

DISCAPACIDAD, GÉNERO E INCLUSIÓN LABORAL. Incentivos sociolaborales para el autoempleo y el emprendimiento en Andalucía

DISABILITY, GENDER AND LABOR INCLUSION. Social and labor incentives for
self-employment and entrepreneurship in Andalucía

Raquel Castro Medina

Trabajadora social

raquelcastromedina30@gmail.com ORCID [0000-0003-0604-6045](https://orcid.org/0000-0003-0604-6045)

Recepción de trabajo: 02-06-2022 - Aceptación: 19-07-2022 - Publicado: 21-07-2022

Páginas: 224-243

- 1. REFLEXIONES PREVIAS: ¿REALMENTE ESTAMOS VIVIENDO UN CAMBIO DE PARADIGMA?
- 2. SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD. 2.1. Barreras en el acceso al empleo. 2.2 Factores que evidencian la doble discriminación.
- 3. A PROPÓSITO DEL EMPRENDIMIENTO Y EL AUTOEMPLEO COMO MEDIO DE INCLUSIÓN LABORAL. 3.1. Una primera aproximación terminológica. 3.1.1. Emprendimiento. 3.1.2. Autoempleo. 3.2. Realidad del emprendimiento y el autoempleo como medidas de integración laboral de las mujeres con discapacidad. 3.3. Algunas medidas concretas para el fomento del autoempleo y el emprendimiento en Andalucía.
- 4. CONCLUSIONES: ¿CUÁLES SON LAS EXPECTATIVAS DE LA SOCIEDAD ANTE LA MUJER CON DISCAPACIDAD?
- 5. BIBLIOGRAFÍA

RESUMEN

Es menester partir de una autoreflexión previa que nos permita romper con el imaginario generalizador, prejuicioso y asociativo que equipara discapacidad con imposibilidad de participar en el mercado de trabajo. Puesto que, los prejuicios enraizados en la idea de discapacidad en sí misma se sustentan por medio de tales creencias instaurando solidas barreras mentales fruto, principalmente, del desconocimiento. Lo cual, sin duda alguna, va a incidir negativamente en las vidas de las personas con discapacidad, dadas las claras implicaciones sociales, educativas, políticas y legales, entre otras, que de las mismas se derivan.

Con todo, aunque se ha avanzado en los últimos años en el diseño de políticas de inserción de las personas con discapacidad, aún queda mucho camino por recorrer para alcanzar importantes objetivos entorno a una mayor inclusión laboral y social del colectivo. Por su parte, en lo que respecta a las mujeres con discapacidad, los roles tradicionales de género y otros añadidos dificultan la iniciativa emprendedora que se ha posicionado como una de las posibles soluciones a los elevados índices de desempleo tanto en España como en Andalucía. Este trabajo pretende recoger y analizar el contexto socio-laboral de estas mujeres y las iniciativas propuestas por el legislador y las administraciones públicas.

PALABRAS CLAVE: discapacidad, mujeres, inclusión laboral, autoempleo, emprendimiento.

ABSTRACT

It is necessary to start from a previous self-reflection that allows us to break with the generalizing, prejudiced and associative imaginary that equates disability with the impossibility of participating in the labor market. Since, the prejudices rooted in the idea of disability itself are sustained by means of such beliefs, establishing solid mental barriers, the result, mainly, of ignorance. Which, without a doubt, will have a negative impact on the lives of people with disabilities, given the clear social, educational, political and legal implications, among others, that derive from them.

All in all, although progress has been made in recent years in the design of inclusion policies for people with disabilities, there is still a long way to go to achieve important objectives around greater labor and social inclusion of the group. For their part, with regard to women with disabilities, traditional gender roles and other additions hinder entrepreneurial initiative, which has positioned itself as one of the possible solutions to the high unemployment rates both in Spain and Andalusia. This work aims to collect and analyze the socio-labour context of these women and the initiatives proposed by the legislator and public administrations.

KEYWORDS: new era, fundamental labor rights, technology, challenges, regulatory changes.

1. REFLEXIONES PREVIAS: ¿REALMENTE ESTAMOS VIVIENDO UN CAMBIO DE PARADIGMA?

El devenir científico y social de los últimos tiempos ha desembocado en la incuestionable diversificación de las disciplinas que lo componen. Como respuesta, para atender a las exigencias derivadas de esta realidad o más bien a consecuencia de ella, estamos viviendo un paulatino incremento de los recursos materiales, institucionales o personales entre otros al servicio del progreso. Sería de esperar entonces que, en este contexto tan aparentemente favorable, la investigación en el ámbito de la discapacidad hubiese disfrutado igualmente del apogeo vivido en otras áreas. Nada más lejos de la realidad.

Tiempo atrás, la intervención y enfoque conceptual protagonista en este campo quedaba supeitado al criterio médico o patológico. Desde esta simpleza, el objetivo fundamental perseguido permanecía encorsetado en explicar, valorar, rehabilitar y prevenir las carencias y desviaciones del individuo para cerciorarse su adaptación al medio social, cultural o laboral según nuestros cánones.

Fiel reflejo de esta tendencia “pasada” fue la postura mantenida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en la Clasificación Internacional de Insuficiencia, Discapacidad y la Minusvalía (CIDDM) del año 1980, en la que se define *discapacidad* como: “*la objetivación de la deficiencia en el sujeto y con una repercusión directa en su capacidad de realizar actividades en los términos considerados normales para cualquier sujeto de sus características*”.

No obstante, bien es cierto que, con el transcurso de los años y la notoriedad del rechazo generalizado a las visiones más animistas de la discapacidad, la apertura a términos “en positivo” sobre esta realidad fue ganando terreno. Así pues, el tímido avance logrado se materializó en la rectificación, o más bien adaptación, de la definición anterior una vez publicada la Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud (CIF) en 2001. A lo largo de este texto, la consideración propuesta como más “positiva” viene a enunciar lo siguiente: “*El funcionamiento y la discapacidad de una persona se conciben como una interacción dinámica entre los estados de salud (enfermedades, trastornos, lesiones, traumas, etc.) y los factores contextuales (que) incluyen tanto factores personales como factores ambientales) [...]. Los factores ambientales interactúan con todos los componentes del funcionamiento y la discapacidad.*”

De otro lado, en paralelo acompañando al criterio médico, una rápida revisión de la literatura disponible sobre la materia nos muestra fielmente la crudeza sobre la cual versan las distintas construcciones sociológicas, psicológicas y antropológicas dirigidas tradicionalmente a asociar discapacidad con dependencia sin mirar más allá. Desde esta posición histórica fuertemente arraigada, especialmente en las sociedades industrializadas, es todo un reto abrir paso a una nueva óptica más esperanzadora cuyo eje central quede al servicio de la integración social plena del colectivo.

