



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Trabajo Social

Trabajo Fin de Grado

TRABAJO SOCIAL COMO EMPODERADOR PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y COMO PRESTADORAS DE SERVICIOS TURÍSTICOS

Alumno/a: Margarita Angulo Rivas

Tutor/a: Yolanda M. de la Fuente Robles

Dpto.: Departamento de Psicología

Julio, 2018

Contenido

1. Introducción.....	4
3. Objetivos.	5
3.1. General.....	5
3.2. Específicos.....	5
5.Desarrollo.....	6
5.1. Discapacidad. Tipos de discapacidades.....	6
5.2. Inserción Laboral para las personas con Discapacidad.....	7
5.2.1. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el derecho al trabajo.....	7
5.2.2. La incorporación de la Convención al Derecho de la UE y al Derecho español .	7
5.2.3. La negociación colectiva en España y el tratamiento de la Discapacidad	8
5.2.4. Evolución de la Ley LISMI.....	8
5.2.5. Ley 51/2003, de 2 de Diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con Discapacidad.	10
5.2.6 Ley 39/2006, de 14 de Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.	11
5.2.7 Progreso en la Ley de Discapacidad a nivel autonómico	11
5.3. Pautas generales de contratación para las personas con Discapacidad	12
5.3.1. Adaptaciones del puesto de trabajo	12
5.3.2 El Sector Turístico como oportunidad laboral para las personas con Discapacidad	13
5.4. Las personas con Discapacidad como prestadoras de servicios turísticos	15
5.4.1 En Andalucía	15
5.4.2 Madrid.....	18
5.5. Trabajos en Igualdad para personas con Discapacidad	19
5.5.1 Situación actual	19
5.5.2. Integración Laboral de Personas con Discapacidad	23
6. Historias de la inclusión laboral de personas con Discapacidad.....	25
7.Conclusiones	26
8. Bibliografía	29

Resumen

El presente trabajo pretende analizar la inclusión laboral de las personas con Discapacidad en el sector turístico, comparando las oportunidades laborales de este colectivo en el ámbito turístico de las comunidades Andaluza y Madrileña. Enumerar las dificultades con las que se encuentran las mujeres con Discapacidad para acceder a un puesto de trabajo en Andalucía. La metodología utilizada han sido fuentes secundarias mediante el uso de tablas y gráficos recogidos en el INE y ARGOS.

El estudio de estos datos concluye que el número de hombres con discapacidad empleados es superior al de las mujeres, y en la misma línea podemos decir que las personas con Discapacidad física y sensorial ocupan más puestos de trabajo que las personas con Discapacidad Intelectual.

Abstract

This work aims to analyze the employment inclusion of people with disabilities in the tourism sector, specifically by comparing the employment opportunities of people with disabilities in the tourism field of the communities of Andalusia and Madrid, while discovering the difficulties that women with disabilities find to access a job in Andalusia. The methodology used with secondary sources through presentation and treatment of tables and graphs collected in the INE and ARGOS.

The results show that in the Labor Market of people with Disability, the number of men with a job is higher than that of women. Another result reflects that people with physical and sensory Disability occupies more jobs than people with Intellectual Disability.

1. Introducción

En pleno siglo XXI, España posee una población envejecida y con un alto porcentaje de personas que sufren algún tipo de Discapacidad.

Según el Instituto Nacional de Estadística, en lo sucesivo INE, en el año 2008, España posee 3.847,9 personas que padecen algún tipo de Discapacidad o limitación, de las cuales 1.547,7 son hombres y 2.300,2 mujeres. Según datos del INE, para el año 2031 habrá un aumento del 25,6% en el envejecimiento de la población y como consecuencia de ello, un aumento en el número de personas con algún tipo de Discapacidad.

En el año 2016, la tasa de empleo de personas que tenían algún tipo de Discapacidad llegó al 25,1% mientras que la de desempleo rondaba el 28,2%. Esta falta de integración laboral es ciertamente uno de los principales problemas con el que se encuentra este colectivo.

Con este estudio científico se pretende analizar la situación laboral de estas personas en el Sector Turístico, centrándose principalmente, en las oportunidades que se les ofrecen a hombres y mujeres en las comunidades autónomas de Madrid y Andalucía, señalando principalmente, la doble Discriminación sufrida por parte del sector femenino, teniendo en cuenta su condición de Discapacidad y género.

2. Justificación del tema

Se desea analizar la situación de las personas con Discapacidad en el ámbito laboral del Sector Turístico, una integración laboral conlleva a una mayor independencia económica y personal.

La Discriminación social, la presencia de barreras arquitectónicas o instalaciones deficientes tanto públicas como privadas, dificulta considerablemente la incorporación a la vida laboral de personas de este colectivo, complicándose aún más, si cabe, cuando la persona aspirante al puesto de trabajo es mujer.

Debemos concienciarnos de que las personas con Discapacidad topan diariamente con una serie de dificultades que les impiden realizar con naturalidad actividades cotidianas. Se pretende resolver este problema solicitando apoyo y ayuda a las instituciones y a la sociedad en general, empezando por concienciar a la sociedad de que esta situación existe y que de alguna manera tenemos la obligación de mejorarla.

Deberíamos empezar mejorando y adaptando el lugar de trabajo, haciendo que cada una de las actividades que deban realizar, estén adaptadas a las capacidades y limitaciones de las personas que vayan a ocupar ese puesto de trabajo.

Para que un puesto de trabajo se considere totalmente adaptado es necesario ver primero, las características del trabajo y segundo, el lugar donde se va a realizar dicha actividad.

3. Objetivos.

3.1. General

Analizar la inclusión laboral de las personas con Discapacidad en el sector turístico.

3.2. Específicos

3.2.1. Comparar las oportunidades laborales de las personas con Discapacidad en el ámbito turístico de las comunidades de Andalucía y Madrid.

3.2.2. Descubrir las dificultades con las que se encuentran las mujeres con Discapacidad para acceder a un puesto de trabajo en Andalucía.

4. Metodología

Una vez elegido el tema de estudio e investigación, se decidió comenzar con el análisis de la Inserción Laboral del colectivo de personas con Discapacidad en el Sector Turístico, principalmente referido a las autonomías de Madrid y Andalucía.

