en cuenta, los **objetivos específicos** que han guiado los pasos del equipo investigador han sido los siguientes:

1. Caracterizar a las jóvenes con diversidad funcional de la CAE y a las que han participado en las entrevistas en profundidad
2. Indagar en sus itinerarios de formación, tanto en el formal como en el no formal
3. Explorar sus itinerarios laborales y analizar las desigualdades, barreras y discriminaciones directas, indirectas y múltiples sufridas
4. Conocer sus ámbitos familiares, sus estrategias de conciliación de su vida personal, familiar y laboral y sus usos del tiempo para ver cómo influye en sus ámbitos formativos y laborales
5. Analizar sus espacios de participación en la búsqueda de espacios de empoderamiento y de redes que hayan podido ser útiles en su vida laboral

Para poder dar respuesta a todos estos objetivos en diez meses hemos diseñado una **metodología cualitativa** que se ha basado en la realización de entrevistas en profundidad individuales, en la mayoría de los casos, y conversaciones grupales. En total han participado **40**

mujeres: 26 jóvenes con diversidad funcional residentes en la CAE que han querido compartir con nosotras sus experiencias laborales y 14 técnicas de igualdad y de empleo, tanto de organizaciones específicas de diversidad funcional como de organizaciones generalistas, que han colaborado con las investigadoras con sus impresiones sobre los datos estadísticos que nos muestran un panorama muy diferente a la realidad y las recomendaciones que harían tanto a la Administración Pública como a las entidades del Tercer Sector para mejorar las realidades que viven estas jóvenes.

Además de los objetivos que acabamos de mencionar, esta investigación tiene otras dos **metas:** por una parte, producir conocimiento sobre el objeto de estudio; y, por la otra, ofrecer ciertas pautas a tener en cuenta en la revisión de políticas públicas y de proyectos de intervención.

Respecto al primer punto, nos hemos centrado en este colectivo concreto porque consideramos que no ha recibido especial atención desde la investigación social vasca, sobre todo si lo comparamos con otros colectivos. En este sentido, este estudio pretende responder a una serie de objetivos concretos que sirven como punto de partida para conocer más de cerca la situación real de este grupo de mujeres, siempre escuchando y respetando sus voces y tomando como punto de partida sus experiencias laborales, ya que el empleo es un factor esencial para garantizar la igualdad de oportunidades y la inclusión de las personas y contribuye, de manera decisiva, a la plena participación de la ciudadanía en la vida económica, socio-política, educativa y cultural.

De hecho, el empleo es uno de los principales factores que garantiza que las personas jóvenes puedan llevar a cabo un proyecto de vida independiente y puedan ejercer su vida con igualdad de oportunidades y plena inclusión social. Si bien la situación de las personas jóvenes respecto al empleo nunca ha sido fácil, vamos a ver cómo esta realidad se agrava aún más en los casos en los que una persona tiene algún tipo de diversidad funcional. Y más aún si la persona en cuestión es una mujer.

En este terreno, los datos disponibles son escasos y en su mayoría corresponden al ámbito estatal. Además, por lo general, no se suele hacer distinción entre los grupos de edad, ni se publican todas las estadísticas con perspectiva de género, siendo esto un gran impedimento para poder realizar un estudio más exhaustivo de la situación real de las mujeres jóvenes a nivel más global y cuantitativo.

En referencia a la segunda gran meta, y desde el punto de vista de la revisión de políticas públicas que tienen en cuenta la transversalidad del género, este estudio quiere constituir una apuesta de especial interés, ya que las mujeres con diversidad funcional han sido escasamente tenidas en cuenta no solo desde la investigación social como acabamos de mencionar, sino también desde la proyección de políticas. Tradicionalmente las políticas públicas han trabajado la problemática de la desigualdad desde una perspectiva única, teniendo en cuenta desigualdades, y las discriminaciones y vulnerabilidades que de ellas se desprenden, pero de manera concatenada y no interrelacionada. Nuestro planteamiento quiere romper esa visión y abarcar, dentro de los límites del estudio, la complejidad de las experiencias laborales del

colectivo de mujeres seleccionado, con vistas a que sus testimonios se tengan en cuenta en futuras intervenciones desde la agenda pública y desde el tercer sector.

Finalmente, nos gustaría subrayar nuestro interés por establecer ciertas **recomendaciones** en este sentido, especialmente para la proyección de políticas públicas que tienen en cuenta el *mainstreaming* de género, ya que consideramos que hay que integrar la discriminación múltiple en los diferentes objetivos estratégicos y operativos de manera explícita e implícita para que la sociedad avance en lo referente a la igualdad de oportunidades. Solo desde un abordaje sistemático y transversal de las necesidades, en este caso laborales, de las jóvenes con diversidad funcional será posible avanzar en el proceso de integración de la perspectiva de género y la diversidad para que la brecha que separa a las mujeres con diversidad funcional de otras mujeres, así como del total de hombres, no continúe agrandándose, incluso pueda disminuir.

La investigación se divide en ocho capítulos que conforman dos partes muy diferenciadas: los primeros capítulos en los que el equipo investigador vuelca todo el conocimiento adquirido y utilizado para realizar los guiones de las entrevistas y categorizar los resultados; y, los últimos capítulos en los que el equipo investigador se hace a un lado para dar espacio a las voces de las protagonistas de la investigación.

De este modo, la **estructura** de la investigación es la siguiente:

- El **capítulo 1** trata sobre la metodología que hemos utilizado para la realización de esta investigación.
- En el **capítulo 2**, Conceptualización, de manera más general y en el **capítulo 3** de contextualización, más vinculado al ámbito laboral, hemos desarrollado los cimientos teóricos vinculados con las tres variables clave de la investigación: el género, la edad y la diversidad funcional.
- El **capítulo 4** es una aproximación al marco normativo y jurídico internacional, comunitario, estatal y autonómico en torno a las tres variables de la investigación y a la interseccionalidad.
- En el **capítulo 5** incluimos una caracterización estadística de las jóvenes con diversidad funcional en la CAE con el objetivo de realizar un primer perfil para buscar tendencias, aunque como veremos más adelante, una de las características más preocupantes de este colectivo es la invisibilidad: social, laboral y estadística.
- En el **capítulo 6** hemos analizado e interpretado los resultados de las entrevistas individuales y colectivas que hemos realizado.
- En el **capítulo 8** se encuentran las conclusiones de esta investigación.
- En el **capítulo 7**, que se divide en dos apartados, hemos reunido las recomendaciones a las administraciones públicas vascas, y las buenas prácticas que el propio tercer sector social vasco hace en torno a las mujeres jóvenes con diversidad funcional y su vinculación con el empleo.

En las últimas hojas de este documento se encuentran la **bibliografía** y una serie de **anexos** con información complementaria de la investigación:

- El **anexo 1** contiene información más detallada sobre la metodología de la investigación
- En el **anexo 2** incluimos las 26 fichas de perfil de las jóvenes con diversidad funcional que han participado en las entrevistas en profundidad y en el **anexo 3**, las fichas de perfil de las 14 expertas en empleo, igualdad y/o diversidad funcional que han sido entrevistadas.
- Los **anexos 4, 5 y 6** contienen los distintos guiones que hemos utilizado para la realización de las entrevistas individuales de las informantes participantes, para las entrevistas individuales y colectivas del personal técnico y para la conversación grupal que tuvimos con cuatro mujeres con situaciones laborales diversas.

CAPÍTULO 1

METODOLOGÍA

Considera una jaula de pájaros. Si miras muy de cerca a tan solo uno de los barrotes de la jaula, no puedes ver los demás barrotes. Si tu concepción de lo que está delante de ti está determinada por este enfoque miope, podrías mirar un barrote, de arriba a abajo en toda su longitud, y ser incapaz de ver por qué el pájaro simplemente no vuela circundando el barrote cada vez que quiere ir a algún sitio. Más aún, incluso si miópicamente inspeccionaras un barrote cada día, todavía no entenderías por qué un pájaro tendría dificultad en sobrepasar el barrote para llegar a cualquier sitio. No hay ninguna propiedad física de ningún barrote, "nada" que el escrutinio más minucioso pudiera descubrir, que revelara cómo un pájaro puede ser inhibido o dañado por el barrote, salvo de forma muy accidental. Es solo cuando das un paso atrás y dejas de mirar los barrotes uno a uno, microscópicamente, para adoptar una visión macroscópica de toda la jaula, cuando puedes comprender por qué el pájaro no va a ninguna parte; y entonces lo ves todo en un instante.

Marilyn Frye, 1983: 4

La realización de la presente investigación *Diagnóstico de la situación laboral de las jóvenes con diversidad funcional en la CAE* se fundamenta en el desarrollo de una metodología cualitativa. El equipo investigador ha optado por este tipo de método al tratarse de un estudio de carácter interdisciplinar y transversal, al que se ha querido dotar de un enfoque exhaustivo y humanístico.

La **metodología cualitativa** permite obtener información, captar y (re)construir significados. Así, se ha partido de la información recopilada para intentar reconstruir un mundo cuya sistematización y teorización resulta compleja.

Cuando hablamos de investigaciones cualitativas nada es estanco por lo que, aunque lo presentamos por separado para poder explicar los pasos que hemos seguido de manera más clara, el proceso de elaboración de este producto final se ha concluido con la retroalimentación de todas las fases de la investigación.

Teniendo en cuenta todos estos elementos, se ha desarrollado un diseño de investigación capaz de enlazar la información recopilada con las preguntas iniciales del estudio y con sus conclusiones. Por ello ha sido imprescindible la **flexibilidad** del diseño, de manera que este fuese consecuente con la necesaria posibilidad de formar nuevos conceptos en la medida que el estudio avanzaba, de introducir elementos novedosos de análisis y de dinamizar los existentes sin que esto significara desviarnos del objetivo inicial o perder la perspectiva de conjunto.

Entre las **técnicas** que se han aplicado están la entrevista abierta en profundidad, el grupo de conversación y el análisis de contenido, cuya utilización ha venido determinada de cara a obtener los siguientes resultados:

- Operacionalización del objeto de estudio
- Conceptualización del tema a investigar
- Descomposición del concepto en áreas y dimensiones
- Diseño de los indicadores adecuados para la medición de dichas dimensiones

En concreto, para el desarrollo de esta metodología se han utilizado tanto **fuentes** secundarias como primarias. Las técnicas se han ido desarrollando a lo largo de las diferentes etapas del proyecto (fundamentalmente en la fase documental y fase de trabajo de campo), con el objetivo de obtener la información necesaria para la realización de esta investigación.

Los contenidos desarrollados a partir de esta metodología han sido especialmente diseñados e implementados para estudiar y analizar la realidad objeto de estudio. Las peculiaridades de cada una de las fases desarrolladas en el proceso de recogida de información son las que se detallan a continuación. Los detalles relativos a la contactación y desarrollo de cada una de las técnicas desplegadas a lo largo del trabajo de campo pueden encontrarse en el anexo metodológico (anexo 1).

1. Fuentes secundarias

El análisis de **fuentes secundarias** supone un punto de inicio y permite orientar los objetivos de las técnicas cualitativas a desarrollar para el acercamiento a los elementos que suponen el objeto de estudio de la presente investigación. Esta fase se ha planificado en torno a las siguientes actividades concretas:

Tabla 1.1.- Actividades vinculadas a las fuentes secundarias de la investigación

Etapa 1: Búsqueda y análisis de fuentes documentales de relevancia para la investigación
<ul style="list-style-type: none"> • Búsqueda y recopilación todas aquellas fuentes documentales, normativas y bibliográficas que proporcionen información relevante para el desarrollo de las distintas partes que componen el proceso de investigación • Recopilación y selección de información estadística relativa al objeto de estudio • Asistencia a congresos y jornadas relacionados con el objeto de estudio • Clasificación y sistematización de la bibliografía recopilada
Etapa 2: Elaboración de las conclusiones de la fase documental y planificación de la fase de trabajo de campo
<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de las conclusiones de los análisis efectuados en la etapa anterior • Elaboración del marco teórico crítico, normativo y de la caracterización estadística • Presentación del marco teórico en el <i>XI Congreso Vasco de Sociología</i> para contrastarlo • Planificación de las actividades a realizar en la fase de trabajo de campo sobre la base de las conclusiones obtenidas tras la ejecución de las actividades de la fase documental

Fuente: Elaboración propia

1.1. Recopilación bibliográfica documental

La primera toma de contacto con el objeto de estudio se ha realizado a partir de la recopilación de información a través de fuentes secundarias, que han proporcionado la información necesaria para caracterizar todos aquellos aspectos relevantes en el desarrollo de la presente investigación.

En esta fase se ha delimitado el objeto del estudio, las distintas fuentes de información a utilizar, los criterios de análisis de la información a recabar y las metodologías e instrumentos de recogida de la misma. También ha sido objeto de esta fase la prospección a través de fuentes documentales y/o institucionales relacionadas con el objeto de estudio.

Así, se ha comenzado esta labor definiendo los posibles **descriptores** que se van a seguir a la hora de buscar información, así como para seleccionar los centros de información, organizando y planificando el proceso de búsqueda. Con el diseño de este sistema se han optimizado los recursos y resultados de esta fase documental.

Esta primera fase de la investigación no debe entenderse únicamente como un trabajo de búsqueda documental al inicio del proyecto, sino que ha adquirido un carácter **trasversal** a lo largo de todo el proceso, realizándose una recogida y análisis de información permanente.

Así, la fase documental ha permitido cumplir con un doble objetivo:

1. Conseguir información de interés sobre el tema de estudio que ha sido trasladada, contrastada y analizada.
2. Elaborar los guiones de las entrevistas en profundidad y las entrevistas grupales o grupos de conversación

1.2 Contraste del marco teórico

El 6 de septiembre de 2018 el equipo investigador presentó una comunicación en el **XI Congreso Vasco de Sociología y Ciencia Política** que incluía un resumen del marco teórico de la presente investigación así como ideas, hipótesis y conclusiones teóricas a partir de las cuales comenzar el estudio. Para ello, se realizó un trabajo de preparación de un **paper** específico para la presentación en el grupo de trabajo de Exclusión Social del Congreso así como una presentación *ad-hoc*. La recepción de la comunicación fue muy positiva y el debate posterior sirvió para centrar algunas cuestiones metodológicas así como para consolidar y reforzar el marco teórico y, en consecuencia, el uso de la teoría de la interseccionalidad como el idóneo para trabajar el objeto de estudio de la presente investigación.

1.3 Asistencia a conferencias y jornadas

Durante todo el periodo de elaboración del presente trabajo, el equipo ha acudido a diversos encuentros relativos a diversidad funcional, empleo y discapacidad con el objetivo de dotarse de nueva y variada información que aportase y complementase la recabada a través de las fuentes secundarias y el trabajo de campo. En el anexo 1 puede consultarse la ficha técnica de los eventos a los que ha asistido el equipo investigador.

2. Fuentes primarias

Siguiendo con la lógica de la investigación, y de acuerdo con las fases en las que se ha estructurado la misma, se ha proseguido con una fase experimental de trabajo de campo a través de la cual se han implementado las diferentes técnicas de la metodología propuesta. Es decir, en esta fase se han aplicado las técnicas metodológicas necesarias para profundizar en el objeto de estudio.

Si la fase documental implica la recogida de fuentes secundarias, la **fase experimental** supone la recopilación de **fuentes primarias**. En esta fase se busca obtener información de primera mano a través del desarrollo de entrevistas abiertas y entrevistas grupales o grupos de conversación. La planificación se ha realizado en torno a las siguientes actividades concretas:

Tabla 1.2.- Actividades vinculadas a las fuentes primarias de la investigación

Etapa 3: Planificación y elaboración de instrumentos para el trabajo de campo
<ul style="list-style-type: none">• Diseño y elaboración de los diferentes instrumentos necesarios para el desarrollo de las distintas técnicas de recogida de datos previstas: guiones de las entrevistas y de los grupos de conversación• Identificación y selección de las posibles participantes en el trabajo de campo• Elaboración y discusión de la pauta
Etapa 4: Desarrollo del trabajo de campo
<ul style="list-style-type: none">• Aplicación de las distintas técnicas de recogida de datos previstas para esta fase, es decir, realización del conjunto del trabajo de campo• Recogida de los datos procedentes de cada una de las técnicas aplicadas, procesando los datos a través de la transcripción literal
Etapa 5: Análisis cualitativo del trabajo de campo
<ul style="list-style-type: none">• Elaboración de pauta de codificación (matriz de recogida y análisis de datos) en programa informático• Codificación de las entrevistas y grupos de conversación• Realización del análisis cualitativo de los datos, un vez acometido su procesamiento y depuración• Triangulación de la información procesada, combinando los datos provenientes de la aplicación de las diferentes técnicas desplegadas, con el fin de obtener unos resultados contrastados

Fuente: Elaboración propia

La aplicación de una metodología cualitativa responde a la necesidad de observar la realidad de las jóvenes vascas con diversidad funcional desde la obtención de **datos objetivos** (perfil de las mujeres objeto de estudio, situación laboral de las jóvenes vascas, itinerarios formativos) y **subjetivos** (ideas, opiniones, actitudes, sentimientos, conductas) así como la de obtener **información especializada** relacionada con esta temática.

Para cada una de estas técnicas, las características y pasos que se han seguido en esta fase de la investigación han sido las siguientes:

2.1. Características de las técnicas a utilizar

Las técnicas que se han utilizado en el trabajo de campo han sido dos: las entrevistas en profundidad y las entrevistas grupales o grupos de conversación.

La **entrevista** abierta consiste en una **conversación profesional presencial** entre la entrevistadora miembro del equipo de investigación y la persona entrevistada con información relevante que comunicar, a través de un guion semiestructurado predefinido, que permite recoger información cualificada acerca del tema a tratar. En definitiva, se trata de un encuentro que adopta la forma de diálogo o interacción con unas reglas que marcan los márgenes apropiados de relación interpersonal en cada circunstancia.

Las **entrevistas abiertas** son una forma de obtener información y aprender nuevos conocimientos mediante el diálogo y la interlocución. Para ello, la entrevista se desarrolla en un ambiente de empatía y complicidad con la entrevistada, que se expresa libremente, pero siempre en base a un guion previo, combinado con preguntas abiertas y relacionadas con el área de su conocimiento y/o experiencia personal-profesional.

Respecto a las ventajas en cuanto a técnica de investigación, la entrevista abierta resulta muy apropiada para realizar abordajes **multidimensionales**, ya que amplía y verifica el conocimiento, anima a la reflexión de la entrevistada acerca del objeto del estudio, e incluso posibilita la introducción de nuevos elementos en el discurso, incluidos elementos críticos.

Para la realización de estas entrevistas individuales a las informantes, el equipo investigador ha diseñado un guion-tipo con todos los posibles indicadores a trabajar de cada dimensión y áreas identificadas, que se ha ido adaptando individualmente a cada una de las personas entrevistadas, teniendo en cuenta sus circunstancias personales: necesidad de intérprete, lenguaje accesible, etc.

En el caso de las entrevistas a personas expertas, se ha trabajado con un único guion de entrevista abierta, flexible y adaptable.

Por otra parte, la técnica de las entrevistas grupales o grupos de conversación persigue el intercambio y contraste de opiniones acerca de una temática concreta, pero sin llegar a la confrontación; mediante una exposición de opiniones que, una vez descartadas aquellas opiniones extremas, deberán cristalizarse en elementos de acuerdo.

2.2. Diseño muestral

Como se ha comentado anteriormente, la población objeto de estudio son mujeres de 18 a 35 años, con al menos un 33% de discapacidad acreditada, residentes en la CAE. A partir de dicha población, se han extraído los diferentes elementos, es decir, las mujeres que han integrado la muestra.

Para la presente investigación, se ha tenido en cuenta una muestra de tipo **intencional y dirigida**. Es decir, la selección no ha dependido de la probabilidad, sino que el equipo investigador ha seleccionado a aquellas informantes, que por mayor conocimiento o representatividad en la realidad a investigar, resultan las más idóneas a partir del juicio y del marco conceptual del estudio. Por tanto, las unidades de la muestra se han elegido en función de algunas de sus características de manera racional y no casual, teniendo en cuenta el potencial que ofrecen para desarrollar y verificar las proposiciones e interpretaciones que se han construido siguiendo una “estrategia sucesiva”.

Este **muestreo teórico** (*theoretical sampling*) supone un proceso de recolección de datos para generar una teoría. Con los primeros documentos se construyen conceptos, categorías e hipótesis que se utilizan para generar criterios que se ocupan para seleccionar los siguientes que serán integrados a la muestra. Para ello, las investigadoras han seleccionado, codificado y analizado la información para posteriormente decidir qué información escoger y dónde encontrarla para el desarrollo de la teoría.

Junto con las entrevistas a las informantes, el equipo investigador decidió en el transcurso del estudio realizar una serie de **encuentros** (concretados en entrevistas y grupos de conversación) con personas expertas de diversas entidades sociales. El objetivo de implementar esta metodología con estos perfiles ha sido doble:

- Buscar contraste experto para descubrir y analizar las causas que subyacen detrás de los fríos datos estadísticos desde la realidad con la que trabajan y conviven.
- Recoger desde la experiencia personal y laboral recomendaciones para la mejora en la revisión de políticas públicas por parte de las administraciones vascas, así como en el diseño de proyectos de intervención social.

A la hora de seleccionar a las personas expertas, se han tenido en cuenta tanto a entidades que se centran en el trabajo con personas funcionalmente diversas como a organizaciones de carácter más generalista que trabaja con personas que tienen alguna diversidad funcional por el hecho de trabajar con personas en situación de vulnerabilidad.

Por último, y con el objetivo de conseguir un grado aceptable de representatividad, para la realización de las entrevistas y la configuración de los grupos de conversación, se ha tenido especial cuidado en no duplicar las entidades u organizaciones participantes, intentando asimismo, diversificar los perfiles de los participantes.

2.3. Contactación de las personas seleccionadas

Para el desarrollo del trabajo de campo, el equipo investigador ha contactado con diferentes **asociaciones, federaciones y fundaciones** que agrupan a personas con diversidad funcional. En la CAE el nivel de asociacionismo entre las personas con diversidad funcional es elevado. Al fin y al cabo, asociarse es una herramienta muy potente y eficaz a la hora de reivindicar derechos,

concienciar a la sociedad sobre distintas necesidades, ayudar y asistir a las personas asociadas e impulsar la investigación.

En la última década han surgido plataformas de representación más institucionalizadas, u organizaciones que se posicionan en las fronteras del resto de las entidades. Estas entidades tratan, por medios distintos, de que las personas con diversidad funcional puedan posicionarse como sujetos en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía, en ocasiones incluso más como un “lobby” que a nivel político e institucional tratan de favorecer la igualdad de oportunidades de las personas con diversidad funcional influyendo en las políticas sociales y en la legislación que se va introduciendo (Díaz Velázquez, 2008). Es por ello que se han elegido las asociaciones, fundaciones y federaciones vascas de diversidad funcional como principal nicho a través del que contactar con las informantes.

2.4. Personas participantes

Se han entrevistado un total de **26 mujeres jóvenes con diversidad funcional** a través de entrevistas individuales (tres de ellas han estado acompañadas durante el proceso para asistir y ayudar en la conversación) y grupos de conversación. Respecto al Territorio Histórico, 16 entrevistas se han realizado en Bizkaia, 2 en Gipuzkoa y 8 en Araba.

La siguiente tabla da buena cuenta del **perfil heterogéneo** de las mujeres con diversidad funcional que han participado en la elaboración de esta investigación y de la riqueza de la misma en relación a las siguientes variables: tipo de diversidad funcional, edad y grado de discapacidad reconocido por la Administración Pública.

Tabla 1.3.- Número de informantes participantes, según perfil

TIPO DIVERSIDAD FUNCIONAL	Nº DE INFORMANTES	%	EDAD			GRADO DE DISCAPACIDAD		
			18-25	26-30	31-35	33-49	50-74	75 o más
FÍSICA O MOTORA	6	23,08		2	4	3		3
SENSORIAL VISUAL O AUDITIVA	5	19,23	1	2	2	2	1	2
ORGÁNICA	2	7,69	1		1	2		
MENTAL O PSÍQUICA	5	19,23		3	2	3	2	
INTELECTUAL O DE DESARROLLO	2	7,69		1	1		2	
MIXTA	6	23,08	1	2	3	2	2	2
	26	100,00	3	10	13	12	7	7
		%	11,54	38,46	50,00	46,15	26,92	26,92

Fuente: Elaboración propia

Es importante señalar que por debido a la actual normativa en materia de protección de datos y por expreso deseo de la mayoría de las participantes en el trabajo de campo, esta

investigación respetará el anonimato de las fuentes, asignando un **identificador** que garantiza la no identificación de las mismas.

Tabla 1.4.- Identificaciones de las participantes, según perfil

ID	Perfil
DF01	Mujer de 35 años con diversidad funcional física del 33%
DF02	Mujer de 26 años con diversidad funcional motora del 89%
DF03	Mujer de 33 años con diversidad funcional motora del 76%
DF04	Mujer de 27 años con diversidad funcional física del 37%
DF05	Mujer de 35 años con diversidad funcional física del 35%
DF06	Mujer de 33 años con diversidad funcional motora sin concretar
DF07	Mujer de 27 años con diversidad funcional sensorial visual del 79%
DF08	Mujer de 35 años con diversidad funcional sensorial visual del 87,5%
DF09	Mujer de 30 años con diversidad funcional sensorial auditiva del 70%
DF10	Mujer de 24 años con diversidad funcional sensorial auditiva del 33%
DF11	Mujer de 31 años con diversidad funcional sensorial auditiva del 35%
DF12	Mujer de 27 años con diversidad funcional física y sensorial auditiva del 39%
DF13	Mujer de 34 años con diversidad funcional física y sensorial auditiva del 52%
DF14	Mujer de 32 años con diversidad funcional orgánica del 37,5%
DF15	Mujer de 22 años con diversidad funcional orgánica del 35%
DF16	Mujer de 29 años con diversidad funcional orgánica y sensorial auditiva del 34%
DF17	Mujer de 30 años con diversidad funcional mental del 50%
DF18	Mujer de 28 años con diversidad funcional mental del 35%
DF19	Mujer de 35 años con diversidad funcional mental del 33%
DF20	Mujer de 28 años con diversidad funcional mental del 65,5%
DF21	Mujer de 35 años con diversidad funcional psíquica del 33,5%
DF22	Mujer de 32 años con diversidad funcional física y mental del 89%
DF23	Mujer de 28 años con diversidad funcional del desarrollo del 50%
DF24	Mujer de 35 años con diversidad funcional intelectual del 65%
DF25	Mujer de 25 años con diversidad funcional física e intelectual del 71%
DF26	Mujer de 35 años con diversidad funcional física e intelectual del 76%

Fuente: Elaboración propia

En el caso del grupo de conversación o entrevista colectiva, las cuatro informantes se encontraban en **diferentes situaciones laborales**, encontrando a jóvenes ocupadas en empresa privada, entidad pública y Centro Especial de Empleo, así como a una en situación de desempleo. De esta forma se ha tratado de mantener la variedad y la representatividad de todo tipo de situaciones a nivel laboral.

Tabla 1.5.- Informantes del grupo de conversación, según situación laboral

ID	Perfil	Situación laboral
DF02	Mujer de 26 años con diversidad funcional motora del 89%	Empleada en empresa privada
DF05	Mujer de 35 años con diversidad funcional física del 35%	Empleada en Administración Pública
DF14	Mujer de 32 años con diversidad funcional orgánica del 37,5%	Empleada en Centro Especial de Empleo
DF25	Mujer de 25 años con diversidad funcional física e intelectual del 71%	Desempleada

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a los perfiles técnicos, se han realizado 9 entrevistas individuales y colectivas a [14 técnicas expertas en empleo, género y/o diversidad funcional](#) en la CAE: 7 entrevistas han sido en entidades específicas y 2 en organizaciones generalistas con el objetivo de contrastar la información de las primeras.

La siguiente tabla da buena cuenta del **perfil heterogéneo** de las entidades en las que trabajan las técnicas que hemos entrevistado.

Tabla 1.6.- Número de informantes técnicas, según entidad de trabajo

Tipo de organización	Entidades específicas	Entidades generalistas
Diversidad funcional física, motora y/u orgánica	4	
Diversidad funcional sensorial auditiva	1	
Diversidad funcional mental	1	
Diversidad funcional psíquica (Trastorno del Espectro Autista)	1	
Diversidad funcional intelectual o de desarrollo	3	
Inclusión de colectivos en desventaja		3
Empleo para personas con diversidad funcional		1

Fuente: Elaboración propia

Al igual que hemos hecho con las participantes informantes y por los mismos motivos, esta investigación no mencionará los verdaderos nombres del personal técnico entrevistado. Por el contrario, el equipo investigador les ha asignado un **identificador** que garantiza la no identificación de las mismas.

Tabla 1.7.- Identificaciones de las participantes técnicas, según perfil y entidad de trabajo

ID	Perfil
TI01	Técnica de igualdad en entidad de diversidad funcional física y/u orgánica
TE02	Técnica de Empleo en entidad de diversidad funcional física y/u orgánica
TE03	Técnica de Empleo en entidad de diversidad funcional física y/u orgánica
TE04	Técnica de Empleo en entidad de diversidad funcional preferentemente física
TE05	Técnica de Empleo en entidad de diversidad funcional sensorial auditiva
TE06	Técnica de Empleo en entidad de diversidad funcional mental
TE07	Técnica de Empleo en entidad de diversidad funcional psíquica
DG08	Directora General en entidad de diversidad funcional intelectual
CF09	Coordinadora de Formación en entidad de diversidad funcional preferentemente intelectual
TI10	Técnica de Igualdad en entidad de diversidad funcional preferentemente intelectual
CE11	Coordinadora de Empleo en entidad de colectivos en desventaja
TE12	Técnica de Empleo en entidad de colectivos en desventaja
TE13	Técnica de Empleo en entidad de colectivos en desventaja
TE14	Técnica de Empleo en gestión de empleo para personas con diversidad funcional

Fuente: Elaboración propia

Por último, presentamos una tabla con un resumen de las **40 mujeres entrevistadas**: 26 de ellas a mujeres jóvenes con un grado de diversidad funcional mayor del 33% y 14 técnicas especialistas en diversidad funcional e igualdad y/o empleo mediante entrevistas individuales y grupales.

Tabla 1.8.- Resumen del trabajo de campo realizado, según Territorio Histórico

	Informantes	Profesionales
Araba-Álava	8	5
Bizkaia	16	8
Gipuzkoa	2	1
Total	26	14

Fuente: Elaboración propia

2.6. Vaciado y análisis de contenido

Como base teórica del análisis de datos se ha tenido en cuenta las obras de Miles y Huberman (1994) y de Glasser y Straus (1967). Los primeros proponen un **proceso interactivo** de análisis de la información que confronta permanentemente la realidad con las interpretaciones de quienes investigan. El análisis consiste en un proceso de “reducción” de la información a **categorías** que la simplifican y la localizan de acuerdo a ciertos principios de abstracción y de

asociación. Posteriormente se procede a la construcción de **matrices** -diseñadas previamente para la estructuración de ambas técnicas- a través de las cuales se presentan y definen relaciones entre las categorías. Por último, se definen **principios** generales a través de los que se verifica la interpretación construida a partir de la información recopilada. Por su parte, Glasser y Strauss han difundido la llamada "*grounded theory*" que consiste en un proceso de descripción de la **teoría subyacente y profunda** existente en el material recogido.

Teniendo en cuenta que las situaciones de desigualdad laboral que experimenta nuestro colectivo se producen por un sistema en el que confluyen el hecho de ser mujeres, jóvenes y diversas funcionalmente, las especificidades que asumen esas situaciones se han estudiado a partir del análisis de sus vidas formativas y laborales y sus percepciones. En este sentido, las **áreas, dimensiones, variables e indicadores** tenidos en cuenta para lograr los objetivos propuestos por esta investigación es la que recogen las siguientes tablas.

Para poder dar respuesta al primer objetivo específico y caracterizar a las jóvenes vascas con diversidad funcional hemos seleccionado una serie de indicadores dentro de las **dimensiones personal y familiar** que nos ha ayudado a realizar un perfil sociodemográfico de las entrevistadas.

Tabla 1.9.- Dimensiones e indicadores correspondientes al área privada

DIMENSIONES	INDICADORES
Personal	Identificación
	Profesión
	Edad
	Tipo y grado de diversidad funcional
	Estereotipos por parte de la sociedad
Familiar	Dependencia
	Grupo de convivencia
	Interacción familiar: sobreprotección vs. independencia
	Estereotipos por parte de la familia

Fuente: Elaboración propia

Para poder dar respuesta al segundo objetivo específico e indagar en sus **itinerarios de formación formal y no formal** hemos listado una serie de indicadores para el estudio de cuatro dimensiones: educación formal y no formal, discriminación en el ámbito educativo y la vinculación entre la formación y el trabajo actual.

Tabla 1.10.- Dimensiones e indicadores correspondientes al área formativa

DIMENSIONES	INDICADORES
Educación formal	Estudios oficiales
	Tipo de centro
	Motivación y causas
	Grado de satisfacción
Educación no formal	Estudios complementarios
	Tipo de centro
	Motivación y causas
	Grado de satisfacción
Discriminación en el ámbito formativo	Estereotipos en los centros educativos
	Desigualdad de oportunidades en los centros educativos
	Dificultades, barreras y obstáculos en los centros educativos
Vínculo form-trab	Relación entre formación y experiencia laboral

Fuente: Elaboración propia

Para poder dar respuesta al tercer objetivo específico y explorar los **itinerarios laborales** y analizar las discriminaciones sufridas por las participantes informantes hemos elegido una serie de indicadores para analizar cuatro dimensiones relacionadas con el ámbito laboral. Las dos primeras dimensiones versan sobre las discriminaciones tanto en la situación de desempleo como en la situación de la búsqueda de empleo. Se han situado las primeras, por si había informantes que no habían accedido aún, por si juventud, al primer empleo. Con las mujeres que no hayan trabajado nunca (de manera remunerada o no) esta área quedaría aquí. Para las mujeres que sí que han tenido experiencia laboral se han listado indicadores para las dimensiones: experiencia y discriminación en el mundo laboral.

Tabla 1.11.- Dimensiones e indicadores correspondientes al área laboral

DIMENSIONES	INDICADORES
Discriminaciones en la situación de desempleo	Desempleo
Discriminaciones en el acceso al empleo	Acceso al empleo
Experiencia laboral	Tipo de trabajo: doméstico, voluntario, remunerado, informal
	Actividad
	Lugar
	Motivación y causas
	Grado de satisfacción
	Situación laboral: contrato, jornada, sueldo, calendario, categoría
Discriminaciones en el mundo laboral	Estereotipos en los centros de trabajo
	Desigualdad de oportunidades en los centros de trabajo
	Dificultades, barreras y obstáculos en los centros de trabajo

Fuente: Elaboración propia

Para dar respuesta al cuarto objetivo específico y conocer los **ámbitos familiares, las estrategias de conciliación y los usos del tiempo** de las participantes informantes y sus implicaciones en su vida formativa y laboral se han listado una serie de indicadores para estudiar la dimensión que vincula la vida privada, la vida laboral y la vida laboral que se han analizado en las áreas anteriores.

Tabla 1.12.- Dimensiones e indicadores correspondientes al área relacionada con la conciliación personal, familiar y laboral

DIMENSIÓN	INDICADORES
Vínculos vida privada-familiar-laboral	Corresponsabilidad
	Uso del tiempo
	Estrategias de conciliación

Fuente: Elaboración propia

Y por último, para dar respuesta al quinto objetivo específico y analizar sus **áreas de participación** para buscar espacios de empoderamiento y de redes que hayan podido ser útiles en su vida laboral hemos seleccionado una serie de indicadores para estudiar tres dimensiones de la participación: la social, la laboral y la política.

Por otra parte, en este apartado hemos añadido una dimensión relacionada con la interacción con las instituciones públicas para añadir sus experiencias en las recomendaciones finales junto con lo que nos han comentado las técnicas expertas entrevistadas.

Tabla 1.13.- Dimensiones e indicadores correspondientes al área sobre participación

DIMENSIONES	INDICADORES
Participación social	Asociacionismo
Participación laboral	Sindicalismo
Participación política	Ciudadanía activa
Interacciones con instituciones públicas	Administraciones
	Oposiciones

Fuente: Elaboración propia

Por último, se ha completado el análisis de la información mediante la **triangulación** de técnicas para evaluar hasta qué punto se han logrado los objetivos iniciales, es decir, se han aplicado distintas metodologías al análisis de una misma realidad social. En este caso, hablamos de una **triangulación múltiple** (Denzin, 1970) puesto que se han incluido, como ya hemos visto, múltiples elementos en la recogida de datos y en el análisis:

- Triangulación de **fuentes** de datos
- Triangulación de **investigadoras** a través de la participación de varias personas en el equipo de trabajo para evitar el sesgo de la perspectiva única.
- Triangulación **teórica**, ya que se ha aplicado en la investigación distintas teorías sobre el tema a estudiar.

Por lo tanto, en el diseño de la investigación que presentamos, se ha adoptado una estrategia de triangulación múltiple en el sentido definido anteriormente. Se ha procedido a una triangulación de las fuentes de datos, evaluando los datos aportados por distintas fuentes. Asimismo, se ha recurrido al análisis de datos secundarios provenientes de fuentes oficiales y otros estudios publicados para contrastar los resultados obtenidos en la investigación. Finalmente, en el equipo han participado varias investigadoras con el fin de evitar o al menos compensar el sesgo potencial derivado del análisis de los datos desde una única perspectiva.

En definitiva, la triangulación es una herramienta enriquecedora que le confiere al estudio rigor, profundidad, complejidad y permite dar grados variables de consistencia a los hallazgos. A la vez permite reducir sesgos y aumentar la comprensión de la realidad estudiada.

CAPÍTULO 2

CONCEPTUALIZACIÓN

La manera en la que trato de entender la interconexión de todas las formas de subordinación es a través de un método que llamo “haz la otra pregunta”. Cuando veo algo que parece racista, pregunto, ¿dónde está el patriarcado en esto? Cuando veo algo que parece sexista, pregunto, ¿dónde está el heterosexismo en esto? Cuando veo algo que parece homofóbico, pregunto, ¿dónde están los intereses de clase en esto? Trabajar en coalición nos obliga a buscar las relaciones de dominación obvias y las no obvias, ayudándonos a ser conscientes de que jamás una forma de subordinación se mantiene aislada.

Mari Matsuda, 1991: 189

En este capítulo hemos hecho un repaso sobre los **constructos** más importantes que guían esta investigación: el género, la juventud y la diversidad funcional.

Además de estudiar estas variables principales, también hemos presentado la **teoría de la interseccionalidad**, herramienta utilizada en la investigación para estudiar la triple discriminación que sufren las jóvenes con diversidad funcional en el ámbito laboral, ya que partimos de la hipótesis de que este colectivo en la CAE experimenta situaciones laborales concretas de desigualdad y/o discriminación laboral que condicionan su biografía y que se pueden comprender y explicar a partir de la articulación de estas tres variables.

Ilustración 2.1.- Constructos y teorías que guían la investigación



Fuente: Elaboración propia

1. El género como construcción social de significados

En este primer apartado se ha hecho un breve repaso sobre los aspectos más importantes en referencia a la primera de las variables de la investigación: **el género**. Para ello, nos hemos centrado en distintos conceptos como el género, el machismo, el androcentrismo, el poder, la división sexual del trabajo, la paridad, las acciones positivas, la sororidad y el empoderamiento.

1.1. Los feminismos

El **feminismo**, como dice Nuria Varela (2017: 13), es impertinente por definición, porque su cometido es cuestionar el orden establecido. De este modo, esta autora lo define como una teoría y práctica política articulada por mujeres que tras analizar la realidad en la que viven toman conciencia de las discriminaciones que sufren por la única razón de ser mujeres y deciden organizarse para acabar con ellas y para cambiar, de este modo, la sociedad. Por lo tanto, el feminismo se articula como **teoría política** y, al mismo tiempo, como **movimiento social**, pero siempre con el objetivo de conseguir la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Dado el gran número de vertientes y sistemas teóricos que se han ido desarrollando con el tiempo, hoy en día resulta más correcto utilizar el término **feminismos**, en plural, para englobar a toda una serie de movimientos dirigidos a visibilizar a la mitad de la población que está conformada por las mujeres, para luchar por sus derechos y para reivindicar un papel protagonista en las sociedades actuales y en la historia del ser humano (Amorós y Miguel, 2005). Lucas Espinosa (2019: 103) lo define de la siguiente manera:

“Somos la cuarta ola. La del feminismo con “s”, interseccionalidad y neologismos a raudales. La ola del antiespecismo, el *Do It Yourself* con software y apps; somos influencers y vloggers creando contenidos in streaming”

La **teoría feminista**, de la mano de los movimientos por la defensa de los derechos de las mujeres, fue la que puso encima de la mesa la desigualdad existente entre mujeres y hombres y los sistemas que operan y que perpetúan esta desigualdad. Sin embargo, la teoría feminista no intenta simplemente identificar estas realidades; su objetivo es hacer que los sistemas, métodos y presuposiciones patriarcales no puedan funcionar y que no puedan retener su dominio y su poder. Así, tiene como fin aclarar cómo ha sido posible ese dominio y hacer todo lo posible para que en la actualidad no sea viable.

Esto es, en palabras de Ana de Miguel (2015: 213):

“La teoría feminista tiene entre sus fines conceptualizar adecuadamente como conflictos y producto de unas relaciones de poder determinadas hechos y vínculos que se consideran normales o naturales; en todo caso, inmutables”.

En este punto podemos afirmar que de lo que se trata es de desencializar los atributos sociales del “ser mujer”, de cuestionarlos y subvertirlos con el objetivo de desenmascarar una realidad que no tiene nada de natural y sí de relaciones asimétricas de poder, de desigualdad y de opresión en el marco de un sistema de organización social concreto como es el patriarcado.

Según Beltrán y Maquiera (2008) los temas más relevantes en los que se han centrado los diferentes feminismos son los derechos civiles y políticos de las mujeres, sus derechos laborales y económicos, la sexualidad y la salud reproductiva, la violencia contra las mujeres, el desarrollo sostenible y papel de las mujeres como motor de un nuevo paradigma económico así como los derechos del colectivo LGTBI+. En cualquier caso, los diferentes feminismos tienen siempre en común fomentar la libertad y la autonomía de las mujeres para elegir su destino (De las Heras, 2009), es decir, su empoderamiento.

Nuria Varela (2017) nos cuenta que la introducción de la categoría género reveló la insuficiencia de los cuerpos teóricos de las ciencias sociales al ser incapaces de ofrecer, no ya una explicación, sino un tratamiento adecuado a la desigualdad social entre mujeres y hombres. Por otra parte, ninguna de las grandes corrientes teóricas (marxismo, funcionalismo, estructuralismo...) se dio cuenta, o quiso darse cuenta, de la opresión de las mujeres.

Así, la consecuencia más significativa que provocó el nacimiento de la teoría feminista es una **crisis de paradigmas**, ya que cuando las mujeres aparecieron en las ciencias sociales, ya sea como objetos de investigación o como investigadoras, se tambaleó todo lo establecido. Se cuestionó cómo se medían las investigaciones, cómo se verificaban, la supuesta neutralidad de los términos y las teorías y las pretensiones de universalidad de sus modelos. Por lo tanto, la introducción de los estudios de género supuso una redefinición de todos los grandes temas de las ciencias sociales (Varela, 2017: 183-184).

Irantzu Varela (2019) además de como una teoría política y un movimiento social, también define al feminismo como una **forma de vida**, que, en demasiadas ocasiones “convierte” a las mujeres feministas en sujetos molestos que una vez que se han puesto las “gafas moradas” son acusadas de “ver machismo por todas partes”:

“El feminismo es una teoría política, un movimiento social y una forma de vida. Como teoría política ha aportado algunas de las propuestas teóricas más importantes al conocimiento de los últimos tiempos, como la diferenciación entre sexo y género, el cuestionamiento de las diferencias biológicas y -sobre todo- de las desigualdades que en ellas se sustentan, la complicidad entre el sistema heteropatriarcal y el capitalismo, la interseccionalidad de todas las formas de opresión, el paradigma de la sostenibilidad de la vida o la construcción del género como categoría política, por ejemplo. Como movimiento social ha conquistado, con la lucha autónoma de todas las mujeres que han peleado antes que nosotras, todos los derechos -sin excepción- de los que somos sujetas las mujeres en la actualidad: desde el derecho al trabajo remunerado, el aborto, el divorcio, el sufragio, la escolarización, la posibilidad de poseer bienes, el derecho a ser leídas según nuestra identidad de género o a no mantener oculta nuestra orientación

sexual. Como forma de vida es un viaje sin retorno. Ya nunca te hacen gracia los mismos chistes, ni te interesan los mismo temas, ni te tragas las mismas excusas y deja de caerte bien mucha gente. Y te conviertes en una persona molesta, pesada, desagradable, que siempre está hablando de lo mismo, que le saca punta a todo y que es paranoica y se pasa de frenada”

1.2. Los conceptos

Uno de los conceptos alrededor del cual gira la teoría feminista es el **género**, noción que surge a partir de la idea de que lo que llamamos femenino y lo que llamamos masculino no son hechos naturales o biológicos, sino que son construcciones sociales y culturales. Por consiguiente, el género no es una categoría universal, sino que es una construcción sociocultural de significados a partir de nuestra propia visión del mundo y de las relaciones de poder que en nuestras sociedades y culturas imperan. En este sentido, Simone de Beauvoir (1949: 109) señalaba que: “No se nace mujer: se llega a serlo”.

Por lo tanto, el género “hace referencia a las características socialmente construidas en torno a la sexualidad de los cuerpos, que son aprendidas en el proceso de socialización” (Lucas Espinosa, 2019: 169-170).

Esto significa que nuestra interpretación de la realidad, aprendida desde la infancia y socializada a lo largo de nuestra vida, es la que define nuestra percepción sobre los significados de las relaciones entre mujeres y hombres, de los cuerpos en la sociedad, del sentido de la igualdad, de la identidad y de la diversidad en general. Por ejemplo, nuestra cultura occidental divide el género binario (masculino-femenino) en base al dimorfismo sexual (hombre-mujer), pero se conocen culturas, sobre todo las originarias americanas, que dividían el género según criterios distintos al sexo, por ejemplo el prestigio social (Azkona, 2013; Villaverde, 2017).

Por lo tanto, el género no es una condición objetiva; ya que no puede existir independientemente de nuestras percepciones sobre el mundo. Esto es, género no es sinónimo de sexo, porque cuando hablamos de sexo nos referimos a las diferencias físicas entre los cuerpos de las personas; y, al hablar de género, nos referimos a las normas y conductas asignadas a mujeres y hombres en función de su sexo (Valera, 2017: 181).

Con todo lo anterior, podemos listar algunas de sus principales características y dimensiones del género (Gamba, 2008: 4):

- Es una **construcción social e histórica** por lo que puede variar de una sociedad a otra y de una época a otra.
- Es una **relación social** porque descubre las normas que determinan las relaciones entre mujeres y hombres.
- Es una **relación de poder** porque nos remite al carácter cualitativo de esas relaciones

- Es una **relación asimétrica** ya que las relaciones entre mujeres y hombres se configuran, en su mayoría, como relaciones de dominación masculina y subordinación femenina.
- Es **abarcativa** porque no se refiere solamente a las relaciones entre los sexos, sino que alude también a otros procesos que se dan en una sociedad: instituciones, símbolos, identidades, sistemas económicos y políticos, etc.
- Es **transversal** porque estas relaciones no están aisladas, sino que atraviesan todo el entramado social, articulándose con otros factores como edad, estado civil, educación, etnia, clase social, etc.
- Es una **propuesta de inclusión** porque las problemáticas que se derivan de las relaciones de género solo podrán encontrar resolución si incluyen cambios en las mujeres y en los hombres.
- Es una **búsqueda de una equidad** que solo será posible si las mujeres conquistan el ejercicio del poder en su sentido más amplio para poder crear, poder saber, poder dirigir, poder disfrutar, poder elegir y ser elegida, etc.

Por lo tanto, debemos diferenciar entre dos conceptos clave: las **diferencias sexuales** y las **diferencias de género**. Las primeras hacen referencia a las diferencias físicas y fisiológicas, las basadas en las características meramente biológicas, como por ejemplo, los diferentes sistemas hormonales que existen. En cambio, las segundas son las diferencias culturales, sociales, de valores y, en general, los diferentes papeles atribuidos a mujeres y hombres. Estas diferencias han ido cambiando a lo largo de la historia y cambian de una cultura a otra, ya que es cada sociedad la que va a determinar qué roles van a ser femeninos y cuáles van a ser masculinos (Instituto de la Mujer, 2014).

Es por esto que en las sociedades patriarcales con la finalidad de que los hombres mantengan su poder y se preserven las situaciones de dependencia de las mujeres respecto de los hombres, se atribuye, a unos y a otras, distintos papeles sociales en función de su sexo. Y se pretende naturalizar estos hechos y situaciones que, en realidad, han sido creadas por los seres humanos.

Los **estereotipos de género**, por su parte, hacen referencia a una serie de ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y los hombres. Marcan su existencia, condicionan sus gustos (juegos y deportes), sus expectativas (sus metas profesionales), sus ocupaciones y empleos (profesiones feminizadas y masculinizadas), sus salarios y, en general, su manera de vivir (Rosett, 2008). Como por ejemplo:

Tabla 2.1.- Construcciones de la feminidad y la masculinidad

Construcción de la feminidad	Construcción de la masculinidad
Sexo débil y secundario, por lo que se potencia su sensibilidad y expresión de afecto	Sexo fuerte e importante, por lo que se les reprende de los sentimientos de miedo e inseguridad
Más emotividad e importantes necesidades afectivas, por lo que se les da mucho apoyo afectivo	Carencia de necesidades afectivas, por lo que no se potencia sus capacidades sentimentales ni su sensibilidad
No se espera que afronten muchos retos públicos, por lo que no reciben muchas demandas de éxito y competitividad	Decisión y capacidades, por lo que se les estimula hacia una posición de exigencia y se confía en ellos
Prudencia y delicadeza, por lo que se les afea los intentos de sobresalir y la capacidad de liderazgo	Resolución de problemas y confianza, por lo que se les estimula hacia el éxito y la competitividad

Fuente: Elaboración propia a partir de Rosett, 2008

Tabla 2.2.- Consecuencias de las construcciones de la feminidad y la masculinidad

Consecuencias de la feminidad para las mujeres	Consecuencias de la masculinidad para los hombres
Grandes capacidades de atención, especialmente en comprender y consolar	Se les coloca en una posición de inhibición afectiva y distancia
Tendencia a la dependencia	Independencia e iniciativa hacia la acción
Poca atención a la acción y a la toma de iniciativas	Sentimientos de suficiencia y dificultades para reconocer errores o pedir ayuda

Fuente: Elaboración propia a partir de Rosett, 2008

Los estereotipos de género se transmiten y se refuerzan mediante el proceso de **socialización diferenciada**, que son los valores y costumbres que una cultura transmite de forma diferencial entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida: en la familia, en la escuela, mediante las creencias religiosas o el uso sexista del lenguaje, con los iguales, en los medios de comunicación, etc. A través de estos **agentes de socialización** se aprenden e interiorizan las normas, valores y formas de percibir la realidad de acuerdo con la sociedad en la que vivimos, lo cual nos permite desarrollar las capacidades necesarias para interrelacionarnos. Por lo tanto, cada persona nace con un sexo, pero se aprende a ser niña, niño, mujer y hombre a través de la socialización diferenciada (Instituto de la Mujer, 2014).

Y como resultado de este proceso, aún sin darnos cuenta en la mayoría de los casos, según seamos mujeres u hombres ponemos en práctica una serie de comportamientos aceptados como femeninos o masculinos, que van a ser considerados como apropiados o no, y esto va a tener dos consecuencias: o favorece nuestra inserción como miembros de la sociedad a la que pertenecemos o provoca reacciones adversas. Por desgracia, y con demasiada frecuencia, romper un estereotipo significará recibir una penalización social por muy sutil que esta sea.

Directamente relacionados con los estereotipos de género, están asignados los **roles de género** que atribuyen diferentes funciones sociales a mujeres y hombres. A las mujeres se les han asignado tradicionalmente roles vinculados con el desempeño de tareas en el ámbito doméstico, relacionadas con el cuidado del hogar y con el cuidado de las personas en el entorno familiar, dentro, todo ello, de la esfera de lo privado; mientras que a los hombres se les han asignado roles relacionados con el ámbito público, como el empleo remunerado y la participación en los órganos de toma de decisiones que afectan al conjunto de la sociedad, así como con el reconocimiento social.

De este modo, Rosett (2008) destaca los siguientes roles femeninos y masculinos y su relación con lo privado y lo público:

Tabla 2.3.- Roles femeninos y masculinos y su relación con lo privado y lo público

Roles femeninos relacionados con lo privado	Roles masculinos relacionados con lo público
Orientación hacia la intimidad y la dependencia económica, porque es un rol poco prestigioso que convierte el espacio privado un ámbito poco valorado socialmente y con nula remuneración económica	Represión de la esfera afectiva y sentimental, porque es un rol con prestigio, que convierte el ámbito público en un ámbito socialmente bien considerado y remunerado económicamente
Promoción de la vertiente más afectiva, porque se asocia inherentemente al concepto de permanencia y estabilidad y se incentiva su gran relación con el ámbito familiar	Potenciación de talentos y habilidades que faciliten la autopromoción, porque se asocia inherentemente el concepto de cambio o transición, mediante acciones de decisión, elección...
Es un rol que induce a quedarse en un espacio reducido y restringido en cuanto a posibilidades sociales, por lo que no se contempla la diversificación de sus ambiciones sociales y se restringen al espacio familiar. Su condición de persona se refleja en su dedicación exclusiva al ámbito doméstico y el apoyo afectivo del resto de los miembros de la familia	Es un rol que induce incorporarse a un ámbito abierto, que permite una diversidad amplia de opciones sociales y su condición de persona radica en su responsabilidad de sustento económico y en el éxito profesional

Fuente: Elaboración propia a partir de Rosett, 2008

Las construcciones sociales y culturales que se atribuyen a las personas por el hecho de ser biológicamente diferentes definen las identidades de género y son la base donde se asienta la **desigualdad de género**.

Según Nuria Varela (2017: 180), el **machismo** es un discurso de desigualdad. Consiste en la discriminación basada en la creencia de que los hombres son superiores a las mujeres. En la práctica, se utiliza machismo para referirse a los actos o las palabras con las que normalmente de forma ofensiva o vulgar se muestra el sexismio que subyace en la estructura social.

El machismo (infra)valora fundamentalmente las que para él son las tres únicas virtudes de las mujeres: la maternidad, la capacidad para cuidar a los demás y la belleza física (según unos estándares sociales poco realistas o mitificados). Por eso ha censurado tradicionalmente a todas las mujeres que querían realizar otras actividades como desarrollar una actividad profesional o que tuvieran intereses políticos o sociales.

El **sexismo**, por su parte, lo define como “el conjunto de todos y cada uno de los métodos empleados en el seno del patriarcado para poder mantener en situación de inferioridad, subordinación y explotación al sexo dominado: el femenino. El sexism abarca todos los ámbitos de la vida y las relaciones humanas” (Varela, 2017: 180). Es decir, ya no se trata de costumbres, chistes o manifestaciones del poder masculino en un momento determinado, sino que es una ideología que defiende la subordinación de las mujeres y todos los métodos que se utilizan para que esa desigualdad entre mujeres y hombres se perpetúe.

Y del mismo modo que la forma de ver el mundo influye en los constructos sociales y culturales de cada sociedad y cultura, también el **lenguaje** y los conceptos que utilizamos para entender el mundo son constitutivos de realidad.

En este sentido, el lenguaje, como agente de socialización de género, identifica lo que es “femenino” y lo que es “masculino”; lo que se nombra y lo que no se nombra; lo que está permitido y lo que está prohibido. Y cuando se hace un **uso sexista del lenguaje** se transmite el conjunto de actitudes y comportamientos que mantienen la situación de inferioridad y subordinación de las mujeres (Instituto de la Mujer, 2006).

En definitiva, a través del lenguaje se refleja esta realidad desigual pero, también se refuerza ya que, a pesar de la profunda transformación que ha experimentado el papel social de las mujeres, los mensajes transmitidos siguen mostrando una imagen parcial y las sitúan en una posición subordinada respecto a los hombres (Instituto de la Mujer, 2006).

Si nos adentramos en los datos nos damos cuenta de que las mujeres constituyen la mitad de la población: Según las Naciones Unidas en el 2017 el 49,6% de la población mundial la conformaban mujeres, esto es, alrededor de 3.650 millones, prácticamente la mitad de la población¹. En 2016 hay sobre 515 millones de habitantes en 28 países de la Unión Europea. De estos, 263 millones son mujeres, el 51,03%². En 2018 en el estado español hay 46.659.302 de personas, de las cuales 23.777.015 son mujeres, el 50,96%³. Por último, en la CAE, en 2017, había una población de 2.171.131 de personas. Es estas, las mujeres son mayoría (1.120.197) lo que supone el 51,59% del total⁴.

¹ Más información en: <https://www.saberespractico.com/curiosidades/cuantos-hombres-y-mujeres-hay-en-el-mundo-actualizado/>

² Más información en: https://www.indexmundi.com/es/union_europea/poblacion_perfil.html

³ Más información en: <https://es.statista.com/estadisticas/472331/poblacion-de-espana-por-genero/>

⁴ Más información en: <https://datosmacro.expansion.com/demografia/poblacion/espana-comunidades-autonomas/pais-vasco>

Sin embargo, el mundo se sigue describiendo en masculino y se le atribuye al hombre la representación de la humanidad entera. Eso es lo que se conoce como **androcentrismo**, el hecho de considerar al hombre como medida de todas las cosas⁵.

Esta práctica ha distorsionado la realidad, ha deformado las ciencias naturales y sociales y tiene graves consecuencias en la vida cotidiana de las mujeres. Cuando enfocamos un estudio, un análisis o una investigación únicamente desde la perspectiva masculina y luego utilizamos los resultados como si fueran válidos para todo el mundo, mujeres y hombres, ha supuesto que ni la historia, ni la etnología, ni la antropología, ni la medicina ni la psicología, entre otras, sean ciencias fiables o, como mínimo, que tienen enormes lagunas y confusiones (Varela, 2017: 171).

Ya Simone de Beauvoir (1949) exponía en *El segundo sexo* la teoría de que las mujeres siempre han sido consideradas “las otras” con relación a los hombres y sin que supusiera una reciprocidad. Es decir, los hombres en ningún caso son los otros con respecto a las mujeres. Todo lo contrario, los hombres son el centro del mundo, son la medida y la autoridad. Utiliza la categoría de “otra” para describir cuál es la posición de las mujeres en un mundo masculino porque es un mundo donde son los hombres los detentadores del poder y los creadores de la cultura. Esa categoría es universal puesto que está en todas las culturas. Así, las mujeres son consideradas “otras” por los hombres sin connotación de reciprocidad.

1.3. La división sexual del trabajo

La **división sexual del trabajo** tiene el efecto de adjudicar unas tareas exclusivamente a las mujeres, como las del cuidado del hogar, de procreación y de educación de las hijas e hijos (Instituto de la Mujer, 2014). Por lo que, mientras que los hombres son considerados como productores de bienes de consumo, las mujeres lo son de bienes de uso. El trabajo doméstico no es productor de riqueza, entendida en términos de cantidad monetaria y, por lo tanto, en un sistema capitalista, carece de valor.

Esta asociación entre dinero y trabajo supone que es el hombre quien debe mantener la familia mediante su trabajo dando sentido al “mito del varón sustentador”, al que se refiere Laura Nuño Gómez (2010). Y así, cualquier aportación monetaria que las mujeres pueden hacer se considera como un complemento.

La diferente asignación de espacios a mujeres y a hombres está directamente relacionada con la tradicional división sexual del trabajo. De este modo, tenemos tres tipos de espacios (Instituto de la Mujer, 2014):

- El **espacio público** que se identifica con el ámbito productivo, con el espacio de la “actividad”, donde tiene lugar la vida laboral, social, política y económica. Es el lugar

⁵ Es importante no confundir androcentrismo con antropocentrismo. El primer concepto se refiere a los hombres (personas del sexo masculino) y el segundo a la humanidad en su conjunto.

de participación en la sociedad y del reconocimiento. En este espacio se ha colocado tradicionalmente a los hombres.

- En el lado opuesto, se encuentra el **espacio doméstico**, en el ámbito de la "inactividad" donde tiene lugar el cuidado del hogar, la crianza, los afectos y el cuidado de las personas dependientes. En este espacio se ha colocado tradicionalmente a las mujeres.
- Y, por último, el **espacio privado** que, como señala Soledad Murillo (2001): "Es el lugar del tiempo singular, de lo propio, la condición de estar consigo mismo de manera crítica y reflexiva, es el culto a la individualidad y responde a la cualidad de ocuparse de sí mismo". Esta autora ha puesto de manifiesto cómo la privacidad es una parcela de la que disfrutan principalmente los hombres y que en el caso de las mujeres tiende a confundirse con lo doméstico, hurtándoles este espacio para sí.

Tradicionalmente, el hecho de ser hombre o mujer ha marcado la actividad que se tenía que desempeñar en la sociedad. Y en esa división sexual del trabajo, las mujeres han sido responsables de las personas que necesitan cuidados (infancia, personas mayores, enfermas y con diversidad funcional) y de la gestión doméstica; mientras que los hombres han salido al mercado laboral formal con el objetivo de conseguir un salario para mantener a su familia.

De este modelo de organización social surgieron dos tipos de trabajos:

- El **trabajo productivo o empleo**, que se define como la actividad reglamentada reconocida jurídica y socialmente a partir de la Revolución Industrial, que tiene como contraprestación una remuneración económica. Y esta actividad está enmarcada en el espacio público y ha sido realizada por hombres.
- El **trabajo derivado del sostenimiento de la vida** (lo que viene llamándose trabajo reproductivo y o de cuidados) que es la actividad no remunerada que implica la reproducción de la vida, el cuidado de las personas dependientes del entorno familiar y el mantenimiento y la transmisión del código de valores así como las funciones relacionadas con la gestión del hogar. Todas estas actividades se enmarcan en el espacio doméstico y han sido desarrolladas por mujeres.

Si hacemos referencia al ámbito económico, durante siglos los economistas dieron por hecho que solo el trabajo remunerado era trabajo, así que no sabían nada del trabajo no remunerado realizado en el hogar, del trabajo doméstico. También las mujeres asumieron esa afirmación como verdad y creyeron que el prestigio iba asociado a las personas que realizaban oficios, labores o misiones relevantes. La alianza entre la antropología y la economía feministas desenmascaró la farsa (Varela, 2017: 208).

Por lo tanto, la división sexual del trabajo no solo diferencia las tareas que hacen mujeres y hombres, además, confiere o quita prestigio a esas tareas y también crea desigualdades en las recompensas económicas que se obtienen, aunque cada vez son más numerosos los estudios y reivindicaciones que tratan de destacar la importancia de la participación de las mujeres, tanto en el espacio público como en el espacio doméstico, en la economía de un país. En este sentido, se están llevando a cabo investigaciones con el objetivo de visibilizar todo el trabajo

realizado en el ámbito doméstico y cuantificando su valor económico para la economía de los estados, ya que trabajo no es sinónimo de empleo.

Por último, hay que señalar que la división sexual del trabajo se ha dado en todas las sociedades al adjudicar determinadas tareas como propias para un sexo y para otro. En el caso de las mujeres se les da la responsabilidad básica del cuidado; y a los hombres, por ejemplo, la caza. Ahora bien, esta división del trabajo no implicó automáticamente que dichas tareas tuviesen distinto valor.

En este sentido, la antropóloga Peggy Reeves Sanday (1986) que estudió 186 culturas, planteó como hipótesis que en las sociedades más antiguas las mujeres y los hombres habrían vivido de modo relativamente igualitario, pero cuando se produjeron presiones y tensiones sociales como el incremento de los miembros del grupo social, el hambre, la migración forzosa o la guerra hubo una tendencia progresiva para someter a las mujeres y dicha subordinación se llevó a cabo a través de la transmisión de la diferenciación de roles y estereotipos de género entre las niñas y los niños, considerándolos innatos y naturales a ambos sexos.

Por otra parte, Silvia Federicci (2010: 20) atribuye la división sexual del trabajo a la acumulación capitalista. Según la autora de *Calibán y la bruja*, el auge del capitalismo permitió:

“i) el desarrollo de una nueva división sexual del trabajo que somete el trabajo femenino y la función reproductiva de las mujeres a la reproducción de la fuerza del trabajo; ii) la construcción de un nuevo orden patriarcal, basado en la exclusión de las mujeres del trabajo asalariado y su subordinación a los hombres; iii) la maquinización del cuerpo proletario y su transformación, en el caso de las mujeres, en una máquina de producción de nuevos trabajadores”.

Por consiguiente, la subordinación de las mujeres se considera una variable y no una condición humana universal y, por tanto, los planteamientos para conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres implican la participación plena de las mujeres en el mercado laboral y en igualdad de condiciones a los hombres (Instituto de la Mujer, 2014).

1.4. La paridad, el sistema de cuotas y las acciones positivas

Varela (2017: 199) define la **paridad** como la condición junto con la separación de poderes o sufragio universal para que la democracia pueda llamarse democracia. Así de importante la considera. En la actualidad sigue habiendo déficit de representación y de poder de las mujeres, por lo que estamos lejos de la igualdad real.

Esto es, podemos definir dos tipos de igualdad: la formal y la real. La **igualdad formal** es la reflejada en los textos legales donde queda constancia de que mujeres y hombres tienen los mismos derechos, cuestión que aún no se ha alcanzado en todos los lugares. Por otro lado, se alcanzaría la **igualdad real**, cuando exista una igualdad de trato y no discriminación por razón de sexo y una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, lo que significaría que

estaría garantizado el acceso de todas las personas que conforman la sociedad a los bienes que dentro de la misma se generan: económicos, materiales y no materiales, como la educación y otros bienes culturales. Por tanto, resulta imprescindible garantizar que mujeres y hombres puedan acceder y participar en las diferentes esferas (económica, política, participación social y de toma de decisiones) y actividades (educación, formación y empleo) sobre bases de igualdad (Instituto de la Mujer, 2014).

En el lado opuesto al concepto de igualdad se encuentra el de **desigualdad** que implica la imposibilidad de desarrollarse en algún aspecto (jurídico, laboral, social, económico, etc.) con respecto a otro colectivo. La desigualdad se manifiesta socialmente a través de las **discriminaciones**, entendidas como dar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc.⁶.

Ante estas discriminaciones se han implantado progresivamente medidas de acción positiva, sistemas de cuotas paritarias y exigencias de paridad.

Cuando hablamos de **sistemas de cuotas** en el marco de la igualdad de oportunidades, nos referimos a las cuotas paritarias, ya que durante siglos se nos ha impuesto una cuota cercana al 100% de varones en todos los ámbitos de poder. Es decir, el sistema de cuotas no es nuevo, ya existe; del sistema de cuotas que nos hacemos eco en este apartado son de las paritarias, unas cuotas femeninas mínimas para equilibrar la cuota masculina impuesta en la actualidad.

El Comité para la Igualdad entre mujeres y hombres del Consejo de Europa define las **acciones positivas** como "las estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales" (citado en Instituto de la Mujer, 2014). La naturaleza de las acciones positivas es la de ser medidas temporales, solo vigentes hasta que haya desaparecido la discriminación estructural por la que ha sido necesario establecerlas.

Según Barrère (2002), dentro de las acciones positivas se pueden distinguir:

- Las que favorecen que las mujeres puedan acceder a los recursos en las mismas condiciones que lo hacen los hombres y, para ello, se diseñan medidas temporales que faciliten su acceso como, por ejemplo, acciones formativas dirigidas específicamente a las mujeres que promuevan su incorporación y mantenimiento en el mercado laboral. Estas acciones positivas inciden en el punto de partida y en el recorrido pero no garantizan, por si solas, el resultado.
- Las que igualan la situación y posición de mujeres y hombres, como, por ejemplo, en una empresa en la que se acuerde (entre la representación de la plantilla y el empresariado) que en los procesos de selección a igual mérito y capacidad acceda la persona cuyo sexo no esté sobrerepresentado en una categoría o función determinada. Estas acciones positivas tienen una función correctora y actúan en el punto de llegada, garantizando los resultados.

⁶ Definición de la RAE de "discriminar": <https://dle.rae.es/?id=DtHwzw2>

Cabe señalar que las acciones positivas no son algo nuevo que se ha creado expresamente para paliar la desigualdad de mujeres y hombres, antes ya se habían aplicado para contrarrestar la desigualdad de estrato social o la desigualdad de minorías étnicas. En Estados Unidos, por ejemplo, se pusieron en práctica, en los años sesenta para erradicar las discriminaciones sufridas por las minorías o colectivos socialmente excluidos.

1.5. La sororidad y el empoderamiento

Nuria Varela (2017: 199) nos dice que cuando las mujeres salieron de la clausura familiar, se reunieron, se encontraron y se comunicaron, y de este modo, empezó a circular la autoridad entre ellas. La **autoridad**, para el feminismo, tiene que ver con el respeto, con el prestigio, con el reconocimiento de las mujeres como creadoras de cultura y pensamiento. “Todo empieza cuando una mujer habla a otra mujer”. Con esta frase de Mireia Bofill terminaron las jornadas *20 años de Feminismo en Cataluña* celebradas en 1996.

Esta idea es una reacción a uno de los mayores esfuerzos del patriarcado: el aislamiento de las mujeres, que estaban cada una en su ámbito privado, en su entorno familiar, sin compartir sus experiencias con otras mujeres. Cuando las mujeres comenzaron a hablar, también comenzaron a escucharse, organizarse y autorizarse. Fue un camino paralelo al final del enfrentamiento entre las mujeres, otro esfuerzo patriarcal. Con las mujeres peleándose entre ellas, desautorizándose, no habría oposición a su poder. Respetarse, darse crédito unas a otras y trabajar juntas es la fórmula más eficaz para acabar con el dominio patriarcal, y de paso, mejorar la autoestima como colectivo y como personas (Varela, 2017: 199).

La constitución de las mujeres en sujeto político pasa por la lucha reivindicativa y esta ha encontrado la fórmula más eficaz y adecuada en los **pactos entre mujeres**. Si las mujeres no han constituido una fuerza política ni han ejercido poder relevante en el espacio público ha sido justamente por su dispersión atomizada en los espacios privados.

La **sororidad** emerge como alternativa a la política que impide a las mujeres la identificación positiva de género, el reconocimiento, la agregación en sintonía y la alianza (Lagarde, 2009). Es el pacto político entre mujeres que se reconocen como interlocutoras y se traduce en hermandad, confianza, fidelidad, apoyo y reconocimiento para construir un mundo diferente. Un concepto que, como indica su raíz etimológica “sor”, hace alusión a la hermana, a la hermandad de las mujeres en la conciencia y el rechazo del papel que les ha tocado jugar en el guion patriarcal. Explica Luisa Posada (2012) que es el reverso de los hermanos, de la fraternidad como hermandad de los hombres. La sororidad como relación interpersonal es al menos tan antigua como la fraternidad, pero no se retoma políticamente hasta los años setenta del siglo XX, cuando se insiste en la opresión común sufrida por todas las mujeres, más allá de las diferencias de clase, raza, religión o cultura.

La sororidad, plasmada en la acción y en la participación políticas, ha sido el fermento de los pactos entre mujeres hoy posibles. El feminismo tiene clara la idea de que “el poder de una mujer individual está condicionado al de las mujeres como genérico” (Varela, 2017: 201).

Cuando las mujeres acceden a cotas de poder de una en una, en la mayoría de los casos lo único que hacen es imitar el modelo existente, el masculino, ya que una sola persona no puede cambiar las reglas del juego. Para el feminismo, la **autoridad femenina** se ha de construir de forma diferente a la masculina (a la autoridad tradicional, propia de las sociedades patriarcales), que se opone y cuestiona las jerarquías y el poder.

El término **empoderamiento** fue acuñado en la *IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing* (1995) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. De acuerdo con la *Plataforma de Acción de Pekín* se relaciona el empoderamiento con los siguientes ejes: los derechos humanos, la salud sexual y reproductiva y la educación, fundamentales todos para el avance de las mujeres en la sociedad y, a partir de ahí, para potenciar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres en la vida económica y política y en la toma de decisiones a todos los niveles.

Actualmente este concepto conlleva la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de la propia dignidad de las mujeres como personas.

“Aplicado desde el feminismo a la condición y la situación de las mujeres, el empoderamiento consiste de manera literal en el proceso a través del cual cada mujer se faculta, se habilita y se autoriza. Esto es relevante debido a la constante desautorización de las mujeres y a las dificultades que el mundo nos presenta para habilitarnos, es decir para capacitarnos, sentirnos y ser capaces, y para facultar, es decir para tener la facultad o el poder de hacer cosas y de vivir con autoridad, es decir valoradas y reconocidas [...] Empoderarse de manera personal se concreta en la individuación, es decir, en la transformación personal en un ser individual: único e independiente, con personalidad y concepciones propias con capacidad de decidir y de actuar por cuenta propia, con movilidad y autodeterminación” (Lagarde, 2004).

Así, las estrategias del empoderamiento son (Murgialday, 2006):

- El **poder propio**, la toma de conciencia sobre la subordinación de las mujeres y el aumento de la confianza.
- El **poder con**, la organización autónoma para decidir sobre sus propias vidas y sobre el desarrollo que desean.
- El **poder para**, la movilización para identificar los intereses de las mujeres y transformar las relaciones, estructuras e instituciones que les limitan y perpetúan su subordinación.

Para acceder a esta **dimensión política del empoderamiento** las mujeres han de actuar colectivamente en el espacio público, formando parte de todos los ámbitos donde se toman decisiones relevantes, con el objetivo de transformar las estructuras que sostienen la desigualdad de género. Se trata de una participación social y política que no se reduce a “estar oyendo a otros” sino que busca dar a conocer sus intereses y promover su propias agendas

reivindicativas, poner en marcha estrategias para modificar leyes y políticas, aportar y defender sus visiones y alternativas a los problemas generales, construir liderazgos feministas fuertes y diversos... En definitiva, incidir políticamente para que las instituciones públicas orienten sus actuaciones hacia el logro de la equidad de género (Murgialday, 2006).

El empoderamiento también es un concepto ligado a la autoestima. Esto es, se hace imprescindible dentro del estudio y análisis del empoderamiento definir y conocer qué es la autoestima y autonomía de las mujeres.

En este sentido, la **autoestima** se refiere a la relación que una mujer establece consigo misma, lo que piensa de sí misma, la imagen corporal que tiene de sí misma y el grado de bienestar que tiene consigo misma. Y para que haya **autonomía** es necesario pensar la propia vida, es decir, tener conciencia biográfica y ubicar la propia historia en el proceso histórico que la comprende.

Por lo tanto, en este sentido, podemos decir que las mujeres están empoderadas cuando (Lagarde, 2004):

- Tienen claros sus valores y tratan de vivir de acuerdo a ellos.
- Desarrollan una mejor idea de ellas mismas y se valoran más.
- Comunican de forma clara y directa sus necesidades y opiniones.
- Tratan de negociar para obtener mejoras.
- Se hacen responsables de las decisiones que toman.

2. La juventud como construcción social de significados

En este apartado hemos recogido unas pinceladas sobre el término **juventud** y sus paradigmas y estereotipos y su vinculación con el género, la adultez y el empoderamiento.

2.1. Las definiciones

La juventud es la edad que precede a la adultez y que se sitúa después de la infancia. Algo que parece tan sencillo de acotar cuenta con multitud de definiciones e intervalos ya que la juventud es un constructo social que depende del espacio y del tiempo en el que se viva.

Tradicionalmente, la juventud se ha abordado y delimitado en términos de **edad biológica**. Una definición ampliamente aceptada es aquella que considera jóvenes a todas las personas comprendidas entre los 16 y 30 años, periodo en el que se desarrolla un proceso intenso de maduración física y sexual, donde se consolidan los rasgos fundamentales de la personalidad y la estructura de valores y creencias acerca del mundo. Además, es precisamente durante esta etapa cuando tiene lugar la cualificación y preparación para el desempeño ocupacional, y con ella la asunción de nuevos roles sociales (Moreno et alia, 1999).

De este modo, la Organización Mundial de la Salud propuso en el año 1986 una escala de edades para la estratificación de la adolescencia y la juventud. La propuesta que se recoge en el documento *La salud de los jóvenes: un desafío para la sociedad* es:

- **De 10 a 17 años:** Pubertad, adolescencia inicial o temprana, juventud inicial
- **De 18 a 24 años:** Post-Adolescencia media o tardía, juventud media
- **De 25 a 30 años:** Jóvenes adultos

Sin embargo, el generalizar etapas incluso en intervalos de hasta 7 años puede resultar equívoco, porque no se puede englobar en un marco único la multiplicidad de situaciones e intereses existentes. En algunos casos este colectivo solo tiene en común la edad. Por lo tanto, existen **limitaciones** en esta clasificación cronológica ya que, en ocasiones, resulta arbitraria e insuficiente, porque la juventud es un proceso que engloba multitud de aspectos como: la madurez física, social y psicológica, la educación, la incorporación al trabajo, la autonomía e independencia, la formación de un nuevo núcleo familiar, así como la construcción de una identidad propia. Todos estos ámbitos son difícilmente etiquetables en apartados cronológicos. Además el concepto juventud difiere de un tiempo a otro, de una cultura a otra, de una sociedad a otra y de un contexto socioeconómico a otro.

Por lo tanto, no hay una única juventud solo hay distintas maneras de definirla.

En este sentido y según Mario Margulis (1996: 11) “la juventud es un concepto esquivo, una construcción histórica y social y no mera condición de edad que aparece como resultado de un conjunto de prácticas discursivas”.

Partiendo de esta consideración, es posible encontrar diferentes **convenciones culturales** en las que se habla de la juventud. En estos discursos se suele identificar cierta polaridad, en la que la juventud aparece o como **sujeto de socialización** (generación, sujeto o agente de cambio social) o como **objeto de socialización** (reproducción y afirmación del orden social vigente). Estas conformaciones, en cuanto estrategias para afrontar los estudios acerca de las personas jóvenes, también encuentran su contrapartida en el plano de las representaciones sociales, que se diversifican en función de las posiciones sociales que ocupan las personas que las sustentan (Pérez Rubio, 2004).

Tabla 2.4.- Convenciones culturales alrededor de la juventud

Estado	Posición social a la que la persona joven se adscribe a partir de cierta edad . Esta posición en la estructura social se extiende a un modelo de comportamiento y a una valoración en la que ser joven es positivo . No es la sociedad adulta la que opera como referente sino que las características atribuidas al grupo juvenil actúan como modelo de comportamiento para la sociedad adulta.
Transición	Situación de paso o transición de un estado a otro o tiempo de espera. Se tiende a caracterizar a las personas jóvenes a partir de la indefinición o la incertidumbre, y la adultez aparece como una meta normativa y un deber moral. El concepto tiene contenido en relación con otro: la niñez o la adultez. Desde una perspectiva psicológica, se destacan los diferentes cambios (a nivel biológico, de desarrollo cognitivo y social), que son percibidos como crisis y conducen a una reorganización del conjunto, mediante la conformación de una personalidad con los atributos propios del estado adulto (madurez moral y cognitiva, adopción de un rol laboral y sexual, pensamiento lógico, posicionamiento ideológico, asunción de responsabilidades productivas, compromiso social).
Proceso	Proceso social relativo, no está presente en todas las culturas ya que depende del contexto social en que se desarrolla. Desde esta perspectiva sociológica, hay una pluralidad de juventudes y de grupos sociales dentro de este tramo de edad relacionadas con otras variables estructurales como clase social, la situación económica y la familia de origen.
Generación	Grupo en una fase de negación y de reconstitución bajo nuevos términos, más que de integración a la sociedad. Motor del cambio mediante una relación de contradicción con el estadio adulto, y opuesto al orden social vigente. La relación entre los distintos grupos aparece como esencialmente conflictiva, ya que supone universos culturales en contradicción o en diferenciación. Concepto vinculado con el de subcultura : manera particular de interpretar y percibir la realidad. Con frecuencia, se observa a la subcultura juvenil como fuente de desorden y desestabilización.

Fuente: Elaboración propia a partir de Pérez Rubio, 2004 y Serrano Pascual, 1995

Si juntamos convenciones y definimos a la juventud es un **proceso de transición** por el cual se pasa de la dependencia completa, que caracteriza a la infancia, a la plena autonomía que es la propia de la vida adulta, hay que admitir que este proceso no siempre transcurre de igual

forma, depende del tiempo y del espacio en el que se dé. En la actualidad, en nuestra “sociedad moderna” se da un fenómeno conocido como **moratoria social o juventud prolongada**, a causa de la prolongación del periodo educativo, de la dificultad para encontrar un puesto de trabajo, de la para independizarse, etc., lo que obliga a que se dilate el tiempo de estancia en el hogar de la familia de origen (Moreno et alia, 1999). Debido a esto, la juventud actual podría considerar que la sociedad está en deuda con su generación porque, consciente de las dificultades para acometer sus planes de vida y futuro, se considera una población precaria y vulnerable por sus condiciones socioeconómicas actuales.

Por lo tanto, la juventud, como un estadio de la vida bien definido, forma parte de nuestras categorías de sentido común. Sin embargo, no es algo tan evidente, ya que una cosa es la **edad biológica** y otra la **edad social** (Martín-Criado, 2005).

2.2. Los Paradigmas

Existen diversos paradigmas sobre la juventud que en la actualidad coexisten pero que se han modificado en el tiempo: Los **tradicionales** son los que ven a la juventud como un periodo preparatorio para el futuro o como una etapa problemática; y, los **modernos**, que encuentran a las personas jóvenes como ciudadanas, productoras de cultura y actores estratégicos del desarrollo.

Siguiendo el trabajo de Krauskopf (2003), las características más importantes de los paradigmas más tradicionales son las siguientes:

- **Periodo preparatorio**

Enfatiza la juventud como un periodo de transición entre la niñez y la adultez y la preparación para alcanzar el estatus adulto como la consolidación del desarrollo. Es la única etapa del ciclo vital considerada como una transición. En la relación tradicional, la persona adulta preparaba a la joven para ser lo que ella ya había alcanzado, por lo que hacía de las personas jóvenes sujetos carentes de derechos y del reconocimiento de sus capacidades. Esto es, se percibe a la juventud como niñas/os grandes o adultas/os en formación. El reduccionismo de este paradigma surge de la postergación de los derechos de los menores y jóvenes, al considerarlos carentes de madurez social y les niega el reconocimiento como sujetos sociales. Sin embargo, esta concepción ya ha cambiado y se considera que el saber no está solo del lado de las personas adultas, está en ambos lados.

- **Periodo problemático**

Enfatiza la juventud como una etapa de transición y la visión del periodo como crisis normativa, lo que suele denominarse “la edad difícil”. La fragmentación programática de la juventud como problema se revela al definirla en relación al embarazo adolescente, la delincuencia, las drogas, el abandono de los estudios, las bandas juveniles, etc. Se construye una percepción generalizadora sobre la juventud a partir de estos polos sintomáticos y

problemáticos. Por lo tanto, es un enfoque basado en los trastornos y en los problemas específicos que tienen escaso efecto en el desarrollo humano juvenil y en el énfasis en el control favorece la estigmatización criminalizante de la juventud.

Por su parte, y siguiendo a la misma autora, las características más importantes de los paradigmas más modernos son las siguientes (Krauskopf, 2003):

- **Actor estratégico del desarrollo**

Enfatiza la juventud como actor protagónico en la renovación de las sociedades y considera la participación juvenil como parte crucial de su desarrollo. Los cambios acelerados llevan a que las sociedades, además de preocuparse de su reproducción colectiva, requieran contar con individuos capaces de aprender a aprender y reciclar con flexibilidad competencias y actitudes. Por ello, con mayor fuerza que en el pasado, las juventudes son consideradas un eje central en las nuevas estrategias de desarrollo.

- **Juventud ciudadana**

El concepto de ciudadanía también ha ido evolucionando. En la promoción de los derechos humanos toman preeminencia las relaciones cívicas, el fortalecimiento de las capacidades y derechos juveniles y la ampliación de los atributos de la ciudadanía en la constitución de las identidades. Ya no se trata solo de la ciudadanía formal: de ejercer el derecho al voto a partir de los 18 años, que dejaba por fuera a los menores. Se da importancia a las prácticas sociales entre los actores sociales que dan significado a la ciudadanía, incluyendo cada vez con más fuerza la participación de las personas jóvenes como sujetos con capacidades y derechos para intervenir de forma protagónica en su presente y aportar al desarrollo colectivo.

El enfoque de derechos abandona el énfasis estigmatizante y reduccionista de la juventud como un problema. La integración del paradigma que señala la juventud como actor estratégico, con el paradigma de juventud ciudadana permite reconocer su valor como sector flexible y abierto a los cambios, expresión clave de la sociedad y la cultura global, con capacidades y derechos para intervenir en su presente, construir democrática y su calidad de vida de manera participativa y aportar al desarrollo colectivo.

- **Juventud productora de cultura**

Algunos sectores juveniles se han reappropriado de significados mediante construcciones culturales en los dominios de lo ético, lo político, lo artístico y la producción de conocimiento desde la experiencia. Los medios de comunicación, las redes de información y de mercado, las industrias culturales, los procesos de consumo y la presencia del ciberespacio son fundamentales en la producción de subjetividades contemporáneas y diversas.

Las manifestaciones culturales específicas de la juventud son espacios de participación valiosos en los que expresan como sujetos sociales, con una voz legítima y autónoma y donde son capaces de darle forma estética a una ética propia. Las culturas juveniles poseen saberes,

prácticas y potenciales que pueden contribuir a la sociedad en general. En estos nuevos espacios se abre la dimensión estética en la resignificación de las formas.

2.3. El estereotipo conflictivo de la juventud

Los relatos sobre la juventud simplifican, banalizan y distorsionan una realidad que es diversa, compleja y heterogénea⁷.

Si nos dejamos llevar por cómo ha sido mostrada la juventud, es normal que se piense que, por ejemplo, la mayoría son “ninus”, esto es, que ni estudian ni trabajan; o que se tenga la visión de los *millennials*, la generación del milenio, constituida por personas pasotas y egoístas⁸. Sin embargo, esas personas supuestas ninis a las que el gobierno planteó dar una ayuda complementaria cuando consiguieran un contrato de formación, no son más que las beneficiarias de la Garantía Juvenil, es decir, aquellas que han terminado sus estudios y no encuentran trabajo. Y el mismo autor que describía a los y las menores de 30 años como “dueños de la nada” tuvo que rectificar tras recibir un aluvión de críticas demostrándole que son personas exigentes, comprometidas, digitales y participativas⁹.

Sin embargo, el **estereotipo** que ha perdurado en el tiempo y que está fuertemente arraigado en nuestro contexto cultural es el de las personas jóvenes como conflictivas y problemáticas y el de la transición de la niñez a la etapa adulta como un período conflictivo y lleno de tensiones.

Stanley Hall, en su obra *Adolescence* de 1904 (citado en Alonso et alia, 1998) fue uno de los primeros en describir la adolescencia como un período tormentoso y turbulento; un tiempo de trastorno y tensión, en el que el estado emocional de la persona joven oscila entre la energía y el letargo, la alegría y la depresión, el egotismo y la autodeprecación. Según esta autor, esta etapa, al tener su origen en los cambios biológicos y hormonales, es inevitablemente un período de tormenta y tensión. Siguiendo este hilo, la tradición psicoanalítica, por su parte, contribuyó en gran medida a la extensión y pervivencia de estas ideas en la psicología y en la cultura occidental. Fueron, sobre todo, las observaciones de Freud (1958) (citado en Alonso et alia, 1998) las más determinantes en la concepción psicoanalítica de la adolescencia como un período de desequilibrio psicológico, de conflictos emocionales y de conducta errática, contradictoria e inestable.

Sin embargo, desde los años cincuenta del siglo XX, muchos autores se han cuestionado la concepción de la adolescencia como una etapa conflictiva. Por ejemplo, hay autores que han

⁷ Por ejemplo, si observamos como describen los medios los usos que hacen los jóvenes de la tecnología digital, vemos un discurso doble. O bien se asocian estas prácticas a una pérdida de tiempo, abusos o dependencias, aislamiento y trastornos educativos y sociales. O bien, enfatizan la figura juvenil del “nativo digital”, competente en el uso de cualquier escenario virtual, dotado de una alfabetización natural para resolver cualquier tipo de conflicto y expectante ante el último dispositivo móvil.

⁸ Más información sobre el artículo de Antonio Navalón “Dueños de la nada” en: https://elpais.com/elpais/2017/06/11/opinion/1497192510_685284.html

⁹ Más información en: <http://laaldaba.es/la-verdad-la-juventud-frente-los-estereotipos-juveniles/>

reseñado que las mayores o menores dificultades y conflictos de la juventud guardan estrecha relación con el contexto familiar, escolar y social de la persona, o los autores que defienden que las actitudes juveniles son fenómenos reactivos originados por el medio ambiente y muy especialmente por las actitudes de la familia directa del padre y la madre, por lo que un trato y estilo educativo adecuados eliminaría gran parte de los problemas que se les atribuyen (Alonso et alia, 1998).

Puede darse que muchos de los rasgos conflictivos de las personas jóvenes estén más en las **expectativas y concepciones de las personas adultas** que en ellas mismas, ya que crecen y se hacen adultos en un contexto cultural específico, que determina en gran medida su desarrollo.

Podemos afirmar que la juventud es un periodo de cambio, aunque este no tiene que ser necesariamente dramático y conflictivo, al menos en la mayoría de los casos. La tensión, originada en gran parte por los cambios biológicos y las dificultades para adaptarse al medio, es real, aunque algunas personas jóvenes tienen más dificultades que otras, por lo que los problemas graves y duraderos son la excepción más que la regla.

La perspectiva estigmatizada de la adolescencia como problema social tiene un efecto *boomerang* y lleva a priorizar el control sobre la perturbación social que causan los jóvenes sin fomentar su desarrollo, resolver las situaciones ni reconocer su valor como sujetos de derechos y capital humano (Krauskopf, 2003).

2.4. El género y la adultez en los estudios de juventud

Existen estudios que vinculan la juventud y los contextos socioculturales y económicos en los que se asientan con el objetivo de vislumbrar la potencialidad que adquieren ciertas categorías en la conformación de la heterogeneidad del colectivo. Para ello, se han utilizado muchas **variables de clasificación** como la etnia, la clase social, el poder adquisitivo, el nivel de los estudios máximos alcanzados...

Sin embargo, no se ha tenido en cuenta con la misma profundidad el estudio del vínculo entre la juventud y la variable **género**, lo que ayudaría a comprender los significados sociales que las personas jóvenes atraviesan. Incluso, en estudios, cuando este vínculo se ha hecho presente, en ocasiones se ha reducido a un capítulo aparte para analizar la experiencia de las mujeres, dentro de un estudio general sobre juventud.

Como consecuencia de esta mala práctica y bajo una definición genérica de la juventud que no toma en cuenta la perspectiva de género, se han dado dos tipos de situaciones (Berga i Timoneda, 2015):

- Por un lado, la presencia y el papel de las jóvenes en los estudios han tendido a ser marginales o secundarias.

- Y, por otro lado, las experiencias juveniles femeninas han tendido a ser invisibilizadas, dado que las categorías de análisis utilizadas en los estudios de juventud han tenido un seso androcéntrico.

La misma categoría de juventud, definida como etapa de transición entre la infancia y la vida adulta consistente en la emancipación de la familia de origen y la construcción de una identidad propia –en el espacio público– ha dejado de lado las diferencias de género. Las transiciones femeninas tradicionales consistían en el tránsito de la dependencia parental a la conyugal, y se expresaban en el espacio privado. En este sentido, la juventud como tal es una categoría que, centrada en la variable edad, ha acabado invisibilizando la variable género (Berga i Timoneda, 2015).

“De hecho, la transición juvenil es esencialmente un proceso de identificación con un determinado género, aunque a menudo se haya confundido con un proceso de emancipación familiar, económica e ideológica que históricamente ha sido privilegio casi exclusivo de los varones (y aun de los pertenecientes a determinados estratos sociales). Ello explica por qué, hasta fechas muy recientes, las imágenes sociales predominantes de la juventud se hayan asociado inconscientemente a las de la juventud masculina” (Feixa, 1998: 19).

Por lo tanto, existe la necesidad de **visibilizar las experiencias femeninas** y las particularidades de las formas de expresión de las chicas que, a menudo, han permanecido invisibles en los estudios de juventud centrados sobre todo en las experiencias masculinas que son, a su vez, las que han protagonizado el problema social.

Asimismo, se ha planteado la necesidad de reivindicar la incorporación de la perspectiva de género al **estudio de la juventud en general**, porque cuando se incorpora una mirada de género, los datos nos muestran lo siguiente (Megías y Ballesteros, 2014):

- En referencia a la delincuencia juvenil, los datos demuestran que la mayoría de infractores son jóvenes chicos. Y este es un dato que se repite en la mayoría de los países occidentales.
- En referencia a la población universitaria, las jóvenes parecen valorar los estudios en mayor medida que los hombres. Las mujeres son mayoría en la educación superior europea.

Sin embargo, el protagonismo masculino se naturaliza, se da por descontado, y bajo la definición genérica de “estudios de juventud” nos encontramos con estudios de conductas socialmente más visibles de los jóvenes chicos y las expresiones particulares de las jóvenes están ausentes, o bien han sido invisibilizadas dadas las categorías de análisis que se han utilizado.

Las primeras en denunciarlo fueron las feministas de los *Cultural Studies* británicos, que criticaron los estudios sobre las culturas juveniles por haberse focalizado exclusivamente sobre los jóvenes chicos, mientras que las jóvenes escasamente aparecían y, cuando lo hacían, siempre era ocupando una posición subordinada o secundaria (McRobbie y Garber, 2002). Esto

es debido, según estas autoras, a que los estudios sobre culturas juveniles han tendido a priorizar la esfera pública como ámbito de análisis, y olvidar las características diferenciales del ocio femenino, que tiene en el ámbito privado.

Por lo tanto, desde una perspectiva de género, la cuestión no es solamente la presencia o ausencia de las jóvenes en las culturas juveniles, definidas en términos androcéntricos, sino poner de relieve las maneras que ellas utilizan para interactuar entre sí, y con los demás, para negociar su propio espacio, construyendo formas culturales específicas de respuesta, adaptación y/o resistencia (Berga i Timoneda, 2015).

A partir de finales de los años 90 comienzan a aparecer estudios que incorporan el estudio específico de las experiencias femeninas, tanto desde la perspectiva de los estudios más “estructuralistas” (centrados en el análisis de las transiciones juveniles), como en la aparición de algunas etnografías sobre culturas juveniles femeninas. Por ejemplo, el concepto de “feminización de la pobreza” promovido por diferentes organismos internacionales, que cuestiona el concepto de pobreza infantil y juvenil desde una perspectiva de género, identificando la pobreza con rostro femenino.

De hecho, según el índice AROPE, que analiza al grupo de personas en riesgo de pobreza y/o exclusión social, el perfil de las mujeres en situación de pobreza se corresponde con el de mujeres jóvenes de entre 16 y 29 años que tienen responsabilidades familiares no compartidas, que están en situación de desempleo de larga duración y no tienen estudios¹⁰.

La interpretación binaria y jerárquica de mujeres y hombres que percibimos desde la infancia, y que consolidamos en la adolescencia condiciona en gran medida los hábitos, tareas y reconocimientos de mujeres y hombres. De esta forma, los hombres se han ido preparando durante toda su adolescencia para formar parte del **ámbito productivo**, mientras que las mujeres han tenido que incorporar a esta tarea también la preparación —que parte de todas las instituciones sociales sin exclusividad— para el otro trabajo, el **reproductivo/cuidados**. Si esto desemboca en itinerarios diferenciales para mujeres y hombres en la vida adulta, parece evidente que las formas de “ser joven” para mujeres y hombres no son las mismas (Megías y Ballesteros, 2014).

Esto es, la perspectiva de género aplicada al estudio de la juventud no significa únicamente visibilizar a las mujeres (lo cual rompe con los modelos androcéntricos de análisis) sino que también se debería centrar en analizar hasta qué punto los procesos de adaptación y respuesta de las y los jóvenes frente a las condiciones materiales de sus vidas están condicionados, en buena medida, por su socialización diferencial de género, así como en relación con el proceso de negociación de una identidad femenina o masculina.

En este sentido, Berga i Timoneda (2015) propone una mirada sobre lo femenino que trasciende el victimismo, los enfoques siempre centrados en las mujeres como colectivo desfavorecido y en situación de desventaja social o ir más allá de los estudios “de mujeres”,

¹⁰ Ver más en: Ver más en: <https://www.20minutos.es/noticia/2979165/0/mujer-empleo-mercado-laboral-menos-poder-promocion-pension/#xtor=AD-15&xts=467263>

para que se centre en la **agencia de las jóvenes**, porque entender el género como perspectiva significa también ser capaces de cuestionar las propias categorías de análisis, y obtener una visión mucho más compleja y plural de la realidad juvenil.

Así como la falta de enfoque de género deja al descubierto el sexism, un enfoque tradicional de la juventud deja al descubierto los problemas específicos que se presentan actualmente en las relaciones intergeneracionales y que dificultan el desarrollo y la participación. Krauskop (2003) destaca las problemáticas del adultocentrismo y el adultismo y la relevancia de estas dos categorías en los bloqueos generacionales:

- **Adultocentrismo:** Categoría que designa una relación asimétrica y tensional de poder entre las personas adultas y las jóvenes. Esta visión del mundo está montada sobre un universo simbólico y un orden de valores propio de la concepción patriarcal, en el que el criterio biológico subordina o excluye a las mujeres por razón de género y a las personas jóvenes por la edad. Se traduce en prácticas sociales que sustentan la representación de la adultez como un modelo acabado al que se aspira para el cumplimiento de las tareas sociales y la productividad.
- **Adultismo:** Los cambios acelerados del periodo juvenil dejan a las personas adultas desprovistas de referentes en su propia vida para orientar y enfrentar lo que están viviendo las personas jóvenes sin tener en cuenta sus perspectivas. Esto se traduce en las posturas adultas rígidas y en la ineffectividad de los instrumentos psicosociales con que cuentan para relacionarse con la gente joven.

El hecho de mantenerse en alguna de estas dos opciones anteriores bloquea la búsqueda de la escucha y busca la afirmación del control adulto. Tal situación conduce a la discriminación y a los **bloqueos generacionales**. Estos bloqueos son la dificultad que tienen ambos grupos generacionales de escucharse mutuamente y prestarse atención empática. La comunicación bloqueada hace emerger discursos y realidades paralelas y dificulta la construcción conjunta.

Los logros sociales y la interacción satisfactoria entre personas adultas y jóvenes requieren, actualmente, como condición: el diálogo intergeneracional y el reconocimiento mutuo. Ya no se trata de una generación adulta preparada versus una generación joven carente de derechos y conocimientos a la que hay que preparar.

2.5. El empoderamiento y la juventud

Las personas jóvenes tienen **derechos** que necesitan ser satisfechos como la nutrición, el ejercicio, la recreación y el acceso a los servicios. Según la OMS (1989), para que la juventud tenga un desarrollo necesita:

- Haber tenido una infancia saludable
- Contar con ambientes seguros que los apoyen y brinden oportunidades, a través de la familia, los iguales y otras instituciones sociales

- Tener información y oportunidades para desarrollar habilidades prácticas, vocacionales y de vida
- Tener acceso con equidad a servicios de: educación, empleo, salud, justicia y bienestar.

UNICEF, además, agrega la necesidad de un macro ambiente que los apoye, creado por las políticas y la legislación, los valores de la sociedad, los modelos de roles positivos, y las normas de conducta, con apoyo de los medios de comunicación¹¹.

Una vez conseguido todo lo anterior, las personas jóvenes tienen a ejercer su autonomía desde el **empoderamiento**, en el momento en el que se les reconoce sus derechos y capacidades, se aceptan sus aportaciones y se favorece la toma de decisiones (Borile, 2011).

Rodríguez-García y MacKinko (1994, citado en Krauskopf, 2003) clasifican las etapas de empoderamiento juvenil considerándolo una progresión que va desde la mera información hacia la participación, el fortalecimiento con el compromiso, la culminación con el empoderamiento que se expresa en la toma de decisiones y la iniciativa en las acciones.