Por añadidura, en general, aquellas personas que no han vivido de cerca ninguna experiencia con la discapacidad suelen percibirla como una tragedia, una pérdida o una deficiencia. Por ello, al partir de estas apreciaciones, acostumbramos generar sentimientos de miedo, lástima o admira-

ción según interpretemos, desde nuestra propia construcción especulativa, las interacciones que, en particular, la persona con discapacidad que tengamos de referencia realice con el entorno que nos rodea. De forma similar, aun si nos alejamos del caso concreto, la influencia legitimadora de las representaciones sociales fuerza una proyección de las personas y de las situaciones dentro de un imaginario colectivo, más o menos inflexible, que comúnmente nos es útil como primer mecanismo facilitador en nuestras relaciones. Lamentablemente, el resultado de todo este proceso de categorización social acostumbra ser una trágica desvalorización estigmatizante, muy especialmente en lo que concierne a la identidad de las persona con discapacidad que, desde este enfoque, trae consigo una connotación negativa en el constructo del anteriormente nombrado imaginario colectivo.

Pues bien, aunque en apariencia insuficiente, someternos a este replanteamiento puede suponer un punto de inflexión significativo en nuestra forma de entender la discapacidad. En esta línea, la investigación diseñada desde perspectivas sociopolíticas insta un importante debate sobre el que comienza a forjarse el conocido como “modelo social de discapacidad”. La transcendencia del mencionado modelo pasa por lograr trasladar el foco de atención a la propia sociedad, construida y organizada para personas no discapacitadas, frente a las limitaciones individuales propuestas por doctrinas anteriores. Con ello se pone de manifiesto que, como apuntábamos, es la forma que tenemos las personas de interpretar las diferencias corporales y/o funcionales de los demás lo que realmente condiciona las interacciones sociales.

Junto con el desarrollo y construcción del modelo debemos destacar la influencia de dos corrientes de pensamiento y de acción social de gran envergadura. En primer lugar, el empuje de las críticas posmodernistas nos obliga a poner en duda las ideas prefijadas sobre el valor universal de las teorías. La influencia posmodernista viene a destacar la complejidad y diversidad de la experiencia humana, la cual es inmensamente mayor de lo que cualquier explicación única es capaz de abarcar. También las formulaciones que en torno a la discapacidad se establezcan deben sucumbir al proceso de reconceptualización hasta alcanzar una interpretación individual y respetuosa con la particularidad de cada contexto concreto. Y, en segundo lugar, obviar la tradicional situación de desventaja de las mujeres y la doble discriminación surgida de ambas condiciones sería y es un error.

De hecho, la perspectiva de género, entendida en sentido amplio y desde la transversalidad que le es propia, tiene la capacidad de dar explicación a los elevados índices de precariedad que enfrentan las mujeres con discapacidad. Las estructuras sociales, la hegemonía del discurso médico y la colonialidad del género alimentan los cimientos que sostienen un modelo de dominación entorno a la diversidad funcional, la raza, la clase social o la sexualidad. Al mismo tiempo, el ideal predominante y las prácticas cotidianas contribuyen a dar perpetuidad a las opresiones padecidas por el colectivo.

En definitiva, la discapacidad es un fenómeno multidimensional y multicausal inmerso en las diversas dimensiones del entorno social, económico, cultural, político, normativo, etc. y, como tal, da pie a un discurso menos reduccionista, más amplio e, incluso, de mayor implicación colectiva que individual. Sin embargo, a pesar de lo enunciado y las estructuras de poder resultantes de las interacciones con la multitud de ámbitos que nos rodean, la corriente feminista no está tan presente en los estudios o investigaciones que tienen por objeto la realidad de las mujeres con discapacidad.

2. SITUACIÓN SOCIOLABORAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

En el actual contexto socioeconómico protagonizado por una crisis económica, social y sanitaria sin precedentes, optar a un puesto de trabajo digno es uno de los objetivos más anhelados para la gran mayoría de la población española en edad de trabajar. Y, es que, desarrollar una actividad laboral satisfactoria, estable en el tiempo y debidamente remunerada suele alimentar el sentimiento de utilidad y de pertenencia entorno a un reconocimiento social tan deseado como necesario. Por ende, desde una dimensión ética, el empleo, se convierte en un instrumento de vital importancia tanto a nivel personal como a nivel comunitario. Siendo, en contra partida, las situaciones de desempleo o inhabilitación para el trabajo potenciales desencadenantes de dificultades, no solo materiales, sino de índole personal proclives a fomentar el aislamiento o la exclusión.

Reconocida la decisiva relevancia que ostenta el hecho de acceder al mercado laboral para el individuo, es conveniente precisar que la posibilidad u opciones para las dificultades en el acceso y continuidad en el mercado laboral parten de situaciones del todo desigualdades especialmente para las personas con discapacidad. Contra ello, numerosas iniciativas institucionales, legales y de acción social luchan día a día con el fin de reducir los índices de desempleo y precariedad laboral sufridos por el colectivo.

Concretamente, en nuestro país, según el CERMI –Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad– los factores de mayor contención para el acceso e inserción del colectivo en la actividad laboral plena son los siguientes:

- Nivel educativo o cualificación personal insuficiente o escasamente acorde a las demandas y necesidades de nuestro sistema productivo.
- Déficit de motivación e información de la propia persona y/o de su entorno que repercute en dificultades para perfeccionar su cualificación o desarrollar otras aptitudes más beneficiosas a la hora de buscar empleo.
- Actitud negativa inicial perjudicosa de los empleadores o responsables de recursos humanos basada en estereotipos y temores infundados sobre la capacidad de la persona.
- Barreras para acceder a fuentes de financiación si optan por inaugurar su propio negocio que entorpecen su deseo emprendedor si existiese.
- Dificultades de accesibilidad en el transporte o en el centro de trabajo que pueden impedir o agravar las posibilidades de integración socio-laboral.

Esta enumeración, para el caso concreto de nuestro estudio, resulta insuficiente e incompleta puesto que estaría obviando la especial situación de las mujeres con discapacidad respecto a sus compañeros hombres. Para evitar caer en ese error debemos sumar a la lista ciertos aspectos o situaciones que nacen de la doble discriminación. No obstante, no debemos olvidar que partimos de

un enfoque multidimensional y multicausal centrado de las particularidades propias de cada caso concreto. Por ello, atenderemos a circunstancias concretas que, en materia de empleo, pueden evidenciar impedimentos o trabas a superar para lograr acercarnos a la igualdad efectiva.