Dicha investigación se elaborará, por una parte, con fuentes secundarias, incluye, presentación y tratamiento de datos a través de tablas y gráficos recogidos del INE y ARGOS Observatorio, y, por otra parte, investigaciones realizadas por expertos en el tema, cito concretamente a Dña. M. Pilar Munuera Gómez, en su trabajo de investigación:

“Una persona con una vida estabilizada puede pasar a una situación de exclusión social si pierde su empleo en el contexto de la actual crisis económica.”

5.Desarrollo

5.1. Discapacidad. Tipos de discapacidades.

La Discapacidad, según establece la clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, el término Discapacidad es un concepto muy genérico que hace referencia tanto a las deficiencias o limitaciones a la hora de realizar alguna actividad, y restricción en la participación a una serie de acciones.

Se calcula que en torno a un 15% de la población mundial sufre algún tipo de Discapacidad, observándose que este porcentaje va creciendo debido a que la población está envejeciendo y consecuentemente, aumentando el número de personas que padecen enfermedades crónicas (OMS, 2018)

Las personas con Discapacidad conforman uno de los grupos más discriminados del mundo, existe una gran diferencia entre el número de personas desempleadas y con Discapacidad con respecto a las personas sin Discapacidad. Además, existe una doble Discriminación dentro del mismo colectivo de personas con Discapacidad, según datos manejados mundialmente, ya que la tasa de empleo en hombres con Discapacidad es del 53%, mientras que el de las mujeres se encuentra en un 20% (OMS, 2017)

Según la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, se distinguen 6 tipos de discapacidades:

1. Discapacidad motora, caracterizada por presentar trastornos en el sistema locomotor de la persona que lo padece causando limitación parcial o total de las habilidades motoras.
2. Discapacidad visual, hace referencia a personas ciegas o con deterioro visual.
3. Discapacidad auditiva, pérdida auditiva total o parcial.
4. Discapacidad intelectual, aquella que posea dificultad en la comprensión y limitaciones en las funciones mentales.
5. Discapacidad psíquica, ocasionalmente pueden tener conductas perturbadoras.
6. Enfermedades discapacitantes, como son las enfermedades respiratorias, cardiovasculares, digestivas y parasitarias.

5.2. Inserción Laboral para las personas con Discapacidad

5.2.1. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el derecho al trabajo.

La Convención Internacional sobre los Derechos de Personas con Discapacidad, adoptada por la ONU en el año 2006, fue el hecho social-político y legislativo con más relevancia de los acontecidos hasta el momento para personas con diversidad funcional. Como consecuencia de la Segunda Guerra Mundial, se observó un aumento importante en la sensibilización de la sociedad por los problemas a los que se enfrentaban las personas con Discapacidad. Cabe destacar que, las respuestas por parte de las Instituciones a los problemas de este colectivo fueron casi nulas, se basaron simplemente en un discurso fácil y exento de soluciones, sobre los derechos humanos. Ya la Declaración Universal de 1948, trató los derechos humanos de forma muy general, sin especificar ni concretar nada sobre los derechos humanos de estas personas.

Es en la Conferencia Internacional de Derechos Humanos de Viena en 1993 donde se produce un pronunciamiento sobre las personas con Discapacidad, pero éste no causa efecto hasta el año 2001, cuando las Naciones Unidas realizó una convención especial y específica sobre personas de este colectivo. (Lorenzo, 2015)

Según el boletín oficial del Estado (BOE, 30 de marzo de 2007, artículo 27) el Estado reconoce el Derecho de las personas con Discapacidad a tener un empleo digno.

5.2.2. La incorporación de la Convención al Derecho de la UE y al Derecho español

Son muy pocas las referencias que hacen los Tratados a los Principios Generales, éstos han sido desarrollados principalmente por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea¹, los principios se encuentran reconocidos en el artículo 6, apartado 3, que hace referencia de una manera más detallada a los derechos fundamentales, garantizados por el Convenio Europeo de la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

Es en la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con Discapacidad, que entra en vigor el 3 de Mayo de 2008, cuando España se encuentra obligada a revisar la legislación vigente, consiguiendo así estar en concordancia con la Norma Internacional que se encuentra establecida en el artículo 27 de Trabajo y Empleo, donde se habla de la

¹ Más información: Las Fuentes y el Ámbito de Aplicación del Derecho de la Unión Europea

necesidad de habilitar el lugar y las condiciones de trabajo para las personas con Discapacidad. En esta Convención de los derechos de las personas con Discapacidad, se habló de establecer medidas que proporcionaran las mismas oportunidades para estas personas, consiguiendo igualdad en todos los ámbitos, como así debe ser y manifiestan los derechos humanos. España se compromete entonces, a adoptar las medidas legislativas y administrativas pertinentes, así como a la realización de programas para la protección y promoción de los derechos humanos. (Vargas, Zufiaur, González, 2015: pp180-193)

5.2.3. La negociación colectiva en España y el tratamiento de la Discapacidad

Para emprender la negociación colectiva es necesario aplicar el Principio de Igualdad y no Discriminación, el cual pretende asegurar que las personas con Discapacidad puedan integrarse social y profesionalmente. Obviamente, el puesto de trabajo desempeña un importante papel para este fin.

Comparando con otros países europeos, España posee un porcentaje muy inferior de personas con Discapacidad que ocupan puestos de trabajo dignos, manifestando así una lamentable situación de desventaja en el Mercado Laboral frente a estos países vecinos.

Se debe favorecer, por tanto, el acceso al empleo de estas personas y garantizar la permanencia en él. Definitivamente debemos promover que el trato sea igualitario en oportunidades.

Cabe señalar que, según estudios del Fondo Social Europeo del 2015, en empresas privadas con menos de 50 trabajadores, se producen un mayor número de contrataciones a personas con Discapacidad que en otras empresas con mayor número de empleados.

5.2.4. Evolución de la Ley LISMI

La LISMI es la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos, por la que todas las empresas españolas o allí establecidas, cuya plantilla sea superior a los 50 trabajadores, debe tener una cuota de reserva a favor de las personas con Discapacidad de un 2% de la plantilla, es decir, que este tanto por ciento esté reservado para personas con una Discapacidad igual o mayor al 33%.

Como consecuencia de esta Ley, se produjo un punto de inflexión en la Integración Laboral de las personas con Discapacidad, excluidas del Mercado Laboral, dando respuesta desde un punto de vista constitucional, a los derechos de este colectivo con diversidad

funcional. Para este fin, se crearon Centros Especiales de Empleo, Centros Ocupacionales, pensiones asistenciales y no contributivas, y se dictaron mandatos transversales de integración.