Para conseguir la participación y empoderamiento juvenil es necesario hacer hincapié en las características de las expresiones juveniles, la visibilización positiva, la expresión juvenil y la participación protagónica de las personas jóvenes (Krauskopf, 2003):

- **Las expresiones juveniles**

La posibilidad de expresarse es fundamental durante el período juvenil y existen pocos espacios para el reconocimiento y la manifestación de las expresiones juveniles; incluso, no es infrecuente, la estigmatización o descalificación de estas.

- **La visibilización positiva**

La juventud ha sido invisibilizada en sus capacidades por los enfoques propios de los paradigmas de juventud como periodo de preparación o problemático, lo que contribuye a los bloqueos generacionales. La visibilización positiva de la juventud reconoce el aporte juvenil a la sociedad, contribuye a una aceptación positiva de la vida adolescente y hace imprescindible la participación efectiva.

- **La participación protagónica**

Una participación social efectiva demanda abandonar el adultocentrismo, escuchar abiertamente la voz de las y los jóvenes y abrir espacios para la expresión de capacidades juveniles. Para fortalecerla es fundamental lograr el autorreconocimiento de todas aquellas personas jóvenes que entran constructivamente a la toma de decisiones, a la participación y la cesión de los protagonismos adultos ante los logros juveniles, sin dejar de brindar el acompañamiento y la asesoría que son cruciales.

¹¹ Más información en: <https://www.unicef.es/>

3. La diversidad funcional como construcción social de significados

En este apartado nos hemos centrado en distintos aspectos alrededor de la última de las variables de la investigación: la **diversidad funcional**. Comenzamos aclarando cómo ha evolucionado el constructo con el tiempo y centrándonos en los modelos y las tipologías ya que nos encontramos con una realidad muy heterogénea, incluso al interior de cada tipo de las mismas diversidades funcionales. Seguimos visibilizando la importancia que han ido obteniendo la exclusión sociolaboral, la pobreza y la discriminación en el binomio entre género y diversidad funcional y por último damos unas pinceladas sobre el empoderamiento de la personas con diversidad funcional.

3.1. Las terminologías

El constructo y la terminología con los que se ha hecho referencia a lo que en esta investigación se denomina diversidad funcional han experimentado una larga evolución y su definición ha variado dependiendo del contexto histórico, cultural y social al que nos remitamos. Por lo tanto, a la hora de acercarnos a este tema debemos tener en cuenta que existe una **construcción social de la diversidad funcional** diferente en cada espacio y en cada tiempo.

Las personas con diversidad funcional constituyen un grupo de población que ha sido tradicionalmente discriminado en muchos ámbitos, comenzando por la manera en las que se han ido refiriendo a ellas mediante **términos limitantes o despectivos** que juegan un papel fundamental en el refuerzo de la minusvaloración, de las creencias limitantes y, por lo tanto, en el mantenimiento de desigualdades, barreras y discriminaciones. La terminología, en este sentido, cobra mucha importancia, porque no solo nombra, que no es poco, sino que ordena, clasifica y también define a las personas que tienen una supuesta “deficiencia”.

Existen muchas palabras para denominar a las personas con diversidad funcional. A pesar de que nos encontramos en el siglo XXI y que las cosas han ido cambiando se sigue utilizando a diario la palabra “minusválido” en expresiones tan comunes como: plazas de aparcamiento reservados para minusválidos, lavabo o servicio para minusválidos, pensiones y calificaciones de minusvalía, etc. Esta terminología que se entiende ya como peyorativa por lo que significa (alguien menos válido o que vale menos que el resto) se sigue utilizando, como hemos visto, sobre todo en expresiones a nivel institucional.

En entornos más sociales, en ocasiones, el término “minusválido” se sustituye por el eufemismo “discapacitado”, que en el fondo, sigue expresando los aspectos negativos de la interacción entre una persona con sus problemas de salud y con su entorno físico y social. De este modo, en un solo término se engloban tres elementos (Morente Parra, 2007):

- La deficiencia que hace referencia a los problemas en funciones y estructuras corporales, mentales y sensoriales.

- Las limitaciones en actividad referidas a las dificultades (cuantitativas y cualitativas) que una persona puede tener para realizar una tarea.
- Las restricciones en la participación vinculadas a las dificultades que una persona puede tener al involucrarse en situaciones vitales.

A lo largo de toda la investigación nos han aparecido tanto el término minusvalía como discapacidad y sus derivados, más en las referencias bibliográficas y en las normas y leyes internacionales, comunitarias, estatales y autonómicas que en los discursos de las 40 mujeres entrevistadas. Aunque también se ha dado.

Como el equipo investigador es consciente de que el lenguaje produce, modifica y orienta el pensamiento, hemos optado por el término “diversidad funcional” acuñado por los autores Romañach y Lobato (2007) y que comenzó a utilizarse en el *Foro de Vida Independiente* en 2005.

La **diversidad funcional** es un concepto que se construye a diario en las relaciones sociales entre las personas, los grupos sociales y el tejido social en general, porque como indica Miguel A. V. Ferreira (citado en Instituto de la mujer, 2014):

“Es un fenómeno social [...] Un colectivo estructuralmente condenado a la marginación por la incapacidad de adaptación a sus necesidades por parte de la sociedad en la que viven”

Según este autor, la diversidad funcional viene impuesta por la sociedad ya que la define como un **fenómeno social** y no como un atributo personal. Por tanto, se entiende la diversidad funcional como algo que va más allá de la presencia o ausencia de un condicionamiento biológico (Caballero, 2014).

De hecho, según la Vidal García (2015) la diversidad funcional ya se considera como una cuestión vinculada a los derechos humanos, ya que se entiende que a **las personas las discapacita la sociedad**, no sus cuerpos, sus mentes o sus sentidos, a consecuencia del **normalismo** imperante, esto es, el conjunto de discursos y de prácticas que sitúan el denominado “cuerpo capaz” en todas sus dimensiones: físicas, sensoriales, psíquicas y cognitivas, como la única medida estándar a partir de la cual se construyen los mitos y estereotipos en torno a diversidad funcional.

Con este concepto se pretende insertar una nueva terminología que no sea ni negativa ni rehabilitadora sobre el concepto de discapacidad, a partir, además, de la utilización del lenguaje inclusivo. El objetivo es claro: mediante ella se pretende ir más allá de las dicotomías “minus-válido” y “dis-capacitado” para plantear que la diversidad funcional es algo **inherente al ser humano**, como nos transmitía Andrés Acha (2019) en las Jornadas *Interseccionalidad y mujer con diversidad funcional* con las que hemos comenzado este documento.

Así, Romañach y Lobato (2007) consiguen separar, por fin, términos como enfermedad, deficiencia, parálisis o retraso del significado de diversidad funcional, terminología que venía derivada de la tradicional visión del modelo médico-rehabilitador de la discapacidad, en la que

se presenta a la persona diferente como biológicamente imperfecta por lo que hay que rehabilitar y “arreglar” para restaurar unos teóricos patrones de normalidad que nunca han existido.

En esta propuesta se busca un lugar intermedio que ni discrimine ni obvie la realidad, ya que es cierto que las personas con diversidad funcional son diferentes, desde el punto de vista biofísico, de la mayoría de la población. Al tener características diferentes, y dadas las condiciones de entorno generadas por la sociedad, se ven obligadas a realizar las mismas tareas o funciones de una manera diferente, algunas veces a través de terceras personas. Por eso el término diversidad funcional se ajusta a una realidad en la que **una persona funciona de manera diferente o diversa en comparación con la mayoría de la sociedad** (Romañach y Lobato, 2007: 325).

3.2. Los modelos teóricos

Como hemos mencionado anteriormente, los derechos humanos y la diversidad funcional se configuran como un binomio y este hecho de reivindicar los derechos de las personas con diversidad funcional desde el enfoque de los derechos humanos rompe con la tradición de asociarlas al ámbito de lo caritativo y/o asistencial (Caballero, 2014). Llegar a este modelo de la diversidad ha supuesto un cambio de paradigma y la superación de otros modelos teóricos:

Tabla 2.5.- Modelos teóricos tradicionales de la diversidad funcional

Modelo	Definición
Prescindencia (eugenésico o de marginación)	Considera la diversidad funcional una CARGA para la sociedad por lo que es posible prescindir de ella al no reporta nada positivo. Cabe la presencia de actitudes caritativas que reconocen la dignidad de la vida de las personas con diversidad funcional desde una perspectiva paternalista.
Médico-rehabilitador o asistencial	Considera la diversidad funcional una PATOLOGÍA y se convierte en un problema de carácter individual: es la persona la que tiene que ser intervenida con el objetivo de hacerla funcional a la sociedad. La medicina se convierte en el instrumento idóneo para encontrar la sanación, cuando es posible. Si no, será necesario rehabilitar al máximo al “cuerpo deficiente” en sus funciones y adaptarlo al entorno.
Social	Considera la diversidad funcional como una CONSTRUCCIÓN SOCIAL , un producto fabricado por la sociedad, no como un déficit de la persona. Por lo tanto, al construir el mundo que no tiene en cuenta a aquellas personas que no cumplen con el falso canon del cuerpo estándar o cuerpo capaz.

Fuente: Elaboración propia a partir de Rosset, 2008

De los paradigmas conceptuales expuestos para abordar el fenómeno de la diversidad funcional, los que mayor implantación tienen hoy en día en el mundo occidental son los dos últimos, aunque el de prescindencia llega a impregnar también parte del pensamiento actual.

Por una parte, en el lado más occidental del planeta, el nuestro, nos resulta muy difícil prescindir del modelo médico-rehabilitador porque subyace de un modelo de medicina mecanicista cuyos orígenes se fundamentan en el pensamiento cartesiano. En este modelo de medicina, se concibe el cuerpo como una máquina separada de distintas piezas, y si la máquina se estropea o le falla alguna pieza, el especialista correspondiente se encargará de repararla, ocupándose del tratamiento de los síntomas, en vez del origen de la “avería” (Lucas Espinosa, 2019: 81).

Y por la otra, el modelo social pretende reducir al ámbito médico lo estrictamente sanitario y no mezclarlo con la problemática social derivada de la discapacidad.

Si el modelo rehabilitador se centra en la normalización de las personas con diversidad funcional, el modelo social aboga por la normalización de la sociedad, de manera que esta llegue a estar pensada y diseñada para atender las necesidades de todas las personas. Aunque no deberían ser ni el modelo rehabilitador ni el social los que deben dictar la manera de vivir de una persona con diversidad funcional sino ella misma, la que de manera autónoma debe poder elegir libremente la forma en la que desea vivir (Toboso y Arnau, 2008).

De esta premisa, Palacios y Romañach (2006), plantean un nuevo modelo, denominado **de la diversidad**, en el que todas las personas tienen el mismo valor moral, independientemente de sus capacidades, y, por tanto, tienen que tener garantizados los **derechos humanos**.

La traslación de la responsabilidad de la discriminación que viven las personas con diversidad funcional de ellas mismas a la sociedad discapacitante del modelo social ha sido un elemento clave para comenzar una lucha política que pretende remover desde la raíz las barreras que impiden, a aquellas personas cuya funcionalidad corporal, sensorial, mental o intelectual es diversa, poder llevar una vida digna desde el pleno goce de sus derechos, que se convierten, en el modelo de la diversidad, en la pieza clave, dejando atrás un discurso y una práctica basados en la beneficencia (Caballero, 2014).

De este modo, la diversidad funcional se convierte en una cuestión de carácter ético y filosófico y adquiere un **estatus moral** (Toboso y Arnau, 2008), a través del cual, toda persona con diversidad funcional, aunque no pueda cuidar de sí misma, adquiere la misma condición de humanidad y dignidad; y, por tanto, toda discriminación que sufra será entendida explícitamente como una violación de los derechos humanos.

3.2. El empoderamiento y el movimiento de vida independiente

El denominado **movimiento de vida independiente** puede considerarse como el antecedente inmediato del modelo social. En 1979, Dejong lo definió y comenzó a realizar investigaciones

bajo este paradigma, diferenciando **autonomía moral y funcional**. Esto es, una persona puede necesitar ayuda para realizar una tarea (autonomía funcional), pero tener la capacidad de decidir qué tarea, cuándo y cómo (autonomía moral), por lo que tendría pleno control sobre su vida personal (Iáñez Domínguez, 2009).

La filosofía de vida independiente, inspirándose en los principios del **empoderamiento** - entendido como el potencial de cada persona para alcanzar metas y objetivos definidos por ella misma, abordando la vida en términos de oportunidades personales y sociales (Suriá Martínez, 2013)-, parte de la idea de que todas las personas tienen el derecho a la independencia a través del máximo control sobre sus vidas, la capacidad y la oportunidad para tomar decisiones y de llevar a cabo las actividades de cada día:

“Vida independiente es un paradigma, un modelo desde el que la persona con discapacidad ejerce su plena capacidad de elección como ser humano y ciudadano en plenitud de condiciones, en libertad, de modo individual, controlando todos y cada uno de los aspectos de su vida para acceder al mismo rango de igualdad de derechos y deberes que sus conciudadanos sin discapacidad” (Maraña, 2004: 21)

Desde esta perspectiva se recogen como principios básicos: la autodeterminación de las personas para decidir su propio destino, la autoayuda, la participación en todos los ámbitos de la vida social, política, económica y cultural, y por consiguiente, la eliminación de las barreras físicas y mentales del entorno. Otorga a la persona un papel activo y participativo dentro de la sociedad, frente a la imagen pasiva que, históricamente, se ha tenido de las personas con diversidad funcional (Iáñez Domínguez, 2009).

Según el informe que la Fundación Adecco ha publicado en 2019, la plena inclusión de las personas con diversidad funcional no se alcanzará hasta el año 2249, así que, mientras tanto las tendrán que potenciar su resiliencia y su empoderamiento para poder sobrevivir en una sociedad capacitista que las sigue discriminando.

3.3. Las tipologías

Según Clavo (2019) en el colectivo donde mejor funcionan las **etiquetas** que definen a la personas con una sola palabra es el de las personas con diversidad funcional: se las visibiliza por su disfuncionalidad, invisibilizando cualquier otra dimensión humana. La etiqueta pone barreras a la construcción de la identidad y construye a una identidad grupal. Es por esto y porque las diversidades funcionales de las personas conforman un universo infinito que las hemos definido y clasificado solo para observar tendencias, sin darle mayor relevancia.

Por lo tanto, a efectos meramente prácticos (porque no queremos etiquetar a nadie y porque es una clasificación ideal) se pueden clasificar las diversidades funcionales como: físicas motoras u orgánicas, sensoriales, psíquicas, mentales, intelectuales y de desarrollo. También existen las llamadas diversidades funcionales transitorias (circunstancias contingentes,

internas y externas, que afectan a las personas en un momento determinado.) y las mixtas (cuando varias de ellas afectan a la misma persona).

Tabla 2.6.- Tipos de diversidad funcional

Diversidad funcional	Definición
Física o motora	Son muy diversas. Afectan a las extremidades y/o al aparato locomotor. Se producen por anomalías físicas y/o por fallos en el sistema nervioso que ocasionan parálisis de extremidades (para/hemi/tetraplejias...). Se relaciona mucho con la silla de ruedas para simplificar, pero hay personas que para nada se asemejan a ese perfil
Sensorial	Afecta a alguno de los sentidos. Por lo general se utiliza para referirse a la diversidad funcional visual o auditiva; sin embargo, los demás sentidos también pueden desarrollar diversidades funcionales, como la pérdida de olfato, gusto, las diversidades funcionales somatosensorial (falta de sensibilidad al tacto, calor, frío, y dolor) y los trastornos relacionados con el equilibrio.
Orgánica	Los órganos internos los que están dañados, por eso muchas veces se asocia a enfermedades que no son perceptibles. Algunos ejemplos conocidos son fibrosis quística, trasplantes de riñón, pulmón, cardiopatías, etc.
Mental o psíquica	Tal y como indica la Confederación Española de Agrupaciones de Familiares y personas con enfermedad mental ¹² , es una alteración de tipo emocional, cognitivo y/o del comportamiento en que quedan afectados procesos psicológicos básicos como la emoción, la motivación, la cognición, la conciencia, la conducta, la percepción, el aprendizaje y el lenguaje, lo que dificulta la adaptación de la persona al entorno cultural y social en el que vive y crea alguna forma de malestar subjetivo. Entre ellos se incluyen la depresión, el trastorno afectivo bipolar, la esquizofrenia y otras psicosis...
Intelectual o de desarrollo	Según la Asociación Americana de Discapacidad Intelectual (AAIDD) (2011), se caracteriza por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, expresada en habilidades adaptativas conceptuales, sociales y prácticas. Esta diversidad funcional se desarrolla antes de los 18 años.

Fuente: Elaboración propia a partir de (EGK, 2017)

3.4. Género y diversidad funcional

La centralidad otorgada tradicionalmente a la diversidad funcional en sí misma como variable generadora de desigualdades ha invisibilizado cualquier otra variable que confluiera en la vida de las personas con diversidad funcional y que da como resultado una agravación de las

¹² Más información en: <https://consaludmental.org/informe/>

situaciones de inequidad que vive este colectivo, como es el peso del género sobre la vida de las mujeres con diversidad funcional.

Aunque cada mujer con diversidad funcional es diferente y cada una tiene su propia experiencia vital, hay muchos aspectos comunes, principalmente, los derivados de la **imagen social** que de ellas se tiene, de los **estereotipos** de mujer y de persona con diversidad funcional que entran en juego de una manera interseccional, afectando a estas mujeres doblemente, o quizás de una manera múltiple, cuando ejes de desigualdad como edad o clase social entran en juego, contribuyendo a incrementar la discriminación que experimentan. También hay que destacar que el solapamiento interseccional de estereotipos de distinta índole generan a su vez situaciones de **discriminación**, que no son resultado de una simple suma de discriminaciones, sino situaciones específicas que deben ser contrarrestadas con estrategias concretas.

3.4.1. Exclusión social y estereotipos

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS) una de cada diez personas en el mundo sufre algún tipo de diversidad funcional¹³. Esta cifra no resultaría alarmante si no supiéramos que se trata de uno de los colectivos que históricamente mayores índices de pobreza y exclusión social presenta (Vidal García, 2015). La mayoría de las investigaciones que hemos consultado nos vienen a señalar la situación de desventaja y discriminación que sufren las personas con diversidad funcional, apuntando, igualmente, que se trata de uno de los grupos sociales más vulnerables a la exclusión social.

La exclusión y segregación de las personas con diversidad funcional no responde únicamente a prejuicios, sino a decisiones políticas (Rosset, 2008). Por ejemplo, los problemas de inaccesibilidad están derivados de construir escaleras en lugar de rampas, de dar información solo en letra impresa o de no brindar un servicio de interpretación en lengua de signos o de lectura fácil.

Pero, ¿es solo la diversidad funcional la causa de la exclusión social o entran en juego otras variables? Tanto el género como la edad son determinantes para comprender la realidad de exclusión que viven estas personas.

El modelo social resulta útil para comprender la situación de exclusión social que la diversidad social conlleva. Sin embargo, la exclusión social de las mujeres con diversidad funcional es consecuencia también de los estereotipos de género (Rosset, 2008).

Los obstáculos encontrados para el pleno ejercicio de los derechos surgen, por un lado, por los **estereotipos** profundamente arraigados sobre cuestiones relacionadas con la diversidad funcional y por la multitud de enraizados **preconceptos** basados en la desigualdad sobre mujeres y hombres aún presentes en la sociedad

¹³ Más información en: <https://www.who.int/es>

El **estereotipo** de una mujer con diversidad funcional es el de una adulta en silla de ruedas que no puede hacer nada por sí misma, y no se piensa en una mujer con diversidad funcional visual o auditiva y una alta cualificación profesional. Esta imagen no incluye a muchas otras mujeres con diversas funcionalidades. En este amplio abanico se encuentran también aquellas mujeres cuya diversidad no es manifiesta, esto es, mujeres con diversidad funcional difícilmente perceptibles de manera superficial, pero no por ello menos relevantes, y que se enfrentan a numerosos problemas a la hora de ver reconocida oficialmente su diversidad funcional o su caso, una incapacidad laboral, cualquiera que esta sea (mujeres con fibromialgia, por ejemplo)¹⁴.

De manera interseccional, funciona un conjunto de mitos y estereotipos construidos en torno a las personas con diversidad funcional, que parte de un modelo pretendidamente neutro de **cuerpo capaz**. Toda aquella persona, mujer u hombre, que se aleje de este modelo tendrá que enfrentar más obstáculos a la hora de desarrollarse como individuo en una sociedad normalista. Las ciudades, los servicios, la educación, el empleo, la sexualidad, todo está diseñado desde una perspectiva que no atiende a las características de quienes se apartan del arquetipo falsamente universal. En este contexto es, por ello, necesario hacer un doble esfuerzo para visibilizar la discriminación por razón de género y diversidad funcional, planteando una crítica a los modelos sexista y del cuerpo capaz, imperantes, haciendo patente que estas opresiones solapadas reclaman formas de superación específicas.

En esta realidad, como mecanismo de perpetuación y transmisión se desarrollan los estereotipos, que estigmatizan cualquier actitud que se salga de la norma. Así se considera normal que una mujer con diversidad funcional esté en su casa y no se emplee o participe social o políticamente mientras que sí lo haga un hombre con diversidad funcional. Por lo tanto, mientras que a este se le considera apto para trabajar, y se le anima a hacerlo y ser independiente económicamente, tener y disfrutar de una pareja, y tener hijas e hijos, a ellas se les niega tales posibilidades, relegándolas a la realización de tareas domésticas y de cuidado, por lo general, en el seno de la familia de origen, y obstaculizando al mismo tiempo el desempeño de tales actividades cuando el objetivo es llevar una vida independiente.

Sobre la base de estos roles y estereotipos de género y en relación a la diversidad funcional, se van elaborando las **expectativas**, que es lo que la sociedad en su conjunto y cada una de las personas que la componen desde el papel que desempeña (madre, padre, docente, personal médico, amistades, etc.), espera de esas mujeres y hombres con diversidad funcional.

La **imagen social** de las mujeres con diversidad funcional comparte ciertos atributos con la imagen de las mujeres sin diversidad, surgidos del sistema patriarcal, en el cual ocupan como mujer una posición de inferioridad y subordinación respecto a los hombres, situándolas en el ámbito privado y de lo reproductivo. Pero además, las mujeres con diversidad funcional se enfrentan a una doble invisibilidad, ya que ni encajan con el rígido estereotipo del “cuerpo

¹⁴ La fibromialgia afecta en un 92% a mujeres. Quien sufre esta enfermedad incomprendida siente dolor en todo el cuerpo... todos los días. Lo más doloroso: la palmaidita en la espalda de quién piensa que es “cosa de mujeres” (Arias Domínguez, 2013). Más información en: <https://www.pikaramagazine.com/2013/02/%E2%80%9Cdescanseusted-señora%E2%80%9D/>

perfecto” ni se las percibe “capacitadas” para ejercer de forma autónoma el rol femenino tradicional del cuidado.

Cabe recordar que esta imagen social y estos **estereotipos** se adquieren en la familia, la escuela, a través de relaciones con los distintos grupos sociales, a través de los medios de comunicación, están en el imaginario simbólico: los cuentos, leyendas y otros productos de la cultura... En todo caso, no se debe olvidar el relevante papel que cumplen los medios de comunicación social en la transmisión de imágenes, estereotipos y prejuicios sobre las mujeres con diversidad funcional.

3.4.2. Obstáculos, dificultades, barreras y discriminaciones

La percepción que tiene la sociedad de las mujeres con diversidad funcional, basada, sobre todo, en el desconocimiento y en los sesgos de género a partir de los que interpreta la realidad, acentúa su posición de subordinación e inferioridad. El género y la diversidad funcional se unen en una interacción que sitúa de un modo desigual a las mujeres con diversidad funcional respecto a las otras mujeres y respecto a todos los hombres.

1. Obstáculos que afectan al proceso de empoderamiento de las mujeres con diversidad funcional:

Entre los obstáculos personales y sociales que afectan al proceso de empoderamiento de las mujeres con diversidad funcional destacan los siguientes (Colectivo IOÉ, 2012; VV.AA., 2014):

- **La autopercepción negativa:** con cierta frecuencia, las mujeres con diversidad funcional se sienten en inferioridad de condiciones y menos valoradas que el resto de mujeres. Se pueden sentir poco atractivas (teniendo en cuenta los cánones de belleza establecidos por el patriarcado transmitidos a través de los medios de comunicación), y, a veces, poco seguras de sí mismas. Se cuestionan su sexualidad, sus posibilidades para ejercer como madres, de tener pareja, etc.
- **El bajo nivel educativo y/o formativo:** el acceso a la formación y a la educación es esencial para poder participar en la vida social y laboral y poder desarrollar la autonomía personal. En las mujeres con diversidad funcional esta formación suele ser escasa, debido a los estereotipos sociales, a la sobreprotección que ejerce la familia, al difícil acceso a los centros, a la falta de personal cualificado, etc.
- **Generalmente existe una baja expectativa de las posibilidades profesionales:** la mayoría de las mujeres con diversidad funcional que trabajan lo hacen en empleos mal remunerados y en situaciones de explotación.
- **El escaso o nulo acceso a un empleo remunerado:** la dependencia económica, el bajo nivel formativo y la falta de cualificación adecuadas unidos a los estereotipos sociales, les deja escasas posibilidades de acceder al mercado de trabajo, percibir ingresos propios, y de esta forma, mejorar su situación.

Estos múltiples obstáculos que impiden a las mujeres con diversidad funcional su participación social y desarrollo personal pleno se reflejan en mayores carencias educativas y/o formativas; mayores tasas de desempleo; mayor precariedad laboral y sueldos más bajos; menor acceso a

los servicios de salud y a los programas y servicios dirigidos a mujeres; mayor riesgo de padecer abusos físicos o sexuales; y limitaciones en el desarrollo de actividades de ocio y desarrollo personal (VV.AA., 2014).

2. Dificultades que sufren las mujeres con diversidad funcional respecto a los hombres:

Las mujeres con diversidad funcional se enfrentan a una realidad con muchas más dificultades que los hombres:

- La **sobreprotección familiar** que conlleva la aparición de dificultades que impiden el ejercicio de una vida independiente, así como el establecimiento de relaciones sociales. En consecuencia, muchas de las mujeres con diversidad funcional se ven abocadas a una situación de aislamiento social.
- Se produce con demasiada frecuencia una **desadaptación** del entorno (recursos sanitarios, grandes superficies comerciales, medios de transporte, etc.) e **inaccesibilidad** a servicios específicos de atención a mujeres (por ejemplo, la existencia de importantes barreras arquitectónicas en las casas de acogida a mujeres, consultas ginecológicas, etc.).
- La diversidad funcional influye negativamente en el **desarrollo y mantenimiento de relaciones sociales**, sobre todo, en relación con la pareja. En el caso concreto de las mujeres es preciso recordar su caracterización como seres asexuados. Este proceso, que comienza ya en su niñez, consolida una imagen social de mujer que no experimenta deseo y con pocas posibilidades de que alguien pueda llegar a sentirlo por ella.

Además de estas, están todas las dificultades de acceso, mantenimiento y promoción al empleo que se han desarrollado en el próximo capítulo, Contextualización.

3. Barreras que encuentran las mujeres con diversidad funcional:

Las principales barreras que se encuentran las mujeres con diversidad funcional que condicionan su salida de la exclusión social son (VV.AA., 2014):

- **Barreras de aceptación social**, debido a una gran falta de información, a los prejuicios, al desconocimiento, a la imagen negativa que todavía hoy se percibe de las personas con diversidad funcional, de las que se cree que son menos productivas, absentistas o ineficientes.
- **Barreras arquitectónicas y del transporte**, debido a estas barreras, las personas con diversidad funcional se enfrentan diariamente a verdaderos obstáculos para acceder a los medios de transporte, a los servicios, a los centros de información, etc.
- **Barreras de actitud de las propias**: debido al desconocimiento de sus propias capacidades y a la falta de conciencia para aceptarlas naturalmente, todo ello condicionado por una autoestima deficiente y por, algunos casos, carencias de formación.

Todas estas cuestiones plantean verdaderas limitaciones para el empoderamiento de las mujeres con diversidad funcional, y su participación plena como ciudadanas.

4. Discriminaciones múltiples:

Al igual que la discriminación de género, la discriminación por diversidad funcional surge a partir de una asignación de unas características esenciales sobre las que se fabrican los papeles sociales que van a corresponder a las personas que forman este colectivo. El rol que va a desempeñar una persona con diversidad funcional en la sociedad viene determinado por la propia **imagen** que esta tiene de las personas con diversidad funcional, quienes a su vez han aprendido a socializarse según las expectativas que esta sociedad establece. La modificación de esas imágenes y expectativas constituye el elemento fundamental en el camino hacia la igualdad.

Mientras tanto, hablar de mujeres con diversidad funcional es hablar de discriminación múltiple, la cual viene dada por su condición de persona con diversidad funcional y por su sexo. Así lo señala Marita Iglesias (citada en VV.AA., 2014):

“Las mujeres que reúnen las dos características de ser mujer y tener una discapacidad, se enfrentan a una doble discriminación y a múltiples barreras que dificultan la consecución de objetivos de vida considerados como esenciales. Cotas mayores de desempleo, salarios inferiores, menor acceso a los servicios de salud, mayores carencias educativas, escaso o nulo acceso a programas y servicios dirigidos a mujeres y un mayor riesgo de padecer abuso sexual y físico”.

Las mujeres con diversidad funcional constituyen un grupo altamente expuesto a la discriminación interseccional, por sexo y por diversidad, con altos índices de paro, pobreza, abusos y violencia. Por un lado, se encuentran las esterilizaciones forzosas; y, por el otro, la violencia machista que es mucho más elevada en este colectivo por tratarse de mujeres más vulnerables, ya sea mental o físicamente, con movilidad reducida y muchos menos ingresos o ninguno (Botwin, 2019). Se sabe que la violencia machista afecta mucho más a las mujeres con diversidad funcional pero hay escasez de estadísticas. Los datos con los que contamos de la Fundación CERMI Mujeres y afirman que casi una de cada tres mujeres con diversidad funcional (31%) asegura que ha sufrido o sufre algún tipo de violencia física, psicológica o sexual por parte de su pareja o expareja, más del doble que las mujeres sin diversidad funcional (12,5%)¹⁵.

¹⁵ Ver más en: <http://www.fundacioncermimujeres.es/es>

4. Las herramientas feministas de análisis de la investigación

Una vez conceptualizadas las tres variables de análisis que hemos utilizado en esta investigación, nos acercamos a la **teoría de la interseccionalidad**, la cual será la herramienta que nos ayude a visibilizar las situaciones de triple discriminación que viven las “otras” mujeres, “las diversas”, las protagonistas de esta investigación.

Para ello traemos unas pinceladas de los conceptos previos que precedieron al de interseccionalidad comenzando con la perspectiva de género, la transversalidad o *mainstreaming* de género y la discriminación múltiple. Por último, cerramos el apartado con el apartado que vincula el feminismo y la diversidad funcional a partir de la interseccionalidad.

4.1. La perspectiva y la transversalidad de género

El primer término que se acuñó y que comenzó a implementarse en proyectos, políticas públicas y diagnósticos e investigaciones fue la **perspectiva de género**, gracias a la cual podemos aproximarnos a la realidad desde las miradas de los distintos géneros mientras tenemos en cuenta las relaciones de poder que existen entre ellos.

Así, esta perspectiva sostiene que la cuestión de los géneros no es un capítulo más en la historia de nuestras sociedades y culturas, sino que las relaciones de desigualdad tienen sus efectos de producción y reproducción de la discriminación en todos los ámbitos de la vida: el trabajo, la familia, la política, las organizaciones, el arte, las empresas, la salud, la ciencia, la sexualidad, la historia, etc. Carmen Botía Morillas (2013) sostiene que “desde la perspectiva de género, no existen proyectos neutros, porque todo tiene una mirada de género y, si no se analiza desde esta perspectiva, no estaremos contribuyendo ni trabajando por una sociedad más igualitaria”.

En palabras de Gamba (2008), si aplicamos la perspectiva de género a los marcos teóricos adoptados para una investigación, a la formulación de proyectos de intervención o al desarrollo de políticas públicas nos damos cuenta de que:

- Las relaciones de poder que se dan entre los géneros son, en general, favorables a los hombres como grupo social y discriminatorias para las mujeres
- Dichas relaciones han sido constituidas social e históricamente y son constitutivas de las personas
- Las mismas atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales, como las de clase, etnia, edad, preferencia sexual, religión o diversidad funcional.

¿Y cuál fue el primer paso para incorporar la perspectiva de género en nuestros estudios, proyectos o políticas? Pues la herramienta metodológica fundamental para poder introducir la perspectiva de género en el análisis de la realidad social o de cualquier programa o medida, es

la utilización de los **indicadores de género**, que podemos definir como: "variables de análisis que describen la situación de las mujeres y hombres en la sociedad y facilitan la comparación de los mismos e identifican diferencias que pueden alimentar estereotipos" (Instituto de la Mujer, 2010). Por ejemplo, la desagregación de los datos estadísticos por sexo es un indicador básico que da paso a otros indicadores explicativos de la realidad.

Con el tiempo, el concepto de perspectiva de género evolucionó y a partir de 1995, en el marco de la Conferencia de Beijing, se introdujo el concepto de **principio de transversalidad (o mainstreaming de género)** lo que significó un cambio en la orientación de las políticas públicas al ser recogido más tarde por la Unión Europea. De esta manera, comenzó la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el diseño de proyectos, por ejemplo de empleo: de las acciones positivas al mainstreaming de género.

Esto parte de la consideración de que, una vez incorporada la perspectiva de género y de comprobar los resultados que mostraban los indicadores de género, las acciones, las políticas y los programas tienen resultados diferentes para los hombres que para las mujeres, por lo que había que integrarla a otros espacios de actuación.

Por tanto, la transversalidad de la perspectiva de género supone necesariamente una transformación en el enfoque, el proceso y la evaluación de todos los programas. De este modo, el proceso de incorporar la perspectiva de género en todas las etapas, en todas las políticas y en todas las estructuras y, por tanto, supone una transformación en la metodología de las políticas públicas que conlleva cambios que van a afectar a los recursos humanos, a las estructuras, a los procedimientos y a los recursos económicos. De ahí, que el concepto de mainstreaming de género también haya recibido otros nombres, como **enfoque integrado de género o transversalidad de género** (Instituto de la Mujer, 2014).

Teniendo en cuenta la perspectiva de género, podíamos analizar lo que suponía la misma realidad para las mujeres y para los hombres disgregando esa realidad por sexo, por ejemplo. Con la transversalidad, en cambio, podemos incorporar esta perspectiva a todos los ámbitos de elaboración de políticas públicas. Gracias a este concepto se dio un gran paso, al menos en el papel.

4.2. La discriminación múltiple

Según la *Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres* organizada por Naciones Unidas en 1979, cuando se habla de **discriminaciones por razón de sexo** se hace referencia a: "Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Dentro de todas esas distinciones, exclusiones y/o restricciones, podemos definir tres tipos diferentes de discriminación por razón de sexo (Instituto de la mujer, 2014):

- **Discriminación indirecta:** situaciones en las que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados¹⁶. Por ejemplo en el ámbito laboral: una medida que introduzca la necesidad de realizar una carga horaria determinada para conseguir un ascenso profesional que, en principio, está a disposición de mujeres y hombres por igual, pero que en la práctica, por la asignación de roles y asunción de tareas de unas y otros se traduce en menor disponibilidad horaria de las mujeres frente a sus compañeros que tienen, entonces, más posibilidades de ascenso.
- **Discriminación directa:** Situaciones en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situaciones comparables¹⁷. Por ejemplo en el ámbito laboral: salarios diferentes, despidos por embarazo, etc.
- **Discriminación múltiple:** Con esta expresión se hace referencia a aquellas situaciones donde la intersección de distintos factores como edad, sexo, orientación sexual, origen étnico, religión o diversidad funcional, dan lugar a una situación de discriminación. Por ejemplo en el ámbito laboral: una mujer joven con diversidad funcional con dificultad en el acceso al puesto de trabajo que compite con un hombre con experiencia laboral y sin diversidad funcional.

En este último caso, al considerar además del género otras desigualdades debemos pasar de un enfoque unitario a un enfoque que ha de integrar desigualdades múltiples que incluyan otro tipo de variables. La Comisión Europea ya adaptó la llamada **aproximación múltiple** en el año 2007 a raíz del *Año Europeo contra la Discriminación*.

De hecho, el concepto de discriminación múltiple se reconoció expresamente en la *Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia* celebrada en Durban (Sudáfrica) en 2001: “Reconocemos que el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia se producen por motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico y que las víctimas pueden sufrir formas múltiples o agravadas de discriminación por otros motivos conexos, como el sexo, el idioma, la religión, las opiniones políticas o de otra índole, el origen social, la situación económica, el nacimiento u otra condición”.

Es decir, se parte de la idea de que en una sola persona se pueden conjugar múltiples señas de identidad que, dependiendo del contexto, pueden operar como sistemas opresivos o de

¹⁶ Ver más en: Artículo 6.2. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

¹⁷ Ver más en: Artículo 6.1. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

privilegio (Expósito Molina, 2012). Estos factores unidos provocan una forma de discriminación específica y distinta a la registrada en un único aspecto de la vida.

El *Manifiesto de las mujeres con discapacidad de Europa*, adoptado en el *Foro Europeo de la Discapacidad* el 22 de febrero de 1997, asegura que los roles asignados por la sociedad a las mujeres con diversidad funcional son más restrictivos que los que se atribuyen al resto de las mujeres, produciéndose discriminaciones que no son el resultado de una suma de las discriminaciones que se soportan por ser mujeres y por tener una diversidad funcional, sino que dan lugar a unas discriminaciones nuevas, a menores oportunidades y a diferencia de trato.

Estas construcciones sociales han hecho que las mujeres con diversidad funcional vivan situaciones de múltiple discriminación e incluso que hayan encontrado dificultades y barreras a la hora de identificarse y desempeñar su rol tradicional (Díaz Funchal, 2013).

4.3. La teoría de la interseccionalidad

Para lograr el objetivo de esta investigación de analizar el sistema complejo de estructuras de opresión múltiples y simultáneas que sufren las jóvenes con diversidad funcional en el ámbito laboral en la CAE hemos tenido en especial consideración la teoría de la interseccionalidad. Esta herramienta teórica y práctica forma parte de una crítica interna planteada por el pensamiento feminista, que puso en evidencia la **lectura homogeneizadora** que el feminismo tradicional venía haciendo sobre la historia de las mujeres; una lectura blanca, heterosexual, occidental, de clase media y sin ningún tipo de diversidades y que ayuda a representar cómo ocurre la convergencia de las múltiples discriminaciones en las vidas individuales y colectivas de las mujeres. Así, la interseccionalidad se construye a partir de encuentros, cruces e intersecciones sociales, culturales, económicas, religiosas, lingüísticas, étnicas, etc.

Como dice Collins (2019) dentro de cualquier colectivo los asuntos que se tratan como primordiales son los que benefician el grupo al cual representan, por lo tanto, siendo el activismo feminista con más alcance mediático el liderado por mujeres blancas de clase media, hererosexuales y sin diversidad funcional, las cuestiones que se expongan como más relevantes serán abordadas desde una perspectiva y experiencia privilegiada. Porque cuando a todas las mujeres se las incluye en una categoría que es entendida como universal, se permite que se invisibilice las opresiones que enfrentan las mujeres racializadas, sin privilegios de clase o funcionalmente diversas que poco pueden sentirse representadas en un movimiento conforme con la cultura occidental supremacista blanca y sin diversidades.

Esta crítica surgió en los márgenes, de las feministas negras estadounidenses principalmente en la década de los 80, como veremos más adelante.

En los primeros años de despliegue de las políticas de igualdad no había espacio para mujeres diversas (migradas, con diversidad funcional, en situación y/o riesgo de exclusión social...) puesto que no se contemplaba, y hoy en día, en ocasiones, tampoco se contempla, la

diversidad en dichas políticas. Por lo tanto, la **categoría “mujer”** era el sujeto que orientaba las intervenciones desde todos los ámbitos: trabajo, salud, orientación sexual, etc. Pero esta categoría no es universal porque las mujeres representan un mapa de similitudes y diferencias que se interseccionan.

En este sentido, debemos tener en cuenta que, a pesar de que las mujeres comparten problemas comunes que se derivan de su posición de subordinación, la teoría de género afirma que las mujeres no constituyen un grupo homogéneo y que sus realidades son diferentes en función de sus circunstancias individuales y colectivas.

Por lo que, si bien es cierto que todas las mujeres están sujetas a las cargas de la discriminación de género, también es cierto que otros factores relacionados con las identidades sociales de las mujeres, como la clase, casta, raza, color, etnia, religión, origen nacional, orientación sexual, etc. son “diferencias que marcan la diferencia” en la manera en que los diversos grupos de mujeres experimentan la discriminación. Estos **elementos diferenciales** pueden crear problemas y vulnerabilidades únicos para determinados grupos de mujeres, o que afectan desproporcionadamente a algunas, como es el caso de las mujeres con diversidad funcional (Díaz Funchal, 2013).

De este modo, la interseccionalidad entra en juego en el momento en que una clase concreta de discriminación interactúa con dos o más grupos de discriminación creando una situación única. Este marco ha supuesto la incorporación al discurso feminista y a las políticas y normativas de género otras voces, las de la “periferia”, ya que la interseccionalidad destaca la relevancia de la propia experiencia de las mujeres, porque intenta crear subjetividades contextualizadas en un lugar y en un tiempo determinado.

Este abordaje de los ejes de discriminación no es nuevo, aunque todavía no se aplica de manera sistemática ni en investigación ni en proyectos sociales ni en políticas públicas. Ya en la década de los 70, grupos feministas a nivel internacional, hicieron una llamada de atención para reivindicar la existencia de mujeres cuyas demandas nunca eran expresadas por la corriente hegemónica. Esa imposibilidad de sentirse identificadas con el modelo único y pretendidamente universal de mujer supuso una dura crítica por la invisibilización que la propia lucha feminista hacía de “esas otras mujeres de los márgenes”. En aquel momento era necesario romper con la falacia de que todas las mujeres experimentaban de la misma manera la discriminación de género (Caballero, 2014).

Ya en los círculos feministas de mujeres afro en los 70, Ángela Davis, planteó la naturaleza transversal de la clase, el sexo y la raza al desafiar el dominio de las mujeres blancas de clase media, en el movimiento social de mujeres de la época. Y en Europa, las feministas socialistas desarrollaron teorías sobre las conexiones entre racismo, sexismo y privilegio de clase en sus estudios sobre mujeres y trabajo.

Siguiendo esta senda, durante los movimientos por los derechos civiles en EE.UU. y Canadá las mujeres afroamericanas criticaban al feminismo abanderado por las mujeres blancas, ya que no respondía a sus necesidades, ni reconocía otras desigualdades aparte del género. El cuestionamiento de un feminismo que solo daba respuesta a los intereses de determinadas

mujeres articulado en la cultura y valores occidentales, originó que ya desde los años 80 se empezara a gestar un feminismo que incorporara otras realidades desde culturas diferentes a la occidental. Es lo que se conoce como **“feminismo periférico” o “feminismo de frontera”** (Expósito Molina, 2012).

El término **interseccionalidad** fue introducido por primera vez por Kimberlé Crenshaw en la *Conferencia Mundial contra el Racismo* en Sudáfrica en 2001. Años antes, esta jurista feminista estadounidense había publicado un trabajo que ha constituido un referente en el tema de la interseccionalidad. Se basa en el estudio del derecho antidiscriminatorio dominante y construido sobre ejes aislados de discriminación (raza y género), pero, por extensión, también se fija en las teorías feministas y antirracistas que habrían alimentado esta división (Instituto de la Mujer, 2014; VV.AA., 2014).

La autora parte de dos hipótesis:

- Por un lado, nos dice que la mera yuxtaposición de los ejes de análisis hace que las mujeres negras desaparezcan a nivel teórico. Esto es, Crenshaw señala el hecho de que en los casos de discriminación racial esta se visualiza en hombres negros (es decir privilegiados por su sexo o, eventualmente, clase), mientras que en los casos de discriminación sexual, esta se focaliza en mujeres blancas (es decir, privilegiadas por su raza y, eventualmente, clase).
- Y por el otro, que las limitaciones que arrastra ese planteamiento separador socavan los esfuerzos para ampliar los análisis feministas y antirracistas. Es decir, advierte cómo en ocasiones las mujeres negras son excluidas de la teoría feminista y de la política antirracista debido a que ambos discursos se construyen sobre una serie de experiencias que no reflejan la interacción de la raza y el género. Y es precisamente en relación a esta observación cuando añade: “Estos problemas de exclusión no pueden resolverse por la simple inclusión de las mujeres negras en alguna de las estructuras analíticas ya establecidas. Debido a que la experiencia interseccional es mayor que la suma del racismo y del sexism, el análisis que no tome en consideración la interseccionalidad no puede afrontar suficientemente la particular manera en la que están subordinadas las mujeres negras” (Crenshaw, 1989: 140).

Crenshaw resume su postura diciendo que las mujeres negras pueden experimentar la discriminación de manera similar o diferente a los experimentados por mujeres blancas y hombres negros. A menudo, señala, experimentan una doble discriminación, entendiendo por tal “los efectos combinados de prácticas que discriminan con base en la raza y con base en el sexo”, y a veces experimentan discriminación como mujeres negras, esto es, “no como la suma de discriminación por raza y sexo, sino como mujeres negras” otra categoría diferente (Crenshaw, 1989: 149).

Por lo tanto, para Crenshaw no se trataba de una suma de desigualdades, sino que cada una de estas interseccionaban de forma diferente en cada situación personal y grupo social mostrando estructuras de poder existentes en el seno de la sociedad.

La lente de la interseccionalidad permite que la superposición entre las identidades de raza, sexo, clase, sexualidad, etc. se incorpore completamente en el análisis estructural, proporcionando así un análisis feminista con la perspectiva para abarcar el verdadero rango de la vida de todas las mujeres, y alcance para comprender todas las experiencias de las mujeres. La praxis interseccional evita que las mujeres marginadas se vean marginadas dentro del movimiento feminista (Heuchan, 2016).

Es el esencialismo el que reduce los múltiples tipos de discriminación a un problema de aritmética, como si fuera suficiente sumar el racismo y el sexism para explicar la experiencia de las mujeres negras, o sumar el sexism y la homofobia para obtener como resultado la condición de las mujeres lesbianas (Díaz Funchal, 2013: 105). En nuestro caso, al analizar la situación laboral de las jóvenes con diversidad funcional, que ni son solo mujeres ni son solo jóvenes ni son solo personas con diversidad funcional, hay que destacar que tampoco son la suma resultante de esta triple discriminación que suponen estas tres variables en el ámbito laboral y los resultados serán diferentes si hubiéramos cogido otras variables, como por ejemplo mujeres mayores de 45 años con diversidad funcional.

Ante la falta de reconocimiento de la diversidad y ante la marginación existente dentro del pensamiento feminista tradicional, bell hooks (1989) planteaba que como sujetos, la gente tiene el derecho a definir su propia realidad, a nombrar su historia; pero que como objetos, la realidad de cada uno es definida por otros, la identidad de cada uno es creada por otros y la historia de cada uno solo es nombrada en la manera que define la relación de uno mismo con aquellos que son sujetos.

Llegó un momento en el que el término de interseccionalidad fue formulado desde el feminismo como respuesta al feminismo occidental exclusivo, que no consideraba a las mujeres de otras razas y clases sociales. Así, la interseccionalidad se entendió como el instrumento de utilidad para comprender la forma en que funcionan los sistemas cruzados de exclusión que afectan a las mujeres (Mestre, 2005, citado en Expósito Molina, 2012).

Sara Salem (2014: 116) señala que la interseccionalidad:

“Hace posible un análisis complejo de las realidades vividas por la gente, que toma en consideración no solo diferentes marginalizaciones (de manera aditiva) sino que analiza cómo dichas marginalizaciones y posiciones se intersectan para crear situaciones únicas. De ese modo, la interseccionalidad, en su esencia, es un proceso de complicación de la investigación mediante el abordaje de la manera como posicionalidades múltiples se intersectan”.

En este sentido, la propuesta de la interseccionalidad nos permite incorporar al discurso feminista y a las políticas de género aquellas “otras” voces que han estado ausentes del mismo, que han permanecido en la periferia. Del mismo modo, intenta dar una nueva interpretación a binarismos que no se resuelven dentro de la diferencia entre lo masculino y lo femenino, como son: público-privado, universalidad-particularidad, natural-cultural. Al intersectar el género con otras variables relevantes es posible comprender de manera más amplia la complejidad de la historia vital de mujeres diversas.

Se entiende que las distintas situaciones de desigualdad de las mujeres no se pueden explicar, en términos amplios, únicamente a través del funcionamiento del sistema patriarcal. A sus restricciones se une la manera en que opera, por ejemplo, el capitalismo o el neoliberalismo. De ahí que la teoría de la interseccionalidad subraye que la definición de las relaciones patriarcales debe centrarse en las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, pero estas tienen que ser ubicadas en un marco político y económico concreto. Por tanto, el término interseccionalidad analiza la interacción simultánea de las diversas discriminaciones y opresiones que puede padecer una persona y que configuran su identidad en un lugar y en un momento determinado.

Así, desde la perspectiva de la interseccionalidad se destaca la relevancia de la experiencia de las mujeres. Se buscan las subjetividades y lo concreto, contextualizándolas en un lugar y un tiempo determinado. La presente investigación pretende recoger precisamente la experiencia laboral de las jóvenes con diversidad funcional de la CAE, escuchar sus voces y su propia lectura de su situación real y su diversidad interna, ya que partimos de la hipótesis de que nuestro colectivo diana experimenta situaciones laborales de desigualdad y discriminación múltiple que se pueden comprender y explicar a partir de la articulación de tres elementos que condicionan su biografía: son mujeres, son jóvenes y son funcionalmente diversas.

De este modo, las teóricas de la interseccionalidad comenzaron articulando tres conceptos clave: género, raza y clase social. Pero más tarde se fueron incorporando nuevas intersecciones ligadas a otras estructuras de opresión, como son las problemáticas de las mujeres indígenas, migradas o lesbianas.

La interseccionalidad propone que cuanto mayor sea la desviación del sujeto cartesiano, la “norma” estandarizada de un hombre blanco, rico y heterosexual, cuantas más capas de prejuicio deba enfrentar el individuo en cuestión, esos prejuicios se combinan para formar una matriz de dominación. Mirar a través de la lente de la teoría feminista interseccional demuestra que no hay una realidad fija que puedan vivir todos los que comparten una identidad paraguas única (como la mujer), sino una multitud de realidades, cuya experiencia está determinada por la coexistencia de identidades (Heuchan, 2016).

Para concluir, nos gustaría remarcar que **la transversalidad o mainstreaming de género ha de incluir la perspectiva interseccional**, pero hay que evitar que dicha perspectiva disuelva el factor sexo-género como eje principal en las políticas y en los proyectos de intervención:

“Propugnar la incorporación de la interseccionalidad al *mainstreaming* de género significa, pues, reconocer que las políticas públicas de igualdad no pueden ignorar que las mujeres no configuran un grupo homogéneo (que tienen distinta orientación sexual, etnia, clase, religión, etc.) ni que, históricamente, un determinado subgrupo de mujeres (blancas, de clase media-alta, occidentales, etc.) ha universalizado sus experiencias, intereses y necesidades en detrimento de las de muchas otras. Tampoco puede pasar por alto que, en ocasiones, los intereses de los subgrupos de mujeres, dependiendo de los factores mencionados, pueden diferir. Sin embargo, la toma en consideración de la

problemática de la interseccionalidad no puede hacer perder de vista la importancia específica del sistema sexo-género en las políticas (incluyendo las de igualdad). Dicho de otro modo, la interseccionalidad no debe servir para desmantelar el reconocimiento del sistema sexo-género como «corriente principal» en las mismas. Es más, la virtualidad del *mainstreaming* de género se apoya en buena medida en esto último, y no en la mera transversalidad» (Barrère Unzueta, 2010: 251).

La transversalidad y la interseccionalidad no son herramientas excluyentes ni en las políticas públicas ni en los proyectos intervención social para superar la desigualdad de género; por el contrario, se complementan. La interseccionalidad contribuye a diseccionar con más precisión las diferentes realidades en las que se encuentran las mujeres y por lo tanto puede mejorar la acción política y social.

La incorporación de las cuestiones importantes para todas las mujeres y el hecho de que no solo prevalezcan los intereses de las mujeres que pertenecen al grupo hegemónico, significa dirigirse hacia una convivencia más empática, plural y justa y reconocer la existencia otras grandes violencias, además del sexismo, como son el racismo, el clasismo, la homofobia o la xenofobia; que constituyen un peso histórico que cosifica y deshumaniza los cuerpos (Collins, 2019).

4.4. La interseccionalidad desde la diversidad funcional

Si ponemos el foco en el ámbito de la diversidad funcional encontramos que la crítica fundamental se basa en que el género, entendido como una construcción social de significados elaborada por la sociedad patriarcal, confluye con otro constructo social fabricado por la **sociedad normalista**, es decir, por aquella sociedad que concibe el cuerpo humano desde un único parámetro hegemónico que le otorga determinadas características físicas, sensoriales, mentales e intelectuales y a partir de un modelo de funcionalidad basado en un canon de una pretendida normalidad que en realidad no existe (Caballero, 2014).

A partir de la teoría de la interseccionalidad se puede explicar la convergencia de la discriminación por razón de sexo y la que genera la incomprendión hacia el mundo de la diversidad funcional. Porque si tomamos como modelo de discriminación por razón de sexo la experiencia de las mujeres sin diversidad funcional, las medidas para erradicarla no tendrán en cuenta la opinión y la visión y la realidad, de las mujeres con ella. Y porque si tomamos como ejemplo de discriminación a causa de la diversidad funcional a un hombre, que son quienes mayoritariamente ocupan las esferas del poder y los ámbitos de decisión en el mundo de la diversidad funcional y en el que no tiene que ver con la diversidad funcional (política, economía...), tampoco estamos teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres con diversidad funcional de cara a solucionarlas. Por lo que, tanto en una situación como en la otra, este colectivo se queda en un **terreno invisible** (Díaz Funchal, 2013: 169). En este sentido, caben las palabras de De Sousa Santos (2006: 23) a este respecto: «Que mucho de lo que no

existe en nuestra sociedad es producido activamente como no existente, y por eso la trampa mayor para nosotros es reducir la realidad a lo que existe”.

Pensar sobre la intersección entre género y diversidad funcional permite visibilizar posiciones y vivencias particulares:

- Por una parte, las mujeres en situación de diversidad funcional no siempre son concebidas y reconocidas como mujeres, de hecho, su particularidad ha estado históricamente ausente en los mismos movimientos feministas, los cuales sí han incorporado, aunque bastante tarde, luchas diferenciales como las de las feministas indígenas o las feministas negras.
- Por otra parte, las mujeres con diversidad funcional tampoco cumplen el estándar estético y funcional impuesto por los cánones de normalidad, siendo marginadas y discriminadas de diversos espacios sociales.

Esto nos muestra la existencia de, al menos, **dos luchas** para las mujeres con diversidad funcional: una, por la inclusión social y ciudadanía, y otra, contra las opresiones propias que las relaciones de género tienen sobre sí, en una expresión diferencial. Es importante reconocer que no debemos asumir a priori que una mujer con diversidad funcional estará oprimida solo por encarnar estas categorías y, por tanto, verla desde un enfoque victimista, sino desde uno de derechos humanos que permita visibilizar sus resistencias y formas políticas.

Además, las mujeres con diversidad funcional no son un colectivo homogéneo, sino que configuran un grupo muy diverso que experimenta las múltiples desigualdades de diferente manera y desde la diversidad de sus vivencias. Probablemente, sea difícil encontrar una colectividad de mujeres más diversa que las mujeres con diversidad funcional y, sin embargo, se hallan expuestas a las mismas formas de opresión y exclusión por tener diversidad funcional, y, por supuesto, por razón de su género, junto con el resto de las mujeres.

Como reconoce la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (2006) en su Artículo 6, las mujeres y niñas con diversidad funcional están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, deben adoptarse medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales, garantizando su pleno desarrollo, adelanto y potenciación.

Por su parte, el *Manifiesto Europeo* (1997), en su artículo 16.2 dice que “es necesario tener en cuenta y examinar cómo la existencia de diferentes categorías de discriminación, construidas social y culturalmente (entre las que se encuentran las derivadas de la situación económica, la raza, el origen étnico, la clase social, la edad, la orientación sexual, la nacionalidad, la religión y la cultura), interactúan en múltiples y, con frecuencia, simultáneos niveles, contribuyendo con ello a una sistemática desigualdad social”. Más adelante argumenta que “la confluencia de estos factores (que definen el concepto de “interseccionalidad”) en las mujeres y niñas con diversidad funcional tiene un efecto multiplicador que potencia la discriminación experimentada. Dicha discriminación procede de la forma en la que las personas construyen sus identidades, que no reconoce la diversidad existente entre las distintas mujeres con

diversidad funcional y tiende a homogeneizarlas en todos los espacios de socialización, entendiendo su realidad desde una perspectiva excluyente”.

Para avanzar en la deconstrucción de las sujeciones vividas por las mujeres se requiere reconocer la existencia de la diversidad en toda su magnitud. Ignorar el factor de la diversidad funcional es obviar una de las causas de desigualdad más potentes y universales.

Las mujeres con diversidad funcional son mujeres que padecen, cuando menos, una doble discriminación: la ligada al género y la construida socialmente por la diversidad funcional, cuando no están estigmatizadas directamente. Por este doble carácter se le reconoce como una discriminación compuesta y como una acumulación de desventajas y estigmas negativos ya institucionalizados. Son un sector objeto de **discriminación múltiple** y afecta a cualquier mujer del mundo, cualquiera que sea su situación económica, su raza, religión, condición sexual,... y en cualquier momento de su vida.

Acabamos este primer capítulo con un alegato a favor del **feminismo como una casa común** de mujeres con distintas luchas que Irantzu Varela (2019) publicó en *Pikara Magazine*:

“El feminismo se ha convertido en la lucha contra todas las formas de opresión: contra el heteropatriarcado, contra el capitalismo, contra el racismo, contra el colonialismo, contra el binarismo, contra el especismo, contra el capacitismo y lo que nos queda. Pero el feminismo ha sido siempre -y tendrá que serlo, para seguir siendo nuestra casa- la solidaridad entre nosotras. Por eso, tenemos que seguir debatiendo, construyendo, desmontando y volviendo a aprender unas de las otras”.

El feminismo tiene que ser inclusivo e interseccional o no será.

CAPÍTULO 3

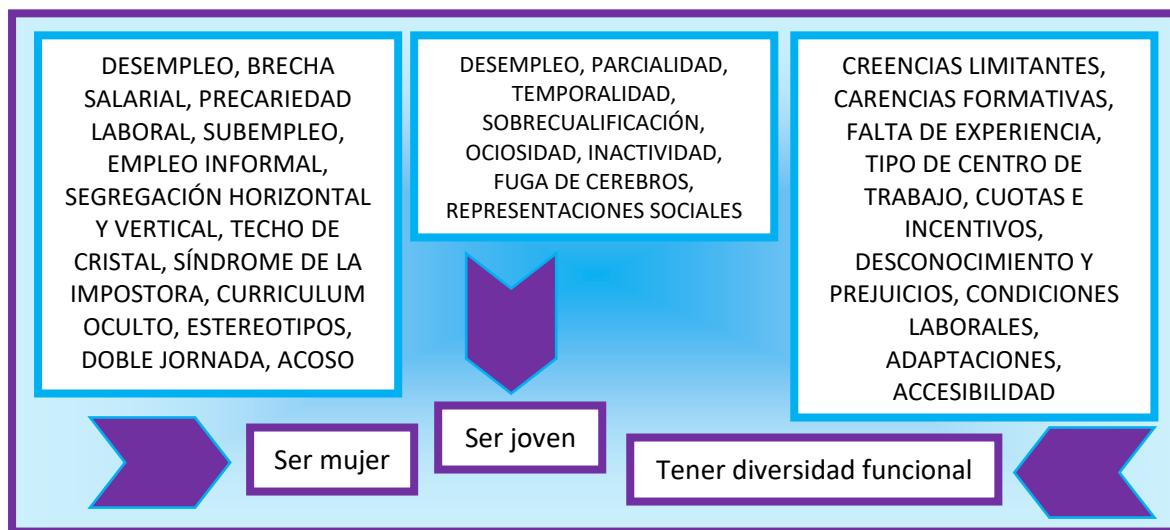
CONTEXTUALIZACIÓN

Tomando en consideración los altos índices de desempleo e inactividad laboral de esta población, es necesario desarrollar acciones, tanto transversales como positivas, dirigidas a las mujeres con discapacidad para impulsar la formación, la contratación, el acceso al empleo, la retención del empleo, la igualdad salarial con las mismas competencias, las adaptaciones al puesto de trabajo y el equilibrio entre la vida privada y laboral. Las mujeres con discapacidad deben tener derecho, en igualdad de condiciones con las demás personas, a condiciones laborales justas y favorables, incluyendo la igualdad de oportunidades y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, a condiciones laborales seguras y saludables, a protección del acoso, y a servicios de reparación en caso de quejas.

Artículo 12.2 II Manifiesto de los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad de la Unión Europea

En este capítulo vemos qué implicaciones tiene ser mujer, ser joven y tener diversidad funcional en el ámbito laboral y la vulnerabilidad que supone en el mercado laboral. Hemos reunido una serie de indicadores de cada una de las tres variables focalizados en el ámbito laboral que son la base de las entrevistas en profundidad que hemos realizado y que se retroalimentarán directamente con los resultados del capítulo 6.

Ilustración 3.1.- Convergencias de las variables de la investigación en el ámbito laboral



Fuente: Elaboración propia

1. El hecho de ser mujer en el ámbito laboral

La Comisión Europea (2009) ya nos adelanta hacia donde tenemos que mirar para luchar contra la parte visible del iceberg que conforma las desigualdades y las discriminaciones machistas: “La lucha contra los estereotipos sexistas significa ir a las causas profundas de los desequilibrios persistentes entre mujeres y hombres en el mercado laboral”.

A continuación los rasgos diferenciales de la situación laboral de las mujeres, los más y los menos visibles y reconocibles:

1.1. Desempleo femenino y brecha salarial de género

La lógica patriarcal consigue que aunque las mujeres se hayan incorporado al mercado laboral masivamente, con preparación y dedicación, sus índices de empleo no son equivalentes a los de los hombres. El **paro femenino** se diferencia claramente de los índices de desempleo masculinos, siendo el primero mucho más numeroso.

Lo mismo sucede con los salarios. Según Varela (2017: 219), las mujeres perciben un salario medio por hora que representa el 75% del que reciben los hombres por el mismo trabajo. El cobro de aproximadamente un 25% menos entre el colectivo femenino demuestra que hay una diferencia salarial entre ocupaciones o categorías que no tiene su origen en un nivel distinto de productividad, sino en la discriminación de sexo¹⁸.

Las teorías económicas que explican la **brecha salarial** a partir de las diferencias de capital humano han ido perdiendo peso a favor de las explicaciones de tipo sociocultural. Es decir, el grueso de las diferencias salariales, así como su persistencia, no pueden justificarse por la menor cualificación de las mujeres o su menor experiencia laboral, máxime cuando la distancia salarial por sexo se da en todos los niveles educativos y de antigüedad e incluso aumenta cuanto más elevados son estos, sino que responderían más bien a una posición de partida en el mercado de trabajo de desventaja como resultado de procesos culturales y de socialización.

En este sentido y tal y como constata el Consejo Económico y Social (2011), la **igualdad retributiva**, definida como “igual retribución para trabajos de igual valor o equivalentes” sigue siendo un reto pendiente. Y es que la diferencia retributiva entre mujeres y hombres, conocida como brecha salarial, es un hecho indiscutible, a la vez que preocupante, por su magnitud y su persistencia, a pesar de que el principio fundamental de igual retribución entre mujeres y hombres figura desde 1957 en el Tratado de Roma¹⁹.

¹⁸ Ahondaremos en estas cuestiones de naturaleza cuantitativa en el capítulo 5 de caracterización del colectivo con estadísticas oficiales que validan estas hipótesis de partida.

¹⁹ Artículo 141 del Tratado de Roma (1957): “Cada Estado Miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor”.

El indicador más utilizado y referencia en la Unión Europea es el que refleja la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de las mujeres y los hombres ocupados, como porcentaje respecto a los ingresos brutos medios por hora de los hombres.

La brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres. Es un ámbito prioritario de trabajo de las administraciones vascas.

La brecha salarial está relacionada con los siguientes factores (Consejo Económico y Social, 2011; Emakunde, 2012):

- La discriminación directa vinculada a prácticas de discriminación salarial; es decir, inferior salario (de las mujeres respecto a los hombres) para trabajos de igual valor
- La inferior valoración social y económica del trabajo realizado por las mujeres. Esto es, los trabajos que requieren habilidades, cualificaciones o experiencia similar tienden a ser menos valorados social y económicamente si son desempeñados mayoritariamente por mujeres.
- La segregación en el mercado laboral vinculada a diferentes situaciones: incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, presencia mayoritaria de mujeres en algunos sectores y ocupaciones peor pagados, menor presencia de mujeres en puestos directivos y de responsabilidad, condiciones laborales inferiores en base a las necesidades de conciliación, etc.
- La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral no supuso que se repartiesen de forma equitativa las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, sino que siguieron siendo asignadas a las mujeres. Por tanto, la incorporación laboral de las mujeres supuso una renuncia obligatoria a promociones salariales.
- La tendencia a adjudicar las responsabilidades familiares a las mujeres en exclusiva dificulta enormemente el equilibrio entre vida laboral, personal y familiar, lo que produce abandonos del mercado de trabajo e interrupciones de carreras profesionales para poder conciliar. Esto impacta negativamente en sus condiciones laborales, en el desarrollo de sus carreras profesionales y en las oportunidades de promoción.
- La cultura del trabajo y la cultura empresarial vigentes, están basadas en las necesidades y circunstancias masculinas, es decir, en un sistema androcéntrico, y requieren una dedicación plena a la empresa y una prioridad ante cualquier otra faceta de la vida. La retribución y la promoción profesional están asociadas a dicha dedicación plena, condición a la que algunas mujeres responden en menor medida.

1.2. Precariedad laboral, subempleo y empleo informal

Partimos de la hipótesis de que la **precariedad laboral** es cosa de mujeres, ya que son las mujeres las que sufren una mayor temporalidad laboral y un número más alto de contratos a tiempo parcial.

Según Eurostat, en 2017 el estado español creó el 60% de todo el **empleo temporal** femenino de la Unión Europea²⁰. Este dato refleja que muchas mujeres tienen que resignarse a ocupar puestos con estas condiciones laborales si quieren tener una oportunidad en el mercado laboral, algo que no ocurre con la misma intensidad en el colectivo de los hombres.

Por otra parte, está la concentración de las mujeres en los **contratos a tiempo parcial**, lo que les supone un menor poder adquisitivo y una mayor dependencia económica de sus parejas o familiares. Y, por supuesto, al final de su actividad laboral, se verá afectada la cuantía de sus pensiones. Además, la contratación a tiempo parcial, a menudo, limita las posibilidades de promoción y la realización de una carrera profesional.

El **subempleo** por insuficiencia de horas existe cuando las horas de trabajo de una persona ocupada son insuficientes en relación con una situación de empleo alternativo que esta persona desea desempeñar y está disponible para hacerlo y puede calcularse tanto en relación con la dificultad que encuentran las mujeres ocupadas para trabajar un número suficiente de horas semanales (subempleo visible), como respecto a la dificultad de obtener una retribución que alcance, al menos, el salario mínimo (subempleo invisible).

Además, las mujeres, según Sylvia Chant y Carolyn Pedwell (2008), se concentran en los **empleos de menor calidad, irregulares e informales**, convirtiéndose en los eslabones más frágiles de la economía informal de las cadenas de suministro internacionales. Un ejemplo serían las mujeres marroquíes contratadas para la recogida de la fresa en Andalucía que después de muchas temporadas se han atrevido a denunciar los abusos sexuales y violaciones que han sufrido en sus puestos de trabajo.

Las mujeres siguen concentradas en áreas de la **economía informal invisibles**, como el trabajo en el servicio doméstico, el trabajo a domicilio tanto de limpieza como de cuidado de personas dependientes, y la asistencia en pequeñas empresas familiares, ocupaciones que ofrecen un empleo precario, de baja calidad, irregular o sin remuneración, escaso o nulo acceso a la seguridad social o a la protección social, y una limitada capacidad para organizarse y conseguir que se hagan efectivas las normas internacionales del trabajo y los derechos humanos.

1.3. Acceso al empleo: reclutamiento y selección

El **acceso al empleo** es uno de los estadios más difíciles que las mujeres tienen que superar en el ámbito laboral, pero que no ha sido tan estudiado con la brecha salarial ya que sus consecuencias no se pueden medir de manera objetiva como las diferencias salariales. De hecho resulta muy difícil detectar discriminaciones por motivo de género en el acceso al empleo.

A pesar de estas dificultades, en septiembre de 2008, la Unión Estadounidense por las Libertades Civiles (ACLU, en inglés) presentó una demanda judicial contra Facebook, acusando

²⁰ Más información en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

a la empresa de publicar anuncios de ofertas laborales solo disponibles para hombres²¹. Asimismo, las mujeres, con cada vez mayor frecuencia, viralizan en redes sociales ofertas de trabajo que excluyen a las mujeres, claramente discriminatorias.

A este respecto, se han realizado diferentes estudios que certifican que existen barreras sociales que impiden que las mujeres se incorporen al mercado laboral con las mismas oportunidades que los hombres. De hecho, en 2012 la Universidad de Yale diseñó un pequeño experimento para comprobarlo.

Moss-Racusin et alia (2012) fabricaron dos currículos ficticios con méritos idénticos, uno con el nombre de John y otro con el de Jennifer. Ambos se enviaron a 400 ofertas de personal docente e investigador de las siete universidades más prestigiosas de EE.UU., y se les pidió que evaluaran a los candidatos para el puesto de jefe/a de laboratorio. En casi todas de las 137 respuestas se consideró que el candidato masculino era significativamente más competente que el femenino. Y no solo eso, sino que al comparar ofertas se ponía en evidencia que todos le ofrecían un mejor contrato, mayor salario y más recursos para desarrollar su carrera investigadora a John que a Jennifer.

1.4. Segregación horizontal y vertical

La tradicional división sexual del trabajo ha desembocado en una **división sexual del empleo del actual mercado laboral**, generando dos dinámicas (Instituto de la Mujer, 2014):

- La **segregación horizontal** se refleja en la concentración de mujeres en ciertos tipos de profesiones, áreas o sectores. Actualmente, las mujeres se concentran en el sector servicios y en ramas relacionadas con actividades consideradas tradicionalmente femeninas: educación, sanidad, servicios a la comunidad, gestión administrativa, etc. Estas profesiones y sectores que están feminizados son los que cuentan con salarios más bajos y con menores posibilidades de promoción, así como con un menor reconocimiento social que otras profesiones masculinizadas. Por el contrario, los hombres se concentran en las profesiones y sectores con mejores salarios, mayor empleabilidad y que cuentan con una buena valoración social.
- La **segregación vertical** hace referencia a la concentración de mujeres en determinadas categorías profesionales y niveles de responsabilidad. Independientemente de su formación, las mujeres se concentran en los niveles más bajos de las organizaciones, lo que conlleva menores salarios y menor capacidad para influir en la organización de las organizaciones. Incluso en aquellos sectores en los que las mujeres son mayoría, tienen muchas dificultades para el desarrollo adecuado de una carrera profesional y se encuentran con numerosas dificultades para ocupar los puestos de mayor responsabilidad.

²¹ Más información en <https://www.lavanguardia.com/tecnologia/20180921/451931408429/facebook-genero-empleo.html>

Como dice Varela (2017), el hecho de que algunas mujeres hayan accedido -y estén accediendo- a cargos relevantes tanto en política como en economía, pareciera que el camino está despejado para todas las mujeres, pero esto no es así. Incluso los medios de comunicación se encargan de dar una falsa imagen de la realidad hablando de *boom* femenino en cuanto aparecen dos mujeres destacadas en un mismo sector. Esto lo único que provoca es que las denuncias de situaciones de discriminación históricas parecen que están trasnochadas, cuando siguen a la orden del día.

1.5. Promoción laboral y techo de cristal

El acceso de muchas mujeres al ámbito laboral en los mismos niveles iniciales que los hombres, no tiene su reflejo en una progresión de la carrera profesional al mismo ritmo. En consecuencia, la presencia de mujeres en los niveles superiores de las empresas y en los puestos de toma de decisiones es escasa.

La expresión “**techo de cristal**” se utiliza desde hace décadas para explicar las dificultades que tienen las mujeres para acceder a los puestos de poder y responsabilidad, un fenómeno específico derivado de la generalizada segregación vertical. Cuanto más poder y responsabilidad tenga el puesto, peor, más dificultades para llegar. Las cifras demuestran que el techo de cristal no se ha roto y desmienten esa falsa imagen de centenares de mujeres copando cargos de responsabilidad (Varela, 2017).

En este proceso, la meritocracia no es la vía para ir accediendo a puestos de mayor responsabilidad y, de hecho, se desvirtúa por condicionantes de género. Algunas de las **barreras invisibles** que produce este efecto discriminatorio son (Instituto de la Mujer, 2014):

- La menor proyección que ven en las mujeres las propias organizaciones, a veces, por el propio diseño del puesto de trabajo, pensado desde el inicio para un perfil concreto de hombre, como consecuencia del sistema laboral androcéntrico, muy lejos todavía de incorporar las teorías de la economía feminista.
- La tradicional menor “ambición profesional” en la que todavía están educadas las mujeres socializadas sesgadamente por el funcionamiento de estereotipos de género. En la socialización diferenciada de las mujeres, pocas veces el ámbito laboral se coloca en el centro de la vida, sino que se alienta a las niñas hacia la maternidad y la estabilidad sentimental como objetivo vital²².
- La especial dificultad para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en este tipo de puestos hace que muchas mujeres no se planteen competir a partir de un cierto momento de su carrera profesional. Asimismo, hay una presunción generalizada

²² “Con quién casarse y cuándo: estas dos preguntas definen la existencia de toda mujer, con independencia de dónde se haya criado o de qué religión practique o deje de practicar. Quizá al final le gusten las mujeres en lugar de los hombres o quizás decida, lisa y llanamente, que no cree en el matrimonio. Da igual. Estas disyuntivas determinan su vida hasta que obtienen respuesta, aunque esta sea con un ‘nadie’ y un ‘nunca’”. Con esta impactante y acertadísima reflexión inicia Kate Bolick su novela “Solterona” (2015).

por parte del empresariado de que los hombres tendrán disponibilidad absoluta para el trabajo y que esto no será así en las mujeres.

- La cultura empresarial masculinizada tiene formas de comunicación y de establecer redes donde las mujeres tienen difícil acceso por distintas causas a estas reuniones de trabajo que se realizan con horarios de tarde o en cenas de trabajo o en recintos deportivos (campos de golf, estadios de fútbol, etc.) o en ambientes exclusivamente masculinos (clubs nocturnos).

La plena participación de las mujeres en las tareas de dirección y de toma de decisiones todavía es un desafío importante. Y, como se ha indicado, la desigual participación de las mujeres en los niveles donde se ejerce influencia, poder y autoridad, hace que no sean ellas las que finalmente decidan o participen en la toma de decisiones sobre el destino político y económico de la sociedad.

1.6. Síndrome de la impostora

Pauline Clance y Suzanne Imes (1978) publicaron un *paper* sobre el **fenómeno o síndrome de la impostora**, donde analizaron una muestra de mujeres con unos logros notables que desconfiaban de sí mismas y que consideraban que su trayectoria había sido un engaño, un fraude que se descubriría tarde o temprano:

“A pesar de contar con logros académicos y profesionales extraordinarios, las mujeres que sufren el síndrome de la impostora están convencidas de que en realidad no son inteligentes y de que han engañado a quienes creen que sí lo son. [...] Creen que] su éxito ha sido [...] cuestión de suerte y que [...] salvo que realicen un trabajo hercúleo [...] no podrán mantener el engaño” (1978).

La compositora, activista y escritora Amanda Palmer en un ejercicio de autorreflexión no exento de comicidad, lo denomina “la Policía Antifraude”:

“[...] Crees que van a llamar a tu puerta en medio de la noche y te van a decir: ‘Te hemos estado observando y tenemos pruebas de que no tienes ni idea de lo que estás haciendo. Se te acusa del delito de improvisarlo todos sobre la marcha, eres culpable de inventarte las cosas según va conviniendo, en realidad no te mereces tu trabajo, te lo vamos a quitar todo y SE LO VAMOS A DECIR A TODO EL MUNDO’ [...] Puedo imaginarme a una neurocirujana avezada, en el instante previo a la primera incisión, pasando por ese pequeño momento en el que piensa: ‘¿Va en serio? Esta mañana se me cayó el teléfono en un charco, no encontraba las llaves, las relaciones no me duran, y aquí estoy con un cuchillo afilado en la mano a punto de abrirle la cabeza a alguien. Que podría morirse. ¿Quién permite que lo haga? Soy una puta mentira’” (Palmer, 2016: 56-58)

El síndrome de la impostora no se considera un trastorno mental ni un rasgo de la personalidad, sino una respuesta a determinados estímulos externos, como²³:

- **La necesidad de encajar:** una mujer puede pensar que no le conviene socialmente “destacar” por su talento y que le resulta más rentable negarlo
- **El perfeccionismo:** llevadas por un ansia de excelencia, se niega el talento actual a expensas de un talento imposible

Entre las consecuencias del síndrome de la impostora destacamos:

- **La pérdida social de talento:** las mujeres que sufren este síndrome se hacen invisibles y se retiran deliberadamente de cualquier contexto que perciben como competitivo
- **El sobresfuerzo:** convencida de que son unas “falsas” y de que las van a pillar en falta, las que se sienten impostoras trabajan más y más para alejar el fantasma del fracaso

1.7. Brecha digital de género

La **brecha digital de género** hace referencia a las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al conocimiento y uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC). Así, cuando se analizan variables como el acceso, la frecuencia en el uso o los dispositivos utilizados a partir de la variable sexo, y otras variables decisivas como edad, nivel educativo, situación económica y social, se constatan las desigualdades entre mujeres y hombres.

Las relaciones de poder, los estereotipos de género y las prácticas sociales obstaculizan la plena incorporación de las mujeres a la sociedad de la información condicionando su alejamiento de los estudios tecnológicos, su representación en los sectores TIC o en la dirección de empresas del sector, además del acceso, la frecuencia y tipo de uso que hacen las mujeres de las TIC.

Cuando se analiza la situación de las TIC desde la perspectiva de género se identifican la existencia de varias brechas digitales coexistentes, aunque de carácter y alcance diferente: la que se refiere al acceso a la tecnología; la relativa a la utilización que se hace de ella; y la que se circscribe al uso de los servicios TIC (Observatorio de e-Igualdad, 2011).

1.8. Diversificación de opciones profesionales y currículum oculto

Tradicionalmente, las mujeres han optado por estudios relacionados con profesiones consideradas femeninas, como se puede comprobar a través de una mayor presencia de las mujeres en ramas como la administrativa, sanitaria, asistencia a personas dependientes, turismo, imagen personal... Y aunque actualmente la presencia de mujeres es cada vez mayor

23 Más información en: <http://www.neusarques.com/a-proposito-de-la-muje/sufres-el-sindrome-de-la-impostora/>

en los estudios universitarios de ingeniería e informática, todavía no se puede hablar de una participación equilibrada o similar de mujeres y hombres, a pesar de los avances que se han producido en materia de igualdad. Los datos estadísticos que apoyan estas afirmaciones pueden ser consultados en el capítulo 5.

La **socialización diferenciada** de niñas y niños, los sesgos sexistas del sistema educativo y los estereotipos de género vigentes en nuestra sociedad son las razones fundamentales de que las mujeres sigan concentrándose en los sectores que históricamente se han considerado adecuados para ellas.

A la vista de las diferencias en las elecciones académicas de unas y otros en la actualidad, es indiscutible que la escuela tiene una gran influencia en la proyección de futuro para niñas y niños, y por ello, parece claro que se debe revisar el sistema educativo de forma que el objetivo principal a conseguir sea el desarrollo integral de las personas, independientemente del sexo al que pertenezcan, y, por tanto, sin presuponer capacidades en razón del sexo del alumnado.

Además cabe destacar la **falta y/o invisibilización de modelos sociales y/ referentes** en los que estén presentes mujeres y hombres en ciertas profesiones, que todavía hoy en día sigue existiendo, y la importancia que tienen estos referentes para romper los estereotipos de género en las elecciones laborales y profesionales²⁴. Por ejemplo, ver a una mujer conduciendo un autobús o realizando instalaciones eléctricas o trabajando como ingeniera aeronáutica.

Por otra parte, el **currículum oculto** se define como el conjunto de aprendizajes vividos a través de la organización específica del centro escolar y de lo que en él se practica, incluyendo otras facetas de la vida escolar sin que el profesorado ni el alumnado sea consciente de las consecuencias de su transmisión.

Forman parte del currículum oculto, entre otros (Instituto de la Mujer, 2014):

- Normas, estructuras y rutinas
- Estructuras de conocimiento implícitas en las técnicas de enseñanza
- Obligaciones que se derivan de la arquitectura de los edificios escolares
- Quiénes son y a quiénes se refieren los sujetos de los problemas de matemáticas, los ejemplos gramaticales, etc.
- Los lugares de recreo, su organización y distribución
- Quiénes ocupan los cargos unipersonales y quiénes los distintos niveles y áreas
- Quiénes y cómo se ocupan los distintos espacios escolares
- Qué personas se invita a conferencias, colaboraciones...

²⁴ Estos referentes son nulos cuando insertamos en la ecuación el hecho de ser una mujer con diversidad funcional, aunque es cierto que, de vez en cuando, aparecen noticias como la siguiente con una protagonista con Síndrome de Down que es bloguera de un blog de moda: <https://www.deia.eus/2019/06/02/ocio-y-cultura/ocio/olaia-la-bloguera-con-sindrome-de-down-que-marca-la-moda->

Aunque niñas y niños se educan en las mismas escuelas y, aparentemente, no hay diferencias de trato, cuando se analiza el currículum oculto aparecen las discriminaciones por razón de sexo, que permiten perpetuar el patriarcado.

A continuación, se recogen algunos aspectos del currículum oculto presentes en el ámbito educativo (Instituto de la Mujer, 2011):

- Cargos de responsabilidad, representativos y de decisión. Los hombres están, en mayor medida, al frente de la dirección de los centros, de la jefatura de estudios, de las Asociaciones de Madres y Padres. La proporción de representación de las mujeres en los equipos de dirección no es proporcional a su presencia como docentes en todos los niveles educativos. Además, cuanto más alto es el nivel educativo, (estudios secundarios, universitarios) hay una menor proporción de presencia femenina en los puestos de dirección (director as, rector as, decanas, etc.)
- El uso de los espacios e instrumentos. Las chicas ocupan en menor medida las pistas deportivas, los medios audiovisuales, los laboratorios o el gimnasio. También se habla de juegos de niños y de juegos de niñas.
- Los contenidos curriculares y lenguaje. Se detecta un androcentrismo en los contenidos y en la jerarquización de los saberes, así como la generalización del uso del lenguaje sexista. Este lenguaje se evidencia en la utilización del masculino para designar colectivos, en los prejuicios sexistas o en determinados significados del léxico.
- Relaciones personales y expectativas sociales. La interacción entre docentes y alumnado conforma unas pautas y normas de comportamiento que afectan a la educación de estos últimos. Esas pautas y normas son diferentes para niñas y niños. Por ejemplo, los estudios demuestran que existe más interacción con los alumnos que con las alumnas. Esto es, el profesorado presta más atención a los niños, lo cual da lugar, en muchas ocasiones, a que tengan un papel más interactivo frente al de las niñas, con lo que se perpetúa la transmisión de los patrones culturales de las conductas asignadas tradicionalmente a mujeres y hombres. Este trato va predisponiendo diferentes expectativas sociales entre unas y otros.

1.9. Creencias y estereotipos derivados de la división sexual del trabajo

La división sexual del trabajo y la asignación de las responsabilidades familiares a las mujeres es el eje por el que se deriva una serie de creencias y estereotipos que tienen influencia en la centralidad del empleo de las mujeres y su consideración secundaria, en la elección de estudios y profesiones y en la menor valoración de sectores y ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por el colectivo femenino.

Emakunde (2012: 52) identificó las siguientes creencias que están por debajo de los factores de desigualdad y muy vinculadas a los estereotipos de género:

- Creencias vinculadas a la idea de que las responsabilidades familiares corresponden exclusivamente a las mujeres
- Derivada de la anterior, la creencia según la cual las mujeres dan siempre prioridad a la esfera familiar y no se dedican plenamente al empleo
- Creencia según la cual el salario de las mujeres es visto como complemento. En el momento de renunciar a la vida laboral, son las mujeres las que asumen el cuidado de las hijas e hijos, lo que implica una mayor consideración y valoración del trabajo de los hombres frente al de las mujeres. Esta cuestión se traduce en un desigual apoyo familiar (economía, dedicación, motivación, expectativas...) al empleo y a la carrera profesional de mujeres y hombres, siendo el de estos últimos prioritario
- Creencia en base a la cual las diferencias biológicas justifican las diferentes habilidades y competencias, elecciones de estudios y ocupaciones. Y específicamente la creencia de que las mujeres carecen de capacidades para el aprendizaje y el desarrollo de funciones en ámbitos técnicos y tecnológicos
- Creencia que asocia las dotes de mando a los hombres y basa los modelo de dirección y liderazgo en los estilos directivos y comunicativos desarrollados tradicionalmente por el colectivo masculino. Esta creencia produce también una falta de reconocimiento de autoridad de las mujeres, especialmente en contextos masculinizados

Las **creencias y estereotipos que se derivan de la división del trabajo** conforman una cultura del trabajo y una cultura empresarial que penaliza la participación de las mujeres y cuyo reflejo en términos económicos es la brecha salarial.

1.10. Maternidad de las mujeres trabajadoras

Otra interferencia crítica del ámbito doméstico en el ámbito laboral viene dada por la tensión entre los **tiempos reproductivos y los tiempos productivos**: la edad más propicia para la promoción profesional coincide con el periodo más aconsejable para la reproducción biológica.

Grandes empresas internacionales como Apple, Google o Facebook ofrecen, como parte de las prestaciones de la compañía, la financiación de la congelación de óvulos a sus trabajadoras para que puedan retrasar su maternidad y concentrarse en consolidar su posición laboral²⁵. Una práctica que personalmente nos parece aberrante.

Las bajas tasas de natalidad que se observan en la sociedad vasca podrían indudablemente estar influidas por los requisitos laborales.

²⁵ Más información en https://www.eldiario.es/agendapublica/impacto_social/congelacion-ovulos-empresas-regalo-envenenado_0_323718371.html

1.11. Corresponsabilidad

La participación social y pública de las mujeres y hombres en **igualdad de condiciones** es determinante para el desarrollo de nuestra sociedad y, por tanto, resulta imprescindible un reparto más igualitario entre ambos sexos en cuanto a la dedicación a las tareas domésticas y el cuidado de la infancia y personas dependientes, así como la creación de una red de recursos sociales más amplia y consistente que responda a las nuevas necesidades emergentes derivadas de la corresponsabilidad social.

La **corresponsabilidad** o el **reparto de responsabilidades** se define como “la distribución equilibrada en el seno del hogar de las tareas domésticas, el cuidado de personas dependientes, los espacios de educación y trabajo, permitiendo a sus miembros el libre y pleno desarrollo de opciones e intereses, mejorando la salud física y psíquica de las mujeres y contribuyendo a alcanzar una situación de igualdad real y efectiva entre ambos sexos” (Instituto de la Mujer, 2014).

Esto requiere una negociación entre los distintos intereses que se plantean en el propio hogar. Es decir, decidir quién va a hacerse cargo de las diferentes responsabilidades y cuándo pactar alternancias y respetar los compromisos.

Uno de los pasos más importantes de nuestra sociedad hacia la igualdad de mujeres y hombres ha sido la incorporación de las mujeres al trabajo remunerado. Este logro no ha venido acompañado de la lógica “incorporación” de los hombres al trabajo doméstico o; es decir, las tareas domésticas siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres, aunque trabajen también fuera de casa.

En este sentido, el reparto de tareas y la corresponsabilidad en el espacio doméstico sería una de las estrategias fundamentales para reequilibrar la participación de mujeres y hombres en la esfera de lo privado y lo público, por lo que, es necesario un cambio de mentalidad y una implicación directa y profunda de los hombres, ya que sin su plena participación en igual medida o proporción que las mujeres no existirá nunca un reparto equitativo de responsabilidades y tareas.

1.12. Doble y triple jornada

La incorporación de las mujeres al mercado laboral no ha producido una incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de atención y cuidado a las personas dependientes. Esto está provocando un grave problema para la calidad de vida de las mujeres que soportan una **excesiva carga de trabajo**, si se considera la suma del trabajo productivo y del trabajo derivado del sostenimiento de la vida. Esta excesiva carga de trabajo se llama **doble jornada**.

Las estrategias adoptadas por las mujeres para poder afrontar dicha jornada son (Instituto de la Mujer, 2014):

- La contratación de otras mujeres, en la actualidad en su mayoría mujeres migradas para la realización de los trabajos del hogar (obligando a su vez a estas al ejercicio de una doble jornada)
- La ayuda de las abuelas en la atención a las nietas y nietos
- La búsqueda de empleos a tiempo parcial
- La solicitud de reducción de la jornada laboral
- El rechazo de puestos de trabajo incompatibles con sus responsabilidades familiares

Todas estas soluciones dejan al margen la contribución de los hombres que, de forma genérica, no sienten como propia la responsabilidad de los cuidados en la familia y del hogar.

El concepto de **triple jornada** se acuñó en Latinoamérica para destacar el papel de muchas mujeres que, además de su participación en el mercado laboral (formal o informal), y de asumir los cuidados familiares, participan además en asociaciones, sindicatos o movimientos sociales, como asociaciones vecinales, grupos de ayuda mutua, etc. Esta tercera actividad, les implica un enorme esfuerzo, pero es vital para el desarrollo de un mayor bienestar de la comunidad (Instituto de la Mujer, 2014).

1.13. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y usos del tiempo

Tal y como comentábamos anteriormente, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y al resto de las esferas del ámbito público no ha tenido una respuesta recíproca por parte de los hombres. Es decir, los hombres no se han incorporado en la misma proporción al ámbito doméstico, asumiendo más responsabilidades familiares y de gestión del hogar.

Sin embargo, socialmente se hace imprescindible un nuevo planteamiento en las dinámicas de los ámbitos personal y privado, para mantener un **equilibrio en los tiempos** dedicados al empleo y a los trabajos de la casa y cuidado de la familia.

Con la expresión **conciliación de la vida laboral y familiar** se hace referencia a la necesidad de hacer compatible el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares.

Ahora bien, en esta referencia se echaría en falta la esfera privada, individual para cada persona, inexistente para la mayoría de las mujeres. Por tanto, la compatibilización también tiene que estar relacionada con la **disponibilidad de tiempo libre para el desarrollo personal individual** y, entonces, se trata de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, el cual no es un problema de las mujeres, no es un tema privado, sino que es un problema de mujeres y hombres y es un tema que preocupa a toda la sociedad y, por lo tanto, debe obtener una respuesta social, implicando a todos los agentes (Instituto de la Mujer, 2014):

- Administraciones Públicas, a través de la puesta en marcha de servicios públicos de apoyo, respaldando o favoreciendo la iniciativa privada en el sector de servicios de ayuda y la creación de nuevas infraestructuras que faciliten la conciliación.
- Empresas y sindicatos, investigando y adoptando nuevas formas de organización del trabajo que permitan, tanto a trabajadoras como a trabajadores, compatibilizar las esferas pública, familiar/doméstica y privada con el objetivo de garantizar una mejor calidad de vida.
- Mujeres y hombres, a través de un cambio de mentalidad que permita avanzar en el reparto de las tareas familiares/domésticas, reconociéndolas y asumiéndolas como responsabilidad de todo el grupo familiar.

Para Inés Alberdi y Pilar Escario existen dos ámbitos fundamentales en la experiencia vital de las mujeres:

“Uno sería el que abarca el conjunto de las relaciones afectivas, de las relaciones de pareja y, como derivado de ello, la formación de una familia y la experiencia de la maternidad. Este es el terreno que tradicionalmente se ha considerado el terreno propio de la feminidad. Hay otro campo de desarrollo personal, que es aquel en que cada vez las mujeres jóvenes tienen mayores expectativas y es el de su capacidad de acción exterior, el del empleo, el del reconocimiento social” (Alberdi y Escario, 2003: 205).

1.14. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral

Dos de las formas más graves de discriminación por razón de sexo son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo²⁶.
- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo²⁷

La diferencia entre ambas radica en que, mientras el acoso sexual se circunscribe al ámbito de lo sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias, sin tener por qué existir intencionalidad sexual por parte de la persona agresora.

²⁶ Ver más en: Artículo 7.1. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

²⁷ Ver más en: Artículo 7.2. de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo son tipos de conductas que constituyen una muestra más de las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y, por ello, son consideradas vulneraciones del principio de igualdad.

2. El hecho de ser joven en el ámbito laboral

En este apartado hemos hecho un repaso de las características estructurales del mercado laboral juvenil. Entre ellas destacan las siguientes:

- La polarización del mercado de trabajo, donde unos jóvenes abandonan sus estudios con escasa cualificación y permanecen en situación de ociosidad e inactividad; y otros, altamente cualificados, que están subempleados
- Las representaciones sociales que subsisten a esta polarización
- El alto desempleo juvenil y la dificultad de acceso al mercado de trabajo son las causas de la fuga de cerebros que se ha vivido en los últimos años
- La alta temporalidad involuntaria y la alta contratación parcial no deseada que caracterizan la precariedad del mundo laboral juvenil
- El acceso salarial discriminatorio
- La incorporación de las Nuevas Tecnologías al mercado laboral para la búsqueda de trabajo y para la creación de nuevos puestos de trabajo

A continuación los rasgos diferenciales de la situación laboral de las personas jóvenes:

2.1. Desempleo juvenil y consecuencias

El empleo juvenil ha sido una tasa históricamente sensible en tiempos de crisis. Durante este periodo, las **tasas de desempleo** alcanzan sus valores máximos²⁸. Durante el periodo de crisis, las tasas de desempleo juvenil han continuado mucho más altas que las de las personas adultas en todas las regiones del mundo. De hecho, en la mayoría de ellas, las personas jóvenes tienen tres veces más probabilidades de estar desempleados que las personas adultas (OIT, 2010).

Uno de los principales impactos del alto desempleo juvenil es el **desánimo** que sufren las personas paradas jóvenes. El hecho de no encontrar trabajo una vez terminados los estudios hace que sufran cierto desgaste psicológico. Si esta situación de desánimo se dilata en el tiempo debido al **desempleo de larga duración**, podrían desembocar en una situación de **exclusión social** ante la falta de poder adquisitivo.

De hecho, según la OIT (2010) existe un vínculo comprobado entre desempleo juvenil y exclusión social. La incapacidad de encontrar empleo genera una sensación de inutilidad y ociosidad entre las personas jóvenes, lo cual puede provocar, en algunas ocasiones, un aumento de los índices de criminalidad, de los problemas de salud mental, de la violencia, de los conflictos y del consumo de estupefacientes. Este hecho también hace que aumente la situación de pobreza de la sociedad en general ya que tiene efectos directos tanto a medio como a largo plazo: disminución de la natalidad, emancipación tardía, emigración del colectivo

²⁸ Parece que los datos de los últimos meses son un indicador de una leve recuperación económica y laboral para todos los sectores, incluido el de la juventud (Lanbide, 2017).

joven a países con mejores expectativas, aumento de la economía informal, reducción del consumo...

Una de las razones que podrían explicar la permanencia de las tasas de desempleo juvenil elevadas, desde el punto de vista de la oferta, es que una persona joven puede voluntariamente transitar en múltiples períodos breves de desempleo a fin de acumular experiencia e "ir buscando" el trabajo más adecuado. Esto supone, sin embargo, la existencia de una **estructura de apoyo**, como la familia, que la pueda mantener económicamente mientras busca trabajo. En algunos casos, esta población no dispone de este tipo de estructura de apoyo y, en consecuencia, muchas personas jóvenes simplemente no pueden permitirse estar desempleados y suelen aceptar cualquier trabajo que esté disponible, independientemente de las condiciones de trabajo o de si se ajusta o no a su nivel educativo o calificaciones.

2.2. Búsqueda de empleo y acceso al empleo

Sin duda el elemento más importante que explica la dilatación del proceso de entrada en el mundo laboral lo constituye la **prolongación de la escolaridad**. El periodo juvenil es un periodo en el que se da la transición de la escuela al trabajo y que suele ir acompañada de dificultades a la hora de encontrar un trabajo. Esto proyecta una alta tasa de paro y de precariedad laboral.

Hasta los veinte años el acceso al mundo laboral es muy reducido y predominan situaciones variadas. Por una parte, personas jóvenes que han abandonado prematuramente el sistema escolar y, por tanto, buscan una inserción permanente en el mundo laboral. Por otra parte, a medida que va aumentando la edad, va aumentando la tasa de actividad. Hay, de este modo, un proceso dilatado de incorporación al mundo laboral, en el que se combinan diferentes situaciones (Lanbide, 2017).

Además, a menudo, las personas jóvenes carecen de información sobre el mercado de trabajo o experiencia en la búsqueda de empleo y solo encuentran trabajo a través de métodos de colocación informales, como la familia y las amistades.

También se dan casos en los que rechazan trabajos menos cualificados o peor remunerados y trabajos que no están relacionados con sus estudios influidos por la esperanza de encontrar un trabajo mejor. De hecho, el que acaben renunciando a la búsqueda de empleo o a trabajar en malas condiciones, conlleva no solo un costo económico e individual, también social y familiar.

2.3. Precariedad laboral: Parcialidad y temporalidad

Entre las personas jóvenes ocupadas, la realidad tampoco es que sea muy esperanzadora. La población juvenil presenta altas **tasas de temporalidad y parcialidad**, con lo que aumenta de manera considerable la precariedad laboral en este colectivo. Por ejemplo, partiendo de que

los salarios de la población juvenil son los más bajos del mercado laboral en condiciones normales, el trabajar con contratos temporales y a jornada parcial hace que estos salarios sean todavía más bajos (Lanbide, 2017).

Las características de la parcialidad y la temporalidad ponen de manifiesto la difícil realidad que vive el colectivo juvenil, ya que experimentan **dificultades a la hora de acceder** al mercado laboral, y una vez que acceden, se encuentran con **malas condiciones laborales**. Por todo ello, muchas de las personas jóvenes, o las que pueden, deciden **alargar el periodo de estudios** con la esperanza de poder acceder con mayores garantías al mercado de trabajo.

La situación de las personas jóvenes se agrava ante las situaciones de crisis, ya que al tener el empleo más temporal, en la mayoría de los casos, son las primeras personas candidatas para el despido ya que las indemnizaciones están directamente relacionadas con el tiempo invertido en la compañía, y este colectivo, por el mero hecho de ser el más joven, es el que ha trabajado por períodos más cortos de tiempo.

Por otra parte, hay una gran presencia de jóvenes en los **trabajos mal remunerados**, ya que el tipo de contrato, la antigüedad y la experiencia laboral determinan el nivel salarial.

Esta falta de trabajo decente, si se experimenta a temprana edad, puede representar una amenaza para las perspectivas laborales futuras de una persona y suelen instalarse **patrones de comportamiento laboral inapropiados** que perduran toda la vida. Además, ante esta falta de certidumbre en el trabajo, y ante las pocas expectativas de desarrollo personal y profesional, aumentan los casos de depresión, agitación mental, ansiedad o apatía entre el colectivo joven.

Según la OIT (2010) las personas trabajadoras jóvenes son ejemplo claro de lo que se denomina **personas trabajadoras pobres**. El colectivo joven parece ser desproporcionadamente más susceptibles a la pobreza, lo que acentúa la noción de que las personas jóvenes se encuentran en desventaja en el acceso al empleo y a la hora de encontrar un trabajo productivo que les permita obtener suficientes ingresos para escapar de la pobreza.

2.4. Preparación, nivel de estudios y sobrecualificación

Si nos dejamos guiar por la lógica, el **nivel de estudios** debería desempeñar un papel importante en cuanto al desempleo: cuanto más elevado fuera el nivel de preparación, menos probabilidades habría de encontrarse en paro.