2.1 Barreras en el acceso al empleo

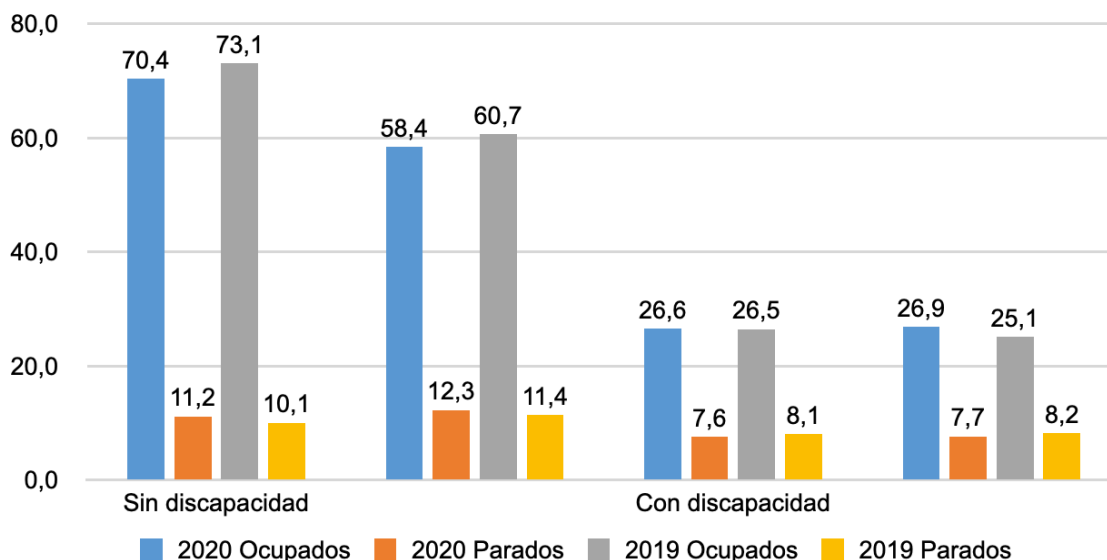
En general, el entramado de confabulaciones prejuiciosas y estereotipadas expuestas en el apartado anterior también se ve reflejado dentro el ámbito laboral. Es más, es habitual observar que una empresa, ante dos trabajadores aparentemente iguales salvo en el hecho de que uno de ellos tiene discapacidad, presumirá una divergencia en la productividad del discapacitado aun reconociendo a ambos el mismo esfuerzo promedio. En otras palabras, incluso si el empresario considerase factible que el trabajador con discapacidad cumpliera con las cifras de productividad, el temor inducido por un escenario hipotético caracterizado por periodos de bajo rendimiento o absentismo a causa de su condición, le haría preferir contratar a otro trabajador cuya productividad tenga menor varianza que la esperada. Además, en el caso de la mujer con discapacidad, debemos contemplar también las ausencias esperadas por maternidad, cuidado de menores y otras responsabilidades impuestas por los roles tradicionales de género que crean desconfianza añadida respecto a los niveles de productividad.

Sea como fuese, la realidad es que el fin de toda empresa es maximizar las ganancias, por ello es de esperar que, bajo esta premisa, el empleador tienda a contratar al trabajador con la productividad más alta por el mismo salario. De ahí que, si se basasen en falsos estereotipos al fijarse en las características asociadas a un determinado colectivo como forma de examinar los atributos de los trabajadores individuales que lo conforman en un mundo de información limitada, estarían enfrentando una desventaja competitiva similar a la de los empleadores que proceden con gusto de forma discriminatoria puesto que no estarán contratando a los trabajadores más productivos.

A causa de esta predisposición, si analizamos las variables empleo y discapacidad detenidamente encontraremos numerosas diferencias entre la población perteneciente a este colectivo y la población en general. Diferencias que se van a ver acentuadas significativamente cuando centramos nuestro objeto de investigación en la mujer con discapacidad. Los datos evidencian que, aun con el matiz propio de las desastrosas repercusiones provocadas por el impacto de la crisis sanitaria y socioeconómica del COVID-19, el decremento de la contratación femenina con discapacidad duplica la caída masculina si atendemos a cifras absolutas. Es más, en 2020 quedaron registrados 3.548 contratos a hombres con discapacidad y 17.221 a mujeres, esto es; tan sólo uno de cada tres contratos se celebró con mujeres.

En la siguiente figura, se puede observar de una forma más ilustrativa esta brecha, atendiendo a los porcentajes de actividad de conformidad con la pertenencia a un grupo u otro y, dentro de los mismos, según sexo.

Figura 1: Relación con la actividad y sexo en España (porcentajes)



Nota: Son las personas con un grado de discapacidad superior o igual al 33% y asimilados según el RD Legislativo 1/2013.

Fuente: Elaboración propia datos INE "Mercado laboral: el empleo de las personas con discapacidad, enlace web: <https://www.ine.es/jaxi/Datos.htm?tpx=49175>

Igualmente, en Andalucía, los últimos datos disponibles evidencian también una marcada merma en la contratación de personas con discapacidad. El pasado año 2020, se registraron 18.161 contratos menos que en 2019. Lo cual muestra como nuestra Comunidad Autónoma experimentó un descenso aproximado el 26.35%, posicionándose 2.4 puntos porcentuales por encima de la caída registrada en la contratación total cifrada en un 23.95% menos¹.

Por lo tanto, no sorprende una tasa de paro para el colectivo en ese mismo año del 22.2%, aproximadamente 6.8 puntos superior a la de la población sin discapacidad². Siendo, a su vez, el desempleo de larga duración mayoritariamente femenino cuando un 56% de las desempleadas con discapacidad acumula más de un año de paro, porcentaje superior al masculino, del 50.5%.

En consecuencia, es de esperar que las mujeres con discapacidad hagan un mayor uso de las pensiones no contributivas en detención de las contributivas debido al desequilibrio en el acceso al mercado de trabajo. A tal efecto, es fundamental no perder de vista que el éxito de la participación de las personas con discapacidad en empleo o en un programa de fortalecimiento económico sí es posible y dependerá en mayor medida de la calidad de los apoyos que reciba. Consecuentemente,

1 Observatorio Argos, "Mercado de Trabajo de personas con discapacidad en Andalucía. 2020" https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20211203_Discapacidad2020.pdf

2 Instituto Nacional de Estadística, "El empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) Año 2020 [Comunicado de prensa] https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf

es crucial que el personal esté libre de prejuicios sobre la capacidad o aptitud de una persona para participar en la actividad empresarial y que busque los medios, las facilidades o los ajustes necesarios dentro de los recursos que tenga a su alcance. De no ser así, la discapacidad puede llegar a desembocar en la exclusión social y está en la marginación, la falta de estudios, el desempleo y un largo etcétera que finalmente aumentarían el riesgo de pobreza en este colectivo.

2.2 Factores que evidencian la doble discriminación

De forma transversal, variables como el tipo de discapacidad, el género o la inversión en el capital humano a menudo inciden, ya sea positiva o negativamente, en la probabilidad de sumarse a la población activa. Por ejemplo, las discapacidades de tipo sensorial son las que presentan mayor tasa de participación mientras que, en el otro extremo, encontramos aquellas de carácter psicosocial. Asimismo, el grado de discapacidad también juega un papel similar en este plano, pero de forma inversa, es decir, a mayor grado, menor tasa de actividad³.

Igualmente, el momento en el que aparece la discapacidad puede suponer variaciones en cuanto al acceso a la educación formal o al grado de exposición a la vulnerabilidad y/o aislamiento social. Esto puede llegar a magnificar las posibilidades de estigmatización de la persona así como minar el grado de confianza y seguridad necesario para planificar una actividad que le sirva como sustento. Si analizamos conjuntamente las últimas cifras de contratación de personas con discapacidad y el nivel de estudios cursado para Andalucía verificaremos que menos de la mitad de los contratos a personas con discapacidad se celebraron con trabajadores que poseían estudios secundarios (25.299 contratos) y 37,03% a trabajadores con estudios primarios⁴.