En el artículo 14 de esta Ley, se contempla que:

Todo “minusválido” mayor de edad con una Discapacidad superior a la reglamentariamente establecida y que se encuentre imposibilitado para ejercer un trabajo, tendrá derecho a recibir un subsidio que le garantice unos ingresos mínimos mensuales. (LISMI, artículo 14)

El artículo 18 de esta misma Ley, contempla que:

Los “minusválidos” puedan desarrollar un nivel personal e integración en el ámbito social aceptable, y para ello, los procesos de rehabilitación que se proponen son los siguientes: rehabilitación, atención médico-funcional, tratamiento y orientación psicológica, educación tanto general como específica y, una recuperación completa a nivel profesional.

Es en el artículo 33, donde expone que:

Ejerciendo una orientación en lo profesional y prestando los correspondientes servicios según las capacidades de los “minusválidos”, a través de un previo informe de los equipos multiprofesionales, se tiene en cuenta la Promoción Social y posibilidades de obtener un empleo valorando la motivación, aptitud y preferencias profesionales de cada uno de ellos.

Se contempla en el artículo 37:

Que las políticas utilizadas en el ámbito de empleo para los “minusválidos”, se establezcan a través de un trabajo protegido y que junto con lo que se expone en el artículo 38, queden anulados los convenios establecidos por empresas que de alguna manera discriminen con cláusulas, a este colectivo de personas con Discapacidad en sus jornadas laborales y retribuciones y condiciones de trabajo. En este sentido, también se contempla en el citado artículo, el establecimiento de ayudas para facilitar la integración laboral, a través de subvenciones para la adaptación de los puestos de trabajo, eliminando así barreras arquitectónicas o de cualquier tipo, que pudieran encontrarse.

En el caso de los “minusválidos”, que por naturaleza no puedan desarrollar ninguna actividad laboral, deberán ser empleados por el Centro Especial de Empleo, tal y como contempla el artículo 41.

Este Centro Especial de Empleo tiene como objetivo principal, la creación de puestos de trabajo para personas “minusválidas”, facilitando así la incorporación y participación en el Mercado Laboral, cuya finalidad es conseguir un trabajo remunerado, sin olvidar que los servicios que presten deben estar a la medida de las condiciones personales y sociales que tengan cada uno de estos trabajadores, cumpliendo así la función de integración.

(LISMI, artículo 41)

Aquellas personas que se encuentre en este Centro Especial de Empleo, tal y como regula el artículo 46, serán sometidas a revisiones periódicas por parte de los equipos multiprofesionales, valorando de esta manera el nivel de recuperación y adaptación laboral que están consiguiendo. (LISMI, artículo 46)

5.2.5. Ley 51/2003, de 2 de Diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no Discriminación y Accesibilidad Universal de las personas con Discapacidad.

Según el Boletín Oficial del Estado (BOE, 3 de Diciembre de 2003), se elabora y se ejecuta una nueva Ley, derogando la Ley anterior LISMI. Se pretende que esta nueva Ley siga aportando medidas necesarias para evitar que la sociedad sufra desigualdades, y reconozca el fenómeno de Discapacidad realizando nuevos enfoques y estrategias.

Esta Ley pone en marcha dos estrategias fundamentales: luchar contra la Discriminación y desarrollar una Accesibilidad Universal, este último término tiene una gran vinculación a generar una vida independiente.

El objetivo principal de esta Ley es establecer una serie de medidas para garantizar y dar efectividad a todas las oportunidades para personas con Discapacidad, y que este colectivo pueda participar de forma activa en la vida política, económica, cultural y social.

Para la integración de personas con Diversidad Funcional, la Ley contemplan varios principios, tener una vida independiente, normalizar de alguna manera, Accesibilidad Universal y creación de diseño para todos, diálogo civil, transversalidad de políticas en materia de Discapacidad.

Con respecto al empleo, es el capítulo II de esta misma Ley, el que contempla la igualdad de oportunidades desde el artículo 4 hasta el artículo 10.

5.2.6 Ley 39/2006, de 14 de Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

Las políticas sociales de los países desarrollados pretenden generar, sin conseguirlo, atención para las personas en situación de dependencia y consecuentemente una mayor autonomía. El objetivo principal de esta Ley es garantizar que las condiciones básicas y de protección se lleven a cabo, a través de tres principios esenciales: universalidad, equidad y accesibilidad.

Esta Ley también contempla tres niveles de intervención, el primero, protección definida y garantizada por la Administración General del Estado, el segundo, protección entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas y por último, las Comunidades Autónomas podrán desarrollar un nivel de protección destinado a los ciudadanos.

5.2.7 Progreso en la Ley de Discapacidad a nivel autonómico

A nivel autonómico también se establecen Leyes, concretamente en Andalucía se contempla la Ley 4/2017, de 25 de Septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. Uno de sus principales objetivos es fomentar la Igualdad de oportunidades en el empleo, a través de políticas específicas para la Inserción Laboral de personas con Discapacidad, siendo uno de sus fines la prevención de la Discriminación que se pueda ocasionar en el acceso al empleo.

El artículo 14 menciona que, la acción integral a todos los niveles de los aspectos de la vida como es en el Laboral, es la Administración pública la que se encargara de que lo servicios sean adecuados en el ámbito de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales. Se contempla en los artículos 24 y 25 de esta Ley que, será responsabilidad de la Administración que se cumpla la igualdad en oportunidades en el acceso al empleo de personas con Discapacidad, igualdad en la formación, en las condiciones del trabajo, en las de seguridad y salud laboral, teniendo en cuenta las necesidades de este colectivo.

5.3. Pautas generales de contratación para las personas con Discapacidad

5.3.1. Adaptaciones del puesto de trabajo

Fundamentalmente para que la Inserción Laboral se pueda llevar a cabo correctamente, es necesario tener en cuenta la adaptación del puesto de trabajo y lo que esto conlleva, el espacio de trabajo debe estar habilitado para la actividad que se vaya a realizar.