Sin embargo, existe un desequilibrio entre la cualificación de un porcentaje importante de personas jóvenes trabajadoras y la ocupación que desempeñan, lo que supone un freno a su desarrollo profesional y un desaprovechamiento de sus conocimientos y capacidades.

La contratación a tiempo parcial y temporal entre las personas jóvenes incide tanto en su menor nivel de ingresos como en la aceptación de **trabajos sin cualificación**. En el futuro, esta

decisión puede condicionarles negativamente en su desarrollo profesional, ya que emplean tiempo en la realización de otras tareas renunciando a obtener experiencia laboral en el campo deseado. Además, es común que las propuestas salariales en la empresa privada, se realicen en base al puesto de trabajo anterior, por lo que influirán en su poder adquisitivo al empezar en una base demasiado ajustada (Lanbide, 2017).

2.5. Ocio e inactividad

La **ociosidad** entre los jóvenes es costosa para toda la sociedad, ya que no contribuye al bienestar económico del país, al contrario: la pérdida de ingresos en la generación más joven se traduce en una falta de ahorros así como una pérdida en la demanda global.

Según la OIT (2010), algunas personas jóvenes que no pueden ganarse la vida tienen que ser mantenidos por sus familias, lo que disminuye la cantidad de dinero que queda para gastar e invertir a nivel del hogar. Además, las sociedades pierden lo que han invertido en la educación y los gobiernos no reciben contribuciones en sus sistemas de seguridad social y se ven obligados a gastar más en otro tipo de servicios, como, por ejemplo, programas de prevención de drogas.

Un grupo que merece especial mención en el colectivo de personas inactivas es de los “**ni-nis**”. Para el análisis de este segmento de la población juvenil, hemos tenido en cuenta la definición que proporciona Eurostat de dicho colectivo. El portal europeo de estadística menciona que tiene que darse dos condiciones para que una persona se considere “ni-ni”: por un lado, la persona no tiene que estar empleada, es decir, debe estar en situación de desempleo o inactividad según la definición de la OIT; y, por otro lado, no haber recibido formación en las últimas cuatro semanas²⁹.

Un concepto que ha tomado fuerza para poder definir esta realidad es el “**estado de adolescencia permanente**”. La situación de vulnerabilidad que experimentan acarrea que se atrasen todas las etapas de la vida. Se retrasará la emancipación, ante la falta de recursos económicos la población juvenil continuará en la vivienda familiar hasta que consigan mayor riqueza y estabilidad laboral, es decir, dependen en gran medida de los ingresos familiares (Landide 2017).

2.6. Uso y conocimiento de las TIC

La **tecnología** aparece como una caja de herramientas prácticas imprescindibles para afrontar los retos de las sociedades modernas. La capacidad innata de las personas jóvenes para adaptarse a la inmediatez de las transformaciones sociales mediadas por la tecnología, les permite producir, crear e innovar en condiciones de superioridad táctica, frente a las

29 Más información en: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/regions/data/database>

generaciones adultas. Estas habilidades digitales otorgan un protagonismo social a la juventud, que aunque de momento solo es incipiente, está llamado a transformar las posiciones sociales.

Por otra parte, la llegada de las nuevas tecnologías e internet han cambiado por completo la sociedad y el estilo de vida de las personas en los últimos años. El uso de las redes sociales ha modificado la manera en que se disfruta del tiempo de entretenimiento y ocio así como la manera de comunicarse, lo que ha supuesto modificaciones en el mercado laboral a la hora de la **búsqueda de empleo** por parte de las personas jóvenes. Del mismo modo, las organizaciones, recurren en primer lugar a los portales web de empleo en la búsqueda de personas candidatas. Con lo que estar en las redes sociales y en las distintas plataformas profesionales hace que crear una **marca personal digital** y tener presencia en la red sea un atractivo de los profesionales de recursos humanos de las empresas hacia los perfiles.

2.7. Empleos emergentes surgidos de la innovación tecnológica

La juventud, el emprendimiento y la tecnología son tres factores que comparten características como el dinamismo, la capacidad de adaptación a realidades cambiantes fruto de la innovación.

Cuando hablamos de **empleos emergentes** nos referimos, por ejemplo, a las *startups* enfocadas al desarrollo de aplicaciones para *smartphones* o dispositivos móviles, las *apps*. Entre las ventajas de este tipo de emprendimiento innovador se encuentran que el capital invertido es asequible, que el canal de distribución para llegar a la persona consumidora final ya está creado, y que si el negocio tiene éxito, los beneficios pueden ser muy cuantiosos.

Por otra parte, están las principales técnicas y perfiles profesionales del sector del **Marketing Digital**. Los avances tecnológicos y las tecnologías relativas al marketing son exponenciales y están acelerando los procesos de transformación digital en las empresas. La evolución del sector del marketing propicia una demanda de perfiles jóvenes que puedan desarrollar las nuevas funciones relacionadas con el marketing digital, el comercio electrónico, las redes sociales y la analítica digital de forma eficaz. Entre los perfiles más demandados por el sector están el Director/a de Marketing Digital, *eCommerce Manager*, *Chief Digital Officer*, *SEO Manager* o *SEO Specialist* o *Data Scientist*.

2.8. Fuga de cerebros

El desempleo y la precariedad laboral juvenil también tienen consecuencias directas en el **saldo migratorio** del territorio: las personas jóvenes se plantean salir al exterior para aumentar sus posibilidades de conseguir un trabajo digno.

En los últimos años ha habido muchos casos de jóvenes que han emigrado con expectativas de mejorar su situación laboral, pero si en unos años no se logra atraer a estas personas jóvenes, esto acarrearía efectos nocivos para el tejido productivo y para la demografía.

2.9. Representaciones sociales de la juventud

El alargamiento obligado de la adolescencia que conllevan las situaciones anteriores, promueve que se configuren imágenes de la juventud en las que priman:

- Los procesos de victimización
- Los procesos de culpabilización

Dada la imposibilidad que se les presenta para acceder al rol adulto y teniendo en cuenta su desfavorable situación laboral, las personas jóvenes aparecen, por una lado, como **víctimas sociales**, fruto de los condicionamientos de la sociedad; y, por el otro, como **culpables de su propia suerte**.

Habría una circularidad en las argumentaciones acerca de los problemas juveniles, que acaban culpabilizando al joven (agente social) por ser joven (objeto social). Esta práctica que termina haciendo al objeto sujeto (responsable) o al sujeto objeto (víctima) tiene importantes consecuencias en la normalización de la juventud frente a una situación contradictoria, que reclama, al mismo tiempo, el abandono de la condición juvenil (juventud como tránsito o paso), mientras que los pone en situación de prolongar este estado transitorio (OIT, 2010).

3. El hecho de tener diversidad funcional en el ámbito laboral

El empleo, según el informe Adecco de 2019, es el eje fundamental que favorece la autonomía e independencia, la autorrealización personal, la normalización e inclusión laboral de las personas con diversidad funcional. Consideran que el empleo se encuentra en el centro de sus deseos³⁰, pero añaden que este debe ser digno y el hecho de que no quieren considerarse una cuota.

La diversidad funcional se convierte en una dificultad añadida para las mujeres que buscan empleo, ya que, a los prejuicios derivados del género (que hemos numerado en el primer apartado de este capítulo), hay que añadir la discriminación que experimentan las personas con diversidad funcional. Además, según el informe Adecco del 2018, las mujeres con diversidad funcional tradicionalmente han tenido un menor acceso a la educación, lo que incrementa su riesgo de pobreza.

A continuación los rasgos diferenciales de la situación laboral de las personas con diversidad funcional:

3.1. Creencias limitantes

Las creencias son parte necesaria de la estructura mental de los seres humanos, pues conforman el mapa mental que permite comprender el mundo desde que nacen. El problema surge cuando configuran creencias que impiden crecer o tomar decisiones que causen satisfacción (Hervón, 2019).

Solo una parte de las personas con diversidad funcional acceden al mundo laboral mediante cualquiera de los tipos de empleo que existen (normalizado, protegido, empleo con apoyo...). Esto se debe sobre todo a las creencias limitantes que tienen ellas mismas sobre sus capacidades, lo que influye de manera muy importante tanto en el área formativa como en la laboral. El hecho de que estas personas no se vean a sí mismas con potenciales estudiantes y trabajadoras hace que, de hecho, no lo sean. Como decía Indira Gandhi, Primera Ministra de la India desde 1966 hasta 1984: “Las personas que piensan que no son capaces de hacer algo, no lo harán nunca, aunque tengan las aptitudes”.

Según Rull (2019), existen afirmaciones que cada persona considera verdaderas sobre su propia persona, sobre la validez, el físico o las habilidades. Son afirmaciones que se han ido asentando en las personas a lo largo de los años, a medida que acumulan experiencias o se lo escuchan a familiares, docentes y/o compañeros y compañeras de trabajo o de estudios. Sin embargo, estas creencias no tienen por qué ceñirse a la realidad, aunque las creencias que restan valía condicionan las relaciones y la forma de estar con las demás personas.

³⁰ Qué interesante sería analizar esta afirmación con perspectiva de género.

En palabras de Hervón (2019), las personas interiorizan las creencias limitantes como ideas, pensamientos o sentimientos que son recurrentes en sus vidas, por ejemplo cuando repiten frases hechas como:

- No merezco...
- No puedo...
- No tengo derecho a...
- No valgo para...
- Es imposible conseguir...
- Soy incapaz de...
- Es difícil hacer...
- No es correcto/No está bien...

Este tipo de creencias causan fracasos laborales y pérdidas de oportunidades de aprendizaje.

Parece que las creencias limitantes se forman en los primeros siete años de la vida. Por ello es tan importante ser conscientes de que lo que se transmite durante esta etapa de la niñez es determinante para el futuro.

3.2. Carencias educativas y formativas y falta de experiencia

Por una parte, la **falta de formación** entre las personas con diversidad funcional es una de las razones por las que se hace más complicada su posterior inserción en el mundo laboral. Cuanto mayor sea el grado de formación, más posibilidades tendrán de acceder a un puesto de trabajo (EGK, 2017).

Este tipo de carencias suelen ser más frecuentes en personas con diversidad funcional intelectual o de desarrollo y están muy vinculadas a los propios centros de estudios que empujan a estas personas a los Centros Especiales de Empleo o a los Centros Ocupacionales (un paso previo) desde que acaban la enseñanza obligatoria.

3.3. Centros Especiales de Empleo, empleo ordinario y Empleo con Apoyo

Uno de los objetivos de las políticas de empleo es la integración de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral y el logro de la igualdad de oportunidades. Dicha integración puede darse a través del **sistema ordinario de trabajo** o mediante su incorporación al sistema productivo a partir del **trabajo protegido**.

Las primeras **Empresas de Inserción Social** (EIS) surgieron en los inicios de la década de los 80 por promotores procedentes de la sociedad civil (familias organizadas para dar salida a sus problemas) con un componente de voluntariado muy elevado.

En la actualidad los **Centros Especiales de Empleo** (CEE) juegan un papel decisivo en la integración laboral y social de las personas con diversidad funcional. Sus principales objetivos son el favorecer el **tránsito** de las personas con diversidad funcional desde los Centros Especiales de Empleo al empleo ordinario de manera estable, al igual que facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del 2% de personas trabajadoras con diversidad funcional establecida en la ley. Sus plantillas están formadas por un mínimo del 70% de personas trabajadoras con diversidad funcional.

El **empleo ordinario** es el empleo integrado en empresas normalizadas, en donde las personas trabajadoras con diversidad funcional conviven con personas trabajadoras que no la tienen, bajo las mismas reglas y condiciones (al menos en teoría). Según el informe Adecco (2019), la inclusión alcanza su máxima coherencia en las empresas ordinarias, en las que la diversidad funcional pasa a un segundo plano, ya que el talento y las fortalezas profesionales son los verdaderos protagonistas. La empresa ordinaria es, por tanto, el máximo exponente de la inclusión laboral.

Frente al empleo normalizado y al empleo protegido, existen otra modalidad de integración laboral de las personas con diversidad funcional: el **Empleo con Apoyo**. Las personas que trabajan bajo esta modalidad cuentan con la ayuda y asistencia de una persona tutora a través de un itinerario personalizado. Paulatinamente la persona que tutoriza se irá retirando del entorno laboral de la persona con diversidad funcional hasta que se encuentre totalmente integrada.

3.4. Acceso al empleo

Hay un porcentaje muy alto de las personas con diversidad funcional que acceden a la actividad laboral regular a través del **empleo protegido** y permanecen en él mediante los Centros Especiales de Empleo que cumplen, o han de cumplir, una doble finalidad: por un lado, una finalidad productiva; y, por otro, de apoyo a la integración en el mercado laboral no protegido. Sin embargo, según el Ararteko (2003) la crítica más generalizada a este tipo de centros se concentra en que no terminan de cumplir su objetivo final de servir de **puente** hacia el mercado ordinario de trabajo a las personas empleadas en ellos.

La consecuencia de la plena integración laboral de las personas con diversidad funcional, susceptibles de trabajar en un empleo ordinario, debería ser el empleo en una organización normalizada, es decir, un empleo exactamente igual y en las mismas condiciones de tareas, sueldos y horarios que el de cualquier otra persona trabajadora. Sin embargo, la realidad es muy distinta a este ideal. Según el Ararteko (2003) existen multitud de factores económicos, sociales, ambientales, personales, etc., por los que una persona puede quedarse en un determinado punto del proceso de acceso al empleo normalizado.

Por una parte, incide de manera determinante el **tipo de diversidad funcional**. De este modo, las personas con diversidades funcionales físicas y orgánicas se orientan más a la inserción laboral en el mercado ordinario, seguramente por las menores limitaciones o quizás porque los

apoyos que impone este tipo de diversidades funcionales en el desarrollo de una actividad laboral son más predecibles para las empresas (Ararteko, 2003).

Es decir, existe un recorrido laboral lógico (de Centro Espacial de Empleo a mercado laboral ordinario) que en alguna parte del proceso se interrumpe y no llega a completarse. Por lo que el acceso al mundo laboral no es tan complicado como para las mujeres o como para los jóvenes, pero el hecho de comenzar a trabajar en un CEE no es un primer paso en el mercado laboral ordinario, como debería ser, sino que es un estanque del que no acaban de salir. Además, las condiciones laborales de los CEE son mucho peores que las del mercado ordinario, por lo que la decisión de acceder por esta vía al mundo laboral podría condicionar toda la vida de la persona con diversidad funcional.

Además, **faltan oportunidades de acceso a un trabajo digno**. Estas faltas de oportunidades pueden estar basadas en todas las barreras indicadas anteriormente. Sin embargo, si no se da una primera oportunidad será imposible lograr una plena inclusión.

Lograr una primera experiencia laboral no es fácil y si no se cuenta con una experiencia previa es complicado acceder a nuevas oportunidades laborales. Por lo que suele ser un círculo vicioso que en muchas ocasiones es difícil romper. Además, la experiencia es un indicador para las empresas contratantes del tipo de tareas y funciones que puede realizar una persona trabajadora (EGK, 2017). Una de las complicaciones con las que se suelen encontrar las personas con diversidad funcional es esa **falta de experiencia**.

3.5. Cuota de reserva de puestos de trabajo e incentivos económicos para la contratación

La legislación establece diversos **mecanismos de control** para la inserción de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral, como es la reserva de puestos de trabajo (cuotas) o los incentivos a la contratación, a través de ayudas, subvenciones y beneficios fiscales y reducción de las cotizaciones sociales para las empresas.

Respecto al primer punto, existe la necesidad de controlar el cumplimiento de la **cuota de empleo** (Ararteko, 2003). En este sentido, alguna de las medidas que se plantean sería el establecimiento de fuertes controles, sobre todo a aquellas empresas que tienen un vínculo con la Administración pública, en forma de peticiones de subvenciones, presentación a concursos públicos, etc.

Por ley, las empresas de cierto tamaño tienen que tener contratadas a cierta cantidad de personas con diversidad funcional. Sin embargo, se dan todo tipo de situaciones para “esquivar” estas obligaciones: casos en los que se contratan personas para cubrir el número establecido legalmente sin tener en cuenta las condiciones de la persona (EGK, 2017); y otras veces la empresa paga la multa por la no contratación, porque le sale más rentable.

En cuanto a los **estímulos al empleo**, se plantea una crítica que apunta a que se han quedado obsoletos en el tiempo y no se ajustan a la realidad del mercado laboral actual (Ararteko, 2003). Con lo cual, estos estímulos dirigidos al empresariado no resultan tan incentivadores como los poderes públicos pudieron prever. También se incide en el desconocimiento de las ayudas disponibles por parte de las personas contratadoras.

3.6. Desconocimiento y prejuicios sobre capacidad y competencias

Si bien es cierto que se ha avanzado en la concienciación y visibilización de las personas con diversidad funcional, hoy en día sigue existiendo un gran **desconocimiento**. Esto hace que las personas tengan prejuicios y por lo tanto sigan existiendo barreras y límites, lo cual es extensible al mundo laboral.

Como hemos visto en el capítulo anterior, existen diferentes tipologías de diversidad funcional. Es importante tener en cuenta la heterogeneidad de dichas tipologías, así como el grado, la vivencia, la situación personal, etc., para hacer una valoración correcta en cada caso particular, establecer las necesidades de cada persona y determinar las funciones que pueden realizar, ya que estos parámetros varían mucho de un caso u otro. No se debe entender la diversidad funcional como única (EGK, 2017).

Una de las barreras más importantes con la que se encuentran las personas con diversidad funcional a la hora de acceder al mercado de trabajo es la **falta de aceptación y confianza** de las personas empleadoras, fundamentalmente por el desconocimiento de las posibilidades reales que tienen. Asimismo, el desconocimiento, por parte de las empresas, de los diferentes tipos y grados de minusvalía y de la eficacia y eficiencia de estas personas ante la actividad laboral, les hace temer que no sean capaces de alcanzar los niveles de productividad que demandan.

Unido al desconocimiento se encuentran los **prejuicios**. De hecho, más importante que el mayor o menor acierto de los incentivos de los que hemos hablado en el punto anterior, son los prejuicios sobre la **capacidad** y la **competencia** de las personas con diversidad funcional. Se suele creer que las personas trabajadoras con diversidad funcional no pueden desarrollar su trabajo de igual manera. Sin embargo, mediante una correcta **adecuación del puesto** de trabajo, pueden llegar a ser igual de eficaces que cualquier persona.

Los prejuicios pueden proceder por parte de cualquier persona con quien se comparta espacio y tiempo en el trabajo: compañeras, con personas jerárquicamente superiores, con la clientela, etc. Dichos prejuicios pueden desembocar en situaciones poco agradables para las personas trabajadoras con diversidad funcional y tener consecuencias negativas en su trabajo diario.

3.7. Condiciones laborales: Falta de adaptaciones a los puestos de trabajo y mala accesibilidad

Una vez conseguido el objetivo de la integración en **entornos laborales ordinarios** (lo cual no es fácil y en muchos casos ni se logra), las personas con diversidad funcional se enfrentan a condiciones laborales que se encuentran lejos de la disposición legal de no discriminación. Se encuentran sin adaptaciones al puesto de trabajo y con desigualdad salarial desarrollando una misma actividad laboral por el hecho de tener diversidad funcional.

De hecho, las condiciones laborales que el mercado de trabajo ordinario ofrece al colectivo de personas con diversidad funcional distan mucho del objetivo de plena incorporación sin desigualdades, es decir, se insertan laboralmente con salarios inferiores y condiciones laborales, en ocasiones, claramente discriminatorias. Es más, se observa que quienes acceden a empleos ordinarios tienen una cualificación por encima de la media y cumplen con requisitos bastante altos (Ararteko, 2003).

Una de las mayores barreras con las que se encuentran las personas con diversidad funcional una vez han accedido a un empleo es la falta de adaptación al puesto de trabajo. En muchas ocasiones tanto los recursos materiales como humanos no son los adecuados y eso complica la realización de sus tareas y funciones.

Las adaptaciones no solo son **físicas** (más relacionadas con las barreras arquitectónicas), también hay que hacer adaptaciones **cognitivas** relacionadas con la lectura fácil o **sensoriales** para personas con diversidad funcional sensorial visual o auditiva. En estos casos, nos referimos a adaptaciones más tecnológicas como lector de pantalla o avisadores visuales.

Otras razones que complican el correcto desarrollo del trabajo son las **barreras físicas y arquitectónicas, visuales y auditivas** que suelen existir en las instalaciones. Si el lugar de trabajo no es accesible para estas personas difícilmente podrán llevar a cabo sus obligaciones.

Cuando hablamos de **accesibilidad** hacemos alusión al derecho que todas las personas tienen a acceder a los entornos en las mismas condiciones de igualdad, autonomía y seguridad.

CAPÍTULO 4

APROXIMACIÓN AL MARCO NORMATIVO Y JURÍDICO

En el capítulo que sigue a continuación hemos realizado una contextualización del marco normativo y jurídico relativo a los ámbitos que son objeto de estudio en esta investigación: hemos estudiado las variables género, edad y diversidad funcional en relación al ámbito del empleo.

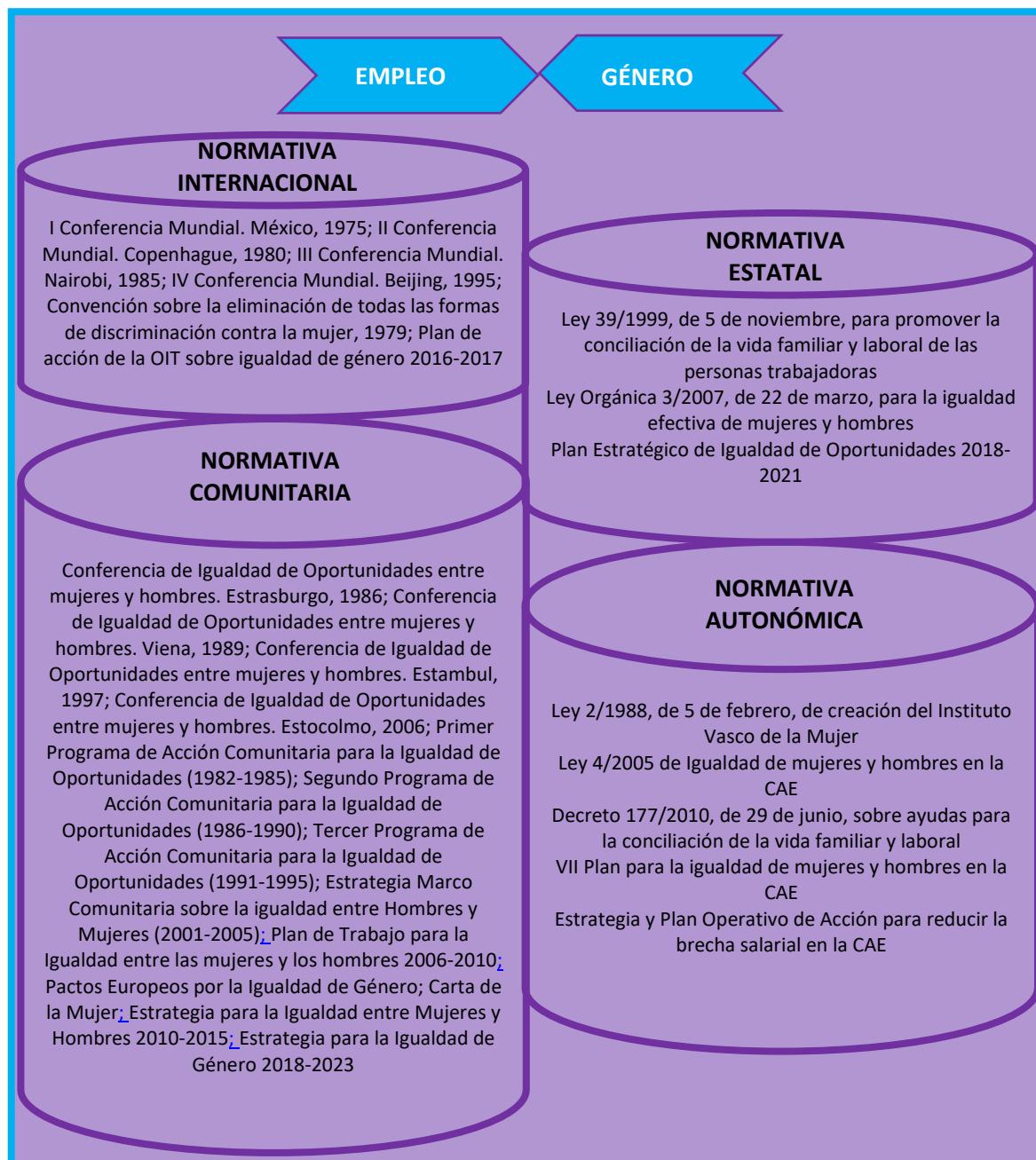
Se trata de presentar brevemente la normativa más relevante, especialmente a nivel autonómico y estatal, que tiene un mayor impacto en nuestro objeto de estudio o que regulan las variables que estamos analizando para esta investigación. En este punto es importante mencionar también que no existe un marco normativo intersectorial *per sé*, por lo que realizaremos un análisis descriptivo de los tres marcos normativos en los que está inmersa nuestra investigación, haciendo hincapié en el ámbito laboral de cada uno de ellos.

De esta forma pretendemos acotar esta contextualización normativo-jurídica en la que se articulan las distintas medidas relativas al empleo de las personas jóvenes y con diversidad funcional con una perspectiva de género como elemento trasversal. Con todo ello, queremos enmarcar la investigación desde la norma y estudiar si las medidas existentes son capaces de responder a las necesidades de inclusión a través del empleo de las mujeres jóvenes con diversidad funcional.

1. Normativa en materia de empleo y género

A continuación presentamos una breve síntesis del marco jurídico y normativo en relación a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres haciendo especial hincapié en el ámbito laboral, que es aquel en el que hemos centrado nuestra investigación. Para ello, haremos un repaso de la norma a nivel internacional, comunitaria, estatal y autonómica que incorpora el principio de igualdad y la prohibición de las desigualdades en materia de género y empleo.

Ilustración 4.1.- Normativa internacional, comunitaria, estatal y vasca en materia de empleo y género



Fuente: Elaboración propia

1.1 Normativa internacional

Durante las tres primeras décadas desde su creación, las actuaciones de Naciones Unidas en materia de equidad de género se centraron en la sistematización de los derechos jurídicos y civiles de las mujeres, así como en la recopilación de datos que facilitaran el conocimiento y análisis de la situación jurídica y social de estas. Sin embargo, resulta evidente que la elaboración y promulgación de normativa relativa a la igualdad de mujeres y hombres no garantiza la eliminación de las desigualdades³¹, por lo que a partir de los años 70 comenzaron a celebrarse una serie de **Conferencias Mundiales de la Mujer** para tratar de llegar a acuerdos que determinaran el avance real de la promoción de la igualdad a través de instrumentos políticos y técnicos más concretos.

I Conferencia Mundial. México 1975

Los objetivos de esta primera Conferencia fueron:

- La igualdad plena entre ambos性 y la eliminación de la discriminación por motivos de género (ni más ni menos!)
- La integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo
- Una contribución cada vez mayor de las mujeres en el fortalecimiento de la paz mundial

II Conferencia Mundial. Copenhague 1980

La conferencia tenía por objetivo examinar los avances realizados hacia el cumplimiento de los objetivos de la primera conferencia mundial, especialmente de los relacionados con el empleo, la salud y la educación.

III Conferencia Mundial. Nairobi 1985

Esta conferencia determinó la necesidad de adoptar un nuevo enfoque para superar los obstáculos a la promoción de la igualdad de mujeres y hombres. Este enfoque partía del reconocimiento de que la igualdad de las mujeres abarcaba toda la esfera humana, por tanto era necesaria la participación activa de las mujeres en todas las cuestiones. Es decir, se adopta por primera vez la transversalidad de la perspectiva de género o *mainstreaming* de género.

IV Conferencia Mundial. Beijing 1995

En esta cuarta Conferencia se profundiza en la necesidad de implementar políticas que integren la perspectiva de género. Para ello será imprescindible analizar la estructura de la

³¹ Aquí es importante recordar los conceptos de igualdad formal versus igualdad real.

- Igualdad formal: Supone el reconocimiento jurídico de la igualdad. Se refiere a la prohibición de la discriminación por razón de sexo en la normativa.
- Igualdad real: Supone llevar a cabo las medidas necesarias para que la igualdad sea efectiva. Se ha de intervenir sobre los obstáculos culturales, sociales, económico, etc., para reducir las diferencias sociales existentes.

sociedad y las relaciones de mujeres y hombres, con la objetivo de asegurar que las mujeres ocupen el lugar que les corresponde como ciudadanas.

Entre las doce esferas consideradas de especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la equidad entre mujeres y hombres, destacamos las siguientes, con sus respectivos objetivos estratégicos:

- La pobreza que pesa sobre las mujeres
- La desigualdad en la participación de las mujeres en la definición de las estructuras y políticas económicas y en el proceso de producción
- La desigualdad en el ejercicio del poder y en la adopción de decisiones
- La falta de mecanismos suficientes para promover el adelanto de las mujeres

A partir de la IV Conferencia Mundial de la Mujer se han llevado a cabo varias evaluaciones sobre la puerta en marcha de medidas identificadas relacionadas con estas áreas o esferas de especial atención. Hasta el momento se han llevado a cabo cuatro revisiones: Beijing+5, Beijing+10, y Beijing+15 y Beijing+20.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Por otra parte, cabe citar otro texto internacional que recoge el derecho a la igualdad y a la no discriminación: La **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** de 1979 (CEDAW, por sus siglas en inglés). La CEDAW promulgaba medidas a adoptar por parte de los Estados y determinados actores privados para conseguir que las mujeres gozen de derechos iguales en todas partes, y avanzar así en el reconocimiento y profundización del principio de no discriminación.

Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2016-2017

El **Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2016-2017** tiene como objetivo “ayudar a lograr la igualdad de la mujer en el mundo del trabajo, además de su empoderamiento, mediante una estrategia de incorporación de las cuestiones de género. Estos objetivos se reflejan en la naturaleza transversal de la igualdad de género” (OIT, 2016). Actualmente ya se trabaja en la elaboración de un Plan de acción de OIT sobre igualdad de género 2018-2021.

Respecto a la normativa internacional en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, cabe señalar que la Conferencia Beijing+20, celebrada en Nueva York en 2015, constató la falta de voluntad política para plasmar los compromisos adquiridos en la *Declaración de Beijing* en acciones, que conlleva no solo que los avances realizados hayan sido lentos y a veces vacilantes, sino que en algunos países los derechos de las mujeres han sufrido un serio retroceso.

1.2 Normativa de la Unión Europea

Los objetivos de la Unión Europea en materia de igualdad de mujeres y hombres consisten básicamente en garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre ambos sexos y en luchar contra toda discriminación basada en el sexo, aplicando para ello un doble enfoque que engloba acciones específicas y la integración de la perspectiva de género (*mainstreaming*). La teoría de la interseccionalidad todavía no asoma en el marco normativo comunitario.

Tomando como referencia los materiales didácticos en materia de igualdad del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, podemos destacar que desde 1986 el Consejo de Europa ha llevado a cabo ocho **Conferencias de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**. Destacaremos únicamente las relacionadas con el ámbito laboral y de toma de decisiones:

- **Primera conferencia**, Estrasburgo 1986. Políticas y estrategias para alcanzar la igualdad en la vida política y en los procesos de decisión.
- **Segunda Conferencia**, Viena 1989. Políticas para acelerar la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.
- **Cuarta Conferencia**, Estambul 1997. La igualdad entre mujeres y hombres, como criterio fundamental de la democracia.
- **Sexta Conferencia**, Estocolmo 2006. Derechos humanos y desafíos económicos en Europa.

En definitiva y, en relación a la equidad de género, el Consejo de Europa ha señalado que esta resulta fundamental para la protección de los derechos humanos, el funcionamiento de la democracia, el respeto al estado de derecho, y el crecimiento económico y la competitividad.

Respecto a las medidas legislativas, los principios de la Unión Europea que rigen su actuación en materia de igualdad de género han sido desarrollados a través de diferentes directivas³². Asimismo, están vigentes otras recomendaciones relativas a la protección social, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y a la participación equilibrada de mujeres y hombres en los procesos de toma de decisiones. No las citaremos aquí todas por su extensión.

³² Directiva 76/207/CEE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo y condiciones laborales, y Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la anterior.

Directiva 86/613/CEE del Consejo, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad, sustituida por la Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma.

Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004 por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

Directiva 98/52/CE del Consejo, de 13 de julio de 1998 relativa a la ampliación de la Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

Sí señalaremos que se han elaborado cinco **programas de acción comunitaria para la igualdad de oportunidades** por parte de la Comisión Europea en materia de igualdad. Los tres primeros estaban planteados como un conjunto de acciones positivas centradas en el ámbito laboral.

- Primer Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (1982-1985).
- Segundo Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (1986-1990).
- Tercer Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (1991-1995).

Desde los planteamientos que hemos expuesto, no sorprende que los resultados obtenidos de estos programas no cubrieran los objetivos esperados ya que además no se llegaba a la verdadera raíz del problema, y no se había transversalizado aún la perspectiva de género, tema que centraría los siguientes dos Programas de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades tras la Conferencia Mundial de Beijing (1995).

Un paso más en este sentido se da con la **Estrategia Marco Comunitaria sobre la igualdad entre Hombres y Mujeres (2001-2005)** que integra la transversalidad de la perspectiva de género junto con acciones positivas para las mujeres. Uno de los objetivos de esta Estrategia fue promover la igualdad de las mujeres y los hombres en la vida económica y en las políticas de empleo, reduciendo la segregación profesional y facilitando la conciliación de la vida laboral y personal con la vida familiar. En este contexto, la Comisión propuso en su estrategia tres objetivos operativos.

En este marco, se desarrolló el **Plan de Trabajo para la Igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010**, que centró los esfuerzos sobre 6 objetivos prioritarios:

1. La misma independencia económica para las mujeres y los hombres
2. La conciliación de la vida privada y la actividad profesional
3. La misma representación en la toma de decisiones
4. La erradicación de todas las formas de violencia de género
5. La eliminación de los estereotipos sexistas
6. La promoción de la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo más allá de las fronteras de la Unión Europea

En esta misma línea, los **Pactos Europeos por la Igualdad de Género** tienen entre sus objetivos reducir las diferencias por razón de género en el empleo y la protección social, y contribuir a hacer frente a los desafíos demográficos mediante el fomento de un mejor equilibrio entre vida y trabajo para mujeres y hombres.

En marzo de 2010, la Comisión Europea hizo una Declaración (**Carta de la Mujer**) en la que propuso cinco ámbitos de actuación específica en favor de la igualdad de mujeres y hombres:

1. La independencia económica, a través de la lucha contra la discriminación, la segregación en el mercado laboral, el empleo precario, el trabajo a tiempo parcial

involuntario y la distribución desequilibrada de las obligaciones familiares, permitiendo un aumento del empleo de calidad para las mujeres.

2. Igualdad en el salario de mujeres y hombres (por el mismo trabajo o un trabajo del mismo valor), que no se cumple en la UE.
3. La representación de las mujeres en la toma de decisiones y en los puestos de responsabilidad, ámbitos en los que siguen estando infrarrepresentadas respecto a los hombres, tanto en el sector público como en el privado.
4. El respeto de la dignidad e integridad de las mujeres
5. La acción exterior de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres debe permitir el apoyo al desarrollo de las sociedades sostenibles y democráticas.

Posteriormente se aprueba la [Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-2015](#), seguida de la [Estrategia para la Igualdad de Género 2018-2023](#), que insiste en el cumplimiento de los objetivos de independencia económica, igualdad salarial, igualdad en la toma de decisiones y fin de la violencia sexista, entre otros.

Como se ha observado, la mayoría de las medidas promovidas desde la iniciativa comunitaria son, en general, demasiado ambiciosas y genéricas, y se articulan mayoritariamente a través de Directivas, es decir dejando libertad a los países de la Unión Europea con respecto a los medios para alcanzarlos.

1.3 Marco jurídico estatal

En este apartado, hemos analizado dos leyes y un plan estratégico a través de los cuales se ha desarrollado el principio de igualdad de género a nivel estatal y que mayor impacto tienen en el mercado laboral. Es por ello, que omitiremos expresamente las normativas referentes al divorcio, la salud sexual y reproductiva o la violencia de género que tanto impacto tienen en las vidas de las mujeres.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

La [Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras](#) establece medidas que tratan de favorecer un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares de mujeres y hombres. Se trata de evitar que dichas responsabilidades recaigan exclusivamente sobre las mujeres, teniendo en cuenta, además, que este reparto desequilibrado constituye un obstáculo para su permanencia en el mercado de trabajo o promoción dentro de las empresas y la doble o triple jornada laboral.

Esta Ley de Conciliación supuso la modificación de un volumen importante de normas mediante medidas exclusivamente relacionadas con el ámbito laboral y relativas a los permisos y excedencias laborales, reducciones de jornada y excedencia para el cuidado de personas dependientes, ampliación del permiso de maternidad y disfrute de una parte de este por parte de los padres, etc.

Sin embargo, las medidas recogidas en esta Ley no estaban diseñadas para promover cambios en los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres ni favorecía la asunción de las responsabilidades familiares por parte de los hombres, por lo que aún hoy en día siguen siendo las mujeres las que continúan solicitando mayoritariamente los permisos recogidos para el cuidado de las personas de su entorno familiar. Sin un plan que articule medidas específicas para luchar contra la socialización diferenciada y los estereotipos y roles de género, difícilmente se dará un cambio estructural en este sentido.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Tal y como se señala en la Exposición de Motivos de la **Ley Orgánica, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, la mayor novedad de esta ley radica en la prevención de conductas discriminatorias y no tanto en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello se parte del **principio de transversalidad**, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas estatales que se pongan en marcha, independientemente de la materia.

Esta ley constituye el marco general que permite la adopción de medidas de acción positiva y para cuya consecución se pone en marcha el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**, entre otros instrumentos.

La Ley de Igualdad estatal presta especial atención a las organizaciones laborales que, como agentes de desarrollo económico, son susceptibles de incorporar medidas para corregir desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales. En concreto, la Ley Orgánica 3/2007 atribuye a las organizaciones laborales una serie de responsabilidades en la promoción de la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, dedicando todo un Título a la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

Y como siempre parece existir un “pero”, en este caso es necesario tener muy en cuenta que el avance en las políticas de igualdad ha quedado muy mermado desde la crisis económica ya que los recortes en todos los ámbitos han limitado sustancialmente la acción de las medidas propuestas en la mencionada Ley Orgánica 3/2007.

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021

Actualmente, el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad se encuentra elaborando el **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021**³³ con el que el Gobierno estatal quiere subrayar su compromiso con las políticas de igualdad. El objetivo estratégico 1 de este Plan es:

“Reducir las desigualdades entre mujeres y hombres que aún persisten en el ámbito del empleo y la economía, con especial incidencia en las desigualdades que conllevan la existencia de brecha retributiva, así como en el impulso del

³³ Un borrador puede ser consultado en [este enlace](#).

emprendimiento femenino y avanzar en igualdad para afrontar el reto demográfico, con especial atención a la conciliación y a la corresponsabilidad”.

No obstante, y una vez más, se observa que la mayoría de las medidas incluidas se quedan en meras generalidades. Entre las acciones más concretas, relativas al ámbito del empleo, se destacan aquellas que pretenden combatir la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. En ese sentido, se propone obligar a las empresas a informar de las retribuciones y de los complementos salariales desglosados por sexos, considerándose como una infracción del orden social en caso de incumplimiento de estas obligaciones. La ejecución efectiva de este Plan dependerá, como es evidente, de la necesaria dotación presupuestaria que hagan los diferentes Ministerios concernidos.

1.4 Marco jurídico en la CAE

En 1988 el Parlamento Vasco aprobó la [Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación del Instituto Vasco de la Mujer](#) y declaró prioritaria la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación de las mujeres, comprometiéndose a adoptar para ello las medidas necesarias. En el desarrollo de esta Ley se han aprobado ya siete planes para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.

Tal y como cita en su página web el Instituto Vasco de la Mujer - Emakunde: “Los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres. Integrar la perspectiva de género supone considerar en forma sistemática las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”.

Con esta integración del *mainstreaming* de género hemos realizado un breve repaso de las principales normativas que conforman el marco legal o jurídico relativo al principio de igualdad de mujeres y hombres, centrándonos necesariamente en el ámbito del empleo.

[Ley 4/2005 de Igualdad de mujeres y hombres en la CAE](#)

La [ley vasca de igualdad](#) dedica su segunda sección enteramente al empleo, afirmando en su artículo 36 que “las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, han de promover las condiciones para que la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres sea real y efectiva, tanto en las condiciones de acceso al trabajo por cuenta propia o ajena como en las condiciones de trabajo, formación, promoción, retribución y extinción del contrato”.

Desde esta perspectiva, las principales aportaciones y/o mandatos de esta normativa en el área del empleo son los siguientes:

- Se establecen en determinadas empresas porcentajes de contratación de mujeres y hombres
- Se desarrollan programas de fomento del empleo estable y de calidad para las mujeres y apoyos a su contratación, con el objetivo de aumentar su participación y acabar con el empleo precario y la temporalidad dominantes especialmente entre las mujeres
- Se priorizan las iniciativas empresariales promovidas mayoritariamente por mujeres en el acceso a las ayudas para la financiación de gastos de constitución, en especial en aquellos sectores y profesiones en los que estén infrarrepresentadas

Además, la Ley 4/2005 obliga a elaborar e implantar planes para la igualdad en el ámbito autonómico, foral y local, así como en empresas formadas mayoritariamente por capital público y empresas privadas con determinadas características.

Respecto a la inclusión social de las mujeres, el artículo 45 señala que:

“Las administraciones públicas vascas adoptarán las medidas necesarias para contrarrestar la mayor incidencia de la pobreza y la exclusión social en las mujeres. Y ello, por una parte, a través de la integración de la perspectiva de género en los diferentes programas sectoriales dirigidos a garantizar a todas las personas el disfrute de los derechos sociales básicos y, por otra, mediante el diseño de programas específicos para colectivos de mujeres que sufren discriminación múltiple”.

Y respecto a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, es de destacar el artículo 47, puesto que por primera vez observamos la urgencia de que sean los hombres los que comiencen a conciliar, evitando dejar esa responsabilidad únicamente sobre los hombros de las mujeres:

“Las administraciones públicas vascas han de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral a través del fomento de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, de la adecuación de las estructuras del empleo a las necesidades de la vida personal y familiar, de la creación y adecuación de servicios sociocomunitarios, de prestaciones económicas y medidas fiscales, así como de cualquier otra medida que se considere adecuada a tal fin”.

Es cierto que la Ley 4/2005 ha traído consigo diferentes avances, especialmente en algunos aspectos referentes a las condiciones laborales de las mujeres. No obstante, continúan existiendo reticencias por parte de las empresas privadas y del sector económico de la CAE a la hora de dar cumplimiento efectivo a estas medidas. En paralelo, por parte de las administraciones públicas se observan dificultades a la hora de desarrollar e implementar de forma efectiva algunas de las mismas.

A pesar de que a lo largo de los últimos años ha habido un aumento de la presencia de las mujeres en el mundo laboral, ya sea en distintos sectores, y con distintas responsabilidades, también es cierto que han disminuido las ayudas a la contratación y la calidad del empleo ha sufrido un importante deterioro.

Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral

La exposición de motivos del ***Decreto 177/2010, de 29 de junio, sobre ayudas a la conciliación de la vida familiar y laboral*** es muy clara respecto a sus objetivos y ejes de actuación:

“En este Decreto por el que se regulan las medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, el Gobierno Vasco consolida, mejora y amplia las ayudas económicas directas para quienes ven disminuidos sus ingresos por conciliar su vida familiar y laboral manteniendo las líneas de actuación preexistentes”.

Se contemplan ayudas a personas trabajadoras en situación de excedencia o reducción de trabajo para el cuidado de hijos e hijas, y de familiares en situación de dependencia o gravedad sanitaria. Asimismo contempla ayudas para la sustitución de estas personas así como para la contratación de personas para el cuidado de menores.

Partiendo de la idea de que la diferencia de trato por razón del sexo es una discriminación en contra de las mujeres, el Decreto establece la garantía de que las cantidades de ayuda sean iguales, eliminando toda diferencia que dependa del sexo del perceptor o perceptora de las ayudas. Es por ello que habla de “personas trabajadoras”. No obstante, y como hemos ido comentando con anterioridad, continúan siendo mayoritariamente las mujeres quienes se acogen a estas medidas puesto que todo el sistema desde la socialización diferencial que comienza en nuestra infancia dirige a las mujeres hacia la responsabilidad de asumir los cuidados de menores y personas dependientes.

VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE

Como documento orientador de la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres, el ***VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres de la CAE*** busca “orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres y de lo femenino en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal”.

En este caso resulta de especial valor para este trabajo de investigación que el VI Plan incorpora la teoría de la interseccionalidad, al que vemos asomar la cabeza por primera vez:

“[...] Las mujeres, desde su diversidad, también son desiguales entre ellas en función de cómo se relacionen con el género, en reciprocidad, otras fuentes de desigualdad y discriminación, como pueden ser la lengua, clase, etnia, procedencia, orientación sexual e identidad de género, edad, diversidad funcional, etc. La interseccionalidad implica la propuesta de una acción más compleja e integradora, que abra la mirada a aquellas situaciones donde las desigualdades contra las mujeres se intensifican y que todavía no tiene mucha trayectoria en el aterrizaje político e institucional, hecho que limita su implementación”.

Este documento marco parte de la idea de que es preciso impulsar un debate público sobre el modelo económico actual. Y hacerlo implica visibilizar algunas cuestiones como la mayor precariedad del empleo de las mujeres en la CAE y la feminización de la pobreza. Así, los retos de cambio social propuestos por el VII Plan se ordenan en torno a 3 ejes diferenciados:

1. El empoderamiento de las mujeres
2. La transformación de las economías y de la organización social para garantizar derechos
3. Vidas libres de violencia contra las mujeres.

En el siguiente cuadro mostramos un resumen de las medidas relativas al ámbito del empleo, incluidas en el VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE:

Tabla 4.1.- Medidas de empleo incluidas en el VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE

EJE II. TRANSFORMAR LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS			
Programa 3: Reconocimiento de la igualdad como valor necesario para la transformación social y económica	PROGRAMA 4: AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES		
	4.1. Crear más y mejores empleos	4.2. Disminuir la feminización de la pobreza	Programa 5: La economía feminista de los cuidados

Fuente: Elaboración propia

El programa 4, que incluye 14 acciones concretas, aborda la disminución de las desigualdades económicas de género focalizando su trabajo en torno a dos objetivos: la creación de más empleo de calidad para las mujeres y la disminución de la feminización de la pobreza.

Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en la CAE

Las personas participantes en la evaluación cualitativa de la Ley 4/2005 de igualdad realizada en 2015, entre las que encontramos los partidos políticos que forman parte de la Comisión de Derechos Humanos, Igualdad y Participación Ciudadana, así como colectivos feministas y de mujeres, apuntan a que la brecha salarial sigue siendo, 10 años después de la ley, uno de los grandes problemas a resolver.

Por este motivo, junto con los compromisos adquiridos por el Gobierno Vasco, en 2018 se pone en marcha la **Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi**.

Para dar respuesta a los retos planteados relativos a la brecha salarial se destacan doce iniciativas tractoras:

1. Plan específico de inspección de trabajo de igualdad retributiva
2. Incorporación en los convenios colectivos y acuerdos de empresa medidas a favor de la transparencia salarial y medidas de conciliación corresponsable
3. Ayudas a PYMES para elaborar Planes para la Igualdad y apoyar a la implantación de medidas con impacto directo en la disminución de la brecha salarial
4. Plan Director que garantice la cobertura universal de la educación de 0-3 años
5. Ayudas para equiparar en el ámbito privado las condiciones de parentalidad que se establecen para las y los empleados públicos
6. II Plan Director de Coeducación que promueva una educación basada en la igualdad
7. Fomento de vocaciones científico-técnicas y aspiraciones profesionales
8. Programa de reconocimiento social e institucional a empresas con buenas prácticas en materia de racionalización de horarios
9. Campaña institucional para la sensibilización social respecto al reto de eliminar/reducir la brecha salarial
10. Creación de un registro vasco de empresas con planes para la igualdad
11. Incorporación de cláusula de igualdad retributiva a exigir a las empresas que formalicen contratos con la administración pública
12. Programas para favorecer una organización social corresponsable

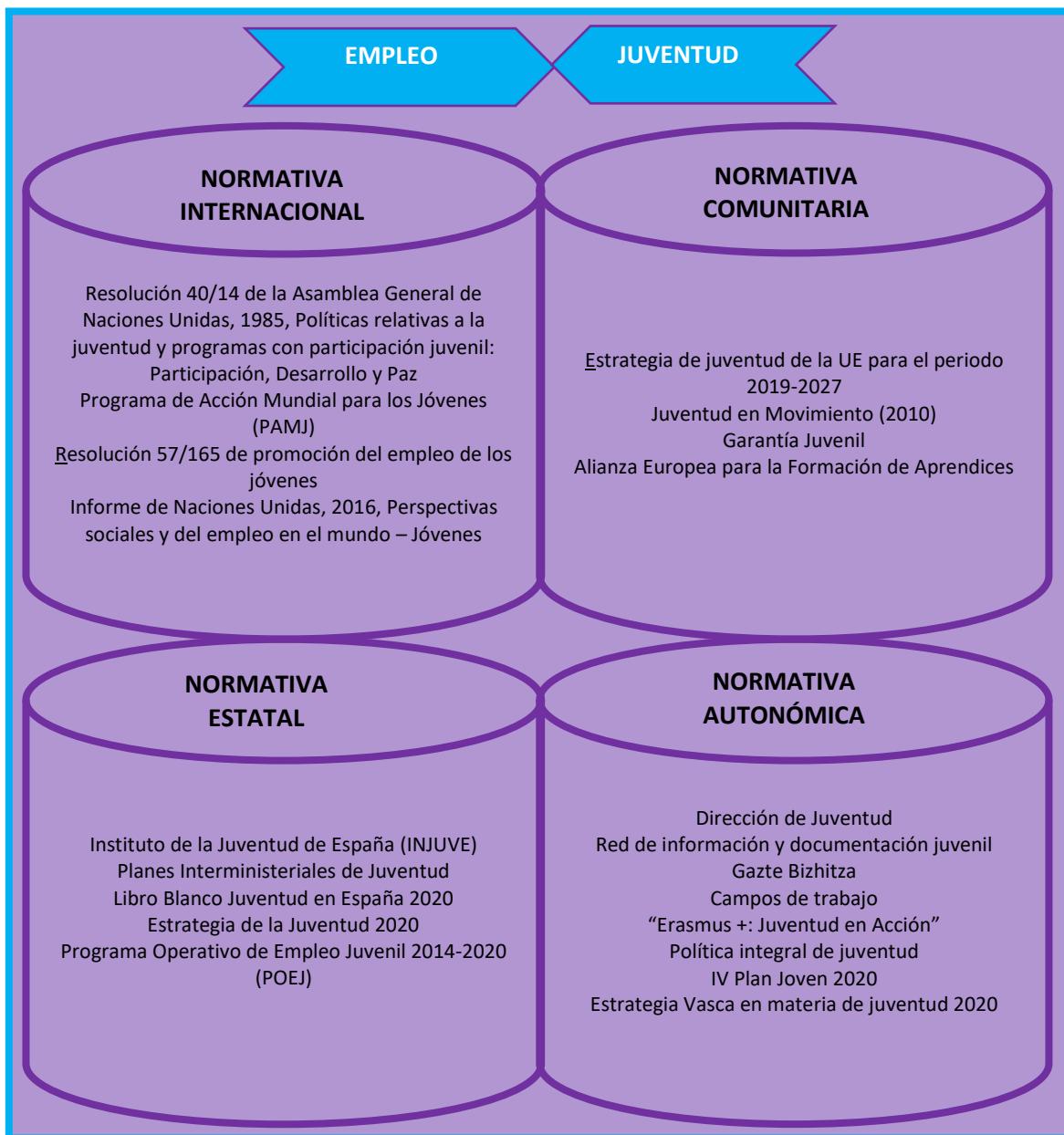
En el momento de redacción de este trabajo de investigación, la Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en la CAE están en una fase de proceso de participación para incorporar próximamente las propuestas recibidas.

Por último, es interesante mencionar que en 2018 la Comisión Europea eligió las políticas de igualdad de la CAE como ejemplo de buena práctica en la incorporación de la igualdad a las políticas públicas y en los presupuestos con perspectiva de género en la administración, exportable a otros países.

2. Normativa en materia de empleo y juventud

Tal y como hemos mostrado en el apartado anterior, a continuación hemos realizado un repaso sucinto de la normativa y marco jurídico en el ámbito de la juventud, prestando un especial interés en lo que se refiere a su incorporación y participación en el empleo. En este caso, igualmente, mostraremos una síntesis de los documentos que, a nuestro criterio, poseen mayor relevancia dentro del ámbito internacional, de la Unión Europea, estatal y comunitario, para tratar de extraer algunas conclusiones.

Ilustración 4.2.- Normativa internacional, comunitaria, estatal y vasca en material de empleo y juventud



Fuente: Elaboración propia

2.1 Normativa internacional

Si nos centramos ya específicamente en las personas jóvenes y el empleo, observamos que la normativa internacional se centra en dos grandes aspectos que resultan fundamentales para el respeto de los derechos humanos de este colectivo:

- La protección de las personas especialmente jóvenes, adolescentes, niños y niñas respecto al trabajo infantil
- La protección de las personas jóvenes ante el desempleo juvenil

Desde el inicio del diseño de esta investigación, hemos mantenido la hipótesis de que las personas jóvenes se enfrentan a mayores niveles de desempleo que la población general, lo que supone una discriminación por edad en el mundo laboral. Por este motivo, y con el objetivo de verificar esta hipótesis, nos centraremos en el segundo aspecto en el que se centra la legislación internacional en materia de juventud y empleo: la protección frente al desempleo juvenil.

En este sentido, la resolución 40/14 de la Asamblea General de Naciones Unidas firmada en 1985 titulada [Políticas relativas a la juventud y programas con participación juvenil: Participación, Desarrollo y Paz](#), dice en su artículo 1:

“Se exhorta a todos los Estados, a todas las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, a todos los órganos interesados de las Naciones Unidas y a los organismos especializados a que presten constante atención en la labor futura de planificación y adopción de medidas complementarias adecuadas en la esfera de la juventud [...] relativas a los esfuerzos y medidas encaminadas a promover los derechos humanos y su disfrute por los jóvenes, particularmente el derecho a la educación, a la formación profesional y al trabajo, con miras a resolver el problema del desempleo de los jóvenes”.

Desde 1985, al menos, tratando de resolver el problema del desempleo entre la población joven... Diez años después, y hasta el día de hoy, la Asamblea General de Naciones Unidas ha vuelto a incorporar el empleo como asunto prioritario en su [Programa de Acción Mundial para los Jóvenes](#) (PAMJ).

En 2003 la misma Asamblea General de Naciones Unidas publica la [resolución 57/165 de promoción del empleo de los jóvenes](#), y en los años siguientes seguirá incluyendo el empleo juvenil entre los problemas a solucionar en diferentes resoluciones³⁴.

³⁴ Resolución aprobada por la Asamblea General [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/58/497 (Part II))] 58/133. Políticas y programas relativos a la juventud.

Resolución aprobada por la Asamblea General [sin remisión previa a una Comisión Principal (A/60/L.2 y Add.1)] 60/2. Políticas y programas relativos a la juventud.

Resolución aprobada por la Asamblea General [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/62/432)] 62/126. Políticas y programas relativos a la juventud: la juventud en la economía mundial - Fomento de la participación de los jóvenes en el desarrollo social y económico.

La inclusión laboral y las dificultades de acceso al empleo de las personas jóvenes han sido y son, como queda demostrado, asuntos ampliamente trabajados desde Naciones Unidas. Incluso en su propia página web incluyen el siguiente texto:

“La integración de los jóvenes en el mercado de trabajo es una tarea complicada.

Deben hacer frente a:

- el paro. En el año 2008, los jóvenes representaban el 44% del total de personas en situación de desempleo, si bien constituían sólo el 25% de la población en edad de trabajar; y
- la discriminación. En el 2007, la tasa de población activa de las mujeres jóvenes era de un 42,6%, frente a un 58% de los varones”.

Por ello, a lo largo de los últimos años Naciones Unidas ha publicado diversos informes relativos a juventud y empleo. El último, del año 2016, titulado Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Jóvenes 2016 junto con la Organización Mundial del Trabajo (OIT). En él se advierte de que la tasa de desempleo de la juventud está aumentando, con un deterioro particularmente agudo en los países emergentes. Asimismo, se destaca que pese a que una buena cantidad de jóvenes trabaja, no tiene ingresos suficientes para salir de la pobreza. Y por si fuera poco, además:

“Aunque se han logrado avances respecto de los niveles educativos, muchos jóvenes no tienen empleo ni cursan estudios o capacitaciones. [...] y las persistentes brechas de género socavan los avances sociales”.

En la mayoría de los indicadores del mercado de trabajo de personas jóvenes se observan disparidades considerables entre mujeres y hombres, que apuntalan e incrementan las desigualdades durante la transición a la edad adulta. El informe continúa concluyendo que si bien se han alcanzado algunos logros modestos, los avances son lentos. Asimismo, las mujeres jóvenes padecen de una tasa mundial de desempleo superior a la de sus homólogos masculinos, aunque la situación es muy diversa en función de los países analizados.

2.2 Normativa de la Unión Europea

El marco legislativo comunitario los planes y estrategias puestas en marcha por la Unión Europea en materia de juventud son extensísimos. Aquí realizaremos una descripción sintetizada de aquellas iniciativas de mayor importancia, por calado e impacto, para no extendernos demasiado en un capítulo que pretende únicamente contextualizar la presente investigación, cuyo principal objetivo no es desarrollar un análisis exhaustivo de la normativa.

En concreto, en la actualidad las competencias en asuntos de juventud en el ámbito de la Unión Europea reside en los Estados miembros, por lo que el papel que le corresponde a las instancias europeas se encuadra dentro de los que se denomina “política de cooperación”. Este marco de cooperación en el ámbito de la juventud gira sobre dos objetivos generales:

1. Crear más oportunidades, y en condiciones de igualdad, para la juventud en la educación y en el mercado de trabajo.
2. Promover la ciudadanía activa, la inclusión social y la solidaridad entre las personas jóvenes.

En mayo de 2018, la Comisión Europea presentó propuestas para una nueva [estrategia de juventud de la UE](#) para el periodo 2019-2027, que incluye el empleo y el emprendimiento como uno de sus ocho ámbitos de actuación. Entre las medidas específicas adoptadas por la Comisión para ayudar a reducir el desempleo juvenil se incluyen:

1. La iniciativa emblemática **Juventud en Movimiento** (2010), un paquete global de medidas de educación y empleo para jóvenes. Esta iniciativa comprende:
 - La Iniciativa de Oportunidades para la Juventud (2011), destinada a reducir el desempleo juvenil.
 - Tu primer trabajo EURES, un programa de movilidad laboral.
2. El paquete de medidas sobre empleo juvenil (2012), que comprende entre otras medidas:
 - la **Garantía Juvenil**, que intenta lograr que jóvenes de hasta 25 años reciban una buena oferta de empleo, educación continua o un periodo de aprendizaje o prácticas.
 - la **Alianza Europea para la Formación de Aprendices**.
3. La Iniciativa sobre Empleo Juvenil (2013) refuerza el paquete de medidas sobre empleo juvenil.
4. La Comunicación *Trabajar juntos por los jóvenes europeos. Un llamamiento a la acción contra el desempleo juvenil* (2013), que tiene como finalidad acelerar la aplicación de la Garantía Juvenil, impulsar la inversión en favor de los jóvenes y crear instrumentos europeos para ayudar a los países y las empresas de la UE a contratar jóvenes.

Crear empleo para las y los jóvenes es (o debe ser) un objetivo clave de la política de cohesión europea, centrándose en su integración en el mercado de trabajo. No obstante, y teniendo en cuenta que las competencias de juventud residen en los Estados miembros, es necesario atender a la legislación del Estado español para tener una visión más completa del desarrollo normativo en materia de juventud.

2.3 Marco jurídico estatal

Las políticas de juventud se anuncian en el estado español desde el artículo 48 de la Constitución que dice que “los poderes públicos promoverán las condiciones para la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, económico y cultural” y se han focalizado en un único organismo a nivel gubernamental: **el Instituto de la Juventud de**

España (INJUVE) cuya actividad principal se dirige a promover actuaciones en beneficio de las y los jóvenes. Actualmente, y tras adquirir las Comunidades Autónomas mayores competencias en esta materia, tiene como principales objetivos el impulso de la participación y el asociacionismo juvenil, la promoción de la igualdad de oportunidades entre las personas jóvenes y la colaboración entre las administraciones públicas que afectan a las políticas de juventud.

Desde 1991 hasta 2008 han tenido vigencia cuatro **Planes Interministeriales de Juventud** con el objetivo de fomentar y promover la participación de las y los jóvenes en el desarrollo político, social, económico y cultural, y también la igualdad de oportunidades entre sí. Además, es necesario hacer referencia al proyecto de **Libro Blanco Juventud en España 2020**, que pretende definir las prioridades de las políticas de juventud durante los próximos años.

Pero el documento que actualmente recoge las políticas en materia de juventud a nivel estatal es la **Estrategia de la Juventud 2020**, publicada por el INJUVE en 2014. Esta Estrategia recoge las distintas actuaciones que afectan a las personas jóvenes sobre educación y formación, empleo y emprendimiento, vivienda, salud, ocio y deporte, participación, voluntariado, convivencia e inclusión de los diferentes departamentos ministeriales y las tendencias que existen para el futuro próximo. El empleo, como se acaba de señalar, es uno de los ejes que vertebran este Plan y, en este sentido, se elabora un diagnóstico de la situación laboral de las personas jóvenes a nivel estatal, demostrando una vez más la precariedad del colectivo.

El eje del empleo y el emprendimiento de la Estrategia de la Juventud 2020 se resumen en las siguientes acciones:

- Potenciar la creación de oportunidades de empleo joven.
- Fomentar la cultura emprendedora.
- Promover la implantación del Sistema de Garantía Juvenil.

Por otra parte, nos parece relevante hacer mención al **Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020 (POEJ)**, que se plantea como principal reto la reducción del desempleo juvenil (fenómeno al que denomina “lacra”) y la eliminación de su carácter estructural. En resumen, el POEJ es el principal instrumento por el que se implanta la Iniciativa de Empleo Juvenil y se ponen en marcha los sistemas de Garantía Juvenil.

Podemos finalizar afirmando que desde el equipo investigador compartimos la conclusión recogida en el **Libro Blanco de la Juventud 2020** cuando afirma que las políticas de juventud se han orientado a lo largo de todo el periodo democrático en la noción de la que la juventud es una etapa transitoria y, por tanto, su objetivo final ha sido ayudar a las personas jóvenes a adquirir cuanto antes la condición de personas adultas a través de la emancipación, es decir, ayudarles a tener empleo estable y vivienda propia, como señales de plena autonomía económica.

Sin embargo, esta noción de emancipación no tiene en cuenta que la juventud se alarga cada vez más, y las tasas de desempleo juvenil continúan siendo más elevadas que en el resto de Europa. Consideramos que unos cambios sostenidos (y sostenibles) en materia de empleo,

vivienda y también educación requieren de cambios estructurales y reformas amplias que seguramente superan el ámbito meramente juvenil y que el elemento “edad” debería ser considerado de forma trasversal en el desarrollo normativo de estos ámbitos, acorde a lo que nos dice la teoría de la interseccionalidad.

Un último apunte que nos resulta de interés dejar aquí: En 2017 el INJUVE anunció la elaboración del II Plan de Acción de la Juventud 2017-2020 (en lugar de los previamente anunciados II Plan de Acción de la Juventud 2016-2018 y III Plan de Acción de la Juventud 2018-2020), que a día de hoy aún no ha sido publicado.

Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021

A finales de 2018, se publica este Plan a través de la [Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre](#). En particular los principales objetivos de este Plan de Empleo son:

1. Establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo.
2. Hacer protagonistas a las personas jóvenes de su proceso de inserción laboral y cualificación.
3. Incrementar la cualificación e inserción laboral dotando a las y los jóvenes de más competencias profesionales.
4. Fomentar un nuevo modelo económico basado en la productividad y el valor añadido.
5. Dotar a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos para prestar una atención adecuada e individualizada.
6. **Desarrollar una formación específica en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar sesgos de género, combatir la segregación horizontal y la brecha salarial de género.**
7. Combatir el efecto de desánimo de las personas jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar.

El Plan se estructura en torno a **seis ejes: orientación, formación, igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, igualdad y emprendimiento y mejora del marco institucional**, y cincuenta medidas pensadas con una perspectiva integral y sistemática, no fragmentadas, sino combinables y ajustables a cada perfil.

2.4 Marco jurídico de la CAE

Es el Departamento de Empleo y Políticas Sociales (a través de su [Dirección de Juventud](#)) quien se responsabiliza de las políticas autonómicas de juventud, implementando servicios y programas como la [Red de información y documentación juvenil](#)³⁵, el servicio gratuito de

³⁵ DECRETO 14/1988, de 2 de Febrero, por el que se crea el Centro Coordinador de Información y Documentación Juvenil de Euskadi.

asesoramiento online para jóvenes **Gazte Bizitza**, los **campos de trabajo** o la gestión del programa europeo “**Erasmus +: Juventud en Acción**”.

El Gobierno Vasco trata de aplicar a través de su esta Dirección una **política integral de juventud** que abarca, por un lado, las medidas para facilitar la integración de la juventud en la sociedad mediante la planificación, ejecución y evaluación de las políticas transversales en esta materia al objeto de promover la **emancipación juvenil**³⁶ y, por otro, la promoción de la condición juvenil a través de los programas, actividades, servicios y equipamientos específicos de la juventud, favoreciendo su participación.

Para promover esta emancipación o proyecto de vida autónomo de las personas jóvenes en la CAE se han puesto en marcha una serie de medidas que tienen en cuenta las necesidades y demandas diagnosticas previamente, entre las que se encuentran –como no podía ser de otra forma- la creación y el mantenimiento del empleo de las personas jóvenes, así como la mejora de la calidad del mismo:

“El impulso de una política coordinada orientada a la creación y mantenimiento de empleo para las personas jóvenes, a la mejora de la calidad del empleo juvenil, así como a impulsar el desarrollo del concepto de ‘formación a lo largo y ancho de toda la vida’”.

IV Plan Joven 2020

Los Planes Jóvenes / Gazte Planak han sido el principal instrumento en el que se han concretado estas medidas desde el año 1999, en el que se publicó el I Plan Joven de Euskadi 1999-2001. Actualmente se encuentra vigente el ***IV Plan Joven 2020*** en cuya introducción se señala que “uno de los principales retos hoy en el colectivo joven se encuentra en el acceso al mercado de trabajo” y que se encuentra alineado y contribuye a 10 de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda de Desarrollo 2030³⁷ (que desarrollaremos en el último

³⁶ En el apartado anterior se ha realizado una crítica del concepto un tanto extrema de emancipación, entendido como la consecución de un empleo estable y una vivienda (principalmente en régimen de propiedad). Pero, ¿qué entienden las políticas autonómicas por “emancipación”? El Portal de la Juventud de Euskadi Gazteakera señala: “Se entiende por emancipación juvenil la consecución de una plena integración de las personas jóvenes en la sociedad que les permita ir construyendo, de manera autónoma, su propio proyecto de vida”. En este caso, la definición que encontramos nos habla de un “proyecto de vida autónomo” y cuando observamos el IV Plan Joven 2020, el eje “Emancipación y Autonomía” está compuesto por los siguientes elementos: Empleo, vivienda y educación, por lo que encontramos ciertas sintonías en la conceptualización de las políticas de juventud estatales y autonómicas. El reparto de competencias en estas áreas entre la Administración Central y Vasca será clave para el desarrollo de los cambios estructurales necesarios para trabajar en la mejora de la emancipación de las personas jóvenes.

³⁷ En concreto, los 10 objetivos de la Agenda de Desarrollo Sostenible que se trabajan desde el IV Plan Joven son:

1. Fin de la pobreza
2. Hambre cero
3. Salud y bienestar
4. Educación de calidad
5. Igualdad de género
6. Trabajo decente y crecimiento económico
7. Reducción de las desigualdades
8. Ciudades y Comunidades sostenibles
9. Producción y consumo responsables
10. Paz, justicia e instituciones sólidas

apartado de este capítulo), entre los que destacan especialmente la educación de calidad, trabajo decente y crecimiento económico y reducción de las desigualdades sociales:

“[...] En lo que a materia de empleo respecta, el Gobierno Vasco comparte seis de las doce metas señaladas por Naciones Unidas para el aumento general de la productividad laboral y la reducción de la tasa de desempleo, especialmente entre la juventud”.

El IV Plan Joven también está alineado con los objetivos marcados por la Estrategia Europa 2020, que veremos más adelante, como agenda de crecimiento y empleo de la UE en esta década. De este modo, el IV Plan Joven trata de dar respuesta a las principales necesidades de la juventud vasca, en ámbitos prioritarios ya destacados por la Unión Europea.

El fomento del empleo juvenil se sitúa en el centro del IV Plan Joven, y busca superar las necesidades de acceso a las primeras oportunidades laborales, pero también a facilitar a las personas jóvenes la adquisición de las competencias y capacidades necesarias para evolucionar en sus proyectos de desarrollo profesional, puesto que la inserción laboral plena se vincula con la emancipación y la autonomía de la población joven.

Estrategia Vasca en materia de juventud 2020

Además de los Planes Jóvenes, la descripción de la legislación y normativa autonómica en materia de juventud y empleo no estaría completa si no mencionamos la [Estrategia Vasca en materia de juventud 2020](#), aprobada en 2012. El objetivo de la estrategia es erigirse en el marco general de referencia para toda la CAE desde un enfoque integral para las políticas que afectan a la juventud.

En esta estrategia se determinan las necesidades, los retos prioritarios, los objetivos estratégicos y las líneas de intervención a medio y largo plazo, a partir de un diagnóstico de necesidades y demandas de la juventud vasca:

“Una vez elaborado y aprobado el plan marco, cada administración pública de la CAE desarrollará las líneas de intervención y directrices del plan general mediante la elaboración de su propio plan para el periodo que corresponda a cada legislatura y lo evaluará tanto anualmente como al finalizar la vigencia del respectivo plan”.

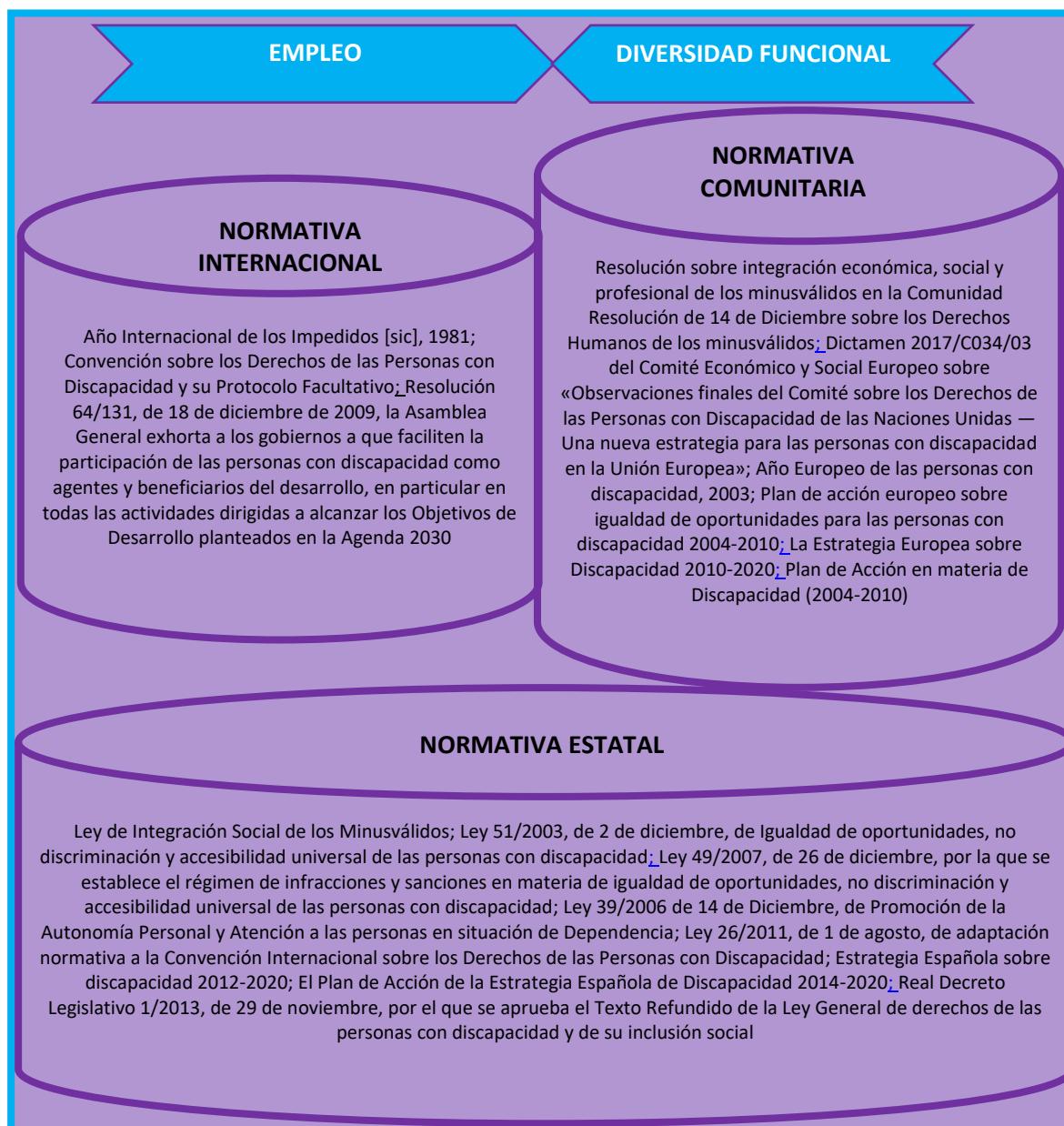
Es por ello que el IV Plan Joven 2020 se apoya también en este documento marco y lo toma como referencia.

Como conclusión cabe destacar que las políticas vascas en materia de juventud han tratado de tener carácter integral, transversal, interdepartamental, participativo y abierto a la participación social. No obstante, y como se verá en el capítulo 5 las tasas de empleo juvenil continúan siendo elevadas, por lo que es necesario continuar trabajando en la facilitación de la inserción laboral de la juventud desde la acción pública.

3. Normativa en materia de empleo y diversidad funcional

Presentamos a continuación una aproximación al marco normativo-jurídico relativo a las personas con diversidad funcional en el ámbito laboral. Puesto que este es el ámbito en el que centramos nuestra investigación, obviaremos aquí la regulación relacionada con aspectos sociosanitarios que, si bien condicionan enormemente la vida de las personas diversas funcionalmente y son fundamentales para su plena integración en igualdad de oportunidades, quedan fuera de nuestro objeto de estudio.

Ilustración 4.3.- Normativa internacional, comunitaria, estatal y vasca en material de empleo y diversidad funcional



Fuente: Elaboración propia

3.1 Normativa internacional

Una vez más, nos remitimos a la normativa internacional para encontrar los orígenes del desarrollo legal relativo a las políticas de empleo y las personas con diversidad funcional.

En 1976, Naciones Unidas anunciaba que 1981 sería el **Año Internacional de los Impedidos** [sic]³⁸. Bajo el lema “por la plena participación y la igualdad”, la asamblea general de la organización solicitaba entonces que se estableciese un plan de acción a nivel nacional, regional e internacional en el que se hiciese especial hincapié en la igualdad de oportunidades, la rehabilitación y la prevención de la discapacidad.

Un importante resultado del Año Internacional de las Personas con Discapacidad fue la formulación del **Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad (no vigente)**, aprobado por la Asamblea General el 3 de diciembre de 1982 en su resolución 37/521. El Programa de Acción Mundial fue una estrategia global para mejorar la prevención de la diversidad funcional, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades, que buscaba la plena participación de las personas funcionalmente diversas en la vida social. La igualdad de oportunidades era el tema central del Programa y la filosofía en la que se sustentaba para alcanzar la plena participación de las personas con diversidad funcional en todos los aspectos de la vida social y económica.

En 1992 la Asamblea General de Naciones Unidas declaró el **Día Internacional de las Personas con Discapacidad** mediante la resolución 47/3 (textualmente “Día de los Impedidos”). El objetivo era promover los derechos y el bienestar de las personas con diversidad funcional en todos los ámbitos de la sociedad, así como concienciar sobre su situación en todos los aspectos de la vida política, social, económica y cultural. Con esta conmemoración se hizo un llamamiento a los Estados miembros a fomentar una mayor integración en la sociedad de las personas con diversidad funcional.

En este sentido, una de las grandes asignaturas pendientes continúa siendo la integración laboral de este colectivo de personas.

Por último, otro documento de referencia es la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo Facultativo**, firmados y aprobados el 13 de diciembre de 2006 en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York. La Convención se concibió como un instrumento de derechos humanos con una dimensión explícita de desarrollo social. En ella se adopta una amplia clasificación de las personas con diversidad funcional y se reafirma que todas las personas funcionalmente diversas deben poder gozar de

³⁸ Durante décadas se ha definido a las personas con diversidad funcional como “impedidas”, “minusválidas”, “disminuidas”, “inválidas” y otros términos despectivos con una connotación claramente negativa. Hoy en día parece una aberración este uso del lenguaje, no obstante, esta conceptualización era ampliamente utilizada en documentos oficiales. Tal y como señala Fundación Corresponsables en su blog corresponsables.com: “Con la proclamación del Día Internacional de las Personas con Discapacidad se daba también un paso más hacia la normalización buscando un uso más justo del lenguaje [...] Se trata aún de un debate abierto que dará mucho que hablar. En cualquier caso, la reflexión que podemos extraer es que el uso del lenguaje es un reflejo de la realidad social que se encuentra detrás de este colectivo, que continúa luchando por su plena inclusión y encaje en la sociedad”.

todos los derechos humanos y libertades fundamentales, lo que supuso un “cambio paradigmático” de las actitudes y enfoques respecto de las personas con diversidad funcional.

En su artículo 26 sobre “habilitación y rehabilitación” se señala:

“Los Estados Partes adoptarán medidas efectivas y pertinentes [...] para que las personas con discapacidad puedan lograr y mantener la máxima independencia, capacidad física, mental, social y vocacional, y la inclusión y participación plena en todos los aspectos de la vida. A tal fin, los Estados Partes organizarán, intensificarán y ampliarán servicios y programas generales de habilitación y rehabilitación, en particular en los ámbitos de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales”.

Además, dedica todo su artículo 27 al trabajo y al empleo, estableciendo en su punto 1 que:

“1. Los Estados Partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados Partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo”.

De esta forma, se insta a los Estados Partes a prohibir la discriminación en el empleo de las personas con diversidad funcional y a garantizar condiciones de empleo justas, apoyándoles en la búsqueda, obtención y mantenimiento del empleo, tanto en el sector público como en el privado (por cuenta propia o ajena).

Por último, en su [Resolución 64/131, de 18 de diciembre de 2009](#), la Asamblea General exhorta a los gobiernos a que faciliten la participación de las personas con discapacidad como agentes y beneficiarios del desarrollo, en particular en todas las actividades dirigidas a alcanzar los Objetivos de Desarrollo planteados en la Agenda 2030.

3.2 Normativa de la Unión Europea

El primer planteamiento de adopción de una directiva centrada exclusivamente en las personas con diversidad funcional llegó en 1981 con la [Resolución sobre integración económica, social y profesional de los minusválidos en la Comunidad](#) en la que solicitaba a la Comisión, al Consejo y a los Estados Miembros que adoptaran las medidas necesarias para lograr una mayor integración de las personas con discapacidad.

Durante la década de los 80 y primeros años 90 se ponen en marcha diversos programas e iniciativas que tratan de fomentar la “rehabilitación profesional” de las personas con diversidad funcional y su integración económica y social, así como la puesta en marcha de medidas para mejorar su acceso al mercado de trabajo. Y en 1995 se aprueba la [Resolución de](#)

14 de Diciembre sobre los Derechos Humanos de los minusválidos, lo que supondrá la consolidación de las anteriores políticas.

Tal y como señala el [Dictamen 2017/C034/03 del Comité Económico y Social Europeo sobre «Observaciones finales del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas — Una nueva estrategia para las personas con discapacidad en la Unión Europea»](#), a partir de mediados de los 90, se observa un cambio de enfoque y la Unión Europea comienza a diseñar acciones encaminadas a la protección de las personas con discapacidad desde el principio de la igualdad de oportunidades y basándose en el respeto de los Derechos Humanos de estas personas.

A partir del año 2000 se presentan diversas iniciativas e instrumentos para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación de las personas con diversidad funcional y para la lucha contra su discriminación, proclamando el “[Año Europeo de las personas con discapacidad](#)” en 2003.

Más adelante, y aprovechando el Año Europeo de la Discapacidad, se aprobó el [Plan de acción europeo sobre igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad 2004-2010](#), que tenía por objetivo definir un enfoque duradero y operativo de la dimensión de la diversidad funcional en la Europa ampliada. Se articuló en torno a tres objetivos:

1. Concluir la aplicación de la Directiva relativa a la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
2. Integrar más la dimensión de la discapacidad en las políticas comunitarias afectadas.
3. Promover la accesibilidad para todas las personas.

La [Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020](#) de la Comisión Europea, adoptada en 2010, se basa en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, y tiene en cuenta la experiencia del [Plan de Acción en materia de Discapacidad \(2004-2010\)](#).

La Estrategia se centra principalmente en la supresión de barreras e identifica ocho ámbitos primordiales de actuación: accesibilidad, participación, igualdad, [empleo](#), educación y formación, protección social, sanidad y acción exterior. Centrándonos en el ámbito del empleo, la Estrategia señala:

“La Comisión [...] dará también a conocer mejor la situación de las mujeres y los hombres con discapacidad respecto al empleo, identificará retos y propondrá soluciones [...] Abordará la movilidad interna en el mercado laboral «abierto» y en talleres protegidos [...]. Asimismo, tratará la cuestión de las actividades por cuenta propia y de los empleos de calidad, sin descuidar aspectos como las condiciones de trabajo y la promoción profesional [...] La Comisión intensificará su apoyo a las iniciativas voluntarias que promueven la gestión de la diversidad en el lugar de trabajo [...]. La actuación de la UE apoyará y complementará los esfuerzos nacionales destinados a: analizar la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral [...] ; contribuir a su integración en el mercado laboral a través

del Fondo Social Europeo (FSE); desarrollar políticas activas del mercado; mejorar la accesibilidad de los lugares de trabajo [...]”.

Desde esta perspectiva, la Estrategia pretende poner en marcha un proceso destinado a capacitar a las personas con diversidad funcional de manera que puedan participar plenamente en la sociedad, en unas condiciones de igualdad con el resto de la población.

En conclusión, cabe señalar que en los últimos años se observa que la Unión Europea ha ido incrementando progresivamente su preocupación por la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con diversidad funcional, de forma que actualmente puede considerarse como un elemento trasversal en el diseño de sus políticas sociales y de empleo.

3.3 Marco jurídico estatal

En 1982 se aprueba la [Ley de Integración Social de los Minusválidos](#) (LISMI) en el Estado, que está basada en el desarrollo de medidas destinadas fundamentalmente a la protección de las personas con diversidad funcional y no tanto a eliminar los obstáculos que dificultan o impiden su participación activa en la sociedad y el pleno disfrute de sus derechos de ciudadanía (Jiménez Lara y Huete García, 2009).

La equiparación de oportunidades es un principio rector de esta normativa, que impulsó las políticas de integración laboral mediante la creación de los [Centros Especiales de Empleo](#) (CEE), entre otras medidas de interés.

A partir de los años 90 las políticas públicas en torno a la diversidad funcional comienzan a poner el énfasis en las necesarias adaptaciones de los factores que limitan la participación plena de las personas con discapacidad y en la prohibición de cualquier tipo de discriminación. Desde esta perspectiva nace la [Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad](#), que incorpora también el enfoque de accesibilidad universal e igualdad de oportunidades mediante la adopción de medidas de acción positiva.

Al amparo de esta Ley se aprobó también la [Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad](#), así como la [Ley 39/2006 de 14 de Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia](#).

Más recientemente cabe destacar la [Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad](#): el Estado español ratificó la Convención y su Protocolo Facultativo en 2008 por lo que, a partir de ese momento, resultaba necesaria la adaptación y modificación de diversas normas para hacer efectivos los derechos que la Convención recoge. Específicamente en materia de empleo, se aumentó en las ofertas de empleo público el cupo de reserva de las vacantes para ser

cubiertas entre personas con diversidad funcional y se creó una cuota específica para personas con discapacidad intelectual. Además, se incentivaba la promoción de una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.

Casi al mismo tiempo, se publica la [Estrategia Española sobre discapacidad 2012-2020](#), que se basa en las recomendaciones de informes, estrategias y mandatos internacionales y comunitarios en torno a la diversidad funcional. Esta Estrategia se centra en la supresión de barreras y tiene en cuenta los ocho ámbitos primordiales identificados por la Comisión Europea en su Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, determinando medidas clave respecto a cada ámbito. En relación al ámbito del empleo se determinan las siguientes medidas estratégicas:

- a) “Impulsar el desarrollo de empleabilidad de un número creciente de personas con discapacidad [...].
- b) Incorporar en la futura Estrategia Española de Empleo el factor discapacidad [...].
- c) Promover las actuaciones precisas para fomentar y desarrollar la Nueva economía de la Discapacidad.
- d) **Promover actuaciones específicamente dirigidas a impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral, en igualdad de oportunidades”.**

El [Plan de Acción de la Estrategia Española de Discapacidad 2014-2020](#) es el documento que define las medidas concretas de actuación para el cumplimiento de los objetivos incluidos en la Estrategia. Así, el Plan de acción incluye, en materia de empleo, el siguiente objetivo estratégico y sus subsecuentes objetivos operativos (con sus correspondientes actuaciones):

“Objetivo estratégico: Promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación:

- Objetivo operativo 1: Promover el acceso de las personas con discapacidad al empleo
- Objetivo operativo 2: Promover el emprendimiento de las personas con discapacidad
- Objetivo operativo 3: Asegurar para las personas con discapacidad condiciones laborales dignas, la igualdad de oportunidades en el empleo y favorecer la conciliación
- Objetivo operativo 4: Fomentar la contratación pública socialmente responsable
- Objetivo operativo 5: Concienciar al empresariado y al sector público de las capacidades laborales de las personas con discapacidad”

En 2013 se aprueba el [Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social](#), que tiene por objetivos:

- a) “Garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del **acceso al empleo**, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, [...].
- b) Establecer el régimen de infracciones y sanciones que garantizan las condiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad”.

Tal y como se ha observado, incluso en los años de la crisis económica se han puesto en marcha en el ámbito del Estado medidas normativas y políticas públicas que han tratado de garantizar la igualdad de oportunidades y el pleno ejercicio de derechos de las personas con diversidad funcional. El diagnóstico de la situación en el empleo de las personas con diversidad funcional, especialmente las mujeres jóvenes, arrojará luz sobre la eficacia real de estas medidas.

3.4 Marco jurídico de la CAE

La normativa vasca que afecta a las personas con diversidad funcional y empleo se enmarca en la legislación comunitaria e internacional considerando el principio de que las personas con diversidad funcional tienen derecho a una ayuda a la renta que garantice una vida digna, a servicios que les permitan participar en el mercado laboral y en la sociedad y a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades.

Del mismo modo, considera la inclusión como un tema y enfoque transversal, con un mayor impacto en grupos vulnerables como infancia, mujeres, población migrante, personas de edad avanzada y personas con diversidad funcional. Por este motivo, no encontramos en el desarrollo normativo autonómico leyes, decretos o planes que aborden exclusivamente la situación de las personas con diversidad funcional, sino que las medidas concretas diseñadas para superar las barreras y dificultades de las personas funcionalmente diversas se incluyen en un marco jurídico y normativo más amplio y transversal. Teniendo este hecho en cuenta, este punto será desarrollado en el apartado 5.4.

4. Marco normativo y jurídico específico interseccional

Hemos recopilado en este apartado aquellos documentos que incluyen en su desarrollo y articulación a todas las personas que son objeto de estudio de esta investigación, haciendo referencia igualmente a la igualdad de mujeres y hombres y a la no discriminación de las mujeres, las personas jóvenes y/o las personas con diversidad funcional.

Consideraremos los documentos aquí expuestos como los más cercanos a incorporar la teoría interseccional, si bien es cierto que el tratamiento que se hace de las personas continúa siendo en gran medida a través de compartimentos más o menos estancos, teniendo en cuenta únicamente que se trata de “colectivos” de especial vulnerabilidad. Es decir, se observa la incorporación del principio de transversalidad pero aún quedan pasos importantes para que la teoría interseccional sea un elemento distintivo de la articulación del ordenamiento jurídico.

Ilustración 4.4.- Normativa internacional, comunitaria, estatal y vasca específica interseccional



Fuente: Elaboración propia

4.1 Normativa internacional

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Las Naciones Unidas tienen un compromiso con la igualdad desde su Acto de Constitución en 1945. En este caso, es necesario citar la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 que en su Preámbulo afirma:

“Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad”.

Además, se hace mención específica al empleo en su artículos 23 (“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”) y 24 (“Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas”).

En este sentido, aunque la Declaración Universal de los Derechos Humanos no hace referencia específica a las personas jóvenes o a las personas diversas funcionalmente, se da por hecho que están incluidas en su mensaje, eliminando en esta definición cualquier posibilidad de discriminación por razón de edad o discapacidad.

Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es un plan de acción en favor de las personas, el planeta y la prosperidad. Se trata de una agenda ambiciosa, ya que incluye 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible y 169 metas con las que se pretende hacer realidad los derechos humanos de todas las personas.

1. En relación a la igualdad de género:

El objetivo de la Agenda 2030 desde una perspectiva de género es alcanzar la igualdad de mujeres y hombres así como el empoderamiento de todas las mujeres y niñas. Nada más y nada menos...

Tal y como se señala desde el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, este documento supone una avance sustancial ya que la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres está reconocido como un aspecto fundamental para avanzar hacia todos los objetivos y metas y, por otro lado, se recoge como un objetivo específico: el objetivo 5. Las metas de este objetivo son:

- “Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado [...]
- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina
- Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado [...]
- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública
- Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos [...]
- Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
- Mejorar el uso de la tecnología instrumental [...] para promover el empoderamiento de la mujer
- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles”

2. En relación a la diversidad funcional y al género:

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible supone un avance en los derechos y el bienestar de las personas con diversidad funcional respecto al trabajo ya realizado en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y otros marcos de desarrollo internacionales.

Teniendo en cuenta la perspectiva de género, Naciones Unidas nos dice que las mujeres con diversidad funcional sufren desigualdades en la contratación, las tasas de ascensos, la remuneración por igual trabajo, el acceso a actividades de capacitación y reciclaje profesional, el crédito y otros recursos productivos, y rara vez participan en los procesos de toma de decisiones económicas.

Mediante el establecimiento de normas y criterios internacionales, la comunidad internacional reconoce que la perspectiva de género y el empoderamiento de las mujeres con diversidad funcional son condiciones necesarias para lograr la igualdad en el disfrute de todos los derechos humanos y el desarrollo para todas las personas, incluidas las funcionalmente diversas.

3. Respecto a las personas jóvenes, las mujeres y la diversidad funcional:

La Agenda trata de reflejar las necesidades de las personas con diversidad funcional al ser consideradas como personas vulnerables, entre las que se encuentran la inclusión laboral. Así, incluye entre sus objetivos para el desarrollo sostenible:

- 8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- 10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.
- Además, se trabajará “para construir economías dinámicas, sostenibles, innovadoras y centradas en las personas, promoviendo en particular el empleo de los jóvenes y el empoderamiento económico de las mujeres, así como el trabajo decente para todos”, reduciendo también de forma considerable la proporción de jóvenes que en situación de desempleo y no cursan estudios ni reciben capacitación.

Por último, en su diagnóstico de la situación mundial actual la agenda califica el desempleo de las personas jóvenes como un problema sumamente importante, y se compromete a proporcionar educación de calidad, inclusiva e igualitaria, a todos los niveles, incluyendo la formación profesional y permanente.

Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible

Por su parte, el **Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible** concreta mediante algunos datos que resultan preocupantes la situación de las personas jóvenes en el mercado de trabajo estatal:

“La edad constituye un factor determinante en cuanto al riesgo de pobreza y exclusión: las personas adultas jóvenes (entre los 16 y los 19 años) son los que presentan la tasa más elevada (37,60%) seguidos por la población infantil (31,70%)”.

Si tenemos en cuenta la variable de género, la realidad se pone todavía más complicada:

“En mujeres por grupos de edad, en el año 2017 los porcentajes más altos de riesgo de pobreza y/o exclusión social corresponden a las mujeres más jóvenes (31,5% en mujeres menores de 16 años y 36,5% en las de 16 a 29 años)”.

¿Son estos datos admisibles en un país que se tiene por desarrollado? En nuestra opinión, claramente no. Teniendo en cuenta los objetivos ya señalados de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, podemos afirmar que el desempleo y la mejora de las condiciones laborales de las mujeres, las personas jóvenes y personas con diversidad funcional representan algunos de los retos más acuciantes de nuestro mundo.

4.2 Normativa de la Unión Europea

Carta Social Europea

Para empezar, es destacable la labor del Consejo de Europa que ha desarrollado el principio de igualdad tanto con acciones políticas como jurídicas. Así, la [Carta Social Europea](#) de 1961 constituye un importante instrumento en materia de protección de los derechos fundamentales de las mujeres, garantizando el disfrute, sin discriminación, en particular por razones de sexo, de derechos fundamentales tales como el derecho al trabajo, a unas justas condiciones de trabajo y a una justa remuneración.

Asimismo, la Carta Social Europea hace suyo el derecho a la protección de la infancia y adolescencia reconociendo el de trabajadoras y trabajadores jóvenes a un salario equitativo y/o adecuado, a una orientación profesional gratuita, a la formación en el puesto de trabajo y a su protección.

Por último, la Carta Social Europea incluye en su artículo 15 el derecho de las personas con diversidad funcional a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad, comprometiéndose a:

“Promover su acceso al empleo mediante todas las medidas encaminadas a estimular a los empleadores para que contraten y mantengan empleadas a las personas minusválidas en el entorno habitual de trabajo y a adaptar las condiciones de trabajo a las necesidades de los minusválidos o, cuando ello no sea posible por razón de la minusvalía, mediante el establecimiento o la creación de empleos protegidos en función del grado de incapacidad. Estas medidas pueden exigir, en determinados casos, el recurso a servicios especializados de colocación y de apoyo”.

Tratado de Ámsterdam

Aunque, como hemos visto, el principio de igualdad ya se recogía en la Carta Social Europea, no es hasta 1999, con la entrada en vigor del [Tratado de Ámsterdam](#), cuando la igualdad de mujeres y hombres es consagrada formalmente como un principio fundamental de la Unión Europea. En concreto, el artículo 3.2 del Tratado señala:

“En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fija el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad”.

Este principio de igualdad y la lucha contra las desigualdades es, de hecho, ampliado en el artículo 6A, en el que se afirma que el Consejo podrá adoptar las medidas adecuadas contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Resolución del Consejo de 21 de enero de 1974 relativa a un programa de acción social

Otro documento de interés que hace referencia específica a la diversidad funcional en la Unión Europea es la [Resolución del Consejo de 21 de Enero de 1974, relativa a un programa de acción social](#). En dicha resolución se hace referencia a la necesidad de “iniciar la realización de un programa para la reintegración profesional y social de los minusválidos”. En este programa se estableció además la necesidad de mejorar “las posibilidades de readaptación profesional en todos sus aspectos: orientación, formación, colocación y asistencia, durante el periodo de adaptación al empleo” para lograr la plena integración en la sociedad.

Igualmente, a través de este documento, el Consejo de la Unión Europea reafirma su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito del empleo comprometiéndose a “garantizar la igualdad de hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo y a la formación y la promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo, incluidas las retribuciones”.

Por último, también tiene en cuenta a las personas jóvenes, implicándose en buscar soluciones a los problemas que se plantean en materia de empleo para este colectivo, al que califica de “personas más vulnerables”.

Directiva 2000/78/CE del Consejo Europeo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

Detengámonos un momento también en la [Directiva 2000/78/CE del Consejo Europeo relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.](#)

Esta Directiva insiste en que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres está firmemente establecido en un amplio conjunto de normas comunitarias, y sostiene que debe proponerse la eliminación de las desigualdades y el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, en particular considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples. Asimismo, admite que la relevancia del empleo como elemento esencial garantizará la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Por todo ello, por medio de esta Directiva se prohíbe en toda la Comunidad cualquier discriminación directa o indirecta por motivos de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.

Por otra parte, también se indica que adoptar medidas de adaptación a las necesidades de las personas con diversidad funcional en el lugar de trabajo desempeña un papel importante a la hora de combatir la discriminación por motivos de discapacidad.

En relación a las personas jóvenes señala que “la prohibición de discriminación por razones de edad constituye un elemento fundamental para alcanzar los objetivos establecidos por las directrices sobre el empleo y para fomentar la diversidad en el mismo”, y establece que quien

haya sufrido discriminación por motivo de edad, diversidad funcional y otras circunstancias “deben disponer de medios de protección jurídica adecuados”.

Es cierto que la Directiva impuso a algunos Estados miembros importantes modificaciones de las normas vigentes, pero sigue siendo esencial conseguir una sensibilización de los agentes interesados o de lo contrario no parece posible garantizar una aplicación eficaz de la misma.

Estrategia “Europa 2020”

Por último, es imprescindible mencionar que en la actualidad cualquier política pública que se pretenda articular en la Unión Europea debe estar enmarcada o tener como referencia la **Estrategia “Europa 2020”**, aprobada en 2010 como estrategia de crecimiento.

Uno de los primeros objetivos de este marco normativo está relacionado con el empleo: “Empleo para el 75% de las personas entre 20 y 64 años” y una de las tres grandes iniciativas que incluye, “juventud en movimiento”, pretende mejorar los resultados de los sistemas educativos y facilitar la entrada de las personas jóvenes en el mercado de trabajo.

También se han puesto en marcha, en el marco de la Estrategia Europa 2020, diversas iniciativas específicas para ayudar a la juventud a acceder a las oportunidades de empleo, junto con campañas de sensibilización para fomentar la demanda de empleo joven y facilitar el contacto entre jóvenes y empresas. Además, la Comisión ha propuesto que los Estados miembros y la UE hagan un uso más eficaz del Fondo Social Europeo (FSE) para hacer frente al desempleo juvenil.

4.3 Marco jurídico estatal

Constitución Española

La Constitución Española contiene diversos artículos relacionados con el principio de igualdad³⁹, si bien fue redactada exclusivamente por hombres que además ignoraron su propio principio de igualdad de mujeres y hombres en otros tantos artículos, conteniendo “una clara discriminación explícita y otras varias implícitas” (Agustín Puerta, 2003: 407-408)⁴⁰.

En cuanto a la diversidad funcional, a partir de su promulgación en 1978, se inicia el diseño de políticas públicas de discapacidad con un enfoque centrado en la equiparación de oportunidades y después, hacia el enfoque de los derechos y la no discriminación. La misma Constitución, en su artículo 49, se refiere a las personas con diversidad funcional de ese modo:

³⁹ Artículo 1.1, artículo 9.2, artículo 14, artículo 23, artículo 31.1, artículo 35, artículo 39.2, artículo 139.1 y artículo 149.1.

⁴⁰ La discriminación explícita a la que hace referencia Mercedes Agustín Puerta en *Feminismo: identidad personal y lucha colectiva. Análisis del movimiento feminista español en los años 1975 y 1985* no es otra que la prioridad que se da a los hombres sobre las mujeres en el acceso a la jefatura de estado.

“Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”.

Respecto a las personas jóvenes, la Constitución únicamente hace referencia a la protección de la infancia y juventud junto con la mención del artículo 48:

“Los poderes públicos promoverán las condiciones para la participación libre y eficaz de la juventud en el desarrollo político, social, económico y cultural”.