A la luz de estos datos, el nivel formativo emerge como un factor claramente determinante para la contratación en tanto que, a mayor nivel de estudios alcanzado mayor tasa de actividad laboral. De hecho, a medida que se amplía la formación de las personas con discapacidad, se reduce la brecha con la población en general en lo referente a los principales indicadores de empleo como son las tasas de actividad, paro y ocupación. La reducción de esta disparidad demanda un esfuerzo por concienciar e inculcar la importancia de cursar estudios poniendo sobre la mesa las ventajas que proporciona de cara a la búsqueda de empleo. Más aún cuando, a nivel nacional, el abandono escolar entre las personas con discapacidad supone un 43,2% frente al 25,2% calculado para la población sin discapacidad⁵. En este contexto, las mujeres con discapacidad encabezan los rankings formativos al situarse por encima de los ratios logrados por los hombres del colectivo tanto a nivel autonómico como nacional. Además, las cifras muestran una mayor aspiración formativa entre las

3 Fundación ONCE, "La Situación laboral de las personas con discapacidad" *Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España*. Fundación ONCE, 2016. Enlace web: <https://www.odismet.es/blog/las-mujeres-con-discapacidad-elevan-el-nivel-formativo-del-colectivo>.

4 Observatorio Argos, "Mercado de Trabajo de personas con discapacidad en Andalucía. 2020" https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20211203_Discapacidad2020.pdf.

5 Fundación ONCE, "Las mujeres con discapacidad elevan el nivel formativo del colectivo" *Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España*. Fundación ONCE. <https://www.odismet.es/blog/las-mujeres-con-discapacidad-elevan-el-nivel-formativo-del-colectivo>.

ellas, contribuyendo así a potenciar la media en términos académicos del conjunto de personas con discapacidad. A pesar de ello, en Andalucía, la presencia de la mujer en las cifras de paro es superior a la de los hombres en todos los niveles formativos a excepción de aquellas que no poseen estudios. Es destacable por tanto que, en 2020, el 58,06% de las personas registradas con discapacidad paradas con un nivel de estudios postsecundarios sean mujeres⁶.

Finalmente, resulta más que necesario poner sobre la mesa la importante influencia de los procesos de socialización y la interiorización de valores como propios o predominantes de cada género. En este sentido, la sexualización juega un papel fundamental en el mantenimiento de los roles tradicionales orientando a la mujer hacia la ética de los cuidados y la renuncia. Sin embargo, al margen de este proceso altamente vinculado a la cultura predominantemente patriarcal, las mujeres hemos comenzado a conquistar espacios sociales más allá de la intimidad del hogar, constituyéndonos como auténticas actoras sociales en la lucha por nuestros derechos. Así pues, el acceso al empleo de calidad supone un paso agigantado que vino a asentar la presencia de las mujeres en la vida pública.

Sin embargo, sabemos que aún queda un largo camino por recorrer en el que la convivencia de los diferentes papeles desempeñados por las mujeres en tanto que trabajadoras fuera del hogar y madres. La “doble jornada” o la “jornada interminable” protagoniza el día a día de muchas mujeres que no obtienen más que una absurda justificación en la supuesta elección libre y personal.

Sin duda, la presencia de toda esta maraña hilada desde que el tiempo es tiempo también envuelve la realidad de las mujeres con discapacidad. Es más, las dificultades asociadas al grado y/o tipo de minusvalía contribuyen a socavar la capacidad de estas mujeres para trabajar y cuidar de personas a su cargo. Lo cual, nos lleva a pensar que, habitualmente, tiendan a priorizar su rol de cuidadoras en mayor medida que la población femenina en general. No obstante, este hecho será objeto de otro estudio destinado a analizar las repercusiones que pudiesen originarse en la trayectoria laboral de estas mujeres.

3. A PROPÓSITO DEL AUTOEMPLOO Y EL EMPRENDIMIENTO COMO MEDIO DE INCLUSIÓN LABORAL

Forjar una sociedad que permita la inclusión de todos sus integrantes no debe ser visto como un acto de caridad ni únicamente como un derecho, sino que también es una oportunidad para promover la innovación y la creatividad en el mercado de trabajo. Desde esta óptica, crear y ofertar servicios accesibles se convierte tanto en atractivo social como empresarial debido al crecimiento

6 Observatorio Argos, “Mercado de Trabajo de personas con discapacidad en Andalucía. 2020” https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20211203_Discapacidad2020.pdf.

del número de consumidores⁷. Todo ello, sin perder de vista que la incorporación del colectivo con discapacidad a un puesto de trabajo, tal y como se ha dejado constancia en apartados precedentes, supone para la persona una forma de socialización otorgándole mayor independencia y autonomía.

3.1. Una primera aproximación terminológica

3.1.1 Emprendimiento

El origen de la palabra “*emprendimiento*” en castellano deriva del latín “*in prendere*” que significa coger o tomar. El término se asocia con “el perfeccionamiento de un proyecto que pretende concretar un fin económico, político o social, entre otros, y tiene innegables características, esencialmente entre ellas, una asignación de incertidumbre y de innovación”⁸. Por su parte, “emprender es una forma de enfrentarse al mundo, es una manera de entender la vida con la que no todo el mundo se siente a gusto. ¿Y cuál es esa forma de vida? Es aquella en la que la persona disfruta con la incertidumbre y la inseguridad de qué pasará mañana. El verdadero emprendedor es aquel a quien lo incierto procura un especial placer” (Trias de Bes, 2007)⁹.

Justamente esa peculiaridad de actuar bajo riesgo o incertidumbre resulta ser el principal rasgo distintivo que caracteriza hoy a un emprendedor. No obstante, si bien tal destreza se asocia fundamentalmente a quien inicia una empresa comercial, también es usual relacionarlo con cualquier persona que tenga como propósito llevar a término un proyecto, aunque no persiga fines económicos. De hecho, no es otra cosa que la actitud lo que distingue a una persona emprendedora de cualquier otro sujeto. El emprendedor tiene la habilidad y la destreza de crear, de impulsar acciones concretas para llevar a cabo sus ideas y genera así bienes o un servicio con los recursos y las oportunidades que encuentre a su alrededor. Y, es que, ser emprendedor también significa tener la capacidad de crear algo nuevo o diseñar nuevos enfoques algo ya existente generando beneficios para sí mismo y para la comunidad¹⁰. Todo ello, como decimos, bajo un clima de riesgos e incertidumbres.

A su vez, la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de Apoyo a los Emprendedores y su Internacionalización¹¹, se aventuró a esbozar una definición de emprendedor que, en la propia exposición de motivos

7 Hernández Días, J. y Millán Tapia, J.M., “Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica” *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, vol. 3, núm. 1, 2015, págs. 29-56.

8 Tulio Carmen, C. y Guerrero, L.M., “El emprendimiento y sus tensiones desde la política pública” *Calí: Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium*, 2012.

9 De Bes F.T., “El libro negro del emprendedor” *Guía il·lustrada on es mostra els principals problemes que tenen els emprenedors a la hora de passar de la idea al desenvolupament de la mateixa*, 2005.

10 Formichella, M., “El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local”, *Buenos Aires, Argentina*, 2004.

11 BOE núm. 233, de 28 de septiembre de 2013.

se calificó como “amplia”. Así pues, el art. 3 de la ley con cierta falta de rigor técnico-jurídico¹² dispone que: “se consideran emprendedores aquellas personas, independientemente de su condición de persona física o jurídica, que desarrollen una actividad económica empresarial o profesional, en los términos establecidos en esta Ley”.