Para que un lugar se considere que se encuentra adaptado, es conveniente que haya un diseño, lo que se denomina Accesibilidad Universal, ese diseño debe adaptarse al entorno, productos y servicios. Una Accesibilidad Universal en el ámbito laboral está centrada en conseguir la mejor adaptación posible, tanto en el entorno de trabajo como en la accesibilidad a la tecnología, considerando como adaptación a aquellas medidas o cambios que se realizan en el caso de cada persona (Sebastián y Noya, 2009: pp 4-57)

Se consideran medidas eficaces, todas aquellas relacionadas con la adaptación del puesto de trabajo al trabajador, teniendo en cuenta los ajustes razonables que son medidas más personalizadas, y el concepto de Accesibilidad, más vinculado con la toma de decisiones basadas en la legislación vigente. (OIT,2017)

Ley de Prevención de Riesgos Laborales según su artículo 15, contempla que son los empresarios los que deben aplicar una serie de medidas para adaptar el trabajo tanto a las condiciones físicas como las personales de cada empleado, para que esta adaptación se pueda realizar correctamente se establece tanto ayudas públicas como subvenciones.

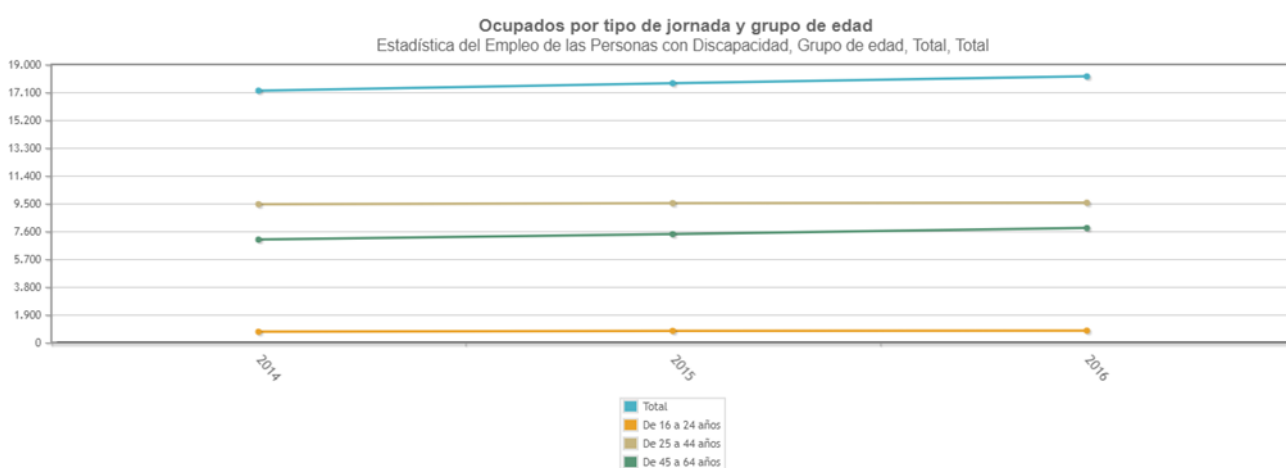
Para que una persona con Discapacidad se encuentre totalmente adaptado a ámbito laboral tiene que tener las mismas circunstancias tanto en tareas, sueldos, horarios que cualquier otro trabajador que no presente Discapacidad.

Ejemplos de medidas para una correcta Adaptación al puesto laboral; ayudas vinculadas para el funcionamiento del teléfono, ayudas destinadas a mejorar la comunicación, avisores y alarmas.

5.3.2 El Sector Turístico como oportunidad laboral para las personas con Discapacidad

Es en 1992, cuando se crea una base de datos estatal de personas con Discapacidad, conteniendo información de todas las residentes en España con una Discapacidad igual o superior al 33%, el objetivo principal era conocer la situación en el mundo laboral de las personas con Discapacidad, investigando particularmente las características tanto demográficas como laborales y educativas, la igualdad de oportunidades o la Discriminación que se pueda ocasionar según género, y el nivel de protección con el que cuenta en el Mercado Laboral. Bajo este estudio se encuentran las personas con edad de trabajar, eso es de los 18 hasta los 64 años. (INE,2016)

Tras muchas encuestas e investigaciones sobre la situación en el Mercado Laboral para las personas con Discapacidad, el Instituto Nacional de Estadística publica las siguientes gráficas para los años 2014 y 2016, donde la situación de personas con Discapacidad en el mundo laboral con respecto a la edad, sexo y tipo de Discapacidad, refleja la siguiente situación,

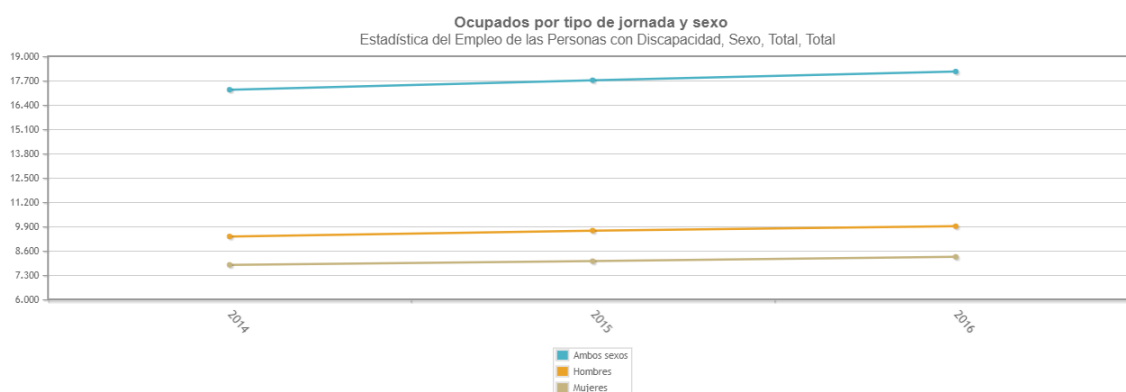


Gráfica 1: Estadística del empleo de las personas con discapacidad, grupo de edad, total.