4.4 Marco jurídico de la CAE

Estatuto de Autonomía del País Vasco

Entre las competencias que posee la CAE y que se articulan a través del Estatuto de Autonomía se encuentran la promoción, desarrollo económico y planificación de la actividad económica, el desarrollo comunitario, así como la “condición femenina” (citamos textualmente el artículo 10.39), política infantil y juvenil.

Si bien, el Estatuto de Autonomía del País Vasco, aprobado por la [Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco](#) hace una breve referencia en su artículo 9.2 a la igualdad de toda la ciudadanía, haciendo suyo el principio de igualdad⁴¹, no se encuentra desarrollado ningún artículo en concreto referido a las mencionadas políticas de juventud, ni tampoco a la situación de las personas con diversidad funcional.

Ley 12/1998, de 20 de mayo, contra la exclusión social y la Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social

La [Ley para la RGI y la inclusión social](#) incorpora los criterios de igualdad y equidad de trato de la ciudadanía y lucha contra las desigualdades.

Uno de sus principios básicos es la integración de la perspectiva de género: “El Sistema Vasco de Garantía de Ingresos e Inclusión Social contribuirá, en coherencia con el conjunto de las políticas públicas vascas, al objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres y, en particular, de prevenir y paliar la mayor incidencia de la pobreza en la población femenina”.

En su desarrollo, también se hace mención a la especial vulnerabilidad de las personas jóvenes debido a sus dificultades para emanciparse debido a los problemas económicos, a acceder a

⁴¹ “Los poderes públicos vascos, en el ámbito de su competencia [...] adoptarán aquellas medidas dirigidas a promover las condiciones y a remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales”.

una vivienda y a encontrar un empleo estable. No obstante, no se articulan medidas concretas para personas jóvenes en situación de riesgo o exclusión social.

IV Plan Vasco de Inclusión 2017-2020

Dentro del análisis normativo relativo a los ámbitos de la diversidad funcional, la juventud y las mujeres en el empleo en la CAE es imprescindible hacer mención a los Planes Vascos de Inclusión (Activa). Los primeros planes nacieron al amparo de la Ley 12/1998, de 20 de mayo, contra la exclusión social y la Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social.

Actualmente está vigente el [**IV Plan Vasco de Inclusión**](#), que es el documento marco que establece los retos y las prioridades para la prevención y el tratamiento de la exclusión social y aborda los cambios y las actuaciones que deberán acometerse para facilitar y ordenar los procesos de inclusión social y laboral en la CAE. Las medidas y actuaciones recogidas en este IV Plan Vasco de Inclusión están orientadas a:

- “Promover la inclusión de las personas en situación de exclusión social, mediante actuaciones que incidan en todos aquellos ámbitos de la vida cotidiana que puedan imposibilitar el ejercicio de su derecho al trabajo, a la educación, a la formación, a la cultura, a la salud, a una vivienda digna y a la protección social, así como a la participación social y a unas relaciones sociales y familiares plenas.
- Desarrollar actuaciones que reduzcan la incidencia de los factores de riesgo [...] y prevenir que las situaciones de riesgo de exclusión y/o de vulnerabilidad puedan derivar –a corto, medio y largo plazo– en situaciones de exclusión social”.

Dos de los pilares en los que descansa el IV Plan Vasco de Inclusión son la igualdad de género y la igualdad de oportunidades de todas las personas:

Respecto a la igualdad de género, el Plan nos dice que debe:

“Garantizarse y fomentarse en todos los ámbitos, también en relación con la participación en el mercado laboral, las condiciones de trabajo y de empleo y la progresión de la carrera. Y que las mujeres y los hombres tienen derecho a la igualdad de retribución para un trabajo de igual valor”.

En cuanto a la igualdad de oportunidades, señala:

“Con independencia de su género, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, toda persona tiene derecho a la igualdad de trato y de oportunidades en relación con el empleo, la protección social, la educación y el acceso a bienes y servicios a disposición del público. Deberá fomentarse la igualdad de oportunidades de los grupos infrarrepresentados”.

El IV Plan de Inclusión determina que uno de los rasgos más llamativos del mercado de trabajo es el impacto diferencial de las problemáticas de desempleo que afectan a personas con diversidad funcional, incluso cuando esta no implique dependencia que pueda incidir en la actividad laboral normalizada. Esta situación se traduce en una **prevalencia de las situaciones de exclusión social particularmente elevadas entre las personas con discapacidad** y/o de los hogares en los que existen personas con discapacidad. Por ello, el Plan prevé que el Gobierno Vasco ponga en marcha una serie de actuaciones específicas en torno a las personas con diversidad funcional.

Por otra parte, y en relación a las personas jóvenes, el **IV Plan Vasco de Inclusión 2017-2020** incluye entre sus metas y objetivos estratégicos impulsar su inserción laboral. Para ello plantea:

“Desarrollar los dispositivos de activación laboral necesarios al objeto de ofrecer a las personas con mayores necesidades de apoyo a la empleabilidad oportunidades de acceso a empleos sostenibles y de calidad tanto en la empresa ordinaria como en el marco de la economía social, que mejoren su inclusión social y su calidad de vida”.

Estrategia Vasca de Empleo 2020

La **Estrategia Vasca de Empleo 2020** (EVE 2020) tiene como objetivo fijar las directrices que deben orientar las políticas de empleo en la CAE los próximos años. Se trata de una estrategia alineada con la Estrategia Europa 2020, que marca los objetivos y las líneas prioritarias de actuación que debe desarrollar la Unión Europea para el crecimiento y el empleo, tal y como se ha comentado anteriormente.

La Estrategia se estructura sobre 6 grandes ejes de actuación para el empleo entre los que se incluye la igualdad de oportunidades, entendida como la consecución de un mercado de trabajo inclusivo que ofrezca oportunidades equitativas a todas las personas que lo conforman. Las directrices incluidas en este eje de actuación son:

- a) “Continuar incidiendo en la reducción progresiva de las **desigualdades por razón de género** en el ámbito laboral.
- b) Desarrollar plenamente el impulso al **empleo juvenil**, ofreciendo oportunidades de desarrollo laboral y personal a nuestras y nuestros jóvenes.⁴²
- c) Mejorar la tasa de actividad y el acceso al empleo ordinario de las **personas con discapacidad**.
- d) Impulsar oportunidades específicas para las personas desempleadas de larga duración, personas mayores de 55 años y otros colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo”.

⁴² La Estrategia afirma que “en muchas ocasiones, como por ejemplo con los jóvenes, con una visión excesivamente cortoplacista, que no incide suficientemente en el desarrollo del potencial de las personas, y que busca fundamentalmente resultados y rendimiento a corto plazo”.

Tres de las cuatro directrices con que cuenta el eje de la igualdad de oportunidades en el empleo se corresponden con las variables analizadas en la presente investigación, lo que supone una pequeña muestra del grado de importancia que tiene abordar la situación del mercado laboral teniendo en cuenta el género, la edad y la diversidad funcional en general, y las circunstancias de las mujeres jóvenes funcionalmente diversas en particular.

Igualmente se considera la necesidad de “mejorar los programas de incentivos a la contratación, para que sirvan a los objetivos de generación de empleo y de igualdad de oportunidades de aquellas personas con especiales dificultades de acceso al empleo, así como a la mejora de la calidad del empleo” (Directriz C.4).

Programa marco por el empleo y la reactivación económica 2017-2020

Dentro del objetivo general de creación de empleo que se plantea el [Programa marco por el empleo y la reactivación económica 2017-2020](#), el Gobierno Vasco considera importante avanzar de forma simultánea en varios objetivos específicos, como son la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y, en especial, la promoción del empleo joven.

En este sentido, el Programa Marco contiene las líneas generales del Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 que presentamos a continuación y que incluye medidas concretas en materia de empleo que tratan de impulsar el empleo, poniendo el foco específicamente en las personas con mayores dificultades de inserción y en la juventud vasca:

“Las personas jóvenes han sido uno de los colectivos que más han sufrido las consecuencias de la reciente crisis económica. Es necesario seguir poniendo en práctica soluciones para concretar el compromiso decidido por impulsar la inserción laboral de las personas jóvenes, facilitando oportunidades de empleo y formación mediante una política transversal y coordinada que favorezca no solo el acceso en el mercado de trabajo de nuestras y nuestros jóvenes, sino que les permita adquirir las competencias necesarias para garantizar su inserción laboral a largo plazo”.

En conclusión, se trata de un marco que trata de impulsar la generación de empleo favoreciendo específicamente a las personas con especiales dificultades de inserción, entre las que el Programa destaca a las personas jóvenes, a las personas con diversidad funcional y a las mujeres víctimas de violencia machista. Resulta de interés que el Programa haga mención específica a este colectivo concreto de mujeres, obviando otros elementos y circunstancias que pueden afectar a las posibilidades de empleabilidad de las mujeres⁴³: ¿Qué hay de las mujeres jóvenes?, ¿y de las familias monomarentales? También podríamos hablar de mujeres con diversidad funcional, o mujeres mayores de 45 años. En definitiva, creemos que la teoría

⁴³ El equipo investigador entiende que la mención específica a las mujeres víctimas de violencia machista responde a una especial sensibilidad tanto por parte del Gobierno Vasco como de la misma sociedad vasca que mayoritariamente rechaza y condena la violencia hacia las mujeres. No obstante, nos parece de interés recalcar la importancia de dar el paso de la transversalidad de la perspectiva de género a la teoría de la interseccionalidad en el diseño de políticas públicas.

de la interseccionalidad deberá ser un elemento a tener en cuenta en el diseño de políticas públicas no solo en el ámbito de empleo, si no como recomendación genérica.

Plan Estratégico de Empleo 2017-2020

El **Plan Estratégico de Empleo 2017-2020** concreta en un plano operativo las directrices definidas en la EVE 2020 y se integra como parte fundamental del Programa Marco por la Reactivación Económica y el Empleo 2017-2020. Se trata, por tanto, de un documento eminentemente ejecutivo.

De manera transversal, el **Plan Estratégico de Empleo 2017-2020** afirma prestar especial atención a la inclusión de medidas que refuerzen la plena incorporación en igualdad de condiciones de las mujeres en la actividad económica y laboral.

Entre los objetivos del Plan Estratégico señalaremos dos que afectan especialmente a las personas jóvenes, en línea con los ámbitos operativos marcados por la EVE 2020:

- Impulsar el empleo de calidad, con un foco específico en las personas más desfavorecidas y en las y los jóvenes vascos.
- Seguir profundizando en un sistema educativo más conectado con la empresa, tanto en términos de adquisición de competencias como de facilidad para realizar el tránsito de la etapa educativa a la profesional.

Y, por supuesto, “apuesta por ofrecer incentivos que apoyen la generación de empleo y favorezcan específicamente la inserción laboral de los colectivos con mayores dificultades de inserción”.

De manera transversal, el Plan Estratégico de Empleo 2017-2020 presta especial atención a la inclusión de medidas que refuerzen la plena incorporación en igualdad de condiciones de las mujeres en la actividad económica y laboral.

CAPÍTULO 5

CARACTERIZACIÓN ESTADÍSTICA DE LAS JÓVENES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN LA CAE

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) las personas con diversidad funcional conforman uno de los grupos más marginados del mundo. Así, presentan peores resultados sanitarios, obtienen resultados académicos inferiores, participan menos en la economía y registran tasas de pobreza más altas que las personas sin diversidades funcionales⁴⁴. Estamos hablando de que más de 1.000 millones de personas, esto es, alrededor del 15% de la población mundial padece algún tipo de diversidad funcional, y entre 110 y 190 millones de personas tienen grandes dificultades para funcionar (OMS, 2011)⁴⁵.

Además, las personas con diversidad funcional tienen más probabilidades de estar desempleadas y generalmente ganan menos cuando trabajan. En este sentido, los datos mundiales de la *Encuesta Mundial de Salud* (EMS) indican que las tasas de empleo de las personas con diversidad funcional son más bajas, pero si desgranamos este dato por sexo queda patente que las tasas de las mujeres con diversidad funcional son aún menores, llegando al caso de que las tasas de empleo de las mujeres en general son incluso más bajas que las de los hombres con diversidad funcional.

A continuación, mostramos algunos datos estadísticos para la CAE en relación a la situación en el mercado laboral de mujeres y hombres, teniendo en cuenta su edad y la presencia o no de diversidad funcional⁴⁶, con el objetivo de caracterizar a nuestro colectivo y obtener conclusiones respecto a las diferentes situaciones en las que se pueden encontrar en el ámbito laboral, validando o no nuestra hipótesis de partida: las situaciones de discriminación que sufren las jóvenes vascas con diversidad funcional en el ámbito del empleo no son la suma de diferentes discriminaciones en función de la edad, el sexo o la presencia de diversidad funcional y, en consecuencia, debe aplicarse para su análisis la teoría de la interseccionalidad.

⁴⁴ Más información en: <http://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>

⁴⁵ En 2011 se publicó en último Informe Mundial sobre la Salud. La OMS no ha publicado ninguna documentación más actual hasta el momento.

⁴⁶ Es importante aclarar en este punto que para todas las estadísticas que mostramos a continuación, se consideran personas con diversidad funcional oficialmente reconocida a aquellas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% más.

1. Rasgos generales de la situación de las mujeres en el mercado laboral en la CAE

En este apartado tratamos de validar las hipótesis planteadas en la conceptualización de esta investigación en relación a la situación de las mujeres en el mercado laboral vasco a través de datos procedentes de fuentes estadísticas oficiales: el Instituto Vasco de Estadística EUSTAT y el Instituto Nacional de Estadística INE. Pero antes, algunos datos de contexto:

El estudio *Mujeres y pobreza laboral en Europa* de Intermon Oxfam (2018) constata que las mujeres forman parte de la fuerza laboral en mayor número que nunca, pero que, una vez allí, sus oportunidades son menores que las de los hombres: segregación ocupacional, aumento de casos de acoso y violencia, o más probabilidades de encontrar empleos sin contrato, inseguros y con bajos salarios. En Europa del 10% de la población con mayores ingresos solo el 20% son mujeres. **Las trabajadoras jóvenes son el grupo de población más proclive a sufrir pobreza.** Más de 80% de las familias monoparentales está encabezadas por mujeres y son las unidades familiares más expuestas a la exclusión. Tres de cada cuatro personas con un contrato parcial involuntario son mujeres. Las mujeres siguen siendo quienes cargan con la mayor cantidad de horas dedicadas a los trabajos de cuidados no remunerados.

Para poder realizar una caracterización o descripción de las mujeres con respecto a los hombres en el mercado de trabajo en la CAE, tendremos en cuenta los siguientes datos estadísticos que presentamos a continuación:

- Tasa de ocupación de mujeres y hombres
- Tasa de paro de mujeres y hombres
- Ocupación de mujeres y hombres por sector económico y rama de actividad
- Población asalariada por tipo de contrato y tipo de jornada
- Brecha salarial

Pero antes, nos gustaría hacer un apunte que puede parecer baladí pero creemos que tiene importancia a la hora de analizar y describir la situación de las mujeres. En la CAE vivimos actualmente 1.194.158 personas, de las cuales 1.127.253 son mujeres, es decir, el 51,4%. Por lo tanto, es importante insistir en que las mujeres ni representamos un “colectivo” ni un “grupo de personas”. Las mujeres somos **más de la mitad de la población** en la CAE.

Tabla 5.1.- Población por sexo en la CAE. 2017

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Datos absolutos	2.194.158	1.066.905	1.127.253
Datos porcentuales	100,0	48,6	51,4

Fuente: INE 2018

Una vez realizada esta aclaración, analizamos la tasa de actividad de mujeres y hombres en la CAE a través de la Encuesta de Población en Relación con la Actividad del EUSTAT.

**Tabla 5.2.- Tasa de actividad de la población de 16 y más años de la CAE, según sexo (%)⁴⁷.
II/2018**

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Diferencia
2011	56,0	63,1	49,4	-13,7
2012	55,1	61,4	49,3	-12,1
2013	56,7	63,1	50,7	-12,4
2014	57,3	63,0	52,0	-11,0
2015	57,6	63,4	52,2	-11,2
2016	56,9	62,2	52,0	-10,2
2017	56,3	61,1	51,9	-9,2
2018	57,0	61,8	52,5	-9,3

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad

La evolución de los datos relativos a la **tasa de actividad**⁴⁸ a lo largo de los últimos años indica unos mayores niveles de inactividad entre las mujeres, aunque la situación va igualándose con los hombres de forma paulatina. Aun así, todavía existen más de 9 puntos porcentuales de diferencia entre ambos.

Una de las principales causas de inactividad en las mujeres es la mayor dedicación de estas al trabajo reproductivo (doméstico y de cuidados). De hecho, el estado español se encuentra entre los países europeos con más mujeres inactivas debido a los cuidados no remunerados. Según el estudio de la OIT *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*, el 25,1% de las mujeres inactivas del estado español afirman que no están disponibles para un empleo ni lo buscan debido a estas tareas de cuidado, lo que sitúa al país como el quinto con mayor porcentaje en la Unión Europea. La media de los 28 países de la UE es del 19,3%⁴⁹. En este sentido, la OIT explica que el factor “cuidados” se erige como “el principal obstáculo para la participación de las mujeres en los mercados de trabajo”.

Observemos ahora la **tasa de ocupación** en función del sexo, a través de datos estadísticos proporcionados por el EUSTAT para el segundo trimestre de 2018.

⁴⁷ Los datos del año en curso son provisionales y los del año anterior han sido revisados con la actualización de la población con base 1 de enero de ese año.

⁴⁸ La definición de tasa de actividad es el índice que se ocupa de medir el nivel de actividad en el empleo de una comunidad o estado. Esta variable resulta de gran valor para conocer el crecimiento económico de un determinado territorio. La tasa de actividad pone en relación a la población activa (la suma de la población ocupada y personas que se encuentran buscando empleo) con la población mayor de 16 años o en edad de trabajar.

⁴⁹ Más información en https://www.eldiario.es/economia/Espana-europeos-inactivas-cuidados-remunerado_0_822768336.html

Tabla 5.3.- Evolución de la tasa de ocupación de la población de 16 a 64 años de la CAE, según sexo (%). II/2018⁵⁰

	Hombres	Mujeres	Diferencia
2011	69,5	59,5	10,0
2012	67,3	58,9	8,4
2013	66,7	59,0	7,7
2014	66,7	59,6	7,1
2015	67,8	60,8	7,0
2016	68,9	62,2	6,7
2017	69,8	62,8	7,0
2018	72,0	64,7	7,3

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad.

A la luz de estos datos se puede observar que la tasa de ocupación de los hombres es y ha sido durante los últimos años superior a la de las mujeres, entre un 7% y un 10% mayor. A pesar de que la incorporación de las mujeres al mercado laboral es ya un hecho generalizado, aún existe una tasa de ocupación menor porque las mujeres siguen siendo quienes asumen mayoritariamente las tareas de cuidados y las evidencias son múltiples, tal y como se comentaba anteriormente. No obstante, sí resulta interesante comentar que la diferencia entre mujeres y hombres ha aumentado en los dos últimos años y no porque la tasa de ocupación de las mujeres haya descendido sino porque la de los hombres aumenta en mayor proporción.

Veamos cómo afecta el **desempleo** a mujeres y hombres en la CAE a través de la siguiente tabla:

Tabla 5.4.- Evolución de la tasa de paro de la población de 16 y más años de la CAE, según sexo (%). II/2018⁵¹

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2011	10,8	11,2	10,3
2012	11,8	12,1	11,4
2013	15,1	15,7	14,4
2014	16,1	16,3	15,9
2015	15,4	15,6	15,1
2016	13,4	13,3	13,6
2017	11,3	10,8	12,0
2018	10,1	9,5	10,9

Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad.

⁵⁰ Los datos del año en curso son provisionales y los del año anterior han sido revisados con la actualización de la población con base 1 de enero de 2018.

⁵¹ Los datos del año en curso son provisionales y los del año anterior han sido revisados con la actualización de la población con base 1 de enero de 2018.

El dato positivo es que la tasa de paro no ha dejado de descender en la CAE, tanto para hombres como para mujeres, desde el año 2014. Sin embargo, entre los hombres, este descenso se produce en mayor proporción, siendo la consecuencia una mayor tasa de paro de las mujeres con respecto a los hombres desde el año 2016.

Es cierto que durante los años más difíciles de la crisis económica la destrucción de empleo pudo afectar a sectores de actividad mayoritariamente ocupados por hombres, pero una vez superada esa etapa más dura, el paro vuelve a afectar en mayor proporción a las mujeres, como sucedía antes de 2008.

No solo es importante observar el acceso de mujeres y hombres al empleo. También creemos que es igualmente interesante hablar de las **condiciones de participación** de unos y otras en el mercado laboral. Es hora de validar las hipótesis sobre segregación horizontal de las que hablábamos en el capítulo 3.

Tabla 5.5.- Población ocupada en la CAE por sector económico, según sexo. II/2018

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Agricultura-ganadería-pesca	1,2	78,4	21,6
Industria	22,0	78,7	21,3
Construcción	5,3	89,0	11,0
Servicios	71,5	41,3	58,7

Fuente: Elaboración propia a partir de EUSTAT, Encuesta de Población en Relación con la Actividad.

La Tabla 5.5 es muy clara a la hora de explicar en qué **sectores de actividad** nos ocupamos mujeres y hombres. Ellos son clarísima mayoría en el sector primario (78,4%), así como en la industria (78,7%) y la construcción (89%). Las mujeres, por otra parte, nos ocupamos principalmente en el sector servicios (58,7%). Es decir, mujeres y hombres nos segregamos en el mercado de trabajo, “eligiendo” diferentes sectores en los que desarrollar nuestra carrera profesional.

Pero, ¿qué actividades engloban los servicios? Realmente el sector terciario incluye una amplia variedad de actividades, por lo que nos hemos permitido realizar una mayor desagregación de los datos para tratar de observar si aparecen datos de interés que merezca la pena analizar en este punto. La siguiente tabla incluye datos sobre las **principales actividades del sector servicios**, en una agrupación elaborada por el equipo investigador sobre la extensa diversidad de actividades en que el EUSTAT presenta estos datos.

Tabla 5.6.- Población de 16 y más años ocupada por la rama de actividad (del sector servicios), según el sexo. CAE. 2011⁵²

	Hombres	Mujeres
Finanzas y seguros	47,0	53,0
Arte, cultura y deporte	52,7	47,3
Turismo	25,9	74,1
Inmobiliaria y seguros	57,5	42,5
Servicios Sociales, empleo y educación	30,0	70,0
Transporte y Correos	80,4	19,6
Sanidad y salud	28,5	71,5
Publicidad, comunicación y artes gráficas	52,9	47,1
Comercio y hostelería	41,1	58,9
Informática, ingeniería, arquitectura	64,3	35,7
Otros servicios	35,1	64,9

Fuente: *Elaboración propia a partir del EUSTAT. Censos de Población y Viviendas. 2011*

Dentro de las actividades del sector servicios, aquellas que cuentan con un mayor porcentaje de mujeres son los servicios sociales, las actividades relacionadas con el empleo y la educación, así como la sanidad, la salud y el turismo (fundamentalmente como camareras de piso). Repitamos: servicios sociales, educación, sanidad y limpieza... En otras palabras: cuidar, educar, curar y limpiar. Se trata básicamente de las mismas actividades que las mujeres han venido desarrollando en el ámbito privado de su vida (y gratis) pero trasladadas al ámbito del empleo remunerado. Las mujeres, a la hora de participar en el empleo, seguimos reproduciendo exactamente las mismas actividades que hemos realizado tradicionalmente en el hogar.

Los hombres, por el contrario, son mayoría en el área logística y del transporte, así como en la informática, la ingeniería, la arquitectura y otras actividades de tipo técnico y tecnológico. A esto es a lo que denominamos **segregación horizontal**.

¿Por qué se produce esta segregación?, ¿cuáles son las causas? El mundo laboral no es más que un reflejo del lugar que mujeres y hombres ocupamos en la sociedad. La socialización diferencial enfoca a unas y otros hacia diferentes intereses y actividades, de forma que las mujeres suelen elegir estudiar mayoritariamente trabajo y educación social, sociología, enfermería, magisterio, pedagogía, etc., y se insertan laboralmente en estos ámbitos. Mientras que a los hombres se les dirige mediante la socialización hacia áreas técnicas como la ingeniería, la informática y las ciencias, con su consecuente traslación al mercado laboral. Nuestra socialización marca nuestros intereses y deseos, que tienen su correspondencia en los estudios y profesiones que elegimos “libremente”.

⁵² A partir de los Censos de Población y Viviendas de 2011, la rama de actividad económica se codifica con la nueva Clasificación Nacional de Actividades CNAE-2009.

Por otra parte, hemos afirmado anteriormente que los empleos feminizados están menos reconocidos socialmente, menos valorados y también cuentan con peores condiciones laborales. Veamos, a través de los datos estadísticos, si las mujeres de forma general están más afectadas que los hombres por la **precariedad en las condiciones del empleo**.

Tabla 5.7.- Población asalariada del sector privado por tipo de contrato o relación laboral y sexo en la CAE (%). II/2018

	Indefinido	Temporal
Ambos sexos	100%	100%
Hombres	54,0	48,2
Mujeres	46,0	51,7

Fuente: Elaboración propia a partir de INE, Encuesta de Población Activa (EPA)

Si bien la temporalidad afecta a toda la población en general, observamos que entre el total de personas en la CAE que tienen un contrato indefinido, encontramos mayoría de hombres (54%), mientras que entre quienes tienen un contrato temporal a nivel autonómico existe una mayoría de mujeres (51,7%), por lo que podemos concluir que existe una mayor temporalidad en el empleo femenino.

Tal y como se ha comentado en el capítulo 2, todavía se entiende que es responsabilidad de los hombres ser el miembro sustentador a nivel económico de las parejas (partiendo de un planteamiento heteronormativo), por lo que el **salario** de las mujeres se sigue entendiendo en muchos casos como un elemento complementario. Además, algunos de los sectores de actividad más feminizados presentan unas condiciones laborales de mayor precariedad. Entre las personas que actualmente en la CAE trabajan a **tiempo parcial**, casi el 77% son mujeres.

Las principales causas tienen que ver con la mayor precariedad laboral que presentan las profesiones altamente feminizadas así como las reducciones de jornada de las mujeres para el cuidado de menores, personas mayores, enfermas y/o personas dependientes.

Tabla 5.8.- Población ocupada por tipo de jornada y sexo en la CAE (%). II/2018

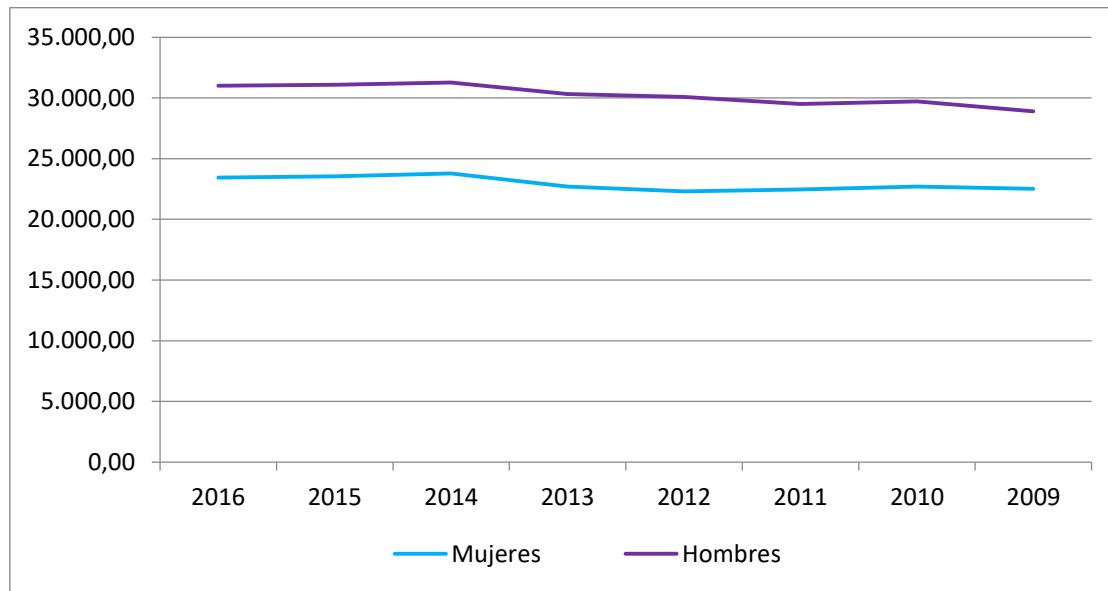
	Completa	Parcial
Ambos sexos	100%	100%
Hombres	57,4	23,1
Mujeres	42,6	76,8

Fuente: Elaboración propia a partir de INE, Encuesta de Población Activa (EPA)

En general, muchas parejas heterosexuales al verse en la tesitura de reducir la jornada laboral de uno de los miembros para el cuidado de otras personas, eligen el criterio del salario para ayudarse en esta elección: se optará por la reducción de jornada que menor impacto tenga en los ingresos de la pareja, negando muchas veces que esta elección tenga que ver con una discriminación por razón de género. Sin embargo, no es casual que muy frecuentemente el miembro de la pareja que menores ingresos tiene es la mujer. No lo decimos nosotras. Lo

dicen los datos de multitud de estudios realizados por todo tipo de organizaciones públicas y privadas sobre la **brecha salarial**⁵³. En este caso, haremos referencia a la *Encuesta de Estructura Salarial* que elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE), un organismo público estatal poco sospechoso de ser un “subversivo feminista”.

Gráfico 5.1.- Ganancia media anual por persona trabajadora, según sexo. Serie 2008-2016



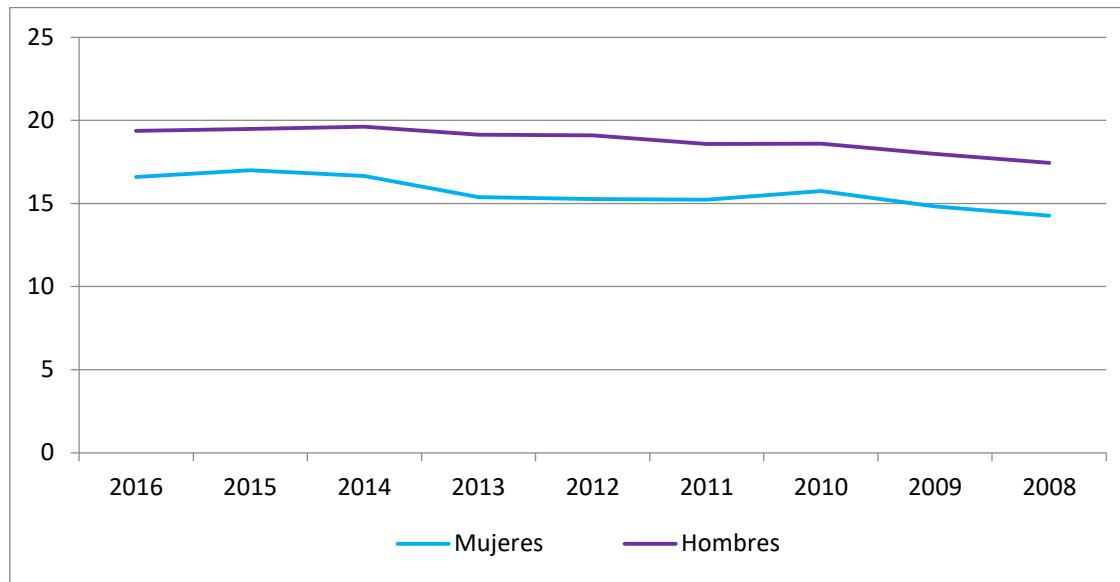
Fuente: Elaboración propia a partir de INE, Encuesta anual de estructura salarial”

El gráfico muestra que la ganancia media anual de las mujeres es claramente inferior a la de los hombres, y así lo ha sido durante al menos los últimos 10 años. De este modo, los ingresos medios anuales de las mujeres en la CAE se mantienen por debajo de los 25.000 €, mientras que los de los hombres se encuentran alrededor de 30.000 €. En concreto, en 2016, la ganancia media anual fue de 31.001 euros para los hombres y de 23.428 euros para las mujeres. Por tanto, en la CAE existe una brecha salarial del 24,4% (7.573 euros).

Si observamos los datos del INE sobre la ganancia media por hora de mujeres y hombres en la CAE, volvemos a constatar que si bien los ingresos han ascendido para el total de la población, los de las mujeres son y han sido menores que los de los hombres.

⁵³ Recordamos que el concepto de brecha salarial alude a la distancia en la retribución media (salario más complementos) de mujeres y hombres.

Gráfico 5.2.- Ganancia por hora normal de trabajo, según sexo. Serie 2008-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de INE, Encuesta anual de estructura salarial

Otra de las principales barreras con las que se encuentran las mujeres en el ámbito del empleo es la de su **promoción** en el mundo profesional hacia los puestos de dirección, encontrándose un importante déficit de mujeres en los niveles superiores de las empresas y sus ámbitos de toma de decisiones. Lanbide, en su informe *Mujer y actividad laboral (II): Segregación profesional y techos de cristal* señala que incluso en sectores fuertemente feminizados y en profesiones universitarias reconocidas, se produce una nueva segregación que resta a las mujeres presencia en los puestos con responsabilidad de jefatura o dirección. Esta problemática es la que se denomina “techos de cristal”.

Tabla 5.9.- Presidencia y consejos de administración de las empresas del IBEX 35 con sede en la CAE por sexo. 2016

	Mujeres		Hombres		Total
	Abs.	%	Abs.	%	
BBVA	3	21,4	11	78,6	14
Gamesa	2	18,2	9	81,8	11
Iberdrola	5	35,7	9	64,3	14
Total	10	25,6	29	76,3	39

Fuente: Elaboración propia a partir de Emakunde "Cifras 2016. Mujeres y hombres en Euskadi".

Ninguna de las empresas vascas del IBEX 35 tiene a una mujer ocupando la presidencia y los consejos de administración o las direcciones generales de las empresas vascas que cotizan en bolsa tienen una representación muy desequilibrada de mujeres y hombres.

Esta misma tendencia puede observarse también en otros órganos de influencia como las secretarías generales y comités ejecutivos de los sindicatos mayoritarios o en las presidencias y consejos de administración de las entidades financieras con sede en la CAE.

Tal y como señalan desde Oxfam Intermon (2018): "las concepciones tradicionales acerca de los roles y habilidades de las mujeres en el mercado de trabajo continúan influyendo en la llamada segregación ocupacional, concentrando a mujeres y hombres en determinados sectores y tipos de trabajo socialmente considerados como 'masculinos' o 'femeninos' y que afecta a los tipos de trabajo que las mujeres esperan encontrar. Los sectores en los que las mujeres superan en número a los hombres, como la asistencia social, el cuidado infantil, la restauración, servicios de limpieza o la atención al cliente, son reflejo de estas normas y suelen estar peor pagados que aquellos dominados por hombres".

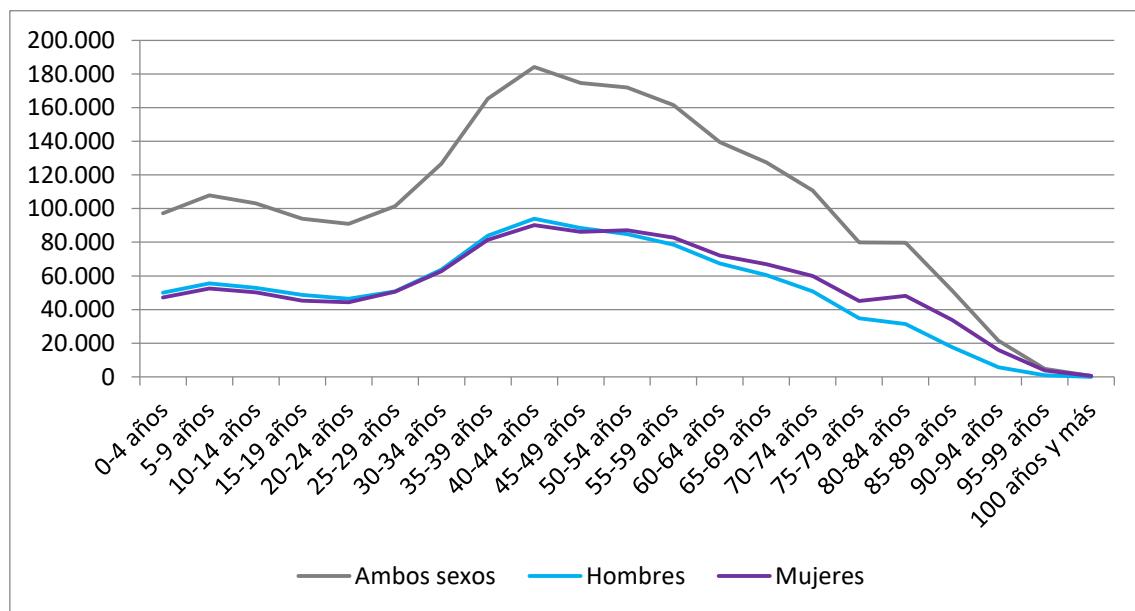
2. Rasgos generales de la situación de las personas jóvenes en el mercado laboral en la CAE

A continuación hemos analizado la situación de las **personas jóvenes vascas** en el mercado laboral, y hemos añadido la variable edad al género. En este caso, hemos utilizado también estadísticas oficiales para tratar de caracterizar a la población joven en el mercado laboral en general, y a las mujeres jóvenes en este ámbito en particular para ver si podemos extraer conclusiones significativas.

Antes de comenzar a mostrar estos datos estadísticos es importante señalar las dificultades que hemos encontrado para realizar un análisis comparativo entre los diferentes datos seleccionados, puesto que cada organismo (EUROSTAT e INE) y cada encuesta utiliza **distintos intervalos de edad** para definir la juventud. Es por esto que resultará complicado extraer conclusiones comparando entre unos informes y otros, si bien sí consideramos que los datos permiten hacernos una idea bastante aproximada de la situación en el mercado laboral de las y los jóvenes en la CAE.

Para empezar, los datos de **población** del INE para el año 2017 nos dicen que en la CAE hay casi 320.000 personas entre 20 y 35 años, lo que supone más del 14,5% de la población. Las mujeres en este tramo de edad representan el 7,2% de la población vasca.

Grafico 5.3.- Población en la CAE según edad y sexo. 2017



Fuente: INE. Estadísticas del Padrón continuo

Por otra parte, es necesario tener en cuenta también el nivel de **instrucción** de la población joven, por estar íntimamente relacionada con las posibilidades de inserción laboral, siendo la formación un elemento de mejora de la empleabilidad.

Tabla 5.10.- Porcentaje de población entre 20 y 35 años de la CAE por nivel de instrucción, edad y sexo. 2017

	20-24		25-29		30-34	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Analfabetos	0,0	0,0	66,7	33,3	72,7	27,3
Sin estudios	57,4	42,6	56,0	44,0	59,1	40,9
Primarios	59,8	40,2	53,5	46,5	59,4	40,6
Profesionales	63,8	36,2	61,8	38,2	59,5	40,5
Secundarios	52,2	47,8	54,8	45,2	53,8	46,2
Medio-superiores	26,4	73,6	33,6	66,4	38,7	61,3
Superiores	43,0	57,0	41,7	58,3	40,3	59,7
Total	51,1	48,9	50,2	49,8	50,3	49,7

Fuente: Elaboración propia a partir de EUSTAT: Censo de Población y Vivienda

Una vez desagregados por grupos de edad los datos sobre el nivel de formación alcanzado por las personas jóvenes vascas, observamos que son las jóvenes quienes poseen un nivel superior de estudios, presentando mayores porcentajes que los varones en los estudios medio-superiores y superiores, en los tres tramos de edad analizados. Por lo tanto, sí podemos concluir que **en el grupo de edad en el que se centra este estudio, las mujeres poseen mayores índices de formación**.

Tal y como señala Lanbide en su informe *Situación laboral de los jóvenes en la CAE*, la situación económica reciente y actual ha provocado **mayores dificultades de inserción** de las personas jóvenes en el mercado de trabajo, ampliando los períodos de búsqueda de empleo, disminuyendo los salarios percibidos, disminuyendo los contratos indefinidos... Veamos los datos:

Tabla 5.11.- Tasas de actividad por distintos grupos de edad y sexo en la CAE. II/2018

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
De 16 a 19 años	10,52	10,65	10,38
De 20 a 24 años	53,09	57,07	49,00
De 25 a 54 años	90,19	93,42	86,96
55 y más años	23,76	28,02	20,25
Total	56,73	61,59	52,25

Fuente: INE. Encuesta de población activa (EPA)

La Tabla 5.11 demuestra que existe un dilatado proceso de incorporación al mundo laboral. La tasa de actividad femenina es menor que la masculina en todos los grupos de edad, pero es precisamente el tramo de edad entre los 20 y los 24 años donde mayor diferencia existe (8,07 puntos porcentuales).

Entre las personas de 16 a 29 años de la CAE la tasa de actividad es del 48,3 % en el tercer trimestre de 2018. Esto es, si sumamos los porcentajes de jóvenes trabajando y en paro vemos que son menos de la mitad, por lo que cabe suponer que la mayoría está estudiando (aunque también hay algunas personas que se dedican a las labores del hogar o de cuidado, personas incapacitadas para trabajar o bien personas que han finalizado sus estudios y no buscan empleo de momento).

La **inactividad** de las mujeres es tradicionalmente superior a la de los hombres, generalmente por dedicarse al trabajo reproductivo (tareas domésticas y de cuidados). No obstante, esa explicación no parece adecuarse a las mujeres jóvenes. ¿Puede su retraso en la edad de finalización de los estudios superiores disminuir su tasa de actividad? Muy posiblemente sí.

Tabla 5.12.- Tasas de empleo por distintos grupos de edad y sexo en la CAE. II/2018

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
De 16 a 19 años	5,99	6,56	5,38
De 20 a 24 años	40,68	41,84	39,49
De 25 a 54 años	81,66	84,09	79,23
55 y más años	21,85	25,46	18,88
Total	50,99	54,89	47,4

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa (EPA)

La **tasa de empleo**⁵⁴ en la CAE vuelve a alcanzar su máximo entre las personas mayores de 25 y hasta los 54 años (81,6) mientras que la tasa de empleo para la juventud entre 20 a 24 años se queda en un 40,6 y no llega a 6 entre las personas menores de 20 (un dato que tiene cierta lógica puesto que en esta edad muchas personas se encuentran dedicadas exclusivamente a los estudios).

Como vemos, la tasa de empleo femenina es inferior a la masculina en todos los tramos de edad y, además, la diferencia entre la tasa de empleo de mujeres y hombres aumenta a medida que avanza la edad. Así, entre las personas mayores de 54 años esta diferencia alcanza más de 6,5 puntos porcentuales, reduciéndose a 1,18 entre menores de 20. Estas diferencias tienen que ver con una importante proporción de mujeres mayores no ha llegado a incorporarse al mercado laboral, mientras que entre la juventud la inserción laboral de mujeres jóvenes se produce casi en igual proporción que entre los hombres.

⁵⁴ La tasa de empleo es la relación entre la población ocupada y la población económicamente activa (que está en condiciones de formar parte del mercado laboral). Es decir, la tasa de empleo permite indicar qué porcentaje de personas tienen efectivamente empleo.

Tabla 5.13.- Tasa de paro por distintos grupos de edad y sexo. II/2018

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
De 16 a 19 años	43,04	38,4	48,13
De 20 a 24 años	23,37	26,69	19,4
De 25 a 54 años	9,46	9,99	8,88
55 y más años	8,02	9,16	6,73
Total	10,12	10,88	9,28

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa (EPA)

Las **tasas de desempleo** parece que alcanzaron ya sus valores máximos (hasta un 50% en 2014) y los datos de los últimos años son un indicador de una leve recuperación económica y laboral, aunque los indicadores están todavía muy lejos de los niveles pre-crisis. En este sentido cabe mencionar que las mayores tasas de paro se siguen concentrando en la juventud menor de 25 años de una manera preocupante.

En cuanto a la **variable sexo**, Lanbide (2016) insiste en un hecho ya mencionado anteriormente en esta investigación:

“Es importante señalar que históricamente, las mujeres han tenido mayor nivel de desempleo que los hombres, pero a consecuencia del impacto de la crisis en los sectores industriales, la situación se ha ido igualando, aunque no se haya equiparado. Se podría decir que el efecto de la crisis es más visible entre los hombres que entre las mujeres.”

En este caso, a diferencia de la histórica situación de que el desempleo solía ser mayor entre las mujeres, el número de mujeres jóvenes entre 20 y 24 años desempleadas es menor que el de hombres así como en tramos de edad superiores. No así entre menores de 20 años, intervalo de edad en el que la tasa de desempleo femenina está casi 10 puntos por encima de la masculina. No obstante, no reflejaríamos la realidad si no tuviésemos en cuenta la **población activa**: las cifras de mujeres jóvenes activas siempre han quedado por debajo de los hombres activos.

El porcentaje de jóvenes vascas de entre 16 y 29 años en situación de **pobreza** real es del 8.8%, mientras que el de los hombres de la misma edad desciende al 7.5%, por lo que podemos concluir que las mujeres jóvenes padecen más situaciones de pobreza que los hombres jóvenes en la CAE (Lanbide, 2016).

Tabla 5.14.- Número de contratos por edad y sexo en la CAE. 2017

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
<20	24.333	12.222	12.111
20-24 años	137.388	65.445	71.943
25-29 años	153.853	75.237	78.616
30-44 años	392.982	211.048	181.934
45 y +	249.544	115.739	133.805
Total	958.100	479.691	478.409

Fuente: Eustat. Censo de Mercado de Trabajo

Durante todo el año 2017 se han firmado 161.721 **contratos** de trabajo entre jóvenes menores de 25 años, lo que supone el 16,8% de los contratos firmados en la CAE. Otra característica más es el mayor peso femenino entre los contratos del colectivo juvenil, el 52% de los contratos.

Otra dimensión importante del mercado de trabajo es la que hace referencia a las **condiciones laborales** de la población ocupada, en particular, el tipo de contrato y la jornada laboral. En este sentido, y como vemos a continuación, podemos afirmar que las características de la contratación juvenil son la **temporalidad** y la **parcialidad**⁵⁵.

Tabla 5.15.- Población de 16 a 64 años ocupada asalariada sin contrato indefinido según sexo y edad (%). CAE 2015

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	Diferencia H-M
< 25 años	72,3	70,6	73,9	3,3
25-44 años	29,9	32,1	27,7	-8,0
45-64 años	15,0	17,0	13,0	-4,0
Total	25,1	27,2	23,1	-4,1

Fuente: Eustat. Censo de Mercado de Trabajo.

La Tabla 5.15 ratifica esta afirmación: El 72% de las personas menores de 25 años no han conseguido un contrato indefinido: “Las empresas suelen beneficiarse de este tipo de contratos ya que sus obligaciones frente al trabajador son más escasas, de esta manera, y renovando un contrato tras otro con la misma o diferente persona, evitan posibles indemnizaciones, períodos vacacionales, bajas...” (Lanbide, 2012).

Al analizar esta **temporalidad o informalidad del empleo** en función del sexo y la edad, se observa que mujeres y hombres con menos de 25 años se encuentran mayoritariamente en esta situación en 2018. A partir de los 25 años, las mujeres se encuentran más frecuentemente en empleos con contratos temporales o sin contrato que los hombres. Solo en el segmento de menos de 25 años, en el que la población asalariada tiene un volumen reducido y la

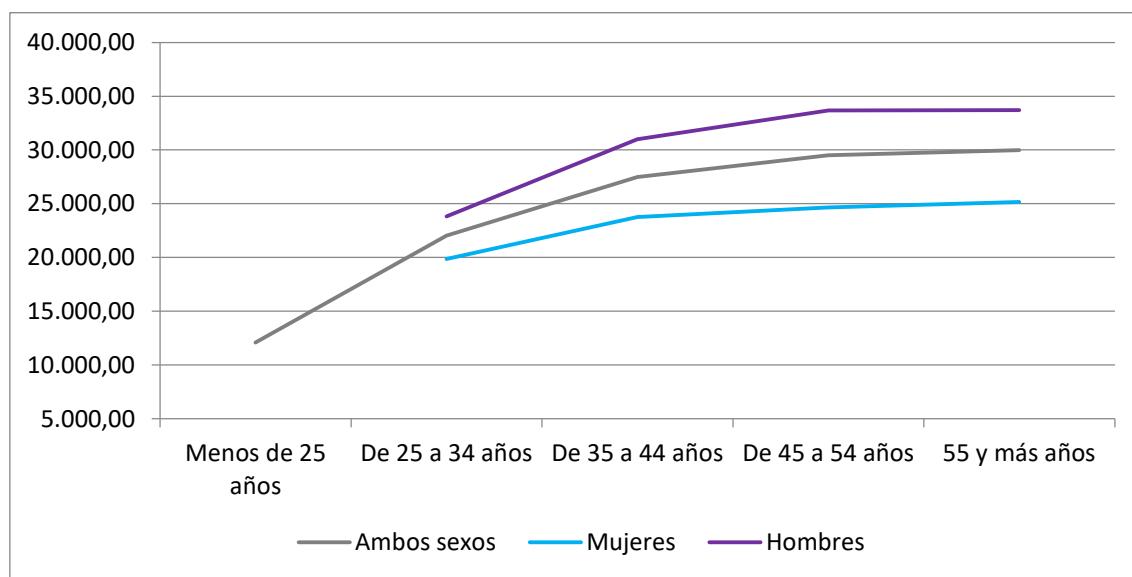
⁵⁵ Resulta complicado encontrar datos estadísticos sobre el tipo de contrato de las personas jóvenes en la CAE. El INE no desagrega estos datos por comunidades autónomas y los últimos datos que podemos encontrar al respecto en el EUSTAT datan de 2015.

contratación temporal es mayoritaria para ambos sexos, el empleo indefinido de las mujeres tiene un peso relativo superior.

Otra de las características de la contratación juvenil es el alto porcentaje de los contratos a **tiempo parcial**. Según datos de Lanbide de julio de 2018, las personas contratadas a tiempo parcial son algo más jóvenes que el resto, siendo este hecho más evidente entre los hombres con una edad media de 32,12 años frente al 34,59 correspondiente a las mujeres con contrato a tiempo parcial. Por duración del contrato, la edad media de las personas con contratos temporales es inferior a la media de edad de las personas con contratos indefinidos (35,07 frente al 37,11). Se destaca así la importancia de esta jornada en el tramo de edad de jóvenes, y no por voluntad propia, sino porque es la única opción que el mercado les ofrece. La mayor diferencia con el conjunto de los contratos totales es la alta tasa de contratos parciales del colectivo juvenil.

En conclusión, las dos características mencionadas ponen de manifiesto la difícil realidad que vive el colectivo juvenil. Experimentan dificultades a la hora de acceder al mercado laboral, y una vez que acceden, se encuentran en general con malas condiciones laborales, como la alta temporalidad y el alto peso de los contratos a tiempo parcial.

Gráfico 5.3.- Ganancia media anual por persona trabajadora, según sexo y edad. 2016⁵⁶



Fuente: INE. Encuesta anual de estructura salarial. Serie 2008-2016

Por último cabe señalar que es interesante ver la relación resultante entre los **salarios** medio de las personas jóvenes y el salario medio de las personas trabajadoras en general. En la CAE en 2016 el salario medio de menores de 25 años fue un 44% inferior al salario medio general (15.380,65 € de diferencia). Estos datos nos llevan a decir que hay una gran presencia de jóvenes en los **trabajos mal remunerados**. Según Lanbide (2012):

⁵⁶ No se facilita el dato correspondiente a las personas menores de 25 años desagregado por sexo por ser el número de observaciones muestrales inferior a 100. En el caso del dato global de menores de 25 años, el número de observaciones muestrales está comprendido entre 100 y 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

“El tipo de contrato, la antigüedad y la experiencia laboral, determinan el nivel salarial. Por otra parte, la contratación a tiempo parcial entre las personas jóvenes incide en su menor nivel de ingresos, así como la aceptación de trabajos para los que no se requiere cualificación que el colectivo de jóvenes se ven obligados a aceptar. Los bajos salarios percibidos durante los primeros años de empleo, lleva consigo una disminución de ingresos sobre la edad adulta ya que los aumentos suelen producirse en base al salario anterior”.

Las mujeres jóvenes cobraron un 16,6% menos que los hombres jóvenes. Generalmente, sea cual sea el periodo de edad analizado, las mujeres cobran bastante menos que los hombres (casi 4.000 euros menos de media anual).

Aunque haya diferencias significativas en cuanto al género, tanto mujeres y hombres reciben un salario bajo. Tal y como se observa en el Gráfico 5.3, a medida que avanzamos en la edad, va aumentando el salario, y también las desigualdades entre mujeres y hombres, poniendo de manifiesto que el hecho de ser mujer agrava la situación.

En conclusión, podemos afirmar que **la juventud en la CAE presenta un escenario laboral muy diferente al de la población vasca general. Y, en concreto, la situación las mujeres jóvenes en el mercado de trabajo muestra tendencias muy diferentes a las de las vascas de otras edades.**

3. Rasgos generales de la situación de las personas con diversidad funcional en el mercado laboral en la CAE

Por último, hemos añadido la variable **diversidad funcional** a las ya analizadas género y edad. En este caso, nos hemos encontrado con mayores dificultades a la hora de obtener datos, bien porque algunas estadísticas están algo obsoletas (hablamos de fuentes de 2012 en algunos casos⁵⁷) o bien porque estas no desagregan los datos en función de las variables analizadas a nivel autonómico.

Tal y como se adelanta en la introducción del estudio *Inclusión social de las mujeres con discapacidad en España en relación con los varones con discapacidad y en relación con las mujeres sin discapacidad: Comparación sistemática* (Observatorio Estatal de la Discapacidad: 2015):

“Todavía hoy existe un importante déficit en los registros oficiales que omiten indicadores relacionados con el sexo y el género, por lo que no es posible realizar una explotación estadística que nos permita trazar una radiografía de situación ni estudios comparados por sectores de población [...] Metodológicamente este escrollo ha supuesto un importante desafío que se ha transformado en una oportunidad para adentrarnos en la realidad de las mujeres con discapacidad desde un enfoque distinto, novedoso y claramente crítico”⁵⁸.

Es por ello que nos valdremos de las cifras disponibles publicadas, aunque no sea la situación ideal, tratando de extraer conclusiones que puedan ser extrapolables o significativas para esta investigación. Sin embargo, no podemos dejar de insistir en la necesidad de contar con **estadísticas** sobre diversidad funcional que tengan en cuenta elementos básicos como la edad o el género de cara a poder elaborar diagnósticos por territorios que resulten de utilidad para el diseño de investigaciones, políticas, planes, programas y proyectos que hagan frente o traten de superar las dificultades de algunos colectivos concretos de nuestra población.

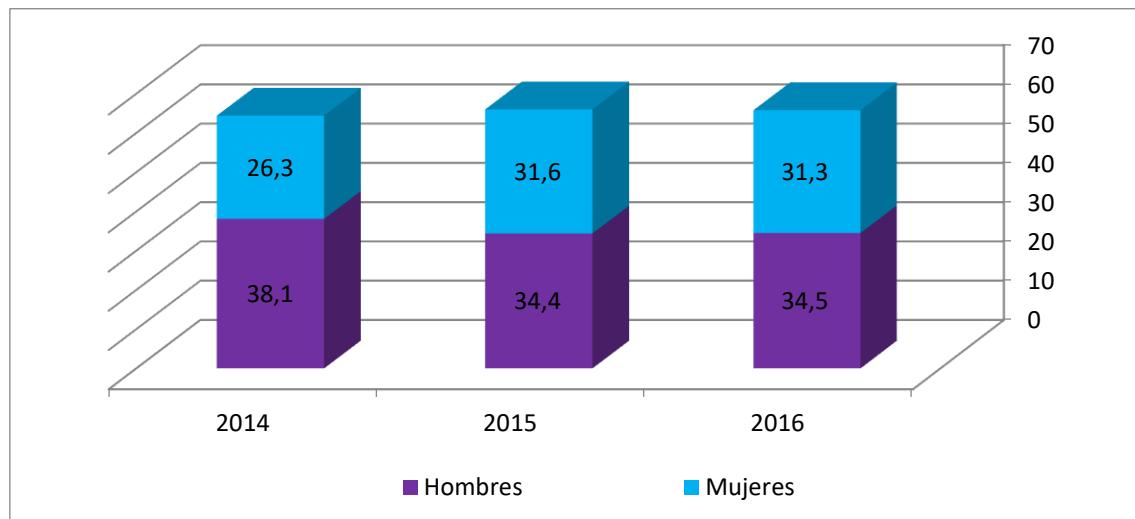
Podemos decir que en la CAE hay actualmente –hablamos de datos de 2016- casi 66.000 **personas con algún tipo de diversidad funcional**, esto supone aproximadamente el 3% de la población vasca total.

De estas personas, **el 52,4% son hombres mientras que el restante 47,6% son mujeres**, por lo que observamos que el porcentaje de mujeres entre las personas diversas funcionalmente es proporcionalmente menor que entre la población general.

⁵⁷ El Instituto Nacional de Estadística anunció que a lo largo del año 2018 publicaría nuevas estadísticas de discapacidad, no obstante, al momento de redactar este apartado, no se cuenta con datos actualizados.

⁵⁸ El Comité de Personas Expertas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas recomendó a España en 2011 sistematizar la recopilación, el análisis y la difusión de datos desglosados por sexo, edad y diversidad funcional.

Gráfico 5.4.- Personas con certificado de discapacidad según sexo en la CAE. 2014-2016
(miles)



Fuente: INE. *El Empleo de las Personas con Discapacidad*

A continuación vemos la distribución por edad de las personas con diversidad funcional en la CAE. Como se observa en la siguiente tabla, el porcentaje de personas diversas funcionalmente aumenta con la edad. Se trata, por lo tanto, de un segmento que tiende al envejecimiento con cada vez una menor proporción de personas jóvenes. En este sentido, **las y los menores de 25 años dentro de nuestro colectivo de estudio apenas suponen el 4,6%** del total de personas con diversidad funcional, mientras que quienes superan los 45 años suponen un 68%.

Es por ello que cuando hablamos de mujeres jóvenes con diversidad funcional nos estamos refiriendo efectivamente a un segmento de población escaso en la CAE, sin embargo, es importante tener en cuenta que los intervalos de edad elegidos por los equipos investigadores para estas publicaciones tienden a definir el periodo de juventud hasta los 24 años, mientras que nosotras consideramos, en función de la bibliografía estudiada, que la edad joven se extiende mucho más allá de esta edad. Más allá del mero dato estadístico, sin duda se trata de una población con problemáticas que requieren -en nuestra opinión- un análisis específico para tratar de visibilizar y dar respuesta a las barreras a las que se enfrentan en su día a día.

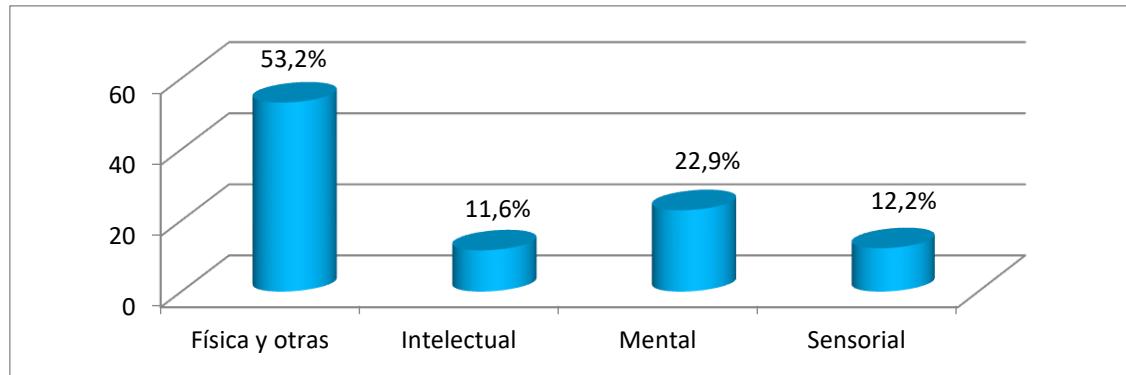
Tabla 5.16.- Personas con certificado de discapacidad en la CAE según grupo de edad. Datos absolutos y porcentajes. 2016

	Miles de personas	%
De 16 a 24 años	3,0	4,6
De 25 a 44 años	17,9	27,2
De 45 a 64 años	44,9	68,2
Total	65,8	100,0

Fuente: INE. *El Empleo de las Personas con Discapacidad*

Más de la mitad de las personas diversas funcionalmente en la CAE presentan una afectación a nivel físico, mientras que casi el 23% poseen sus facultades mentales afectadas. En torno al 24% restante son personas con diversidad funcional de tipo sensorial (ceguera, sordera, etc.) o intelectual.

Gráfico 5.5.- Personas con certificado de discapacidad en la CAE según grupo de deficiencia [sic]. Porcentajes. 2016



Fuente: INE. *El Empleo de las Personas con Discapacidad*

Por otra parte, hemos incluido también la variable **nivel formativo** en el análisis al objeto de buscar diferencias en la empleabilidad de las personas con diversidad funcional en función de sus estudios. Para ello, hemos acudido una vez más a la *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia*, que por desgracia solo nos ofrece datos del año 2008.

Tabla 5.17.- Porcentaje de personas de 6 a 44 años con discapacidad según su nivel de estudios terminados en la CAE, por edad y sexo (porcentaje). 2008

	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
No procede, es menor de 10 años	10,21	13,94	4,88
No sabe leer o escribir	4,82	6,96	1,74
Primarios incompletos	13,56	16,23	9,74
Primarios o equivalentes	20,70	14,95	28,92
Secundaria de 1 ^a etapa	18,17	21,56	13,32
Bachillerato	7,14	7,26	6,97
FP grado medio o equivalentes	9,66	7,91	12,16
FP grado superior o equivalentes	4,85	6,61	2,33
Estudios universitarios o equivalentes	10,89	4,57	19,94

Fuente: INE. *Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia*

En primer lugar, volvemos a insistir en las dificultades para comparar datos entre distintas fuentes que utilizan tramos de edad y niveles formativos diferentes. En este caso, los datos del INE del año 2008 nos indican que hay un porcentaje superior de hombres con diversidad funcional en los dos niveles inferiores de instrucción: analfabetismo y estudios primarios incompletos. No obstante, no existen diferencias significativas en grandes grupos de estudios

de mujeres y hombres, con la única excepción de los estudios universitarios, donde las mujeres con diversidad funcional muestra un porcentaje muy superior al de los hombres.

Una vez caracterizada nuestra población en función de las variables básicas de nuestro análisis (género y edad, además de por tipo de diversidad funcional) hemos tratado de analizar cómo es la **situación en el mercado de trabajo** de las personas con diversidad funcional, observando las tasas de actividad, empleo y paro, así como las condiciones laborales en las que se insertan.

En la siguiente tabla vemos ya las primeras diferencias significativas respecto a la inserción en el mercado laboral entre las personas sin diversidad funcional en la CAE y la población diversa funcionalmente. Si bien la **tasa de paro** en los primeros se sitúa solo 1,1 puntos por debajo, las tasas de actividad y empleo muestran datos muy alejados entre sí: La tasa de actividad de las personas diversas funcionalmente es de solo el 39,4 (y del 77,2 para las personas sin diversidad funcional).

Tabla 5.18.- Tasas de actividad, paro y empleo de personas con diversidad funcional en la CAE. Datos absolutos y porcentajes. 2017

	Tasa de paro	Tasa de actividad	Tasa de empleo
Con diversidad funcional	15,9	39,4	33,2
Sin diversidad funcional	14,8	77,2	65,7

Fuente: Observatorio estatal de la discapacidad. Informe Olivenza

La **tasa de empleo** por su parte es también significativamente inferior para las personas con diversidad funcional de la CAE: 33,2% frente al 65,7%. Es decir, prácticamente la mitad.

Analicemos más en profundidad estos datos empezando por la tasa de paro, que como hemos visto es solo ligeramente superior entre las personas diversas funcionalmente. En este caso, tenemos que acudir a datos de Lanbide del año 2012 para poder estudiar estos datos desagregados por sexo y edad.

Tabla 5.19.- Personas paradas con diversidad funcional, por tramos de edad y sexo en la CAE. Datos absolutos. 2012

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
< 25 años	141	82	223
De 25 a 45 años	1.312	995	2.307
> 45	1.147	1.122	2.269
Total	2.600	2.199	4.799

Fuente: Lanbide. Situación de las personas con discapacidad en la CAE 2012

Tal y como afirma Lanbide en su informe, los de 25 a 45 son el grupo más numeroso (48,07%) de personas paradas con diversidad funcional, seguido de los mayores de 45 años (47,28%) y por último los menores de 25 (4,65%). Los varones son el 54,18% y las mujeres el 45,82% de las personas paradas con diversidad funcional. **La proporción de mujeres menores de 25 años**

diversas funcionalmente en situación de desempleo en 2012 era del 1,7%, además de un 20,7% de menores de 45 años.

Que la menor **tasa de paro por edad** se dé entre menores de 25 puede explicarse por dos motivos fundamentales:

1. Incorporación tardía al mercado laboral respecto a la población sin diversidad funcional. Es decir, en su gran mayoría antes de los 25 años no se han planteado aún la búsqueda de su primer empleo.

“Actualmente tanto en la población en general como en las personas con diversidad hay un proceso de incorporación al mercado laboral más tardío, en el caso de la diversidad intelectual [...] el mayor índice de inscripción se da entre los 25 y los 45 años” (DG08)

Esta experta explica que la menor tasa de paro entre menores de 25 años con diversidad funcional se debe principalmente a que se están inscribiendo como demandantes de empleo más tarde, se forman hasta una edad más avanzada y, en algunos casos, pasan de acabar la formación directamente al centro ocupacional o al Centro Especial de Empleo, por lo que no llegan a Lanbide hasta pasado ese tramo de edad.

“Los menores de 25 años no están inscritos en servicios de empleo porque, por suerte, cada vez más en este tipo de colectivos, tienen períodos de formación más largos, o están en talleres ocupacionales, tardan más en salir al mercado laboral. Se prolonga más la fase de estudiantes, sobre todo en diversidad funcional intelectual, están más tiempo en formación o en entidades de apoyo, talleres prelaborales... en este tipo de programas y la salida al mercado laboral es más tardía” (TE04)

2. Centralidad del empleo en sus vidas y utilidad del Servicio Vasco de empleo. Muchas personas jóvenes, especialmente con diversidad funcional no están inscritas en Lanbide ya que, de un lado, pueden no tener el empleo como objetivo y, de otro, pueden pensar que el Servicio de Empleo Vasco no resulta una estructura útil para conseguir ese objetivo.

“La hipótesis más obvia es que el grupo de menores de 25 años, y en general la gente joven, no se inscriben en Lanbide. Hay una percepción de que no va a servir para nada” (TE13)

En cuanto al **género**, desde algunas entidades se admite que las personas con diversidad funcional, especialmente con diversidad funcional intelectual no son vistas en algunos casos como personas adultas en igualdad de condiciones, sino como personas a las que cuidar, proteger y apoyar, máxime cuando son mujeres:

“En mujeres, además de estos prejuicios, se suman las diferencias por género. No pasa nada si ella no trabaja, está en casa, puede ayudar a su ama o se ocupa del aita. Hay una parte muy vinculada a los cuidados dentro del propio hogar y esas

mujeres están haciendo esas funciones, especialmente en ciertos tipos de diversidad funcional. A estas mujeres les cuesta más acceder al mercado laboral” (DG08)

3. La invisibilidad social y estadística de muchas jóvenes con diversidad funcional.

La socialización diferencial también es otro elemento que las expertas consultadas señalan como causante de las menores tasas de paro entre las mujeres. Realmente no existe una menor tasa de paro entre ellas, sino que **no están reflejadas** en las estadísticas que estudian este fenómeno por diferentes motivos: la socialización diferencial que no incluye el empleo como elemento central en la vida de estas mujeres dificulta que estas se inscriban como demandantes de empleo, por lo tanto, son invisibles para las estadísticas. Además, una excesiva sobreprotección familiar también puede llegar a perjudicar la inserción laboral de las jóvenes con diversidad funcional.

“Estructuralmente no se las ha educado como a nosotras: estudia, trabaja, sé independiente, forma una familia... ‘Esto no es para ti’ [...] No se ven con competencias para ser personas trabajadoras, ni ellas ni sus familias” (TI01)

“Ellas están en casa, no salen [...] No se ven trabajando en determinadas áreas, en determinados sectores. No se visualizan a ellas mismas como trabajadoras, como personas productivas. En muchos casos en determinados sectores laborales que se agudiza más esa visión [...] Ni siquiera llegan a dar el paso de apuntarse en Lanbide, de darse la oportunidad de verse a ellas mismas como personas que en un momento dado puedan participar en un escenario laboral. Entonces está el elemento de ellas mismas, de las propias familias que muchas veces sobreprotegen o incluso limita” (CF09)

“¿Hasta qué punto el empleo es central en la vida de las mujeres con diversidad funcional? Esto tiene que ver con muchas cosas, por ejemplo con las expectativas: en un hombre hay otras expectativas de partida: ‘tienes que ponerte a currar, porque algún día igual eres el cabeza de familia...’. Porque eres hombre. Igual en el caso de las mujeres esa centralidad no existe y se hacen otras cosas (por ejemplo, el tema de cuidado y trabajo doméstico) y esto va unido a las familias. Muchas las mantienen en el ámbito familiar. Puedes encontrarte una familia superprotectora u otra que promueve mucho la autonomía. Otra cosa de la que hablábamos también es que el que te inscribas en Lanbide no significa que aparezca el dato de la discapacidad... que es algo totalmente voluntario” (TE12)

4. Incorporación tardía al mercado laboral de las mujeres con diversidad funcional respecto de los hombres

Por otra parte, el **nivel de estudios** parece ser otra variable que está incidiendo en esta situación. Según el estudio sobre *Situación laboral de las personas con discapacidad. CAE 2012* elaborado por Lanbide, los varones son mayoría en los contratos en que se solicita formación desde “Sin Estudios” hasta “Grado superior FP”. Sin embargo, en los contratos realizados a

personas con estudios universitarios, la mayoría se formalizan con mujeres, quienes, para el total de la población de la CAE, son mayoría ya desde el nivel de Bachillerato y todos los superiores, incluyendo FP. Estos datos apuntan a que las mujeres con diversidad funcional pueden tener un mayor nivel formativo que los hombres y, por tanto, retrasan su demanda de empleo hasta edades superiores.

Tabla 5.20.- Personas con discapacidad y situación de desempleo de larga duración, por tramos de edad y sexo en la CAE. Datos absolutos. 2012

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
< 25 años	36	24	60
De 25 a 45 años	665	535	1.200
> 45	772	779	1.551
Total	1.473	1.338	2.811

Fuente: Lanbide. Situación de las personas con discapacidad en la CAE 2012.

Teniendo en cuenta únicamente las situaciones de **desempleo de larga duración**, en la distribución por tramos de edad, el 55,18% es mayor de 45 años (49,77% hombres y 50,23% mujeres), el 42,69% tiene de 25 a 45 años (55,42% hombres y 44,58% mujeres), y el 2,13% restante son menores de 25 años (60% y 40%). En este caso, **son también las personas jóvenes y las mujeres con diversidad funcional quienes presentan proporciones menores de desempleo de larga duración**.

Entre las personas en situación de desempleo de larga duración con diversidad funcional, los datos por sexo muestran mayor equilibrio en las cifras totales de hombres y mujeres (52,40% y 47,60% respectivamente) que en el total de la población de la CAE (44,31% y 55,69%) para el año 2012.

En un artículo para La Marea, Fernando Luengo⁵⁹ se pregunta: “¿Pertenecen a la categoría de desempleados quienes -por cansancio, por frustración, por haber agotado el subsidio por desempleo- no aparecen estadísticamente como buscadores de empleo, pero estarían dispuestas a trabajar?”. Continuando con esta reflexión, Luengo señala un hecho que nos parece de especial relevancia para nuestra investigación:

“Para tener una visión más completa de la situación habría que considerar asimismo aquellas personas –sobre todo, mujeres– que cargan sobre sus espaldas con los trabajos de cuidados, realizados fuera de las lógicas mercantiles, que estarían en disposición de aceptar un empleo. Tampoco se contabilizan las personas en edad de trabajar -jóvenes en su mayor parte- que, ante la ausencia de un horizonte ocupacional para ellos, se han visto obligados a emigrar. El resultado de integrar estos planos situaría el desempleo en cotas todavía más altas”.

⁵⁹ Más información en <https://www.lamarea.com/2018/10/01/que-ocultan-las-estadisticas-de-desempleo/>

Es decir, los datos relacionados con el desempleo podrían ser especialmente inexactos para mujeres y personas jóvenes por las singulares circunstancias en las que se desarrollan sus vidas. Si a todo ello le añadimos la realidad de las personas con diversidad funcional, encontramos particularmente dudosas las estadísticas oficiales en relación a las situaciones de desempleo.

Tabla 5.21.- Contrataciones a personas con discapacidad. Datos absolutos. 2017

	Nº
Contratos a personas con discapacidad	2.572
Contratos a personas con discapacidad en CEE	814
Total contrataciones	15.150

Fuente: Observatorio estatal de la discapacidad. Informe Olivenza

El número de **contratos** realizados a personas con diversidad funcional durante el año 2017 fue de 15.150, y representan el 1,58% el total de los contratos celebrados en la CAE. Además, se registra un aumento gradual de la contratación en la última década desde los 8.198 contratos registrados en 2003, con una caída a mínimos en 2009 y una posterior recuperación hasta el máximo actual.

Tabla 5.22.- Contratos por tramos de edad y sexo en la CAE. Valores absolutos. 2012

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
< 25 años	328	123	451
De 25 a 45 años	3.286	2.194	5.480
Mayor de 45 años	2.210	1.456	3.666
Total	5.824	3.773	9.597

Fuente: Lanbide. Situación laboral de las personas con discapacidad

Una vez más, para encontrar datos desagregados por sexo y edad en la CAE, debemos acudir a datos del año 2012. La distribución por sexo de la contratación a personas con diversidad funcional en 2012 muestra que el 60,7% corresponde a varones y el 39,3% restante a mujeres; **el género masculino es mayoritario en los contratos que se han realizado en todos los tramos de edad analizados.**

¿Por qué si se realizan más contratos a hombres (en todos los tramos de edad), hay menos mujeres paradas que hombres? El problema parece radicar en que las mujeres, en mayor proporción que los hombres, no están reflejadas en las estadísticas de personas en situación de desempleo, tal y como comentábamos anteriormente. Así, es importante destacar nuevamente que la explicación tiene que ver fundamentalmente con la **invisibilidad** que afecta a las mujeres con diversidad funcional. Una proporción importante de estas no está inscrita en Lanbide, no tiene expectativas respecto a su empleabilidad, es decir, no esperan tener un empleo. Se trata de mujeres que permanecen atadas al hogar, sin realizar otra actividad que no sean las tareas domésticas que su grado de diversidad funcional les permita. Este vínculo con el hogar, tiene mucho que ver también con la sobreprotección familiar que el

equipo investigador ha identificado con respecto a las jóvenes con diversidad funcional y que no funciona de la misma manera con hijos varones. También está relacionado, por supuesto, con los estereotipos, roles y socialización de las mujeres, en cuyo centro raramente se encuentra el empleo, así como una posible **tendencia a la creación de empleo en sectores tradicionalmente masculinizados**:

“Los hombres trabajan más y cambian más de trabajo. El tema de contratos en CEE... La mayoría de las personas contratadas son hombres. En todos estos talleres que son cadenas de montaje, son hombres porque luego está el tema auxiliar de servicios que abarca limpieza, control de accesos, que en el control de accesos, vigilancia de garajes contratan a hombres básicamente, tampoco las mujeres se apuntan a este tipo de perfiles y de operarios de cadena de montaje también muchos más hombres” (TE04)

“Yo añadiría otro factor que es el tipo de puestos en el que se ofertan contratos con discapacidad [...] Son trabajos en los que, igual, las mujeres se ven menos; y por otro lado, desde las empresas las ven menos. Porque incluso en trabajos de limpieza, que es un sector muy feminizado, las mujeres y los hombres hacen trabajos distintos y normalmente están mejor vistos y mejor pagados los que hacen los hombres: limpiar cristales, barrenderos...” (TE13)

“En algunos tipos de diversidad funcional, la mayoría de los puestos de trabajo a los que acceden estas mujeres es el Centro Especial de Empleo, por lo que no se inscriben en Lanbide. Y todavía hay ciertos empleos a los que no queremos que accedan mujeres” (DG08)

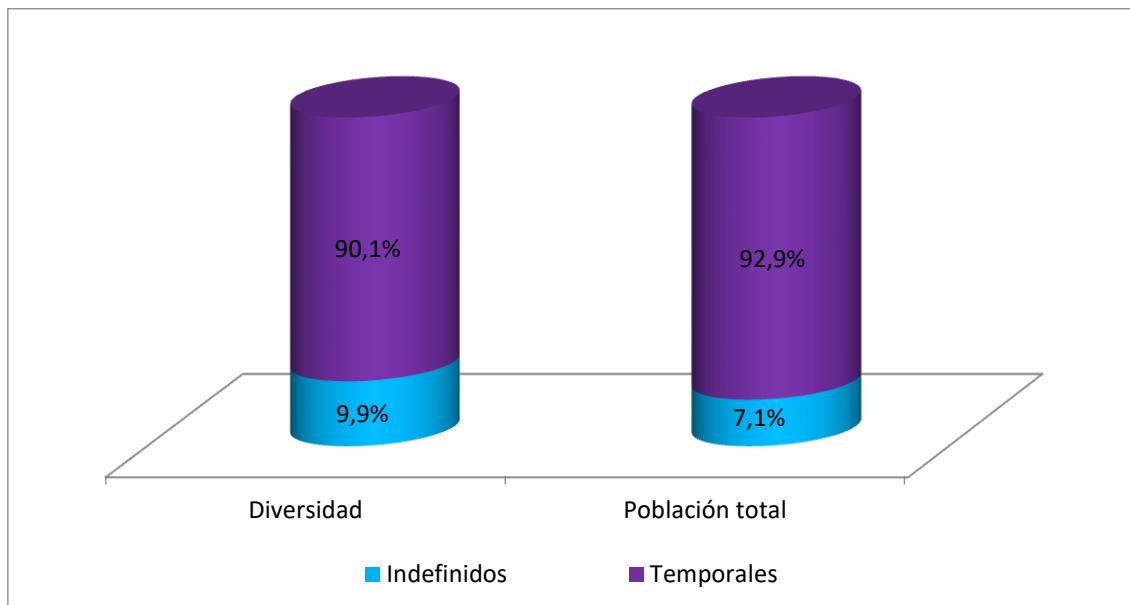
Por otra parte, también se ha observado en la etapa de trabajo de campo una cierta incidencia de trabajos en **economía sumergida** en los ámbitos del cuidado.

Tabla 5.23.- Contratos por tipo de discapacidad y sexo en la CAE. 2012

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
No declarada	716	445	1.161
Físicas	1.959	1.391	3.350
Psíquicas	467	326	793
Sensoriales	458	441	899
Del lenguaje	19	4	23
Total	3.619	2.607	6.226

Fuente: Lanbide. Situación laboral de las personas con discapacidad

Gráfico 5.6.- Porcentaje de contratos realizados a personas con diversidad funcional respecto a la población total, por tipo de contrato. 2016



Fuente: Informe Olivenza y Lanbide. 2016

En este entorno, a pesar de que históricamente la **temporalidad** ha sido más acusada, parece que actualmente se registra una mayor estabilidad (siempre y cuando consideremos que hoy en día un contrato indefinido otorga estabilidad, cosa que ponemos en duda), superando la de las personas con diversidad funcional en dos puntos y ocho décimas a la del total de la población. En este sentido, la importancia de los **incentivos a la contratación** de personas con diversidad funcional es fundamental.

Tabla 5.24.- Contratos de personas con discapacidad según jornada laboral y sexo, en la CAE. 2012

	Completa		Parcial	
	Con discapacidad	Población total	Con discapacidad	Población total
Mujeres	2.401	178.736	1.354	196.440
Hombres	4.603	246.300	1.215	82.239

Fuente: Lanbide. Situación laboral de las personas con discapacidad

Volvamos a los datos de Lanbide de 2012 para analizar los tipos de **jornada** de la población con y sin diversidad funcional en relación al sexo: En la jornada completa el 65,7% fueron hombres y el 34,3% restante mujeres; y en la jornada parcial el 47,3% eran hombres y el 52,7% mujeres. Es decir, **la tradicional precariedad en el tipo de jornada de las mujeres es mucho más acusada entre las diversas funcionalmente.**

Respecto al **salario** de las personas trabajadoras, no queda más remedio que acudir a fuentes estatales al no apreciar ninguna estadística que recoja la ganancia bruta de las personas

trabajadoras con y sin diversidad funcional en la CAE, según sexo. No obstante, estos datos nos dan pistas interesantes en relación a la **brecha salarial** entre mujeres y hombres.

Tabla 5.25.- Ganancia (bruta) por persona trabajadora con y sin diversidad funcional por sexo. Año 2016. Euros

	Hombres	Mujeres	Ambos sexos
Personas sin diversidad funcional	26.108,50	20.202,20	23.273,30
Personas con diversidad funcional	20.614,20	17.365,00	19.297,60
Total	25.924,40	20.131,40	23.156,30

Fuente: INE. *El Salario de las personas con discapacidad 2016*

Así, partiendo de que las personas con diversidad funcional tienen una ganancia bruta al año inferior a la de las personas sin diversidades funcionales, podemos constatar que **los hombres con diversidad funcional tienen un salario bruto al año superior al de las mujeres sin diversidad funcional**. Esto podría verse explicado por dos hechos: Primero, que la brecha salarial total entre mujeres y hombres sigue siendo enorme (en torno a un 24%) y segundo, que la diferencia de salarios entre personas con diversidad funcional es mucho mayor entre los hombres que entre las mujeres.

En otras palabras, los ingresos de las mujeres con diversidad funcional son siempre inferiores, tanto si los comparamos con los de los hombres con y sin diversidad funcional, como con las mujeres sin diversidad funcional. Tal y como se concluye en el estudio *Inclusión social de las mujeres con discapacidad en España en relación con los varones con discapacidad y en relación con las mujeres sin discapacidad: Comparación sistemática* (Observatorio Estatal de la Discapacidad: 2015), en este modelo el varón sin discapacidad es pues el trabajador más valorado.

Una mujer “normalizada” está más discriminada en el ámbito laboral que un hombre con diversidad funcional. Es decir, las mujeres están más discriminadas que los hombres discriminados. Entonces, ¿cómo estarán las mujeres con diversidad funcional?

Tabla 5.26.- Salario anual bruto por trabajador según características del trabajador y discapacidad. Año 2016. Euros

	De 16 a 29 años	De 30 a 44 años	De 45 y más años	Total
Personas sin diversidad funcional	14.654,80	22.376,70	25.992,60	23.273,30
Personas con diversidad funcional	11.834,50	17.330,10	20.577,90	19.297,60
Total	14.618,90	22.281,20	25.761,60	23.156,30

Fuente: INE. *El Salario de las personas con discapacidad 2016*

En general, la edad de la persona trabajadora influye notablemente en la **retribución salarial**, pues conforme esta aumenta lo hace también la experiencia, y las ganancias se incrementan en consonancia. Según se puede observar en el caso de las personas con diversidad funcional,

el aumento de la edad implica un incremento salarial y a su vez una disminución de las diferencias salariales respecto a las personas sin diversidad funcional.

Si bien en los últimos años se ha avanzado mucho en la obtención de estadísticas sobre diversidad funcional, una vez comentados los datos que nos ofrecen las estadísticas, vemos necesario insistir en que el análisis de la situación laboral de las mujeres jóvenes con diversidad funcional no podrá estar nunca completo sin **estadísticas más actualizadas y más desagregadas**. Y es que, como bien señala el *Informe Olivenza* de 2017, abordar la realidad sociolaboral de las personas con discapacidad desde una perspectiva estadística, implica superar tres obstáculos importantes vinculados a las fuentes existentes:

- Escasez de fuentes, aunque en los últimos años, la acción conjunta de diversas asociaciones y entidades del tercer sector, así como la propia administración, están propiciando la aparición de nuevas estadísticas especializadas en discapacidad.
- Diferencias metodológicas en la medición de la discapacidad.
- Variabilidad en las cadencias de actualización de datos.

Ello implica, como en nuestro caso, que en ocasiones los datos no sean coincidentes para hacer comparaciones directas.

“Difícilmente vais a poder sacar un reflejo de la estadística. No os vais a poder hacer una composición, porque no vais a poder comparar: hay datos a nivel estatal de 2012, en Euskadi de otro año... La foto es compleja hacerla a través de la estadística. Es normal porque hay poco datos...” (CF09)

No obstante, sí podemos afirmar rotundamente que las tasas de actividad y de empleo de las personas diversas funcionalmente son ampliamente inferiores a las de la población sin diversidades funcionales. Por otra parte, vemos que las personas jóvenes son las que menor proporción de desempleo presentan entre las personas con diversidad funcional, disparándose en el intervalo de 25 a 45 años, edad mucho más probable de incorporación al mercado laboral en estos casos.

CAPÍTULO 6

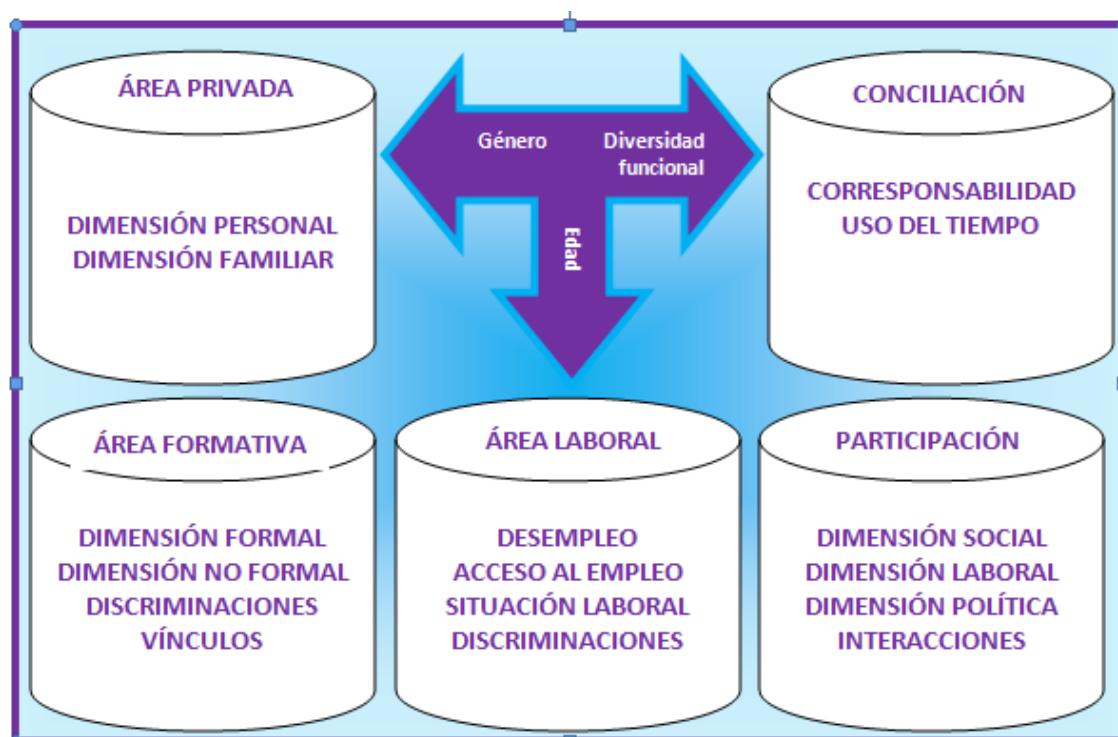
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

Si son los ojos de las mujeres los que miran la historia, ésta no se parece a la oficial. Si son los ojos de las mujeres los que estudian la antropología, las culturas cambian de sentido y de color. Si son los ojos de las mujeres los que repasan las cuentas, la economía deja de ser una ciencia exacta y se asemeja a una política de intereses. Si son los ojos de las mujeres los que rezan, la fe no se convierte en velo y mordaza. Si son las mujeres las protagonistas, el mundo, nuestro mundo, el que creemos conocer, es otro.

Varela (2017: 171)

Nuria Varela comienza con esta cita el capítulo 6 de su libro *Feminismo para principiantes*. A lo largo de los primeros párrafos de dicho apartado va mencionando a distintos colectivos de mujeres a los que deberíamos escuchar. En este apartado escuchamos las **voices de jóvenes con diversidad funcional que viven en la CAE** con el objetivo de visibilizar y comprender mejor la realidad que viven estas mujeres en su día a día, con especial atención a su vida laboral.

Ilustración 6.1- Áreas, dimensiones y variables que guían la interpretación de los resultados de la investigación



Fuente: Elaboración propia

1. Perfil de las mujeres entrevistadas

Para empezar a mostrar el análisis del discurso de las mujeres con diversidad funcional entrevistadas, creemos que es necesario realizar un paso previo: caracterizar o exponer el **perfil** de todas ellas, para permitir hacernos una idea de cómo son estas jóvenes. Sin conocer el trasfondo de su historia, nos resulta complicado que pueda comprenderse en su conjunto el resto de afirmaciones y conclusiones que exponemos en este estudio.

Esta caracterización de las participantes en la investigación no pretende tener ningún carácter representativo ni extrapolable al conjunto de las jóvenes con diversidad funcional en la CAE, ya que el trabajo de campo realizado es puramente de tipo **cuantitativo**. Desde este punto de partida, no se trata pues de estadísticas significativas, sino que su único cometido es el de permitirnos profundizar en el perfil de las informantes.

Como adelantamos en el capítulo 1 dedicado a la metodología de la investigación, han participado en este estudio 40 personas: 26 mujeres de 18 a 35 años con alguna diversidad funcional con un porcentaje de discapacidad del 33% o mayor; y 14 técnicas de empleo, de formación o de igualdad, en su mayoría, de entidades dedicadas a personas con diversidad funcional o, más generalistas, a colectivos en desventaja.

El primer punto relevante es que debemos tener en cuenta que el hecho de decir que sí a una entrevista en profundidad, que en ocasiones han durado hasta una hora y media, ya nos da ciertos rasgos de personalidad de las entrevistadas: son **participativas** y sienten que tienen **algo que contar**. Esto es relevante, porque estas características no son especialmente representativas ni suelen ser fomentadas en las mujeres con diversidad funcional. Es decir, encontramos que las mujeres que han sido entrevistadas para la elaboración del presente diagnóstico son participativas y activas socialmente, hecho que no representa necesariamente al conjunto de jóvenes con diversidad funcional en la CAE.

Ya nos lo advirtieron las estadísticas que manejamos para hacer la caracterización del capítulo 5 y nos lo acabaron de confirmar las 14 mujeres expertas que hemos entrevistado: el principal y más grave problema de las mujeres con diversidad funcional no son tanto las discriminaciones que pueden vivir en los diferentes ámbitos vitales, sino su **invisibilidad** tanto en los datos como en la vida. Y el hecho de haber conseguido 26 entrevistas en un contexto tan adverso como este tiene dos posibles significados: por un parte, es un éxito haber encontrado a tantas mujeres dispuestas a darnos su testimonio con un perfil tan diverso, variable y heterogéneo y, por la otra, como investigadoras somos conscientes de que estamos presentando únicamente un pequeño pedazo de una realidad muy compleja y muy cruel en la que un porcentaje muy alto de mujeres aún se quedan en el ámbito privado y a las que no acceden ni las administraciones ni las asociaciones ni el equipo investigador.

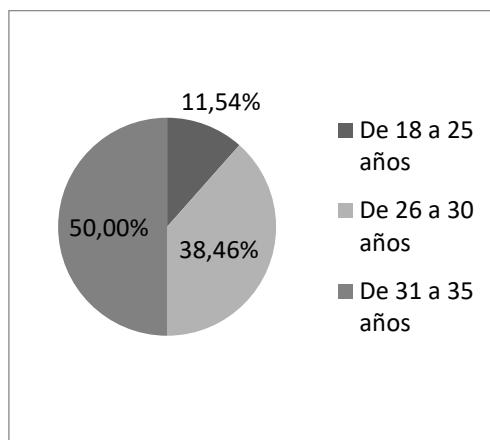
En el primer apartado de este capítulo, hemos categorizado los datos más relevantes para hacer el perfil de las participantes teniendo en cuenta su edad y tipo diversidad funcional,

además de otros indicadores como tipo y relación familiar, formación/cualificación, empleo y participación⁶⁰.

1.1. Según la variable edad

De las 26 entrevistadas, tres mujeres tienen entre 18 y 25 años; diez tienen entre 26 y 30 años; y, trece tienen entre 31 y 35 años. La persona entrevistada más joven tiene 22 años. Dependiendo del tipo de diversidad funcional, el diagnóstico y, sobre todo, la valoración pueden dilatarse ampliamente en el tiempo. En casos como los trastornos mentales estamos hablando de períodos de 10 años o más. Esta puede ser una de las razones por las que no ha sido posible contactar con mujeres más jóvenes a la hora de realizar el trabajo de campo.

Gráfico 6.1.- Clasificación según variable edad (%)



Fuente: Elaboración propia

Una de las condiciones para participar como informante en la investigación era tener un certificado de discapacidad de, al menos, un 33%. Obviamente esto ha condicionado el trabajo de campo, sobre todo al tener en cuenta la variable edad y al limitar nuestro trabajo de campo hasta los 35 años. Muchas diversidades funcionales son **sobrevenidas** y aparecen en edades más avanzadas, sobre todo de los 45 años en adelante. Por lo tanto, el universo de posibles entrevistadas se ha reducido considerablemente al tener solo en cuenta la juventud, y es por esto que ha resultado costoso entrevistar a mujeres en la primera franja de edad de 18 a 25 años.

1.2. Según los indicadores vinculados con la variable diversidad funcional

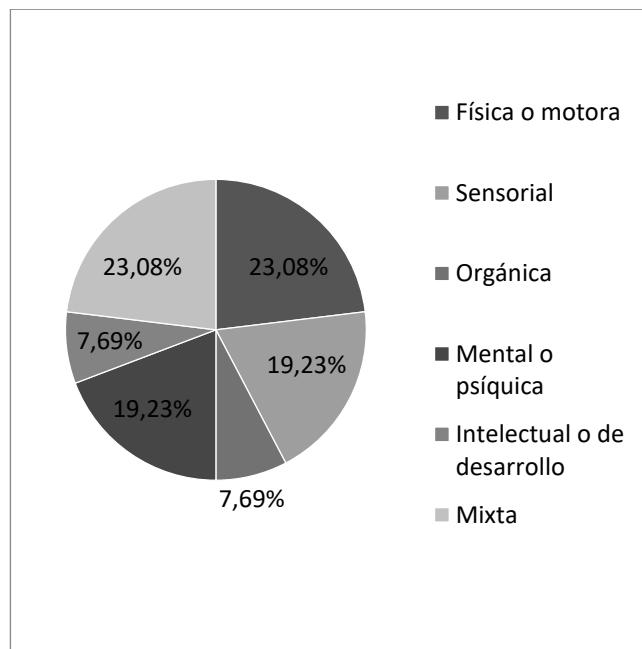
Como hemos visto en el capítulo 2, existen diversas formas de **clasificar** las diversidades funcionales. Como investigadoras, hemos optado por esta clasificación que las divide en cinco

⁶⁰ Para no extendernos demasiado, los perfiles de cada una de las participantes pueden consultarse en el anexo 2.

grupos diferentes: seis mujeres tienen una diversidad funcional física o motora; la diversidad funcional de cinco es sensorial visual o auditiva; dos mujeres tienen diversidad funcional orgánica; cinco mental o psíquica; y dos intelectual o de desarrollo. Al respecto de esta clasificación queremos hacer dos apuntes:

Por una parte, nos queremos hacer eco de las diversidades funcionales **mixtas**, que en nuestra investigación han supuesto el 23,08% (6 mujeres). No obstante, el porcentaje podría aumentar en varios puntos porcentuales si tuviéramos en cuenta los trastornos psicológicos que algunos accidentes o enfermedades raras han ocasionado a las participantes, o en los problemas físicos que algunas mujeres padecen pero que no están incorporados en la valoración oficial, por lo que no están contemplados dentro de la diversidad funcional que hemos manejado.

Gráfico 6.2.- Clasificación según tipo de diversidad funcional (%)

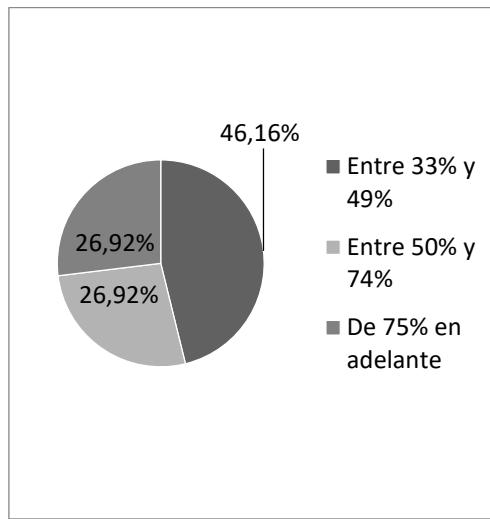


Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, queremos hacer mención, al menos, a las diversidades funcionales **transitorias** que no están contempladas en nuestra investigación. Esto se debe a la condición de tener un 33% o más en la valoración de discapacidad. En los casos de diversidades funcionales transitorias no se hacen valoraciones de discapacidad o de dependencia, por lo que las mujeres que se encuentran en esta situación no se han tenido en cuenta para la presente investigación.

Si nos fijamos en el **grado de discapacidad** que les han otorgado desde las Administraciones Públicas a nuestras participantes, los datos son los siguientes: doce mujeres tienen un grado de discapacidad entre el 33% y el 49%; siete mujeres tienen un porcentaje entre el 50 y el 74%; y otras siete mujeres tienen más del 75% de discapacidad reconocido.

Gráfico 6.3.- Clasificación según grado de discapacidad (%)



Fuente: Elaboración propia

Todas menos cinco mujeres nos han respondido a sí están conformes, o no, con este reconocimiento y el 65,38% lo están, mientras que el 15,38% no están de acuerdo con el porcentaje de la valoración otorgado.

Algunas de las razones por las que **están de acuerdo** con este dato impuesto por un agente exterior son que, por una parte, tras un costoso proceso para la certificación, lo importante es que lo han conseguido y no tanto el porcentaje en cuestión y, por la otra, que el porcentaje se va ajustando a sus momentos personales, ya que el este se puede reorganizar en diferentes valoraciones. No obstante, un porcentaje elevado suele asociarse socialmente a una incapacidad para trabajar o desarrollar una vida “normal”:

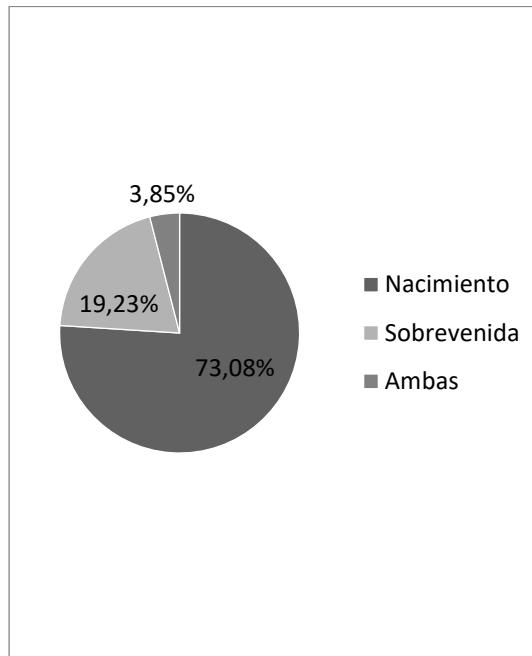
“No comarto que el concepto de discapacidad al final afecte a todo el cuento: cuando voy a una empresa y presento el certificado piensan: ‘¿Estará bien a nivel mental?’. Solamente es el tema auditivo, no es nada más: la cabeza la tengo bien, el cuerpo lo tengo bien... Esto es una de las cosas que me molestan: la sociedad y las empresas cuando ven el porcentaje de discapacidad del 70% se asustan y piensan que es una cifra muy grande” (DF09)

Las razones por las que cuatro mujeres **no están de acuerdo** con su porcentaje son: una de ellas entiende que no presenta un nivel de dependencia alto sino únicamente algunos recursos de apoyo, por lo que no comulga con el tipo de valoración; dos personas creen que están mal valoradas y que les correspondería un porcentaje mayor del que se les ha concedido; y una persona niega su diversidad funcional y no entiende por qué tiene esa valoración realizada.