Finalmente, para que un individuo se plantee si quiera la idea de poner en marcha un proyecto deberá sentirse cualificado, con las habilidades o aptitudes para ello y en posesión de los conocimientos necesarios. En este sentido, aquellos emprendedores a los que se le puede atribuir una formidable creencia en sí mismos, en sus capacidades y conocimientos para crear y liderar una nueva empresa, suelen tener una propensión mayor a generar expectativas favorables u optimistas respecto de los resultados a alcanzar.

3.1.2 Autoempleo

En la actualidad, el autoempleo es objeto de especial atención dada su relevancia dentro de los procesos de creación de empleo y su vinculación con las crecientes en popularidad nuevas formas de organizar los procesos de trabajo. A decir verdad, son numerosas las iniciativas impulsadas con el objetivo de fomentar esta figura en aras de la lucha contra el desempleo y la inclusión en el mercado laboral de los colectivos más vulnerables. De hecho, se trata de una actividad que se inicia de forma independiente, sin relación alguna con ningún empleador, y cuyo fin es proporcionar a quienes la realiza una retribución mensual más cercana a un salario que a una rentabilidad real propia de una empresa¹³. Esta concepción es un claro reflejo de la redacción recogida en el Diccionario del Español Jurídico (DEJ, RAE) que, desde un punto de vista semántico, define al trabajador por cuenta propia, como aquel “trabajador que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas” partiendo de lo establecido en el art. 2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Así pues, lo que realmente delimita el concepto de autoempleo o trabajo por cuenta propia es que el interés primario por el cual se impulsa la creación de ese negocio es, en definitiva, lograr la ocupación misma de las personas comprometidas con la actividad. Y es, precisamente, este hecho lo que le proporciona cierta diferenciación con otras situaciones, en apariencia semejantes, como puede ser la intencionalidad de una persona de emprender y crear o poner en marcha un proyecto. No obstante, el autoempleo puede desembocar en el nacimiento de una empresa si se requiere de otras personas ajenas para llevarlo a término con éxito debido a, por ejemplo, una ampliación de las actividades. De esta forma, quien inició una actividad por su cuenta como autoempleo puede transformarse en empresario, generando nuevos puestos de trabajo.

¹² Vid. para más información Roldan Martínez, A., “Una visión crítica de las políticas de emprendimiento joven desde la perspectiva de la discapacidad” *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 2, 2017.

¹³ Alles, M.A., *Autoempleo*, Ediciones Granica SA, 2005, pág. 11.

A raíz de lo expuesto, adquiere cierto protagonismo los matices aportados por la actual versión de la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) que incorpora las siguiente apreciación sobre los trabajadores por cuenta propia afirmando que: “son aquellos trabajadores que, trabajando por su cuenta o con uno o más socios, tienen el tipo de empleo definido como «empleo independiente» y no han contratado a ningún «empleado» de manera continua para que trabaje para ellos durante el período de referencia. Cabe notar que durante el período de referencia los miembros de este grupo pueden haber contratado «empleados», siempre y cuando lo hagan de manera no continua. (Los socios no son necesariamente miembros de la misma familia u hogar.)¹⁴”.

De igual forma, debemos destacar que la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo¹⁵ —en lo sucesivo LETA— establece en su art. 1 una delimitación positiva de lo que deba entenderse por trabajador por cuenta propia. Para ello, se sirve de una cláusula genérica acompañada de una referencia expresa a ciertos colectivos comprendidos dentro del ámbito de aplicación de esta norma. Estos son: a) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias. b) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común. c) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la disposición adicional vigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. d) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la presente Ley. Y e) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el art. 1.1 de la presente Ley.

En último lugar, el art. 2 de la LETA fija también la delimitación negativa, enumerando un conjunto de supuestos que se consideran excluidos del ámbito de aplicación de esta norma y, por ende, de la consideración de trabajo por cuenta propia. A saber: a) Las relaciones de trabajo por cuenta ajena a que se refiere el art. 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. b) La actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, de conformidad con lo establecido en el art. 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores. Y, c) Las relaciones laborales de carácter especial a las que se refiere el art. 2 del Estatuto de los Trabajadores.

¹⁴ Organización Internacional del Trabajo, *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo*, OIT, 1993. Enlace web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087564.pdf.

¹⁵ BOE núm. 166, de 12 de julio de 2007.

3.2. Realidad del emprendimiento y el autoempleo como medidas de integración laboral de las mujeres con discapacidad

En sí, las barreras al emprendimiento femenino, se encuentran íntimamente relacionadas con las experiencias personales y profesionales que las mujeres viven condicionadas por estereotipos de género. Es frecuente escuchar opiniones que asumen la inobservancia de cualidades propias de un “buen emprendedor” en las mujeres. Actitudes como la capacidad de asumir riesgos que mencionamos anteriormente o la valentía en la iniciativa suelen estar asociadas a comportamientos masculinizados. En general, esas consideraciones suelen calar en la iniciativa emprendedora de las mujeres afectando incluso a su propia autopercepción.

En esta línea, las principales barreras al emprendimiento femenino identificadas por un estudio elaborado de la mano de Andalucía Emprende en 2020¹⁶ son las siguientes:

- El Techo verde o la mayor dificultad para acceder a la financiación de las mujeres que limita la consolidación de los proyectos empresariales desde sus inicios.
- Baja participación en redes sociales y empresariales.
- Falta de referentes femeninos.
- Dificultades para conciliar la vida profesional y familiar.
- Brecha de género en el uso de las TIC.
- Escaso reconocimiento de la contribución de las mujeres.
- Falta de apoyo institucional especializado.

Por añadidura, tal y como hemos tenido oportunidad de estudiar uno de los colectivos más afectados por las dificultades del mercado de trabajo son las personas con discapacidad que, históricamente, han presentado tasas de participación y ocupación menores que el resto de la población en edad de trabajar. De ahí que, debido a ese escenario acentuado por el actual panorama de crisis en el que nos vemos inmersos, la transición hacia un empleo de calidad capaz de fomentar su desarrollo profesional y personal, se ha convertido en una meta mucho más complicada de alcanzar.

Sin embargo, con el tiempo, cada vez son más notables los indicios que apuntan hacia los emprendedores con discapacidad en nuestro país como actores principales del nuevo motor para empleo y la inclusión social dentro de este colectivo. Como sabemos, al emprendimiento se le ha asignado la difícil tarea de constituir una alternativa profesional distinta a las tradicionales áreas ocupacionales, permitiéndoles así participar en el desempeño de una actividad productiva bajo la perspectiva del

16 Herrera, E., Cierra, A., Vera, S., Bernardo, A., Barreras y oportunidades para las emprendedoras y autónomas de Andalucía" Junta de Andalucía, Conserjería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 2020. Enlace web: <https://www.andaluciaemprende.es/wp-content/uploads/2021/03/Mapa-barreras-oportunidades-emprendedoras-autonomas.pdf>

empleo autónomo¹⁷. En la práctica cotidiana, esta fama es fruto de la capacidad manifestada por esta figura para favorecer el tránsito de la vida “pasiva” a “activa” con las incontables ventajas que ello supone para las personas con discapacidad y, también, para la ciudadanía en general.