Fuente: Intituto Nacional de Estadística 2014-2016

En el intervalo de edades comprendido entre 16 hasta 24 años su situación en el mercado de trabajo es casi inexistente, sin embargo, se observa un aumento a partir de los 25 años en el que el número de personas que se encuentran trabajando. Podemos observar que a lo largo de los años se mantiene estable tanto en el año 2014 como en el 2016. En el grupo de edad comprendido entre los 45 años y los 64, el porcentaje de personas que trabajan es menor pero, se mantiene estable incluso con una ligera subida en el mundo Laboral continuación

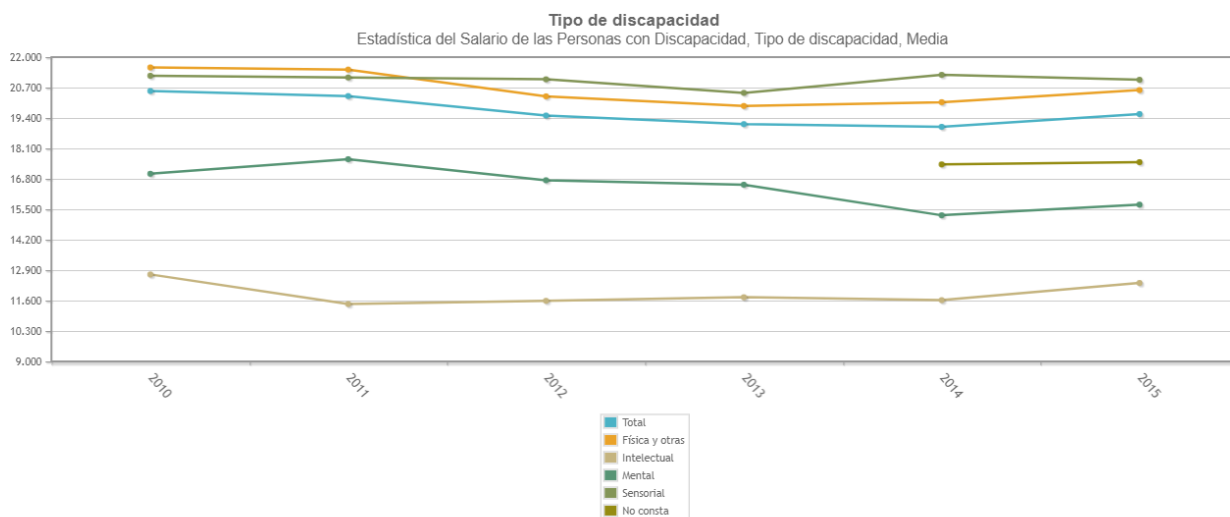
se muestra la gráfica del Mercado Laboral de personas con Discapacidad con respecto al sexo, a simple vista se puede observar que existe una diferencia importante entre el número de hombres frente al de mujeres siendo este último muy bajo, aunque podemos decir que existe una leve mejoría, ésta pasa casi desapercibida a medida que van avanzando los años. Es en el total donde se puede observar un aumento en el número de personas con Discapacidad trabajando, no siendo muy elevado.



Gráfica 2: Estadística del Empleo de las Personas con Discapacidad, Sexo, Total

Fuente: Instituto Nacional de Estadística 2014-2016

Observando la gráfica que refleja la relación entre el Mercado Laboral y tipo de Discapacidad, comprobamos que las personas con Discapacidad física y sensorial ocupan más puestos de trabajo que las personas con Discapacidad intelectual, en el intervalo comprendido entre el año 2011 hasta el año 2014 se mantienen estables, es a partir de este último año cuando se ha producido un ligero crecimiento.



Gráfica 3: Estadística del Salario de las Personas con Discapacidad, Tipo de discapacidad.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística 2014-2016

5.4. Las personas con Discapacidad como prestadoras de servicios turísticos

En el IV Congreso Internacional de Turismo para Todos, se fomentó la idea de que las personas con Discapacidad pueden mejorar la calidad competitiva de las empresas turísticas, pero el problema principal que se encuentran es que en el Sector Turístico existe una falta de reconocimiento sobre sus capacidades para desempeñar un trabajo, sumando además las barreras, actitudes de Discriminación y estigmas, provocando que se produzcan así una falta de oportunidades casi total.

5.4.1 En Andalucía

Son las empresas públicas, para la gestión del turismo y del deporte de Andalucía, las que se marcan un doble objetivo en el ámbito turístico. El primero, promocionar la marca de Andalucía y el segundo, fomentar el proceso de una manera renovadora en la industria de Andalucía.

Para ello deben potenciar y desarrollar el Sector Turístico en todos los sentidos a través de actividades de todo tipo, ofrecer una gran variedad de oferta turística, gestionar todas las instalaciones turísticas².

² Más información: Mujeres en el Mercado de Trabajo Andaluz, 2017

Para conocer un poco más la participación de las personas con Discapacidad en el mercado de trabajo, se utiliza el registro de contratos de trabajo en los Servicios Públicos de Empleo, y la inscripción de la demanda de empleo en el Servicio Andaluz de Empleo.

(ARGOS, Observatorio 2017).

En la siguiente gráfica, año 2016, se observan notables diferencias de empleo entre personas sin Discapacidad y con Discapacidad, y a su vez entre hombres y mujeres.

Concretamente para hombres de 45 a 64 años sin Discapacidad alcanza un valor de 984.6 empleados frente al 153 que presenta algún tipo de Discapacidad, de igual manera, en mujeres sin Discapacidad y edades comprendidas entre 25 y 64 años, el número de empleadas es elevado a diferencia de las que sufren algún tipo de Discapacidad que es prácticamente inexistente.

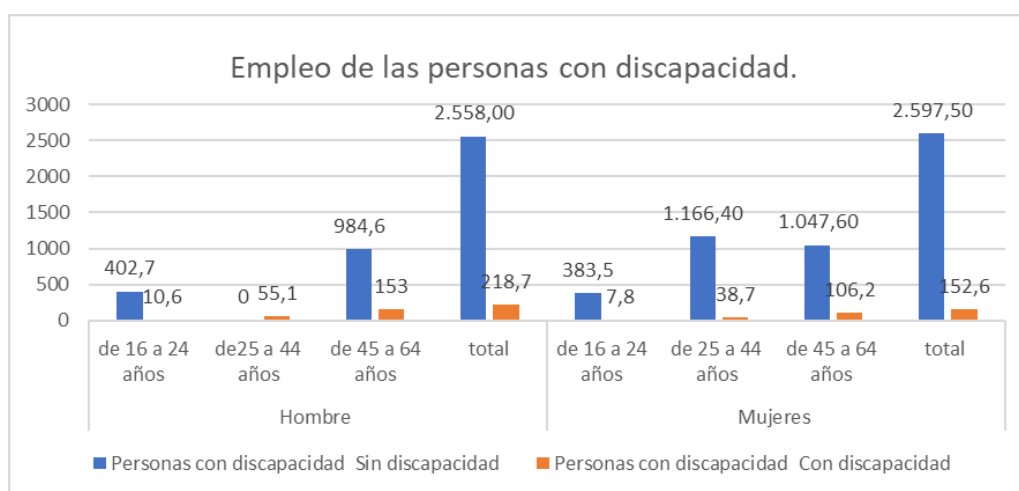


Gráfico 4. Empleo de personas con y sin Discapacidad

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía. Explotación de los microdatos de Empleo de las Personas con Discapacidad del INE .