Si nos fijamos en el **origen de la diversidad funcional** nos encontramos con los siguientes datos: una mujer no ha contestado; veinte mujeres tienen una diversidad funcional desde su nacimiento; a cuatro les sobrevino a lo largo de la vida y una persona tiene ambas: de nacimiento y sobrevenidas por enfermedad y por accidente.

El hecho de que la diversidad funcional sea de nacimiento no significa que se la hayan diagnosticado en la infancia. Este hecho sucede, en mayor medida, con las diversidades funcionales mentales o psíquicas, y en algunos casos conseguir el diagnóstico ha conllevado años de lucha con las instancias sanitarias. También existen casos de personas con enfermedades raras genéticas que no han tenido síntomas importantes hasta la edad adulta. Esto es, que la enfermedad ha estado latente durante su infancia, adolescencia y parte de la juventud y a mediados de la treintena, han despuntado. Y también ocurre el hecho contrario: el hecho de que sea sobrevenida en la infancia no significa que sea de nacimiento.

Gráfico 6.4.- Clasificación según origen de la diversidad funcional (%)



Fuente: Elaboración propia

Las **causas** de las diversidades funcionales sobrevenidas son diversas: enfermedades como meningitis o ictus o accidentes y/o caídas. Otra de las causas que suelen conllevar diversidad funcional, sobre todo física, son los empleos en los que se requiere realizar grandes esfuerzos y/o cargar con pesos (cuidados y limpieza, por ejemplo). Este tipo de profesiones suele conllevar a las mujeres que los ejercen incapacidades en la vida adulta, después de llevar muchos años ejerciendo su profesión.

Podría pensarse que a las mujeres con diversidad funcional sobrevenida, la vida les ha cambiado. No obstante, para llegar a una conclusión válida a partir del trabajo de campo realizado, es necesario analizar las **consecuencias** que han ocasionado las diversidades funcionales a las participantes y cómo han influido y/o todavía influyen en su día a día:

- Dolor crónico físico y/o neuropático
- Movilidad reducida
- Trastorno mental asociado (en la mayoría de los casos sin valorar)

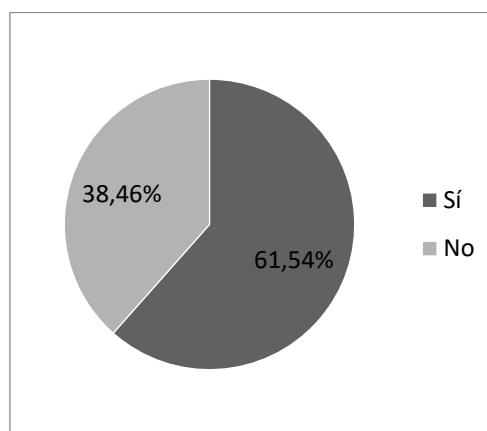
- Utilización de recursos como silla de ruedas, bastón, audífonos o personas de apoyo
- Utilización de lengua de signos
- Dificultad en relaciones sociales y en comunicación
- Internamiento
- Intentos de suicidio

A un mayor nivel de gravedad y/o impacto de las consecuencias en la vida diaria de las participantes, mayor y más traumático se considera el cambio que la diversidad funcional sobrevenida ha causado.

El último punto de esta variable en el que queremos hacer hincapié es en la **(in)visibilidad de la diversidad funcional**. Para empezar, nos parece una clasificación controvertida. ¿Qué significa que una diversidad funcional sea invisible? ¿Qué consecuencias para la vida laboral puede tener este hecho?

Durante los meses en los que realizamos el trabajo de campo, las participantes relataron las dificultades y/o beneficios de tener una diversidad funcional (in)visible para el desarrollo de su vida y para su inserción laboral. No obstante, enfocar el análisis de este discurso en la (in)visibilidad está limitado únicamente al sentido de la vista, es decir, algo es o no es visible. Esta percepción es limitante, ya que algunas diversidades funcionales se perciben a través del oído, por ejemplo. Teniendo en cuenta que nuestra investigación se centra en el ámbito laboral, para el equipo investigador lo relevante es la **percepción de la diversidad funcional** y no tanto su visibilidad. Desde esta perspectiva, una persona con dificultades en las relaciones sociales y en la comunicación entraría en el grupo de las **diversidades funcionales perceptibles**, aunque a primera vista parezca invisible a la vista. Así podemos afirmar que diez de las mujeres participantes en el estudio poseen una diversidad funcional imperceptible, mientras que dieciséis la tienen perceptible por el sentido de la vista o del oído.

Gráfico 6.5.- Clasificación según perceptibilidad de la diversidad funcional (%)



Fuente: Elaboración propia

1.3. Segundo más variables añadidas

Desde el mismo momento de la elaboración y diseño del proyecto, el equipo de investigadoras asumimos la perspectiva feminista y la teoría de la interseccionalidad como eje que guía este estudio, fundamentalmente por hecho de tener como objetivo estudiar la articulación de tres variables en el ámbito laboral de las participantes. Tal y como se ha comentado en el capítulo 2, el término interseccionalidad analiza la interacción simultánea de las diversas discriminaciones y opresiones que puede padecer una persona y que configuran su identidad en un lugar y en un momento determinados.

Esta investigación se centra en tres variables: el hecho de ser mujer, ser joven y tener una diversidad funcional. Sin embargo, algunas de las participantes no solo cumplen con estas características, sino que poseen otras que pueden aumentar la posibilidad de sufrir discriminaciones en el ámbito laboral en particular, y en la vida social, cultural y política en general.

Las **variables añadidas** que hemos identificado en las mujeres que han participado en el trabajo de campo son: dificultades en las relaciones familiares, ser una mujer migrada, ser madre, ser cuidadora de un(a) familiar dependiente, pertenecer a una religión minoritaria en nuestra sociedad y llevar *hiyab* y tener antecedentes penales.

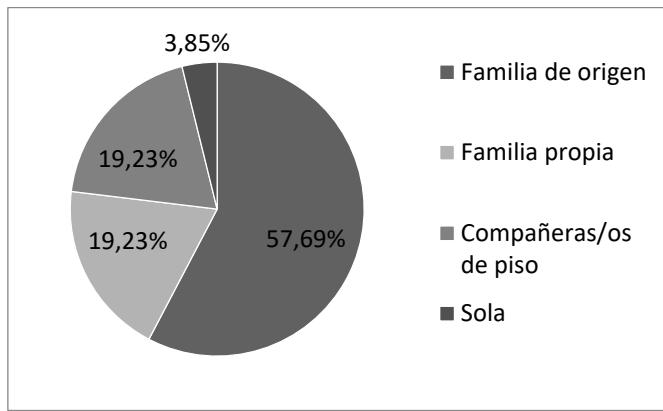
El 50% de las participantes en el estudio tienen alguna de estas variables añadidas que habrá que tener en cuenta a la hora de analizar posibles discriminaciones en el ámbito laboral.

También queremos hacer referencia a la relación que tienen con las **artes** un número importante de las entrevistadas, en concreto cinco. Algunas se han acercado al arte por medio de la formación, para una es un medio de vida y para otras en un hobby. En este sentido, hay: una mujer con diversidad funcional física que vive de la música (DF05), una mujer con diversidad funcional sensorial auditiva que es poeta (DF09) y otra que ha estudiado la carrera de Bellas Artes (DF11), una mujer con diversidad funcional mental que es pintora (DF20), y, por último, una mujer con diversidad funcional intelectual que es bloguera (DF26).

1.4. Segundo los indicadores vinculados al área familiar

Centrándonos en las personas con las que **conviven** las participantes, obtenemos los siguientes datos: quince viven con su familia de origen, generalmente madre, padre y algún hermano o hermana; cinco viven con su familia propia, cinco viven con compañeros o compañeras de piso y una vive sola.

Gráfico 6.6.- Clasificación según convivencia (%)



Fuente: Elaboración propia

En primer lugar, es importante revelar por qué hemos fijado estas categorías para esta variable. Por una parte nos resulta interesante diferenciar a las mujeres que viven con su **familia de origen** de las que han formado una **familia propia**. Además, la categoría “familia propia” la hemos dividido en tres subcategorías al observar patrones de gran interés si observamos realmente con qué personas conviven las mujeres jóvenes con diversidad funcional:

- Mujeres que viven con sus parejas, hijos e hijas, si los tuvieran (a este caso le denominamos “familia propia”).
- Mujeres que conviven con compañeros y compañeras de piso, sin mantener relación de consanguinidad.
- Y mujeres que viven solas.

Estas tres categorías representan distintas maneras de formar una familia propia.

A la luz de las situaciones que hemos observado, los **escenarios familiares** de las mujeres participantes son muy diversos. Por ejemplo, hay casos en los que las participantes aún están estudiando y no se han propuesto independizarse del hogar de sus progenitores. De la misma manera, de todo el colectivo que convive con su familia de origen, el 18,23% (5 personas) solo lo hace por motivos económicos y un 3,85% (1 persona) lo hace por motivos de cuidados a un familiar dependiente. De forma probablemente no casual, dos mujeres con una relación difícil con su familia se encuentran en estas circunstancias por cuestiones económicas.

Asimismo, es importante reseñar que la mujer que vive sola se ha separado recientemente de su pareja, y una de las jóvenes que vive con su familia está a punto de independizarse con su pareja, por lo que quienes conviven con sus familias de origen son mayoría.

De las mujeres que viven con compañeras y compañeros de piso, una es una estudiante que vive fuera mientras acaba sus estudios, otra es una mujer que comparte piso como forma de vida y el resto son mujeres que están tuteladas por alguna administración pública. Esto puede deberse al fallecimiento de los progenitores, a su “ausencia” o a una mala relación familiar. En

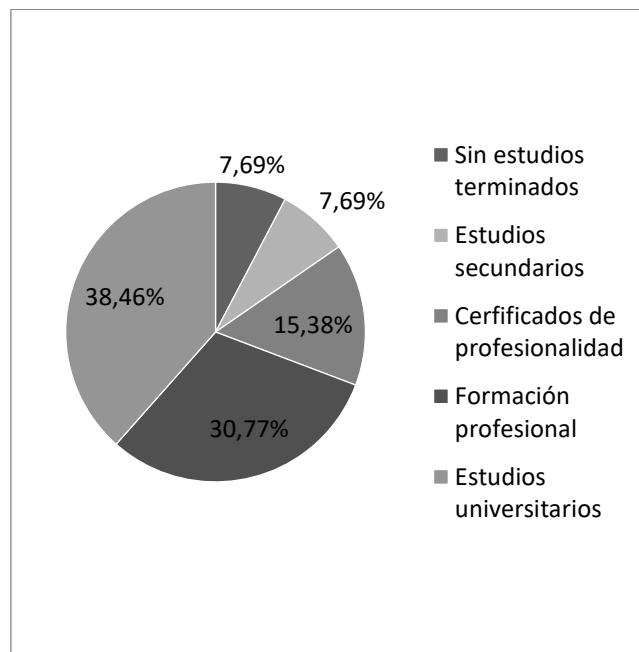
estos últimos casos, las chicas han sido diagnosticadas una diversidad funcional mental o intelectual.

Por último, resulta de interés analizar una variable que tiene que ver con la **sobreprotección** familiar. Diez de las jóvenes entrevistadas siente haber sido sobreprotegida por su familia (especialmente por la figura materna), no obstante, esta situación solo ha derivado en una mala relación familiar en un caso. Por lo tanto, entendemos que la tendencia a proteger por encima de lo razonable es naturalizado, pero también entendido y disculpado por las jóvenes con diversidad funcional.

1.5. Segundo los indicadores vinculados al área formativa

Dentro del área formativa encontramos un amplio espectro de posibilidades. Centrándonos en el **tipo de estudios finalizados**, los resultados son los siguientes: dos no tienen estudios terminados; otras dos poseen estudios secundarios, en un caso obligatorios (ESO) y en el otro superiores (bachillerato) aunque sin homologar; cuatro poseen certificados de profesionalidad, ocho han finalizado grados de formación profesional medios y superiores (en algunos casos incluso varios), y diez poseen estudios universitarios. De estas últimas, en tres casos se trata de mujeres con dos o más titulaciones universitarias.

Gráfico 6.7.- Clasificación según tipo de estudios terminados (%)

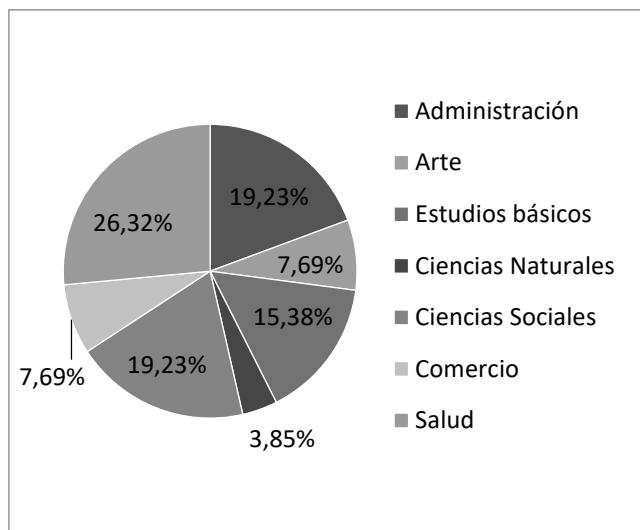


Fuente: Elaboración propia

Queremos hacer hincapié en que hemos analizado los últimos estudios finalizados porque un número importante de participantes poseen **estudios inacabados**, en muchos casos, debido a su propia diversidad funcional, que no les permite continuar estudiando.

Si nos centramos, por un lado, en el área de **especialización** de dichos estudios, y, por el otro, en el área en la que desarrollan su trabajo, podemos hacer la siguiente clarificación: siete mujeres tienen estudios vinculados al mundo sanitario; cinco a la administración y a las finanzas y a las ciencias sociales, en particular al trabajo social y a la pedagogía; cuatro personas tienen estudios básicos, acabados y sin acabar, sin especialización; dos personas poseen estudios de arte, una de ellas se dedica a la enseñanza musical; y otras dos personas tienen estudios relacionados con el comercio. Por último, una persona tiene estudios vinculados a las ciencias naturales. Además de los estudios oficiales, la mayoría, independientemente del grado de estudios que posean, ha completado sus estudios con multitud de cursos complementarios.

Gráfico 6.8.- Clasificación según línea de especialización (%)



Fuente: Elaboración propia

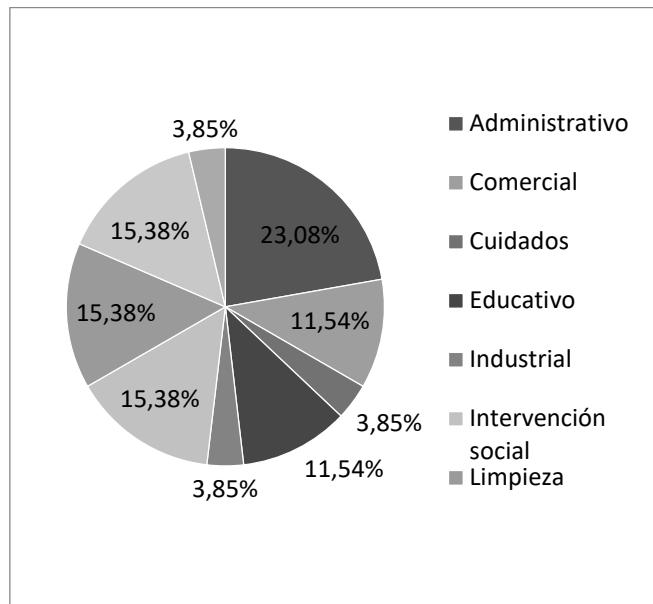
En la actualidad cinco están estudiando estudios oficiales: un doctorado, tres carreras universitarias y un grado superior de formación profesional; y dos van al euskaltegi para obtener titulaciones de euskera.

1.6. Segundo los indicadores vinculados al área laboral

Como podemos observar, el **ámbito de trabajo** está íntimamente relacionado con los estudios que han o están cursando.

De este modo, seis están vinculadas laboralmente al sector administrativo; cuatro a la intervención social y al ámbito sanitario; tres a los ámbitos de comercio, educación y limpieza y una a ámbito tecnológico y al de cuidados. En todo caso, la mayoría se encuentran en el sector servicios.

Gráfico 6.9.- Clasificación según ámbito laboral habitual (%)



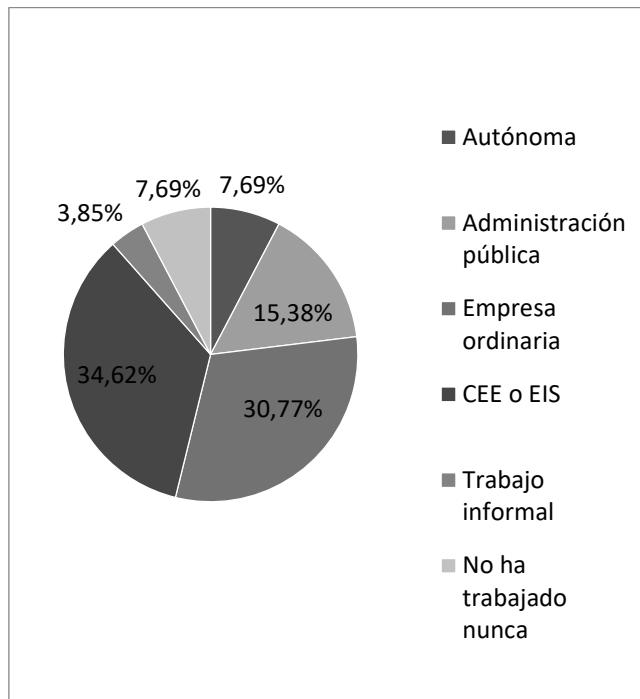
Fuente: Elaboración propia

Resulta llamativa la posibilidad de categorizar los ámbitos de trabajo de veintiséis mujeres de Territorios Históricos distintos, con distintas edades y diversidades, con familias diferentes y con un amplio rango de edad en apenas nueve categorías. En el apartado referido al trabajo nos preguntaremos por una de las causas de este hecho: la **feminización** de determinados ámbitos laborales dentro del sector servicios.

Este es un tema de gran interés ya que, a pesar de la heterogeneidad de empresas en las que trabajan las participantes de la investigación, los ámbitos o sectores son bastante similares.

Si tenemos en cuenta el último **espacio de trabajo** de las mujeres que están en estos momentos en situación de desempleo, obtenemos los siguientes datos: nueve trabajan en Centros Especiales de Empleo o en Empresas de Inserción Social; ocho trabajan en empresas del mercado de trabajo ordinario (alguna de ellas con contratos para personas con discapacidad) cuatro desarrollan su trabajo en la administración pública; dos son emprendedoras; dos no han trabajado nunca; y una trabaja en el ámbito informal sin que medie un contrato que regule la relación laboral.

Gráfico 6.10.- Clasificación según último lugar de trabajo (%)



Fuente: Elaboración propia

En la actualidad, la mayoría de las mujeres entrevistadas se encuentran ocupadas. El resto se encuentra en situación de desempleo y/o en búsqueda activa de empleo o estudiando.

Por último, queremos resaltar que, aunque se analizará en su apartado correspondiente, la mitad de las mujeres entrevistas consideran que su diversidad funcional –sea de nacimiento, sea sobrevenida-, no ha influido o interferido en su vida laboral.

Como investigadoras, hemos entrevistado a mujeres con perfiles muy diversos y en general son jóvenes resueltas y polifacéticas. Se han sabido adaptar a las circunstancias y han ejercido distintas profesiones, construyendo y puliendo su perfil laboral con diferentes estudios. A lo largo de sus vidas, muchas de ellas han conocido distintos tipos de trabajo: el empleo informal, el trabajo voluntario, y el empleo con contrato; y muchas han tenido experiencias en distintos tipos de empresas, pasando tanto por CEE como por empresas del mercado de trabajo ordinario, llegando también a emprender.⁶¹

Con honestidad, no nos sorprenden estos datos, aunque como puede verse en el capítulo 5, no se corresponden con el **perfil de mujer que nos muestran las estadísticas**. A este respecto queremos hacer dos apuntes: Primero, que las estadísticas oficiales muestran únicamente una realidad bastante limitada y poco completa de las jóvenes con diversidad funcional. Y es que

⁶¹ En el caso de las jóvenes emprendedoras, es importante tener en cuenta que se trata de casos excepcionales entre las jóvenes con diversidad funcional y que, en ocasiones, esta actitud valiente y proactiva ha sido identificada en su entorno con privilegio y ambición en el sentido más negativo del término. Se trata de dos mujeres que son referentes en el ámbito de la diversidad funcional de la CAE y cuyas características personales no tienen por qué representar al conjunto de mujeres en sus circunstancias.

existe un porcentaje muy elevado de jóvenes que se encuentran ligadas al ámbito doméstico, privado y familiar (el hogar), que no trabajan, que no acuden a asociaciones y que no están ni en las estadísticas ni en nuestra investigación, porque están donde no llega nadie. Y, segundo, somos muy conscientes de que en el presente estudio han participado las mujeres más entusiastas, resolutivas y seguramente empoderadas dentro del conjunto de jóvenes con diversidad funcional. Desde esta perspectiva, se entiende que las **tasas de actividad laboral** entre nuestras participantes sean tan elevadas. Y es que tras conversar con ellas y analizar su discurso se entiende que en un entorno laboral hostil en demasiadas ocasiones y en el que se presentan numerosas barreras, obstáculos y discriminaciones deben empoderarse y mostrar actitudes de gran valentía y resiliencia para encontrar y mantener un empleo.

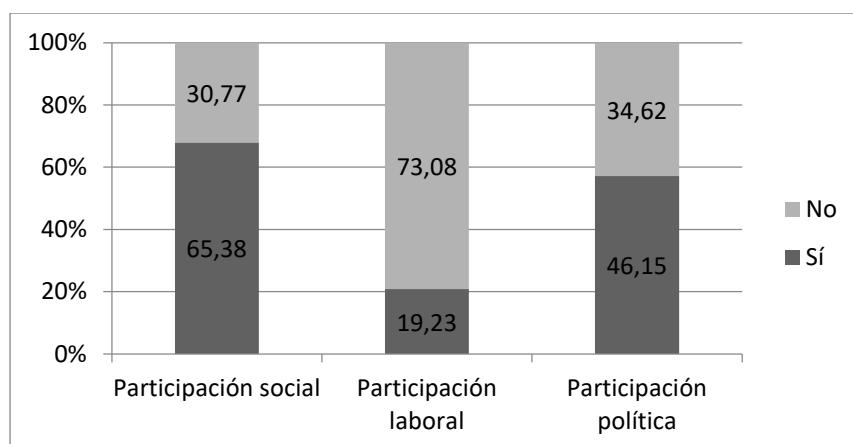
1.7. Segundo los indicadores vinculados a la participación

Por último, y teniendo en cuenta a las personas con las que se ha charlado sobre este ámbito en particular, la mayoría de las mujeres afirman participar **socialmente** de forma activa: Un 65,38% (17 mujeres) lo hacen mientras que un 30,77% (8 mujeres) no forman parte de asociaciones ni movimientos sociales.

Un 46,15% (12 mujeres) lo hacen **políticamente** mediante las elecciones y el llamamiento al voto, la convocatoria de huelgas y/o las manifestaciones, respecto al 34,62% (9 mujeres) que no lo hace.

Laboralmente, solo el 19,23% (5 mujeres) de las mujeres participan en algún sindicato, en contraposición al 73,08% (19 mujeres) que es el porcentaje de no participación más elevado. Este último dato llama poderosamente la atención, ya que con las desigualdades, barreras y discriminaciones que sufren es relevante que no vean en los sindicatos una vía para denunciar sus lugares de trabajo.

Gráfico 6.11.- Clasificación según tipo de participación (%)



Fuente: Elaboración propia

2. Imagen personal vs. imagen social

En este segundo apartado se han incluido las conclusiones respecto a la autoimagen que tienen las entrevistadas sobre sí mismas y la imagen que creen que la sociedad tiene de ellas como mujeres jóvenes con diversidad funcional para finalizar con una reflexión sobre los estereotipos de género y los propios de las personas con diversidad funcional.

A pesar de que ambas imágenes, la personal y la social, han cambiado mucho, en general, en los últimos años, siguen repitiéndose algunos patrones que perjudican a las jóvenes con diversidad funcional.

2.1. Imagen personal: De la limitación al empoderamiento

A lo largo del proceso de elaboración del trabajo de campo, el equipo investigador nos hemos encontrado con **autodefiniciones e imágenes** de las participantes sobre ellas mismas tremadamente diversas, que deben ser interpretadas teniendo en cuenta el momento de su proceso de empoderamiento en el que se encuentra cada una de ellas.

Algunas de las jóvenes entrevistadas presentan en la actualidad rasgos de **baja autoestima** e incluso, en algunos casos, con trastornos psicológicos asociados a su diversidad funcional, llegado a confesar que se quieren poco a ellas mismas (DF26).

Dentro de este primer grupo, se han identificado discursos en los que se define la diversidad funcional como una **limitación**, el hecho al que culpan de un cambio drástico en su vida:

“A mí me limita porque no tengo una vida normal, se me acabó ir a conciertos porque no puedo estar de pie. Antes iba dos horas al día al gimnasio y ahora tampoco puedo coger pesos. No puedo ir al supermercado y cargar, necesito coger el coche y el carrito, y de ahí para casa. Mi vida social ha cambiado muchísimo: no puedo estar toda la noche de fiesta, tengo que andar sentándome. La gente me conoce y me pone facilidades pero, sí, ha sido bastante complicado y me tiré dos años jodida” (DF01)

“La diversidad funcional ha condicionado mi vida. Antes podía conducir y por mi enfermedad y mi neurocirugía ya no puedo [...] Cuando me dan los ataques [de dolor] es algo que es muy incapacitante” (DF13)

Estos dos testimonios pertenecen a dos mujeres a las que les sobrevino su diversidad funcional tras una caída y un accidente, respectivamente, truncando su vida anterior: ambas perdieron sus empleos. Algo similar le ocurrió a otra de las mujeres entrevistadas: la entidad social en la que ejercía de voluntaria “le invitó” a cesar su actividad. La diferencia entre unas y otra es fundamentalmente la forma de enfocar su discurso:

“[...] Me dijeron que mi enfermedad no era apta para ese servicio cuando lo único que realmente hacíamos era servicios preventivos con ambulancia pero que no me exigía nada que no pudiera hacer [...] Supuestamente, están bastante concienciados con la gente que tiene diversidad, de hecho yo estaba en la furgoneta de ayuda social, pero bueno, al final me dijeron que mi enfermedad era incompatible con el servicio que ellos desempeñaban” (DF15)

En estas situaciones podemos ver los **modelos rehabilitador y social** de la diversidad funcional. En el segundo caso, la mujer no percibe que haya sido la diversidad la que haya provocado un cambio de vida, sino que delega esa responsabilidad en las personas que decidieron que no era apta para realizar el trabajo que veía desempeñando antes de que le sobreviniera su diversidad funcional. En este sentido, cabe preguntarse ¿quién tiene que adaptarse a quién? ¿No debería ser la sociedad, el tejido empresarial y/o la familia quienes deben adaptarse para incluir a todas las personas? Ella apuesta por entender la diversidad funcional a partir del modelo social.

En esta línea, hay mujeres que comparten la visión con tintes negativos de la diversidad funcional de las primeras jóvenes, pero eso no impide que se sientan un **orgullo** muy especial respecto de los logros conseguidos, a pesar de las circunstancias:

“Soy una persona superactiva, inquieta, que me gusta aprender, hacer cosas... pero no puedo [...] Esto es un horror, porque es como tener un muro delante. [...] Con todo esto [mi diversidad funcional] organicé un evento del que estoy superorgullosa aunque ha sido duro porque en todos estos meses de organización me han infiltrado, ha habido muchos días de sofá... pero era tira, tira, tira y tira con la ilusión... y ese día me sentí superpoderosa. Con toda mi mierda, mira lo que he hecho” (DF05)

“Soy muy soñadora y resiliente, porque he superado muchísimas cosas. Estoy orgullosa de mí misma” (DF09)

En esta línea pero al otro lado del espectro, nos hemos encontrado con mujeres a las que la diversidad funcional, el género y la juventud las define pero no las determina (DF03), y tienen muy claro que su diversidad funcional **no las limita**. Son testimonios que comulgan con el **movimiento de vida independiente**:

“Me defino como una mujer con diversidad funcional, pero esta diversidad funcional no me limita para nada. Solo soy una mujer que necesita unos determinados apoyos para realizar mi vida independiente” (DF06)

Conseguir tener esa seguridad en una misma es el resultado de un proceso muy importante de empoderamiento que en ocasiones empieza por el mismo **nombre**. Por este motivo, varias de las participantes han decidido mantener su nombre original en la investigación, sin “apellidos” ni “etiquetas”, porque es su forma de expresar que son quienes son:

“Yo soy Marian, a secas” (DF06)

Otras mujeres, no obstante, se encuentran en un punto menos avanzado en su proceso de empoderamiento personal, pero reconocen que están evolucionando positivamente (DF21). En el caso de esta joven, la **consecución de un diagnóstico o valoración tardíos** han sido definitivo en dar este paso:

“El hecho de que me hayan diagnosticado de adulta [mi Trastorno del Espectro Autista, TEA] es complicado porque tú sabes que eres diferente, lo notas, no sabes en qué, pero lo notas. Yo discutía con la psiquiatra porque me preguntaba que para qué quería esa etiqueta, pero no se dan cuenta de que si fuera coja nadie me lo discutiría. Entonces, ¿por qué me discutes mi autismo? [...] Yo la necesitaba porque es algo que me define y que la etiqueta sea algo malo lo elige cada uno” (DF21)

En ocasiones, por otra parte, el empoderamiento de una mujer produce **malentendidos** en la sociedad en general y en el colectivo al que pertenece en particular. En concreto, una de las participantes que es emprendedora dice lo siguiente:

“La sociedad me ve ambiciosa y mi colectivo egoísta, porque como me muevo tanto... ‘¡Eh, calma! ¿A dónde vas?’ Piensan que siempre estoy buscando protagonismo y acaparando cosas” (DF09)

Y añade:

“En hombres sería positivo. En hombres la ambición va con su identidad: que sean ambiciosos, que sean emprendedores, que sean valientes, que sean protagonistas... Todas estas son cualidades positivas en un hombre. En mujeres, el buscar protagonismo se vive como algo negativo” (DF09)

Varias de las participantes confluyen en una imagen de ellas mismas que se encuentra profundamente ligada a la **seguridad en sí mismas**: Son mujeres que luchan por sus derechos y por los de las demás personas. De hecho, una de las participantes se define profesionalmente como “luchadora de derechos” (DF06). Esta autoafirmación resulta de gran interés porque en toda su actividad, hay cierta lucha y reivindicación de visibilización de la diversidad funcional. Se trata de una mujer con un doble perfil profesional, ya que se dedica a la intervención social y además es emprendedora. Como conferenciante en el ámbito educativo, trata de sensibilizar y exigir el cumplimiento de los derechos de las personas con diversidad funcional. Y como emprendedora, trata de sorprender y romper estereotipos, por ejemplo, realizando facturas accesibles a partir de la lectura fácil o pictogramas. Ser luchadora de derechos es una opción, similar a colocarse unas “gafas moradas”: una vez puestas, no es posible desprenderse de ellas.

Pero esta “etiqueta” de luchadora de derechos también tiene otra lectura menos positiva: **cuando los derechos se confunden con privilegios**. Según DF13 “la gente cree que tienes privilegios, cuando lo que exiges son tus derechos”. Se queja de que las personas con diversidad funcional tienen que aprender a vivir en la “cultura de las quejas. Hay que quejarse, poner recursos y luchar para conseguir los derechos. Es triste que si no pides y exiges un

derecho, no puedes ejercerlo". Así, se entiende que esta denominada “**cultura de la queja**” les granjea fama de “pedigüeños”, que está promovida por la falta de empatía de la persona que mira.

Por último, nos gustaría resaltar la importancia que da una de las técnicas de igualdad al **reconocimiento de género** como parte del proceso de empoderamiento, porque el reconocimiento por la diversidad funcional siempre ha estado y sigue estando vinculado a las limitaciones:

“Falta mucho trabajo de empoderamiento personal. Cuando una mujer con discapacidad se reconoce como mujer todo cambia, porque se le ha educado como persona con discapacidad y se le ha dirigido como persona con discapacidad. Es verdad, tú tienes una discapacidad, pero también eres mujer. Una vez que se reconocen como mujeres, empiezan a entender absolutamente todo y ahí es cuando empieza su rabia, empieza su lucha y empieza su querer cambiar las cosas. Hasta el momento están en un plano de discapacidad, de incapacidad, de no poder, de no, de no... entonces es muy, muy importante ese trabajo con ellas de que se reconozcan” (TI01)

2.2. Imagen social: Si no lo veo, no existe y si no lo sé, no me preocupo

En este apartado hemos tratado la invisibilidad y el desconocimiento social que, como veremos, serán factores clave en otras áreas de este estudio también.

2.2.1. Invisibilidad social

Tal y como se ha comentado en el primer apartado del análisis, hemos tratado de diferenciar entre los conceptos de **invisibilidad e imperceptibilidad**, ya que el hecho de que una diversidad funcional no sea visible a primera vista no significa que no se perciba por otros sentidos como el oído. Ambos tipos de diversidades funcionales conllevan estereotipos sociales asociados. Tendemos a considerar que es invisible lo que no somos capaces de ver: “como yo no lo veo, no existe” y en este sentido las técnicas de empleo lo tienen muy claro, en este caso, refiriéndose a las personas con trastornos mentales: “lo que no se registra, no existe. Esto lo tengo yo grabado a fuego” (TE06).

En este sentido, queremos dejar constancia de la importancia que tiene conseguir un diagnóstico o un certificado de discapacidad para **poner nombre** a lo que les sucede, para dejar de ser invisibles para la sociedad, para que cambie la imagen social que se tiene de ellas:

“La sociedad, en principio, no me ve, porque una de las características del TEA [Trastorno del Espectro Autista] es ser solitaria, tiendo a esconderme, entonces me toman por tímida, calladita...” (DF21)

“La sociedad me ve activa pero porque no saben lo que tengo. A veces si me cansas oigo: “ya está aquí la jubileta”, aunque ahora que estoy diagnosticada y reconocida, la gente ya sabe lo que me pasa. Ahora es diferente” (DF05)

En un caso muy extremo, ni siquiera con la valoración y la incapacidad se ha conseguido que la imagen que la familia tenía de una de las participantes cambiara:

“Me dicen que siempre me estoy quejando y que soy una ‘maripupas’” (DF01)

Las mujeres que más problemas tienen respecto a la invisibilidad social parecen ser aquellas que batallan cada día con el **dolor crónico** o con **diversidades funcionales orgánicas** que no se pueden percibir por ninguno de los sentidos. Se sienten cuestionadas y con la necesidad de justificarse:

“Al tener una diversidad funcional orgánica es como que tengo que estar demostrando constantemente que estoy siempre al 100 por 100 igual que los demás. No me puedo permitir decir que un día me encuentro mal porque automáticamente desde ese día es: ‘es que como siempre se encuentra mal’, ‘es que como siempre está cansada’, ‘es que como siempre...’. El siempre, siempre, siempre... El siempre nuestro de todos los días de tener que decir: ‘vale, nosotros somos igual que el resto, queremos las mismas oportunidades que el resto y podemos trabajar igual que el resto’. Y por todos estos ‘restos’ no tendríamos que demostrar más allá, pero la realidad no es esa ni mucho menos” (DF15)

“He tenido que aprender a vivir con el dolor y la gente no lo entiende. La gente te ve físicamente bien y te ponen malas caras, críticas, quejas, etc.” (DF01)

“Como no se ve a simple vista lo que tengo, la gente cree que estoy fenomenal aunque tengo dolores crónicos” (DF13)

Cuesta empatizar con aquello que no podemos ver. En algunas ocasiones, las jóvenes se preguntan si esta realidad se viviría distinta en caso **de haber sido hombres**:

“Si hubiera sido hombre, seguro que habría sido más quejica. No me gusta decir que no puedo ni dar explicaciones, y eso hace que lo intente todo el rato. Igual un hombre dice no y se queda tranquilo” (DF05)

La **sordera** es una diversidad funcional que no se ve a simple vista pero sí se detecta en el momento en el que es necesario comunicarse. Las mujeres sordas a las que hemos entrevistado consideran que el hecho de que su diversidad funcional sea invisible para la sociedad no las beneficia, lo que acarrea consecuencias negativas para todo el colectivo:

“Otras discapacidades como ceguera, el síndrome de Down o discapacidades más físicas tienen mucho más impacto en la sociedad, por lo tanto la sociedad está más sensibilizada. Pero las personas sordas son totalmente desconocidas, no se sabe qué discapacidad es, y hay mucha menos información. En el mundo de la

discapacidad, incluso, las personas sordas somos discriminadas, por el hecho de la invisibilidad. Ese es el problema: la visibilización de la discapacidad no se hace. Creo que estamos en el limbo de las personas con discapacidad y los 'normales'" (DF09)

"Como tengo una diversidad que no se me aprecia hasta que no hablo, tengo que estar siempre dando explicaciones. Es verdad que no es visible, y las que las tienen visibles creo que tienen menos barreras en el sentido de que la gente es más empática, se conciencia más. Como en mí no me aprecia tienes que estar explicándoles y al final no acaban de entenderlo porque no lo viven [...] Porque al final 'tú lo ves, tú lo entiendes'" (DF11)

Podría ser que se confundiera la empatía con el **paternalismo**, pero en todo caso, las diversidades funcionales visibles ni se cuestionan ni requieren de tantas justificaciones.

Como se comentaba anteriormente, no todas las participantes se encuentran en la misma fase de empoderamiento ni de aceptación de sus capacidades. En este sentido, también hay testimonios de mujeres que agradecen que su diversidad funcional ni se vea ni se perciba, porque así **pasa desapercibida**:

"La gente no me reconoce por mi discapacidad visual. De hecho, trabajé con una niña en Las Arenas que me decía: 'no pareces'" (DF07)

En general, las jóvenes con diversidad funcional se reivindican, reivindican lo que no se ve, porque ellas existen, están muy vivas y quieren cambiar las cosas.

2.2.2. Desconocimiento social

En general, existe cierta unanimidad en que existe un gran desconocimiento por parte de la sociedad de las diversidades funcionales. Por supuesto, la cercanía facilita y permite un mayor conocimiento, pero incluso en estos casos, solo se conoce la realidad más cercana, desconociendo otros matices, casos, etc.

En ocasiones, nuestro desconocimiento puede ir acompañado de acciones concretas que muestran también cierta **falta de tacto y de empatía**:

"Creo que hay muchísimo desconocimiento sobre el tema de la discapacidad en la sociedad, en todos los niveles. Mismamente ayer volvía en el autobús como todos los días. Yo iba con mi móvil, mis cascos, a lo mío. Había en el autobús una chica que igual tendría algún problema e iba hablando sola. Yo me baje en la parada y una señora que también se bajó se me acercó y me dijo: '¿Esa chica iba contigo?' Como diciendo... 'como estáis las dos un poco así... pues igual vais juntas'" (DF02)

"Ni lo conocen, ni tampoco lo valoran, ni se lo plantean, ni lo quieren [...] Hay de todo, pero hay un cierto rechazo a lo diferente, a lo extraño. Tampoco son capaces de empatizar o de dudar de por qué, por ejemplo, pregunto tanto

‘¿Qué?’. Hasta que me recojo el pelo y se me ve las cicatrices y los implantes. Y miran, y miran y remiran, como atemorizados, hipnóticos. Como si no hubiesen conocido nunca una persona con una malformación o un problema [...]. Miran con pena incluso a veces” (DF12)

Pero aun así, hay mujeres que no se rinden y llevan a cabo iniciativas que, por una parte, las empodera a ellas y, por la otra, sirve de **puente** con la sociedad:

“Creo que en la sociedad, en general, hay mucho desconocimiento sobre las discapacidades. He creado un blog con la esperanza de que la gente comprenda a las personas con diversidad funcional y otras discapacidades o problemas, y así el mundo de las personas con diversidad funcional y el mundo sin diversidad funcional aprendamos todos de todos” (DF26)

En definitiva, la imagen que tiene la sociedad de la diversidad funcional es una construcción social y cultural basada en la invisibilidad y en el desconocimiento y en una **sociedad discriminadora, capacitista y asistencial**:

“La sociedad es la que crea la diversidad funcional y es el entorno el que nos discapacita” (DF06)

“Las personas ven la silla y eso genera una primera impresión, esa impresión tiene que ver, en muchas ocasiones, con el estereotipo social de la discapacidad. En una sociedad capacitista la discapacidad es sinónimo de enfermedad, dificultad, aislamiento, etc. Cuando una persona me mira en la calle, no me ve a mí, ve a alguien que usa una silla y eso le evoca ciertas cosas, es una mirada que conlleva su propia visión de la discapacidad, y no tiene que ver tanto conmigo” (DF03)

En los casos relacionados con el **trastorno mental**, todo lo relacionado con la invisibilidad y el desconocimiento social se multiplica por el estigma social que conlleva:

“Hay que ponerles imagen también, es muy difícil poner cara a una persona con trastorno mental, porque en realidad no es como una persona con Síndrome de Down o con una parálisis. Nosotras cuando hacemos campañas siempre nos es difícil buscar una imagen que poner, y luego, además, la gente no quiere dar la cara, porque no quiere que la estigmatizan” (TE06)

Por lo tanto, cabe concluir que existe una especificidad que afecta fundamentalmente a las mujeres con diversidad funcional con dolor, por la incomprendión a la que se ven expuestas y la falta de empatía, así como la invisibilidad que afecta especialmente a las jóvenes con diversidad funcional de tipo físico-sensorial, aisladas por comunicarse de una forma diferente.

2.3. Estereotipos: De los de género a los de personas con diversidad funcional

Existen todo tipo de opiniones acerca de la repercusión de los estereotipos sobre las personas con diversidad funcional. El análisis del discurso de las jóvenes entrevistadas nos lleva a concluir que esta repercusión, y su sentido positivo o negativo depende de la **percepción** de la diversidad funcional.

Esto es, cuando la sociedad no percibe la diversidad funcional, las mujeres quedan atravesadas por los estereotipos de género. Si, por el contrario, sí se percibe, se sumarán a estos los estereotipos vinculados a la diversidad funcional:

“Si a todo esto [la invisibilidad] le sumamos el hecho de ser mujer (incluso sin tener en cuenta la diversidad) considero que en esta sociedad hay que demostrar mucho más para llegar al mismo techo que un hombre. Y si [al género] le añadimos la discapacidad, la sociedad nos ve más vulnerables, más frágiles” (DF13)

Dentro del colectivo con **diversidad funcional sensorial auditiva**, una de las entrevistadas tiene muy claro qué estereotipos le perjudican más:

“Es curioso porque creo que en mi vida, en la experiencia que he podido tener, desde mi nacimiento, he sufrido más discriminación por ser sorda que por ser mujer [...] ¿Sabes cuál es el problema? Que dentro de la comunidad sorda luchamos, luchamos y luchamos contra las barreras [de comunicación], estamos obcecadas en eso; entonces el tema de igualdad entre hombres y mujeres queda en segundo plano, bastante apartado. Como que no se le ve la importancia. Al final, nosotros tenemos que luchar por superar las barreras [auditivas], entonces en el colectivo estamos, tanto hombre y mujeres, luchando contra eso” (DF09)

El hecho de relegar la lucha feminista en el seno de un movimiento o lucha social no es un fenómeno nuevo. El ejemplo más reciente está en el movimiento del 15M.

También encontramos opiniones que defienden que los **estereotipos de género** impregnán todos los ámbitos de la vida, se tenga o no diversidad funcional:

“Partimos de la base de que a los chicos con diversidad funcional no se les educa igual que a las chicas de pequeños. Porque a los chicos la sociedad [...] les alienta a buscarse un futuro, una mujer y a tener una vida independiente, y las chicas siempre tenemos la mochila llena de ‘noes’. Y por otra parte, cuando se llega a la vida adulta es muy difícil que las mujeres las puedan romper si no están muy, muy, muy empoderadas” (DF06)

3. Área familiar

En este tercer apartado se muestran las reflexiones referentes al área familiar haciendo hincapié en las relaciones de sobreprotección e independencia, en el desconocimiento y en los estereotipos familiares.

3.1. De la sobreprotección a la interdependencia

En general, aun no siendo todas las relaciones familiares especialmente buenas, la **imagen** que las familias tienen de las mujeres entrevistadas es **positiva**. En muchos casos de orgullo por los logros conseguidos:

“Mi familia tiene una imagen muy buena de mí, para ellos soy lo más, una chica muy echada para adelante, no me echo para atrás por nada, me he ido sola a estudiar, sola me he buscado yo el trabajo” (DF08)

“Mi familia más próxima me ve como una luchadora, que ha ido más allá a pesar de sus problemas de salud [...] y para la familia más extensa, que saben que estoy fastidiada, soy como la ‘cerebrito’; ‘con todo lo que tienes, hasta dónde has llegado’. Me siento muy valorada” (DF13)

A la hora de hablar de **independencia y sobreprotección**, encontramos todo tipo de testimonios relacionados con el tipo de diversidad funcional de cada joven. Por ejemplo, las mujeres que tienen una diversidad física parecen haber tenido más libertad e independencia que las que poseen una diversidad mental o intelectual o, al menos, así expresan sus vivencias:

“[...] mis padres siempre eran los típicos de: ‘que ella lo intente. Si puede que lo haga y en caso de que ella no pueda, ya pedirá ayuda, pero no le des la ayuda antes de que ella la pida y lo intente’. Y es así” (DF02)

“El pilar de mi vida es mi familia. Mis padres y mis hermanos siempre han estado al pie del cañón mimándome y dándome todo su amor, pero a veces, también siento que me sobreprotegen demasiado y me siento algo agobiada, yo creo que esto se debe a las dos cosas, que tengo diversidad funcional [intelectual] y que soy una chica [...] Estoy siempre muy acompañada por mi familia, pero también me siento muy sobreprotegida, y eso no me gusta, me agobia mucho, “iiiyo ya no tengo 18 años, tengo 35!!!” (DF26)

En varios casos se ha conseguido pasar de una situación a otra a través de diferentes tácticas: la demostración día a día de la propia valía y la comunicación (DF06) o, por el contrario, la aceptación resignada (DF12):

“Cuando alguien tiene hijos o hijas con diversidad funcional la sobreprotección aparece. Ahora mi familia es más dependiente de mí, que yo de ella, porque yo

con los apoyos necesarios, si los tuviese, que no los tengo, podría tener la misma vida que cualquiera. Mis padres me han tenido que cuidar desde que nací y eso les ha creado una dependencia que cuesta romper. Ahora estoy reclamando un espacio que les cuesta dármelo [...] Yo les he abierto los ojos. Están 'muy bien educados' [risas]". (DF06)

"Ahora hay una relación de independencia porque me fui de casa hace unos años. A 800 kilómetros aproximadamente" (DF12)

El personal técnico que hemos entrevistado tiene una idea clara sobre esto: "La sobreprotección es una forma de violencia" (TI01). Entienden que en muchos casos, más en los vinculados a diversidades funcionales intelectuales, las familias tratan a estas jóvenes como si fueran menores de edad, como si no tuvieran capacidades y perciben el salir de casa como una asunción de riesgos que no están dispuestos a tomar (TE13). En este sentido, parece que:

"Ser mujer 'exponencia' el tema de la dependencia. Debemos analizar estos casos desde la interseccionalidad porque ser mujer y discapacitada, hace que la dependencia sea mucho mayor a nivel social" (CE11)

Nos relatan varios momentos que ejemplifican estas afirmaciones:

"De vez en cuando viene una persona a inscribirse en la bolsa [de empleo], en el caso de las mujeres jóvenes con perfil de discapacidad física y con dificultad de movilidad más, con la madre, normalmente. Esas madres que al final flaco favor las hacen [...] o que llama la madre por teléfono para coger la cita: '¿Puede llamar ella? ¿Tiene alguna dificultad de comunicación o en cuanto a la articulación del habla o discapacidad auditiva?' Y si la respuesta es no, le digo: 'pues si te parece le pasas el teléfono y que nos llame cuando tenga un rato'" (TE02)

Pero esto no pasa solo con las familias de origen y en concreto con las madres, también sucede con las familias propias, con las parejas, convirtiendo la sobreprotección en control:

"A veces nos pasa hasta con los maridos, que quieren entrar dentro. '¿Quién está buscando trabajo?'. Entran a controlar. A veces hablan por ellas" (TE03)

Entre las participantes existen todo tipo de **relaciones familiares**: buenas, malas y nulas. Consideramos de vital importancia contar con un apoyo familiar positivo y sano para llegar a ser una mujer adulta empoderada y que se acepta a sí misma, y así lo han expresado muchas de las participantes en el estudio, que se sienten agradecidas de contar con apoyo familiar:

"Mi familia y mis amigas un 10. Dentro de mi mala suerte, siempre he reconocido la buena suerte que he tenido con mi familia que me cuida mucho" (DF05)

Por último, hacer mención a la importancia de la red familiar en sentido afectivo y económico:

“A veces me siento mal y les digo a mis aitas: ‘esto es vuestra ruina’ y me dicen que no me preocupe, pero me siento un poco carga. Porque tengo a mis padres... Me siento muy afortunada, porque una persona sin mi red familiar, y económica, estaría mucho peor de dolor” (DF05)

3.2. De madres y padres

Si realizamos un recuento exhaustivo de las menciones que se hacen a las madres y a los padres en las 26 entrevistas a mujeres jóvenes con diversidad funcional, de las 135 menciones que podemos contar, casi la mayoría, un 48,15% están dedicadas a las madres, en contraposición al 26,46% de menciones paternas. El resto, el 25,19% son menciones al padre y a la madre en general⁶². Como veremos, para bien o para mal, las madres tienen una enorme presencia en la vida de sus hijas con diversidad funcional, y siempre que hablan de **referentes** familiares se mencionan figuras femeninas, concretamente madres y abuelas:

“[...] Muchas cosas de las conseguidas son gracias a mi “superama” [...] Mi ama hasta que he tenido 18 [años] ha sido la abanderada de la lucha por mis derechos, ahora esa persona [que lucha por mis derechos] soy yo misma. Mi ama se merece un monumento” (DF06)

“[...] mi abuela era una mujer viuda desde muy joven con tres hijos: dos sordos, mi padre y mi tía, y la otra tía oyente; y ella ha sacado sola adelante a su familia en una época en la que recibió muchas críticas, porque consideraban que debería haberse casado con otro hombre, pero ella no lo hizo. Ella ha trabajado muchísimo por sus tres hijos y por sus dos nietos, mi hermano y yo, ambos sordos, y mi abuela siempre nos ha cuidado, porque mis padres trabajaban a turnos. Gracias a mi abuela que me ha enseñado a ser independiente” (DF09)

Cuando las jóvenes mencionan a sus **madres** se refieren mayoritariamente a sentimientos de independencia, pero también aparece con frecuencia la sobreprotección:

“Mi madre ha luchado mucho para que yo siga adelante, sea independiente y autónoma, y no viva entre algodones” (DF23)

“Yo soy un espíritu libre y aunque [...] mi ama me diga: ‘no, que va a ser perjudicial para tí’, a mí me da igual, yo lo hago y le demuestro así las cosas. Y ahora mi ama está empezando a darse cuenta de lo que soy: una mujer que ya no depende emocionalmente de su familia” (DF06)

⁶² La mayoría de las entrevistadas se refieren a la madre como “ama” y al padre como “aita”, sus correspondientes en euskera. Mantendremos esta nomenclatura para ser fieles al discurso literal de las entrevistadas.

“Sí he notado la sobreprotección de mis padres ‘a su forma’, pero es complicado. Mi ama, para protegerme, ocultaba mis características al resto de la gente, pero a la larga no es la mejor manera de proteger a una persona con TEA [Trastorno del Espectro Autista]”. (DF21)

“Mi madre me ha protegido más por tener discapacidad, por ejemplo cuando vivía con ella, la que me llevaba a los médicos era ella. Ahora tengo médicos y se me olvida apuntarlo, porque como siempre me lo ha hecho mi ama estaba acostumbrada a eso y ahora tengo que quitar esa costumbre” (DF25)

Por el contrario, al referirnos únicamente a las menciones al **padre**, encontramos solo una mención a su rol como cuidador que, además, hace hincapié en lo poco habitual de esta situación:

“Mi aita me lleva y me trae cada 15 días al fisio [...] También me acompaña a médico. Es como volver a tener 6 años: me coge apuntes, me lleva una agenda de todo lo que me han hecho... [...] Es una relación de independencia y de cuidado sano. [...] Mi aita a veces me da mucha pena porque cuando salgo del fisio reventada y con mala cara... y veo la cara de pena de mi padre, me rompe. Él me dice: ‘qué bien lo llevas’ [...] Si hubiera sido un chico habría sido igual porque mi casa es el mundo al revés, mi padre es el que cuida y mi madre es la que trabaja” (DF05)

“En mi casa sí que hago tareas domésticas, me arreglo superbién. También cocino, aunque me daba miedo porque mi padre me había metido miedo por una vez que me quemé” (DF07)

También hay muchas referencias a **hermanas**, en su mayoría, y a hermanos, todas positivas:

“Yo extraño mucho a mi hermana [...] Yo quisiera tener aquí a mi hermana y pasear por ahí. Es que me siento muy sola. Mi madre es mi madre, pero la única amiga que tengo es mi hermana [...]” (DF17)

“Mi hermana mayor, es como mi segunda madre y también mi mejor amiga y está muy orgullosa de mí” (DF26)

3.3. Del desconocimiento a la incomprensión

Casi todas las entrevistadas coinciden en que sí existe cierto grado de **desconocimiento** sobre la diversidad funcional en general, aunque las familias sí (re)conocen el tipo de diversidad funcional de las mujeres participantes:

“No hay desconocimiento sobre la discapacidad en mi familia, la verdad es que, hombre, supongo que hay otro tipo de discapacidades que desconocen, pero por

“ejemplo mi ama es maestra, da clases, y en el colegio pues tiene bastantes casos de todo tipo” (DF02)

Llama la atención que precisamente en los casos en los que existen casos anteriores de diversidad funcional en la familia es en aquellos en los que parece haber un mayor desconocimiento. La diferencia generacional y los avances en materia tanto sanitaria como social parecen incidir en esta percepción:

“Mi minusvalía es congénita, mi madre lo padece pero en menor grado. Pero eran otros años, era diferente. Se llevaba de otra manera” (DF12)

“El problema del autismo es que es hereditario y mi madre lo tiene, [pero], ella no se considera... y con lo mío no sé si se lo termina de creer” (DF21)

También existe el caso contrario, una madre con la misma enfermedad que comprende a su hija, en este caso neurofibromatosis (DF25), y choca de lleno con los siguientes testimonios en los que una parte o toda la familia no acaban de comprender lo que les sucede a sus hijas con dolor crónico o con trastorno mental:

“Mi padre entiende muy poco lo que nos pasa a mí y a mi madre: el tema de los dolores crónicos [...] A nivel anímico tampoco lo entiende, pero bueno, son hombres. Cuando él tiene cualquier cosilla lo vive como un mundo. Si él tuviera que vivir con los dolores que padezco yo... estaría siempre de baja” (DF13)

“Pues imagino que piensan que estoy bien pero que no estoy bien, que soy rara, por así decirlo” (DF20)

3.4. Si hubiera sido un chico...

En este último apartado dedicado al área familiar, mostraremos las percepciones de las mujeres participantes en el estudio en torno al género. Desde esta perspectiva, encontramos un amplio abanico de opiniones, por lo que resulta complejo obtener conclusiones que engloben al total de la población que estamos estudiando.

En algunos casos, consideran que ser un hombre habría conllevado un mayor impacto en su vida considerando, por ejemplo, que el trastorno mental podría haber sido más agresivo y violento. Asimismo, se tiene en cuenta el **impacto negativo** sobre el reparto de las tareas domésticas y el trabajo reproductivo:

“Si hubiera sido un chico creo que las cosas habrían sido peores. Y lo sé porque tengo un hermano mayor y pude ver las dos experiencias” (DF20)

“Si fuera un chico creo que mi madre me exigiría hacer las tareas domésticas pero sería más complicado, por ser hombre es distinto. Sí que hay hombres que

ayudan, pero creo que hay que estar detrás de los hombres para que lo hagan".
(DF07)

Por el contrario, otras jóvenes consideran que ser hombre habría supuesto una experiencia más **positiva**. Consideran que podrían haber respondido a los ataques, abusos, violencias y discriminaciones con mayor contundencia, eludiendo –por ejemplo- el acoso escolar y la sobreprotección familiar y obteniendo a cambio mayor libertad:

"Si hubiera sido un hombre creo que no se habrían metido tanto conmigo porque un chico puede responder a los insultos de forma agresiva. No se hubieran metido conmigo por miedo a una respuesta" (DF16)

"Creo que si hubiera sido un chico, mi familia me habría dado más libertad. Las chicas tienden a que se les quiera proteger por el hecho de ser mujer, aunque no hubiera tenido discapacidad. Y los hombres tienen siempre una actitud protectora" (DF07)

"No tengo dudas de que si fuese hombre mis padres me habrían dado más libertad. Es como si por el hecho de ser mujer y físicamente diferente, ya te hiciese más débil que un chico con la misma condición: 'Se van a aprovechar de tí', creo que eso es lo que pensaban de adolescente, como si una mujer no tuviese conciencia o inteligencia suficiente para defenderse o disfrutar de lo que pueda dar el mundo" (DF12)

Lo que sí parece quedar claro tras analizar los discursos de las participantes en el estudio es que la **sobreprotección**, lejos de beneficiar a las jóvenes, supone una forma más de violencia. Esta actitud, que se observa con mayor frecuencia en la figura materna, está íntimamente ligada al rol patriarcal de madre abnegada y sufridora. Así, se observa que la falta de "gafas moradas" en el análisis de la situación provoca que no se perciba la sobreprotección como un elemento limitante y perjudicial para el normal desarrollo de la vida de las jóvenes entrevistadas.

4. Área formativa

En este cuarto apartado se incluye el análisis de los indicadores relacionados con el área formativa, partiendo de la hipótesis de que el nivel formativo alcanzado tiene repercusiones directas sobre la situación laboral de las jóvenes con diversidad funcional. Los elementos concretos a estudiar son:

- El grado de satisfacción de las mujeres entrevistadas respecto a sus logros formativos
- El tipo y las adaptaciones de los centros formativos en los que han cursado los estudios
- La autoexigencia de las participantes en el estudio respecto al nivel de estudios alcanzado
- La imagen y estereotipos asociados a las jóvenes con diversidad funcional en los centros de estudios en los que se han formado
- La (des)igualdad de oportunidades para realizar los estudios deseados y las discriminaciones identificadas
- Derivado directamente del punto anterior, las dificultades, barreras y obstáculos identificados a la hora de formarse
- Y, por último, se incluirá un análisis sobre la vinculación entre el nivel formativo y la situación laboral con el objetivo de validar (o no) una de las hipótesis de partida.

4.1. Mujeres satisfechas de sus estudios

Como hemos visto en el primer apartado, el **perfil formativo** de las mujeres que han participado en la presente investigación es **alto**; se trata de mujeres, en general, muy cualificadas: 18 de ellas tienen estudios terminados de formación profesional o estudios universitarios y, de estas últimas, 3 han cursado con éxito más de una carrera. Como primer apunte, podemos señalar que en su mayoría muestran un alto grado de satisfacción respecto a los logros formativos conseguidos.

Desde esta perspectiva, sí queremos destacar dos elementos que hemos identificado como relevantes:

- Por una parte, las mujeres entrevistadas con un nivel de cualificación más elevado son aquellas que poseen diversidad funcional física o motora, a diferencia de las jóvenes con diversidad funcional de tipo intelectual. A falta de un estudio cuantitativo que analice si existe una relación estadísticamente significativa entre ambos factores, parece existir una cierta tendencia a la **sobrecompensación**, alcanzando elevadas cotas a nivel intelectual entre aquellas jóvenes que sienten que físicamente se encuentran en situación de desventaja.
- Por la otra, la mayoría de las mujeres con diversidad funcional mental entrevistadas poseen una cantidad considerable de **estudios acumulados**. No todas las formaciones han podido finalizarse con éxito, pero sí son jóvenes que han sentido interés en realizar acciones formativas diversas y en diferentes áreas. En ocasiones, las personas

con trastorno mental “tienen que hacer un esfuerzo extra para la formación y tienen lagunas curriculares, formaciones sin finalizar y problemas cognitivos ya que cuando ha habido muchos ingresos o muchas crisis, va habiendo un deterioro” (TE06).

Sin embargo, DF20 parece darnos la clave de lo trascendentales que son los estudios aunque no se hayan podido finalizar: “Se valoran mucho los estudios para la enfermedad mental, es muy importante porque te ayuda a evadirte también mucho. Yo los echo de menos. Los estudios te ayudan a relajarte a estar más tranquila”.

4.2. Los tipos de centro y las adaptaciones de los recursos

Numerosas son las ocasiones en las que los centros educativos deben adaptarse a las características y/o circunstancias del alumnado con el fin de que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para finalizar sus estudios con éxito. En este apartado, se enumeran y caracterizan los diferentes tipos de centros en los que las jóvenes entrevistadas se han formado, analizando las adaptaciones que han necesitado y que, en ocasiones, no han podido obtener. También incluiremos una reflexión sobre la forma en que algunos centros educativos enfocan la carrera formativa de las personas con diversidad funcional de cara a prepararlas para el futuro laboral.

4.2.1. Los centros normalizados y las (no) adaptaciones

Puesto que actualmente ya no existe un sistema educativo segregado, las participantes han estudiado o continúan formándose en centros escolares “normalizados”. Por supuesto, en algunos casos ha sido necesario proporcionar desde estos centros una serie de adaptaciones de los recursos para dar las mismas oportunidades a las jóvenes con diversidad funcional. No obstante, también han tenido que ser ellas mismas quienes en ocasiones se doten de estos recursos para poder continuar su formación.

En algunas ocasiones, la consecución de la adaptabilidad del centro formativo se vive como un proceso de **lucha**: “He tenido que luchar bastante para el tema de la adaptación de los recursos” (DF13), y no como un derecho de las personas con diversidad funcional que debería estar disponible para el alumnado en la cantidad y calidad que sean necesarias.

Este tipo de adaptaciones en los centros educativos pueden ser de tres **tipos**:

1. Adaptaciones físicas de los recursos:

“La educación secundaria y el bachiller los estudié en un centro ordinario, con accesos y recursos adaptados. En mi colegio ya había habido unas cuantas personas en silla de ruedas, entonces ya estaba todo adaptado. Y luego en el instituto cuando llegué, anteriormente no había habido nadie, pero al ser público, por la ley de accesibilidad [...] no repararon en gastos. Entonces tenía una persona para ayudarme todo el día. En ese sentido muy bien. En la universidad dije que no

necesitaba a una persona conmigo todo el día, sino más que nada para ir al baño, y me dijeron que lo que iban a hacer era compartir: Cuando necesitara ir al baño, la auxiliar que estaba con otro chico venía donde mí y me acompañaba. Ahí tuve más problemillas por el tema de que quedábamos a la hora del recreo, y bien, pero [...] '¿Y si tengo que ir al baño a tal hora?' Y me decía: 'Pues igual tienes que ir con alguna amiga o alguna compañera'. Y yo le decía: '¡Amigas!, si llevo dos meses en la universidad...' [...] Luego hablabas con las auxiliares y se adaptaban un montón. Entonces no tuve ningún problema con ellas [...] siempre me decían: 'Tienes mi móvil, tú me llamas y si tengo que salir de clase del chico para ir, pues voy y ya está'" (DF02)

2. Adaptaciones visuales de los recursos:

"En toda mi etapa educativa [...] he tenido problemas para ver la pizarra aunque estuviera cerca. Pero me las arreglaba. Tenía un ordenador en el que me proyectaban todo con letra grande para poder seguir las clases. Sí, me ayudaron mucho" (DF07)

"En cuanto les dices que puedo trabajar en formato Word, o así, la gente no tiene ningún problema debido a que ahora la informática es casi nuestro medio de comunicación. Hay muchos avances tecnológicos [...], por lo menos para la ceguera, [y nos] ha venido muy bien. Eso sí, siempre y cuando los archivos no sean imágenes, sino que sean todo en texto. Yo tengo un programa en el ordenador que me lo lee todo, es un lector de pantalla" (DF08)

3. Adaptaciones auditivas de los recursos:

"En el colegio no tenía intérprete. Empecé a tener intérprete en primero de bachillerato. Antes tenía una profesora de apoyo. Muchas veces me sacaban fuera de clase y estaba con ella, en inglés, en euskera.... íbamos al mismo ritmo que la clase pero en paralelo" (DF09)

"Me adaptaron los recursos. En clase he utilizado y sigo utilizando equipo FM. En las pruebas de evaluación me dejan el 25% más del tiempo correspondiente. Y tengo sitio asignado en las primeras filas" (DF10)

4. Adaptaciones cognitivas de los recursos:

Respecto a las adaptaciones cognitivas, diremos que no todas las personas que las han necesitado han podido disponer de ellas, y para quienes las han disfrutado no siempre ha sido una experiencia positiva. Ahondaremos en esta cuestión en el apartado de las barreras.

Por otra parte, también se han detectado casos en los que no ha habido recursos adaptados en centros normalizados. Nos encontramos así con distintas situaciones al analizar los casos en los que las mujeres entrevistadas nos hablan de la **falta de adaptación** de los recursos:

- Las mujeres que han tenido un diagnóstico tardío de su diversidad funcional no han podido disponer de adaptaciones: "Sin apoyo ninguno, porque no estaba diagnosticada" (DF21)
- Las mujeres que han valorado la adaptación de recursos en general del centro educativo, pero no para su caso concreto: "Estaba adaptado para lo justo: sillas de ruedas. Si no veías estabas fastidiada. Si no oías también estabas fuera de juego. En ese sentido no invierten" (DF12)

Por último, es importante destacar los casos en los que han tenido que ser las propias afectadas quienes han **gestionado las adaptaciones** por sí mismas:

"Siempre he estudiado en universidades o cursos online. Mientras he estado en la universidad me ha ayudado mi ama. No tuve los apuntes adaptados y me tenía que buscar la vida con compañeras; dependía del alma caritativa de algunas de mis compañeras. También había problemas con las escaleras para subir a clase y hacer los exámenes [...] La persona de apoyo que necesito siempre me la ha tenido que buscar yo, y muchas gracias a mi 'superama'. Mi ama y yo hemos buscado los cursos accesibles con locales accesibles..." (DF06)

Como conclusión a este apartado sobre las adaptaciones de recursos creemos que es necesario destacar en una reflexión necesaria, compartida por el equipo investigador:

"Afortunadamente, ahora han cambiado las cosas a nivel físico, pero aún están muy lejos del diseño universal y de la accesibilidad universal, que es lo que debería de ser. Las universidades aún no están preparadas para tener un alumnado con todo tipo de diversidades" (DF06)

4.2.2. Los centros especiales, ¿última opción o la opción más cómoda?

La diversidad de los centros educativos en relación a la adaptabilidad de sus recursos y oferta formativa es muy diversa. Algunos **ejemplos** que suponen casos de interés se resumen en este apartado:

Una de las jóvenes entrevistadas cursó estudios en un centro normalizado que, entre su oferta, posee formación adaptada para personas con diversidad funcional de tipo intelectual, con el objetivo de visibilizar a este alumnado. Se trata, en concreto, de un centro universitario "normalizado" que, gracias a proyectos del Tercer Sector, ha logrado poner en marcha cursos específicos:

"Ahora estoy haciendo un curso que organiza [una entidad del tercer sector]. Es un Certificado de Profesionalidad de Auxiliar de Comercio, y lo estoy haciendo en la universidad [...]. Me encanta poder ir allí a estudiar todos los días... La Fundación imparte este curso [...] para visibilizar a las personas con diversidad funcional dentro de la universidad y yo creo que esto es genial, es una pasada. Este curso también tiene prácticas en empresa, y yo las estoy haciendo por las

tardes en una farmacia [...], estoy encantadísima, por las mañanas estudio en la uni y por las tardes voy a la farmacia" (DF26)

En otros casos, existen centros especiales universitarios con adaptaciones a los que pueden acudir personas con diversidad funcional:

"Estudié en la universidad [...] en Madrid. Estuve allí viviendo esos años. Estuve en una Escuela de fisioterapia [...] que es solamente para gente con discapacidad visual" (DF08)

No obstante, la mayoría de las participantes en el estudio ha acudido en algún momento de su vida a un centro especial con el objetivo de obtener o finalizar sus estudios básicos. En este caso, la opinión respecto a esta experiencia es diversa, lo que nos invita a reflexionar si el hecho de cursar estudios en un **centro especial** es la última opción que se plantean las familias o es "la opción más fácil":

"Durante mi etapa en Primaria y en la ESO necesité apoyo extraescolar en algunas asignaturas para sacarlas adelante. No acabé la ESO. A partir de ese momento, me matriculé en estudios de 'Aprendizaje de Tareas'. Es formación básica para personas con discapacidad, pero me resultaba demasiado fácil para mí. Allí vi gente mucho peor que yo y sentía que no encajaba: no quiero centros especiales" (DF23)

En este caso, observamos que la joven informante considera que los centros especiales de estudios no son el espacio adecuado para formarse, a pesar de que en la escuela normalizada no obtuvo las adaptaciones que hubieran sido deseables y necesarias.

"Hasta cuarto de primaria estudié en un colegio ordinario con adaptaciones curriculares y apoyos fuera del aula. Me sacaban del aula para hacer apoyo y eso me hacía sentirme muy inferior a los demás, por lo que acudir a un colegio de educación especial me alivió [...] Estuve allí desde los 11 a los 16 años" (DF25)

En otros casos, acudir a un centro espacial de formación resulta una experiencia **positiva**, ya que las adaptaciones cognitivas de los centros normalizados, si no están correctamente planteadas, pueden crear la sensación de "ser diferente", produciendo sentimientos de baja autoestima en quienes tienen estas vivencias:

"Estudié en un colegio normalizado hasta tercero de la ESO, sin ningún tipo de apoyo, y cuarto no conseguí sacármelo. [...] De allí pasé a un centro ocupacional, a los talleres [...]. Después de un tiempo en el centro ocupacional, me empezaron a llamar y a hacer contratos en un Centro Especial de Empleo" (DF24)

Por último, existen casos en los que el tránsito de la formación normalizada a la formación para personas con necesidades especiales se vive con normalidad, al haber naturalizado que los centros adaptados son los únicos adecuados para las personas con diversidad funcional.

Teniendo en cuenta estos discursos y las vivencias de las mujeres entrevistadas parece evidente que resulta de vital importancia adaptar los recursos a las necesidades del alumnado, pero siempre de forma adecuada, personalizada y flexible, de forma que el derecho a la formación sea accesible y posible para todas las personas.

4.2.3. ¿Quién decide dónde y por qué?

Gracias a distintos testimonios de las mujeres entrevistadas podemos comenzar a hacernos una idea de cómo parece que funcionan los centros educativos vascos con menores con algunos tipo de diversidad funcional matriculados.

Como nos apuntaba la joven identificada como DF23, existen las 'aulas por tareas', que son centros antecesores de los Centros Ocupacionales y de los Centros Especiales de Empleo. Teniendo en cuenta el discurso de las mujeres entrevistadas, y sin haber ahondado específicamente en este tema al no ser el objetivo central de la investigación, pareciera que tanto desde los centros educativos como desde las grandes entidades sociales existiera una cierta "**norma embudo**", por la cual todas las personas con diversidad funcional, especialmente las de tipo intelectual, tuvieran que acudir a centros especiales, como posibilidad única y exclusiva:

"Si tienes diversidad funcional intelectual te mantienen en aula ordinaria hasta sexto de primaria, y a partir de ahí los separan de sus compañeros y los meten en un aula especial. Y si es una discapacidad profunda los meten directamente al aula estable" (DF06)

Como veremos en el siguiente apartado, desde algunos centros educativos no se motiva suficientemente a estas personas para que sigan estudiando, y son las mismas personas orientadoras las que les cortan las alas y les enfocan hacia este tipo de trabajos, tanto a los y las menores como a sus familias. Algunas de las mujeres se muestran muy críticas respecto de estas prácticas, señalando también a la Administración Pública como organismo implicado en las mismas:

"Las administraciones, cuando cumples 16 años y tienes una discapacidad [...] de más del 33% te dan una hojita con la lista de los centros especiales de empleo. Si alguien les dice que quiere que su hijo con diversidad funcional intelectual haga un ciclo formativo te dicen 'no, no, no, tiene que ir a un CEE' [...] Al final les quitan la voz" (DF06)

Estas prácticas, además de los casos de segregación y de las insuficientes oportunidades, suponen la **invisibilización** de estas personas. Se les deja de ver y se les deja de oír tanto en centros ordinarios de formación como de empleo. Afortunadamente, desde la Administración Pública se están realizando importantes esfuerzos en la incorporación de personas con diversidad funcional al empleo público, como demuestran los pasos dados tanto en Diputación Foral de Bizkaia como en el ente foral de Gipuzkoa.

En cualquier caso, la desmotivación para continuar los estudios y la falta de enfoque hacia el mundo laboral resulta muy poco beneficiosa para las personas con diversidad funcional, pues se crea la tendencia a permanecer en el hogar, en el ámbito privado, de donde será difícil volver a salir (especialmente en el caso de las mujeres).

4.3. Las creencias y su relación con la autoexigencia

Es inevitable formarse una idea sobre las posibilidades en el mundo formativo y laboral de una familiar o persona allegada. En el caso de las mujeres con diversidad funcional que hemos entrevistado se detectan diferentes tipos de creencias en los diversos agentes familiares y formativos: Por una parte, existen una serie de creencias que definiremos como limitantes y otras creencias a las que llamaremos saludables. Para analizar cómo estas creencias han influido en la carrera formativa de las jóvenes, tendremos también en cuenta el agente motivador que las emite así como el grado de autoexigencia que se necesita para conseguir las metas.

4.3.1. Creencias limitantes sin final feliz

Algunas de las creencias limitantes que hemos detectado son aquellas que vienen de un miembro de la familia por cuestiones de **género**, y que producen el abandono del objetivo:

“Quise especializarme en un centro [...] para ser oficial de segunda y no me dejó [su padre]. Me dijo que estaba loca, que una mujer en ese mundo [carpintería] no pintaba nada, que me iba a quedar sin dedos, que la máquina me los iba a arrancar. Y yo menos ventanas, he hecho de todo porque yo era buena” (DF01)

Otras creencias limitantes provienen tanto de la familia como de los centros educativos y no tienen que ver tanto con el género, sino con las **capacidades** de la joven con diversidad funcional. En la mayoría de los casos, también se produce el abandono del objetivo formativo:

“La tutora también me dijo que el euskera era importante [en educación] y me recomendó buscar algo mejor. Decidí que no podía seguir y lloraba, no comía, estaba entrando en un momento malo. En mi familia también veían dificultades y no pude más. Mi madre y mi hermana me recomendaron dejarlo también” (DF07)

4.3.2. Creencias limitantes con final feliz

En otros casos las creencias limitantes del entorno de las jóvenes entrevistadas no provocan el abandono del objetivo de formación, y tienen un final feliz para las interesadas:

“Desde el sistema educativo no se te anima, más bien al contrario. Yo tuve que perder un año de mi vida en el instituto por una asignatura, porque la orientadora del centro entendió que era demasiado para mí y que no podía. Por lo que me la partieron en dos. Por una mala orientación perdí un año. Nadie te apoya, lo haces

tú y tienes que demostrar el 200%. El sistema educativo no está preparado para ser inclusivo" (DF06)

"En el bachillerato, antes de selectividad, fui a la orientadora para tener una charla con ella sobre mi futuro: ¿qué iba a hacer? Yo toda la vida he tenido clarísimo que quería ir a la universidad y mi familia no me lo ha impedido en ningún momento. Me han apoyado en todo: en lo de la universidad, en hacer deporte: patinaje, natación... lo que he querido [...] La orientadora me dijo: 'Ay, no sé, va a ser un peso para ti ir a la universidad, ¿por qué no haces un ciclo medio o superior?'. [...] Esto me afectó, menos mal que la familia y el profesorado me apoyó muchísimo: 'Tú puedes ir a la universidad', 'Adelante'. Y al final lo conseguí, fui a la universidad y lo he superado." (DF09)

Como se puede observar, el efecto de las creencias limitantes puede ser distinto, dependiendo del grado de **autoridad** de las personas que lo ejercen. No tiene el mismo resultado si la persona que emite el juicio limitante forma parte de la familia o del centro educativo. Asimismo, el **empoderamiento** personal de las mujeres es clave para afrontar la desmotivación.

4.3.3. Creencias saludables con final feliz

- 1. Creencias saludables por parte de una entidad social que promueve inquietudes propias:**

"Me encanta leer y escribir, por eso tengo mi blog y estoy muy implicada en todo el tema de lectura fácil. La idea de hacer mi blog, surgió cuando empecé a participar en la asociación [...] y es para reivindicar el espacio que a las personas con discapacidad intelectual nos corresponde en la sociedad. Ellos me animaron y me ayudaron a crear mi blog" (DF26)

- 2. Creencias saludables de una misma:**

"Me costó la carrera, es dura y difícil pero lo he conseguido porque tenía muy claro que lo quería hacer" (DF02)

"Llegué a la universidad y todo el mundo se asombró. Yo lo tenía muy claro, un poco para darles en los morros" (DF21)

4.3.4. Creencias saludables y nivel de autoexigencia

Si hay un elemento que caracteriza a la mayoría de las mujeres que hemos entrevistados es su elevado grado de autoexigencia. Este hecho puede comprobarse al observar la cantidad de estudios que poseen, así como el nivel de satisfacción y de motivación que les han acompañado a lo largo de su trayectoria formativa.

En este sentido, ellas mismas son quienes se empujan y se automotivan para lograr sus objetivos, pero no deja de existir un cierto **punto amargo** en el motor de esa motivación, que tiene que ver con la desigualdad de oportunidades. Es decir, se trata de mujeres extremadamente motivadas porque necesitan serlo forzosamente para poder lograr lo que tanto anían:

“La primera carrera [Comunicación Audiovisual] fue vocacional y la segunda [Pedagogía] la hice porque estaba en rehabilitación. Me acababan de operar después de que me rompiera el cuello en un accidente de tráfico y mientras me rehabilitaba pensé en hacer otra carrera. Los médicos me decían que no, pero yo me hice la carrera presencialmente y conseguí el premio extraordinario. A veces iba a clase muy mal o devolviendo, pero siempre iba a clase. [...] Las personas con el tipo de diversidad que tengo yo, por casos que conozco o me han contado en el Servicio de Discapacidad [de la universidad] sacamos fuerzas de donde sea y al final tenemos mejores notas y parece que aprobamos más. Yo siempre he creído que tenía que demostrar mucho más que el resto, porque estaba en desigualdad de condiciones, por lo que mi nivel de exigencia siempre ha sido mayor. No juego en la misma liga [...]” (DF13)

4.4. Las imágenes y los estereotipos de las mujeres con diversidad funcional en los centros educativos

Otro de los elementos a tener en cuenta en la trayectoria formativa de las mujeres con diversidad funcional ha sido el conjunto de estereotipos que se pueden llegar a formar desde los centros educativos que, en este caso, parecen tener más que ver con la propia diversidad funcional que con el género.

4.4.1. Cuando no hay imagen preconcebida o esta es errónea

Este tipo de situaciones ha podido darse especialmente en algunos centros educativos, de la misma manera que sucedía en la sociedad con la imagen social de estas mujeres. Por lo tanto las causas de que no haya una imagen preconcebida o de que sea errónea son dos, como hemos visto en el apartado que trata sobre la imagen social: la **invisibilidad** y el **desconocimiento, que afecta especialmente a las jóvenes con diversidad funcional de tipo sensorial**.

1. La imagen de las mujeres con diversidad funcional en los centros educativos cuando la diversidad funcional es invisible:

“El problema es que como mi diversidad no se ve, los profesores y compañeros no tienen ningún estereotipo, y esto me ocasionaba muchos problemas para que entendieran lo que me pasaba. Por ejemplo, si llegaba tarde algún día a clase y le pedía a un compañero que me dejara el sitio en el que estaba él sentado para poder oír la clase, me ha encontrado con la respuesta: ‘ese es tu problema’

[después de insistirle] Le contesté que el problema era su falta de empatía [...] También hay gente que es empática, aunque no acaban de entender qué es lo que me pasa. Este es el gran problema son las discapacidades invisibles. La gente cree que tener una discapacidad es estar en silla de ruedas o que te falte un brazo, y si ven a alguien que no oye pero que habla con lengua de signos... es distinto. Tienen que verse muchísimo, y les tienen en cuenta, o les encasillan, pero con las discapacidades no visibles no pasa esto" (DF13)

2. La imagen de las mujeres con diversidad funcional en los centros educativos cuando hay desconocimiento en relación a su diversidad:

"El profesorado, el primer día, me ve como 'la pobrecita'; 'Tú para qué vienes aquí, si tú no entiendes o no vas a dar la talla en el curso', pero cuando hago las preguntas pertinentes y ven lo que mi cabeza puede dar, a veces, se sientan en mi sitio y me dejan que dé parte del curso" (DF06)

"Era la única persona sorda de toda la Facultad de Trabajo Social y me llamaba la atención que futuros trabajadores sociales no tuvieran ni idea de la comunidad sorda. Si hubieran sido médicos o ingenieros... aún, pero trabajadores sociales... Yo he tenido que dar charlas de sensibilización a los y las compañeras para explicar qué es una persona sorda y la comunidad sorda. Tenían muchísimos prejuicios sobre mí, por ser sorda. Por ejemplo, pensaban que no escribía... Y poco a poco se han ido dando cuenta de muchas cosas. Después de mí, la universidad tuvo otra alumna sorda y se han acordado de mí, por lo tanto, se han adaptado más. Al menos eso he conseguido. He aportado algo para el resto de sordos" (DF09)

"Un ejemplo que tengo, un recuerdo, es un profesor de educación física poniéndome a jugar a la pelota sola, porque no sabía cómo movilizar a toda la clase para jugar de forma grupal sin el riesgo que suponía jugar con una pelota y unos implantes. Al final decidí pasar de todo. Ir por mi cuenta" (DF12)

Desde este discurso, el desconocimiento afecta a las jóvenes con diversidad funcional de manera **bidireccional**: por una parte, como hemos visto, provoca imágenes erróneas y falsas creencias; pero por la otra, también les afecta porque, en algunos casos, se sienten diferentes y no encuentran soluciones por parte de profesorado:

"Tampoco he tenido ningún profesor nunca que me haya cogido y que me haya explicado que es el TEA [Trastorno del Espectro Autista] o algo. Siempre me han visto diferente pero nadie me ha dicho ni me ha explicado nunca nada" (DF21)

4.4.2. *Cuando la imagen es positiva*

Podemos clasificar las respuestas de esta categoría en distintos bloques dependiendo de la **causa** por la que perciben que la imagen ha sido positiva, puesto que en estos casos se percibe una justificación subconsciente de los motivos:

1. Imagen positiva al no conocer que la joven tiene una diversidad funcional:

“La imagen que tenían de mí mis compañeros y el profesorado era normal. Tenía una cicatriz de mi primera operación con 14 años, y cuando me preguntaban contaba lo que tenía pero no le he dado importancia hasta que empezó a despuntar [la enfermedad] hace casi cuatro años” (DF05)

“La imagen de mis compañeras en estos cursos bien, normal, como una más, no conocían que tenía una discapacidad. Hay gente que, cuando ya tengo confianza y les digo que tengo una discapacidad, se sorprende, y me dicen que no parece” (DF25)

2. La imagen es buena porque es una buena estudiante:

“La imagen del profesorado y de los compañeros cuando estudiaba era buena porque era muy buena estudiante siempre. Solía ser a la que le decían: ‘Luego voy a tu casa y me explicas no sé qué...’” (DF02)

“La imagen que tenían de mi cuando estudiaba era buena. Una chica responsable y trabajadora” (DF10)

3. La imagen es buena porque el entorno ha sido inclusivo y comprensivo:

“He tenido suerte porque he vivido en un barrio muy bueno y he tenido una infancia feliz: con compañeros muy buenos y mis amigos y vecinos también. íbamos juntos en grupo... en ese sentido he tenido mucha suerte. Creo también que por mi carácter, el ser muy sociable, muy simpática, pues igual ha ayudado. Nunca ha sido ‘la sorda’, siempre ha sido ‘Ainhoa’. ‘¿Que si tengo traumas de la infancia? Pues no, sinceramente no tengo’ [...] En el colegio la profesora explicaba y yo siempre estaba en primera fila para estar atenta. Los compañeros se preocupan para que tuviera los apuntes, se preocupaban por mí, me preguntaban: ‘¿Has entendido?’ Los profesores también. Siempre se han preocupado de mi bienestar” (DF09)

4.4.3. Cuando la imagen no es positiva

En algunos casos, las jóvenes entrevistadas sugieren que la imagen que de ellas se ha tenido en el centro educativo no ha sido especialmente positiva. Enumeremos los posibles **motivos:**

1. La imagen no es siempre positiva porque depende del estado mental de cada momento:

“Ha habido de todo y todo depende de cómo estás en ese momento. Me han llegado a ver con depresión, me han llegado a ver de brote, me han llegado a ver muy de bajón, muy inestable... Al final los compañeros se tienen que acostumbrar [...]” (DF20)

2. La imagen no es siempre positiva porque algunas personas consideran que su diversidad funcional les da acceso a ventajas sobre otras personas:

“Yo que estudio una carrera [Medicina] en la que el acceso para entrar es de notas bastante altas, sí que es verdad que el colectivo con diversidad funcional está un poco apartado. Es decir, que ya te prejuzgan antes de entrar porque [...] nosotros entramos con una nota inferior, de hecho no se nos exige una nota para entrar. Y aunque tú tengas la misma nota que el resto, nadie se fija en eso porque como tenemos una diversidad y ya hemos entrado por otras vías y con menos nota, la gente eso se lo toma bastante mal” (DF15)

“Creo que algunas de las personas que compartieron aula conmigo pensaban que me aprobaban por pena” (DF23)

4.4.4. *¿Qué habría pasado si...?*

Algunos de los momentos más sorprendentes que se han dado en el transcurso de las entrevistas, han sido aquellos en los que el equipo de investigadoras pedíamos a las jóvenes informantes que se pusieran en la situación hipotética de haber nacido **hombre**. ¿Qué hubiera cambiado?, ¿qué hubiera permanecido igual?, ¿cómo hubiera sido su experiencia? Al analizar esta situación hipotética respecto de las experiencias educativas, hemos obtenido distintas posturas:

1. La experiencia educativa habría sido similar:

“No creo que en los centros educativos habría cambiado algo si hubiera sido un chico o si no hubiera tenido diversidad funcional. Esta etapa de mi vida la ha vivido con bastante normalidad” (DF03)

“Nada habría cambiado si hubiera sido un chico” (DF10)

2. La experiencia educativa habría sido más positiva:

“Sí. No sabían muchas veces como llevar esa diferencia. Siendo un chico se trata distinto, te da [todo] más igual, parece. También un chico es distinto a la hora de llevar las cosas” (DF12)

“Creo que si hubiera sido un chico la cosa habría sido diferente, sobre todo en la segunda carrera [Pedagogía]. No habría tenido que enfrentarme tantas veces... El hecho de ser mujer hace que tengas que sacar más la garra, con el estereotipo de borde que conlleva. Pareciera como que si el chico dice algo una vez y ya es suficiente, pero una mujer lo tiene que decir muchas más, tiene que ser más seria y más contundente. Cuando ves que pasa esto y además te tachan de borde, llega a un punto que te cabrea”. (DF13)

“Creo que si yo hubiera sido un chico, mi etapa formativa habría sido menos dolorosa” (DF23)

Uno de los testimonios más impactantes es el de una joven diagnosticada con Trastorno del Espectro Autista (identificada como DF21) que, si bien no se refiere exactamente a la etapa formativa, asegura que de haber nacido hombre habría sido mejor y menos tardíamente diagnosticada. Esta creencia se debe a que los test con los que se diagnostica el TEA carecen de perspectiva de género y, por ello, existen mayores dificultades en el diagnóstico de mujeres. Curiosamente (o no), la joven entrevistada a la que hemos identificado como DF23 ha sido clasificada en esta investigación como mujer joven con diversidad funcional de desarrollo, puesto que en su infancia las pruebas para identificar TEA resultaron negativas.

“Creo que si hubiera tenido ayuda o un diagnóstico desde pequeña, habría sido distinto. Y si hubiera sido un chico me habrían diagnosticado: si no juego al fútbol, algo me pasa y habrían los profesores hablado con la familia” (DF21)

3. La experiencia formativa habría sido más negativa:

“Si hubiera sido un chico seguramente habría sido diferente. No quisiera ni imaginarme. Tal vez me hubiera pegado a mí. Quizá hubiera tomado otro rumbo, quizás la droga... más peligrosa. Yo no lo hubiera podido sobrellevar. Las chicas son más de casa, más sumisas, más de mamá. Y los chicos cuando crecen son independientes y se creen que pueden con todo” (Madre de DF17)

En general, cuando se entiende que haber nacido con el otro sexo (si forzamos a pensar únicamente en sexo binario: hombre-mujer), beneficiaría la vivencia de la joven se relaciona esta experiencia con la falta de discriminación, con el privilegio de haber nacido hombre en una sociedad androcéntrica en la que los valores asociados a la masculinidad son los imperantes, los valorables, los importantes. Por el contrario, cuando se entiende que la vivencia habría sido negativa se tiende a pensar los elementos relacionados con la masculinidad tóxica, esa masculinidad asociada a la violencia, a la agresividad y a la rebeldía.

Por otro lado, en un segundo momento de la entrevista, se pidió a las participantes que reflexionaran sobre su experiencia formativa en el hipotético caso de no haber tenido ningún tipo de **diversidad funcional**. En este caso, ninguna de las jóvenes entrevistadas considera que su trayectoria habría empeorado. La diversidad funcional, en este caso, se ve como un elemento que -en la mayoría de los casos- ha sido origen de dificultades:

1. La experiencia formativa habría sido similar:

“Nada habría cambiado si no hubiera tenido diversidad funcional orgánica” (DF10)

2. La experiencia formativa habría sido más positiva:

“Si hubiera sido un chico no sé si la etapa escolar habría sido diferente, aunque sí que creo que mis dificultades vienen de la discapacidad y no del sexo” (DF07)

“Creo que si no hubiera tenido discapacidad, mi etapa como estudiante habría sido muy diferente, porque mis relaciones con las personas habrían sido distintas. Igual hasta habría estudiado otras cosas” (DF23)

Para acabar este apartado nos gustaría rescatar el testimonio de una de las entrevistadas cuya enfermedad se ha agravado recientemente, por lo que para ella es más sencillo poder ponerse en ambas realidades, con y sin diversidad funcional:

“Entre que me he puesto las gafas moradas y las de la diversidad funcional, tengo otra visión de mi pasado, de mi vida y de la enfermedad. Durante mi época de estudiante tenía mucho dolor de espalda, cansancio y cosas así, y ahora soy consciente de dónde me venía [...] Cuando estaba estudiando la carrera [Geología] todos los viernes hacíamos trabajo de campo y yo siempre llegaba la última a la playa o al monte o donde estuviéramos. Ahora me doy cuenta de que solo subir era un mérito en la situación en la que estaban mis piernas. Ahora que ha pasado el tiempo soy consciente, pero en aquel momento me frustraba porque soy muy orgullosa y me gusta ser la primera y hacer las cosas perfectas. Y me jodía. Ahora entiendo mi vida desde otro punto de vista” (DF05)

4.5. La (des)igualdad de oportunidades

Como se ha expuesto ampliamente en el marco teórico del presente diagnóstico, la teoría de la interseccionalidad es la que ha guiado el análisis de la situación. En este caso, hemos contado con la participación de un colectivo que se encuentra atravesado por diferentes variables que pueden suponer discriminación: sexo (mujer), edad (jóvenes), y diversidad funcional. ¿Consideran ellas que han tenido iguales oportunidades de formarse y desarrollar su trayectoria formativa? No resulta fácil generalizar respecto a la respuesta obtenida, puesto que no todas observan discriminación en el ámbito formativo.

Algunas de las participantes sí consideran que han tenido las **mismas oportunidades** que sus compañeros y compañeras:

“Creo que he tenido las mismas oportunidades que el resto de compañeros y compañeras” (DF03)

“He tenido las mismas oportunidades que el resto de compañeros y compañeras mientras cursaba mis estudios. El hecho de ser una joven con diversidad funcional de momento no me ha perjudicado en nada” (DF10)

En cambio, otros testimonios indican lo contrario, y denuncian la **desigualdad de oportunidades** que han sufrido en su vida formativa por diversos motivos: insuficiente adaptación de la escuela para estudiantes con diversidad funcional, existencia de barreras

mentales, **capacitismo**⁶³, mayor tiempo y de esfuerzo invertido en realizar la misma tarea, falta de concienciación del profesorado sobre las faltas y el absentismo, la falta de apoyo, etc.:

“En educación no creo que haya diferencias entre los chicos y chicas con diversidad funcional, ambos sufren que la escuela no sea para todos y todas. La escuela no se adapta para estas personas, son ellas las que tienen que adaptarse al sistema educativo, en vez de al revés. Y hablo de la ‘discapacidad’ por arriba [altas capacidades] como por abajo, ya que ambas se traducen en el sistema educativo actual en muchas ocasiones en fracaso escolar. No tenemos las mismas oportunidades, porque en cuanto te sales de la norma ya no eres válido. Igual que en la sociedad. No he tenido las mismas oportunidades porque también hay muchas barreras mentales, que son las más difíciles de superar” (DF06)

“Yo llevo tres años en Derecho y ningún profesor me ha dado apuntes suyos. Yo no puedo coger apuntes, no al 100 por 100 como mis compañeros. Me han dicho que coja manuales de la biblioteca o que le pida a un compañero [...] Aprobar, he aprobado todas, pero es un doble esfuerzo para mí. Pierdo más tiempo que mis compañeros, tengo los apuntes de compañeros, el manual, los míos... pasarlo a limpio. Me lleva más tiempo que a ellos” (DF11)

“No jugamos en la misma liga. Tenemos un déficit y eso hay que complementarlo. Jugamos con desventaja, pero para mí no lo he sentido así con el tema del oído. Sí, con la otra enfermedad [que me provoca dolores crónicos]. En ese caso sí que hay desventaja” (DF13)

“Yo siempre siento que tengo la incesante necesidad de justificarme porque falte [a clase] o porque deje de faltar, porque tengo que asistir a una consulta y no puedo hacer ciertas cosas... entonces sí que he visto que hay bastantes dificultades: si necesito cambiar la fecha de un examen, por ejemplo, y eso sí que te dificulta a la hora de estudiar, porque yo paso muchas horas en el hospital, en casa paso más bien pocas y la gente no entiende que en un hospital no se puede estudiar. Y me he visto siempre condicionada a tener que dar explicaciones del tipo: ‘voy a faltar por esto’ aunque traiga los justificantes y los informes pertinentes, siempre hay profesoras que te dificultan más el acceso [...] Todavía hay parte del profesorado que no ha hecho el trabajo de concienciación” (DF15)

“De entrada yo siempre he estado con logopetas, pedagogos, psicólogos, orientadores... porque saben que algo pasa pero no saben solucionarlo. Yo he sido de las que tenían que salir antes de clase para estar con el equipo multidisciplinar del centro, pero no me solucionaron nada realmente. Entre las cosas que me

⁶³ Forma de discriminación o prejuicio social contra las personas con discapacidad. También puede conocerse como discriminación de la discapacidad, capacitoctrismo, fiscalismo u opresión de la discapacidad. La visión de la sociedad capacitista es que las personas “capacitadas” son la norma en la sociedad y las personas con diversidad funcional deben adaptarse a la norma o excluirse del sistema social capacitista. El capacitismo sostiene que la discapacidad es un “error” y no una consecuencia más de la diversidad humana como la raza, la etnia, la orientación sexual o el género.

mandaban hacer eran copias para cambiar mi letra porque la hacía muy grande. Copias, copias y copias para hacer la letra adecuada y cuando empecé a escribir con el tamaño de la letra normal, también me obligaron a hacer letra redonda. En eso invertía el tiempo el equipo multidisciplinar de la ikastola" (DF21)

"No he tenido igualdad de oportunidades porque en el colegio no tenía ni profesor de apoyo para mí" (DF24)

"No he tenido las mismas oportunidades porque si los profesores te ven diferente, ya de entrada, te tratan diferente. Una profesora de inglés de la ESO me dijo: 'tú no tienes una buena base de inglés y vas a suspender de todos modos así que no te voy a hacer el examen', con 13 años. A otro niño [sin diversidad funcional] no le dicen eso" (DF21)

Al hilo de este último testimonio, es interesante recordar que el alumnado considerado "inferior" tiende a actuar según las **expectativas del profesorado**, generando tensiones por los prejuicios contraídos. El comportamiento y la autoestima de una persona pueden verse afectados por la información que recibe sobre su conducta y la forma de ser tratada. Este hecho nos sirve de referencia para analizar los procesos de interacción entre alumnado y profesorado y, en concreto, cómo las creencias previas y las expectativas del o la docente afectan al desarrollo académico. A este hecho se le conoce como **efecto Pigmalión o Golem**, y hace referencia a cómo las expectativas del profesorado sobre el alumnado pueden condicionar su comportamiento y afectar a su evolución académica.

En un experimento clásico muy conocido, Robert Rosenthal y Lenore Jacobson (1994) seleccionaron al azar estudiantes en una escuela de primaria, después de realizarles una serie de tests de inteligencia. Sin embargo, indicaron al profesorado que, debido a las altas capacidades de los alumnos y alumnas elegidas, tendrían grandes mejoras académicas durante el curso. El análisis de los resultados académicos y las mediciones de los tests realizados ocho meses después, demostró que el rendimiento del alumnado elegido durante el curso mejoró considerablemente. En el aula se dio lo que se conoce en psicología social como **profecía autocumplida**, es decir, las creencias del profesorado acerca de las capacidades de sus alumnos y alumnas originaron las conductas esperadas. No solo las expectativas positivas o negativas del o la docente pueden afectar al comportamiento del alumnado, como hemos comentado previamente, sino que también pueden afectar al nivel intelectual del mismo.

El efecto Pigmalión/Golem y la profecía autocumplida resultan clave para entender algunos de los testimonios que aquí hemos destacado.

4.6. Distintas dificultades, barreras y obstáculos

Cuando hemos analizado los diferentes tipos de recursos adaptados en los centros escolares, hemos observado que los elementos cognitivos apenas aparecen en el discurso de las jóvenes con diversidad funcional. Algo similar ocurre cuando hemos tratado de identificar con ellas las

diversas dificultades, barreras y obstáculos a los que han tenido que hacer frente. Entendemos que esta ausencia puede deberse a que quienes han necesitado de este tipo de recursos han acudido a centros especiales en los que se ha tenido especial cuidado en eliminar las barreras cognitivas. No obstante, si se identifican claramente barreras arquitectónicas, barreras visuales y auditivas, así como barreras mentales.

4.6.1. Las barreras arquitectónicas

Tras analizar los diferentes testimonios de las jóvenes, pueden identificarse claramente dos **tipos** de barreras arquitectónicas:

- Aquellas que se ubican en la vía pública y que dificultan el tránsito y el acceso a espacios en los que se necesita solicitar información: ausencia de pasos de cebra, de semáforos, de aceras accesibles o de lugares de aparcamiento reservados, etc.
- Y aquellas barreras que están relacionadas directamente con la accesibilidad a los lugares de estudios: existencia de escaleras o mal funcionamiento de ascensores, por ejemplo.