A su vez, resulta de interés tener presente que el trabajo por cuenta propia es igualmente una reconocida medida generadora de empleo para este colectivo que históricamente ha tenido un gran apoyo legislativo¹⁸. En un primer momento, ya la Orden de 21 de febrero de 1986, por la que se constituían una serie de programas destinados a la creación de empleo¹⁹, otorgaba especial atención a la integración socio-laboral de las personas con discapacidad “bien mediante subvenciones a los centros especiales de empleo para que en ellos presten servicios los (discapacitados) o mediante subvenciones que les permitan a los mismos realizar un trabajo por cuenta propia en aquellas profesiones para las que estén capacitados”.

Así pues, en términos similares, durante los últimos años, el trabajo por cuenta propia también ha ido adquiriendo cada vez mayor relevancia como medio para corregir las deficiencias laborales, máxime dadas las desmesuradas tasas de desempleo que sufre el colectivo. No obstante, aún queda un largo camino por recorrer para que esta alternativa generadora de empleo sea una opción realista para las personas con discapacidad. En España tan solo hay 55.400 personas con discapacidad trabajando bajo esta modalidad, lo que equivale a una tasa del 12% de los cuales muchos más de la mitad, el 69,1%, son autónomos sin asalariados. Si comparamos estos datos con los propios para la población sin discapacidad podremos observar que existe una diferencia de 4,7 puntos porcentuales entre ambos grupos. Llegados a este punto, también es interesante observar que, indistintamente tanto en un colectivo como en el otro, la predisposición de los hombres hacia el empleo por cuenta propia tiene una incidencia más alta. Igualmente, otro punto en común lo encontramos en indicadores como la edad; a mayor edad y experiencia mayor representación en los registros de trabajo autónomo, o el nivel formativo; de forma que los estudios secundarios favorecen en mayor medida la inclinación por el trabajo por cuenta propia. De forma similar, la discapacidad física y los grados de dependencia menos graves, también parece motivar la situación de autoempleo de manera similar a la ausencia de percepción de prestaciones y/o pensiones²⁰.

Sobre este particular, algunos autores señalan entre las posibles barreras que ponen freno al progreso del autoempleo o el empleo por cuenta propia entre las personas con discapacidad las siguientes:

- o bien la persona con discapacidad “ha descartado esta opción, al pensar que no va a disponer de los recursos necesarios y los apoyos suficientes como para convertirse en emprendedor(a)”;

17 Moreno Rodríguez, R. y Tejada Cruz, A., *Avances académicos sobre empleo, autoempleo y emprendimiento de las personas con discapacidad*, Asociación accesibilidad para todos “La ciudad accesible”, Madrid, 2020.

18 Laloma García, M., *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*, Cinca, Madrid, 2007, pág. 44.

19 BOE núm. 50, de 27 de febrero de 1986.

20 Moreno Rodríguez, R. y Tejada Cruz, A., *Avances académicos sobre empleo, autoempleo y emprendimiento de las personas...*, op. cit.

- o bien “la sociedad no ha contado con las posibilidades y el talento existentes entre las personas con discapacidad, cada vez más presentes en las aulas universitarias y, por tanto, cada vez son más numerosas las personas con discapacidad con estudios universitarios, sin llegar de esta manera a arbitrar las medidas suficientes que permitan que el colectivo de personas con discapacidad participe de la opción del emprendimiento como opción laboral”²¹.

En cualquier caso, la realidad es que de entre las causas que incitan a las personas con discapacidad a optar por el trabajo autónomo la menos frecuente es la propia voluntariedad. Dicho de otra manera, un porcentaje ínfimo deciden emprender este camino sin otro motivo que el deseo por desarrollar y aprovechar la oportunidad que le ofrece esta modalidad para crear un negocio interesante e innovador y menos aún bajo la premisa de obtener unas condiciones más ventajosas que las ofertadas por cualquier otro puesto asalariado. A sensu contrario, las razones más frecuentes son aquellas que quedan relacionadas con la imposibilidad de acceder a un puesto de trabajo en la empresa ordinaria que les permita subsistir²². Con todo, el trabajo por cuenta propia en nuestro país siempre se ha visto respaldado por programas de generación de empleo de gran envergadura, orientados tanto únicamente a las personas con discapacidad como destinados a un grupo más amplio de colectivos vulnerables²³.

3.3. Algunas medidas concretas para el fomento del autoempleo y el emprendimiento en Andalucía

Con el objetivo de favorecer y reforzar el autoempleo como puerta de acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad se han instaurado ciertas acciones de discriminación positiva para incrementar la presencia de empresarios dentro de este colectivo. Así pues, el sujeto beneficiario de tales acciones será la persona emprendedora con discapacidad que contará, en Andalucía, con la asistencia de los Centros de Apoyo al Desarrollo Empresarial. Estos centros, dependientes del Servicio Andaluz de Empleo y de la Conserjería de Economía, Innovación, Ciencias y Empleo, brindan servicios de información, asesoramiento sobre la viabilidad del proyecto y su tutorización, alojamiento empresarial gratuito y el contacto con otras empresas u organismos que puedan ser útiles como vías de cooperación.

21 Tejada Cruz, A. y Moreno Rodríguez, R., “Aspectos de relieve en el emprendimiento de las personas con discapacidad: situación actual, factores de interés y resultados de la Cátedra de Investigación Fundación Konecta”, en AA.VV., *Avances académicos sobre empleo, autoempleo y emprendimiento de las personas con discapacidad*, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 2020, pág. 33.

22 Al respecto, *vid.* el trabajo de Tejada Cruz, A. y Moreno Rodríguez, R., “Aspectos de relieve en el emprendimiento de las personas con discapacidad...”, *op. cit.*, pág. 28, donde se afirma lo siguiente: “Atendiendo específicamente a las actividades productivas, son aquellas que se dirigen a la prestación de servicios o generación de bienes o productos, directamente relacionados con el desempeño de un trabajo o la participación en un empleo. Y precisamente el trabajo (y el empleo) son bienes escasos en la actualidad en nuestro entorno, reduciendo las posibilidades de participar de forma autónoma en el mismo y que, al estar presente una condición de discapacidad, se torna en un bien aún más escaso, ya que la obtención de un puesto de trabajo acorde al nivel formativo de un profesional con discapacidad, como ya sabemos, es doblemente complicado en la empresa ordinaria como consecuencia de las falsas creencias y estereotipos instaurados en el tejido de las grandes empresas”.

23 Laloma García, M., *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y...*, *op. cit.*, pág. 45.

Sobre este particular, el Sistema Andaluz para Emprender, entendido como el conjunto de actuaciones destinadas a promover el derecho al emprendimiento, mediante el establecimiento de servicios de información, asesoramiento, asistencia técnica, formación, tutorización, preincubación e incubación para la creación de una empresa y el inicio de la actividad económica, cubrirá todas y cada una de las fases del desarrollo de una idea emprendedora, desde el acceso a la investigación y la innovación hasta el consolidación de la empresa pasando por los trámites oportunos para la creación, ejecución, desarrollo y, e irán destinados a aumentar la probabilidad de supervivencia de tales iniciativas. Empero, si bien todas estas medidas están dirigidas la ciudadanía en general, tienen gran dedicación en la asesoría y acompañamiento de las personas con discapacidad que deseen comenzar su emprendimiento, ofreciendo para ello un amplio abanico de medidas para que ellas mismas puedan llevar a término sus ideas y constituirse como empresarias bajo cualquier modalidad.