Tras el último informe realizado por ARGOS Observatorio con respecto al mercado de trabajo del sector turístico, en Andalucía se ha registrado un total de 163.943 contratos en el Sector Turístico.

A continuación, en la siguiente gráfica, se puede observar cuales son aquellas ocupaciones con más contratos realizados y ocupaciones que se encuentran más demandadas, destacando a los camareros, ayudantes de cocina y cocineros, los que presentan mayor número de contratos, sin embargo, empleados de agencia de viajes y recepcionistas, sus contratos son casi inexistentes.



Grafica 5: Contratos a personas con Discapacidad en Andalucía en marzo del 2018

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ARGOS observatorio

Tal y como se puede observar en la siguiente gráfica, es el personal de limpieza la profesión más demandada para personas con Discapacidad, siguiéndole, camareros, cocineros y ayudantes de cocina, sin embargo los contratos menos demandados son el de guía de turismo y empleado de agencia de viajes.



Grafica 6: Empleos demandados por las personas con discapacidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos por Argos Observatorio

En Andalucía se pone en marcha un programa de “Punto de Información y Asesoramiento para la promoción de la Accesibilidad al empleo a personas con Discapacidad” cuyo principal objetivo es comunicar, aconsejar a las empresas y a personas con Discapacidad la incorporación al Mercado Laboral y el acceso al empleo, destacando la importancia para promover la participación social de las personas con Discapacidad.

5.4.2 Madrid

De una manera semejante, en la Comunidad Autónoma de Madrid se contempla, a través del proyecto de empleabilidad desarrollado por lo distintos centros ocupacionales, que Madrid es la región con mayor tasa de actividad de personas con Discapacidad, alcanzando el 43,6 %.

Otros de los proyectos que se contempla en la Comunidad de Madrid denominado, ” en bandeja”, cuyo principal objetivo es la Inserción Laboral de personas con síndrome de Down u otra Discapacidad intelectual, ha apostado por la inclusión en el sector de la hostelería y la restauración.

A través de un análisis de candidatos para ver qué funciones son las más idóneas para desarrollar en la empresa, se garantiza una integración social y laboral de personas con dificultad en el acceso al empleo, como por ejemplo en el sector de hostelería, eliminando prejuicios que impidan en muchas ocasiones esa incorporación laboral.

Como se puede ver en el siguiente gráfico, la mayoría de las personas con Discapacidad comprendida entre el 33% al 64%, se encuentra en personas de 45 años en adelante.

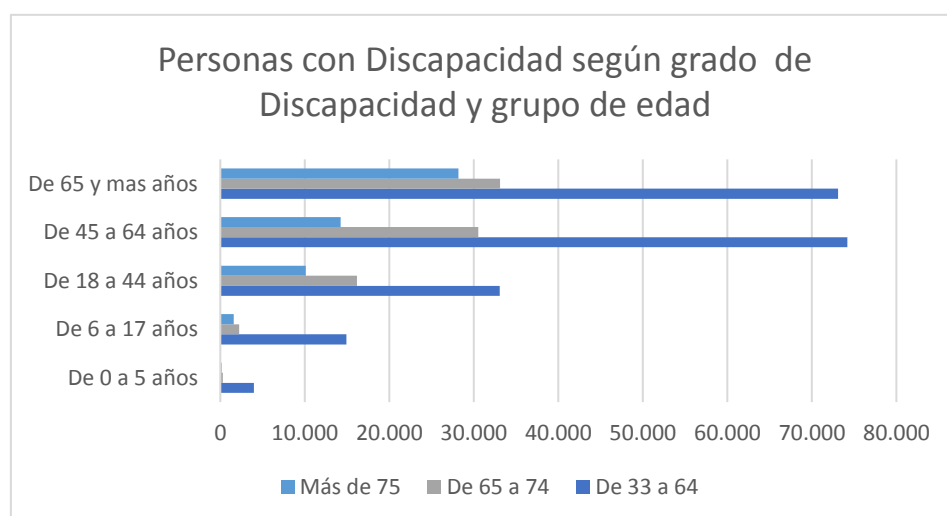


Gráfico 7. Personas con Discapacidad según grado de Discapacidad y grupo de edad

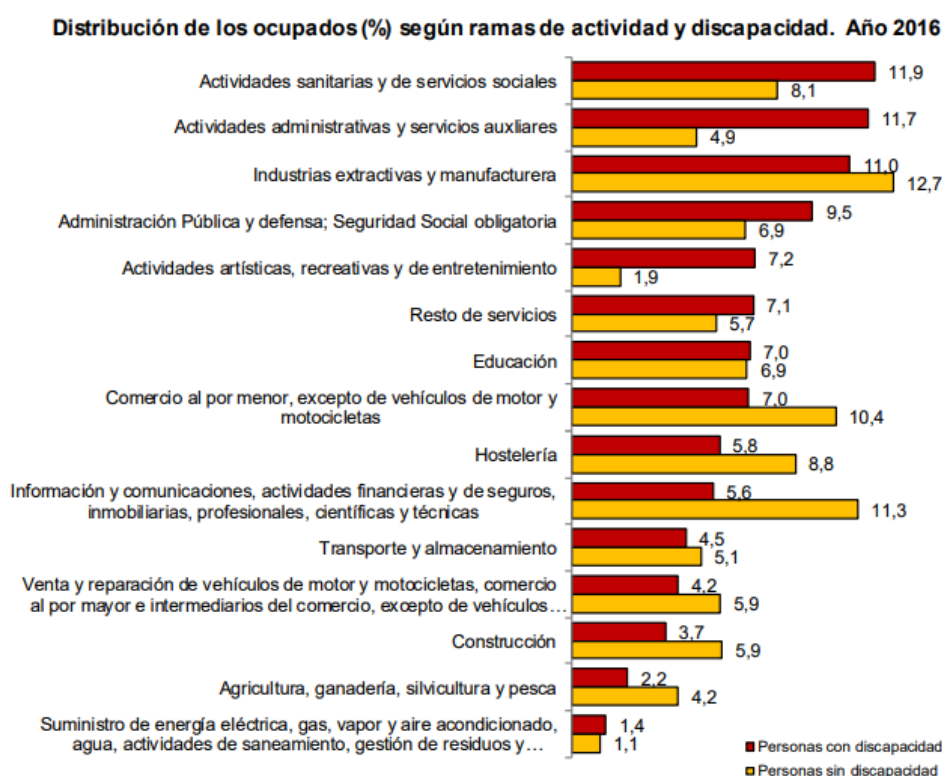
Fuente: Elaboración propia a partir del Base de Datos del Reconocimiento del Grado de Discapacidad a 31 diciembre del 2016