“Por ejemplo, ir al centro era bastante faena. El primer día me llevó mi aita a la parada de bus [...] Tengo que cruzar la carretera general, sin semáforos y sin paso de cebra. De hecho, me dijo mi aita [...] ‘Para venir aquí todos los días, ¿cómo lo vas a hacer? Porque yo puedo traerte un día pero ¿todos los días?’ Para la vuelta no hay problema porque está la marquesina en la puerta, pero si hubiera seguido el curso habría sido un problema, porque en un momento dado que no te pueden llevar un día, estoy vendida...” (DF02)

“Los ha encontrado [obstáculos], sobre todo arquitectónicos [...] Cuando hice la carrera no iba en silla de ruedas como ahora y seguramente [ahora] habría tenido problemas de acceso. En aquel momento tuve que luchar por conseguir una plaza de aparcamiento para mí en la que nadie más aparcara [...] Por ejemplo, cuando me apunté al Euskaltegi, tuve que cambiar la silla a motor por una manual porque no había accesibilidad para mi silla habitual y tenía que ayudarme un compañero, por lo que perdí autonomía” (DF03)

“Un ejemplo: he hecho un curso de agente de apoyo social en un centro del que me tenía que ir 30 minutos antes de que el curso terminada porque cerraban el ascensor. Y a esta entidad les acaban de dar un premio” (DF06)

4.6.2. Las barreras visuales

En general, es importante tener en cuenta que las principales barreras identificadas por las mujeres entrevistadas para acceder o mantenerse en el sistema educativo están más relacionadas con los **recursos** que con la accesibilidad en sí misma. Esto puede explicarse porque las jóvenes con diversidad funcional desarrollan la habilidad de moverse por espacios no adaptados con cierta facilidad y porque, además, algunas de ellas han estudiado en centros

adaptados para personas ciegas, por lo que entendemos que existe una adaptación total a las capacidades de las personas con diversidad funcional visual:

“Estudié bachillerato [en mi país de origen] con algunas dificultades, pero las compañeras me apoyaban [...] Para ciertas cosas tenía que depender de otra gente y eso no me gustaba mucho. Además, por ejemplo, el examen de inglés se hacía con un diccionario cuya letra era tan pequeña que no podía verla, por lo que no podía hacer el examen sola” (DF07)

“Hay barreras para el estudio en algunos sitios. Me ha costado que entiendan que a mí no me des un tomo en tinta, que a mí no me sirve para nada y tú estás perdiendo dinero. Te doy mi email, me lo pasas por email y ya está, y muchas veces lo tengo que recordar varias veces, pero bueno... qué tampoco es tan grave” (DF08)

4.6.3. Las barreras auditivas

Este tipo de barreras están relacionadas principalmente con las personas intérpretes de lengua de signos, con la acústica de las aulas y con la disponibilidad del profesorado a que su docencia no sea un obstáculo en el aprendizaje de su alumnado con diversidad funcional sensorial auditiva:

“He tenido problemas por ser sorda, por ejemplo, al pedir intérprete. O muchas veces en clase me encontraba que el profesorado ponía películas sin subtítulos porque se les olvidaba constantemente. En esos casos, teníamos la siguiente conversación: ‘Yo: ¿Tiene subtítulos? Profesora: No, se me ha olvidado. Yo: ¿Y qué hago? Profesora: Que la intérprete te haga la traducción. Yo: ¡Perdona, toda la película no se puede! ¿Entonces, qué hago? ¿Me voy de clase? Profesora: Bueno, si no me das el trabajo te voy a suspender’. ¿Pero cómo es posible esto? Entonces, a la fuerza, yo siempre he intentado adaptarme a la sociedad, como una *superwoman*”. (DF09)

“Cuando estudiaba Comunicación Audiovisual daban clase en una aula prefabricada, y yo no entendía a los profesores porque la acústica era nefasta. Tuve que ir al decanato para pedir un cambio de aula, porque si a mis compañeros les costaba, a mí mucho más. Tenía que seguir las clases leyendo los labios, pero ese método tiene limitaciones. Desde decanato me pusieron pegas. Acudí al Servicio de Discapacidad [de la universidad] y desde allí movieron hilos. Cambiaban cada día de aula hasta que al final conseguí un aula con buena acústica. Pero hay que lucharlo mucho y poner muchas reclamaciones para que nos hagan caso” (DF13)

4.6.4. Las barreras mentales

Por último, nos gustaría reseñar las barreras que están fundamentalmente ligadas a los estereotipos y a los prejuicios sociales, y que probablemente son las más difíciles de superar:

“Es el propio sistema educativo el primero que te dice ‘no, no sigas estudiando porque no hay apoyos’. Les dice a las familias que sigan hasta secundaria, que es obligatorio. Si la familia insiste te ponen ‘supuestamente apoyo’, pero en cuanto la familia dice que no, te dejan en casa cuidando de la abuela, por ejemplo” (DF06)

Las jóvenes con diversidad funcional no pertenecen a los cánones estándar y por ello son **percibidas y visualizadas como diferentes**. Tal y como señalan Carmen Mañas Viejo y Almudena Iniesta Martínez en su artículo *Barreras arquitectónicas, mentales y de comunicación: mujeres con diversidad funcional* (2016), “impregnadas por estas teorías, muchas mujeres con diversidad funcional son tratadas y juzgadas en demasiados casos, por los demás, con inferioridad [...] Estas barreras mentales son asociadas al no reconocimiento de la diferencia”. Así, las oportunidades educativas también se reducen en las mujeres con diversidad funcional fundamentalmente, ya que encuentran dificultades y trabas educativas a también a nivel mental.

Compartimos con las autoras el resumen que realiza en su artículo cuando expresa: “En este contexto educativo todavía existe cierta tendencia a etiquetarlas de forma negativa [...] Podemos comprobar que en sus relatos expresan sufrir un trato diferenciador que las distancia de la normalidad, negando así mismo la heterogeneidad entre las personas en la sociedad. Y negando en la práctica lo que en la teoría se reivindica”.

4.7. Riesgos de discriminaciones en el ámbito formativo

Las mujeres jóvenes entrevistadas pueden llegar a sufrir discriminación en el ámbito educativo principalmente debida a su **género** (el hecho de ser mujer) y a la **diversidad funcional**. Hemos identificado algunos de estos riesgos en el discurso de las participantes, y los hemos ordenado en función de la relevancia o gravedad que desde el equipo de investigadoras les hemos otorgado.

4.7.1. Cuando todas somos iguales, ¿no hay discriminación?

“En toda esta formación que he ido haciendo no me he sentido discriminada ni por ser mujer ni por tener una diversidad funcional, bueno la verdad es que la mayoría de la formación era para personas como yo, con diversidad funcional” (DF26)

Podría parecer que en un entorno educativo en el que el conjunto del alumnado tiene diversidad funcional, no existe riesgo de discriminación y las jóvenes que han cursado sus estudios en centros especiales no son capaces de identificarlas. No obstante, si queremos dejar constancia del riesgo de *guetización* y segregación que esto supondría.

4.7.2. El paternalismo por cuestión de género

“Respecto al curso de plataforma elevadora que hice recuerdo que era la única mujer. Y aunque el ambiente del curso fue positivo y nunca me sentí discriminada -quizá al contrario, me cuidaron en exceso-, sentía que no era mi sitio, que no encajaba. Y todo por el hecho de ser la única mujer en el curso. Aunque me trataron como a una más, tenía esa sensación” (DF16)

En este caso, el trato recibido por los compañeros varones (“me cuidaron en exceso”) se identifica como un elemento positivo y se observan dificultades para valorarlo como paternalismo propio de algunos hombres respecto a mujeres que realizan tareas o formaciones tradicionalmente masculinizadas. En este caso, la joven no identifica discriminación (“me trataron como a una más”) pero sí es capaz de sentir las consecuencias de dicha discriminación: sentirse fuera de lugar, no sentirse cómoda.

4.7.3. La falta de sensibilización

En ocasiones, la falta de empatía con las compañeras con diversidad funcional puede producir comentarios interpretados como injustos, ofensivos o faltos de sensibilidad. Este trato hacia las mujeres jóvenes, en la mayoría de ocasiones carente de mala intención o de intención de hacer daño, produce sin embargo un intenso dolor en quien lo recibe y supone, sin lugar a dudas, un tipo de discriminación y violencia hacia las mujeres diversas funcionalmente:

“He tenido que oír en distintas ocasiones que qué suerte tengo porque no pago matrícula a causa de mi discapacidad. Y no sé si llorar o enfrentarme [...] Qué suerte con la matrícula, qué suerte con la declaración de la renta, qué suerte que si pides algo te lo dan. Yo no pido nada que no me corresponde. Me gasto al año más dinero en medicaciones y psicoterapia que no lo paga [el Servicio Vasco de Salud] que lo que me ahorro con las ayudas. La psicoterapia hay que pagarla del bolsillo propio. Hay gente que es muy poco empática y no entienden la situación de las personas como yo porque nos ven bien” (DF13)

“Yo esto lo vivo a diario porque estoy en una carrera que se exige mucha nota para todo, y aunque yo durante los exámenes haga lo mismo que ellos siempre hay gente que no entiende que nosotros tengamos una nota diferente para el acceso [...] Siento que en este sentido hay mucha discriminación sobre todo por parte de los compañeros” (DF15)

4.7.4. El insuficiente apoyo educativo

Los casos en los que se necesita algún tipo de apoyo específico en el centro educativo para que el proceso de enseñanza-aprendizaje sea el adecuado, resultan más propicios para las situaciones de riesgo:

“Yo estuve seis meses sin escolarizar porque no me ponían una persona de apoyo, se llaman especialistas en apoyo educativo, porque no había recursos. Pero un día

mi madre fue a hablar con el Consejero de Educación en Lakua y no se movió hasta que le recibió. Estuvo un día entero esperando. Al día siguiente yo tenía un especialista de apoyo educativo" (DF06)

"La intérprete en los exámenes no podía estar, tenía que salir fuera. ¿Cómo que fuera? Yo necesito intérprete, yo tengo derecho a que permanezca aquí. Me decían que no, porque se podía chivar. La intérprete tiene un código profesional con el que trabaja... Pero vamos, que no respetaban a la figura del intérprete nunca" (DF09)

4.7.5. El acoso escolar

En este momento queremos hacer hincapié en la elevada cantidad de mujeres entrevistas que han verbalizado haber sufrido acoso escolar: 10 mujeres, un 38,5% de las participantes en el trabajo de campo. Otras siete jóvenes no han querido manifestarse en torno a este tema, por lo que el impacto del *bullying* podría ser aún mayor:

"He tenido tres episodios de *bullying*: dos en el instituto, en el que no se hizo nada, y uno en la universidad, en la carrera de Trabajo Social por mis propias compañeras, donde tampoco se actuó de manera correcta. De hecho, hoy mis propias agresoras están trabajando en mi ámbito" (DF06)

"Me he sentido discriminada en la ESO porque sufrió *bullying*" (DF10)

"Yo he tenido la suerte que en mi colegio en Educación Primaria y la ESO no tuve problemas porque crecí con los mismos compañeros y nos conocíamos desde el principio. Pero cuando pasé a bachiller, ahí sí. Había compañeros, mala gente, malas personas que se metían conmigo" (DF11)

"En el colegio me hicieron *bullying*. Con compañeros de estudios ha tenido discusiones pero he aprendido a hacerme respetar" (DF18)

"Durante mi etapa en el instituto sufrió acoso escolar por parte de algunos compañeros y compañeras que querían pegarme y humillarme. Esto me afectó mucho y me derivó a una depresión, que hizo que no pudiera aprobar el título de la ESO" (DF23)

Una de las jóvenes entrevistadas que nunca ha sufrido escolar nos da las siguientes claves al preguntarle sobre si cree que las personas con diversidad funcional son más propensas a sufrir acoso escolar que el resto de estudiantes, en referencia a la **(im)perceptibilidad** de la diversidad funcional:

"Yo creo que sí, porque yo he tenido en clase compañeros con diversidad funcional que siempre han sido el blanco de todas las burlas. Ahora quizás menos, pero el meterse con el diferente era lo que se llevaba, y si es visible, aún más.

Nosotras [diversidad funcional orgánica, diversidad funcional imperceptible] en ese aspecto creo que estamos más resguardadas" (DF15)

Y es que, efectivamente, la mayoría de jóvenes que han sufrido algún episodio de acoso escolar o bullying, tienen una diversidad funcional de tipo **perceptible**: fácil de ver, oír, sentir o percibir, con especial incidencia entre las jóvenes con diversidad funcional intelectual o sensorial.

4.8. El vínculo entre los estudios y el trabajo

Por último, y como nexo de unión entre este apartado sobre el área formativa y el siguiente sobre el área laboral, hemos analizado distintas conexiones entre ambos ámbitos: si existe, o no, relación entre los estudios cursados y sus ámbitos profesionales; y, por último, nos hemos interesado en cómo ven el mundo de las oposiciones como opción formativa de futuro para acceder a un trabajo decente.

4.8.1. *¿Trabajas de lo que has estudiado?*

Resulta interesante analizar si las jóvenes con diversidad funcional han conseguido desarrollar su carrera profesional en el mismo ámbito para el que se han preparado a lo largo de su trayectoria formativa. Para ello, estudiaremos los diferentes casos y motivaciones subyacentes:

1. Sí, trabajo en el área en la que me he formado:

"Sí que trabajo de lo que ha estudiado y no creo que ser funcionalmente diversa haya influido en este aspecto, ni para bien ni para mal" (DF03)

"Estoy trabajando de lo que ha estudiado, haciendo sustituciones. Siempre ha trabajado de lo que ha estudiado, en los dos ámbitos [Comunicación Audiovisual y Pedagogía]. He tenido suerte. Bueno, pensándolo mejor, no es suerte, es porque me lo ha currado mucho" (DF13)

"Hice el Certificado de Profesionalidad, las prácticas, trabajé en empresas de ayuda a domicilio pero [por un tema personal] me echaron [...] Hice el CP de limpieza, las prácticas y me he colocado en temas de limpieza" (DF19)

"He trabajado en sectores relacionados con la formación que he hecho: he trabajado en limpieza, de cajera en un supermercado [...], buscaban personas con discapacidad, [aunque] estuve solo un mes porque lo cerraron" (DF25)

Queremos destacar un caso especial, el de una joven que no solo trabaja en el ámbito en el que se ha formado, sino que ha estudiado por pura vocación, a pesar de que su diversidad funcional le sobrevino a los 16 años:

“Siempre he querido ser fisioterapeuta, fue una cosa totalmente mía... porque me mandaron a una debido a unos problemas cervicales y pensé: ‘esto me gusta mucho’. Pero en aquella época yo veía, y cuando me quedé ciega pensé que ya no iba a poder, y cuando me apunté [a la asociación], pasé por el psicólogo y me dijo: ‘¿tú tienes pensado hacer algo?’ Le contesté que me hubiera encantado hacer fisioterapia pero que como yo ya no podía... y me dijo: ‘¿cómo que no puedes? ¡Pero si las personas invidentes podéis ser perfectamente fisioterapeutas, encima existe una universidad para ello!’. Y en ese momento se me abrió el mundo y me dije ‘ja por ello!’. Hice el instituto, acabe bachiller y me piré, rápidamente, lo hice todo en cuatro años, llevaba ciega esos cuatro años, y me fui a Madrid. Mis aitas me decían: ‘Pero si solo llevas cuatro años ciega y no sabes ni andar por el pueblo. ¿Cómo vas a ir a Madrid?’ Fui muy valiente... Ahora mismo muchas veces lo pienso y digo ‘ahora igual me echaría hasta para atrás...’ pero en ese momento lo hice y muy bien. Tenía clarísimo que me gustaba la fisioterapia y he podido hacerlo, otra cosa hubiera sido que me hubiese gustado ser piloto de aviones o arquitecta... me hubiera tenido que olvidar de todo eso” (DF08)

2. Sí, trabajo en el ámbito en el que me he formado, pero...

De todas las mujeres a las que hemos conocido a lo largo de la investigación, destacamos a una de ellas que tiene muy claro que, debido a su enfermedad, llegará un día en el que no podrá continuar trabajando en el ámbito en el que se ha formado:

“Trabajo de lo que ha estudiado y estoy muy satisfecha [...] Mi trabajo me encanta, pero no sé si a la larga no voy a poder seguir haciéndolo” (DF05)

3. No, no trabajo en el ámbito en el que me he formado o me hubiera gustado formarme

Por otro lado, nos encontramos con la otra cara de moneda: mujeres que no han encontrado empleo o no pueden trabajar en el ámbito para el que han cursado sus estudios:

“No trabajo de lo que he estudiado [pintura, hostelería]. Cuando estudiaba, trabajaba en limpiezas de pabellones y lo volví a retomar en 2015. Ahora estoy en dos pabellones, en uno de chicos con discapacidad y en otro [...] de electricidad, con chicos que están en un pabellón “normal”. Yo les hago la limpieza” (DF20)

“No, he sido voluntaria y he hecho prácticas de la universidad como trabajadora social pero no he llegado a ejercer de manera remunerada” (DF21)

“Me habría gustado ser masajista pero no tengo los estudios y no creo que los vaya a tener: no me gusta nada estudiar y tengo muchos problemas para leer. Esa es mi vocación, pero sé que nunca voy a trabajar de ello. Yo trabajo en cadenas de montaje y me gusta” (DF24)

Se da el caso de que las mujeres que hemos entrevistado y que no han podido desarrollar su carrera profesional en el mismo ámbito en el que se habían formado, poseen una diversidad funcional de tipo psíquico o intelectual.

4.8.2. Hacer oposiciones como estrategia laboral a medio/largo plazo

Actualmente resulta más accesible para las personas con diversidad funcional acceder a unas oposiciones para buscar empleo en el sector público. Las jóvenes entrevistadas son, en general, conscientes de que esta es una posibilidad a tener en cuenta:

“Por primera vez en Euskadi han salido plazas de empleo público para personas con diversidad funcional intelectual. En Diputación las dejaban hacer prácticas pero estaba totalmente cerrada su contratación [...] En todo el resto de comunidades se están dando inserciones laborales en empleo público y en Euskadi no llegaba, pero por fin ha llegado” (DG08)

Desde esta perspectiva y teniendo en cuenta que todas las chicas pueden presentarse a una OPE, les hemos preguntado acerca de esta cuestión concreta. Como es habitual, hemos observado diferentes tipos de respuestas sobre la permeabilidad que tienen las jóvenes entrevistadas respecto a la posibilidad de presentarse a unas oposiciones:

1. Hay mujeres que no se plantean opositor:

“Aparte de curiosa también soy una perezosa, me gusta investigar y estudiar, pero no la idea de meterme en un examen para luego entrar en un departamento de por vida... Me gusta la libertad de probar muchos trabajos” (DF12)

“Me dan mucho miedo las oposiciones” (DF20)

“El tema de OPES sí lo he pensado pero por mis condiciones no lo he llegado a necesitar. También es cierto que yo quería salir [de donde vivía antes] porque me gusta más el ir y venir, salir, conocer, vivir, no estar en una rutina... Algo que me gustaba mucho es trabajo comercial, que aunque siempre es lo mismo nunca son las mismas personas [...] La rutina no me gusta” (DF22)

“Ni loca, odio estudiar” (DF24)

“No sé lo que son, nunca me lo he planteado...” (DF25)

2. Hay mujeres que ya han opositado o lo han intentado:

Algunas otras jóvenes comenzaron a preparar unas oposiciones pero abandonaron por tratarse de un proceso excesivamente dificultoso. Otras, forman parte de una bolsa de empleo público. Algunas más, lo están intentando:

“Ahora, por ejemplo, he hecho exámenes para una bolsa de empleo del Gobierno Vasco [...] En diciembre me apunté, hice la primera prueba y ahora estoy esperando a una segunda prueba, pero no sabemos de qué va a ser” (DF02)

“Ahora que han salido las bolsas de empleo para escuelas de música me he apuntado también, por si en algún momento sale alguna plaza en un municipio más cercano [...] Me he apuntado a las bolsas y curiosamente sí que han preguntado si tengo discapacidad y les dije que el único problema es subir escaleras. No sé si esto me va a afectar en algo o no” (DF05)

“Una vez hice un examen para una bolsa de empleo en el BEC. Comenté que tenía la espalda mal y me pusieron una silla más cómoda y por el tema del oído me dieron las instrucciones por escrito. Y siempre que ha necesitado cascos me los han dado. En el sector público parece que no hay de esos problemas” (DF13)

“He hecho dos OPES, una estatal de auxiliar administrativa y la que saqué hace poco la Diputación Foral de Bizkaia, también de auxiliar administrativa, en la que por fin las personas con discapacidad intelectual hemos podido participar. Hice dos exámenes; uno de tipo test y otro de euskera, lo vi muy bien, estaban traducidos a lectura fácil y los hice muy bien. Había 5 plazas y estoy en bolsa de trabajo” (DF26)

“Este año por primera vez he hecho oposiciones. Me planteo hacerlas [...] para administrativa o auxiliar de biblioteca, que me encantaría, rodeada de libros [...] Al final igual acabo haciendo oposiciones, de auxiliar de biblioteca no tengo ningún problema, pero no sé si me gustaría [opositar]...” (DF21)

3. Hay mujeres que opositarán en un futuro:

Otro segmento de jóvenes con diversidad funcional se plantea prepararse para unas oposiciones en el futuro de cara a tener mejores oportunidades de empleo, mejorar o encontrar unas condiciones laborales decentes:

“Yo a mis compañeros les digo que voy a oposic平n en administraci平n [...] Es difícil pero yo creo que tengo más oportunidades que cualquier otra persona porque voy a oposic平n para plazas para personas con diversidad funcional. Es una pequeña ventaja” (DF11)

“En oposic平n he pensado [...] Por tener discapacidad hay muchas OPES que no puedo hacer, por ejemplo, Ertzaintza [...] Estoy pensando estudiar un grado formativo de grado superior de integraci平n social, porque he pensado en las OPES, porque realmente yo lo que quiero hacer es algo que me guste. Al tener discapacidad tengo prioridad para acceder” (DF14)

“Con nuestras diversidades lo mejor es hacer una oposici平n porque ahí nadie te juzga, están las plazas reservadas y nadie puede venir a recriminarte nada. Y

siento que desgraciadamente en donde mejor estamos es opositando, en el sector público (DF15)

“Nunca he hecho, pero cuando tenga el grado de enfermería las haré” (DF18)

4. Algunas lo han conseguido:

“He hecho una oposición de fisioterapeuta de Osakidetza. He aprobado. Ya he incorporado todos los méritos y ahora a esperar a ver si subo algún puesto más” (DF08)

Conviene recordar que la Diputación Foral de Bizkaia ha sido la primera Administración vasca en reservar puestos en una Oferta de Empleo Pública específica para personas con discapacidad intelectual. Precisamente por ello, la Institución foral elaboró toda una serie de materiales y textos específicos para adaptarse a un proceso selectivo de estas características, y en el que en todo momento ha estado asesorada por las organizaciones del tercer sector que trabajan con este colectivo de personas, como la Federación Vasca de Entidades en Favor de las Personas con Discapacidad Intelectual (FEVAS), Apnabi, Gaude, Lantegi Batuak o la Fundación Síndrome de Down del País Vasco, entre otras. Así, en febrero de 2019 cinco nuevos funcionarios y funcionarias tomaron posesión de las plazas que, por primera vez, una institución vasca reservaba a personas con discapacidad intelectual.

5. Área laboral

En este apartado hemos analizado la información más relevante que nos han facilitado las mujeres entrevistadas sobre su vida laboral: su inactividad, su situación de desempleo, su búsqueda activa de trabajo, sus satisfacciones y motivaciones, los tipos de empleo que han ejercido a lo largo de su vida y el lugar en los que los han desarrollado, las imágenes y estereotipos entre sus compañeros y compañeras de trabajo, y, por último, las desigualdades, las barreras y las discriminaciones que han sufrido tanto en el acceso al empleo como ejerciendo su puesto de trabajo.

5.1. La invisibilidad laboral de las jóvenes con diversidad funcional

Cuando formulamos el proyecto de esta investigación, partíamos de una hipótesis muy clara: las mujeres con diversidad funcional, concretamente las jóvenes, pero todas en general, sufrían algún tipo de discriminación en el ámbito laboral. Esta era nuestra hipótesis de partida. Hablábamos entonces de una triple discriminación que, en muchos casos, se va multiplicando ya que no resulta complejo añadir variables o elementos de múltiple discriminación en estas mujeres: maternidad, país de origen, religión...

Uno de los primeros pasos que dimos para indagar sobre este asunto fue hacer una caracterización estadística del colectivo, tal y como aparece en el capítulo 5. En un primer momento los datos que analizamos nos resultaron sorprendentes, tanto que decidimos entrevistar a personas expertas en empleo, igualdad y diversidad funcional para que nos ayudaran a interpretar algunas estadísticas. Por ejemplo, cómo era posible que las mujeres y las personas jóvenes con diversidad funcional, en general, fueran los colectivos que presentaban menores tasas de paro.

Comenzar a indagar en esta realidad fue demoledor porque descubrimos que la dura realidad que pensábamos encontrarnos respecto al desempleo era aún peor de lo esperado: Nos estamos refiriendo a un colectivo tan **invisible y castigado** laboralmente por el mercado y la sociedad que no aparece ni siquiera en las estadísticas. Muchas mujeres con diversidad funcional en general, y las jóvenes en particular, no se encuentran en situación de desempleo, sino que están en situación de invisibilidad. En casa, **cuidando**, en el ámbito doméstico:

“Es algo natural de la mujer... [con sorna]. Es lo que se espera de ella [y por eso] no es raro que una mujer se quede en casa, cuidando de forma altruista y gratuita a toda la familia [...] Porque efectivamente es un rol de la mujer: el tema del cuidado, el tema de lo privado [...] Se le fomenta al hombre hacia lo público no está mal visto y que la mujer se quede en lo privado. Al final es todo sistémico, es esta violencia estructural que nos atraviesa, a los hombres también” (TI01)

Por lo tanto, somos conscientes de que existen muchas mujeres que se encuentran en sus casas realizando trabajo doméstico y cuidando a sus familias de origen (padres, madres,

abuelos, abuelas, hermanos y hermanas) pero que a la vez, desde la sociedad y las propias familias se las ve incapacitadas de cuidar de sus hijos e hijas:

“El otro día estuvimos con un grupo parlamentario [...] hablando de la modificación de la ley de las relaciones familiares: todo lo que conlleva el tema de la retirada de las custodias, que siempre recae más en mujeres cuando hay una separación, pero cuando la madre es quien tiene la discapacidad es quien sufre más la retirada de la custodia, porque claro, pierde ese papel, no encaja en ese papel de cuidadora” (TI01)

¿Cómo puede ser que a una mujer con diversidad funcional intelectual, por ejemplo, se la perciba apta para cuidar de una persona mayor con demencia pero que sea impensable que pueda ser madre?

De esta forma, volvemos a constatar una vez más que las jóvenes que han participado voluntariamente en la elaboración del diagnóstico a través de las diferentes entrevistas son mujeres especialmente participativas y activas, mujeres que tienen un mensaje importante que mostrar y que no necesariamente representan la situación más habitual del conjunto de jóvenes con diversidad funcional. Aquellas que nos han dado sus testimonios son aquellas que poseen unos mayores niveles de empoderamiento personal, que se plantean insertarse laboralmente o que lo han hecho ya. Quizá, precisamente, para que una mujer joven tenga cabida en el actual mercado de trabajo tiene que ser especialmente participativa, activa y empoderada, o de lo contrario, corre un altísimo riesgo de quedar circunscrita en el ámbito de lo doméstico y de la invisibilidad.

5.2. La situación de desempleo de las jóvenes con diversidad funcional

En este apartado presentamos diversas causas por las que una mujer en algún momento determinado de su vida se puede encontrar en situación de desempleo. Muy pocas de las participantes en el estudio han mencionado la época de **crisis económica** que acabamos de sufrir pero sí se han hecho eco de la importancia de la **salud** para poder trabajar, por lo que queremos hacer hincapié en este aspecto.

5.2.1. La cara y la cruz del desempleo

Cuatro mujeres nos han manifestado que apenas han estado en situación de desempleo, bien porque han enlazado un trabajo con otro (DF01) o porque encuentran trabajo rápido (DF09); bien porque considera que ha tenido mucha suerte (DF05). Una de ellas habla de la ayuda que ha supuesto tener una diversidad funcional para que esta situación sea así (DF14). Desarrollaremos esta idea más adelante, pero este último testimonio quiere hacer referencia a la relativa facilidad que le supone encontrar empleos en Centros Especiales de Empleo al tener una diversidad funcional orgánica.

Pero no todas las situaciones son tan positivas. Algunas de las mujeres han estado años en situación de desempleo en algún caso hasta tres (DF26), cinco (DF21), incluso más años de manera intermitente (DF19).

5.2.2. Cuando el desempleo es elegido

Otras, por distintos motivos, han elegido ellas mismas esta situación de desempleo de manera voluntaria en un momento determinado de sus vidas:

“Durante una temporada decidí no trabajar, porque trabajaba para ellos [para la familia], y no me daba la gana” (DF01)

“Nunca he sido ‘ni-ni’ porque siempre he estado cuidando niños o niñas de alguna manera; siempre me sale alguna cosita. Además sin hacer nada me aburro. Me gustaría estudiar y trabajar al mismo tiempo, aunque no busco activamente: Si me sale algo, bien, pero preferiría centrarme en estudiar” (DF07)

“Estoy en el paro. Como estoy estudiando, estoy buscando trabajo pero solamente para la temporada de verano” (DF10)

5.2.3. Las distintas causas de la situación de desempleo: que la salud te acompañe

No obstante, no todas ellas pueden elegir, y la mayoría de las mujeres entrevistadas han estado en situación de desempleo alguna vez en su vida por distintas causas:

1. Por la crisis económica:

“Entre 2008 y 2009 he estado más de un año en desempleo [...] Hemos vivido una situación de crisis estructural que ha afectado a todo el mundo a nivel laboral, pero que es esas situaciones personalizamos las situaciones y comenzamos a preguntarnos si es algo personal la causa por lo que no conseguimos un empleo. Creo que los hombres, en general, tienen otro tipo de autoestima social, otra seguridad que podría no hacerles caer en esos sentimientos y pensamientos de minusvaloración, ya que la sociedad los envalentona” (DF03)

“Estuve desempleada el año y medio que duró la crisis en el Centro Especial de Empleo y en el que no me llamaban. Estaba nerviosa porque no sabía que iba a pasar” (DF24)

2. Por una discriminación directa en el acceso al empleo:

“He trabajado dos años con periodos intermitentes de 6 en 6 meses, porque es lo que puedo trabajar para la administración sin que cambie mi relación a una interinidad, que no puede ser. Los principales motivos de esto son: que soy mujer; que tengo una diversidad funcional que se ve porque me dicen que: ‘por CV te cogeríamos si fuera para un puesto en la trastienda, pero es que es de cara al

público y tu diversidad funcional se nota bastante'; que necesito una persona de apoyo y unas adaptaciones y que aunque haya una ley que dice que hay que adaptar el puesto, no se adapta nada; y que la sociedad es muy asistencialista y que lo que busca es hacer guetos y quiere meter a las personas con diversidad funcional en Centros Especiales de Empleo" (DF06)

3. Por problemas de salud:

"He estado en desempleo y cuando tuve el accidente me echaron del trabajo [...] Quitando eso he ido enganchando uno y otro trabajo hasta la actualidad. Las veces que he estado en desempleo han sido por temas de salud. Por ejemplo, cuando estaba recién operada me llamaron de [canal de televisión] pero tuve que decir que no" (DF13)

"En esa época [justo antes de que la ingresaran y la diagnosticaran] me puse muy flaquita [...] Me puse a llorar. Una persona normal no lloraría porque una panadería es comprar, entregar el dinero [muy fácil] pero la maldita enfermedad no me dejaba" (DF17)

"He estado en desempleo por épocas en las que no te dejaban trabajar, como quien dice, porque todo requiere un proceso y hay veces que hay que estar un poco mejor para trabajar. Durante esos momentos lo prioritario era buscar la tranquilidad y la estabilidad. Una vez que pasaban esos momentos, me ponía a buscar de nuevo." (DF20)

"He estado mucho tiempo en desempleo, pero porque no lo he buscado, he estado recuperándome" (DF22)

Todas estas mujeres han requerido una larga recuperación para mejorar su estado de **salud**, y durante todo ese tiempo han necesitado centrar todas sus fuerzas en ello, teniendo que dejar el empleo en un segundo plano. El trabajo, durante estos procesos de sanación, no ha podido ser un elemento central en sus vidas, aunque en la actualidad todas, menos la joven identificada como DF17, que sigue en su proceso de recuperación, están activas.

4. Por múltiples razones:

Para explicar las situaciones de desempleo, también nos han dado otro tipo de razones que mezclan problemas de **salud**, para **conciliar** o razones **estructurales**. Por ejemplo:

"Trabajo de forma intermitente en función de dos factores fundamentalmente: la posibilidad de conciliar y mi estado de salud. Si estoy con la espalda bien y tengo a alguien que se quede con el niño, busco trabajo" (DF16)

"Entre trabajo y trabajo he estado mucho tiempo en desempleo porque me cogí una baja y porque el mercado laboral estaba mal" (DF25)

Existe un problema de dimensiones probablemente desconocidas relacionado con la cantidad de mujeres que no pueden acceder al empleo porque no cuentan con una red de apoyo o ingresos suficientes para dejar a sus criaturas al cuidado de terceros (o terceras en la mayoría de los casos). Esta realidad daría sin lugar a dudas para realizar otra investigación completa, por lo que no ahondaremos aquí en ello.

5.2.4. La migración como solución al desempleo: ¿Es posible?

El hecho de migrar, tanto al país de origen como a un país extranjero, como una posible solución a la situación de desempleo no resulta especialmente popular. En general, no es una opción que se esté considerando, excepto en algunos casos excepcionales (y con escasa confianza):

“Alguna vez he pensado en la posibilidad de volver a [mi país de origen] aunque creo que allí las cosas no serían más fáciles” (DF07)

“Pensé en un momento determinado en irme y lo sigo pensando, no solo porque no haya trabajo, porque creo que sería una experiencia para vivirla” (DF21)

Los motivos por los que algunas mujeres descartaron esta opción en los momentos en los que han estado en situación de desempleo se centran fundamentalmente en las diferentes **barreras** (arquitectónicas y comunicativas) que podría suponer la migración para una persona con diversidad funcional:

“En su momento pensé en migrar, pero descarté esta opción por las complicaciones que podría suponerme” (DF03)

“Sí, el hecho de ser mujer no me ha frenado, pero el ser sorda me complica más el migrar, por el tema del idioma. Me apetece muy poco tener barreras. Si fuera oyente ni me lo pensaría, pero al ser sorda, el hecho de aprender un nuevo idioma, me frena porque significa tener muchas limitaciones. La sordera también me da limitaciones” (DF09)

5.3. La búsqueda activa de empleo

En este apartado nos detenemos en tres aspectos que merece la pena estudiar con detenimiento: por una parte, cómo se realiza la búsqueda de empleo, si lo hacen solas o acompañadas; por otro, cómo es su Curriculum Vitae (CV) y qué características personales incluyen o no en él; y, por último, el tipo de empleo al que les abre la puerta la diversidad funcional.

5.3.1. Los agentes y los motores de la búsqueda

Todas las participantes de las entrevistas han estado alguna vez en búsqueda activa de empleo, aunque quizás de forma diferente: algunas, con sus propios medios y otras, guiadas por profesionales de la orientación laboral, pero en definitiva todas ellas conocen muy bien qué es y qué supone buscar trabajo.

La mayoría de las jóvenes entrevistadas poseen recursos suficientes para realizar una búsqueda de empleo a través de sus **propios medios**:

“Siempre que no he tenido empleo he estado en búsqueda activa [...] He usado todos los recursos que he tenido a mano [...] Mi experiencia me dice que lo que ha sido determinante para encontrar trabajo ha sido trabajar. Esto es, que de un trabajo han salido oportunidades para encontrar nuevos empleos” (DF03)

“Para la búsqueda de empleo estoy apuntada en Infojobs, me llegan ofertas de empleo al email [...] Cuando he buscado empleo, lo he hecho a través de internet, por conocidos, haciendo autocandidatura en clínicas de fisioterapia, tanto en empresa ordinaria como en CEE” (DF08)

“Cuando hice mi primera búsqueda activa de empleo utilicé todo tipo de técnicas y me fui hasta Teruel para hacer una entrevista. Usé todos los medios: Infojobs, cartas a la vieja usanza... Me funcionó: me contestó un 2% de lo enviado, pero fue suficiente” (DF13)

“Todas las oportunidades me las he buscado yo por internet [...] Me busco la vida sola y estoy orgullosa de ello” (DF18)

“He ido consiguiendo trabajos porque me he movido yo. He mandado muchos CV y en general la experiencia es buena aunque a veces te llaman y otras no [...] Conseguí mi trabajo [actual] porque ha mandado el CV y me he movido yo” (DF19)

El hecho de haber logrado un empleo a través de medios y recursos propios genera, sin dudas, una sensación de orgullo muy importante para las chicas. Esta autonomía, que no está presente en todas las facetas de la vida en jóvenes con diversidad funcional, supone una inyección de autoestima para ellas, por lo que dotarlas de estos recursos para una búsqueda de empleo independiente resulta de gran importancia.

Por otra parte, a la hora de buscar empleo también se acude a las administraciones y a diversas entidades en busca de **apoyo**. En este caso, existen tanto experiencias fructíferas como poco exitosas. En el primer caso, las jóvenes se refieren fundamentalmente al apoyo recibido desde entidades sociales y organizaciones sin ánimo de lucro:

“Cuando estuve en paro sí que participé en itinerarios de inserción laboral para personas con discapacidad. Tengo una buena experiencia, me llamaron para algunos trabajos” (DF03)

“Conozco bien los servicios de orientación de Lanbide [Servicio Vasco de Empleo], he ido muchas veces, te ayudan un poco aunque tampoco te dan una oferta de empleo concreta, pero te ayudan... A mí me han llamado para varias ofertas de Lanbide [...] yo sé que es porque tengo una discapacidad” (DF14)

“La búsqueda de empleo siempre ha sido desde [la entidad de referencia] y estoy muy contenta por la ayuda recibida” (DF20)

“La asociación ha tenido un papel muy importante en la búsqueda de empleo y en el trabajo en sí, pero es verdad que la clase de trabajos que se pueden conseguir son...” (DF21)

“Tengo una orientadora en [la entidad de referencia], que me hace seguimiento y sabe dónde acudir para apoyarme en mi búsqueda. También he participado en itinerarios de inserción laboral. Ha sido buena experiencia” (DF25)

“En [la entidad de referencia] la preparadora laboral me ayuda a buscar trabajo; buscamos trabajo para personas con discapacidad, pero en empresa ordinaria” (DF26)

Por desgracia, en otras ocasiones, las experiencias en el acompañamiento para la búsqueda activa de empleo no son tan positivamente valoradas:

“Estoy dada de alta de Lanbide y tampoco me han llamado [...] Me llamaron una vez para un puesto que no era adecuado para mí” (DF11)

“Lanbide diferencia entre persona con diversidad funcional y sin ella. Las bolsas de empleo son diferentes. Si tienes diversidad funcional te deriva [a una agrupación de entidades que gestionan los Centros Especiales de Empleo] y si me quiero inscribir a una oferta para personas sin diversidad funcional, no me dejan” (DF06)

“Yo sí estoy apuntada a Lanbide. Cuando fui me preguntaron si estaba interesada en que me llegaran ofertas para personas con diversidad funcional o no, que si yo lo quería decir, lo podía decir. Eso ya no me gustó mucho, esa diferenciación de ofertas dependiendo si tienes o no diversidad funcional” (DF15)

Esta diferenciación, que tiene como objetivo dotar a las personas con diversidad funcional de mayores oportunidades en empleos adaptados, es percibida por las entrevistadas como una forma de **segregación** que, al contrario de lo que se pretende, les ofrece menores oportunidades de empleo.

A este respecto, las técnicas y profesionales de las organizaciones sociales consultadas también realizan ciertas **críticas**, que se asientan básicamente en unos conocimientos insuficientes sobre la diversidad funcional en el personal técnico del Servicio Vasco de Empleo. En algunas ocasiones, no se valora qué tipo de diversidad funcional tiene la persona, solo el hecho de que la tenga y la consecuencia inmediata que eso implica es la

derivación a un Centro Especial de Empleo, que en ocasiones es la opción más fácil (TE02). Incluso en los cursos, cuando reflexionan en situaciones hipotéticas, dan las mismas soluciones: Independientemente de qué discapacidad y de qué grado, hay una especie de derivación al empleo protegido (TI01).

5.3.2. La herramienta clave para la búsqueda: El Curriculum Vitae

¿Se tienen iguales, mejores o peores oportunidades de encontrar empleo indicando en el Curriculum Vitae que se posee una diversidad funcional?, ¿Y una fotografía donde se nos pueda reconocer? La edad, ¿será relevante? Todas estas cuestiones las hemos planteado a las mujeres con las que hemos realizado los diferentes encuentros, interesándonos especialmente por los aspectos vinculados al género, la edad y la diversidad funcional, es decir, las tres variables que atraviesan el presente estudio.

En general las variables **género** y **edad** no se perciben como controvertidas a la hora de elaborar un CV, por lo que estos datos personales son incluidos por la totalidad de las entrevistadas. En algunos casos, sí existen ciertos reparos a agregar una fotografía, al no desear ser juzgadas por su aspecto físico, sino en base a su valía profesional.

Por el contrario, a la hora de indicar la existencia de **diversidad funcional** o el grado de la misma, nos hemos encontrado con testimonios encontrados, tanto a favor como en contra, argumentando beneficios y perjuicios por igual. Resumimos a continuación los principales tipos de respuesta.

1. Siempre indico que tengo diversidad funcional:

“La Técnica de Empleo [de la entidad de referencia] se suele encargar de prepararnos el CV: tiene foto y fecha de nacimiento porque está informatizado y no se puede decidir qué meter y qué no meter. También pone que tengo diversidad funcional, de todas maneras es algo que es obvio porque trabajo en un CEE. Además es un CV no se puede mentir. De todas formas, hay puestos de trabajo para gente con diversidad funcional, por lo que hay romper ese miedo y decirlo puede ser positivo para conseguir esos trabajos” (DF20)

“En mi CV sí pongo tanto la foto, la edad y la discapacidad que tengo porque creo que es un beneficio más que un obstáculo” (DF23)

“Tengo un CV que me ayudan a hacer las educadoras que están en mi casa. Está mi foto y que tengo diversidad funcional. No hay por qué esconderla” (DF24)

En la mayoría de casos en los que este elemento se integra en el Curriculum Vitae, nos encontramos a mujeres que reúnen unas ciertas características que evidencian la realidad de una diversidad funcional, es decir, consideran que no pueden ocultarlo porque se trata de una diversidad funcional **perceptible** o porque han trabajado en Centros Especiales de Empleo. Otro elemento que lleva a incluir este dato en el CV es la necesidad de visibilizar la diversidad y eliminar los prejuicios sociales.

2. Indico que tengo diversidad funcional en función del tipo de oferta o empleo:

Las mujeres que no tienen diversidades funcionales físicas o motoras, entendemos que porque el resto de diversidades funcionales en un proceso de selección son más fáciles de ocultar, deciden según el tipo de oferta de trabajo a la que postulan, si indicar, o no, en el CV hecho para esa ocasión, su grado o su tipo de diversidad funcional: si se presentan a una candidatura en la que está como requisito tener diversidad funcional, lo ponen; si no, no lo ponen (DF09, DF10 y DF25). Y una mujer con una diversidad funcional orgánica solo lo dice a no ser que se les pregunte específicamente (DF15).

Por lo tanto, un grupo importante de jóvenes adaptan su Curriculum Vitae, indicando la diversidad funcional únicamente en aquellos casos en los que se oferta un puesto de trabajo para personas “con discapacidad”.

3. Nunca indico que tengo una diversidad funcional:

“En principio no lo pongo pero no sé muy bien...” (DF02)

“No pongo nada de mi diversidad funcional. Es un tema personal, un dato de mi salud que no quiero dar hasta que me hagan una entrevista” (DF03)

“En el CV no pongo que tengo discapacidad porque creo que podría perjudicarme, pero si me preguntan directamente en una entrevista, no miento y no lo niego [...] Quizás me perjudique más poner foto porque llevo velo” (DF16)

Otras jóvenes optan por no indicar la diversidad funcional en el CV, entendiendo que los temas referidos a la propia salud son confidenciales y forman parte del ámbito de lo privado y lo personal. Algunas otras, consideran que pueden resultar no seleccionadas por este motivo.

5.3.3. *El tipo de empleo al que abre las puertas la diversidad funcional*

A través del discurso de las jóvenes entrevistadas, se puede vislumbrar cómo el hecho de tener una diversidad funcional también puede ser utilizado como una **estrategia laboral** a su favor en la búsqueda de empleo. Es decir, algo que en principio puede condicionar y/o discriminar laboralmente, puede también convertirse en un hilo del que tirar a la hora de buscar empleo. Pero entonces, ¿a qué tipo de trabajo se puede acceder si se usa la diversidad funcional como estrategia?

Según los testimonios de las participantes, podemos diferenciar principalmente tres **tipos** de posible empleo:

1. Empleos normalizados para personas con diversidades funcionales imperceptibles y que no requieren de una especial adaptación de recursos:

“Mi única baza es la discapacidad, que les salgo más barata en la contratación y que yo les puedo hacer un dos en uno: secretaria y enfermera con cirugía [en

relación al ámbito veterinario], porque también he operado. Menos trauma, he hecho de todo" (DF01)

"Muchas veces piden en las ofertas personas con discapacidad, pero que tenga carrera universitaria, que sepan euskera, que no te pase nada, que estés perfectamente, que no tengas que ir al médico... y eso es irreal... puede haber 3 casos, pero no es lo habitual" (DF14)

"He visto también alguna oferta para personas con discapacidad como recepcionista con idiomas [...] Pero este perfil no suele encajar con el de las personas con discapacidad que llegan a mi servicio de orientación que, en general, suelen tener estudios primarios, ESO y como mucho alguna FP" (TE04)

"Nos llama una empresa ordinaria, que es nuestro objetivo, ya que nosotras no prospectamos en CEE [...], para demandarte un puesto con una cualificación baja... y es cuando abres una brecha y les dices: '¡Oye! Tengo mujeres licenciadas, con idiomas y preparadísimas para trabajar en estas oficinas en las que estamos reunidas, no solo para la planta de abajo [haciendo referencia a la cadena de montaje]'" (TE02)

2. Empleo de escasa cualificación:

"Es una pena, porque hay personas que pueden ir avanzando pero no se valoran sus capacidades. Después de seis meses allí [en un CEE] [...] me afectó a nivel cognitivo. Psicológicamente afecta este tipo de trabajo. Me gusta conocer, me encanta leer, aprender... y en ese tipo de trabajos lo que pasa es que se desaprende, parece que el cerebro se iba a morir. Una experiencia horrible" (DF09)

"Muchas veces me meto a consultar los puestos que hay para personas con diversidad funcional y la verdad es que me produce bastante bochorno porque son todos [...] de funciones muy básicas" (DF15)

"En parte, hacer la valoración de discapacidad fue para que se me abrieran las puertas del empleo. Fue una estrategia laboral para poder acceder a algo, pero cuando te encuentras la realidad piensas: '¿Qué trabajos tengo?'. La discapacidad si te da acceso al empleo, pero a trabajos muy limitados: mecánicos" (DF21)

3. Condiciones precarias en sectores muy concretos:

"La mayor parte de las contrataciones de las personas con discapacidad son temporales y con jornadas parciales, y en el caso de las mujeres más [...] Las profesiones en las que más personas con discapacidad trabajan son: operarios de cadenas de montaje, operarios de limpieza, vigilancia, control de accesos y últimamente he visto varias ofertas de perfiles de formación profesional; de mecanizado, de industria, que piden un FP II, ya oficios un poco más técnicos en

empresa, mozo de almacén, mozo de carga y descarga, y lavandería, son todo profesiones muy vinculadas a los CEE" (TE04)

Aunque, como todo en la vida, la **calidad** de las condiciones laborales depende de las **expectativas** y también es importante tener en cuenta las diferentes realidades a la hora de financiar proyectos:

"En las contrataciones lo que para unos no es empleo digno, para otros es cerrar la puerta al empleo. Por ejemplo, en la convocatoria de Gobierno para que una contratación sea válida exigen mínimo 35% de la jornada, porque para Lanbide una jornada de menos horas no es empleo digno. Esto para la población general podría ser, pero para algunos tipos de diversidad funcional, como la intelectual, acceder a una jornada de 12 horas a la semana es acceder al empleo [...] En estos casos, tenemos que dejar de lado a esa persona porque Gobierno no me financia y no puedo ponerle recursos. Entonces, si no puede trabajar un mínimo de horas y no puede acceder a ese empleo, le mando a un CEE o a un centro ocupacional" (DG08)

5.4. Pocos años, muchos trabajos. Pocas oportunidades, muchas ganas

Todas las mujeres entrevistadas, excepto una que permanece formándose, han tenido algún empleo a lo largo de la vida. Como ya se ha comentado con anterioridad, es importante no tomar estos datos como estadísticamente representativos del colectivo de mujeres con diversidad funcional puesto que, tal y como han señalado numerosas profesionales con las que hemos tenido contacto, todavía hay cierto nicho de jóvenes que no consigue salir del ámbito privado. Esta es la principal razón por la que no hemos podido llegar a ellas para realizar este estudio. En la medida en que las chicas con diversidad funcional se integran en el ámbito de lo público a través de la formación pero, sobre todo, del empleo, es más fácil acceder a ellas y que se presten a participar en un diagnóstico como el que nos ocupa.

Al mismo tiempo, las mujeres que han aceptado participar en la investigación son jóvenes activas y que sienten que tienen algo que contar. En muchas ocasiones están empoderadas y han hecho un ejercicio de reflexión profundo a lo largo de su vida sobre su condición de funcionalmente diversas, y en muchos casos, sobre su condición de mujer.

Esto se refleja en el área laboral y en lo **prolíficas** que son en las profesiones desempeñadas y en los tipos de empresas en los que realizados sus trabajos, que abarcan prácticamente todas las opciones posibles.

5.4.1. El empleo informal y los cuidados como medio de vida

Es importante recalcar que en algunos casos, sobre todo cuando nos referimos a empleos esporádicos, algunas personas prefieren trabajar de manera informal para que esos días o semanas de trabajo no interfieran en sus pensiones y puedan seguir accediendo a prestaciones

sociales. Esto no pasa cuando trabajan en Centros Especiales de Empleo, porque los sueldos son tan bajos que cobrarlo no repercute en las pensiones. Muchas de las personas con diversidad funcional necesitan ambos ingresos para sobrevivir dignamente (el procedente de las prestaciones sociales y el del empleo informal).

Teniendo en cuenta la experiencia profesional de las mujeres entrevistadas, no son pocas las que han recurrido al **empleo informal** especialmente durante su época estudiantil. Veamos algunos ejemplos:

1. Cuando eran muy jóvenes: La joven identificada como DF01 paseaba al perro de un familiar, la joven identificada como DF19 comenzó a cuidar niños y niñas y a dedicarse al empleo doméstico al no conseguir sacarse el título de la ESO y la joven identificada como DF25 comenzó a trabajar en un bar como ayudante de cocina los fines de semana.
2. Cuando eran estudiantes: Las jóvenes identificadas como DF02 y DF03 han dado clases de refuerzo educativo a niños y niñas y la joven identificada como DF21 ha dado clases de euskera a estudiantes. Por su parte, la joven identificada como DF13 realizó prácticas como cámara de TV y la joven identificada como DF20 trabajó como auxiliar de limpieza.

Como se puede observar, en la mayoría de los casos se trata de empleo temporal, con jornadas de trabajo reducidas y de escasa cualificación, que sirven para lograr unos pequeños ingresos que ayuden a sobrellevar la situación económica familiar.

Si tenemos en cuenta quién ha trabajado de esta manera en esta última etapa, el número de testimonios disminuye de manera relevante y surge una pauta: las que lo hacen de manera **eventual** y las que trabajan de manera informal como **medio de vida**. No creemos que sea baladí remarcar que las únicas dos mujeres que trabajan de manera informal de manera habitual se dedican al ámbito de los cuidados:

“Trabajo desde que tengo 20 años en cuidados de manera informal, a veces sin contrato” (DF16)

“Me atrae mucho el tema de cuidados, especialmente el de los niños. No he trabajado con contrato, pero sí he trabajado en el cuidado de cuatro niños, sobre todo de hijos de amigas de la familia. Son trabajos esporádicos, puntuales, no es algo fijo. Me llaman más en épocas de vacaciones” (DF07)

Una vez más, se pone de manifiesto que existen sectores de actividad aquejados de una mayor **precariedad**, especialmente aquellos que tradicionalmente han realizado las mujeres: empleo doméstico y de cuidados.

5.4.2. El trabajo voluntario y la participación social

Muchas de las jóvenes entrevistadas compaginan sus empleos habituales con el trabajo voluntario en **todo tipo** de asociaciones, tanto en aquellas que están especializadas en su

diversidad funcional como en otro tipo de asociaciones dirigidas a la atención de otras diversidades funcionales:

- 1. Asociaciones de su diversidad funcional:** La joven identificada como DF20 trabajó como voluntaria en una guardería de niños y niñas con trastorno mental y la joven identificada como DF19 trabaja de manera voluntaria en su asociación de referencia haciendo un apoyo administrativo. La joven identificada como DF06 ha trabajado casi siempre como voluntaria en grandes entidades dedicadas a las personas con diversidad funcional. En la actualidad continúa siendo voluntaria en pequeñas asociaciones y movimientos sociales donde siente que tiene una mayor libertad.
- 2. Asociaciones de otra diversidad funcional:** La joven identificada como DF16 trabaja como voluntaria en una entidad de personas con diversidad funcional intelectual como cuidadora y acompañante, la joven identificada como DF03 ha sido voluntaria en un Centro de Día de personas con trastorno mental y la joven identificada como DF18 ha trabajado voluntariamente en entidades enfocadas en la infancia con diversidad funcional intelectual o con cáncer. Asegura que le gusta el trabajo voluntario porque puede ayudar a “personas que lo pasan peor que yo” (DF18)

No obstante, no toda la actividad voluntaria gira en torno a la diversidad funcional. También hay mujeres que trabajan de manera voluntaria en **otro tipo de entidades** sin ánimo de lucro:

- La joven identificada como DF21 ha sido voluntaria para la estimulación cognitiva de personas mayores en domicilio.
- La joven identificada como DF18, además de los trabajos que ya hemos reseñado, ha sido voluntaria en la radio, en el banco de alimentos y en la perrera municipal.
- La joven identificada como DF24 es voluntaria en un proyecto en el que organizan diversas actividades de ayuda al peregrinaje.

Por último, nos gustaría especificar el hecho de que algunas de las mujeres entrevistadas poseen un **trabajo remunerado** que no dudan en ejercerlo **de manera voluntaria** sin con ello consiguen un fin social. En este sentido, la joven identificada como DF05 fue voluntaria internacional tres meses en una escuela de música de un país latinoamericano con la que sigue colaborando en la distancia, y la joven identificada como DF09 dinamiza talleres de sensibilización en centros escolares para difundir y sensibilizar a favor de la lengua de signos, de manera gratuita.

El altísimo grado de participación en trabajos de voluntariado en diversas organizaciones sin ánimo de lucro y empresas privadas, es solo una muestra de la **enorme sensibilización social** de las jóvenes con diversidad funcional que hemos entrevistado. En otras ocasiones, por desgracia, se trata de la única forma en la que pueden desarrollar una actividad de tipo profesional, al no encontrar las oportunidades que merecen en el mercado laboral.

5.4.3. El trabajo remunerado y sus lugares de desempeño

En el anexo 2 que incluye esta investigación puede consultarse el amplio abanico de ámbitos laborales en los que trabajan o han trabajado las mujeres participantes en el estudio, en forma

de fichas en las que se hace constar toda la información de interés relativa a este ámbito. En este apartado, lo que deseamos es hacer hincapié en los aspectos que nos han llamado más la atención relacionados con los lugares, espacios y puestos en los que ejercen de manera remunerada.

Por ello, hemos decidido reseñar el trabajo de las dos mujeres que son **emprendedoras**, y que están a la cabeza de dos proyectos diferentes. Una de ellas está consolidada y creciendo a una velocidad de vértigo y la otra se encuentra en una fase incipiente pero con una gran proyección y apoyo social:

“Con una amiga sorda [...] habíamos hablado de hacer una empresa juntas [...] Creamos la empresa porque las dos podemos trabajar juntas con nuestra filosofía y estamos abiertas a proyectos. Yo, como trabajadora social, sé hacer proyectos y aprovechamos esa capacidad [...] A las dos nos encanta hacer cuentacuentos, teatro, poesía, hacer de payasas... juntas potenciamos nuestra creatividad. Nos gustan los retos, probar, arriesgar. A los sordos les da miedo, pero hay que tirarse a la piscina. La vida es como un helado, se derrite si estás esperando demasiado. Yo no quiero eso. Yo quiero comérmelo y saber si me gusta o si no me gusta [...] La academia se llama “**ZEINU CAXA**” y el logotipo lo ha dibujado un hombre sordo porque queremos fomentar también a las personas sordas dentro de la empresa. Las matrículas, los diseños y demás también los ha hecho una chica sorda. Ahora estamos colaborando con AEK para grabar el vídeo de la Korrika en lengua de signos [...] Nos gusta conocer a personas [oyentes como las que trabajan en AEK] para que nos vean como mujeres, sordas, emprendedoras y también como personas normales que hacemos vida normal como las personas oyentes” (DF09)

“Queremos aprovechar el emprendimiento para cambiar las bases. Usar el proyecto de emprendimiento para cambiar las leyes. No solo queremos crear una empresa, para eso ya tenemos el dinero, queremos revisar todo lo que hay detrás, que se vean las buenas ideas y que se miren las bases. Estamos siendo pioneros. Queremos abrir las puertas. Romper esquemas” (DF06)

El mes de junio se presentó el proyecto “**CAMBIADORES INCLUSIVOS**” en unas jornadas multitudinarias donde hubo rueda de prensa y un evento solidario para recaudar fondos, con el lema: “Juntas CAMBIAREMOS muchos lugares, ¡¡¡juntas CAMBIAREMOS muchas vidas!!!! A veces solo necesitamos cambiar una cosa para abrir un mundo de posibilidades”.

5.5. Los contratos y los centros de empleo propios de las personas con diversidad funcional

Continuando con las **condiciones laborales** de las jóvenes con diversidad funcional, queremos hacernos eco de dos aspectos que nos han llamado la atención que nos han parecido relevantes:

- Por una parte, las mujeres entrevistadas son capaces de enumerar tanto los aspectos positivos como los elementos de mejora en los empleos que se realizan con contratos especiales para personas con diversidad funcional
- Y, por otra, también nos ha enumerado los mismos aspectos en los Centros Espaciales de Empleo.

A nivel analítico, y guiándonos por el discurso dominante de las mujeres jóvenes con diversidad funcional, hemos decidido no mencionar en este apartado las opiniones expresadas respecto al hecho de trabajar en el mercado laboral ordinario con contratos normalizados, y analizar este discurso en el capítulo dedicado al estudio de los riesgos de desigualdad, barreras y discriminaciones.

5.5.2. La cara A y la cara B de los contratos para personas con diversidad funcional

A continuación mostramos las ventajas y desventajas que consideran las mujeres entrevistadas que tiene trabajar con un **contrato especial** para personas con diversidad funcional:

1. Las ventajas que señalan recaen casi exclusivamente en las propias empresas:

“Yo creo que la contratación es una ventaja para empresas pequeñas. Mi anterior jefe solo contrataba gente con discapacidad. Te pagaba lo mínimo por convenio y punto. Y a beneficiarse de la subvención” (DF01)

“Mi ama, cuando he trabajado en empresa ordinaria, siempre me ha dicho que no dijese que tenía una discapacidad porque me iban a echar. En mi primer trabajo no lo dije y me hicieron fija. Pero tuve que hacerme un reconocimiento médico y lo tuve que decir y me dijeron: ‘¡Pero cómo no nos lo has dicho antes! Podríamos haber cobrado las subvenciones y bonificaciones que hay por contratación de personas con discapacidad’. No lo dije por miedo. Ahora ya no está tan mal visto, está más visibilizado, ahora en muchas ofertas de empleo ya buscan directamente personas con discapacidad” (DF14)

2. Las principales desventajas que señalan se relacionan directamente con la mayor necesidad de seguimiento y protección:

“Para mí el empleo normalizado me requiere una estabilidad que no siempre puedo conseguir. Por eso, me volvía a los Centros Especiales de Empleo [...] es un trabajo [...] peor, pero lo podemos conseguir” (DF20)

5.5.3. La cara A y la cara B de los Centros Especiales de Empleo

En este apartado expondremos las ventajas y desventajas que consideran las mujeres entrevistadas que tiene trabajar en un **Centro Especial de Empleo**, por apartados:

1. Ventajas relacionadas con la personalización del aprendizaje, el seguimiento de las personas y la protección:

“Yo me decanto por los Centros Especiales de Empleo. Su forma de trabajar es distinta, hay más compañerismo, más inocencia. Cuando estás con personas con problemas psíquicos es todo un reto pero también hay mucha diversión y todo es sincero. Se hace más ameno. También tienen más paciencia para enseñarte, se amoldan más a tu problema e intentan hacerlo fácil. (DF12)

“Yo en mi CEE veo que dan oportunidades a todo el mundo, lo que está muy bien” (DF14)

“Es un centro donde se conoce el trastorno mental, hay comprensión y muchas adaptaciones de horario a gente con jornadas puntuales. Entonces, hay veces que no quieren salir. O gente que ha estado en empresa normalizada y piden ir a CEE y ven que están mejor” (TE06)

“Las personas con diversidad funcional auditiva suelen empezar en CEE. Allí son los reyes del mambo, una perita en dulce porque la comunicación es importante para la empresa pero también quieren a gente que se mueva y que sea viva, y esas características las tienen en el colectivo” (TE05)

2. Desventajas relacionadas con las condiciones laborales relatadas tanto por mujeres con diversidad funcional como por técnicas de empleo:

“En los CEE los salarios son más bajos que en la empresa ordinaria para el mismo puesto” (DF25)

“Cobraba 600 euros al mes por trabajar 8 horas al día. Es horrible, me sentía muy discriminada [comparada con las personas que trabajaban en empresas ordinarias]” (DF09)

“Los CEE buscan productividad pagando lo mínimo y deberían ser entidades de trabajo protegido. Si no, estamos hablando de plantas productivas a costa de personas con certificados de discapacidad. Son personas con discapacidad, no son meramente mano de obra [...] En este caso a las mujeres jóvenes que tienen una vida laboral por delante hay que abrirles opciones. Al final estamos haciendo de embudo direccionando a esas mujeres hacia mismo sitio” (TE02)

En resumen, cabe destacar que en los Centros Especiales de Empleo se valoran las capacidades, habilidades y valía de cada persona, adaptándose a la diversidad funcional de cada una y en los que pueden realizar tareas adecuadas a las posibilidades: desde cadenas de montaje y producción en cadena hasta responsables de lavandería o limpieza. Desde esta perspectiva, se valora especialmente la **seguridad** percibida por el hecho de trabajar en un entorno protegido y el hecho de poder compaginar legalmente este empleo de baja remuneración con la complementación de **prestaciones** sociales por discapacidad.

No obstante, la queja que más se repite tiene que ver con las **condiciones económicas**. Desde esta perspectiva, lo que se reclama desde el colectivo que hemos entrevistado es que los

centros especiales de empleo no pierdan en ningún momento el **fin social** que es, al fin y al cabo, su fin fundacional: la inclusión sociolaboral de las personas con diversidad funcional, y no tanto la productividad empresarial. Este debate, que también se encuentra en las Empresas de Inserción, parece que debe dirigirse al no siempre sencillo equilibrio entre la acción social y el beneficio económico para la sostenibilidad del centro:

“Hay muchas empresas que se están acogiendo a las medidas extraordinarias complementarias para evitar la multa por no contratar [a personas con diversidad funcional] a partir de 50 trabajadores. Derivan una parte de la producción a un CEE, a un enclave, por lo que ahí también hay mucho empleo y si tienen que contratar directamente contratan a la que tiene diversidad funcional física mínima” (DG08)

5.6. Las creencias limitantes y saludables en el trabajo

Tal y como hemos analizado en relación al área formativa, las **creencias** que se tienen sobre una misma y que poseen las demás personas son de una importancia fundamental en el desarrollo de nuestras vidas personales y profesionales. Así, cuando alguien proyecta una serie de capacidades sobre una persona, le allanará el camino para conseguirlas, y viceversa.

Una de las técnicas entrevistadas nos ofreció una “fórmula matemática” que ilustra perfectamente el pensamiento que, en ocasiones, subyace detrás de algunas personas empleadoras en su relación con las personas con diversidad funcional:

“La idea que tienen los empresarios es la siguiente: persona + discapacidad = desconocimiento => más trabajo para mí” (TE07)

Respecto a los testimonios que nos han dado las mujeres entrevistadas solo hemos detectado **creencias saludables** por parte de familiares o incluso de ellas mismas:

“A veces me vienen pensamientos de no poder hacer las cosas, pero lo intento. Si me facilitan las cosas, yo lo hago. Claro que me cuesta, es una limitación, pero siempre lo intento” (DF07)

“Siempre he tenido mucho apoyo por parte de mi madre [...] El accidente que rompió mi sueño [...] Fui capaz de darle la vuelta a una situación muy dramática” (DF13)

En este punto, es importante recordar la importancia que tienen las **creencias limitantes** para las personas afectadas y el desarrollo de todo su potencial a nivel laboral:

“A una chica con Síndrome de Down [...] no se le permitía usar ni el ascensor ni la piscina de la comunidad sola, sino acompañada. Puede que esa mujer haga un curso de auxiliar de bibliotecas y vaya a trabajar en la biblioteca municipal. Pues si

tenemos en la cabeza que no puede bajar sola en el ascensor, ¿cómo vamos a encajar que vaya a ser nuestra compañera de trabajo? No la estamos viendo a la par. Hay que derruir muchos prejuicios" (DF08)

Los prejuicios, que no dejan de ser creencias limitantes, respecto a las personas con diversidad funcional dificultan no solo una igualdad de oportunidades en el ámbito laboral sino también el pleno desarrollo del potencial de todas las personas. Desde esta perspectiva, insistimos en la necesidad de visibilizar la diversidad y sensibilizar en la aceptación de la misma.

5.7. Los estereotipos de género vinculados al ámbito laboral

Seguidamente hemos puesto en foco en los estereotipos y prejuicios de género que han sido señalados en el transcurso de las entrevistas en relación al ámbito laboral. La tónica general del trabajo de campo nos ha ido conduciendo a la conclusión de que tener una **diversidad funcional** desborda el hecho de ser mujer y/o joven. Las tres variables se multiplican entre ellas, sobre todo si hablamos de desigualdades, barreras y discriminaciones, como en los apartados que vienen a continuación. Centrándonos en los estereotipos, en este caso de los que tienen ellas mismas, los de **género** son aquellos que predominan, especialmente si tenemos en cuenta que la mayoría de ellas trabaja o ha trabajado en entornos y ámbitos feminizados del sector servicios:

"En hostelería igual lo hubiera tenido más complicado [si hubiera sido chico] porque si eres una chica resultona se te valora mucho. En algún sitio me han pedido que enseñe más escote o que me ponga falda más corta. En [una discoteca] me pidieron que fuera con bikini. Como no quise, me pusieron a trabajar en la barra de los chicos y encima me pagaron menos por ese motivo. Estas cosas siguen pasando" (DF01)

"Si fuera un chico no creo que trabajase en el cuidado niños. Yo mi hijo no se lo dejaría a un chico [...] Me costaría confiar en un hombre para el cuidado de bebés" (DF07)

"Por ser chica he tenido más facilidades, por ejemplo en el CEE en el que trabajo, que ofrece servicios rehabilitadores para personas con discapacidad física, sobre todo temas de fisioterapia, el ser una chica está mejor visto porque estoy con el teléfono, en la recepción, soy la cara que ven cuando entran y a la gente le agrada más que seas mujer, las madres de los pacientes quieren que quien atienda a su hijo sea una chica porque les da más confianza. En el CEE somos todo chicas las trabajadoras, los usuarios quieren que seamos chicas porque a la hora del trato somos más amables" (DF14)

"En el sector sociosanitario se tiene más comprensión con ellos [los hombres] ya que se sobreentiende que las mujeres van a saber realizar determinadas tareas por el hecho de ser mujeres. Si una mujer no sabe cómo lavar, se le criticará o se

le reprenderá por ello. En cambio, a un hombre se le explica pacientemente, entendiendo que no sepa hacerlo. A mí me parece discriminatorio, puesto que si ambos –él y ella- tenemos el Certificado de Profesionalidad, ambos deberíamos saber lo mismo y obtener el mismo trato de nuestros superiores” (DF16)

Los estereotipos vinculados al género continúan siendo una tónica en el mercado de trabajo y lo sufrimos todas las mujeres independientemente de nuestra diversidad, en mayor o menor medida.

En la actualidad sigue existiendo una “persistencia” de la distribución según género de los modelos “mujer-maestra-médica” (**cuidadora**) y “hombre-ingeniero-técnico” (**solucionador**). Y no solo esto, también asistimos a un renacer de los machismos más trasnochados en cuanto a **sexualización** de las mujeres en algunos sectores de actividad, tal y como señalaba la joven identificada como DF01. El problema que el estereotipo de género implica en el ámbito laboral es esencialmente una cuestión de desigualdad. Mujeres y hombres quedamos encasillados no solo en determinadas profesiones, sino que también esperamos que se comporten de un modo específico. Así, vemos cómo los estereotipos son **esquemas culturales reduccionistas**, que difficilmente responden a la realidad y que pueden dar lugar a situaciones en las que se vulnere la igualdad de mujeres y hombres.

5.8. La desigualdad de oportunidades laborales y la diversidad funcional

A través del análisis que estamos realizando para la elaboración del diagnóstico sobre la situación laboral de las jóvenes con diversidad funcional en la CAE, hemos podido ir observando una serie de situaciones que nos llevan a la conclusión de que en numerosas ocasiones no existe una igualdad de oportunidades real para ellas, tanto en el acceso al empleo como en el mantenimiento o condiciones de este. Una **acumulación de desigualdades**, manifestadas sobradamente tanto a nivel cuantitativo⁶⁴ como cualitativo, atraviesan la vida de estas mujeres.

Desde esta perspectiva, hemos tratado de identificar de forma más detallada qué desigualdades se detectan en el discurso de este grupo de mujeres en relación a la diversidad funcional, comparadas con las variables género y edad.

5.8.1. Desigualdad en el acceso al empleo

Las mujeres hasta 35 años con diversidad funcional no parecen estar accediendo al empleo en igualdad de oportunidades. Para entender mejor cuáles son las dificultades identificadas en esta área, las hemos dividido en tres categorías, una por cada una de las variables que vertebran esta investigación: diversidad funcional, edad y sexo.

⁶⁴ Ver capítulo 5

1. Desigualdad de oportunidades por tener una diversidad funcional

En el conjunto de personas funcionalmente diversas, existen colectivos concretos que parecen estar sufriendo mayores prejuicios y estereotipos, lo que limita en mayor medida el acceso al empleo y la pérdida de oportunidades en esta área. Se trata fundamentalmente de la **diversidad funcional mental o psíquica** -por el estigma que conlleva- así como **intelectual** -por las dificultades extraordinarias que conlleva concluir exitosamente la etapa formativa-:

“Lo malo de esta sociedad es que si no demuestras que están bien no tienes trabajo [¿Y cómo se demuestra que uno está bien?] Exactamente. Qué difícil es”.
(DF20)

“Cuando tienes una diversidad funcional física no se cuestionan tu capacidad de trabajo, saben que vas a tener problemas de acceso pero nadie va a pensar si vas a ser capaz o no, de hacer tu trabajo. No dudan de tu capacidad. Pero cuando dices diversidad funcional psíquica o mental... [...] empiezan a cuestionarte y te meten en trabajos más mecánicos. Yo no sé qué capacidad de resolución puedo tener, pero porque nunca me han puesto a prueba” (DF21)

“En diversidad intelectual el problema gordo con la titulación en la ESO, ya que la mayoría de los puestos de trabajo a los que acceden estas mujeres es en CEE, o en empresa ordinaria en puestos de baja cualificación, principalmente auxiliar, porque a los puestos que exigen una titulación aunque solo sea la ESO ya no acceden. En su vida académica suelen tener adaptaciones curriculares, con lo cual no titulan” (DG08)

2. Desigualdad de oportunidades por edad

Las principales desigualdades que hacen referencia a la juventud, en todos los casos están íntimamente vinculadas a la **falta de experiencia** como factor clave para la pérdida de oportunidades de acceso al empleo. Las pequeñas y medianas empresas apenas dedican recursos a formar gente joven por temor a que la experiencia no resulte rentable. A las preocupantes tasas de desempleo juvenil hay que sumarle el también importante número de profesionales con experiencia a los que es fácil contratar sin buscar demasiado:

“La impresión de que no me han cogido en alguna entrevista por ser demasiado joven y tener poca experiencia sí la he tenido” (DF01)

3. Desigualdad de oportunidades por género

En ocasiones tratar de acceder a un empleo en profesiones tradicionalmente **masculinizadas** resulta harto complejo para las mujeres. La tan manida excusa de falta de vestuarios para mujeres sigue siendo un argumento que algunas empresas consideran válido para evitar contratar a mujeres:

“Si hubiera sido chico, habría trabajado con mi padre desde el principio. Él es herrero [...] De ser chico estaría en el taller, soldando con él. Pero soy mujer. Ahora porque ya no puedo pero antes era por machismo puro y duro: ‘tengo que poner otro baño y otro vestuario en el taller [...] encima me distraes a la gente’” (DF01)

“Quizá si fuera chico sería más fácil encontrar empleo. Algunas empresas no quieren contratar mujeres. El hecho de no tener vestuarios para mujeres me parece una excusa. En realidad no quieren trabajar con mujeres, sobre todo en empleos como ingeniería o profesiones masculinizadas” (DF23)

5.8.2. En el empleo

Con los testimonios que respondían a las desigualdades de oportunidades que las mujeres participantes se han encontrado en su día a día en el desarrollo de su trabajo hemos podido segmentar estas diferencias en las mismas tres categorías:

1. Desigualdad de oportunidades por tener diversidad funcional:

Si en el acceso al empleo las diversidades funcionales de tipo mental, psíquica o intelectual presentan mayores dificultades, en el desarrollo del trabajo diario parece que las mujeres con **diversidad funcional física o motora** encuentran mayores barreras:

“Las personas con discapacidad necesitamos dinero [en referencia a los costes de los tratamientos] pero, a la vez, no podemos trabajar a jornada completa en muchos casos. [Además, por la misma razón] no tengo posibilidad de promocionar y de convertirme en la directora de la escuela de música, por ejemplo, porque [...] tienes que tener jornada completa para poder acceder, [...] y yo no puedo trabajar al 100 por 100” (DF05)

“No he tenido igualdad de oportunidades, siempre he tenido que demostrar el 200% más que mis compañeros y compañeras. [Además,] en otro trabajo que estuve 6 meses, tuve que esperar 2 para que me dieran un teléfono con pinganillo de los que se descuelgan solos” (DF06)

“En las bolsas de empleo, al contrario que en las OPES, no se cumplen las cuotas de diversidad funcional. Por lo tanto, yo he entrado en igualdad de condiciones que alguien que no tiene diversidad funcional [...] Creo que es injusto porque a mí me ha costado todo más que al resto por tener diversidad funcional” (DF13)

2. Desigualdad de oportunidades por edad

Respecto a la desigualdad de oportunidades por motivo de edad, en este caso concreto, por el hecho de ser joven, es interesante resaltar que algunas de las mujeres entrevistadas afirman haberse sentido **engañadas** por la empresa en la que trabajaban para que aceptaran peores

condiciones laborales de las que corresponderían (DF23), basándose fundamentalmente en la insuficiente experiencia o la ingenuidad propia de la edad (DF16).

3. Desigualdad de oportunidades por género

Si hablamos de desigualdad laboral en función del género, las jóvenes lo tienen claro y mencionan los **privilegios** especiales que se les da a los hombres por el mero hecho de serlo y el aprovechamiento que hacen de estos en su día a día laboral.

“Como he mencionado antes, creo que ser hombre te da unos privilegios especiales que pueden aprovechar en su beneficio” (DF03).

Por último, queremos insistir en una reflexión que realizó la educadora de la joven identificada como DF24, que aseguraba que en los CEE la desigualdad no viene dada por el género sino por las **capacidades** de las personas:

“No hay nada por lo que luchar, mejores puestos, ascensos..., [...] porque para que haya una lucha entre géneros tendría que haber una competición por algo y ellos no tienen nada por lo que luchar. No hay ninguna guerra por llegar a un puesto al que no van a poder optar. Los de arriba no son ni ellos ni ellas” (Educadora de DF24)

5.9. Tipos de dificultades, barreras y obstáculos en el mundo laboral

En este apartado queremos sacar a relucir el tipo de dificultades, barreras u obstáculos que las mujeres entrevistadas se han encontrado a lo largo de su vida laboral. Como en el apartado anterior, hemos dividido los testimonios en dos puntos: los que hacen relación al acceso al empleo y los que hablan del día a día laboral.

Antes de nada, queremos hacer una reflexión sobre el tipo de **adaptaciones** a las que nos referiremos de la mano de una de las expertas entrevistadas, ya que cuando no se proporcionan las adaptaciones pertinentes es cuando normalmente comienza a aparecer las barreras:

“Las adaptaciones en el puesto de trabajo son muy diferentes para personas con diversidad funcional física o intelectual. En la diversidad funcional física, las adaptaciones son de accesibilidad física y con estas adaptaciones hechas tenemos plena confianza en el o la trabajadora. En la diversidad intelectual las adaptaciones son más cognitivas y por actitudes y expectativas del resto de compañeros y compañeras. Nos generan desconfianza, no les vemos como adultos en igualdad de condiciones frente al resto de la población, sino como personas a las que cuidar, proteger, apoyar... El resto somos superiores, hay que acabar con estas barreras y actitudes que están en la población. Hay que trabajar mucho con el entorno” (DG08)

Con los testimonios recogidos en relación a las dificultades, barreras u obstáculos que las mujeres participantes han encontrado a la hora de acceder a un empleo, hemos realizado la siguiente **categorización analítica**: insuficientes conocimientos y/o experiencia, barreras mentales y dificultades en la comunicación. A continuación, presentamos los ejemplos más relevantes de cada una de ellas:

1. Barreras por insuficientes conocimientos y/o experiencia:

Conocimientos y experiencia insuficientes en relación a la diversidad funcional constituyen una barrera general en la que casi cualquier persona puede incurrir. No obstante, resulta relevante dejar constancia de su existencia al objeto de indagar en cuáles son los principales **impedimentos** que obstaculizan su acceso al empleo a las jóvenes entrevistadas, además de los propios de su género, su edad y su condición de personas con diversidad funcional.

Dentro de este bloque, los conocimientos insuficientes del euskera se repiten con cierta asiduidad como un elemento que dificulta el acceso al empleo:

“Antes había soñado trabajar en trabajo social o en educación especial. Yo estudié Trabajo Social para poder trabajar con la comunidad sorda y [...] con movimientos [sociales], pero me encontré con oposiciones y el euskera, otra barrera. Esto hizo que me encaminara por la otra vía, el de profesora de lengua de signos” (DF09)

“En algunos puestos piden experiencia y euskera. Y yo no tengo porque donde estudié solo daban lo básico” (DF25)

2. Barreras comunicativas:

Las personas oyentes y las sordas nos comunicamos de formas distintas. No obstante, los prejuicios y estereotipos hacia la comunidad sorda y la falta de perspectiva inclusiva, nos pueden llevar a pensar que son las personas con dificultades auditivas las que deben forzosamente adaptarse a la manera en que nos comunicamos las y los oyentes:

“Las dificultades de acceso al mundo laboral se debe sobre todo a dos asuntos: por una parte, el miedo que tienen los empresarios a la lengua de signos; y, por la otra, las pautas para comunicarse: en algunos casos las personas oyen pero hay condicionantes por lo que no entienden o pierden información” (TE05)

“Cuando trabajaba de trabajadora social me decían: ‘¡Ah! ¿Y cómo vas a coger el teléfono? ¿Cómo te vas a comunicar?’ Por correo, por ejemplo, pero parece que solo vale por teléfono. Hazme una prueba, tengo título, he estudiado, no me conoces, no sabes cómo trabajo, tengo recursos, puedo hacer vídeo llamada con intérprete, puedo escribir por e-mail, por WhatsApp.... Pero, siempre se me repite que no por ser sorda” (DF09)

“Yo cuando empecé a trabajar lo sabían desde el primer día, yo lo único que no podía hacer era hablar por teléfono. Es la única cosa que no puedo hacer. Y lo primero que hicieron en el trabajo al llegar fue darme un móvil.” (DF11)

“Los problemas en el mercado laboral ordinario llegan en el mantenimiento del puesto. Las preparadoras les acompañan los primeros días, pero una vez que ya han comenzado desaparecen. Y los problemas llegan en las asambleas, en los cursos de formación, en las reuniones de equipo... que no tienen un intérprete y no se enteran de nada” (TE05)

3. Barreras mentales:

Los prejuicios del entorno y los estereotipos que aún imperan en torno a las personas con diversidad funcional continúan siendo barreras que dificultan el acceso al empleo o el desempeño laboral de este colectivo. Pensar que el apoyo o adaptaciones necesarias suponen “un problema”, “un trastorno” o “trabajo extraordinario” para la empresa supone en ocasiones una **barrera difícil de romper** para una inclusión laboral plena:

“A veces cuando en RRHH te ven con el intérprete se asustan... y piensan: ‘¿Tienen que estar todos los días juntas estas dos?’ Eso para la empresa es un problema. Muchas veces en un momento determinado le digo a la intérprete que pare para que vean que yo sola también me puedo comunicar con la persona que tengo delante, sin ella. De esta manera demuestro que no tiene que estar pegada a una intérprete” (DF09)

“Hago el esfuerzo, voy con ganas a la entrevista, pero al final no me llaman. Alguna vez me ha pasado que después de ir a una entrevista me han mandado un e-mail: ‘oh, ya lo siento, pero siendo sorda nos vas a dar muchas dificultades’ ¿Perdona, que yo te voy a dar dificultades? Esto hace que la autoestima baje, no es fácil mantenerse, menos mal que tengo la capacidad de ignorarlo” (DF09)

Asimismo, en ocasiones existen prejuicios importantes en relación a la **autonomía** de las personas con diversidad funcional, y existen dificultades para aceptar que en muchos casos se trata de personas independientes, con ideas propias, con capacidad de autogestión y liderazgo:

“La sociedad no nos ve como sujetos de empleo o de empleabilidad [...] nadie puede ver que yo pueda ser la jefa del equipo, creen que tiene que haber alguien que tiene que tener por encima poder sobre ti [...] A mí no me importa tanto el escalón, porque con una rampa se puede salvar; pero las barreras mentales... cada minuto, cada segundo, me las encuentro” (DF06)

4. Barreras arquitectónicas:

En el caso de las diversidades funcionales de tipo físico, las barreras arquitectónicas suponen una dificultad extraordinaria con la que lidian en su día a día, incluida la

búsqueda de empleo: escaleras, bordillos, estrechamientos, inexistencia de pasos de cebra o semáforos son la realidad con la que conviven:

“Normalmente cuando me citan para una entrevista pregunto a ver si está el sitio adaptado porque si no ni siquiera me molesto en hacer la entrevista” (DF02)

“Creo que no he perdido ninguna entrevista por tener diversidad funcional, aunque sí que es cierto que he tenido muchos problemas de accesibilidad a algunas: portales con escaleras, algunos con ascensor pero con escaleras a la entrada, sin acceso con servicio público... He tenido ayuda de mi familia para acceder a algunos sitios” (DF03)

“He tenido muchos problemas de acceso a los puestos de trabajo sobre todo en empresa privada. En administración también, pero no tantos. Lo mismo me ha sucedido con la adaptación al puesto de trabajo [...] De hecho, he tenido que rechazar trabajos por el tema de la accesibilidad” (DF03)

5.10. Tipo de discriminaciones en el mundo laboral

A continuación, y una vez descritos pormenorizadamente los estereotipos y dificultades o barreras que encuentran las mujeres entrevistadas, hemos destacado las diferentes formas de discriminación a nivel laboral con las que se han ido encontrando a lo largo de la vida. En este caso, podemos diferenciar entre discriminaciones indirectas⁶⁵ o directas⁶⁶.

5.10.1. Discriminaciones indirectas

En el marco de las discriminaciones indirectas, más sutiles y a veces difíciles de identificar, las mujeres con diversidad funcional identifican algunos elementos muy claros y que se repiten de forma casi unánime entre todas las entrevistadas:

- Por una parte, se detectan **miradas, comentarios** indirectos o en voz baja, **cuchicheos, rumores** que circulan entre el personal de la empresa.
- Por otra, en ocasiones se sospecha que son excluidas de determinados puestos de trabajo en los que la **imagen** resulta un elemento relevante

“No me ha sentido discriminada directamente, lo que he sentido son cosas más sutiles: miradas, comentarios... Por ejemplo, me han llegado a recomendar que lo que tengo que hacer es sacarme unas oposiciones de administrativo y olvidarme” (DF03)

⁶⁵ Es mucho más compleja de probar. Ocurre cuando una persona sufre una situación de desventaja por la aplicación de una práctica, criterio o tratamiento que aparentemente es neutro. Es una discriminación camuflada que no se puede comprobar directamente.

⁶⁶ Es la situación en la que se encuentra una persona que haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en la misma situación.

“En el trabajo igual que en los centros educativos alguna vez oigo comentarios, veo miradas y cosas así [...] He notado paternalismo e incluso infantilización, pero tampoco es la tónica general. Pienso que hay desconocimiento pero sobre todo porque no es algo con lo que nos encontramos en nuestro día a día. Por lo que el primer contacto suele ser el más impactante pero pronto todo vuelve a la normalidad” (DF03)

“Como mi discapacidad como no se ve, mucha gente especula: ‘Pues qué tendrá... ¿será bipolar?’ Esos rumores me han llegado...” (DF14)

“Creo que para ciertos puestos sí que te exigen una imagen y prefieren que si tienen que tener una persona con diversidad funcional no se le vea, porque de cara al público creo que las empresas tienen más reparos en tener a alguien con una diversidad funcional visible. Aunque yo, que mi diversidad no se me ve, también me encuentro con la situación de tener que estar dando explicaciones y justificándome de lo que puedo y no puedo hacer porque la gente llega hasta cuestionarse que tengas algo” (DF15)

5.10.2. Discriminaciones directas

Las mujeres con diversidad funcional consideran que a lo largo de su vida han sufrido discriminación laboral únicamente por este hecho, sin haberse tenido en cuenta la formación, experiencia, capacidades o valía de cada una de ellas. Aún son muchas las empresas que no se plantean realizar **adaptaciones** en el puesto de trabajo para lograr una plena inclusión y poder ofrecer igualdad de oportunidades para todas las personas:

“Me llaman para una entrevista para un puesto de trabajadora social. Pregunto si importa que tenga diversidad funcional. Dicen que no, que lo importante es el CV. Pero al ir a hacer el examen médico me dicen: ‘uy, nos hemos equivocado, hasta luego’. Hay veces que me lo notan en la voz y directamente me cuelgan el teléfono” (DF06)

“Por mi formación, me presenté a una OPE y saqué la plaza en un ayuntamiento. Pero hay una cosa muy curiosa: si tienes diversidad funcional tienes que pasar por un tribunal al que le da igual la experiencia previa que se haya tenido en ese campo y que dictamina si eres, o no, apta. El psicólogo de turno te dice que le enseñes a ver cómo escribes. Pregunto por el ordenador y por la mesa accesible y me contestan que mi ama puede aguantarme el teclado con las manos y que vaya escribiendo. Al final me hicieron un informe desfavorable y me quitaron la plaza” (DF06)

“Me he sentido muy discriminada en mi búsqueda de empleo. Alguna vez cuando me han llamado, aun sabiendo que tenía una discapacidad, he sentido rechazo, y al entrar con el bastón, me han dicho: ‘¡Pero si eres ciega!’. Les he dicho que en mi CV ya ponía que tenía una discapacidad y me han dicho: ‘Ya, pero es que tanto...’ (DF08)

“Se publicó una oferta especial para discapacidad para llevar un disfraz para bailar o hacer algo parecido. Yo me apunté porque pedían el título de monitora, que lo tenía [...] Empecé con la prueba y una chica me dijo ‘Ay, perdona, eres sorda, no puedes hacer el trabajo’. Esto me hundió. Le pregunté: ‘¿Por ser sorda? Si cumple requisitos, tengo los títulos, no me habéis dado la oportunidad ni siquiera de hacer la prueba o de demostrar algo...’. Al final me enfadé y me fui” (DF09)

En algunos otros casos, la discriminación directa se ha sufrido en el momento en que la diversidad funcional ha sobrevenido, en forma de **despido** o de **cese** de la colaboración profesional:

“Cuando tuve el accidente me echaron del trabajo. Tuve que amenazar con denunciar para que me dieran lo que le correspondía” (DF13)

“En la asociación en la que hacía voluntariado cuando me despuntó la enfermedad que dijeron que ya no era apta para ese servicio, cuando lo único que realmente hacíamos eran servicios preventivos con ambulancia [...]” (DF15)

Otra de las discriminaciones directas que afecta a las personas con diversidad funcional es la **brecha salarial** existente:

“Me contrataron y me pagaban muy poco porque tenía una discapacidad y hacía el mismo trabajo que mi compañero. Incluso mejor. Me decían: ‘Trabajas muy bien, has aprendido muy rápido’. Ya. ¿Y por qué no me pagáis lo mismo que a él y nos dais los mismos días de vacaciones?” (DF11)

Pero no solo las jóvenes son discriminadas en el acceso o desarrollo del empleo por su diversidad funcional. En estos casos también se dan las discriminaciones múltiples, consecuencia de la acumulación de diferentes variables que causan discriminación, como el **género**:

“Yo quería conducir porque el salario también es un poco mayor pero al ser chica, pues nada. Me gusta conducir y es algo que me gustaría hacer en este CEE, conducir el transporte adaptado que tenemos, pero lo de conducir y que seas mujer en esta empresa no lo ven, prefieren a un chico con una ‘L’ que una chica que lleve 10 años conduciendo, no se fían que una mujer conduzca bien, todavía hay que mentalizárselas” (DF14)

“De 300 o 400 que estábamos en la empresa [vinculada con las ambulancias] solo 15 éramos mujeres. Y de estas 15, 5 eran de limpieza. Las mejores rutas para los hombres, los que no cargaban peso los hombres. Yo he cargado como una burra [...] Los mejores trabajos eran para sus chicos o las que pasaban por el aro” (DF01)

“Lo de ser mujer y los trabajos laborales que requieran cierto esfuerzo no lo llevan muy bien, porque creo que son bastante retrógrados en ese aspecto. Y a mí ciertas funciones no me dejaban desempeñar, ya no sé si tanto por el hecho de

ser discapacitada o por ser mujer, porque los servicios de embarcación solo se dejan para los hombres, no entienden que las mujeres podamos ir en una embarcación y sacar alguien del agua cuando en el cursillo [de socorismo acuático] me han exigido lo mismo que al resto [...] Las mujeres había ciertas cosas que no hacíamos, que más que nada nos tenían para sonreír y para dar una imagen bonita de cara al exterior" (DF15)

5.11. Mujeres luchadoras, mujeres satisfechas

A pesar de todas las dificultades y discriminaciones sufridas que han relatado las mujeres con las que hemos tenido el placer de charlar, muchas de ellas afirman sentirse satisfechas con su vida laboral. Quizá no tanto porque los esfuerzos hayan sido recompensados en la misma medida, sino porque son conscientes de que han dado lo **máximo posible** a lo largo de su trayectoria profesional, porque sus logros tienen un **mayor valor**, porque superan cada día obstáculos y barreras y, sobre todo, porque **no se rinden**.

"A nivel laboral estoy satisfecha con el esfuerzo que he hecho y hasta dónde he llegado, pero estoy frustrada por el tema de haberme fastidiado la cadera porque tuve que dejar el trabajo de mi vida. Me encantaba, me gustaba muchísimo" (DF01)

"Estoy satisfecha con mi trabajo, me encanta, pero sí que es cierto que es un trabajo superinestable y al final una persona con discapacidad necesita dinero, por ejemplo, para ir al fisioterapeuta. Yo tengo la suerte de que tengo a mis padres que me están subvencionando todo lo relacionado con mi salud, porque si no..." (DF05)

"Estoy satisfecha con lo que he conseguido pero sí me gustaría tener un trabajo más estable, fijo, con contrato" (DF07)

"Mi trabajo actual me gusta mucho. Es un trabajo que me gratifica, pero al ser un CEE el sueldo es muy bajo. Debiéramos de cobrar normal pero, claro, como estoy bien y para mí es el mejor trabajo que he tenido, pues me compensa. Es en el trabajo en el que mejor me he sentido, el que más me ha aportado" (DF14)

Lógicamente, ellas continúan y continuarán luchando por ser valoradas por sus múltiples capacidades y por lograr unas condiciones laborales dignas y un trabajo decente.

6. Conciliación y uso del tiempo

En el presente capítulo pretendemos analizar la manera en que concilian las mujeres entrevistadas, poniendo un especial énfasis en la existencia de equilibrio entre la vida privada (personal y familiar) y la pública (laboral, formativa, social y cultural). Consideramos que la dimensión conciliación resulta de vital importancia en cualquier estudio o análisis que aspire a incorporar la perspectiva de género. En este caso, además, consideramos que también tiene una importancia capital a la hora de afrontar el diagnóstico de la situación laboral de las mujeres entrevistadas. Es por ello que merece capítulo aparte en la presente investigación. Por otra parte, los usos del tiempo se han erigido en dimensión fundamental para entender las dificultades a las que se enfrentan las jóvenes con diversidad funcional a la hora de conciliar el empleo con su vida personal. Los resultados de estos análisis se muestran a continuación.

6.1. Conciliación

Tras entrevistar a 26 mujeres jóvenes con diversidad funcional y charlar con ellas sobre el reparto de las tareas domésticas, llama la atención la cantidad de **diferentes organizaciones** que existen en cada uno de sus hogares. A nivel analítico, las resumiremos en tres tipos:

- Una parte de las entrevistadas reconoce que la totalidad o la mayoría del trabajo doméstico recae en una única persona: una mujer
- Otra parte de las jóvenes afirma que las tareas del hogar se reparten, aunque con algunos matices que se desarrollan a continuación.
- Por último, otro grupo de mujeres consideran que en su hogar, las tareas domésticas se reparten habitualmente entre varias personas, independientemente del sexo.

6.1.1. Las tareas domésticas recaen solo...

1. En ella:

“No comparto las tareas domésticas con nadie. Le dedico dos horas al día” (DF10)

Esta realidad se corresponde a una estudiante que de lunes a viernes comparte piso con sus compañeras. En otros hogares similares también, observamos realidades distintas:

“Vivo con una compañera de piso. No hay un reparto, hay confianza y vamos limpiando y haciendo las tareas de forma que nos va saliendo” (DF12)

2. En su madre y su padre:

“En la actualidad vivo con mis padres, por lo que no realizo gran parte de las tareas domésticas. Calculo que podría usar una hora al día en organizarme y cocinar, por ejemplo. Pero el grosor lo hacen otras personas” (DF03)

3. En su madre:

“Las tareas domésticas de casa, la mayoría las hace mi ama” (DF14)

“Los trabajos domésticos sobre todo los hace mi madre, es ama de casa” (DF19)

“Mi ama tiene las tareas domésticas monopolizadas y ella trabaja fuera de casa y dentro, y no me deja hacer nada: he conseguido que me deje poner la lavadora. Si hubiera sido un chico el trato habría sido el mismo, quizás lo habría justificado diciendo que esas cosas los chicos no las hacen” (DF21)

Al contrario que lo observado con anterioridad respecto a la existencia de padres con el rol de cuidador, en el reparto de las tareas domésticas no se menciona a los hombres como responsables del hogar y de las tareas domésticas. Solo en un caso se menciona que este trabajo recae fundamentalmente en la figura paterna:

“Vivo con mis aitas y mi hermano y las tareas domésticas son compartidas, son cosa de todos, quien más tareas hace es mi aita porque solo trabaja de mañana y es el que está más tiempo en casa” (DF02)

6.1.2. *La tareas domésticas se comparten, pero...*

1. Sobre todo recaen en ella:

“La realización de algunas tareas del hogar las comparto y otras no. Como ahora no trabajo y mi chico trabaja todo el día pues a la que le toca hacerlo es a mí y cuando ambos trabajamos es compartido [...] Cuando he trabajado a jornada completa y también he tenido que hacer las tareas del hogar, no he sentido agobio porque tenía tiempo el fin de semana” (DF25)

2. Sobre todo recaen en su madre:

“Intento hacer todo por mí misma y a veces consigo que mi ama me deje poner la mesa” (DF06)

“Vivo con la familia y las tareas domésticas están compartidas. Yo soy la que menos hace, porque siempre estoy fuera. Mi padre y mi madre siempre las han compartido. Normalmente es mi madre la que cocina porque le gusta mucho” (DF09)

3. Sobre todo recaen en las mujeres de la casa:

“Compartimos las tareas domésticas en casa, aunque algunas de ellas me cuestan por pereza. Las tareas que realizamos mi madre y yo son para todos, mientras que las tareas que realiza mi padre son solo para él: se lava su ropa o se hace su comida” (DF23)

Resulta interesante analizar cómo se realiza el reparto de tareas en función del sexo, pero no es objeto de esta investigación realizar dicho análisis. No obstante, dejaremos aquí el siguiente apunte, para la reflexión: Investigaciones recientes revelan que los hombres se han incorporado a las tareas domésticas “más amables”, realizando especialmente aquellas que están relacionadas con lo público (el espacio que dominan): realizar la compra, sacar la basura, pasear al perro o salir con hijos e hijas. Por el contrario, las mujeres continúan realizando las tareas de organización y el trabajo más pesado o “sucio” (cocina y baño).

6.1.3. Las tareas domésticas se comparten siempre

1. Con los padres:

“Vivo con mis padres y comparto las tareas domésticas. No tengo una doble jornada cuando llego a casa. Y eso me da tiempo para trabajar y para hacer la tesis” (DF13)

2. Con la pareja:

“Comparto con mi pareja las tareas domésticas. Hay algunas que no pudo hacer, como pasar la aspiradora o limpiar los cristales. A veces cuando mi hermano me hace una visita me los limpia él. Hay cosas que me cuestan, como limpiar el baño, pero por otra parte no me gusta estar quieta” (DF05)

“Las tareas domésticas en mi casa son compartidas, hasta mi hijo de tres años está empezando ya. El niño conmigo es una barbaridad... me ayuda muchísimo...” (DF08)

“Más o menos lo comparto con mi marido. Si él no trabaja, se ocupa del niño y yo busco empleo. Y al revés. En algunas ocasiones, tiro de mi padre para cuidar al niño” (DF16)

En algunos casos, la carga de las tareas domésticas parece compartirse entre los distintos miembros de la familia, participando padres, madres, hermanos o hermanas, hijos e hijas, además de las propias implicadas. Resulta de interés destacar que el reparto con las parejas parece depender en muchos casos de la **dedicación al empleo** de cada miembro: a menor dedicación al empleo remunerado, mayor carga de trabajo doméstico. Este planteamiento, de partida basado en un criterio razonable y equitativo, entraña una trampa y es que, como demuestran los datos estadísticos de la CAE, las mujeres presentan mayores niveles de desempleo además de concentrar la mayoría de contratos a jornada reducida. Por lo tanto, aunque exista un reparto de tareas, en la mayor parte de los casos, serán las mujeres quienes continúen responsabilizándose de este trabajo.

6.1.4. Las tareas domésticas en los pisos tutelados...

Tres de las mujeres entrevistadas residen en pisos tutelados y en cada uno de estos hogares hemos encontrado distintas organizaciones de las tareas domésticas:

1. Se comparten:

“En la casa tutelada [de 10 personas] compartimos las tareas domésticas. No tengo sobrecarga de trabajo” (DF18)

2. Se comparten con ayuda externa:

“Las repartimos entre las 4 personas [...] Nosotras hacemos el mantenimiento de la limpieza porque va una persona a limpiar a fondo dos veces a la semana” (DF24)

3. Las hacen los compañeros de piso:

“De las tareas domésticas se encargan mis compañeros de piso [hombres] porque yo trabajo. Uno de ellos va a empezar a trabajar ahora [...] si hay opción, y el otro chico está trabajando [...], pero muy poquitas horas” (DF20)

Podría parecer que en las situaciones en las que se comparte piso con otros compañeros o compañeras, resulta más sencillo o, al menos, más habitual un reparto más o menos equitativo entre los diferentes miembros. No obstante y, tal y como se apuntaba la inicio del capítulo, la variedad de situaciones y repartos del trabajo en el ámbito de lo doméstico es considerable.