Esta iniciativa nace en el marco del Plan General de Emprendimiento de Andalucía 2021-2027²⁴ con el propósito de servir como instrumento práctico facilitador para el cumplimiento de las ambiciones proclamadas por la LAFE. La norma, como adelantábamos, tiene por objeto blindar el derecho al emprendimiento de cualquier persona en condiciones de igualdad de oportunidades. Para ello, y con fin de impulsar un cambio social y el reconocimiento de la importancia que tiene la actividad emprendedora en una sociedad moderna pone a disposición de la ciudadanía servicios de primera y segunda oportunidad o medidas para la remoción de obstáculos que permitan el emprendimiento de personas con algún tipo de discapacidad o riesgo de exclusión social, entre otros.

Además, se inaugura y desarrolla el Portal Andaluz del Emprendimiento, plataforma digital dirigida a facilitar a las personas emprendedoras la información, las herramientas y el conocimiento de los instrumentos necesarios para llevar a término su actividad emprendedora o empresarial. Junto al portal se publicitará el Mapa de Servicios y de Procedimientos para Emprender y el Programa Andaluz de Formación para Emprender, para así lograr construir un sistema integral de formación para el emprendimiento.

De hecho, otro de los elementos esenciales para la LAFE es la erradicación de obstáculos y la consecución de un planteamiento legislativo que amplíe la capacidad de inversión en nuestra Región. Al efecto, fue diseñada la Ley 3/2014, de 1 de octubre, de medidas normativas para reducir las trabas administrativas para las empresas²⁵ destinada a mejorar la regulación de las actividades económicas y simplificar los procedimientos de autorización que afecten a las mismas. Adicionalmente, a modo de refuerzo, la reciente aprobación por parte de la Junta del Decreto-Ley 3/2021, de 16 de febrero, por el que se adoptan medidas de agilización administrativa y racionalización de los recursos para el impulso a la recuperación y resiliencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía²⁶, atiende a los mecanismos de absorción de los fondos de los planes que el Gobierno de España para la programación, gestión y ejecución del Instrumento de Recuperación de la Unión Europea.

²⁴ BOJA núm. 111 de 11 de junio de 2021.

²⁵ BOJA núm. 4, de 12 de marzo de 2020.

²⁶ BOJA núm. 35 de 22 de febrero de 2021.

Ulteriormente, a través del Decreto-Ley 2/2020, de 9 de marzo, de mejora y simplificación de la regulación para el fomento de la actividad productiva de Andalucía, se venían adoptando algunas medidas de carácter extraordinario y urgente²⁷, se proponen actuaciones para hacer frente a la deceleración económica propia de la crisis actual y marcar las bases que permitan dotar de mayor competitividad y sostenibilidad al modelo productivo andaluz. El Decreto entra a modificar las normas que traban el acceso y/o el ejercicio de la actividad emprendedora, agilizando los trámites y atenuando los requisitos administrativos.

En esta línea, el Programa de promoción de empleo autónomo para personas con discapacidad (regulado por la Orden TAS/1622/2007, de 5 de junio²⁸), de ámbito nacional y gestionado por las Comunidades Autónomas, tiene como finalidad principal dotar de financiación a los proyectos propuestos por personas con discapacidad reconocida que deseen convertirse en trabajadores autónomos. Además de los servicios de asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento, y de las reducciones y bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, podemos nombrar, entre muchas otras, las siguientes ayudas contempladas en la citada Orden:

- Subvención inicial por el establecimiento como trabajador autónomo: hasta un máximo de 10.000 euros.
- Subvención financiera con la finalidad de reducir los intereses de los préstamos que sean necesarios para la constitución de la persona con discapacidad como trabajador autónomo: reducción de hasta 4 puntos sobre el interés fijado por la entidad financiera que conceda el préstamo, y ayuda máxima de 10.000 euros.
- Subvención para asistencia técnica para contratar, durante la puesta en marcha de la empresa, los servicios externos necesarios para mejorar el desarrollo de la nueva actividad empresarial, así como para realizar los estudios de viabilidad, organización, comercialización, diagnosis u otros de naturaleza análoga: el 75% del coste de los servicios prestados con un tope de hasta 2.000 euros.
- Subvención para la formación con el objeto de financiar actuaciones formativas (relacionadas con la dirección, la gestión empresarial, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, etc.) dirigidas a satisfacer las necesidades formativas del trabajador por cuenta propia con discapacidad: el 75% del coste de los cursos con un tope de hasta 3.000 euros.

²⁷ BOE núm. 255 de 21 de octubre de 2014.

²⁸ BOE núm. 136, de 7 de junio de 2007. Vid. SEPE, "Guía de integración laboral de las personas con discapacidad", 2020, pág. 6, disponible en: <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-empleo/integracion-laboral-discapacidad.html>. Sobre esta cuestión, vid. también Ferrando García, F.M., "Incentivos laborales al emprendimiento o autoempleo individual (I)", en AA.VV. (Farias Batlle, M. y Ferrando García, F.M. Dirs.), *Fomento de trabajo autónomo y la Economía Social. Especial referencia a las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre*, Thomson Reuters Aranzadi, 2015, págs. 185-188.

Por otro lado, junto con estas iniciativas autonómicas, a nivel estatal, podemos destacar también medidas de capitalización de la prestación por desempleo y exención de la misma en el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, las bonificaciones en las cuotas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y las ayudas directas destinadas al inicio y al ejercicio de la propia actividad empresarial. Ahora bien, no debemos olvidar la existencia de la iniciativa privada, que financia multitud de acciones incentivadoras de autoempleo para personas con discapacidad. En este sentido, se puede mencionar por ejemplo el trabajo de la Fundación Once que, junto Andalucía Emprende e Inserta realiza para promover el emprendimiento en andaluces con discapacidad²⁹.

4. CONCLUSIONES: ¿CUÁLES SON LAS EXPECTATIVAS DE LA SOCIEDAD ANTE LA MUJER CON DISCAPACITADA?

A lo largo de este trabajo hemos tenido la oportunidad de estudiar el estado actual de la cuestión sobre la realidad laboral de la población con discapacidad en general y, más concretamente, el de la mujer dentro de este colectivo. En un primer momento, para respondernos a esta pregunta, es conveniente reflexionar de dónde venimos, cual es la trayectoria proyectada desde que comenzase a aflorar el interés por la investigación en el ámbito de la discapacidad hasta el momento actual. ¿Realmente la filosofía actualmente mantenida se ha desintoxicado del modelo médico de antaño? ¿O simplemente continuamos arrastrando los mismos planteamientos pero con otros matices? Dar una contestación única, contundente y sin tapujos, a mi parecer, resultaría tremendamente complicado. No obstante, si me atrevería a resaltar el gran esfuerzo de las iniciativas asociativas y legislativas para intentar combatir la lacra estereotipada del imaginario social. Es más, en mi opinión aún queda grandes barreras que superar para alcanzar un ideal protagonizado por la igualdad efectiva.

En cualquier caso, respecto a las mujeres con discapacidad es preciso subrayar que siguen manteniendo mayores expectativas como personas dependientes. Y, tales expectativas se trasladan a los datos de contratación y desempleo buscando una explicación simplista en la doble discriminación siendo la causa principal de su desigualdad en primer lugar la discapacidad y, en segundo lugar el género. Las oportunidades puestas a su disposición para incorporarse al mercado laboral son escasas e ineficaces y los servicios dirigidos al colectivo en este ámbito muy limitados.