5.5. Trabajos en Igualdad para personas con Discapacidad

5.5.1 Situación actual

Según los datos del estudio “El empleo de las Personas con Discapacidad” del INE del año 2016, actualmente la sociedad española cuenta con 1840700 personas con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años con discapacidad reconocida. El 35.2% de esas personas con discapacidad formaban parte de la población activa con un empleo. La tasa de paro para este colectivo se sitúa en el 28,6% y la de empleo en el 25.1%. El 88% eran asalariados y el 76% tenían contrato indefinido.

Como podemos apreciar en el siguiente gráfico, la situación laboral de las personas con discapacidad varía mucho en función del sector. Encuentran una mayor empleabilidad en sectores como el comercio al por menor, actividades informativas y comunicaciones e industria manufacturera.



Gráfica 8: Distribución de los ocupados según rama de actividad y discapacidad. Año 2016

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, año 2016

Lo más destacable de este colectivo, comparando los datos, es su baja participación en el mercado laboral frente a la población sin discapacidad. La tasa de actividad de las personas con discapacidad activas fue del 35,2%, 42 puntos por debajo de la de las personas sin discapacidad, que fue del 78%.

En la siguiente tabla podemos ver las cifras de discapacitados con un empleo en relación a las personas sin discapacidad, la duración de los contratos que reciben y su nivel de estudios.

Ocupados de 16 a 64 años según discapacidad. Año 2016

Valores absolutos en miles

	Total		Personas sin discapacidad		Personas con discapacidad	
	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes	V.absolutos	Porcentajes
TOTAL	18.182,7	100,0	17.720,7	100,0	462,0	100,0
SEXO						
Hombres	9.910,2	54,5	9.642,7	54,4	267,5	57,9
Mujeres	8.272,5	45,5	8.078,0	45,6	194,5	42,1
GRUPOS DE EDAD						
16-24	811,2	4,5	801,3	4,5	9,9	2,1
25-44	9.549,6	52,5	9.391,9	53,0	157,7	34,1
45-64	7.821,8	43,0	7.527,4	42,5	294,4	63,7
NIVEL DE ESTUDIOS						
Analfabetos	42,1	0,2	35,7	0,2	6,5	1,4
Primaria	1.119,4	6,2	1.060,5	6,0	58,8	12,7
Secundaria y programas de formación e inserción laboral	9.350,7	51,4	9.079,0	51,2	271,7	58,8
Superiores	7.670,4	42,2	7.545,4	42,6	125,0	27,1
DURACIÓN DEL CONTRATO						
- Menos de 6 meses	1.973,4	10,9	1.933,9	10,9	39,5	8,5
- De 6 meses a 1 año	1.138,5	6,3	1.115,0	6,3	23,4	5,1
- De 1 a 3 años	2.469,3	13,6	2.406,7	13,6	62,6	13,5
- Más de 3 años	12.601,5	69,3	12.265,0	69,2	336,5	72,8

Tabla 1: Ocupados de 16 a 64 años según Discapacidad. Año2016

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, año 2016

Después podemos apreciar las diferencias en empleabilidad entre hombres y mujeres discapacitados, las cuales no son muy significativas, con una tasa de ocupación del 57,9% para los hombres y del 42,1% para las mujeres.

Personas con discapacidad según sexo y situación de actividad

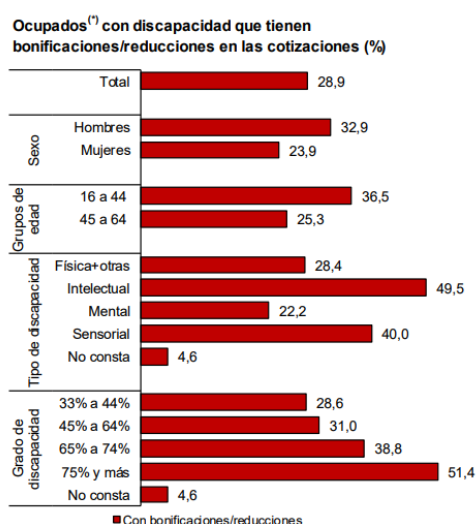
	Valores absolutos (miles)			Porcentajes (%)	
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	1.840,7	1.058,3	782,3	57,5	42,5
Activos	647,2	372,2	275,0	57,5	42,5
- Ocupados	462,0	267,5	194,5	57,9	42,1
- Parados	185,2	104,7	80,5	56,5	43,5
Inactivos	1.193,5	686,1	507,3	57,5	42,5

Tabla 2: Personas con Discapacidad según sexo y situación de actividad.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, año 2016

Actualmente existen medidas para incentivar la participación de este colectivo en el mercado laboral, como las reducciones y bonificaciones en las cuotas de cotización. Además, existe una modalidad de contratación específica para discapacitados, que incluye bonificaciones en las cuotas de cotización a la Seguridad Social además de determinadas subvenciones.

En el siguiente gráfico podemos observar los ocupados que tienen bonificaciones y su grado de discapacidad. Podemos ver que el colectivo con discapacidad intelectual es el que más bonificaciones percibe, además de aquellas personas con un 75% de discapacidad o más.



(*) Solo personas que cotizan a la TGSS.

El grupo 'No consta' está formado por los pensionistas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente y que no están registrados en la BEPD.