6.2. Usos del tiempo

Cuando nos planteamos iniciar este estudio, incluimos un apartado específico para trabajar sobre el uso de los espacios y la accesibilidad, entendiendo que aún existen importantes barreras arquitectónicas que es necesario identificar, visibilizar y denunciar. A medida que el trabajo de campo iba avanzando fuimos conscientes de que para las mujeres con diversidad funcional **el tiempo era tan valioso o más que el espacio**, especialmente en dos situaciones concretas:

1. En las mujeres con alguna diversidad funcional física, motora o mixta con implicaciones físicas que necesitan tiempo para sí mismas dedicado al descanso o a desplazamientos necesarios:

“Mis tiempos son el doble. Lo que a ti te cuesta ir a un sitio a mí me cuenta el doble. Para ir a cualquier sitio tengo que ver que funcionan todos los ascensores y que las aceras estén más o menos accesibles. Cada vez que me levanto tengo que planificar el día milimétricamente, por ejemplo, la ingesta de líquidos [para calcular cuando va a ir al baño]. Tengo controlada mi vida” (DF06)

2. En las mujeres con alguna diversidad funcional de tipo mental que necesitan periodos de tiempo en los que dedicarse a la realización de actividades que les permitan llevar una vida libre de estrés para mejorar la autoestima personal:

“Tanto estudiando, yo que estudio euskera, como cuando trabajaba, te sientes más realizada, más válida más todo, te sientes mejor” (DF14).

6.2.1. Tiempo relacionado con la salud

El **descanso** (y el tiempo de calidad para el descanso) que todo individuo necesita se convierte en un elemento de capital importancia en el caso de las personas con diversidad funcional. Las mujeres entrevistadas afirman que su necesidad de respiro es mayor debido a su situación, para poder afrontar nuevas jornadas de trabajo en buenas condiciones:

“Estoy 8 horas trabajando al día, 1 hora la dedico a tareas domésticas, participo en una asociación feminista cuando puedo y también tengo tiempo para el ocio, pero sobre todo los fines de semana porque el resto del día laboral lo dedica a descansar. Mi cuerpo necesita reponer fuerzas después de un día de trabajo para poder afrontar uno nuevo al día siguiente por lo que estoy mucho tiempo entre semana leyendo y descansando en casa, sobre todo en invierno [...] Por lo tanto, mi diversidad funcional determina el uso de mi tiempo bastante” (DF03)

“Depende del día trabajo 5-6 horas y 1-2 horas más al día en la casa. Me gusta tener las cosas bien. Me encantaría participar en alguna asociación pero no tengo tiempo y además todas las reuniones son de tarde, que es cuando estoy trabajando. También me gustaría apuntarme a piano o a violín o a inglés, pero necesito descansar. Me he dado cuenta de que para mí el descanso es vital, que en casa es donde mejor estoy, y me da rabia, pero me cuido mucho en ese sentido” (DF05)

En estos casos, se percibe una conciencia del **autocuidado de la salud** muy definida. El cansancio y el estrés que conllevan en ocasiones las vidas marcadas por una diversidad funcional que puede llegar a ser muy limitante, da un nuevo sentido al uso del tiempo relacionado con la salud. El descanso no es una opción, es una necesidad vital para las mujeres entrevistadas:

“No tengo tiempo de participar socialmente o culturalmente. Pero sí que tengo hobbies: leo mucho y voy al cine al menos una vez al mes [...] Tengo que dedicar mucho tiempo para mí [se emociona, y se le saltan las lágrimas] porque necesito descansar. Al tener una enfermedad y dolor crónico estoy siempre muy cansada. Duermo, pero no descanso y es todo cíclico. Con la cuadrilla igual tengo que irme antes, porque si hago un exceso luego necesito dos días para recuperarme. El uso del tiempo lo determina mi discapacidad, más que el hecho de ser mujer, porque no tengo una doble jornada” (DF13)

“Al ocio apenas le dedico tiempo, entre semana imposible, cuando llego a casa ya no puedo más, me cuesta hasta ponerme la cena, lo hago por el día y a la noche lo recaliento sino no cenaría, además a mí me cuesta mucho por ejemplo el pelar, cortar patatas, por la coordinación, eso es de mi discapacidad, cuando estoy cansada voy andando y me falla el equilibrio [...] pero cuando estoy ya en ese estado ni siento ni padezco y los fines de semana estoy agotada, me quedo en casa y estoy con mis animales” (DF22)

Tal y como podemos observar estos períodos de descanso **limitan** en muchas ocasiones la dedicación al ocio e incluso al propio empleo, teniendo que optar por jornadas parciales. A esto es necesario unirle la necesidad, en algunos casos, de realizar consultas médicas periódicas:

“Siempre trabajo por las tardes, menos los martes que también trabajo por las mañanas. Y tengo los miércoles libres que son los días que decido a médicos: cada dos semanas fisio y cuando voy ese día lo pasa en la cama, recuperándose” (DF05)

6.2.2. Tiempo relacionado con el cuidado

Las mujeres con diversidad funcional que han participado en la investigación no solo dedican tiempo al cuidado de su salud, sino también al **cuidado de menores** (hijos e hijas a cargo) así como **de ellas mismas**:

1. El cuidado de menores:

“Actualmente como trabajo una jornada muy reducida, no me veo muy agobiada y puedo conciliar bien; me permite poder estar con mi hijo. El día que mi hijo sea más mayor pues me buscaré una jornada más completa, porque mientras la economía lo permita estos años de mi hijo no van a volver.... así que mientras pueda...” (DF08)

2. El cuidado de una misma:

“Considero que ese tiempo [el de descanso] está dedicado a mí misma y a mi cuerpo” (DF03)

“Ahora tengo más tiempo para mí porque estoy aprendiendo a decir que no y a que no me utilicen porque estoy en un proceso de empoderamiento y tengo a gente que me está ayudando a empoderarse” (DF06)

“Valoro mucho el tiempo para mí. Ahora estoy en un momento más egoísta de pensar en mí porque antes siempre estaba pensando en los demás y al final no tenía tiempo para cuidarme. Y me di cuenta de que tenía que cuidarme porque para estar feliz conmigo misma, debo quererme a mí misma primero, porque si no, no puedo querer al resto. Valoro muchísimo mi autocuidado” (DF09)

En este sentido cabe destacar que las necesidades de autocuidado suponen importantes **desventajas** en los usos del tiempo sobre las vidas de las mujeres con diversidad funcional. En lo que se refiere concretamente al área del empleo esto tiene una repercusión directa a la hora de establecer los horarios, los días de asuntos personales o la distribución de la jornada laboral (Fekoor, 2010).

Por último, queremos destacar que dos de las mujeres emprendedoras, socialmente más activas, dispuestas y reconocidas por su lucha por los derechos de las personas con diversidad funcional reclaman en este momento mayor tiempo para el cuidado de sí mismas. La actividad derivada del activismo, ámbito en el que son referentes, además de las dificultades propias producidas por la diversidad funcional, provocan un **desgaste** tal que se hace difícil continuar con la actividad diaria sin dedicar ciertas temporadas única y exclusivamente al autocuidado.

6.2.3. Tiempo terapéutico

Existe otra concepción del tiempo como elemento terapéutico. Los momentos de descanso también son necesarios para realizar actividades, en soledad o en compañía, que resulten terapéuticos, tanto para el cuerpo como para la mente:

1. Para mantenerse activas en soledad:

“Necesito descansar con las piernas estiradas en el sofá, tranquila. Ahora me ha dado por las manualidades y estoy ocupada mentalmente. Me voy poniendo objetivos: el mes pasado la *topaketa*, este [mes] vuelta a las manualidades... y así poco a poco voy haciendo cosas y no me pongo a pensar en lo mucho que me duelen los pies” (DF05)

2. Para mantenerse activas con otras personas:

“He buscado *hobbies* que pueden desarrollarse en el sofá, aunque también se me cansan los brazos [...] Es verdad que cada vez estoy más aislada socialmente, que quedo menos con la cuadrilla, pero es porque acabo frustrada porque los planes no están adaptados” (DF05)

“Entre mis *hobbies* está andar en bici cuando hace bueno e ir a andar cuando hace malo. También quedo con mis amigos a tomar algo o vamos al cine. También voy a la asociación los martes todo el día: por la tarde estoy en una terapia de grupo y a la mañana doy apoyo en la recepción como voluntaria. Los miércoles estoy haciendo un curso de jardinería y en abril voy a empezar dos cursos más: uno de regar y otro para la venta de helados, con la idea de compaginar distintos trabajos en verano. Me organizo y me da tiempo a todo” (DF19)

“Los miércoles, que no trabajo de tarde, me gusta ir al cine, quedar con mis amigas, y antes me gustaba mucho andar. Ahora me estoy recuperando de unos problemas en los pies y [pronto] voy a volver a ir a andar. Me gusta ir a la piscina a tomar el sol, al pantano. Me gusta escaparme con una amiga de la infancia al

monte... Me voy a marchar de vacaciones [de verano] con la asociación y en semana santa con las amigas a un pueblo. Siempre nos están animando para que hagamos este tipo de cosas. Desde que estoy en el piso y en la asociación hago estos planes" (DF20)

"Tengo mucho tiempo para mí. Tengo novio y salgo mucho con él y con mis amigos. Tengo un grupo de amigos bastante grande tanto del trabajo como de las asociaciones a las que pertenezco. Salgo mucho con los amigos y me voy de vacaciones" (DF24)

Las mujeres entrevistadas, como cualquier otra joven de su edad, se mantienen activas, son inquietas y disfrutan realizando actividades sociales. No siempre estas actividades están adaptadas a la diversidad funcional, y en muchas ocasiones son ellas las que deben adaptarse al entorno. No obstante, el tiempo para el **esparcimiento** resulta muy necesario para ellas de cara a mantener las redes sociales de apoyo y liberar el estrés de la vida diaria.

7. Participación y empoderamiento

En este último apartado nos hemos propuesto analizar el **grado de participación** de las mujeres jóvenes con diversidad funcional, tanto a nivel social como laboral y político, así como las implicaciones que esta participación puede tener en el mundo laboral. El nivel de participación en el entorno que les rodea resulta una dimensión fundamental a tener en cuenta para realizar el diagnóstico de la situación laboral del colectivo, por la posibilidad de **crear redes y espacios de empoderamiento**.

7.1. Participación social y asociacionismo

La inmensa mayoría de las mujeres entrevistadas participa **socialmente** de alguna forma, en mayor o menor medida, con mayor o menor grado de implicación. Desde esta perspectiva se entiende que existen formas diversas y variadas de participar en la sociedad. No obstante, y a la luz del discurso de las mujeres participantes, es importante resaltar que “participar” no siempre es sinónimo de “ser o sentirse parte de”, tal y como nos han indicado en las entrevistas realizadas. Un ejemplo ilustrativo:

“Una cosa es participar, cuando eres un número y me siento como una marioneta, y otra es sentirse parte, que es la libertad de ser Marian” (DF06)

Siendo parte del tejido asociativo de la CAE, algunas participantes realizan **crítica constructiva** de su participación en organizaciones sociales, desde el ánimo de la mejora continua. Por ejemplo, la joven identificada como DF06 le otorga una importancia muy relevante al hecho de poder presentarse -y representarse- a ella misma, sin el nombre o la “etiqueta” de una gran asociación acompañándola, y aboga también por la defensa de las pequeñas organizaciones y movimientos sociales.

Otra crítica constructiva que aparece en el discurso de las mujeres es la que se centra en el movimiento feminista, reivindicando una aún mayor perspectiva inclusiva de este, tanto en el discurso como en las acciones llevadas a cabo. Desarrollaremos esta idea con mayor profundidad en el apartado de participación política.

En general, del discurso de estas mujeres se desprende que existen muchas y muy **diversas formas de participar** en los movimientos sociales y en el seno de organizaciones no lucrativas, así como multitud de causas que pueden llevarles a participar en estas. A continuación, mostramos los aspectos más interesantes de esta reflexión.

7.1.1. Sentirse parte de una asociación

Algunas de las mujeres entrevistadas están vinculadas actualmente o participan de alguna forma en asociaciones relacionadas con la **diversidad funcional** que poseen: asociaciones para la defensa y organización de quienes están afectadas de una u otra “discapacidad” o enfermedad. Sin embargo, detectamos diferentes **motivaciones** para hacerlo:

1. La búsqueda de actividades en las que poder participar y realizar actividades de esparcimiento y tiempo libre, de conexión con otras personas en la misma situación:

“Participo en una asociación y en la coordinadora que la integra. La asociación es para personas con enfermedades neuromusculares. [De hecho, en la asociación] no suelo participar mucho porque no es muy grande y no hacen gran cosa pero en la coordinadora sí, sobre todo en los viajes de los fines de semana” (DF02)

“También voy a una asociación en la que hacen reuniones de cocina dos horas a la semana y me voy a ir con ellos de viaje en Semana Santa. También voy a las actividades que organiza el ayuntamiento a las que me puedo apuntar y tengo cierta prioridad: Gimnasia, patinaje sobre hielo...” (DF24)

2. La búsqueda de comprensión, compañerismo y empatía:

“Mediante el Facebook encontré dos grupos de WhatsApp de personas que tienen la misma enfermedad que yo y compartimos experiencias, sensaciones y sentimientos. Me siento entendida” (DF05)

“En la asociación podemos compartir experiencias con otras personas sordas que han sufrido lo mismo que yo. Se construye la identidad, el apoyo, sientes empatía. Para las personas sordas es muy importante tener contacto con otras personas sordas para poder sentirnos más fuertes y empoderarnos, y para aceptar la identidad” (DF09)

3. La búsqueda de ayuda y apoyo:

“Desde el año pasado que tuve un problema y la psiquiatra me recomendó ir a la asociación. Desde la asociación me han ayudado mucho” (DF19)

“La asociación ha tenido un papel muy importante en la búsqueda de empleo y en el trabajo en sí” (DF21)

4. El empoderamiento personal y colectivo:

“El otro día estaba hablando de ese tema. Se fundó en Euskadi una asociación de mujeres sordas que se quedó en el olvido y es posible que pronto vuelva a crearse otra. Lo hemos hablado entre amigas feministas que están preocupadas y que quieren crear una asociación [...] porque al final las comisiones de mujer [...] lo que hacen son excursiones, actividades... No, queremos crear una asociación en la que se reconozca a la mujer sorda, con sus derechos, respetarlos y defenderlos. Que se represente a las mujeres sordas. Es necesario. Lo más importante: visibilizarlas” (DF09)

“Los viernes, voy a un programa [de una entidad] que hay para sentirme bien, y tengo que poner unas caritas de cómo me siento cada semana. Llevaba varias

semanas poniendo cara triste y hoy, por fin, ya he puesto una cara sonriente. Ahora estoy más contenta, porque he retomado mi blog y ya avanza bien otra vez, y porque me habéis elegido para hacer esta entrevista. Me hace sentirme muy bien y me hace sentirme importante" (DF26)

Tal y como indica Predif, Plataforma Representativa Estatal de Personas con Discapacidad Física: "la sociedad tiene una carencia sobre formación en empoderamiento con respecto a la situación de las personas con diversidad funcional [...]. El empoderamiento se asocia comúnmente a la confianza en uno mismo para salir adelante después de un proceso incapacitante, o el poder de continuar con una vida impuesta por una sociedad incapacitada para aceptar personas diferentes a las mal llamadas "normales", que son básicamente inexistentes"⁶⁷.

La realidad es que resulta **necesario** crear y participar en espacios en los que las mujeres puedan compartir y visibilizar las diferentes formas en que la sociedad patriarcal las excluye, para crear conciencia y conocer las posibilidades de cada una de forma que puedan ejercer sus derechos como personas independientes y autónomas. Desde esta perspectiva, algunas de las mujeres entrevistadas sienten la necesidad de ser formadas y participar en espacios de **empoderamiento feminista** para exigir estos espacios, para dejar de ser invisibles y para reivindicar sus derechos legítimos.

Por otra parte, también encontramos a mujeres que participan no en asociaciones relacionadas con la diversidad funcional, sino en organizaciones dedicadas a **otros fines**. Entre estas, destacan la participación en entidades feministas e interculturales:

"Participo en una asociación feminista que sirve como punto de interconexión entre mi vida laboral y mi vida personal, así que mi asociacionismo retroalimenta a dos partes de mi persona: a la mujer y a la trabajadora, ya que soy técnica de igualdad. En este ámbito he hecho muchas redes que han sido muy útiles en mi vida profesional" (DF03)

"Sí participo en una asociación. Mi equipo de futbol forma parte de una asociación sociocultural cuyo objetivo es la integración de personas inmigrantes" (DF14)

Con respecto a **cómo llegan** a formar parte de estas redes, normalmente se trata de una cuestión de iniciativa propia (TE05), más propia de jóvenes y de mujeres, aunque también funcionan otro tipo de técnicas. Cuando preguntábamos a las técnicas desde dónde les derivaban a las personas que van a sus servicios de orientación nos decían:

"El boca-oreja, porque conocen a otras personas que están inscritas... la gran mayoría. Hay personas que también hacen búsquedas por internet, ven la entidad, empiezan a escarbar, como hay una bolsa [de empleo]; y luego hay otras

⁶⁷ Se ha mantenido el uso del masculino genérico, tal y como aparece publicada la información en la página web de Predif.

personas que vienen derivadas de recursos: de Lanbide o de Diputación, a consecuencia de diagnósticos una vez ya valorados. [Allí] les dan un listado de recursos entre los cuales está nuestra entidad. Aunque la gran mayoría en nuestro caso a través de conocidos" (TE02)

7.1.2. La participación en una asociación sin ser parte de la misma

Algunas de las mujeres entrevistadas participan en asociaciones vinculadas a la diversidad funcional **sin formar parte de ellas**, por ejemplo, a través del pago de una cuota o participando en las diversas actividades que se organizan desde la entidad social. En algunos casos esta falta de implicación total con la organización tiene que ver con la falta de identificación con las personas que conforman el colectivo:

"Estoy asociada aunque no realizo ninguna actividad allí. Me dieron apoyo para mis estudios y me llaman para hacer seguimiento de mi situación. También me informan de ofertas de empleo. Pero allí no he conocido a gente con la que crear red social, no he hecho contactos ni amistades" (DF07)

"No participo en ninguna asociación, sí estoy afiliada, pero es una organización de la que solo me llegan emails de todas las cosas que hacen, pero la verdad es que participo bastante poco porque no me siento identificada con la gente, yo me siento una persona más independiente" (DF08)

"Participo en tres asociaciones. En la que más participo de las tres llevo muchos años en ella y voy casi siempre, participo en muchas de sus actividades, también en mi tiempo libre y de ocio y en verano, pero yo no me identifico con las personas de la Fundación, yo me siento en el "medio"... no acabo de ubicarme y por eso me cuesta tanto tener amigos" (DF26)

7.1.3. La no participación en una asociación

A pesar de que una gran cantidad de mujeres con diversidad funcional participan de una u otra manera en entidades sociales, no todas están asociadas o forman parte de una organización sin ánimo de lucro. Las **causas** son diversas:

1. La falta de tiempo:

"Me gustaría participar en alguna asociación feminista pero ahora no es posible, a no ser que sea por Skype" (DF05)

"No participo en ninguna asociación. Ahora mismo no tengo tiempo, pero me gustaría" (DF13)

2. El temor a etiquetarse:

“Antes iba [a una asociación vinculada a su diversidad funcional] y cuando he empezado a trabajar ha dejado de ir. Allí he hecho talleres, pero no me gusta ir” (DF18)

3. Las experiencias previas:

En algunos casos excepcionales, la escasa participación en entidades sociales puede tener que ver con experiencias previas que no cumplieron con las expectativas de las jóvenes entrevistadas:

“En la asociación en la que hice voluntariado cuando me despuntó la enfermedad que dijeron que mi enfermedad no era apta para ese servicio [...] Sí que es verdad que durante algunos servicios, sí que he tenido alguna crisis de asma o lo que fuera, pero como en un trabajo normal: pides una baja y cuando te encuentras bien te reincorporas” (DF15)

“Fui como cinco veces a decirles que estaba buscando trabajo, y no me llamaron ni una sola vez. Ese es el motivo porque el que ya no estoy en ninguna asociación. No voy a aportar nada a si no he recibido nada. En la asociación solo me pueden ofrecer trabajo en CEE y no estoy interesada” (DF11)

7.2. Participación laboral

Además de la participación social, también hemos querido analizar la participación a nivel **laboral o sindical** con el objetivo de analizar la conciencia de clase o conciencia en la defensa de los derechos como trabajadoras que tienen las jóvenes participantes. En este caso, han sido muy escasas las ocasiones en las que hemos encontrado mujeres afiliadas a un sindicato y nos llama la atención porque como hemos visto hemos recogido muchas experiencias discriminatorias y problemáticas. Las principales conclusiones a este respecto se muestran a continuación.

7.2.1. La participación en un sindicato

Son varias las **razones** por las que las mujeres con diversidad funcional toman la decisión de sindicarse:

1. El asesoramiento laboral:

“Llevo un mes afiliada a un sindicato [...] Necesito estar asesorada porque hay cosas que no entiendo... una nómina, por ejemplo, también he estado de baja... y no entendía algunas cosas...” (DF14)

2. La preparación de oposiciones:

“Estoy sindicada desde hace poco. Lo hice, primero, porque hasta hace poco por tema de precariedad laboral no me podía hacer cargo de una cuota al mes; y, segundo, porque una vez que empecé a hacer exámenes para bolsas de empleo necesitaba apoyo, información y temario. Así que no es que haya hecho redes, pero el sindicato ha sido importante para el tema de empleo público” (DF03)

También hay mujeres que están afiliadas a una organización sindical cuya participación es esporádica, escasa o anecdótica. Asimismo, en otras ocasiones se hace uso de los servicios que ofrecen los sindicatos sin estar afiliada a uno de ellos:

“Estoy afiliada al sindicato pero no tengo tiempo para dedicarle. Aún no les he preguntado nada, pero les tendré que consultar dentro de un tiempo porque mi cuerpo tiene fecha de caducidad, y tendré que preguntar qué hacer para tener una micropensión cutre por discapacidad” (DF13)

“Cuando he tenido algún malentendido ha llamado al sindicato, a los que trabajan que tienen trastorno mental y están afiliados al sindicato y me han ayudado a poner orden a mi situación” (DF20)

7.2.2. La no participación en un sindicato

El grupo mayoritario, en lo que a participación política se refiere, no participa en ningún sindicato de ninguna manera. Algunas de las jóvenes participantes, de hecho, desconocen qué tipo de organizaciones son, cuáles son sus objetivos y sus funciones, lo que -por supuesto- dificulta su afiliación. Algunas otras entrevistadas, simplemente han decidido no acudir a una organización sindical incluso a pesar de haber vivido conflictos de índole laboral. Otras, dejaron de participar por no ver cumplidas sus **expectativas**:

“Estuve sindicada un montón de años pero me fui [...] Estoy bastante desencantada. Ahora tengo un abogado [...] que es el que me ha ayudado con todo el tema de la cadera [incapacidad], y cualquier problema que tenga se lo consulto a él” (DF01)

Por otra parte, hemos querido dejar constancia también de una reflexión a la que nos invitan sobre la presencia de **perspectiva inclusiva** en el movimiento sindical:

“No hay sindicato que opte por los derechos de la personas con diversidad funcional. Ni los propios sindicatos laborales tienen en cuenta la diversidad” (DF06)

“Una vez fui y no había intérprete. Pregunté: ‘¿Dónde está el intérprete?’, y me respondieron: ‘Ay, se nos ha olvidado’. Todavía hay muchísimas barreras” (DF09)

Por último, algunas otras mujeres que no participan ni han participado nunca en una organización laboral se plantean considerar la afiliación en el **futuro**:

“Tal vez en el futuro. No lo había pensado. Sería interesante contactar con algún sindicato en un futuro para el tema de las oposiciones” (DF09)

“No, pero no estaría nada mal saber qué opinan los sindicatos de lo que pasa en los CEE” (DF24)

7.3. Participación política

Otra forma de participar en la sociedad como ciudadanas con derechos es la implicación en asuntos políticos. De estas cuestiones también charlamos con las mujeres entrevistadas durante el trabajo de campo realizado entre los meses de febrero y marzo por lo que -debido a las fechas- muchos discursos hacen referencia a las manifestaciones y a la huelga convocada por el movimiento feminista para el 8M.

A pesar de que hace más de 10 años (2008) que entró en vigor la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) por lo que forma parte del ordenamiento legal, se incumple prácticamente cada día. Por ejemplo, muchas personas tenían restringido el derecho a ejercer el sufragio a raíz de haber sufrido incapacitaciones jurídicas en razón de su diversidad funcional, normalmente intelectual o mental. Por fin, en la jornada electoral del 28 de abril de 2019, más de 100.000 personas con diversidad, que hasta ahora tenían que pedir permiso a un juez y ser autorizadas, pudieron votar (Plaza, 2019)⁶⁸.

Los motivos para participar activamente en la actividad política son los siguientes.

7.3.1. Participación activa para hacer uso de los derechos como ciudadanas

Algunas de las jóvenes se definen como activas en la defensa y uso de sus derechos como ciudadanas, participando en diferentes **actividades**:

“Hago uso de mis derechos como ciudadana: voto y me manifiesto. También he apoyado huelgas, como la del 8M del año pasado. Este año espero que la secunden muchas más mujeres” (DF03)

“El 8M cerramos la empresa y tres mujeres de la asociación participamos en la manifestación interpretando el discurso en lengua de signos en una pantalla

⁶⁸ Por supuesto que este es un primer paso, ya que como recuerda Plaza (2019): Entidades asociativas del sector de la discapacidad intelectual recuerdan también que, para garantizar la accesibilidad, los programas electorales deben adaptarse al modelo de Lectura Fácil que favorece la comprensión de los mismos (y no solo a las personas con discapacidad intelectual, también otras con déficit cognitivos y dificultades de comprensión que pueden darse por muchas razones, así como a personas que están aprendiendo el idioma o a leer de adultas, a quienes podemos tener dificultad para concentrarnos en la lectura...).

gigante. Es el primer año. El año que viene seguiremos trabajando en esta línea para mejorarlo" (DF09)⁶⁹

Por otra parte, otras de las mujeres con diversidad funcional participan activamente en la vida política de su entorno, y agradecen explícitamente que en algunas manifestaciones del ámbito feminista se realice el esfuerzo de **adaptar** algunos espacios para facilitar la inclusión de todas las personas, sean cuales sean sus capacidades.

"En Romo sí pude hacerla [la manifestación del 8M] porque fui sentada en una furgoneta, que me reservaron un sitio... pero no aguanto estar de pie en un *meeting*. Así que este año la vi por la televisión con mi vecina que también tiene discapacidad [...] Participo siempre que mi cuerpo me lo permite: manis, huelgas, elecciones... También en clase hablo sobre feminismo con mis alumnas. Soy muy reivindicativa" (DF05)

No obstante, no siempre es posible implementar facilidades para la accesibilidad de espacios y para mejorar la adaptabilidad a personas con diversidad funcional. Desde esta perspectiva, sí se anima al movimiento feminista a que continúe contemplando cada vez en mayor medida la diversidad de las personas, poniendo el foco en el ámbito de los cuidados. A este respecto, Botwin (2019) nos dice:

"Una manera de integrar la diversidad funcional es hacerlo desde las mismas protestas. En la movilización [del 8M] del año anterior, el colectivo de mujeres feministas con diversidades funcionales FRYDAS incluyó a las mujeres con necesidades especiales facilitando carriles lentos y puntos de atención a la diversidad a lo largo del trayecto. Este año [2019] se ha sustituido el carril lento y los puntos de cuidados por un bloque de diversidad funcional con voluntarios que apoyarán todo el camino a las que decidan asistir con sus ruedas, bastones, perros y todas sus diversidades. Porque todas seremos, diversas o no, las que pongamos fin al patriarcado"

En este sentido, muchas mujeres votan en las elecciones pero tienen más dificultades para asistir a manifestaciones o apoyar huelgas. En primer lugar, y tal y como hemos comentado, por una **insuficiente accesibilidad**, pero en ocasiones también por la excesiva acumulación de personas y las multitudes de estos eventos, que pueden causar **ansiedad y miedo**. En segundo lugar, porque en demasiadas ocasiones el **empleo precario** dificulta ejercer los derechos que como trabajadoras:

"Siempre voto, pero no siempre me manifiesto porque a veces paso miedo con las pelotas de goma" (DF18)

⁶⁹ En un primer momento, las organizadoras de la manifestación solicitaron traducción a la lengua de signos a la intérprete que participó en la entrevista de la joven identificada como DF09. No obstante, ella le cedió esta función en un gesto sororal de desprendimiento de privilegios.

“Conozco el Día Internacional de las Mujeres y sé lo que significa el 8M; me siento identificada con las reivindicaciones, pero no me planteo ir a las manifestaciones yo sola. Quizás acompañada me lo plantearía, pero nunca he ido a una” (DF23)

“Suelo animarme a ir a las manifestaciones pero tuve que trabajar el 8M y no pude ir” (DF19)

“No me creo nada de los políticos. Manifas, tampoco. En la del 8M estaba a favor, pero trabajé. Cuando estuve en otra empresa hubo huelga general, estaba a favor, pero no pude hacerla, por el tema de los contratos. No puedes hacer huelga. En la empresa donde trabajo estaba claro quién podía hacer huelga y quién no. La fijas podían” (DF21)

“El día de la huelga tuve que trabajar, pero me hubiera gustado ir. Las que libraron sí que fueron” (DF24)

7.3.2. Falta de participación política

En el discurso de las mujeres que no participan activamente en política se identifican tres grandes **motivos**:

- El desconocimiento o desinterés por la vida política (DF07, DF23 y DF25)
- La desconfianza en las instituciones políticas (DF16)
- Las limitaciones asociadas a la diversidad funcional asociadas al cansancio (DF22)

CAPÍTULO 7

CONCLUSIONES

En este último capítulo recogemos las principales conclusiones que hemos obtenido del estudio de la articulación de las variables género, edad y diversidad funcional en la vida privada, formativa, laboral y participativa de 26 mujeres que viven en la CAE. Al tratarse de una investigación **cualitativa**, los resultados no son extrapolables al resto de la población con las mismas características, ya que la muestra no es significativa estadísticamente hablando, pero sí que hemos identificado **tendencias y áreas de mejora** que se pueden abordar para renovar los ámbitos en los que estas mujeres se sienten en desigualdad de oportunidades, en los que se observan barreras o en los que directamente sufren discriminaciones.

Además de un objetivo general y cinco específicos, uno por cada área de análisis, planteamos esta investigación con otras dos grandes metas: por un lado, la de generar **conocimiento** sobre las mujeres jóvenes con diversidad funcional que nos ayude a profundizar en sus problemáticas, que de una manera u otra, están vinculadas a su vida laboral; y, por otro, el de ofrecer ciertas **pautas**, tanto a las administraciones públicas como al tercer sector, para la (re)formulación o revisión de políticas, planes, programas o proyectos que tengan como destinatarias a nuestro colectivo diana⁷⁰.

Así que mientras que en este capítulo están recopiladas las **conclusiones** más importantes que hemos identificado a la luz de este estudio, en el siguiente enumeramos las **recomendaciones** y buenas prácticas que hemos obtenido del análisis de la información de esta investigación.

⁷⁰ Ver en Introducción.

1. Respecto al perfil de las participantes

- En general y de manera habitual, las características de las mujeres con diversidad funcional, sobre todo mental, psíquica, intelectual o de desarrollo, casan perversamente con los tradicionales estereotipos de género femenino, realidad que les hace permanecer en mayor medida en el espacio doméstico (privado)

Debemos tener en cuenta que los **tradicionales estereotipos del género femenino** resultan coincidentes con algunas características de las mujeres con diversidad funcional de tipo mental, psíquica, intelectual y de desarrollo (mujeres introvertidas que buscan espacios protegidos como el hogar para sentirse cómodas y menos vulnerables), lo que las mantiene en mayor medida en el ámbito doméstico. Los hombres con las mismas características también anhelan lugares protegidos, pero como la opción de quedarse en el hogar no se ajusta con los roles propios de su género, las familias y ellos mismos hacen más por salir y formar parte de los ámbitos formativos, laborales y participativos.

Por lo tanto, los roles de género penalizan a las mujeres con diversidad funcional porque se entiende como “normal” que permanezcan en el ámbito doméstico sin mayores anhelos ni iniciativas.

- En ocasiones la sociedad penaliza a las jóvenes con actitudes propias de los roles de género tradicionales masculinos, como la iniciativa y la ambición; y confunde los derechos de las personas con diversidad funcional con privilegios, porque deben ser exigidos para ser disfrutados

Las jóvenes que han participado en la investigación no son representativas de su colectivo; son jóvenes con iniciativa que están en el ámbito público porque estudian, trabajan y/o participan social, laboral y/o políticamente. De hecho, acceder a participar en esta investigación mediante largas entrevistas en profundidad es ya la primera pista acerca del perfil de las mujeres protagonistas: cada una en su proceso de empoderamiento, tiene **voz** y la usa. Son participativas y tienen algo que contarnos; lo que contrasta con la socialización diferenciada que recibimos las mujeres, ya que la **iniciativa**, el **protagonismo** y el **atrevimiento** no forman parte de nuestros roles de género.

Hemos observado casos en los que la sociedad no ha valorado positivamente la autoestima sana, creer en una misma y sobresalir sobre el resto. Por suerte, estas reprobaciones sociales no han hecho dar ni un paso atrás en el recorrido del reconocimiento personal y grupal, porque, en algunos casos, nuestras jóvenes han dado el paso y ahora **ya no solo luchan por sus derechos si no por el de todas sus compañeras**, convertidas en referentes.

A pesar de ser derechos fundamentales, en muchos casos para conseguirlos hay que exigirlos lo que, por un parte, incomoda porque las hace vivir permanentemente en la cultura de la queja; y, por otra, se malinterpreta y se confunden los derechos con supuestos privilegios, lo que hace que tengan que justificarse socialmente con mucha frecuencia por pedir algo que les corresponde.

- Muchas diversidades funcionales sobrevienen con la edad o no son definitivamente diagnosticadas hasta la vida adulta para evitar estigmas y/o estereotipos innecesarios a las niñas, adolescentes y jóvenes

La **selección** de las participantes a partir de las variables que vertebran la investigación ha sido relativamente sencilla: personas que se identifican como mujeres⁷¹, con una valoración por parte de alguna administración pública en la que se constate que tiene una discapacidad del 33% o mayor y con una edad comprendida entre los 18 y los 35 años.

Cumplir con la variable edad ha sido lo que más dificultades ha presentado a la hora de contactar con las posibles informantes. No ha sido fácil encontrar jóvenes **menores** de 25 que cumplieran con el requisito de la variable diversidad funcional (tan solo 3), ya que en muchos casos, incluso cuando la diversidad funcional se tiene desde el nacimiento, el diagnóstico y la valoración tardan años en llegar. Tenemos varios ejemplos de esta situación, tanto de mujeres con diversidad funcional física, cuyo despunte de la enfermedad se ha dado en la treintena, como mujeres con diversidad funcional psíquica que no han sido diagnosticadas en la infancia y que tardaron años de lucha para que la administración y el sistema sanitario reconocieran su diversidad funcional. De entre las 26 participantes, la mitad tenían entre 30 y 35 años y la menor cuenta con 22 años.

Hemos descubierto, en este sentido, que un porcentaje alto de personas con una discapacidad reconocida son mayores de 45 años y se encuentran en procesos de incapacidad, en muchos casos, a consecuencia de su empleo.

Lo que sí que hemos conseguido con el cumplimiento de estas condiciones, es obtener los testimonios de una generación de jóvenes nacidas entre mediados de los 80 y de los 90 que han tenido que enfrentarse al mundo laboral en plena crisis.

- Además del género, la edad y la diversidad funcional, existen muchas otras variables añadidas en las jóvenes con diversidad funcional

Si el hecho de manejar tres variables susceptibles de discriminación puede parecer en un primer momento complicado de manejar, hemos entrevistado a mujeres que suman hasta cinco elementos en su persona que, como poco, dificultan su acceso, mantenimiento y promoción en el mundo laboral, así como la pertenencia a una religión minoritaria y estigmatizada, el origen migrante, el ser cuidadora de algún familiar dependiente o la maternidad. La mitad de las jóvenes participantes tenían más **variables añadidas**, lo que nos hace pensar que cuanta más edad, más variables potenciales de desigualdad y discriminación laboral se acumulan.

⁷¹ De esta variable no hay mucho más que decir: si la persona a entrevistar se nos presentaba como una mujer, era susceptible de ser entrevistada.

- El concepto de “imperceptibilidad de la diversidad funcional” es más extenso que el de “invisibilidad de la diversidad funcional” ya que para “pasar desapercibida” en el ámbito laboral no es suficiente que una diversidad funcional sea invisible a primera vista, también tiene que ser imperceptible por el oído, por ejemplo, para que no aparezcan los estereotipos capacitistas

Respecto a la **diversidad funcional**, nos hemos entrevistado con mujeres con diversidades funcionales, grados y orígenes muy heterogéneos que hemos clasificado de la siguiente manera: físicas o motoras, sensoriales, orgánicas, mentales o psíquicas e intelectuales o de desarrollo. Cabe realzar tres realidades en nuestra clasificación: las diversidades funcionales **mixtas**, de las que tenemos casos; las diversidades funcionales **transitorias** que no han sido contempladas porque no cumplen con la condiciones del porcentaje de discapacidad; y el hecho de que algunas mujeres no contemplen dentro de su valoración **otras diversidades** o problemáticas, en todos los casos, por miedo a que repercuta en su carrera laboral. Es decir, hay casos de mujeres que tendrían un mayor porcentaje de discapacidad si en las valoraciones añadieran problemas psicológicos o físicos que no hasta el momento no han deseado reflejar por temor a las consecuencias laborales que acarrearía.

Las **consecuencias** más habituales de las diversidades funcionales que tienen las participantes son: dolor crónico, movilidad reducida, trastorno mental asociado, necesidad de recursos o de personas de apoyo, dificultades en las relaciones sociales y/o de comunicación, internamientos e intentos de dañarse a sí mismas.

La idea de dividir las diversidades funcionales entre visibles e invisibles presenta problemas en el contexto laboral, por lo que hemos acuñado el término **imperceptibilidad de la diversidad funcional**⁷². Las mismas participantes han recurrido a lo largo de la investigación a diferenciar entre diversidades funcionales visibles y no visibles. Pero, ¿qué significa que una diversidad funcional sea invisible? ¿Qué no se ve a primera vista? Como investigadoras nos interesaba indagar sobre el área laboral, con especial interés en el acceso al empleo por la juventud de las participantes. El hecho de que una diversidad funcional no se vea en un primer momento no resultaba útil para nuestro análisis, ya que las personas entrevistadoras no se fijan exclusivamente en una fotografía estática, sino que tienen relación y comunicación con las posibles candidatas al empleo. Desde esta perspectiva, necesitábamos realizar alguna diferenciación entre diversidades funcionales perceptibles y no perceptibles por alguno de los sentidos, no solo la vista. De esta manera, la diversidad funcional sensorial auditiva de una mujer podría considerarse invisible a primera vista, pero perceptible en el momento de la comunicación. Este matiz resulta de gran interés debido a que somos una sociedad que damos mucha importancia al sentido de la vista, en general, y el equipo de investigadoras no queríamos caer en este reduccionismo.

⁷² Hasta donde hemos llegado con nuestro barrido teórico no lo hemos encontrado en ningún otro documento o investigación.

- A pesar de no ser una muestra significativa, el perfil de las mujeres entrevistadas guarda ciertas similitudes con la caracterización general de las mujeres jóvenes con diversidad funcional en la CAE

Uno de los resultados esperados de esta investigación era el de la producción de una caracterización de las jóvenes vascas con diversidad funcional, el capítulo 5. Con él, queríamos observar **tendencias** y utilizar la **fotografía social** que nos presenta para, junto con el capítulo 2 y 3, Conceptualización y Contextualización, realizar los guiones de las entrevistas.

Si nos centramos en los ámbitos en los que han estudiado y en los sectores en los que realizan su actividad profesional, en su mayoría del sector servicios, se repiten una a una las mismas tendencias que en la caracterización: **cuidar, educar, curar, limpiar** y, añadiríamos, **contar y archivar**. Aquí trabajan las mujeres en general, aquí trabajan las mujeres entrevistadas en particular. Hay una tendencia clara hacia los empleos **feminizados**, a excepción de dos casos: uno del sector tecnológico, matemática en empresa privada, y otro del industrial, peón en CEE.

En general, en el grupo de edad en el que se centra el estudio, las mujeres poseen **mayores índices de formación** y las mujeres con diversidad funcional muestran un porcentaje muy superior al de los hombres en los estudios universitarios. En nuestra realidad, los índices de formación de las participantes son apabullantes: casi el 70% tiene estudios de formación profesional o universitarios (en varios casos con más de un título) y destaca que solo una joven haya elegido una carrera perteneciente a una facultad tradicionalmente “no feminizada”, como es la de ciencias, aunque las cosas están cambiando. El hecho de que tengan estos perfiles formativos tan altos y completos nos dejaría entrever que son mujeres que apenas han tenido contacto con el mundo laboral, pero nada más lejos de la realidad: están muy formadas y llevan **muchos años trabajando**.

¿Pero en qué condiciones laborales? Efectivamente, al igual que en las estadísticas generales, las **condiciones laborales** de las entrevistadas no son especialmente buenas: jornadas muy reducidas (incluso de 8 horas a la semana), horarios que dificultan la conciliación (media jornada partida: 2 horas a la mañana y 2 a la tarde), salarios bajos (no llegar a los 9.000 brutos al año ni a los 600 euros al mes con contrato indefinido a jornada completa) y contratos temporales (incluso las que trabajan para las administraciones públicas con mejores condiciones) son el abc de su día a día laboral.

- Las dos realidades sociales que subyacen a la imagen social de las jóvenes con diversidad funcional son la invisibilidad social del colectivo y el desconocimiento lo que provoca creencias falsas y mitos

Respecto a la invisibilidad social queremos hacer especial hincapié en dos situaciones: por una parte, la importancia que puede llegar a tener el **diagnóstico** y la **valoración** de discapacidad en ciertas mujeres ya que lo que no se nombra, no existe. Esto suele suceder con diversidades funcionales mentales y psíquicas. Por otra parte, las diversidades funcionales físicas que provocan **dolores crónicos** y las **orgánicas** totalmente imperceptibles para el resto del mundo que no las padece se perciben con reticencia por parte de la sociedad. Las mujeres que sufren

dolor en su día a día, además, tienen que sufrir la **condecadencia** y la **duda** de las personas que cuestionan su diversidad funcional, y tanto ellas como las que tienen diversidad orgánica sienten que deben demostrar constantemente que pueden, y que tienen que **justificarse** en sus momentos de mayor vulnerabilidad. Podría dar la sensación de que la sociedad empatiza más fácilmente, cuando lo hace, con las diversidades funcionales que se perciben, especialmente las motoras vinculadas a la movilidad reducida, aunque esta “empatía” en muchos casos es más paternalismo disfrazado de lástima.

Por lo tanto, una vez salvado el primer escollo y haber sido reconocidas todas las diversidades funcionales nos encontraríamos con distintas **tendencias sociales**: si la diversidad funcional es perceptible, se las considera mujeres dependientes que no pueden tomar decisiones, sin habilidades para participar en la sociedad ni ser económicamente productivas que hay que proteger; y, si no se percibe, son consideradas mujeres débiles y flojas que se aprovechan del estado de bienestar sin motivo aparente a las que hay que presionar. Estas últimas quedan atravesadas por los **estereotipos** de género y las primeras sumarán a estos los estereotipos vinculados a la diversidad funcional, por lo que serán doblemente prejuzgadas. El panorama es poco alentador, ya que en algunas ocasiones ambos estereotipos se combinan como con las mujeres sordas o las mujeres con trastornos mentales, las más estigmatizadas de todas.

¿Cuál es la raíz de estas dos tendencias? El **desconocimiento social** y, a veces, **familiar** (que se entremezcla con la incomprendición), de las diversidades funcionales vinculado, en ocasiones, a **estigmas** y que provoca falta de tacto y de empatía. La diversidad funcional es un mundo **heterogéneo** muy difícil de conocer y abarcar en su totalidad pero que normalmente lo cercamos a lo que más próximo y familiar nos resulta. Son las minorías las que se tienen que adaptar a un mundo heteropatriarcal, capitalista, blanco, capacitista y asistencial hecho para unos pocos⁷³ que, definitivamente, hay que cambiar.

⁷³ Término en masculino.

2. Respecto al área familiar de las participantes

Añadimos el área familiar en un estudio sobre la situación laboral por dos motivos: por una parte, para analizar la **relevancia** que tiene el hecho de contar con un ambiente familiar estructurado con relaciones de cuidado sano e independientes en los ámbitos formativo y laboral; y, por la otra, para poder reflexionar sobre la **conciliación** entre esta área, la laboral y la vida privada de cada una de las mujeres participantes.

- Existen multitud de tipos de familias a pesar de trabajar con una muestra pequeña de jóvenes con diversidad funcional

De entre las participantes de la investigación, la mitad sigue conviviendo con su **familia de origen** y el resto ha creado distintos tipos de **familias propias**: en pareja y con menores (cuando se tienen), sola o con compañeras y compañeros de piso. Dentro de este último grupo hay tres posibilidades: compartir piso como una opción de vida, convivir en un piso de estudiantes hasta que se termine la formación lejos de la casa de origen, y, vivir en pisos tutelados. En nuestro caso esta última situación solo se ha dado con jóvenes con diversidades funcionales mentales o intelectuales.

- La sobreprotección familiar es una forma de violencia sobre todo en los casos de diversidad mental, psíquica, intelectual o de desarrollo

La **sobreprotección** se da en muchas familias, aunque en nuestro estudio podría estar relacionada con el **tipo de diversidad funcional** que tienen las jóvenes: las familias de aquellas que tienen una diversidad funcional física o motora no han sido tan protectoras (y habría que analizar con más detenimiento si esto es causa de los logros formativos alcanzados); y la familias de quienes tienen una diversidad funcional mental, psíquica o intelectual muestran mayores grados de sobreprotección. Hay casos en los que esta llega incluso a sobrepasar cierta línea roja que puede llegar a convertirse en un tipo de violencia, por ejemplo aquellos casos en los que mujeres de 35 años continúan siendo tratadas como menores de edad..

A este respecto, llama la atención que la sobreprotección más dañina sea la que aísla a estas jóvenes en el **ámbito doméstico**, porque son percibidas como personas a las que cuidar, proteger y apoyar, máxime cuando son mujeres. Sucedé que en ocasiones esta realidad da un vuelco de 180º y que las cuidadas, protegidas y apoyadas se convierten en las nuevas cuidadoras del hogar y de las personas que lo forman, siempre que sea el de origen, ya que de cuidadas pueden pasar a cuidadoras siempre que no se hable de formar una familia propia, que se entiende que no están capacitadas. ¿Cómo puede ser buena cuidadora de un familiar pero no de su propia criatura?

- Las madres de las jóvenes con diversidad funcional son las personas más nombradas en una investigación y siempre siendo protagonistas con algún rol patriarcal de sobreprotección o de perfección y abnegación

Hemos hablado largo y tendido de las **madres** de nuestras protagonistas, la figura que más veces se ha nombrado en una investigación sobre el ámbito laboral, muchas veces como **referentes**.

Nos llama la atención la **dicotomía** del papel de las madres en la vida de las jóvenes con diversidad funcional y la doble función que ejercen: por un lado, la de (sobre)protección, papel íntimamente ligado al rol patriarcal de madre abnegada y sufridora; y, por el otro, la de “supermadre”, papel íntimamente ligado al rol patriarcal de madre capaz de todo. Dos lados de una misma moneda de las “buenas madres” que las reduce a dos papeles protagonistas. Para bien o para mal la figura de las madres tiene o ha tenido en su infancia una gran trascendencia en la vida de las jóvenes con diversidad funcional.

- El apoyo emocional y económico de la familia es imprescindible para construir una sana autoestima y mejorar la calidad de vida de las jóvenes con diversidad funcional

Consideramos que el **apoyo familiar emocional** es positivo y sano para llegar a ser una mujer adulta empoderada y que se acepta a sí misma, y que el **apoyo familiar económico** es importante para formarse sin prisa y para proveer a sus miembros más jóvenes de medios para paliar sus dolores o derribar sus barreras o apoyar en sus luchas.

Esta idea va a ser incompatible con el hecho de que muchas mujeres con diversidad funcional que necesitan dinero para poder vivir (viviendas adaptadas, sesiones de fisioterapia...) no puedan trabajar a jornada completa porque sus cuerpos no se lo permiten. Si en estos casos no está presente la familia o el estado de bienestar respaldando la situación, el resultado puede ser catastrófico para la vida de estas mujeres.

3. Respecto al área formativa de las participantes

- Existe cierta dicotomía entre los tipos de estudios de las jóvenes con diversidad funcional física o motora y las jóvenes con diversidad funcional mental, aunque en su mayoría coinciden en un punto: han cursado formaciones de ámbitos feminizados

Las jóvenes participantes están **satisfechas** con sus estudios, lo que cuadra con la cantidad de formación que han acumulado, tanto oficial como complementaria. A este respecto hemos descubierto dos **tendencias** interesantes: por una parte, son las jóvenes con diversidad funcional física o motora las que más estudios poseen (cinco de ellas juntas siete carreras y seis masters) lo cual podría deberse a una tendencia a **sobrecompensar** el encontrarse físicamente en situación de desventaja a través de elevadas cotas a nivel intelectual; y, por la otra, son las jóvenes con diversidad funcional mental o psíquica las que más cantidad de **estudios acumulados** tienen, normalmente sin acabar, a consecuencia de sus períodos de mayor inestabilidad y porque, en algunos casos, los estudios cumplen una función más de entretenimiento o de fortalecimiento de redes que de estrategia laboral.

Todas las entrevistas menos cuatro que o no tienen estudios o no están especializados y una más que ha estudiado una carrera de ciencias exactas, se han formado en ámbitos **feminizados** tanto en formación profesional, como en la universidad o en los certificados de profesionalidad (administración, arte, ciencias sociales y educación, comercio, salud y hostelería).

- El papel del profesorado y de sus creencias y expectativas puede condicionar, si la alumna no tiene sus objetivos formativos claros, el futuro formativo y laboral de las jóvenes con diversidad funcional

Las creencias saludables del profesorado con respecto a las capacidades de las y los estudiantes con diversidad funcional, en detrimento de las limitantes, juegan un papel muy importante en el éxito escolar de este colectivo. Si el personal del centro es capaz de proyectar creencias saludables en las jóvenes con diversidad funcional, tendrán un mejor concepto de sí mismas y lograrán mejores resultados. Si, en cambio, las creencias influidas por estereotipos, ideas erróneas y desconocimiento son limitantes, el alumnado acabará obteniendo resultados mediocres, reproduciendo, de este modo, los resultados de la profecía autocumplida y el efecto golem.

- Los centros educativo vascos no están lo suficientemente adaptados ni concienciados para la normalización, ya que parece que existe una tendencia que apoya los ambientes protegidos, tanto para estudiar como para trabajar, en vez de apostar por diversificar opciones y animar a seguir estudiando en ambientes normalizados como en formación profesional o en la universidad

Hasta cierta edad todas las niñas y niños estudian juntos en los mismos centros educativos. Este hecho hace que los centros ordinarios de estudios tengan que adaptarse a las necesidades de todas las personas. Hablamos de adaptaciones **físicas, visuales y auditivas**. En todas ellas

hay déficit y es un aspecto que se podría mejorar, sin embargo, las adaptaciones más olvidadas son las **cognitivas** ya que a las jóvenes con diversidad funcional intelectual o de desarrollo se les invita, en algunos casos, a continuar en centros especiales tanto para seguir estudiando como para empezar a trabajar en entornos protegidos. Esta, que debería ser la última opción, parece que se presenta como la opción más fácil. Pero, ¿es la más adecuada? Consideramos que el permanecer en entornos normalizados es la mejor opción, pero para que esto sea posible debería haber unos centros educativos **universalmente accesibles y adaptados** para todo el alumnado, porque favorecer la segregación y guetizar en los CEE a todas las personas jóvenes con diversidad funcional, sobre todo intelectual, no favorece, diríamos que dificulta, la inclusión sociolaboral del colectivo.

En algunos casos, las jóvenes y sus familias han sido las que han tenido que **gestionar sus propios recursos adaptados**, sobre todo cuando hablamos de la necesidad de una persona intérprete de lengua de signos o una persona de apoyo.

- Las jóvenes con diversidad funcional sienten que no han tenido las mismas oportunidades que sus compañeras y compañeros, que han encontrado barreras y que han sufrido discriminaciones en el ámbito formativo

A este respecto, la desigualdad de oportunidades que han sufrido en su vida formativa se han debido a una insuficiente adaptación, al capacitismo social que impera también en la educación, a la falta de concienciación y de apoyo por parte del profesorado, sobre todo en lo relativo a las faltas y el absentismo vinculado a temas de salud, o a la existencia de barreras, sobre todo las mentales, que son más difíciles de superar que las arquitectónicas, visuales, auditivas o cognitivas. Sigue muy presente el modelo médico-rehabilitador en vez del modelo social.

Queremos destacar como la discriminación directa más grave de todas es el **acoso escolar** que sufren las jóvenes, que se da en todos los tipos de diversidad funcional, aunque sobre todo en las más perceptibles. Otras discriminaciones son: el trato paternalista, los comentarios injustos y ofensivos o el insuficiente apoyo educativo que les obliga a no poder seguir estudiando.

4. Respecto al área laboral de las participantes

- Existe un porcentaje de mujeres con diversidad funcional recluidas en el ámbito doméstico realizando tareas del hogar y de cuidados que son invisibles en las estadísticas y en los ámbitos formativo, laboral y social

Partíamos de la hipótesis de que las mujeres jóvenes con diversidad funcional estaban triplemente discriminadas en el ámbito laboral, pero la situación que nos encontramos es aún **más dramática**. Efectivamente, las jóvenes con diversidad funcional sufren situaciones de desigualdad, todo tipo de barreras y discriminaciones; sin embargo, la realidad más cruda es la **invisibilidad en el empleo, en las estadísticas**, y en general, **en la vida** a la que muchas de ellas están supeditadas.

Existe una gran invisibilidad del colectivo porque una proporción importante de las jóvenes con diversidad funcional no están inscritas en el servicio vasco de empleo y no tienen expectativas respecto a su empleabilidad, es decir, no esperan tener un empleo. Se trata de mujeres que permanecen atadas al **hogar**, sin realizar otra actividad que no sean las tareas domésticas y de cuidados que su grado de diversidad funcional les permita. Este vínculo con el hogar está relacionado con la sobreprotección familiar, los estereotipos, roles y socialización de género, en cuyo centro no se encuentra el empleo.

Por ello, somos conscientes de que a partir de esta investigación solo estamos pudiendo mostrar un pedacito de realidad, ya que ni nosotras, ni las instituciones ni las entidades estamos siendo capaces de acceder a las jóvenes con diversidad funcional que se encuentran en el ámbito doméstico.

Obviamente, solo por el hecho de que hemos podido acceder a ellas, las mujeres entrevistadas no pertenecen al sector que acabamos de descubrir. Hay algunos perfiles de jóvenes que se han convertido en referentes dentro del mundo de la diversidad funcional de la CAE, pero en su mayoría las mujeres que han participado trabajan, estudian y viven rodeadas de prejuicios y estereotipos que hacen mella en su autoestima y empoderamiento.

- En la mayoría de los casos, las condiciones laborales son precarias por varias razones: por trabajar en sectores feminizados, por tener contratos parciales y temporales y porque su salud condiciona su tiempo y esto incide directamente en sus puestos de trabajo

En general, los hombres con diversidad funcional tienen un salario bruto al año superior al del conjunto de mujeres con y sin diversidad funcional. Es decir, **las mujeres están más discriminadas que los hombres ya de por sí discriminados**. Siendo esto así, ¿en qué condiciones trabajan las mujeres con diversidad funcional?

Como hemos visto en el capítulo 3, Contextualización, por norma general, las condiciones laborales suelen ser peores en mujeres, en jóvenes y en personas con diversidad funcional, por separado, por lo que, cuando se juntan las tres variables en una misma persona, las

discriminaciones laborales no son una suma de las anteriores si no que se articulan de manera exponencial. Por tanto, los **horarios**, el **calendario**, los **salarios**, las **jornadas** o los tipos de **contratos** son peores en el caso de ser una mujer joven con diversidad funcional, lo que aumenta la situación de vulnerabilidad y la discriminación.

Todas las jóvenes menos dos (tecnología e industria) trabajan o han trabajado en el **sector terciario**, concretamente en: administración, comercio, cuidados, educación, intervención social y limpieza, tremadamente feminizado y con peores condiciones laborales.

El hecho de que solo dos jóvenes estén en **desempleo** en el momento actual no es lo más habitual ya que, en su mayoría, son mujeres que tienen contratos temporales y se les acaban habitualmente.

En otras épocas ha habido muchas más mujeres en el paro que ahora, algunas tres, cinco y más años, sobre todo por temas de **salud**, es decir, a veces, algunas de las jóvenes con diversidad funcional entrevistas han estado en desempleo de manera “elegida” porque su salud les impedía trabajar y la precariedad laboral les impedía estar de baja.

- Hay casos en los que la diversidad funcional forma parte de una estrategia laboral para acceder a empleos protegidos o con contratos para personas con diversidad funcional en empresa privada o para acceder al empleo público mediante oposiciones

Existe cierta **heterogeneidad** en los espacios de trabajo habituales en los que desempeñan o han desempeñado sus actividades laborales las jóvenes con diversidad laboral: nueve en CEE, ocho en empresa ordinaria, cuatro en la administración pública, dos son emprendedoras y una trabaja en el ámbito informal. Solo dos no han trabajado nunca.

En algunos casos, la diversidad funcional ha sido sobrevenida y les **truncó** la carrera laboral, sobre todo ocurre con diversidades funcionales físicas a consecuencias de caídas o accidentes; y, en otros, la diversidad funcional se entiende como una **estrategia laboral** más en la búsqueda de empleo y ponen o quitan el dato en el CV en función del tipo de trabajo al que se presentan. Esta estrategia laboral, no obstante, solo es efectiva si las interesadas están de acuerdo con el **tipo de puesto de trabajo** al que les abre la puerta el certificado de discapacidad, ya que esta etiqueta solo da acceso a los CEE y a contratos destinados a personas con discapacidad en empresa ordinaria, caracterizados, los primeros, por ser puestos precarios en sectores muy concretos o por escoger, los segundos, a personas con diversidades funcionales imperceptibles que requieren de pocas (o ninguna) adaptación.

Esta tendencia es consecuencia directa de la política de Lanbide de enfocar el trabajo de personas con diversidad funcional hacia el empleo protegido sin diferenciar el tipo, el grado o el origen de la diversidad funcional.

Esto ha levantado muchas críticas, tanto entre las participantes como entre las expertas, sobre todo por el tipo de trabajo y las condiciones de trabajo de los Centros Especiales de Empleo. Por lo que lo que podría verse como una ventaja en un primer momento, la diversidad funcional como estrategia laboral, se convierte en una quimera.

Otra estrategia laboral que pueden utilizar las personas con diversidad funcional es **opositar**. Hasta hace poco esta estrategia no podía ampliarse a todas las mujeres, ya que hasta el 2018 no se sacaron puestos para personas con diversidad funcional intelectual en Bizkaia. Ahora que todas pueden acceder, en teoría, a un puesto en la administración, surgen otras barreras que pueden hacer que eso no sea así, como por ejemplo el hecho de que en las listas y en las bolsas de empleo no se tenga en cuenta la diversidad funcional (solo en las oposiciones).

Muchas de las participantes se proyectan opositando, incluso una de ellas está estudiando el grado de derecho para tener más posibilidades.

- Las jóvenes con diversidad funcional sufren múltiples discriminaciones en sus trabajos vinculados a sus condiciones laborales, a los prejuicios y estereotipos imperantes y a la falta de adaptaciones y de accesibilidad

Entre las discriminaciones **indirectas** destacan las miradas, los comentarios, los cuchicheos o los rumores en torno a su diversidad funcional, a su imagen o sus capacidades; y, entre las **directas** están los despidos, la brecha salarial y la escasa posibilidad de promocionar por no poder optar, en este caso por temas de salud, a un trabajo a jornada completa.

Harlar de discriminación múltiple en relación a las mujeres jóvenes con diversidad funcional, es hacer referencia a la conexión que existe entre las tres variables. Las mujeres jóvenes con diversidad funcional soportan **mayores prejuicios y estereotipos** que distorsionan su imagen social y laboral. Las dificultades con las que se encuentran suelen basarse en estereotipos sociales y referidos al género, es decir, se combina con una imagen del papel tradicional de las **mujeres** (buena imagen, amabilidad y cuidado) junto con los prejuicios de la **diversidad funcional** (falta de capacidad, menor rendimiento, absentismo), más los que acarrea el hecho de ser **joven** (irresponsabilidad, falta de conocimiento, pasotismo) y que tienen su origen en el desconocimiento, el rechazo y el recelo social. Estos prejuicios operan como **barrera mental social** para su integración e incluso van minando su autoestima, lo que conlleva que las mujeres jóvenes con diversidad funcional se desmotiven.

Cuando hablamos de desigualdad de oportunidades, barreras y discriminaciones diferenciamos entre el acceso al empleo y en un puesto de trabajo porque por la edad que tienen las participantes en algunos casos han estado más tiempo en búsqueda activa de empleo y en procesos de selección que trabajando.

Parece que las mujeres con diversidad funcional mental, psíquica, intelectual o de desarrollo encuentran más **desigualdad de oportunidades** tanto de acceso como en los puestos de trabajo, y las mujeres con diversidad funcional física y sensorial están más afectadas por las **barreras arquitectónicas**, visuales y auditivas. Si bien es cierto, los problemas suelen terminarse cuando se derrumban las barreras, pero en el caso de las mujeres con diversidad funcional intelectual y las adaptaciones necesarias para derribar sus barreras cognitivas parecen que no son efectivas para que se dé la plena confianza en la trabajadora a consecuencia de que las **barreras mentales** siguen en pie.

5. Respeto a la conciliación y al uso que hacen las participantes de su tiempo

Añadimos un área dedicada a la **conciliación** en un estudio sobre el ámbito laboral, porque nos parece imprescindible si deseamos realizar un estudio con perspectiva de género. Nos ha llamado la atención la heterogeneidad existente referida a la organización de los hogares. En este sentido ha sido mucho más fácil categorizar los estudios o los ámbitos de trabajo que las estrategias de conciliación de las familias de las participantes.

- En general, al convivir con la familia de origen, las jóvenes no tienen una doble jornada; pero, en los casos en los que conviven con pareja, las tareas domésticas se reparten pero siempre teniendo en cuenta las condiciones laborales de ambas partes, comparación en la que siempre salen perjudicadas las mujeres

El hecho de seguir viviendo en casa con la familia de origen es una consecuencia directa de la edad o de las malas condiciones laborales que hacen imposible la independencia, por lo que la mayoría no tienen una doble jornada fuera y dentro de casa. En este sentido, las que viven con la familia de origen no viven las tareas domésticas como una responsabilidad sino que aportan en la medida en la que pueden, el trabajo les permite o sus progenitores les dejan, ya que es un tema que está muy relacionado con la sobreprotección. En general, el trabajo del hogar recae en las **mujeres**.

En las situaciones en las que se convive en pareja, se defiende que las tareas domésticas son compartidas, aunque se añade al discurso de la corresponsabilidad la coletilla de que el hecho de que recaiga más en el hombre o en la mujer de la pareja depende de la situación de desempleo o de las condiciones laborales de ambos, que concretamente en este estudio, son muchísimo peores las de las mujeres. Por lo tanto, por derecho se comparten; de hecho recaen en las jóvenes porque tienen “más tiempo” porque sus contratos son temporales y sus jornadas reducidas.

- La diversidad funcional no solo condiciona cuestiones relacionadas con el espacio; hay diversidades funcionales que condicionan el uso del tiempo

Cuando pensamos en **barreras** que tiene superar una joven con diversidad funcional en su día a día nos vienen a la cabeza las vinculadas con el **espacio**. Si hablamos de **accesibilidad**, el espacio también. **Obstáculos**: espacio. Hasta las señales de tráfico destinadas a reservar lugares y espacios para ellas hacen referencia a una silla de ruedas vinculada a las barreras arquitectónicas.

Pues bien, en el día a día de las jóvenes con diversidad funcional igual de importante que el espacio es el **tiempo** y es un tema que está muy vinculado a su diversidad funcional, tanto que en ocasiones está completamente **supeditado**: en diversidades funcionales físicas o motoras tienen que dedicarse mucho tiempo al día a ellas mismas para descansar para desplazarse, que les cuestan el doble; y en diversidades mentales y psíquicas tienen que invertir tiempo en actividades que les ayuden a entretenerte y a aumentar la autoestima. ¡Qué importante es

disponer de tiempo en sus vidas! Muchas de ellas lo entienden como un elemento **terapéutico** para realizar actividades y mantenerse activas solas o con otras personas.

De este modo, la **salud** está íntimamente relacionada con la disposición de **tiempo** y con los **recursos económicos**, como hemos visto antes. Su salud les exige tiempo para poder recuperarse de su día a día y poder enfrentar otra jornada al día siguiente. Por otra parte, disponer de tiempo también está relacionado con las finanzas, porque dependiendo de cuanto necesiten trabajar para vivir tendrán más o menos tiempo para vivir mejor, por ejemplo.

Así, las jóvenes entrevistadas entienden que necesitan más tiempo para ellas que el resto de las personas, tanto por salud, tienen que **descansar** su cuerpo, como por **autocuidado**, necesitan más tiempo para reponerse. Ambas dos no son opciones, son necesidades vitales que tienen que cumplir si quieren poder levantarse al día siguiente.

6. Respecto a la participación y el empoderamiento de las participantes

Añadimos un área sobre la participación de las jóvenes en más ámbitos que el meramente laboral porque consideramos que la participación es esencial para la creación de redes, que luego pueden ser imprescindibles para el acceso al empleo, y para el empoderamiento. El hecho de abarcar más participaciones que la laboral ha sido un acierto porque los resultados no habrían sido los reales si tenemos en cuenta los valores tan bajos de participación que mostraron.

- Las jóvenes con diversidad funcional participan activamente en el movimiento asociativo y social

A **nivel social** todas las mujeres han participado en algún momento de su vida en una o varias asociaciones como **socias** o como **voluntarias** en grandes entidades otras en pequeñas. De hecho, siguen siendo muy activas socialmente. Cabe destacar que las dos emprendedoras realizan en multitud de ocasiones su trabajo de manera voluntaria gratuita para concienciar.

El **tiempo** es el peor enemigo de su participación social por la importancia que tiene descansar de la jornada de trabajo. Sin embargo, como la mayoría tiene jornadas reducidas tienen tiempo de participar. En unos pocos casos, hay jóvenes que están asociadas a alguna entidad pero en la que no participan, sobre todo porque no se sienten identificadas. Suele pasar con jóvenes que están asociadas a entidades de personas con su misma diversidad funcional.

Las mayores **motivaciones** que tienen las jóvenes para participar socialmente son: la búsqueda de actividades, de comprensión, de apoyo y el empoderamiento personal y colectivo. En contra, las **razones** para no participar son la falta de tiempo, el temor a etiquetarse (sobre todo pasa con jóvenes con trastorno mental) y las experiencias previas negativas.

- A pesar de las malas condiciones de trabajo que tienen en general, las jóvenes con diversidad funcional apenas participan laboralmente en sindicatos

Lo que más nos ha llamado la atención de esta área ha sido la **escasísima participación laboral** a través de sindicatos, teniendo en cuenta las desigualdades, barreras y discriminaciones tan grandes que viven a nivel laboral. Esta sería una idea importante de reflexión para cambiar: que los sindicatos sean más accesibles para las mujeres con diversidad funcional.

Las motivaciones para la participación son el asesoramiento y las opciones de opositor; y, entre las razones para no sindicarse destaca la poca perspectiva inclusiva que han demostrado en algunas situaciones.

- La participación política de las jóvenes con diversidad funcional no es tan alta como querrían que fuera porque algunos actos no tienen suficiente accesibilidad

Como apunte sobre la **participación política** de las mujeres con diversidad funcional, hay que hacer más hincapié en las adaptaciones de los espacios y los tiempos, y organizar, gestionar y planificar los actos con **perspectiva inclusiva**. De este modo, las jóvenes con diversidad

funcional tendrán la opción de estar al lado del resto de la población expresándose porque todas tenemos mucho que decir en las calles, pero tenemos que adaptarlas.

También es cierto que además de esta **causa** para la no participación destacan otras dos: la ansiedad o el miedo a eventos multitudinarios y las condiciones laborales precarias que paralizan las movilizaciones por miedo a perderlo.

- El empoderamiento de las jóvenes con diversidad funcional está relacionado con el modelo teórico mediante el cual interpretan su diversidad funcional: médico-rehabilitador o social

La **imagen personal** de las participantes está íntimamente relacionada con el proceso de empoderamiento en el que se hallan inmersas. Nos encontramos con alguna con un nivel de autoestima muy bajo y con otras que aún se están haciendo a la idea de los cambios que les han provocado en su vida una diversidad funcional sobrevenida. De entre las que les supuso un cambio de trabajo obligado, porque fueron echadas de sus anteriores trabajos, también hay **diferencias de percepción** de esta realidad: están las que culpan de los cambios a su diversidad funcional y las que culpan a los responsables que no supieron integrar sus nuevas características a sus antiguos puestos (modelo médico vs. modelo social).

Entendemos que el primer paso para la **liberación** es la aceptación de que la culpa no es de ellas o de su diversidad funcional, sino de los que no saben, no quieren o no se molestan en adaptar cualquier ámbito de la vida a todas las personas. Entre medias de este espectro nos encontramos con mujeres orgullosas de sí mismas que van aceptando poco a poco los cambios.

En el lado opuesto a la imagen de la diversidad funcional como una limitación, se encuentran las mujeres que consideran que su sexo, su edad y su diversidad funcional tan solo las definen, en ningún caso las limitan. En estos casos nos encontramos con procesos de empoderamiento muy avanzados y con mujeres muy reflexivas que saben que **solo necesitan apoyos**. Nada más.

CAPÍTULO 8

RECOMENDACIONES Y BUENAS PRÁCTICAS

Por último, en este capítulo hemos reunido y dado forma a todas las recomendaciones que han mencionado las mujeres entrevistadas y las que nos han ido sugiriendo a nosotras el análisis de los resultados. Creemos que es importante resaltar la **utilidad** que podrían tener las ideas que hemos desarrollado a continuación para que se optimen los siguientes ámbitos:

- Las interacciones de las jóvenes con diversidad funcional con la Administración Pública vasca
- Las áreas en las que se puede mejorar tanto en la Administración Pública como en el propio tercer sector para dar un mejor servicio a las jóvenes con diversidad funcional
- Las confluencias de la Administración con el tercer sector social vasco en todo lo relacionado con el ámbito del empleo

No podemos olvidar que todos estos ámbitos de mejora tienen que ir acompañados por **inversiones** importantes en recursos, adaptaciones y accesibilidad, además de por formaciones para todos los agentes que tratan con las personas con diversidad funcional.

El **modelo de vida independiente** por el que abogamos debe servir para enfocar un nuevo diseño de las políticas públicas y una nueva forma de intervención social, confiando en las capacidades de cada persona hasta donde se pueda.

Nos gustaría aclarar que, aunque las recomendaciones y buenas prácticas que proponemos a continuación están dirigidas a la Administración Pública y al tercer sector social vasco, somos conscientes de que habría otro agente implicado en lo relacionado con el empleo que también podría mejorar en muchos ámbitos: **el tejido empresarial**. No obstante, esta investigación se centra en otros ámbitos por lo que no se recogen las áreas de mejora a nivel empresarial que han señalado las cuarenta mujeres entrevistadas. Tomamos nota para una futura línea de investigación ya que como señala la técnica identificada como CE11 “con la empresa está todo por hacer”⁷⁴.

⁷⁴ Aunque no hayamos consultado sobre este ámbito en concreto, las mujeres entrevistadas nos han dado ciertas pistas sobre por dónde podrían ir las recomendaciones para que la Administración Pública incentivara más al tejido empresarial. Como apunte a continuación citaremos las recomendaciones que más se han repetido:

- **Vinculadas con el apoyo económico:** aumentar el monto de las subvenciones para las adaptaciones (con el dinero actual no llega para hacer inversiones tan potentes como el poner avisadores para personas con diversidad funcional sensorial auditiva) y mantener las acciones positivas para la contratación de mujeres (como las bonificaciones en la Seguridad Social).
- **Vinculadas con la información y la sensibilización:** fomentar campañas de información al tejido empresarial sobre las bonificaciones y las ayudas a la contratación y concienciar sobre la importancia de las adaptaciones en los entornos laborales y en los puestos de trabajo.
- **Vinculadas con las multas y las medidas extraordinarias complementarias** para evitarlas al saltarse la ley y no contratar al mínimo exigible de personas con diversidad funcional: reflexionar sobre las consecuencias de estas medidas y adaptarlas.

1. Recomendaciones a la administración pública desde el tercer sector social vasco

Hemos subdividido las recomendaciones realizadas por parte de las cuarenta entrevistadas, tanto las jóvenes con diversidad funcional como las técnicas expertas en empleo, igualdad y/o diversidad funcional en diez ámbitos diferentes. Algunos se corresponden con las propias áreas de la investigación, como por ejemplo los centrados en las posibles mejoras de los sistemas vascos vinculados a la formación, al empleo y al empleo público.

1.1. Ser ejemplo en la visibilización de las personas con diversidad funcional y dar ejemplo al resto de organizaciones

La Administración Pública debe **ser ejemplo** de organización inclusiva para el resto de las organizaciones. Varias técnicas han resaltado la posibilidad que tiene la Administración Pública de visibilizar otro tipo de perfiles en sus puestos de trabajo mediante, por ejemplo, la realización de prácticas laborables (TE06) o la subcontratación de personas con otro tipo de perfiles (TE13)⁷⁵.

Además, la Administración Pública debe cumplir la ley e incluir en sus plantillas los porcentajes de personas con diversidad funcional que marca la normativa. Por ejemplo, la Diputación Foral de Bizkaia ya ha dado un importante paso en el acceso al empleo público de personas con diversidad funcional, concretamente intelectual, lo que ha sido muy positivo en todos los ámbitos.

Estas acciones no solo hacen más inclusivas a las instituciones sino que sirven de ejemplo para el resto de organizaciones, y **visibilizan** a las personas con diversidad funcional, en general, y a las mujeres en particular.

1.2. Integración de las perspectivas de género e inclusiva

Como desarrollamos en las buenas prácticas del próximo apartado, la integración de las perspectivas de género e inclusiva tanto en las organizaciones del tercer sector como en las administraciones vascas va a ser un paso **primordial** para avanzar hacia la igualdad de oportunidades de todas las personas:

“En las entidades sociales y en la administración pública tenemos que tener la perspectiva de género integrada, absorbida, que sea algo natural. Tenemos un

⁷⁵ Por ejemplo, la Imprenta Provincial de la Diputación de Cáceres, como cada año, abre sus puertas a estudiantes con diversidad funcional relacionados con el mundo de las artes gráficas para realizar prácticas en sus instalaciones y facilitar su inserción laboral. Más información en: <https://www.regiondigital.com/noticias/portada/311987-estudiantes-con-discapacidad-realizan-practicas-en-la-imprenta-de-la-diputacion-de-caceres.html>

camino muy largo por trabajar, pero si no tenemos perspectiva de género no vamos a conseguir nada" (TI10)

Que esto suceda no es fácil. No es solo una cuestión de cambio de leyes, es una lucha que abanderan algunas personas que tiene por objetivo **cambiar perspectivas** y mejorar la situación. En este sentido una de las jóvenes entrevistadas trabaja en su día a día para implementar cambios en este sentido:

"Hay que cambiar esa mirada [...] tiene que ser para todas las personas, con y sin diversidad funcional, y para que las mujeres participemos en igualdad de condiciones en una sociedad inclusiva [...] Y eso solo se consigue si caminamos de la mano con la administración. Nosotros con nuestro emprendimiento [proyectos "Cambiadores Inclusivos"] queremos romper estereotipos, sorprender [...] que la administración no sea tan rígida y que se adapte a las personas, a las distintas maneras de funcionar y las distintas capacidades. Y esto cuesta mucho" (DF06)

1.3. Eliminación de barreras y compromiso en realizar adaptaciones efectivas

Al preguntar a las jóvenes con diversidad funcional sobre sus **interacciones** con la Administración Pública nos han vuelto a enumerar similares barreras a las que aparecen en la interpretación de los resultados vinculados a la formación y al empleo. Estas barreras son: cognitivas, arquitectónicas, visuales y auditivas. Añadiríamos, también, las barreras mentales que por desgracia se pueden encontrar en todos los ámbitos:

1. Barreras arquitectónicas:

"Como ciudadana que ha intentado acceder a las administraciones he encontrado muchos problemas de acceso, sobre todo barreras arquitectónicas. Y como trabajadora de la administración también, aunque no tantas como en las empresas privadas" (DF03)

"Cuando tuve que ir a renovar el DNI [...], mi aita llamó para preguntar si era del todo accesible y le dijeron que no había ningún problema, pero cuando llegamos había como 20 escaleras. Menos mal que iba con la silla manual y puedo subir escaleras con ayuda" (DF02)

"[En una de las escuelas de música municipales en las que trabaja] tengo el problema de que no hay ascensor. Mi clase está en el primero pero si hay ensayos tengo que bajar tres pisos [...] Y no solo yo, una alumna con muletas o con silla de ruedas no puede ir a esa escuela. Cuando van los niños de primaria a ver conciertos didácticos hay una niña en silla de ruedas a la que bajan a pulso. A mí esto me parece superinjusto" (DF05)

2. Barreras visuales:

“Para empezar, el número que te dan para el turno no lo veo y la pantalla tampoco la veo. Así que nada más entrar, ya tengo la primera dificultad” (DF07)

“He encontrado barreras de accesibilidad en la administración pública, por ejemplo, [...] ir a llenar algún papel. No me lo han querido llenar ellos y me han dicho que me lo lleve a casa, me lo llenen allí y que lo vuelva a traer... y yo les digo: ‘No, perdona, me cuesta mucho más ir y venir que a ti llenármelo ahora. ¿No me lo puedes llenar, por favor?’” (DF08)

3. Barreras auditivas:

La técnica de empleo identificada como TE05 explica que existen numerosas barreras auditivas en las administraciones públicas y que sería positivo destinar más recursos en diferentes tipos de soluciones como: intérpretes, subtítulos, lectura fácil, etc.

Otras barreras auditivas son:

“Algo que está muy relacionado con el empleo [es] el carné de conducir [...] Antes se han hecho los exámenes con intérpretes y había un 100% de aprobados. Este último año ha habido un cambio de dirección y ahora ya no dejan entrar a los intérpretes. No ha llegado al 50% los aprobados. Tienen miedo a que los/as intérpretes se chiven. [Habría otras soluciones:] podrían grabarse todas las preguntas en lengua de signos y poner [el vídeo] en una TV el día del examen” (TE05)

“Nadie sabe lengua de signos. Se asustan y les digo: ‘Tranquila, habla despacito y yo te leo los labios’. Pero en general no se esfuerzan nada para adaptarse, tiran la toalla a la primera. ‘Vocaliza bien, habla despacio. Nosotras [las dos socias sordas de la academia “Zeinu Kaxa”] estando atentas nos vamos turnando y ayudándonos. O escribiendo’. Yo muchas veces he puesto reclamaciones en [una administración pública] porque somos sordas y no podemos hablar por teléfono: ‘¡Tendréis que adaptaros! Sois un ente del ámbito público, es una vergüenza. [Para otras diversidades funcionales] esté todo adaptado. ¿Y dónde está la intérprete para nosotras? ¿Dónde está la gente que sabe lengua de signos? ¿Dónde están las adaptaciones luminosas? No tienen respuestas, claro’. La institución pública no está en absoluto adaptada a las personas sordas y es algo que me preocupa. Las mujeres que sufren de maltrato: ¿Cómo van? ¿Cómo acceden a la administración pública? Muchas mujeres no van a denunciar por culpa de eso [...] Tengo que adaptarme a la administración, a lo grande, a lo público, y eso es muy criticable, en el siglo XXI [...] Hay que usar todos los recursos: intérpretes, lengua de signos, escritura clara, vocalizar bien, intérprete por video llamada. Es fácil si se aprovecha la tecnología, porque la tecnología está a favor de las personas sordas: video llamadas, e-mail, WhatsApp [...]” (DF09)

4. Barreras cognitivas:

“Sí que tengo dificultades de acceso en las administraciones públicas. Tengo dificultad para entender lo que me dicen” (DF25)

1.4. Revisión profunda de las políticas públicas relacionadas con el género, la juventud, la diversidad funcional y el empleo

A pesar de que en 2018 la Comisión Europea eligiera las políticas de igualdad de la CAE como ejemplo de buena práctica en la incorporación de la igualdad a las políticas públicas y en los presupuestos con perspectiva de género en la administración, en general, ha existido unanimidad en el discurso en relación a la necesidad de **revisar las políticas públicas** en su totalidad y seguir incorporando la **perspectiva de género** en todas ellas, sobre todo en las relacionadas con el empleo:

“Estamos trabajando muy duro [las entidades del tercer sector] con pasos hacia adelante y hacia atrás, pero tienen que cambiar las políticas” (TI01)

“La administración tiene mucho trabajo, hay que revisar toda la normativa de acceso al empleo; y las políticas activas de empleo [...] han de adoptar una visión de género, han de tener en cuenta la realidad de estas mujeres” (DG08)

En particular, las técnicas entrevistadas nos han dado tres **claves** para encabezar este proceso de cambio y mejora: por un lado, abrir la perspectiva a las recomendaciones internacionales⁷⁶; y, por el otro, modificar la ley de igualdad⁷⁷ y adaptar las leyes a las firmas y ratificaciones internacionales que ya están en vigor:

“Estamos siempre, constantemente, en lo específico y creo que hay que seguir un poco las recomendaciones de la ONU [...] A la hora de hacer esa revisión hay que tener en cuenta las recomendaciones que nos llegan a nivel internacional y lo que está firmado, ratificado y que forma parte del ordenamiento jurídico [...] En el estado español está en vigor la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, fue el primero que la ratificó y tiene que adaptar toda su legislación. Hay mucha adaptada y otra todavía no [...]” (DG08)

“La Ley de género [Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres] hay que respetarla y ampliarla [...] Ha sido muy importante, pero es de mínimos [...] nos da una base. Por tanto, poder reforzar, mejorar y desarrollar esa

⁷⁶ Tanto el marco normativo internacional como comunitario puede consultarse en el capítulo 4.

⁷⁷ A mediados de julio de 2019, en la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, presidida por el lehendakari Urkullu, se presentaron las aportaciones realizadas al II Borrador de Anteproyecto de ley de modificación de la ley vasca para la igualdad de mujeres y hombres. El borrador ha recibido más de 400 aportaciones, tanto de la sociedad civil como de instituciones. Seguiremos muy atentas a los avances que se realicen sobre este tema.

ley sería básico para impulsar, en plan efecto domino, el resto de las legislaciones. Hay administraciones y empresas que se han puesto las pilas en base a esa ley, pero ahora hay que dar un paso más" (CF09)

"El derecho al empleo es un derecho claro, reconocido, y se debe poder acceder a él en igualdad de condiciones y hay artículos específicos, por género, que hay que tener en cuenta [...] Estamos en un modelo de derechos, pero a veces todavía nos comportamos un poco como modelos asistenciales y es un cambio de chip que nos está costando hacer: le cuesta a la Administración y [...] nos cuesta también desde las propias organizaciones. Añadiría que les cuesta a las familias, incluso a las propias personas [con diversidad funcional]. Porque hay que desarrollar una conciencia de derechos y no es fácil sobre todo si no estás adecuadamente empoderada como les pasa a muchas mujeres" (DG08)

Además, con respecto a la perspectiva inclusiva, las políticas tienen que ser coherentes con el modelo teórico que sustenta su discurso y si se considera que las causas que originan la diversidad funcional son sociales (modelo social), las soluciones no deben dirigirse individualmente a las personas que se encuentran en dicha situación (modelo médico-rehabilitador), sino a toda la sociedad.

1.5. Realización de más inversiones en investigaciones y proyectos

Las técnicas especialistas en empleo, igualdad y/o diversidad funcional nos han dado ideas en las que la Administración Pública podría invertir más fondos. Podemos dividir todos los testimonios recogidos en dos grandes bloques: los vinculados con la inversión en investigación y los relacionados con otros tipos de proyectos:

1. Más investigaciones: para fomentar una **visibilización** de cada uno de los tipos de diversidades funcionales que hay en la CAE; para completar los **datos oficiales** de las administraciones públicas con investigaciones cuantitativas que aclaren las contradicciones que nos hemos encontrado al analizar los datos estadísticos⁷⁸; y para analizar por qué no hay apenas **diagnóstico en mujeres** de diversidades funcionales como el Trastorno del Espectro Autista.

"Sería interesante hacer estudios en los que se reflejen las situaciones de las discapacidades por separado y se analizan de forma independiente [...] porque hay algunas que son superdesconocidas [...] Yo creo que los estudios no tendrían que ser generales, porque para visibilizar porque hay que darles más peso a cada diversidad funcional" (TE06)

⁷⁸ Ver en Capítulo 5.

“Sería interesante que en futuras investigaciones pudiéramos tener una visión estadística a nivel cuantitativo, un estudio estadístico que refleje esta realidad, porque no existen a penas estudios estadísticos” (CF09)

“Yo creo que hay un problema de base: se necesitan ayudas y apoyo para hacer estudios para averiguar el por qué no se diagnostica a las mujeres con autismo. Esto para empezar. Esto hay que hacerlo y yo lo pediría a gritos: hay que invertir en investigaciones sobre las mujeres con TEA. ¿Dónde están? El autismo está de moda, ¿por qué no se aprovecha esta moda para estudiarlo con perspectiva de género?” (TE07)

Necesitamos **estadísticas actualizadas desagregadas por género, edad y diversidad funcional** para poder conocer la situación laboral real de estas personas y poder intervenir más adecuadamente.

2. Más proyectos: para **visibilizar**, y en su caso **desestigmatizar**, a las personas con diversidad funcional; para **conocer** el mercado laboral y las necesidades de las empresas y para **informar y sensibilizar** a la sociedad y al tejido empresarial; y para **prevenir** posibles diversidades funcionales mentales:

“Hay que poner imagen a las diferentes discapacidades. Es importante visibilizar la situación de cada colectivo, y dentro de cada colectivo, si es hombre o si es mujer (TE06)

“Hay que invertir en proyectos de empleo y de inserción y en muchas campañas informativas, de sensibilización y de concienciación a empresas y a la sociedad en general, porque es una realidad que no se conoce [...] Es un colectivo que es poco conocido no se sabe que capacidades tiene y que necesidades de apoyo” (TE06)

“[...] Medidas relacionadas con la prospección de empleo y la intermediación laboral. Es decir, [hay que] fomentar acciones que sirvan a los servicios de orientación laboral para tener un mayor conocimiento del mercado de trabajo, de las necesidades de las empresas para la contratación de personas con discapacidad, de los apoyos que necesitan las empresas para una efectiva contratación de personas con discapacidad, etc.” (TE04)

“Hay que invertir en prevención, sobre todo cuando hablamos de trastorno mental y niños para evitar enviar a niños y niñas, sobre todo hijos de personas inmigrantes, a UPIs [unidades psiquiátricas infantiles] sin tener un diagnóstico claro” (CE11)

Por último, nos gustaría destacar la importancia que tendría invertir más dinero tanto en investigaciones que nos dieran más datos como en otro tipo de programas que ayudaran a salir del ámbito doméstico a todas las mujeres con diversidad funcional de la CAE a las que no hemos podido acceder.

1.6. Mejoras en el ajuste de las convocatorias y subvenciones a la realidad de las jóvenes con diversidad funcional

En general, sobre todo si se compara con otras Comunidades Autónomas, las expertas entrevistadas están satisfechas con las subvenciones y las convocatorias de las administraciones públicas vascas, aunque siempre hay aspectos para **mejorar**. Por lo tanto, hemos categorizado las recomendaciones que las técnicas entrevistadas han ido acumulando a lo largo de su carrera profesional, que en muchos de los casos superaba los veinte años de trabajo en los ámbitos que nos ocupan:

1. Adaptar las convocatorias a las realidades sociales y laborales de cada momento:

“Yo apostaría por modificar algunas convocatorias. No tiene sentido que tengamos que rechazar un contrato de 2 meses porque [la convocatoria solo considera los que son] de 3 meses [...] Otro ejemplo, [en otra convocatoria] los contratos tienen que ser mínimo de 6 meses, pero tienen que darse cuenta de la realidad laboral de hoy en día, de cómo está el tema. ¿Es acorde? Hay que hacer una revisión más a corto plazo, porque está subvención [...] salió en su día [en un momento en la que no había crisis] y continúan con la misma convocatoria ¿Lo que exige la convocatoria es acorde con la realidad de hoy en día? [...]” (TE07)

“En las contrataciones, lo que para unos no es empleo digno, para otros es cerrar la puerta al empleo. Por ejemplo, en la convocatoria [...] para que una contratación sea válida exigen un mínimo del 35% de la jornada, porque entienden que una jornada de menos horas no es empleo digno. Esto para la población general podría ser, pero para algunos tipos de diversidad funcional, como la intelectual, acceder a una jornada de 12 horas a la semana es acceder al empleo [hay que tener en cuenta de que] hay personas que igual no pueden mantener la atención en el puesto de trabajo muchas horas y estamos diciendo que no pueden acceder [...] tenemos que dejar de lado a esa persona porque [...] no me financia [el trabajo con el tipo de jornada que esa persona necesita]” (DG08)

2. Incluir las perspectivas de género e inclusiva en el diseño de las convocatorias:

“Hay que diseñar las convocatorias con conocimiento de causa. Si las diferentes convocatorias van focalizadas a personas en exclusión, que en el propio diseño, cuando estén con el papel en blanco, esté atravesado por la perspectiva de género, por la perceptiva intercultural, por la inclusiva y con conocimiento de la diversidad funcional, porque nuestra gente se está quedando fuera [al tener en cuenta los requisitos que tienen que cumplir para acceder a las formaciones derivadas de las convocatorias]. Y al final se forman porque estamos buscando en otro sitios o porque la entidad invierte con sus propios recursos” (CF09)

3. Orientar las convocatorias a los procesos, no solamente a los resultados:

“Nos hacen ver los objetivos [de contratación] como números. A veces parece que [...] importa más la cantidad que la calidad” (TE07)

“O cambian las convocatorias de cara a que las entidades podamos acogernos a ellas o esta realidad no va a cambiar nunca [...] Si lo llevamos a las entidades, están apostando por apoyar, financiar y retribuir a organizaciones macro de formación que no tienen formaciones especializadas, que [...] tienen tanto volumen que no tienen ni espacios, ni profesionales [...] y que está dejando fuera a que las personas con discapacidad puedan formarse. Nosotras estamos intentando impulsar a nivel propio nuestras propias formaciones, en espacios propios, con equipo propio en alianza con otros centros de formación [...] Porque nuestras mujeres, a las que les cuesta salir del espacio privado, no tienen formación adaptada [...] Para trabajar con estas personas estamos preparadas nosotras que hacemos esfuerzos para adaptar contenidos, que tenemos profesionales que saben adaptar su lenguaje...” (CF09)

“Cuando haya una administración que dé cobertura a formación que no tenga las exigencias que tienen [algunas convocatorias muy exigentes con los resultados], pues tendríamos que pensar en hacer formaciones que den cabida no solamente a las mujeres con diversidad funcional sino que a todas esas personas que tienen limitaciones para acceder a las otras formaciones [Así que] por una parte hay que trabajar con la administración y dar respuesta a las necesidades [que nos marcan], y, por la otra, hay que buscar otros paraguas que den cabida a todo este tipo de cosas de una manera viable” (CE11)

4. Hacer un ejercicio de reflexión y evaluación y recuperar las viejas convocatorias que dieron buenos resultados:

“Hace 20 años, previo a los AUZOLANES, en un programa de inserción de [un] ayuntamiento, había un programa de contratación dirigido a mujeres con diversidad funcional. Era una experiencia en la que las mujeres se activaban, mujeres que nunca se habían visto trabajando. La administración puede recuperar cosas que se hacían antes, como este tipo de formulaciones, porque [...] eran una buena práctica que daban oportunidades de empleo. Habrá que reformularlas y adaptarlas porque han pasado 20 años, pero serían una buena oportunidad para dar oportunidades de empleo y formación adaptadas, como medias jornadas, que pudiesen dar cabida a estas personas. Se van a poder formar, se les va a subir la autoestima, se va a cambiar su imagen social y familiar, se van a proyectar de otra manera... Y se puede crear otro itinerario desde ahí: algo que sea protegido, de alguna manera” (CE11)

1.7. Mejoras para que el sistema educativo sea inclusivo para todas las personas

Además de todos los apuntes que hemos recogido en el área formativa del capítulo anterior de situaciones de desigualdad, de barrera y de discriminaciones que han sufrido las mujeres entrevistadas, queremos destacar cinco puntos más que han aparecido en las entrevistas para mejorarlos y conseguir un sistema educativo inclusivo:

1. Incentivar una “política abanico” que muestre todas las opciones en contraposición a una “política embudo” que empuje hacia una única opción:

Es importante trabajar desde las Administraciones para que las personas con diversidad funcional puedan **continuar sus estudios**, tras finalizar la formación obligatoria, en centros normalizados, además de mostrarles la opción de los Centros Especiales de Empleo. Se trata de abrir en todos los casos el abanico de posibilidades, incentivando que realicen grados formativos de formación profesional y, si es el caso, estudios universitarios.

Una eventual “política embudo” que enfoque a todas las personas con diversidad funcional hacia una única opción, debe dar paso a una nueva “política abanico” para que todas las personas puedan acceder a seguir formándose. Obviamente este cambio debe venir acompañado de los **recursos** necesarios para poder poner apoyo y adaptaciones en los ciclos superiores de educación.

2. Eliminar la guetización y fomentar el acceso a todos los espacios:

Es necesario evitar que los Centros Especiales de Empleo, que acceden a las convocatorias públicas de formación, se conviertan en **guetos** para poder ofrecer a las y los estudiantes con diversidad funcional las oportunidades que tienen de formarse en el sistema educativo ordinario.

3. Eliminar las barreras, mejorar la accesibilidad y aportar por las adaptaciones efectivas:

Cuando hablamos de barreras nos vienen a la cabeza casi automáticamente las **arquitectónicas**, pero ya hemos visto que hay muchas más barreras por derribar comenzando por las **mentales, visuales, auditivas y cognitivas**. Es necesario adaptar los recursos existentes y facilitar nuevos recursos, como la lectura fácil, para que la escuela sea definitivamente un lugar inclusivo para todas las personas:

“Hay que mejorar la formación de las personas. Hay que intervenir [...] desde edades más tempranas [...] diferenciando muy bien el tipo de discapacidad, porque no tienen nada que ver unas y otras, la discapacidad intelectual requiere de unos apoyos, que no tienen nada que ver con la física” (TE04)

“Hay que lograr que las personas no vengan con una mochila de dificultades y de discriminaciones desde la etapa educativa. En diversidad intelectual vienen con una mochila muy grande de falta de titulación [...] Nos falta mucho por hacer en ese sentido” (DG08)

4. Sensibilizar a futuros profesionales de la educación y de la acción social:

“[Falta] concienciación en la universidad. En la educación superior no hay sensibilización respecto a la comunidad sorda. En educación, magisterio, trabajo social... en los ámbitos más sociales habría que enseñar estas cosas” (DF09)

1.8. Mejoras para que el empleo público sea accesible para todas las personas

Aunque el acceso al empleo público es un ámbito en el que se han ido dando numerosos pasos hacia la inclusión, como dice la experta en diversidad funcional identificada con DG08, es importante seguir **mejorando el acceso** al empleo público, especialmente a las personas con diversidad funcional intelectual.

Las mejoras que hemos reunido de todos los testimonios recogidos son las siguientes:

1. Aumentar el número de plazas de personas con discapacidad:

“No estaría de más que aumentasen el número de reserva de plazas para personas con discapacidad” (DF02)

2. Modificar el acceso a las bolsas de empleo y poner cupos de acceso para personas con diversidad funcional:

“Tengo una lucha personal para que haya cuotas de discapacidad no solo en las oposiciones sino también en las bolsas de empleo. En la actualidad estoy trabajando gracias a una bolsa de empleo sin cuotas, así que no ha tenido acceso a ninguna plaza por mi discapacidad y no es justo porque sí la habría tenido si hubiera opositado. Protesté sobre esto en el Ararteko y este escribió una recomendación para que hubiera cuotas en las bolsas de empleo pero de momento no han hecho caso. Cuando salgan las oposiciones al puesto que cubro ahora veremos si salen cuotas ya que son tan pocas que no se sabe. En principio de cada 20, una plaza debería estar destinada a una persona con diversidad funcional” (DF03)

“En las bolsas de empleo (al contrario que en las OPES) no se cumplen las cuotas de diversidad funcional. Por lo tanto, yo he entrado en igualdad de condiciones que alguien que no tiene diversidad funcional. Una vez que he entrado, me da igual porque lo he conseguido, pero creo que es injusto porque a mí le ha costado todo más que al resto por tener diversidad funcional” (DF13)

3. Modificar el sistema de acceso a las listas de empleo y poder acotar en municipios, en vez de en Territorios Históricos, el ámbito territorial de trabajo:

“El tema de las listas: no entiendo que tengas que apuntarte a todo [el territorio] y que no tengan en cuenta la discapacidad si te toca un municipio que está lejos del tuyo. Si tienes una discapacidad física los centros tienen que estar adaptados pero también cerca [...] Si firmas que puedes hacer las sustituciones significa que las puedes hacer en todo [el territorio Histórico], suponen que todos los centros están adaptados y te tocará donde te toque” (DF05)

“Me encuentro en inferioridad de condiciones que el resto de mis compañeros de las bolsas de trabajo [...] Si no puedo acceder a las mismas ofertas de trabajo que el resto de los integrantes de las bolsas [...] mis condiciones de partida no son iguales que los del resto de los integrantes, por lo que no se cumple el criterio de la igualdad [...] Llegados al caso de celebración de OPES, el conseguir una plaza de funcionario, si de partida es difícil, para mí es imposible ya que mientras estaban operativas las bolsas de trabajo, los puestos a los que podía optar se les ha ofertado a otros integrantes siguiendo el orden de prelación de las bolsas, mientras que yo no he podido conseguir ningún mérito de servicios prestados, o casualmente un número muy inferior, ya que los puestos ofrecidos eran imposibles mío” (DF04)

Hay una recomendación general del Ararteko del 2013 en la que ya se trata este tema:

“Garantizando los principios que deben regir el acceso al empleo público, establezcan en las normas reguladoras de sus bolsas de contratación temporal, medidas de discriminación positiva que faciliten el acceso de las personas con discapacidad a aquellos puestos de trabajo que sean adecuados a sus características”

No ha habido respuesta de las instituciones, excepto de la Diputación Foral de Gipuzkoa (2015) que en el Boletín Oficial de Gipuzkoa 243 incorporó unos criterios de gestión de listas para cobertura temporal de puestos o el desarrollo de programas temporales, en donde informaba que “en el nombramiento de personas con discapacidad [...] los integrantes de las listas podrán actualizar sus datos relativos a grado de discapacidad reconocida con la presentación de los documentos pertinentes”.