Además, en lo referente al emprendimiento y el autoempleo, si ya las cifras para la población con discapacidad en su conjunto son abrumadoras, las dificultades añadidas por los estereotipos y los roles tradicionales de género a las mujeres del colectivo menguan su propia autopercepción

²⁹ Andalucía Emprende, Fundación ONCE e Inserta se suman para promover el emprendimiento en andaluces con discapacidad, (19 de octubre de 2021), Europapress. Leer más en: <https://www.europapress.es/esandalucia/malaga/noticia-andalucia-emprende-fundacion-once-inserta-suman-promover-emprendimiento-andaluces-discapacidad-20211019140150.html>

como emprendedoras. No solo eso, sino que además factores externos e independientes a su propia condición o minusvalía se suman para entorpecer aún más sus iniciativas. La dificultad en el acceso a la financiación, los escasos contactos empresariales, redes de apoyo inestables o mal asesoradas, impedimentos asociados a la falta de conciliación entre otros dificultan que las ideas emprendedoras de este colectivo puedan seguir adelante. Como vemos, el olvido mutuo entre la perspectivas de género y de discapacidad en las iniciativas políticas y legislativa invisibiliza las necesidades concretas de esta población abandonándola a la merced de la desigualdad estructural y la exclusión social.

Por ende, el empoderamiento de las mujeres con discapacidad debe inaugurarse como una necesidad de urgente atención tanto para la sociedad como para los poderes públicos puesto que, hasta el día de hoy, ni unos ni otros hemos prestado atención verdaderamente a las necesidades e intereses concretos de este colectivo.

5. BIBLIOGRAFÍA

Alles, M.A., *Autoempleo*, Ediciones Granica SA, 2005.

Andalucía Emprende, Fundación ONCE e Inserta se suman para promover el emprendimiento en andaluces con discapacidad, (19 de octubre de 2021), Europapress. Leer más en: <https://www.europapress.es/esandalucia/malaga/noticia-andalucia-emprende-fundacion-once-inserta-suman-promover-emprendimiento-andaluces-discapacidad-20211019140150.html>

De Bes F.T., "El libro negro del emprendedor" *Guia il·lustrada on es mostra els principals problemes que tenen els emprenedors a la hora de passar de la idea al desenvolupament de la mateixa*, 2005.

Ferrando García, F.M., "Incentivos laborales al emprendimiento o autoempleo individual (I)", en AA.VV. (Farias Batlle, M. y Ferrando García, F.M. Dirs.), *Fomento de trabajo autónomo y la Economía Social. Especial referencia a las novedades introducidas por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre*, Thomson Reuters Aranzadi, 2015.

Formichella, M., "El concepto de emprendimiento y su relación con la educación, el empleo y el desarrollo local", *Buenos Aires, Argentina*, 2004.

Fundación ONCE, "Las mujeres con discapacidad elevan el nivel formativo del colectivo" *Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España Fundación ONCE*. <https://www.odismet.es/blog/las-mujeres-con-discapacidad-elevan-el-nivel-formativo-del-colectivo>

Fundación ONCE, "La Situación laboral de las personas con discapacidad" *Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España. Fundación ONCE*, 2016. Enlace web: <https://www.odismet.es/blog/las-mujeres-con-discapacidad-elevan-el-nivel-formativo-del-colectivo>.

García, C. E., Sánchez, A. S.: "Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad". *Boletín del RPD*, 2001, núm. 50.

Gómez Salado, M.Á., "El fomento del empleo por cuenta propia", en AA.VV. (Monereo Pérez, J.L., Moreno Vida, M.N., Márquez Prieto, A., Vila Tierno, F. y Maldonado Molina, J.A., Dirs.; López Insua, B.M. y Ruiz Santamaría, J.L., Coords.), *Protección jurídico-social de las personas con discapacidad. Un enfoque integral y exhaustivo*, Laborum, Murcia, 2020.

- Gutiérrez Encinas, V., Gómez Calzas M. I., Contreras Dos Santos, M.: "Dificultades de contratación en el mercado de trabajo para las personas con discapacidad: un análisis desde la perspectiva de género." *Intersticios. Revista sociológica de pensamiento crítico* vol. 11, núm. 2 2017.
- Hernández Días, J. y Millán Tapia, J.M., "Las personas con discapacidad en España: inserción laboral y crisis económica" *Revista Española de Discapacidad (REDIS)*, vol. 3, núm. 1, 2015.
- Herrera, E., Cierra, A., Vera, S., Bernardo, A.: Barreras y oportunidades para las emprendedoras y autónomas de Andalucía" Junta de Andalucía, Conserjería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 2020. Enlace web: <https://www.andaluciaemprende.es/wp-content/uploads/2021/03/Mapa-barreras-opportunidades-emprendedoras-autonomas.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística, "El empleo de las Personas con Discapacidad (EPD) Año 2020 [Comunicado de prensa] https://www.ine.es/prensa/epd_2020.pdf
- Jiménez Buñuales, M., González Diego, P., Martín Moreno, J. M.: "La clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud (CIF) 2001". *Revista española de salud pública*, núm. 76, 2002.
- Laloma García, M., *Empleo protegido en España. Análisis de la normativa legal y logros alcanzados*, Cinca, Madrid, 2007.
- López González, M., *Discapacidad y género: estudio etnográfico sobre mujeres discapacitadas*, 2014.
- Moreno Rodríguez, R. y Tejada Cruz, A., *Avances académicos sobre empleo, autoempleo y emprendimiento de las personas con discapacidad*, Asociación accesibilidad para todos "La ciudad accesible", Madrid, 2020.
- Observatorio Argos, "Mercado de Trabajo de personas con discapacidad en Andalucía. 2020. Enlace web: https://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/web/es/ARGOS/Publicaciones/pdf/20211203_Discapacidad2020.pdf.
- Ocaña Malo, M.A., "Discriminación salarial y discapacidad: de los datos a la política de empleo" *Panorama Social*, núm. 26, 2017.
- Organización Internacional del Trabajo, *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) adoptada por la decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*, OIT, 1993. Enlace web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087564.pdf
- Roldán Martínez, A., "Una visión crítica de las políticas de emprendimiento joven desde la perspectiva de la discapacidad" *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 2, 2017.
- Stewart Schwab, J., "Employment discrimination" *Encyclopedia of law and economics*. Edward Publishing Limited, 1999.
- Tejada Cruz, A. y Moreno Rodríguez, R., "Aspectos de relieve en el emprendimiento de las personas con discapacidad: situación actual, factores de interés y resultados de la Cátedra de Investigación Fundación Konecta", en AA.VV., *Avances académicos sobre empleo, autoempleo y emprendimiento de las personas con discapacidad*, Universidad Rey Juan Carlos, Madrid, 2020.
- Tulio Carmen, C. y Guerrero, L.M., "El emprendimiento y sus tensiones desde la política pública" *Calí: Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium*, 2012.
- Vargas Dengo, M.C., "Miradas epistemológicas desde distintas perspectivas teóricas sobre discapacidad" *Revista electrónica EDUCARE*, vol.16, núm.3, 2012.