4. Mejorar las adaptaciones de los recursos:

“Hay cuotas, pero no hay adaptaciones. Hay personas que acceden a las cuotas porque pueden (a partir de 33%, algo físico más leve, un infarto...) pero no los que necesitan algún tipo de adaptación. Hay mucho por hacer. Cuando yo me presenté a las OPE revolucioné toda la prueba: sala aparte, ordenador accesible... Eso sí, la asistencia me la tuve que poner yo” (DF06)

“Uno de los problemas es con la adaptación del material. Los exámenes tipo test son complicadísimos de entender [para una parte importante de la comunidad sorda]. Se está adaptando el material para personas con diversidad funcional

intelectual pero no para la gente con diversidad funcional sensorial auditiva, y es un grupo con mucha dificultad lectora" (TE05)

"Hace tiempo estuve en un foro [en el que] salió el tema sobre reserva de puestos en la OPE para personas con diversidad funcional intelectual. [Nos dijeron que] pensaron que iba a ser algo supersencillo [porque] no se habían dado cuenta del trabajo que suponía adaptar los exámenes de perfil normalizado a perfiles de discapacidad. Contaron con la colaboración de [entidades] para todo el tema de lectura fácil [...] Estaba muy interiorizado lo de adaptar los accesos a personas con discapacidad física [...] o hacer un examen para personas con ceguera o sordera pero para otro tipo de discapacidades, por ejemplo intelectual, no se contemplaba esa adaptación" (TM14)

5. Reconsiderar quién puede participar en las oposiciones para personas con diversidad funcional intelectual:

"En las OPES para personas con discapacidad intelectual mucha gente sorda que no tiene diagnosticada discapacidad intelectual, podría participar por la comprensión lectora que tienen, pero no están contemplados en estas convocatorias. [Muchas personas del colectivo] tienen problemas con la adaptación del material porque los exámenes tipo test son complicadísimos de entender. Notamos que se adapta el material para personas con discapacidad intelectual pero no para la gente con discapacidad sensorial auditiva, y es un grupo con dificultad lectora" (TE05)

A este respecto, la técnica identificada como TE05 sigue:

"Cuando alguien se pone unos audífonos tiene que aprender a oír, tiene que rehabilitarse: conocer los sonidos (qué es un coche, qué es un pájaro). No es tan fácil como ponerse unas gafas y ver bien algo que antes veían mal [...] requiere mucho esfuerzo y trabajo por parte de la persona sorda. Y encima [...] la sociedad no reconoce la dificultad [...] no entiende lo que supone no oír. Una cosa es oír y otra cosa es entender. En muchos casos se oye pero no se entiende. Los audífonos no son la respuesta a esta diversidad funcional, porque el problema no es oír, el problema es llegar a entender lo que se oye" (TE05)

1.9. Mejoras para que el sistema de empleo sea amigable con todas las personas

Las mujeres entrevistadas han numerado ciertos aspectos de **mejora** en distintos ámbitos vinculados al sistema de empleo: unas recomendaciones más **generales** que engloban a todo el ente y otras más **particulares** y dedicadas las personas que trabajan en él:

1. Incentivar una “política abanico” que muestre todas las opciones en contraposición a una “política embudo” que empuje hacia una única opción:

Hemos comenzado con la misma recomendación que en el apartado dedicado al sistema educativo, porque parece que puede existir cierta tendencia en enfocar a las personas con diversidad funcional únicamente hacia empleo protegido⁷⁹:

“Nosotras [...] siempre nos quejamos de lo mismo [...] que no te dan el abanico de posibilidades, te redireccionan y listo [...] Lo que más falla, lo que nosotras notamos, es el asesoramiento a las personas: ‘Te pasa esto, puedes hacer todo esto, pues ir a apuntarte a todo esto’. No les dan ese abanico” (TE03)

“Las mujeres con diversidad funcional cuando acuden [al Servicio vasco de Empleo], en muchos casos, la opción sigue siendo la del Centro Especial de Empleo” (TE02)

“Lo hacen muy bien pero demasiado sectorizado por colectivos. Para este colectivo hay entidades y servicios específicos y no acceden a servicios de la población en general” (DG08)

“[El Sistema Vasco de Empleo] diferencia entre una persona con diversidad funcional y otra sin ella. Las bolsas de empleo son diferentes. Si tienes diversidad funcional te derivan a [las entidades] que gestionan los CEE” (DF06)

2. Adaptar el sistema a la ciudadanía para facilitar el acceso:

“Creo que hay un gran desconocimiento. Una persona con discapacidad no sabe a dónde poder acudir para orientarse. Cuando buscamos a gente para [municipios pequeños] es superdifícil porque casi todas las entidades que tienen bolsas de trabajo de personas con discapacidad están en [la capital] y el que vive en otros municipios más lejanos no se desplaza hasta [la capital] a apuntarse en esas asociaciones. ¿Cómo llegas a esas personas con discapacidad? [...] Es muy complicado, a veces, poder llegar a ese colectivo” (TM14)

3. Aumentar y fomentar los cursos de formación para las personas que trabajan en el servicio vasco de empleo

Se trata fundamentalmente de una medida que tiene como objeto evitar el desconocimiento y el uso de estereotipos de género y vinculados a la diversidad funcional:

“Aquí hay un problema estructural [...] el sistema [...] se ha quedado anclado [...] no llega a la ciudadanía, y a la ciudadanía con discapacidad pues menos aún, por todos estos estereotipos y prejuicios que hay, incluso dentro de las familias, que hay que romper y [fomentar las creencias saludables, tipo:]: ‘tú estás preparada o

⁷⁹ En junio de 2019 comenzaron a darse los primeros pasos en esta dirección y el Parlamento Vasco solicitó al Departamento de Educación que posibilite que cualquier persona pueda cursar Formación Profesional Básica, y que preste una "atención especial" a las personas migrantes o con discapacidad que tengan más de 17 años. Más información en: <https://www.lavanguardia.com/vida/20190624/463084639613/el-parlamento-vasco-solicita-facilitar-el-acceso-a-la-fp-basica-para-personas-con-especiales-dificultades.html>

tienes las cualidades para hacer otro tipo de cosas que no sea el desarrollo profesional'. [El sistema] no acaba de acercarse al colectivo, de comprenderle, no tienen [...] conocimientos de los tipos de diversidad funcional [que hay]. Simplemente tienen apuntado si una persona [...] tiene 'un grado de discapacidad', pero sin entrar a valorar de qué es, si es una mujer con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, si es algo físico..." (TE02)

"Al final es un trabajo de empoderamiento personal, de verme yo en mis capacidades... pero, efectivamente, el sistema te tiene que ayudar ahí. Si vas a un recurso en el que solo se fijan en lo que no puedes hacer o en lo que ellos consideran [que no puedes hacer], que esa es otra, porque una cosa es lo que yo no puedo hacer y otra lo que tú piensas que yo no puedo hacer..." (TI01)

"Falta información y formación a la hora de orientar a las personas con discapacidad al mercado laboral y ver realmente, cuáles son los potenciales y limitaciones de la persona y trabajar sobre ello" (TE04)

1.10. Mejoras para el bienestar de las jóvenes con diversidad funcional

Además de la insuficiente inclusión de la perspectiva de género del personal de las administraciones públicas que tratan con las jóvenes con diversidad funcional, lo que se podría solucionar con una mayor formación sobre igualdad de oportunidades entre el personal técnico, hemos identificado dos áreas de mejora relacionadas con las y los agentes que tratan con las jóvenes con diversidad funcional: por un parte, la posible **descoordinación** que existe entre unos y otros; y, por la otra, la **reducción del circuito** en el que suelen moverse las jóvenes con diversidad funcional, normalmente en círculo cerrado en entidades de referencia y no generalistas:

1. Fomentar la coordinación entre todos los agentes:

"¿Dónde acude una mujer maltratada? Cuando acude a un servicio genérico, si tiene diversidad funcional, no saben cómo atenderla. Nos falta el integrar las cosas, el trabajar con personas y no por casillas, esto es mío y llego hasta aquí... esto es tuyo... esto es mujer... esto es discapacidad... esto es... ¿Y la mujer con diversidad funcional en qué casilla de estas está? No puede ser que no se trabaje en coordinación para estar preparados los equipos técnicos de apoyo en según qué recursos para acoger a esas mujeres" (DG08)

"Hay mucho recurso, ejemplo en el ámbito empleo, con el que mareamos mucho a las personas, por ejemplo van a Lanbide, van luego a un centro colaborador... no saben ni dónde están, ni para qué están, y lo que se les ofrece en un sitio y en otro, es prácticamente lo mismo. Es necesaria mucha más coordinación y menos procedimientos estancos, menos trabas administrativas" (TE04)

2. Ampliar el circuito en el que las jóvenes con diversidad funcional se mueven:

“[El hecho de que] estén en nuestras entidades [entidades generalistas en contraposición a las entidades especializadas en personas con diversidad funcional] es normalizador. No podemos dejar siempre a personas con unas ‘características x’ dando vueltas en un circuito así [hace un gesto de la mano de un círculo pequeño] y no dejarlas salir del circuito, porque también te limita un montón, que solo puedes ir a buscar empleo al centro que lleva empleo para personas con discapacidad” (TE12)

“Si la gente con diversidad funcional no accede a los recursos normalizados estamos perdiendo el objetivo de la inclusión real [...] La administración [...] tendría que velar porque los recursos generalistas den respuestas a las necesidades de personas con otras situaciones [...] igual que les estamos pidiendo respuestas para las personas jóvenes, las personas inmigrantes...” (CE11)

2. Buenas prácticas del Tercer Sector Social Vasco

A partir de los ejemplos que han compartido con nosotras las 14 técnicas que hemos entrevistado, hemos recogido un listado de buenas prácticas para que las entidades vascas del tercer sector social que quieran **realizar mejoras en sus intervenciones**, sobre todo en las relacionadas con el empleo y la formación, puedan dar un paso al frente.

2.1. Hacer análisis interno y autocritica

Antes de posar la mirada en otras personas, agentes y organizaciones, es importante mirar hacia dentro de nosotras mismas y preguntarnos: “¿Cuánta motivación, ilusión, ganas y capacidad tengo para trabajar en el tercer sector?, ¿cómo puedo seguir mejorando?” Este trabajo requiere **compromiso** y una **responsabilidad** hacia las personas usuarias que se atiende:

“Nosotras como técnicas [de empleo] tenemos la responsabilidad de ser un poco críticas con nuestro propio trabajo, para que desde nuestra pequeña parcelita hacer todo lo que podamos. Nada de taparnos los ojos y mirar para otro lado y ya está [...]” (TE02)

2.2. Romper la rueda desde abajo

Cuando pensamos en cambiar, solemos tender a mirar hacia arriba. Pudiera parecer que estamos totalmente determinadas por el tipo de subvenciones públicas existentes, por los recortes, por el diseño de las políticas públicas... Pero la verdad es que existen numerosos elementos que se pueden modificar **desde dentro** de nuestras organizaciones. Al igual que todos los fenómenos globales que existen, existen dos maneras de afrontar el cambio y el hecho de trabajar en el ámbito del tercer sector de acción social nos empuja a romper la rueda “desde abajo” para que cambien las cosas “arriba”:

“El Tercer Sector depende económicamente de la administración y hay que pasar por sus exigencias. Otra cosa es que tú le quieras meter tu perspectiva, hagas e intentes... pero hay una limitación muy grande” (TE13)

Esto es verdad, pero:

“Y esto lo sufrimos más las mujeres por el sistema que tenemos, por la estructura violenta que tenemos de cómo se nos educa, cómo se nos encamina... Al final somos hombres y mujeres con independencia de la discapacidad y de ahí no podemos escapar: a los hombres se les fomenta para un lado y a las mujeres para el otro. Hay que romper el sistema desde abajo, desde las entidades, para empezar a construir en el empleo y en cualquier otro ámbito” (TI01)

2.3. Juntar granitos de arena

Granito a granito, hacemos granero. **No desesperar**, hay mucha gente en muchos sitios haciendo muchas cosas:

“Y luego concienciarnos de que es importante lo que cada una hagamos desde nuestros puestos: como orientadora, porque al final tenemos que intentar movernos de manera individual para intentar hacer masa y movernos en grupo” (TE02)

2.4. Incluir la perspectiva de género, la transversalidad y la interseccionalidad en la entidad y en los proyectos

Es necesario creer de verdad que incorporar la **perspectiva de género**, la **transversalidad** y la **teoría interseccional** es importante. Las entidades deben tender a desarrollar un **plan de igualdad** al que agarrarse para incorporar la perspectiva de género en sus acciones. Pensar que no hace falta porque ya existe una igualdad real es una quimera:

“En las entidades sociales [...] tenemos que tener la perspectiva de género integrada, absorbida, que sea algo natural. Tenemos un camino muy largo por trabajar, pero si no tenemos perspectiva de género no vamos a conseguir nada” (TI01)

“Hay que trabajar, funcionar, diseñar, planificar, evaluar, ejecutar,... con perspectiva de género. Nosotras lo que estamos haciendo para intentar cubrir lagunas es invertir en igualdad. Tenemos Plan de Igualdad y una técnica dedicada solamente a eso. Estamos con el II Plan de igualdad que está alineado con la planificación estratégica de la entidad y a partir de ahí los distintos equipos respetamos el Plan e incluso hacemos más [...] Es importante que en las entidades hagan el esfuerzo de “emplanarse” con algo relacionado con la igualdad y a partir de ahí, aunque sean dos ejes y tres objetivos, que el resto de equipos se agarren a él. [Entonces] ya no habrá posibilidades que desde dirección te tumben ningún proyecto [...] Lo que está en papel te permite agarrarte a él y desgranar acciones que van en pro de la igualdad” (CF09)

2.5. Incluir la perspectiva inclusiva en las entidades y en los proyectos

Sin embargo, la perspectiva de género no es la única importante cuando tratamos con el colectivo de personas con diversidad funcional; es vital que tener en cuenta la **perspectiva inclusiva** para seguir o comenzar a aplastar al capacitismo de la misma manera que aplastamos bordillos para derribar barreras:

“Muchas veces el diseño de los propios cursos, a parte de la falta de coeducación, deja fuera a las personas con diversidad funcional. Nos encontramos con personas con diversidad funcional que tienen intereses por un curso en concreto, pero cuando ven el diseño de curso, tantos meses, tantas horas, lo rechazan, y te dicen: ‘yo, hay días que me puedo levantar de la cama porque el dolor me lo permite, y hay días que no’. Claro, ¿cómo compatibilizas esa realidad de tu día a día con el poder seguir con las exigencias de un curso? El propio diseño del curso es excluyente y tenemos gente que quiere hacerlos pero que no pueden [...] Hablamos de conciliación, por una parte, y de que te permita participar con la posibilidad que la persona tiene por temas de salud. Tenemos gente que por la propia discapacidad que tienen llegan a la conclusión, viendo el diseño de los cursos, de que se tienen que quedar en casa [...] Falta esa apuesta sólida que diga: ‘vamos a diseñar cursos para que las personas con diversidad funcional puedan seguirlos. Que tengan esa proyección’ (TE12)

Y desde las entidades se recomienda impulsar las siguientes situaciones:

“Hemos querido siempre, en un intento por normalizar los procesos, que hagan las formaciones en las mismas horas que exige el CP. En muchos casos lo estamos conseguido, pero en otros nos damos cuenta que tenemos que alargar el proceso porque lo necesitan; y no pasa nada. También hemos alargado el periodo de prácticas” (CF09)

2.6. Implementar las perspectivas de género e inclusiva en los proyectos de intervención

Una vez puestas **las gafas moradas y las de la inclusión**, hay que dar el siguiente paso a la acción. Para implementar las perspectivas de género e inclusiva en planes, programas y proyectos hay que considerar a las mujeres y a las personas con diversidad funcional como un grupo heterogéneo, porque, aunque existen características comunes por razón de sexo, de edad o de diversidad funcional, la homogeneidad no resulta viable. Por lo tanto, deben contemplarse medidas de intervención que atiendan a la **heterogeneidad** de las mujeres y de las personas que son funcionalmente diversas. En ocasiones, proyectos de empleo para un grupo de mujeres que han sido exitosos, no tienen el mismo éxito al aplicarlo en otro territorio o con otros colectivos de mujeres, porque no se han tenido en cuenta las características propias de ese grupo.

El siguiente paso sería de **desagregación de los datos por sexo y diversidad funcional**. Si no se hace difícilmente podremos hacer un análisis completo de la realidad, pero, solo la desagregación no convierte ningún estudio en un análisis con perspectiva de género. Si no hay una **interpretación** que explique las causas de esos datos, el proceso está incompleto, porque es esa reflexión la que nos va a ayudar a intervenir sobre las causas de la desigualdad.

Por lo tanto, para realizar un análisis con perspectiva de género no solo hay que **desagregar** los datos, hay que **compararlos** entre los sexos y entre las distintas tipologías de diversidad funcional y **buscar explicaciones** al por qué se producen diferencias entre unos y otras. Ambas perspectivas van a ser útiles para detectar, efectivamente, dónde se producen las desigualdades y para encontrar los porqués.

Por lo tanto, implementar la perspectiva de género y la inclusiva va a significar hacer un primer trabajo de recopilación de información desagregada, el aspecto más **cuantitativo** del trabajo, y una segunda tarea, más **cualitativa**, de análisis de las causas que explican las diferencias que muestran los datos reunidos.

Estas tareas son fundamentales y nos orientan sobre en qué aspectos es más urgente intervenir.

2.7. Apostar por acciones y discriminaciones positivas

Debemos primar y contar con las mujeres en primera instancia y no dejar que las “modas” que están sustentadas en **estereotipos sexistas** hagan que las mujeres pierdan oportunidades de formación y de empleo. Debemos empeñarnos en ello, hasta en los proyectos más complicados:

“Para que te hagas una idea con ejemplos concretos que tengan que ver con el empleo y con la formación, que sería la antesala. Nos hemos impuesto el tener una representación femenina de al menos el 40% en todos los cursos (es una imposición interna), sobre todo porque las áreas son industriales de sectores masculinizados [...] La incorporación de la perspectiva de género de manera transversal en todo el abanico de servicios y en todos los procesos lo requiere [...] Y estamos dotadas de recursos [para que esto sea así]” (CF09)

“Preguntamos [a las empresas] que prefieren: hombres o mujeres; y siempre metemos a gente de los dos sexos. Limpieza, chicas; pues los chicos lo pueden hacer. Y con otro tipo de puestos de almaceneros, pues te van a ir un par de chicas que tenemos que lo van a hacer también bien” (TE03)

“En formación lo que estamos haciendo es incorporar un porcentaje mínimo de representación femenina, imponerlo; y además, incorporamos medidas de acción positiva y de discriminación positiva, ambas. Aunque las medidas de discriminación positiva son criticadas, las consideramos necesarias para que junto con las acciones positivas rompan con la invisibilización, apuesten por la normalización de colectivo y reduzcan la brecha de género en todos los ámbitos” (CF09)

“Se les contrata más a ellos. En nuestro caso cuando buscamos un empleo adecuado para una chica, directamente la mandamos a ella, no mandamos a más gente” (TE07)

2.8. Poner a la persona y a sus necesidades en el centro

Para poner a las personas y a sus necesidades en el centro es necesario dejar un poco de lado las **reglas del juego** pero sin perderlas de vista, ya que debemos poder ver sin lugar a dudas lo más importante de nuestros proyectos: las personas, sus necesidades y su bienestar:

“Nuestro objetivo son las personas: que vivan bien, que estén a gusto, que su día a día sea agradable, que no vayan mal a trabajar, que trabajen en un entorno agradable. Y nuestra tarea es reunir todas las condiciones para que eso suceda. Muchas veces se olvida lo que es lo importante: las personas [...] Lo entiendo [la lógica del juego de las subvenciones] pero no lo comarto: por un lado, hay que entrar en el juego para conseguir las subvenciones y poder ayudar a las personas; pero por el otro, las reglas del juego son una mierda” (TE07)

“Las técnicas de Lectura Fácil nos vendrían estupendamente. Tendemos hacia ellos pero no es algo que esté ‘institucionalizado’ en la asociación [aún]” (TE05)

A veces, lo importante en **el camino** no es el punto de llegada y, en ocasiones, nos olvidamos de esta premisa.

2.9. Convertir la competencia en cooperación

Después de esta experiencia en la que hemos podido entablar conversación con 14 expertas, 4 de ellas de organizaciones generalistas, hemos tomado conciencia de lo interesante que sería que estas especialistas pudieran **poner en común sus experiencias**, ya que la cooperación siempre es más productiva que la competencia:

“Existe competencia entre las asociaciones. Están con el mismo proyecto y van a las mismas empresas y dan los mismos cursos” (TE07)

“Es un tema [mujeres jóvenes con diversidad funcional] en el que no hay estudios, tampoco hay una devolución [de información] hacia el Tercer Sector [...] Que en un momento dado se expliquen cosas [...] porque sí que habrá entidades que estén trabajando con estas mujeres, [nos gustaría] ver la perspectiva desde la que lo están haciendo, el para qué... Porque al final las cosas que estamos haciendo tiene un trasfondo” (TE13)

Es importante habilitar espacios para **escuchar** a las personas con diversidad funcional porque, como se demuestra en esta investigación, tienen muchas cosas que decir: sugerencias, quejas, mensajes de esperanza y de rabia y tienen historias de vida que pueden servir de ejemplo a otras mujeres. Sus voces deberían ser las únicas protagonistas de las políticas y de los proyectos vinculados con el empleo porque son, por mucho, las más discriminadas. Hay que escucharlas pero también nos tenemos que **escuchar entre nosotras, profesionales de la administración pública y del tercer sector vasco**. Necesitamos intercambiar experiencias entre entidades especializadas en una única diversidad funcional, entre nosotras mismas, y con entidades más generalistas. Y necesitamos estar en comunicación con las instituciones para que no se desconecten de la realidad y del día a día.

Sería un maravilloso logro que una de las consecuencias de esta investigación fuera un **encuentro sobre jóvenes con diversidad funcional y empleo**, que incluyera no solo a entidades de diversidad funcional específicas, sino que contara con entidades generalistas más vinculadas a la exclusión social para compartir experiencias y buenas prácticas entre todas ellas.

2.10. Realizar talleres para favorecer la inserción sociolaboral

A lo largo de la investigación han ido apareciendo posibles **temáticas** en las que hacer más hincapié para conseguir una mayor inserción sociolaboral de las mujeres jóvenes con diversidad funcional. A continuación enumeraremos los temas en los que las expertas ven necesario realizar una mayor profundización:

Tabla 7.1.- Relación de posibles talleres para favorecer la inserción sociolaboral de las jóvenes con diversidad funcional

ÁMBITO	OBJETIVO
Talleres de sensibilización	Visibilizar la diversidad funcional para que la sociedad conozca las realidades que las jóvenes con diversidad funcional viven
Talleres de vida independiente	Fomentar una vida independiente y autónoma que englobe todos los ámbitos: empleo, la familia, la vivienda...
Talleres de empoderamiento personal	Proveer de competencias necesarias, en algunos casos previas al empleo
Talleres de género	Si es necesario previos a los talleres de empoderamiento, para crear conciencia de que la desigualdad existente
Talleres de referentes femeninos	Conocer referentes femeninos con diversidad funcional para que las jóvenes puedan proyectarse en el futuro
Talleres para familias	Trabajar los temas relacionados con la sobreprotección y la violencia que se puede llegar a ejercer
Talleres de empleo y de acompañamiento	Animar y ayudar a las mujeres que quieren conseguir un empleo a encontrarlo y empoderar a las que no creen que tienen competencias suficientes para ser trabajadoras
Talleres de reciclaje	Encontrar una actividad laboral alternativa para todas las mujeres con diversidad funcional sobrevenida
Talleres para fomentar la participación y crear redes	Combatir el aislamiento en el ámbito doméstico y crear redes en todos los ámbitos: formación, empleo, ocio, deporte...
Talleres de formación para el personal de las administraciones	Formar al funcionariado, sobre todo al personas que tiene trato directo con mujeres con diversidad funcional (personal sanitario, orientadores/as...) para incorporar las perspectivas de género e inclusivas en sus intervenciones

Fuente: Elaboración propia

BIBLIOGRAFÍA

1. Normativa internacional, comunitaria, estatal y autonómica

COMISIÓN EUROPEA (1976). *Directiva 76/207/CEE del Consejo*, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

COMISIÓN EUROPEA (1997). *Resolución sobre la Comunicación de la Comisión sobre la igualdad de oportunidades de las personas con minusvalía* (COM(96)0406 C4-0582/96). Diario Oficial no. C 132 de 28/04/1997 p. 0313

COMISIÓN EUROPEA (2000). *Directiva 2000/78/CE del Consejo*, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

COMISIÓN EUROPEA (2000). *Estrategia marco comunitaria sobre la igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005*.

COMISIÓN EUROPEA (2003). *Comunicación de la Comisión, de 30 de octubre de 2003, de Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad: un plan de acción europeo*.

COMISIÓN EUROPEA (2006). *Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010*.

COMISIÓN EUROPEA (2009). *Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones: Igualdad entre mujeres y hombres — 2009*.

COMISIÓN EUROPEA (2010). *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020: un compromiso renovado para una Europa sin barreras*.

COMISIÓN EUROPEA (2010). *Un compromiso reforzado en favor de la igualdad entre mujeres y hombres: una Carta de la Mujer*. Declaración de la Comisión Europea con motivo del Día Internacional de la Mujer 2010 en conmemoración del 15º aniversario de la adopción de la Declaración y la Plataforma de Acción de la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Pekín, y del 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer».

COMISIÓN EUROPEA (2013). *Europa 2020: la estrategia europea de crecimiento*.

COMISIÓN EUROPEA (2018). *Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Involucrar, conectar y capacitar a los jóvenes: una nueva Estrategia de la UE para la Juventud.* COM/2018/269 final.

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (2017). *Dictamen 2017/C 034/03 del Comité Económico y Social Europeo* sobre «Observaciones finales del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas — Una nueva estrategia para las personas con discapacidad en la Unión Europea»

COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA (1957). *Tratado de Roma*.

CONSEJO DE EUROPA (1961). *Carta Social Europea*. Turín.

CONSEJO DE EUROPA (1974). *Resolución del Consejo*, de 21 de enero de 1974, relativa a un programa de acción social. Diario Oficial no. C 013 de 12/02/1974.

CONSEJO DE EUROPA (1981). *Resolución del Consejo y de los representantes de los Gobiernos de los Estados miembros*, reunidos en el seno del Consejo, de 21 de diciembre de 1981, sobre la integración social de los minusválidos.

CONSEJO DE EUROPA (1997). *Tratado de Ámsterdam*, por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las comunidades europeas y determinados actos conexos.

CONSEJO DE EUROPA (1998). *Directiva 98/52/CE del Consejo*, de 13 de julio de 1998 relativa a la ampliación de la Directiva 97/80/CE relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo, al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte

CONSEJO DE EUROPA (2004). *Directiva 2004/113/CE del Consejo*, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.

CONSEJO DE EUROPA (2010). *Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015*.

CONSEJO DE EUROPA (2018). *Estrategia para la Igualdad de Género 2018-2023*.

CONSEJO DE EUROPA Y PARLAMENTO EUROPEO (2002). *Directiva 2002/73/CE*, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

CONSEJO DE EUROPA Y PARLAMENTO EUROPEO (2006). *Directiva 2006/54/CE*, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

CONSEJO DE EUROPA Y PARLAMENTO EUROPEO (2010). *Directiva 2010/41/UE*, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2011). *Tercer informe sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España*. Madrid: CES

DEPARTAMENTO DE GOBERNANZA Y COMUNICACIÓN CON LA SOCIEDAD (2015). *Criterios relativos a la gestión de listas para la cobertura temporal de puestos o el desarrollo de programas temporales de la Diputación Foral de Gipuzkoa*. BOG no. 243

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES (2016). *Estrategia Vasca de Empleo 2020*. Vitoria-Gasteiz

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES (2017a). *Programa Marco por el Empleo y la Reactivación Económica 2017-2020*. Vitoria-Gasteiz

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES (2017b). *Plan Estratégico de empleo 2017-2020*. Vitoria-Gasteiz

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES (2017c). *Evaluación de resultados del III Plan Joven 2014-2016 del Gobierno Vasco*. Vitoria-Gasteiz

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES (2017d). *IV Plan Joven 2020*. Vitoria-Gasteiz

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES (2018). *IV Plan Vasco de Inclusión 2017-2021*. Vitoria-Gasteiz

FORO EUROPEO DE LA DISCAPACIDAD. (1997). *Manifiesto de las mujeres con discapacidad de Europa*. Bélgica

GOBIERNO DE ESPAÑA (1978). *Constitución española*. BOE, 29 de diciembre de 1978, no. 311, pp. 29313-29424

GOBIERNO DE ESPAÑA (1979). *Ley Orgánica 3/1979*, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco. BOE n.º 306

GOBIERNO DE ESPAÑA (1982). *Ley 13/1982*, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos. BOE n.º 103

GOBIERNO DE ESPAÑA (1999). *Ley 39/1999*, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. BOE n.º 266

GOBIERNO DE ESPAÑA (2003). *Ley 51/2003*, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE no. 289

GOBIERNO DE ESPAÑA (2006). *Ley 39/2006*, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. BOE no. 299

GOBIERNO DE ESPAÑA (2007a). *Ley 49/2007*, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. BOE no. 310

GOBIERNO DE ESPAÑA (2007b). *Ley Orgánica 3/2007*, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE no. 71

GOBIERNO DE ESPAÑA (2011). *Ley 26/2011*, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. BOE no. 184

GOBIERNO DE ESPAÑA (2013). *Real Decreto Legislativo 1/2013*, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. BOE no. 289

GOBIERNO DE ESPAÑA (2018). *Resolución de 7 de diciembre de 2018*, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el *Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021*. BOE no. 296

GOBIERNO VASCO (1988). *Ley 2/1988*, de 5 de febrero, sobre creación del *Instituto Vasco de la Mujer / Emakumearen Euskal Erakundea*. BOPV no. 45

GOBIERNO VASCO (1998). *Ley 12/1998*, de 20 de mayo, contra la exclusión social y la Ley 18/2008, de 23 de diciembre, para la Garantía de Ingresos y para la Inclusión Social.

GOBIERNO VASCO (2005). *Ley 4/2005* de Igualdad de mujeres y hombres en la CAE. BOE no. 274

GOBIERNO VASCO (2010). *Decreto 177/2010*, de 29 de junio, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral. BOPV no. 129

GOBIERNO VASCO (2018). *Borrador Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la brecha salarial en Euskadi*. Vitoria-Gasteiz.

MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN (2018). *Plan de acción para la implementación de la agenda 2030. Hacia una estrategia española de desarrollo sostenible*. Madrid.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE (2017). *La igualdad de género y las políticas públicas en el contexto internacional*. Madrid

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2014). *Programa Operativo de Empleo Juvenil 2014-2020*. Madrid

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL (2017). *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad estatal. Datos 2016*. Madrid.

MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL (2018). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021*. Madrid

MINISTERIO DE SANIDAD, POLÍTICA SOCIAL E IGUALDAD (2012). *Estrategia Española sobre discapacidad 2012-2020*. Madrid

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2014). *Plan de acción de la estrategia española sobre discapacidad 2014-2020*. Madrid

MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD (2016). “Políticas para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito internacional, europeo y español”, en *Igualdad de Oportunidades: Aplicación práctica en servicios sociales, séptima edición*. Madrid

NACIONES UNIDAS (1948). *Declaración universal de derechos humanos*. París

NACIONES UNIDAS (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Nueva York

NACIONES UNIDAS (1982). *Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad* (Documento A/37/51). Aprobado por Resolución 37/52 de 3 de diciembre de 1982, de la Asamblea General de las Naciones Unidas

NACIONES UNIDAS (1985). *Resolución 40/14* de 18 de noviembre de 1985, del Año Internacional de la Juventud: Participación, desarrollo y paz.

NACIONES UNIDAS (1992). *Resolución 47/3* de 14 de octubre de 1992, del Día Internacional de los Impedidos.

NACIONES UNIDAS (1993). *Resolución 46/96*, de 20 de diciembre de 1993, de Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad.

NACIONES UNIDAS (1995). *IV Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing*. Pekín

NACIONES UNIDAS (1997). *Manifiesto de las mujeres con discapacidad de Europa*. Bruselas

NACIONES UNIDAS (2001). *Conferencia de Naciones Unidas contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y la intolerancia*. Durban

NACIONES UNIDAS (2003). Resolución aprobada por la Asamblea General [sobre la base del informe de la Tercera Comisión (A/57/545)] 57/165. *Promoción del empleo de los jóvenes*. Bruselas

NACIONES UNIDAS (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y Protocolo Facultativo*. Nueva York

NACIONES UNIDAS (2008). *Resolución 63/150*. Realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para las personas con discapacidad mediante la aplicación del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad y la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad.

NACIONES UNIDAS (2009). *Resolución 64/131*. La realización de los Objetivos de Desarrollo del Milenio para las personas con discapacidad.

NACIONES UNIDAS (2010). *Programa de acción mundial para los jóvenes*. Nueva York

NACIONES UNIDAS (2015). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*.

NACIONES UNIDAS (2015). *Resolución 2250*. Aprobada por el Consejo de Seguridad en su 7573^a sesión, celebrada el 9 de diciembre de 2015. Consejo de Seguridad (Juventud)

2. Referencias bibliográficas

- AGUSTÍN PUERTA, Mercedes. (2003). *Feminismo: identidad personal y lucha colectiva. Análisis del movimiento feminista español en los años 1975 y 1985*. Colección feminismos. Granada: Universidad de Granada
- ALBERTI, Inés y ESCANO Pilar. (2003). *Flexibilidad, elección y estilos de vida familiar*. Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales
- ALONSO, Esperanza; LUJÁN, Isabel; MACHARGO, Julio. (1998). "Actualidad de los estereotipos sobre la adolescencia". *Anuario de filosofía, psicología y sociología*, no. 1, pp. 27-49
- AMORÓS, Celia y MIGUEL, Ana de. (2005). *Teoría feminista. De la Ilustración a la globalización* (3 vols.). Madrid: Ediciones Minerva
- ARARTEKO. (2003). *La integración laboral de las personas con discapacidad en la CAPV*. Vitoria-Gasteiz: Ararteko
- ARARTEKO. (2013). *Recomendación General del Ararteko 4/2013*, de 4 de marzo. Establecimiento en las normas reguladoras de las bolsas de contratación temporal, de medidas de discriminación positiva que faciliten el acceso de las personas con discapacidad a aquellos puestos de trabajo que sean adecuados a sus características. Vitoria-Gasteiz: Ararteko
- ARIAS DOMÍNGUEZ, Emilia Laura. (2013). "Descanse usted, señora". *Pikara Magazine*, en internet: <https://www.pikaramagazine.com/2013/02/%E2%80%9Cdescanse-usted-señora%E2%80%9D/>
- AROCENA, Maialen. (2016). *Género, derecho y discapacidad. La discriminación múltiple de las mujeres con discapacidad físico-motora*. Trabajo fin de grado en Derecho. UPV/EHU
- ASOCIACIÓN AMERICANA DE DISCAPACIDAD INTELECTUAL (AAIDD). (2011). *Discapacidad Intelectual. Definición, Clasificación y Sistemas de Apoyo Social*. Madrid: Alianza Editorial
- AZKONA, Nerea. (2013). "Two spirit people de ayer y de hoy: deconstruyendo en género basado en el dimorfismo sexual para la reconstrucción de un tercer género basado en la tradición". *Inguruak*, 55-56 (mayo-diciembre 2013)
- BARRÈRE, Mª Ángeles. (2002). *La acción positiva: análisis del concepto y propuestas de revisión*. Trabajo presentado en las jornadas sobre Políticas Locales para la igualdad entre mujeres y hombres. Palacio de Congresos de Europa Vitoria-Gasteiz, diciembre
- BARRÈRE, Mª Ángeles. (2010). "La interseccionalidad como desafío al mainstreaming de género en las políticas públicas". *R.V.A.P.*, no. 87-88/2010, pp. 225-252

BEAUVOIR, Simone de. (1949). *El segundo sexo.* En internet:
<http://users.dsic.upv.es/~pperis/El%20segundo%20sexo.pdf>

BELTRÁN, Elena y MAQUIEIRA, Virginia. (2008). *Feminismos: debates teóricos contemporáneos.* Madrid: Alianza Editorial

BENAVIDES, Mayumi y GÓMEZ-RESTREPO, Carlos. (2005). "Métodos en investigación cualitativa: triangulación". *Revista Colombiana de Psiquiatría*, vol. XXXIV / No. 1, pp. 118-124

BERGA I TIMONEDA, Anna. (2015). "Los estudios sobre juventud y perspectiva de género". *Revista de Estudios de Juventud*, no. 110, diciembre, (Ejemplar dedicado a: Los estudios sobre la juventud en España: Pasado, presente, futuro), pp. 191-199

BOLICK, Kate. (2015). *Solterona.* Barcelona: Malpaso Ediciones

BORILE, Mónica Elba. (2011). "Empoderamiento y participación juvenil". *Interpsiquis*, 2011, XII Congreso virtual de psiquiatría. Febrero-Marzo 2011. En internet: www.interpsiquis.com

BOTIA-MORILLAS, Carmen. (2013). "Cómo diseñar una investigación para el análisis de las relaciones de género. Aportaciones metodológicas", *Papers, Revista de Sociología*, 98

BOTWIN, Anita. (2019). "Mujer con discapacidad. De camino a la huelga", *Revista Contexto*, no. 210 (27/2/2019). En internet: <https://ctxt.es/es/20190227/Firmas/24739/Anita-Botwin-mujeres-discapacitadas-huelga-8m-explotacion-discriminacion.htm>

CABALLERO, Isabel. (2014). *Género y discapacidad: una vida sin violencia para todas las mujeres. Lineamientos y recomendaciones.* Uruguay: Ministerio de desarrollo social, Instituto nacional de las mujeres y Programa nacional de discapacidad

CALVO NOVELL, Carmen (2019). *Diversas mujeres diversas. Historias de Resiliencia, Empoderamiento y Olvido.* Madrid: Fundación CERMI Mujeres y Ediciones SINCA

CLANCE, Pauline Rose e IMES, Suzanne. (1978). *Psychotherapy Theory, Research and Practice Volume 15, #3, Fall 1978. The Imposter Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention.* Atlanta: State University

COLECTIVO IOÉ. (2012). "Discapacidades e inclusión social". Volumen 33 de la Colección de *Estudios Sociales*, Vol. 33. Barcelona: Fundación La Caixa

COLLINS, Joan. (2019). "No es feminismo sin interseccionalidad". *Afrofeminas.* En internet: <https://afrofeminas.com/2019/03/03/no-es-feminismo-sin-interseccionalidad/>

COMISIÓN POR LA IGUALDAD DE FEKOOR. (2008). *Seamos capaces: Una propuesta de Transversalidad de género y discapacidad para el País Vasco.* Bilbao: FEKOOR.

- CRENSHAW, Kimberlé. (1989). "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics". *The University of Chicago Legal Forum*, pp. 139-167
- CRENSHAW, Kimberlé. (1991). "Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color". *Stanford Law Review*, vol. 43, julio, pp. 1241-1300
- CHANT, Sylvia y PEDWELL, Carolyn. (2008). *Las mujeres, el género y la economía informal: evaluación de los estudios de la OIT y orientaciones sobre el trabajo futuro*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo y Escuela de Ciencias Económicas de Londres
- DE LAS HERAS, Samara. (2009). "Una aproximación a las teorías feministas". *Universitas. Revista de Filosofía, Derecho y Política*, no. 9
- DE MIGUEL, Ana. (2015). *Neoliberalismo sexual. El mito de la libre elección*. Madrid: Ediciones Cátedra
- DE SOUSA SANTOS, Boaventura. (2006). *Renovar la teoría crítica y reinventar la emancipación social* (encuentros en Buenos Aires). Buenos Aires: CLACSO.
- DÍAZ FUNCHAL, Elena. (2013). *El reflejo de la mujer en el espejo de la discapacidad*. Madrid: CERMI y Ediciones Cinca
- DÍAZ VELÁZQUEZ, E. (2008). "El asociacionismo en el ámbito de la discapacidad. Un análisis crítico". *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, pp. 183-195.
- EDEKA. (2013). *Libro Blanco sobre la Discapacidad en Euskadi*. Madrid: Fundación ONCE y Departamento de Empleo y Asuntos Sociales
- EGK. (2016). *Empleo, juventud y diversidad funcional*. Bilbao: Consejo de la juventud de Euskadi
- EGK. (2017). *Diversidad sin barreras*. Bilbao: Consejo de la juventud de Euskadi
- EHLABE. (2011). *Estudio cualitativo sobre la situación laboral de las mujeres con discapacidad intelectual y/o trastorno mental*. Vitoria-Gasteiz: EHLABE
- EMAKUNDE. (2012). *Brecha salarial: causas e indicadores*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde
- EMAKUNDE. (2017a). *Cifras 2016. Mujeres y hombres en Euskadi*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde
- EMAKUNDE. (2017b). *Borrador VII Plan para la Igualdad de mujeres y hombres en la CAE*. Septiembre 2017.
- EMAKUNDE. (2018). *VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde

EUSTAT. (2011). *Censos de Población y Viviendas*. Vitoria-Gasteiz: EUSTAT

EUSTAT. (2016). *Censo de Mercado de Trabajo*. Vitoria-Gasteiz: EUSTAT

EUSTAT. (2018). *Encuesta de Población en Relación con la Actividad*. Vitoria-Gasteiz: EUSTAT

EXPÓSITO MOLINA, Carmen. (2012), “¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España”. *Investigaciones Feministas*, 2012, vol 3, pp. 203-222

FEDERICI, Silvia. (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de sueños

FEIXA, Carles. (1998). *De jóvenes, bandas y tribus*. Madrid: Ariel.

FEIXA, Carles. (2006). “Generación XX. Teorías sobre la juventud en la era contemporánea”, *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. Vol. 4, no. 2.

FEKOOR. (2010). *Guía de recomendaciones para la inclusión de las mujeres con diversidad funcional en las políticas, los planes y los servicios, para la igualdad de mujeres y hombres*. Bilbao: FEKOOR

FERREIRA, Miguel A. V. (2010). “De la minus-valía a la diversidad funcional: un nuevo marco teórico-metodológico”. *Política y Sociedad*, 2010, Vol. 47 no. 1, pp. 45-65

FEVAS PLENA INCLUSIÓN EUSKADI. (2018). *¿Qué es la accesibilidad cognitiva? Guía para personas con discapacidad intelectual y personal de apoyo*. Bilbao: Asociación vasca de entidades en favor de las personas con discapacidad intelectual

FRASER, Nancy. (2000). “Heterosexismo, falta de reconocimiento y capitalismo. Una respuesta a Judith Butler”, *New Left Review*, 2, mayo/junio, 2000, pp. 123-133

FRYE, Marilyn. (1983). *The politics of reality: essays in feminist theory*. Trumansburg, New York: Crossing Press

FUNDACIÓN ADECCO. (2018). #EmpleoParaTodas. Informes Fundación Adecco, marzo 2018.

FUNDACIÓN ADECCO. (2019). *¿Qué tres deseos le piden al nuevo año las personas con discapacidad?* Informes Fundación Adecco, 2019.

FUNDACIÓN CERMI MUJERES, (2019). *Diversas mujeres diversas: historias de resiliencia, empoderamiento y olvido*. Serie: Generosidad, Género y Discapacidad no. 9. Madrid, Fundación Cermi Mujeres

GAMBA, Susana. (2008). “¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?”. “Diccionario de estudios de Género y Feminismos”. Buenos Aires: Editorial Biblos

GAMBOA, Juan P.; GRACIA, Francisco J.; RIPOLL, Pilar; PEIRÓ, José Mª. (2007). *La empleabilidad y la iniciativa personal como antecedentes de la satisfacción laboral*. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas S.A.

GLASER, Barney. y STRAUSS, Anselm. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research*. Nueva York: Aldine de Gruyter.

GROSS, Elizabeth (1986). “¿Qué es la teoría feminista?”. Carole Pateman y Elizabeth Gross (Eds.). *Feminist Challenges. Social and Political Theory*. Boston: Northeastern University Press.

HERBÓN, Miriam. (2019). Creencias limitantes, qué son y cómo nos perjudican. En internet: <http://miriamherbon.com/creencias-limitantes-que-son-y-como-nos-perjudican/>

HEUCHAN, Claire. (2016). *Interseccionalidad: definición, historia y guía*. Glasgow: Sister Outsider. Traducido por Afrofémimas. En internet: <https://afrofeminas.com/2019/01/24/interseccionalidad-definicion-historia-y-guia/>

HOOKS, bell. (1989). *Talking Back: Thinking Feminist, Thinking Black*. Boston: South End Press

HUETE GARCÍA, Agustín. (2013). *Pobreza y exclusión social de las mujeres con discapacidad en España*. Madrid: CERMI

ÍÑEZ DOMÍNGUEZ, Antonio. (2009). “Vida independiente y diversidad funcional. Resultados de una investigación social aplicada en la provincia de Sevilla”, *Portularia*, VOL. IX, no. 1, pp. 93-103

INE. (2016). *El Empleo de las Personas con Discapacidad*. Madrid: INE

INE. (2017). *Encuesta anual de estructura salarial*. Madrid: INE

INE. (2017). *Estadísticas del Padrón continuo*. Madrid: INE

INE. (2018). *Encuesta de Población Activa (EPA)*. Madrid: INE

INJUVE. (2012). *Libro Blanco. Políticas de juventud en España 2020*. Madrid: Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

INJUVE. (2014). *Estrategia Juventud 2020*. Madrid: Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

INJUVE. (2016). *Juventud en cifras*. Madrid: Observatorio de la juventud en España

INJUVE. (2017). *Juventud en cifras*. Madrid: Observatorio de la juventud en España

INSTITUCIÓN DE LA PROCURADORA GENERAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS. (2011). *II Manifiesto de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad de la Unión Europea. Una herramienta para activistas y responsables políticos*. Oviedo

INSTITUTO DE LA MUJER. (2006). *Nombra. La representación del femenino y el masculino en el lenguaje*. Serie Lenguaje no.1. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

INSTITUTO DE LA MUJER. (2007). *Protocolo de implantación del mainstreaming de género. Proyecto Calíope*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

INSTITUTO DE LA MUJER. (2010). *Sistema estatal de indicadores de género*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

INSTITUTO DE LA MUJER. (2011). *Mujeres en cargos de representación en el sistema educativo II*. Madrid: Instituto de la Mujer y Centro Nacional de Innovación e Investigaciones Educativas

INSTITUTO DE LA MUJER. (2014). *Curso Escuela virtual de igualdad “Igualdad de oportunidades: aplicación práctica en servicios sociales”*. 6ª edición. Madrid: Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades

INTERMON OXFAM. (2018). *Mujeres y pobreza laboral en Europa*. Madrid: IO

KRAUSKOPF, Dina. (2003). *Participación social y desarrollo en la adolescencia*. Costa Rica: Fondo de Población de las Naciones Unidas

LA BARBERA, María Caterina. (2010). “Género y Diversidad entre Mujeres”. *Cuadernos Kóre. Revista de historia y pensamiento de género*, vol. 1, no. 2. [Primavera de 2010]. Centro de Ciencias Humanas y Sociales del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)

LAGARDE, Marcela. (2004). *Vías para el empoderamiento de las mujeres*. Cuaderno 1: Guía para el empoderamiento de las mujeres. Agrupación para la igualdad en el metal. Cuaderno Vías para el Empoderamiento de las Mujeres.

LAGARDE, Marcela. (2009). *Pacto entre mujeres. Sororidad. Aportes para el debate*. En internet: www.celem.org (Coordinadora Española para el lobby europeo de mujeres)

LANBIDE. (2012). *Situación laboral de los jóvenes en la CAE 2012*. Vitoria-Gasteiz: Lanbide

LANBIDE. (2016). *Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS). 2016*. Vitoria-Gasteiz: Lanbide

LANBIDE. (2017). *Situación del Mercado de Trabajo de las personas jóvenes en la CAE. 2017*. Vitoria-Gasteiz: LANBIDE

- LUCAS ESPINOSA, Raquel. (2019). *Manifiesto de ginecología feminista*. Cádiz: Editorial gami
- LUENGO, Fernando. (2018). “¿Qué ocultan las estadísticas de desempleo?”. *La Marea*. En internet: <https://www.lamarea.com/2018/10/01/que-ocultan-las-estadisticas-de-desempleo/>
- LLANO ORTIZ, Juan Carlos. (2018). *El estado de la pobreza. Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España. 2008-2017*. Madrid: EAPN
- MAÑAS VIEJO, Carmen e INIESTA MARTÍNEZ, Almudena. (2016). “Barreras arquitectónicas, mentales y de comunicación: mujeres con diversidad funcional”, *La manzana de la discordia*, Enero - junio, 2016 Vol. 11, No. 1, pp. 55-71
- MARAÑA, Juan José. (2004). *Vida independiente. Nuevos modelos organizativos*. A Coruña: Asociación Iniciativas y Estudios Sociales
- MARGULIS, Mario. (1996). *La juventud es más que una palabra*. Buenos Aires: Biblos
- MARTÍN-CRIADO, Enrique. (2005). “La construcción de los problemas juveniles”. *Nómadas* (Col), no. 23, octubre, pp. 86-93. Bogotá: Universidad Central
- MATSUDA, Mari J. (1991). “Beside my sister, facing the enemy: legal theory out of coalition”. *Stanford Law Review*, Vol. 43, No. 6: 1189.
- McQUAID, Ronald. y LINDSAY, Colin. (2002). “The ‘employability gap’: long-term unemployment and barriers to work in buoyant labour markets”. *Environment and Planning C*, 20, pp. 613–628
- McROBBIE, Angela. y GARBER, Jenny. (2002): “Girls and subcultures”. S. Hall y Thomas Jefferson (Eds.) *Resistance Through Rituals*. Londres: Routledge
- MEGÍAS, Ignacio; BALLESTEROS, Juan Carlos. (2014). *Jóvenes y género. El estado de la cuestión*. Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud y Fundación de Ayuda contra la Drogadicción (FAD)
- MORENO, M. J.; AGIRREGOMEZKORTA, R. B.; CUADRADO M. (1999). *Manual para la introducción de la perspectiva de género y juventud al desarrollo rural*. Sevilla: Empresa Pública para el Desarrollo Agrario y Pesquero de Andalucía
- MORENTE PARRA, Vanesa. (2007). “Agustina PALACIOS y Javier ROMAÑACH, El modelo de la diversidad. La Bioética y los Derechos Humanos como herramientas para alcanzar la plena dignidad en la diversidad funcional”, *Derechos y libertades*, no. 17, Época II, junio 2007, pp. 231-239

MOSCOSO, Melania. (2011). "La discapacidad como diversidad funcional: los límites del paradigma etnocultural como modelo de justicia social". *Dilemata*, año 3 (2011), nº7, 77-92

MOSS-RACUSIN, Corinne A., et alia. (2012). "Science faculty's subtle gender biases favor male students", *August 21*, vol. 109, no. 41

MURGUIALDAY MARTINEZ, Clara. (2006). *Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias*. En internet: <https://www.vitoriagasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/23/51623.pdf>

MURILLO, Soledad. (2001). "Pacto social o negociación entre géneros en el uso del tiempo laboral". Cristina Carrasco (ed.). *Tiempos, trabajos y género*. Barcelona: Publicacions de la Universitat de Barcelona.

NAVARRO ARDOY, Luis., PASADAS DEL AMO, Sara. y RUIZ RUIZ, Jorge. (2004). *La triangulación metodológica en el ámbito de la investigación social: dos ejemplos de uso*. En internet: <http://digital.csic.es/bitstream/10261/82068/1/409413.pdf>

NUÑO GÓMEZ, Laura. (2010). *Género, ciudadanía e Igualdad*. Madrid: Aldevara

OBSERVATORIO DE E-IGUALDAD. (2011). Último informe publicado. La brecha digital de género en España: Análisis multinivel (España, Europa, Comunidades Autónomas). En internet: www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0702.pdf

OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD. (2015). *Inclusión social de las mujeres con discapacidad en España en relación con los varones con discapacidad y en relación con las mujeres sin discapacidad: Comparación sistemática*. Madrid: Observatorio Estatal de la Discapacidad

OBSERVATORIO ESTATAL DE LA DISCAPACIDAD. (2018). *Informe Olivenza 2017*. Madrid: Observatorio Estatal de la Discapacidad

ODISMET. (2017). *Situación de las Personas con Discapacidad en el Mercado Laboral*. Madrid: Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo de España y Fundación ONCE

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2010). *Tendencias mundiales del empleo juvenil*. Ginebra: OIT

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2016a). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2016: tendencias del empleo juvenil*. Ginebra: OIT

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2016b). *Plan de acción de la OIT sobre igualdad de género 2016-2017*. Ginebra: OIT

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD. (1986). *La salud de los jóvenes: Un desafío para la sociedad. Informe de un grupo de estudio de la OMS acerca de los jóvenes y "La salud para todos en el año 2000"*. Ginebra: OMS

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2011a). *Informe Mundial sobre la Salud*. OMS

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2011b). *Informe Mundial sobre la Discapacidad*. Malta: OMS y Banco Mundial

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado para un futuro con trabajo decente*. Ginebra: OMS

PALACIOS, Agustina y ROMAÑACH, Javier. (2006). *El modelo de la diversidad*. Valencia: Ediciones Diversitas

PALACIOS, Agustina y ROMAÑACH, Javier. (2007). El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). En internet: <http://www.asoc-ies.org/docs/modelo%20diversidad.pdf>.

PALMER, Amanda. 2016. *El arte de pedir: lo que he aprendido sobre dar, aceptar y no sufrir*. Madrid: Turner

PARDO REYES, Christian (2008). *Evolución de los derechos de los jóvenes en el marco de la Carta Internacional de los Derechos Humanos y otros instrumentos jurídicos internacionales*. En internet: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con_uibd.nsf/BB075B17E6F37EA10525755900614EEB/\\$FILE/S2A11.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con_uibd.nsf/BB075B17E6F37EA10525755900614EEB/$FILE/S2A11.pdf)

PÉREZ RUBIO, Ana María. (2004). "Los jóvenes y el trabajo. Un estudio sobre representaciones sociales", *Monografías virtuales: Ciudadanía, democracia y valores en sociedades plurales*, no. 4. En internet: <https://www.oei.es/historico/valores2/monografias/monografia04/reflexion03.htm>

PLAZA, Marta. (2019). "Mirada electoral desde la sinrazón: quejas y propuestas con razón (y corazón)". *Pikara Magazine*. En internet: <https://www.pikaramagazine.com/2019/04/elecciones-derecho-voto-salud-mental/>

POSADA, Luisa. (2012): *Sexo, vindicación y pensamiento. Estudios de teoría feminista*. Madrid: Huerga y Fierro

PULEO, Alicia. (2005). "El Patriarcado ¿una organización social superada?", en *Temas para el debate* nº133, diciembre 2005, pp.39-42

REEVES SANDAY, Peggy. (1986). *Poder femenino y dominio masculino sobre los orígenes de la desigualdad sexual*. Barcelona : Mitre, D.L.

ROMAÑACH , Javier y LOBATO, Manuel. (2007). "Diversidad funcional", en Lois Álvarez Pousa, José Villanueva, Tareixa Barberena Fernández, Oscar Reboiras Loureiro y Joám Evans Pim (coords.). *Comunicación y discapacidades: actas do Foro Internacional*, pp. 321-330

ROSENTHAL, Robert. (1994). "Interpersonal expectancy effects: a 30-year perspective", *American Psychological Society*, 3

ROSSET, Alejandra I. (2008). *Situación de la Mujer Malagueña con Diversidad Funcional en el mercado laboral, así como lo relativo a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar*. XIII beca de investigación Málaga Mujer. Málaga: Departamento de Igualdad de Oportunidades de la Mujer

RUIZ OLABUÉNAGA, José Ignacio. (2003). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.

RUIZ OLABUÉNAGA, J. I.; ARISTEGUI, I.; y MELGOSA, L. (1998). *Cómo elaborar un proyecto de investigación social*, Cuadernos monográficos del ICE no. 7. Bilbao: Universidad de Deusto.

RULL, Ángel. (2019). "Creencias limitantes: identifícalas fácilmente". *ElPeriodico*. En internet: <https://www.elperiodico.com/es/ser-feliz/20190425/creencias-limitantes-como-identificar-7410096>

SALANOVA ET ALIA. 1991. "Significado del trabajo en los jóvenes en la transición e incorporación al mercado laboral". *Revista de Psicología General y Aplicada*, no. 44 (1), pp. 113-125

SALEM, Sara. (2014). "Feminismo islámico, interseccionalidad y decolonialidad". *Tabula Rasa*, no. 21, julio-diciembre, pp. 111-122

SEN, Amartya. 1999. *Desarrollo y libertad*. Barcelona: Planeta.

SERRANO PASCUAL, Amparo. (1995). "Procesos paradójicos de construcción de la juventud en un contexto de crisis del mercado de trabajo". *REIS (Revista Española de Investigaciones Sociológicas)*, no. 71/72, pp. 177-200

STOLCKE, Veronica. (1995). "Hablando de la cultura: nuevas fronteras, nueva retórica de la exclusión en Europa". *Current Anthropology* 36 (1): 1-24, (c). Chicago: Chicago University Press.

SURIÁ MARTÍNEZ, Raquel. (2013). "Discapacidad y empoderamiento: análisis de esta potencialidad en función de la tipología y etapa en la que se adquiere la discapacidad", *Anuario de Psicología / The UB Journal of Psychology*, vol. 43, nº 3, pp. 297-311

SURIÁ MARTÍNEZ, Raquel; VILLEGAS CASTRILLO, Esther y ROSSER LIMIÑANA, Ana. (2017). “Empoderamiento en estudiantes universitarios con discapacidad en función de la tipología, funcionalidad y etapa en la que se adquiere la discapacidad”. *Revista Española de Discapacidad*, 5 (I), pp. 63-75.

TOBOSO MARTÍN, Mario y ARNAU RIPOLLÉS, Mª Soledad. (2008). “La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen”. *Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, Año 10, no. 20, pp. s/n

UGT. 2016. Discriminación y acceso al empleo de las mujeres con discapacidad. En internet: <https://fesugtclm.es/wp-content/uploads/2017/04/Cir-51-17-Informe-Discriminaci%b3n-y-acceso-al-empleo-de-las-mujeres-con-discapacidad.pdf>

VARELA, Irantzu. (2019). “Nuestra casa”. *Pikara Magazine*. En internet: <https://www.pikaramagazine.com/2019/03/nuestra-casa/>

VARELA, Nuria. (2017). *Feminismo para principiantes* [9ª edición]. Barcelona: Ediciones b.

VÁZQUEZ, Vanesa. (2008). “Las contribuciones del feminismo poscolonial a los estudios de género: interseccionalidad, racismo y mujeres subalternas”, *Perfiles de la Cultura Cubana*, Instituto Cubano de Investigación Cultural Juan Marinello. En internet: http://www.perfiles.cult.cu/article.php?article_id=267

VELASCO, Honorio y DÍAZ DE RADA, Ángel. (2004). *La lógica de la investigación etnográfica. Un modelo de trabajo para etnógrafos de escuela*. Madrid: Trotta.

VIDAL GARCÍA, Josela (2015). “Derechos humanos de las personas con diversidad funcional”, *TRIM*, 8 (2015), pp. 27-46

VILLAVERDE, Noemí. (2017). *Una antropóloga en la luna. Las historias más sorprendentes de la especie humana*. Madrid: Ediciones OBERON

VV.AA. (2007). *Declaración sobre el reconocimiento de los derechos de las niñas y mujeres con discapacidad*. Madrid: FEKOOR

VV.AA. (2012). *Situación laboral de las personas con discapacidad. CAPV 2012*. Vitoria-Gasteiz: Lanbide y Dpto. de Empleo y Asuntos Sociales del Gobierno Vasco

VV.AA. (2014). *Mujeres en riesgo de exclusión social. Especial referencia a mujeres en situación de múltiple discriminación*. Madrid: Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades

WALKER, Alice. (1997). *El color púrpura*. Barcelona: Plaza & Janes Editores.

3. Referencias digitales

- [Afrofémivas](#)
- [Colectivo loé](#)
- [Comisión Europea, \(CE\)](#)
- [Consejo Económico y Social, \(CES\)](#)
- [Txt, Revista Contextos](#)
- [Deia](#)
- [Eldiario.es](#)
- [Elperiodico.com](#)
- [Euskal Herriko Lan Babestuaren Elkartea, \(EHLABE\)](#)
- [Fundación Adecco](#)
- [Fundación CERMI Mujeres](#)
- [Gobierno español](#)
- [Gobierno vasco](#)
- [Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades](#)
- [Instituto Nacional de Estadística \(INE\)](#)
- [Instituto Vasco de Estadística, \(Eustat\)](#)
- [Instituto Vasco de la Mujer \(Emakunde\)](#)
- [La marea](#)
- [La Vanguardia](#)
- [Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social](#)
- [Naciones Unidas, \(NN.UU.\)](#)
- [Oficina Estadística de la Unión Europea, \(Eurostat\)](#)
- [Organización Internacional del Trabajo, \(OIT\)](#)
- [Organización Mundial de la Salud, \(OMS\)](#)
- [Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, \(OCDE\)](#)
- [Pikara Magazine](#)
- [Plataforma Representativa Estatal de Personas con Discapacidad Física, \(PREDIF\)](#)
- [Real Academia Española, \(RAE\)](#)
- [Servicio Público de Empleo Estatal, \(SEPE\)](#)
- [Unión Europea](#)

ANEXO 1.- Anexo metodológico

Asistencia a conferencias y jornadas

A continuación se expone la ficha técnica de los eventos a los que ha asistido el equipo investigador.

Jornada. Un paso adelante en el empleo público de las personas con discapacidad intelectual	
Fecha:	03/12/2018
Entidad organizadora:	FEVAS Plena Inclusión Euskadi
Lugar:	Vitoria-Gasteiz (Araba)
Resumen:	<p>En el marco del <i>Día Internacional de la Discapacidad</i> se ha analizado el paso adelante dado por la Administración pública, en colaboración con las entidades del Tercer Sector, para promover el derecho al empleo público de las personas con discapacidad intelectual y la igualdad de oportunidades laborales</p> 
<p>JORNADA Un paso adelante en el empleo público de las personas con discapacidad intelectual</p> <p>3 de diciembre de 2018 Lugar: Palacio de Congresos Europa de Vitoria-Gasteiz (Sala Florida) Es imprescindible realizar inscripción</p>	
<p>JARDUNALDIA Aurrerapausoa adimen urritasuna duten pertsonen enplegu publikoan</p> <p>2018ko abenduaren 3a Lekua: Vitoria-Gasteizko Europa Kongresu Jauregia (Florida aretoa) Ezinbestekoa izango da izena ematea</p>	

Charla. Interseccionalidad y mujer con diversidad funcional	
Fecha:	16/02/2019
Entidad organizadora:	Asociación Feminista Gafas Moradas
Lugar:	Bilbao (Bizkaia)
Resumen:	<p>Marian Andrés Acha y Eriz Delgado Amor son miembros de la Asociación Banco de Inclusión Social Txokobide y durante este encuentro han sido los encargados de dar las claves para entender la importancia que tiene la interseccionalidad en el feminismo si quiere incluir en la lucha a todas las mujeres, también las que tienen algún tipo de diversidad funcional.</p>

**INTERSECCIONALIDAD
Y MUJER
CON DIVERSIDAD
FUNCIONAL**




INSCRIPCIÓN PREVIA EN: AFGAFASMORADAS@GMAIL.COM

16
LUNES 18 FEBRERO

Sábado 16 de Febrero
De 11:00 a 12:30

Edificio "La Bolsa"
C/ Pelota 10
(Bilbao)



Natalia Bravo de Medina
Integradora Social y Asistente Personal



Marian Andrés Acha
Trabajadora Social, Sexóloga y Técnica de
Accesibilidad de la Asociación Txokobide

Aforo limitado a 30 personas
Se ofrece Servicio de Asistencia
Personal. **CONTÁCTANOS**






Asociación Feminista
Gafas Moradas

Desayuno de trabajo. Empleo y discapacidad, sí es posible

Fecha:	18/02/2019
Entidad organizadora:	Apnabi Autismo Bizkaia
Lugar:	Bilbao (Bizkaia)
Resumen:	Esta iniciativa que se ha celebrado el <i>Día Internacional del Síndrome de Asperger</i> ha tenido como objetivo favorecer la implicación del tejido empresarial para mejorar las posibilidades laborales de personas con diversidad funcional psíquica, concretamente TEA.



Otsailaren 18a
ASPERGER SINDROMEAREN NAZIOARTEKO EGUNA
18 de febrero
DÍA INTERNACIONAL DEL SÍNDROME DE ASPERGER



Gosaria
**ENPLEGUA ETA EZGAITASUNA:
BAI, POSIBLE DA**

Gran Hotel Domine
Mazarredo Zumarkalea 61
48009 BILBO
otsailaren 18a
9:30etatik-11:00etara

**Desayuno
EMPLEO Y DISCAPACIDAD:
SÍ ES POSIBLE**

Gran Hotel Domine
Alameda de Mazarredo 61
48009 BILBAO
18 de febrero
9:30h-11:00h

Detalles de la contactación de las personas seleccionadas

El método de contactación utilizado para las entrevistas y grupos de conversación ha sido la vía telefónica, con el soporte del correo electrónico para ampliar la información relativa a las finalidades de la investigación. Los pasos seguidos para el proceso de contactación han sido:

- Una primera toma de contacto telefónico con las entidades sociales.
- El envío posterior de información mediante correo electrónico, con información adicional sobre el objeto de la entrevista, duración y temas a tratar.
- La confirmación de la entrevista o grupo, fijando una fecha, lugar y hora de realización.

Además, se realizó un *mailing* a todas las entidades sociales de la CAE que trabajan en el ámbito de la diversidad funcional, cuyos contactos fueron extraídos de DIREKTORIOA, el Directorio de Entidades y Centros de Servicios Sociales de Gobierno Vasco (Departamento de Empleo y Políticas Sociales). Para ello se utilizaron una serie de **fichas de contactación** con el objetivo de optimizar los recursos y los plazos de ejecución. Mediante este procedimiento se consigue:

- No duplicar los contactos realizados.
- Controlar el número de contactos realizados.
- Llevar un registro de las distintas entidades y personas contactadas.
- El registro de la fecha, lugar y hora de la entrevista y grupos de conversación.

Se contactó también con **Pikara Magazine**, que realizó un *mailing* entre sus “amigas” (suscriptoras y beneficiarias) para informar de la investigación que se estaba llevando a cabo. Por último, cabe señalar que se realizaron contactos a través de las **jornadas, charlas y eventos** a los que se asistió en el desarrollo del estudio así como de la **red personal** del equipo investigador.

Celebración de las entrevistas individuales y colectivas

La realización de las entrevistas abiertas se ha hecho mediante un encuentro personal de la técnica entrevistadora con la persona contactada para participar en la misma, en la fecha y lugar acordados en la contactación. Durante la entrevista se han ido planteando a la entrevistada las cuestiones previamente establecidas en el guion, manteniendo en todo momento una estructura abierta para dar cabida a nuevos temas.

La mayoría de los encuentros han sido grabados en formato **audio** (solicitando previamente la conformidad de las participantes para ello), para complementar las notas manuscritas tomadas por el equipo investigador, con el fin de no perder ninguna información relevante.

Por una parte, mediante la grabación en audio se puede ser fiel a los términos en los que las participantes se han expresado, pudiendo posteriormente integrar citas de interés para

reforzar los contenidos del estudio. Por otra parte, con las notas del equipo de investigación se puede obtener información integral del desarrollo de entrevistas, con información no formal producida durante dichos encuentros, por ejemplo la perceptibilidad o in/visibilidad de la diversidad funcional.

ANEXO 2.- Perfiles de las jóvenes entrevistadas

A continuación los perfiles más completos de las jóvenes con diversidad funcional de la CAE que han participado como informantes en la investigación:

Identificación:	DF01
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional física del 33%
Origen de la diversidad funcional:	Sobrevenida tras un accidente
Consecuencias/Perceptibilidad:	Incapacidad. Cojera. Dolor crónico. Trastorno mental asociado (no valorado en el porcentaje)
Edad:	35 años
Vivienda:	Familia de origen (padre y madre)
Formación oficial:	Carpintería de Interiores (CIP). FP Grado Superior: Administración y Finanzas. Carné de autobús y ámbito sanitario
Situación laboral:	Empleada en empresa privada
Profesión:	Administrativa
Variables añadidas:	Relación familiar complicada
Territorio Histórico:	Bizkaia
Fecha entrevista:	01/02/2019

Identificación:	DF02
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional física del 89%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento. Enfermedad neuromuscular
Consecuencias/Perceptibilidad:	Movilidad reducida. Silla de ruedas
Edad:	26 años
Vivienda:	Familia de origen (padre, madre y hermano)
Formación oficial:	Licenciatura: Matemáticas. Cursa Máster de Big Data
Situación laboral:	Empleada en empresa privada. Beca de un año
Profesión:	Matemática
Variable añadida:	No
Territorio Histórico:	Bizkaia
Fecha entrevista:	15/02/2019

Identificación:	DF03
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional física del 76%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento. Enfermedad neuromuscular
Consecuencias/Perceptibilidad:	Movilidad reducida. Silla de ruedas
Edad:	33 años
Vivienda:	Familia de origen. En breve con pareja
Formación oficial:	Licenciatura: Psicología y dos masters
Situación laboral:	Interinidad en Administración Pública
Profesión:	Técnica de igualdad
Variables añadidas:	No
Territorio Histórico:	Araba
Fecha entrevista:	21/02/2019

Identificación:	DF04
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional física del 37%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento
Consecuencias/Perceptibilidad:	Movilidad reducida
Edad:	27 años
Vivienda:	-
Formación oficial:	Grado: Derecho
Situación laboral:	Sustituta en Administración Pública
Profesión:	Administrativa
Variable añadida:	No
Territorio Histórico:	Gipuzkoa
Fecha entrevista:	22/03/2019

Identificación:	DF05
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional física del 35%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento. Síntomas sobrevenidos hace 4 años. Enfermedad genética
Consecuencias/Perceptibilidad:	Dolor crónico físico y neuropático
Edad:	35 años
Vivienda:	Pareja
Formación oficial:	Licenciatura: Geología y música profesional
Situación laboral:	Interina por horas para Administraciones Públicas
Profesión:	Profesora de música
Variable añadida:	No
Territorio Histórico:	Bizkaia
Fecha entrevista:	5/4/2019

Identificación:	DF06
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional física. No quiere decir el porcentaje
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento. Parálisis Cerebral Infantil (PCI)
Consecuencias/Perceptibilidad:	Movilidad reducida. Silla de ruedas. Persona de apoyo
Edad:	33 años
Vivienda:	Familia de origen
Formación oficial:	Grado universitario : Trabajo Social y Sexología y 3 masters
Situación laboral:	Emprendedora y voluntaria en entidades sociales
Profesión:	Luchadora de derechos
Variable añadida:	No
Territorio Histórico:	Bizkaia
Fecha entrevista:	07/03/2019

Identificación:	DF07
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional sensorial visual del 79%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento
Consecuencias/Perceptibilidad:	Aparentemente sin ninguna característica especial
Edad:	27 años
Vivienda:	Madre y sobrina. Sin pareja
Formación oficial:	Bachiller (no homologado). Estudios sin acabar
Situación laboral:	Desempleada. Empleada eventual sin contrato
Profesión:	Cuidadora de menores
Variable añadida:	Mujer migrada
Territorio Histórico:	Bizkaia
Fecha entrevista de la entrevista:	22/01/2019

Identificación:	DF08
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional sensorial visual del 87,5%
Origen de la diversidad funcional:	Sobrevenida a los 14 años
Consecuencias/Perceptibilidad:	Bastón
Edad:	35 años
Vivienda:	Marido e hijo de 3 años
Formación oficial:	Grado universitario: Fisioterapia
Situación laboral:	Empleada en CEE 8 horas/semana y en domicilios
Profesión:	Fisioterapeuta
Variable añadida:	Madre
Territorio Histórico:	Bizkaia
Fecha entrevista:	15/02/2019

Identificación:	DF09
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional sensorial del 70%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento. Sordera profunda
Consecuencias/Perceptibilidad:	Entrevista hecha con intérprete
Edad:	30 años
Vivienda:	Familia
Formación oficial:	Grado universitario: Trabajo Social y monitora
Situación laboral:	Emprendedora, autónoma. Tiene una academia de lengua de signos junto a una socia con su mismo perfil
Profesión:	Formadora, conferenciante
Variable añadida:	No
Territorio Histórico:	Araba
Fecha entrevista:	22/03/2017

Identificación:	DF10
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional sensorial auditiva 33%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento
Consecuencias/Perceptibilidad:	Audífonos
Edad:	24 años
Vivienda:	Compañeros de piso y familia de origen (fin de semana)
Formación oficial:	FP Grado superior: Técnica en Ortoprótesis y productos de apoyo. Cursa grado universitario: Terapia ocupacional
Situación laboral:	Desempleada. Solo busca empleo para verano
Profesión:	Estudiante
Variable añadida:	No
Territorio Histórico:	Araba
Fecha entrevista:	27/03/19

Identificación:	DF11
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional sensorial auditiva del 35%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento
Consecuencias/Perceptibilidad:	Audífonos
Edad:	31
Vivienda:	Pareja
Formación oficial:	Licenciatura: Bellas Artes
Situación laboral:	Desempleada. Cursa grado universitario: Derecho
Profesión:	Estudiante. Estudia para opositar
Variable añadida:	No
Territorio Histórico:	Bizkaia
Fecha entrevista:	09/04/2019

Identificación:	DF12
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional física y sensorial auditiva del 39%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento
Consecuencias/Perceptibilidad:	Audífonos
Edad:	27 años
Vivienda:	Compañera de piso
Formación oficial:	FP Grado Medio: Auxiliar de Enfermería
Situación laboral:	Empleada en CEE
Profesión:	Auxiliar de enfermería
Variable añadida:	Relación familiar complicada
Territorio Histórico:	Araba
Fecha entrevista:	27/03/2019

Identificación:	DF13
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional física y sensorial auditiva del 52%
Origen de la diversidad funcional:	Sobrevenida por meningitis y por accidente de tráfico. Enfermedad rara diagnosticada hace 3 años
Consecuencias/Perceptibilidad:	Dolor crónico
Edad:	34 años
Vivienda:	Familia de origen
Formación oficial:	Licenciaturas: Comunicación Audiovisual y Pedagogía. Un master. Cursa doctorado
Situación laboral:	Interinidad en Administración Pública
Profesión:	Profesora e investigadora universitaria
Variable añadida:	Cuida de la madre con diversidad funcional del 71%
Territorio Histórico:	Gipuzkoa
Fecha entrevista:	22/02/2019

Identificación:	DF14
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional orgánica del 37,5%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento
Consecuencias/Perceptibilidad:	Aparentemente sin ninguna característica especial
Edad:	32 años
Vivienda:	Familia de origen (padre y madre)
Formación oficial:	FP Grado Medio: Comercio
Situación laboral:	Empleada a media jornada en CEE
Profesión:	Auxiliar de servicios (ruta, fisioterapia, recepcionista...)
Variable añadida:	No
Territorio Histórico:	Bizkaia
Fecha entrevista:	14/02/2019

Identificación:	DF15
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional orgánica del 35%
Origen de la diversidad funcional:	Sobrevenida a los 16 años
Consecuencias/Perceptibilidad:	Aparentemente sin ninguna característica especial
Edad:	22 años
Vivienda:	Familia de origen
Formación oficial:	FP Grado Superior: Documentación y Administración Sanitaria. Cursa grado universitario: Medicina
Situación laboral:	Desempleada. Empleada en verano y trabajo informal
Profesión:	Estudiante
Variable añadida:	No
Territorio Histórico:	Bizkaia
Fecha entrevista:	09/04/2019

Identificación:	DF16
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional sensorial auditiva y orgánica de 34%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento
Consecuencias/Perceptibilidad:	Dolor crónico (no valorado en el porcentaje)
Edad:	29 años
Vivienda:	Pareja e hijo
Formación oficial:	CP: Atención sociosanitaria
Situación laboral:	Desempleada
Profesión:	Gerocultora
Variable añadida:	Musulmana (con hiyab) y madre
Territorio Histórico:	Bizkaia
Fecha entrevista:	20/02/2019

Identificación:	DF17
Tipo/grado de diversidad funcional:	Trastorno mental del 50%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento
Consecuencias/Perceptibilidad:	Grandes dificultades en relaciones sociales y de comunicación (realizó entrevista con madre). Internamientos. Ha intentado hacerse daño
Edad:	30 años
Vivienda:	Madre
Formación oficial:	CP: Comercio y Almacén
Situación laboral:	Desempleada
Profesión:	Ni busca empleo ni estudia
Variable añadida:	Mujer migrada
Territorio Histórico:	Bizkaia
Fecha entrevista:	02/02/2019

Identificación:	DF18
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional mental del 35%
Origen de la diversidad funcional:	-
Consecuencias/Perceptibilidad:	Dificultades medias en relaciones sociales
Edad:	28 años
Vivienda:	Piso tutelado de 10 personas
Formación oficial:	CP: Atención sociosanitaria (PCPI). FP Grado Medio: Administración
Situación laboral:	Sustituta en residencias
Profesión:	Gerocultora
Variable añadida:	Relación familiar complicada
Territorio Histórico:	Araba
Fecha entrevista:	28/02/2019

Identificación:	DF19
Tipo/grado de diversidad funcional:	Trastorno mental del 33%
Origen de la diversidad funcional:	-
Consecuencias/Perceptibilidad:	Dificultades medias en relaciones sociales
Edad:	35 años
Vivienda:	Familia de origen (padres y hermano)
Formación oficial:	CPs: Atención sociosanitaria y Limpieza
Situación laboral:	Empleada en empresa privada
Profesión:	Barrendera
Variable añadida:	Asuntos legales
Territorio Histórico:	Araba
Fecha entrevista:	29/03/2019

Identificación:	DF20
Tipo/grado de diversidad funcional:	Trastorno mental del 65,5%
Origen de la diversidad funcional:	-
Consecuencias/Perceptibilidad:	Aparentemente sin ninguna característica especial
Edad:	28 años
Vivienda:	Piso tutelado de 3 personas
Formación oficial:	ESO. Estudios sin acabar. Títulos: euskera, inglés, pintura
Situación laboral:	Empleada en CEE
Profesión:	Limpiadora de pabellones
Variable añadida:	Relación familiar complicada. Ha podido hacerse daño
Territorio Histórico:	Araba
Fecha entrevista:	29/03/2019

Identificación:	DF21
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional psíquica, TEA, del 33,5%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento pero diagnosticada hace 2 años
Consecuencias/Perceptibilidad:	Aparentemente sin ninguna característica especial
Edad:	35 años
Vivienda:	Familia de origen (madre)
Formación oficial:	Diplomatura: Trabajo Social
Situación laboral:	Empleada en empresa privada
Profesión:	Cajera
Variable añadida:	Diagnóstico tardío
Territorio Histórico:	Bizkaia
Fecha entrevista:	11/4/2019

Identificación:	DF22
Tipo/grado de diversidad funcional:	Trastorno mental y diversidad funcional física del 89%
Origen de la diversidad funcional:	Sobrevenida a los 22 años por un ictus
Consecuencias/Perceptibilidad:	Grandes dificultades en relaciones sociales y de comunicación
Edad:	32 años
Vivienda:	Sola. Familia en otras Comunidades Autónomas
Formación oficial:	ESO y diferentes cursos sin acabar
Situación laboral:	Empleada a media jornada en EIS
Profesión:	Limpiadora
Variable añadida:	No
Territorio Histórico:	Bizkaia
Fecha entrevista:	20/02/2019

Identificación:	DF23
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional de desarrollo del 50%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento
Consecuencias/Perceptibilidad:	Dificultades medias en relaciones sociales
Edad:	28 años
Vivienda:	Familia de origen
Formación oficial:	FP Grados Medios: Impresión Gráfica y Gestión Administrativa
Situación laboral:	No ha trabajado nunca. Cursa FP Grado Superior: Administración y finanzas
Profesión:	Estudiante
Variable añadida:	No
Territorio Histórico:	Bizkaia
Fecha entrevista:	28/01/2018

Identificación:	DF24
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional intelectual del 66%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento
Consecuencias/Perceptibilidad:	Grandes dificultades en relaciones sociales y de comunicación. Realizó entrevista con educadora
Edad:	35 años
Vivienda:	Piso tutelado de 4 personas
Formación oficial:	Sin titular. Cursó hasta 3º ESO
Situación laboral:	Empleada en CEE
Profesión:	Peón con contrato fijo
Variable añadida:	Relación familiar complicada
Territorio Histórico:	Araba
Fecha entrevista:	09/04/2019

Identificación:	DF25
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional intelectual y física del 71%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento
Consecuencias/Perceptibilidad:	Dificultades medias en relaciones sociales y de comunicación
Edad:	25 años
Vivienda:	Pareja
Formación:	Sin titular ESO. Multitud de cursos
Situación laboral:	Desempleada en búsqueda activa de empleo
Profesión:	Dependienta, cajera, auxiliar de limpieza
Variable añadida:	No
Territorio Histórico:	Bizkaia
Fecha entrevista de la entrevista:	27/11/2018

Identificación:	DF26
Tipo/grado de diversidad funcional:	Diversidad funcional intelectual y física 76%
Origen de la diversidad funcional:	De nacimiento
Consecuencias/Perceptibilidad:	Dificultades medias en relaciones sociales y de comunicación
Edad:	35 años
Vivienda:	Familia de origen
Formación:	CP: Auxiliar administrativa
Situación laboral:	Desempleada. Cursa CP comercio
Profesión:	Auxiliar administrativa. Bloguera
Variable añadida:	Cuida (junto con su madre) de padre con demencia
Territorio Histórico:	Bizkaia
Fecha entrevista:	12/04/2019

ANEXO 3.- Perfiles de las técnicas expertas entrevistadas

A continuación los perfiles más completos de las mujeres técnicas expertas en empleo, igualdad o diversidad funcional que trabajan en entidades especializadas o generalistas de la CAE y que han participado en la investigación:

Identificaciones y cargos:	<ul style="list-style-type: none"> • TI01: Técnica de igualdad • TE02: Técnica de Empleo (intermediación) y orientadora laboral • TE03: Técnica de Empleo (prospección) y orientadora laboral
Entidad:	Diversidad funcional física y/u orgánica
Ámbito de actuación:	Bizkaia
Fecha entrevista:	11/04/2019
Identificación y cargos:	<ul style="list-style-type: none"> • TE04: Técnica de empleo y orientadora laboral
Entidad:	Diversidad funcional preferentemente física
Ámbito de actuación:	Bizkaia
Fecha entrevista:	22/03/2019
Identificación y cargo:	<ul style="list-style-type: none"> • TE05: Técnica de empleo, orientadora, prospectora y preparadora laboral. Coordinadora del servicio de intermediación laboral
Entidad:	Diversidad funcional sensorial auditiva
Ámbito de actuación:	Araba
Fecha entrevista:	22/03/2019
Identificación y cargo:	<ul style="list-style-type: none"> • TE06: Técnica de empleo y preparadora laboral
Entidad:	Diversidad funcional mental
Ámbito de actuación:	Araba
Fecha entrevista:	29/03/2019
Identificación y cargo:	<ul style="list-style-type: none"> • TE07: Técnica de empleo, orientadora laboral, prospectora, preparadora laboral
Entidad:	Diversidad funcional psíquica
Ámbito de actuación:	Bizkaia
Fecha entrevista:	15/03/2019
Identificación y cargo:	<ul style="list-style-type: none"> • DG08: Directora general de la entidad
Entidad:	Diversidad funcional intelectual
Ámbito de actuación:	CAE
Fecha entrevista:	22/11/2018

Identificaciones y cargos:	<ul style="list-style-type: none">• CF09: Coordinadora de Formación• TI10: Técnica de igualdad
Entidad:	Diversidad funcional preferentemente intelectual
Ámbito de actuación:	Bizkaia
Fecha entrevista:	19/02/2019

Identificaciones y cargos:	<ul style="list-style-type: none">• CE11: Coordinadora del área de atención y orientación• TE12: Técnica de empleo, orientadora sociolaboral y responsable del área de inclusión social• TE13: Técnica de empleo, orientadora sociolaboral y responsable del área de mediación y aprendizaje
Entidad:	Inclusión social de colectivos en desventaja
Ámbito de actuación:	Araba
Fecha entrevista:	29/03/2019

Identificación y cargo:	<ul style="list-style-type: none">• TE14: Técnica de empleo y responsable de la gestión de ofertas de empleo
Entidad:	Gestión de empleo para personas con diversidad funcional
Ámbito de actuación:	CAE
Fecha entrevista:	24/01/2109

ANEXO 4.- Guion de las entrevistas en profundidad

A continuación las preguntas de las entrevistas en profundidad de las jóvenes con diversidad funcional divididas en cinco áreas:

1. Área privada

Dimensión personal
¿Cómo te puedo llamar durante la entrevista?
¿Estudias o trabajas? ¿A qué te dedicas?
¿Cuántos años tienes? ¿Te consideras joven?
¿Qué tipo de diversidad funcional tienes? ¿Qué porcentaje te ha reconocido la Administración? ¿Estás de acuerdo con este reconocimiento oficial?
¿Cómo te defines a ti misma? ¿Cómo te define la sociedad? ¿Te reconoces en esa imagen que tiene la sociedad de ti? ¿Consideras que hay un gran desconocimiento sobre la diversidad funcional en la sociedad? ¿Algo habría cambiado si hubieras sido un chico? ¿Y si no hubieras tenido diversidad funcional?
Dimensión familiar
¿Tienes alguna persona a tu cargo? ¿Estás al cargo de alguna persona?
¿Con quién vives? ¿Si tuvieras un empleo de calidad pensarías en cambiar esta situación? ¿Tienes pareja?, ¿Podrías vivir tú sola con el dinero que ganas trabajando?
¿Cómo es el trato con tu familia? ¿Te sobreprotegen o existe una relación de independencia? ¿El hecho de que seas una mujer joven influye en este trato? ¿Y que seas funcionalmente diversa influye?
¿Qué imagen tiene de ti tu familia? ¿Te reconoces en la imagen que tiene de ti tu familia? ¿Consideras que hay desconocimiento sobre la diversidad funcional en tu familia? ¿Cuánto tiene que ver el hecho de que seas una mujer joven con diversidad funcional para que tu familia te trate como te trata? ¿Algo habría cambiado si hubieras sido un chico? ¿Y si no hubieras tenido diversidad funcional?

2. Área formativa

Educación formal
¿Tienes alguna titulación oficial? ¿Tenía prácticas en empresas esta titulación? ¿Las hiciste? ¿A qué edad terminaste de estudiar? ¿Crees que alguna vez estudiarías de nuevo para obtener una titulación oficial?
¿En qué tipo de centro (especializado o no) has realizado tus estudios? ¿Te adaptaron los recursos? ¿Y los accesos?
¿Qué o quién te motivó para empezar, continuar y/o terminar estos estudios? ¿Crees que el nivel de estudios está relacionado con la calidad en el empleo?
¿Estás satisfecha con estos logros formativos?
Educación no formal
¿Has completado tu formación con otros estudios? ¿Ha sido para especializarte en tu ámbito laboral? ¿Tenían prácticas en empresas tus estudios complementarios? ¿A qué edad terminaste estos estudios? ¿Crees que en algún momento volverías a estudiar para completar tu formación?
¿En qué tipo de centro (especializado o no) has realizado tus estudios? ¿Te adaptaron los recursos? ¿Y los accesos?
¿Qué o quién te motivó para empezar, continuar y/o terminar estos estudios? ¿Crees que la cantidad de estudios está relacionada con la calidad en el empleo?
¿Estás satisfecha con estos logros formativos? ¿Tienes en mente seguir estudiando para completar lo que ya tienes?
Discriminaciones en el ámbito formativo
¿Qué imagen (profesorado, compañeros y compañeras) tenían de ti cuando estudiabas? ¿Te reconoces en la imagen que tenían de ti en los centros en los que has estudiado? ¿Consideras que hay un gran desconocimiento sobre la diversidad funcional en los centros de estudios? ¿Cuánto tiene que ver el hecho de que seas una mujer joven con diversidad funcional para que en los centros escolares te hayan tratado como te han tratado? ¿Algo habría cambiado si hubieras sido un chico? ¿Y si no hubieras tenido diversidad funcional?
¿Has tenido las mismas oportunidades que el resto de compañeros y compañeras mientras cursabas tus estudios?
¿Te has encontrado con barreras u obstáculos durante tus estudios? ¿A qué se han debido? ¿El hecho de ser mujer ha influido? ¿Y el hecho de tener diversidad funcional? ¿Te has sentido discriminada (directa o indirectamente) en alguna ocasión? ¿El hecho de ser una joven con diversidad funcional en qué te ha perjudicado?

Vínculo entre la formación y el trabajo

¿Estás trabajando / Has trabajado de lo que has estudiado? Si no es así, ¿piensas que algún día lo conseguirás? ¿Consideras que tener diversidad funcional ha influenciado para que esto sea (o no sea) así?

3. Área laboral

Discriminaciones en situación de desempleo

Si estás en desempleo, ¿cuánto tiempo llevas en esta situación? ¿Has estado mucho tiempo en desempleo buscando tu primer trabajo? Si es así, ¿Cuál crees que el motivo? ¿Has estado mucho tiempo en desempleo entre trabajo y trabajo? Si es así, ¿Cuál crees que el motivo? ¿Has pensado en migrar para poder trabajar en el ámbito que quieras? ¿Has estado alguna vez ociosa o inactiva? ¿Te has sentido identificada alguna vez con una “ni-ni”? ¿Crees que el hecho de ser una mujer joven con diversidad funcional ha tenido algo que ver con tu situación de desempleo? ¿Algo habría cambiado si hubieras sido un chico?, ¿Si tuvieras más edad?, ¿Y si no hubieras tenido diversidad funcional?

Discriminaciones en acceso al empleo

¿Estás en búsqueda activa de empleo?, ¿En qué tipo de empresas (mercado laboral ordinario/CEE)?, ¿Por qué a uno u otro? ¿Cómo buscas empleo?, ¿Utilizas las redes sociales e internet para este fin? ¿Has realizado algún curso o navegas por intuición? ¿Tienes redes (presenciales/virtuales o formales/informales) que te ayuden a encontrar trabajo? ¿Tienes la fecha de nacimiento y la foto en el CV? ¿Y el grado de diversidad funcional? ¿Crees que estas características pueden perjudicarte en un proceso de selección? ¿Crees que alguna vez no te han dado la oportunidad de hacer una entrevista por tu condición de mujer joven con diversidad funcional? ¿Te has sentido discriminada al realizar alguna entrevista para un puesto de trabajo? ¿Te han descartado en algún trabajo por no tener experiencia laboral? ¿El hecho de ser una joven con diversidad funcional ha sido una dificultad para acceder a algún puesto de trabajo? ¿Has tenido las mismas oportunidades que otras personas para acceder a algún puesto de trabajo? ¿Algo habría cambiado si hubieras sido un chico? ¿Y si tuvieras más edad?, ¿Y si no hubieras tenido diversidad funcional? ¿Has participado alguna vez en itinerarios de inserción laboral de alguna entidad? Si es así, ¿cómo ha sido o está siendo tu experiencia? ¿Participas en la orientación laboral que Lanbide oferta para personas con diversidad funcional? Si es así, ¿cómo ha sido o está siendo tu experiencia?

Experiencia laboral

¿Has tenido alguna vez un trabajo remunerado? ¿Con qué edad lo conseguiste? ¿Has trabajado alguna vez como voluntaria? ¿Con qué edad lo has hecho? ¿Has tenido trabajos en los que no te han dado de alta en la seguridad social y has tenido que cobrar en negro?, ¿con qué edad?

¿Normalmente en que ámbito trabajas? ¿Es el ámbito en el que soñabas trabajar cuando

estabas estudiando? ¿Es un ámbito feminizado?

¿Dónde trabajas: en el mercado laboral ordinario o en un centro especial de empleo? ¿Qué significa esto para ti? ¿Tienes más compañeros hombres de trabajo? ¿Son de tu edad? ¿Hay más personas con algún tipo de diversidad funcional? ¿Cómo te hace sentir toda esta situación?

¿Qué o quién te motivó para trabajar en el ámbito que trabajas?

¿Estás satisfecha con tus logros laborales? ¿Crees que se corresponden con tu nivel de estudios?

¿Con qué edad empezaste a trabajar? ¿Has podido acceder a tus puestos de trabajo sin problemas? ¿Han adaptado tu puesto de trabajo cuando lo has necesitado? ¿Se respetan en tu empresa las cuotas de contratación para personas con diversidad funcional? ¿Conocen los incentivos para la contratación que podrían pedir? ¿Cuál es tu situación contractual? ¿Qué jornada laboral tienes? ¿Son buenas las condiciones laborales (sueldo y calendario)? ¿Te consta que cobras menos que un hombre que hace el mismo trabajo que tú en tu empresa? ¿Qué categoría profesional tienes? ¿Tienes o has tenido opciones de promocionar en la empresa? ¿Crees que ocupas un puesto con menos responsabilidad de la que podrías asumir o por el contrario sientes que el puesto supera tus conocimientos? ¿Consideras que estás sobrecualificada para realizar el trabajo que realizas? ¿Por qué?

Discriminaciones ámbito laboral

¿Qué imagen tienen de ti en el trabajo? ¿Te reconoces en la imagen que tenían de ti en las empresas en las que has estado? ¿Consideras que hay un gran desconocimiento sobre la diversidad funcional en las empresas? ¿Cuánto tiene que ver el hecho de que seas una mujer joven con diversidad funcional para que en las organizaciones en las que has trabajado te hayan tratado como te han tratado? ¿Algo habría cambiado si hubieras sido un chico? , ¿Y si tuvieras más edad?, ¿Y si no hubieras tenido diversidad funcional?

¿Ha supuesto un problema tu diversidad en tu vida laboral?, ¿Tienes las mismas oportunidades que otras personas para desarrollar o promocionar en un puesto de trabajo? ¿Tienes las mismas oportunidades que un hombre en el ámbito laboral? ¿Tienes las mismas oportunidades que una persona adulta en el ámbito laboral? ¿Tienes las mismas oportunidades que una persona sin diversidad funcional en el ámbito laboral?

¿Te has encontrado con barreras u obstáculos mientras desarrollabas tu trabajo? ¿A qué se han debido? ¿El hecho de ser mujer ha influido?, ¿Y el hecho de ser joven?, ¿Y el hecho de tener diversidad funcional? ¿Te has sentido discriminada directa o indirectamente en alguna ocasión? ¿El hecho de ser una joven con diversidad funcional en qué te ha perjudicado? ¿Has sufrido alguna vez acoso en tu trabajo?

4. Área conciliación personal, familiar y laboral

Corresponsabilidad
¿Compartes las tareas domésticas con alguien? ¿Quién es la persona que más tareas domésticas hace? ¿Además trabaja fuera de casa? Si es así, ¿cuál es su horario laboral? ¿Algo habría cambiado si hubieras sido un chico? ¿Y si no hubieras tiene diversidad funcional?
Uso del tiempo
¿Cuánto tiempo estás trabajando? ¿Cuánto tiempo estás formándote? ¿Cuánto tiempo dedicas a las tareas domésticas? ¿Cuánto tiempo dedicas a la participación social, sindical, o cultural? ¿Cuánto tiempo dedicas al ocio? ¿Cuánto tiempo dedicas a otras personas? ¿Cuánto tiempo te dedicas a ti? ¿Algo habría cambiado si hubieras sido un chico?, ¿Y si tuvieras más edad?, ¿Y si no hubieras tiene diversidad funcional?
Estrategias de conciliación
¿Qué haces para que te dé tiempo a todo? ¿Cómo lo hace la persona que se responsabiliza de las tareas domésticas y del cuidado de otras personas para que le dé tiempo a todo? ¿Algo habría cambiado si hubieras sido un chico? ¿Y si no hubieras tiene diversidad funcional?

5. Área participación

Participación social
¿Participas en alguna asociación? ¿Cuál es su misión (mujeres, diversidad funcional, juventud, ámbito laboral...)? ¿Qué te ha proporcionado a tu vida la asociación? ¿Has hecho redes importantes para tu vida personal o laboral?
Participación laboral
¿Estás afiliada a algún sindicato? ¿Has pensado en hacerte delegada sindical de tu empresa? ¿Te pondrían algún problema en la empresa o en el sindicato por ser mujer joven con diversidad funcional? ¿Qué te ha proporcionado a tu vida el sindicato? ¿Has hecho redes válidas para tu vida laboral?
Participación política
¿Sueles ir a votar los días de elecciones? ¿Sueles participar en las manifestaciones? ¿Has apoyado alguna huelga? ¿Qué opinas de la Huelga de Mujeres del 8 de marzo?
Interacciones con las administraciones públicas
¿Has tenido alguna vez algún problema de acceso? ¿Te has encontrado con barreras y/o limitaciones en alguna administración pública? ¿Consideras que hay un gran desconocimiento sobre la diversidad funcional? ¿Algo habría cambiado si hubieras sido un chico?, ¿Y si tuvieras

más edad?, ¿Y si no hubieras tenido diversidad funcional?

¿Has pensado alguna vez en opositor? ¿Qué opinas de las cuotas de personas con diversidad funcional que existen en las oposiciones?

ANEXO 5.- Guion de las entrevistas de las técnicas

A continuación las preguntas de las entrevistas en profundidad del personal técnico experto divididas en dos áreas elaboradas ante la necesidad de buscar respuestas a los datos contradictorios que nos mostraban las estadísticas:

1. Área estadística

Contradicciones estadísticas
¿Cuál crees que es el motivo para que, según Lanbide (2012), el porcentaje más bajo de personas con diversidad funcional en el paro es el de las y los menores de 25 años (4,6%) si lo comparamos con el resto de grupos de edad?
¿Cuál crees que es el motivo para que, según Lanbide (2012), el porcentaje de hombres con diversidad funcional en el paro (54,2%) sea mayor que el de las mujeres con diversidad funcional (45,8%)?
¿Cuál crees que es el motivo para que, según Lanbide (2012), y teniendo únicamente en cuenta las situaciones de desempleo de larga duración, se repiten las mismas situaciones que hemos visto anteriormente? ¿Por qué las personas jóvenes menores de 25 años con diversidad funcional son las que menos paro de largo duración tienen (2,1%); y, por qué el porcentaje de mujeres con diversidad funcional de cualquier franja de edad en paro de larga duración (47,6%) también es menor que el de los hombres (52,4%)?
¿Cómo crees que es posible que si damos por ciertos los datos anteriores el porcentaje de contratos de hombres con diversidad funcional, según Lanbide (2012), es del 60,7% (cuando son los que tiene más tasa de paro), mientras que el de las mujeres con diversidad funcional es el del 39,3% (cuando son las que meno tasa de paro tienen)? ¿Cómo se puede explicar esta incongruencia?.

2. Área recomendaciones

Dimensión auto/crítica
¿Qué recomendaciones haríais a la Administración Pública Vasca de cara a mejorar la inserción laboral de mujeres jóvenes con diversidad funcional?
¿Y qué podríamos recomendar a las entidades sociales para que la inserción laboral de mujeres jóvenes con diversidad funcional esté más presente en sus proyectos, en sus objetivos, y mejoren los resultados del diagnóstico actual?

ANEXO 6.- Guion de los grupos de conversación

A continuación las preguntas de los grupos de conversación de las jóvenes con diversidad funcional divididos en cuatro áreas sacadas de las conclusiones de las entrevistas en profundidad:

Invisibilidad en las estadísticas
Al analizar las estadísticas de Lanbide sobre el mercado de trabajo nos hemos dado cuenta de que muchas de las mujeres con diversidad funcional no están visibilizadas en los números. Esto se debe a que muchas de las mujeres con diversidad funcional (sobre todo diversidad funcional intelectual) se quedan en casa y realizan tareas domésticas y del hogar. ¿Creéis que esta realidad es así?
Negación de la que la variable diversidad funcional afecte de forma directa a la vida laboral
En algunas de las entrevistas que hemos hecho se ha concluido que el hecho de ser una mujer con diversidad funcional no afecta de manera directa a nivel laboral. ¿Creéis que esta realidad es así?
Vinculación entre la percepción de la diversidad funcional y la discriminación laboral
Hemos entrevistado a muchas mujeres con todo tipo de diversidades funcionales, visibles y no visibles. Por una parte, las que tienen una diversidad funcional no visible se quejan de que al no verse, se las juzga como a mujeres que no tienen ninguna diversidad, lo cual consideran que no es justo. Por otra parte, las que tienen una diversidad funcional visible se quejan de que el acceso al trabajo es más complicado. ¿Qué opináis de estas dos realidades?
Nivel de autoexigencia
Tanto las mujeres con diversidad funcional visible como no visible coinciden en un asunto: Por el hecho de ser mujer y por tener diversidad funcional tienen que demostrar mucho más que el resto de compañeros/as. ¿Las mujeres con diversidad funcional os autoexigís mucho más que el resto de mujeres o que el resto de personas?