Gráfico 9: Ocupados con discapacidad que tienen bonificaciones.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, año 2016.

Para nuestro caso de estudio, vamos a profundizar un poco más en la tasa de actividad por comunidades autónomas. Nos encontramos con que Madrid es de las comunidades más inclusivas y que Andalucía es de las que menos.

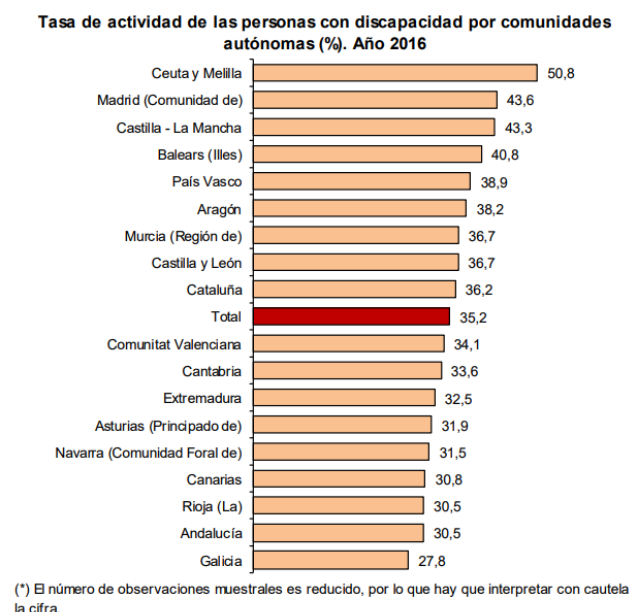


Gráfico 10: Tasa de actividad de las personas con Discapacidad por Comunidades.

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, año 2016

Por último, podemos ver que existe una protección para las personas con discapacidad que no encuentran su lugar en el mercado laboral mediante las prestaciones sociales públicas. El sistema público otorga una prestación a 1.238.700. De ese colectivo, un 20,8% eran discapacitados con un empleo activo. De las personas con discapacidad que reciben prestaciones, el 81% recibió una prestación por incapacidad laboral. El 2% de las personas con discapacidad que percibieron una prestación lo hicieron sin haber cotizado antes.

Otra de las medidas de protección que existen para este colectivo es la Situación de Dependencia, aprobada en la ley 39/2006 de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. En el año 2016 el 13,8% (253.700) de los discapacitados contaba con la situación de dependencia reconocida. De este grupo el 8,2% permaneció activo en el mercado laboral.

5.5.2. Integración Laboral de Personas con Discapacidad

El colectivo de personas con Discapacidad, a lo largo de los años, ha sido considerado un grupo vulnerable, en el que son muchas las ocasiones, que tanto los derechos básicos y como su libertad, ha estado muy condicionada llevando a este colectivo a una situación de exclusión.

Tras los últimos años se han conseguido unos innegables progresos a nivel social tanto en la obtención de derechos, como en la mejora en el acceso a servicios, frente a unas necesidades específicas que este colectivo demandaba.

Son los poderes públicos los encargados de establecer una completa Integración Social para personas con Diversidad Funcional, a través de políticas públicas siendo un ejemplo de buena integración, la incorporación al Mercado Laboral.

Para generar una mayor contratación de personas con Discapacidad se destina una serie de ayudas y diferentes tipos de contratación.

Sin embargo, no podemos olvidar que debe haber un gran compromiso por parte del empresario, ya que son las empresas aquellas que ocupan un papel principal en la contratación de personas sin y con Discapacidad y por lo tanto son denominados agentes de inserción.

5.5.1.2. Mujer y Discapacidad

Para empezar, se destaca la incorporación de la mujer al ámbito laboral a lo largo de estos últimos años, pero no ha sido tan representativo en mujeres con Discapacidad

En el ámbito autonómico de Andalucía, se contempla el I Plan de Acción Integral para Mujeres con Discapacidad en Andalucía entre 2008-2013, manifestando que el binomio mujer- discapacidad, es igual a mayor discriminación. Se contempla la necesidad de que las instituciones públicas participen de una manera activa y específica con niñas y mujeres con Discapacidad.³

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) ha elaborado Género el II Plan Integral de Acción de Mujeres con Discapacidad 2013-2016, el objetivo

³ Más Información: La Mujer en el Mercado de Trabajo Andaluz, 2017

de este Plan fue dar un nuevo enfoque a las organizaciones de las personas con Discapacidad y movimientos de mujeres.⁴

Son las Administraciones Públicas aquellas que se encarga de realizar políticas y una serie de líneas de acción para tener en cuenta aquellas necesidades y demandas que tiene las personas con discapacidad.

Este plan su principal característica es contemplar medidas de acción positiva, cuyo objetivo es la eliminación de prejuicios, actos, practicas que pudieran ocasionar cualquier tipo de Discriminación.

En el ámbito de empleo, este Plan recoge una serie de medidas como son;

- 1) A través de créditos o subvenciones empoderar a mujeres con Discapacidad para el autoempleo en el ámbito empresarial.
- 2) Mediante programas de formación adaptados a las necesidades de mujeres con Discapacidad para la promoción del teletrabajo.
- 3) Con respecto a las mujeres con Discapacidad realizar un estudio socio-laboral, la situación del Mercado Laboral y las oportunidades.

La Dirección General de Personas con Discapacidad de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social, tiene entre sus objetivos la de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres con Discapacidad, ya que existe esa doble discriminación, mujer y con discapacidad⁵.

Las mujeres con Discapacidad con respecto a la sociedad no presentan una situación semejante que la población femenina ni tampoco con respecto a los varones con algún tipo de discapacidad, a pesar de las medidas políticas que se ha puesto en marcha para que haya una integración socio laboral para que dé lugar a favorecer y mejorar el nivel de las personas que se encuentra con más dificultades para acceder a un puesto de trabajo.(Shum,Conde y Portillo, 2018)

Las mujeres con Discapacidad tienen mayores tasas de desempleo, los salarios son inferiores, cuenta con un limitado acceso a los programas y servicios que están dirigido a mujeres, se pronuncia en mayor medida los prejuicios y estereotipos

⁴ Más información: Planes de Acción dirigidos a las mujeres con Discapacidad

⁵ Más Información: Dirección General de Personas con Discapacidad,2008

6. Historias de la inclusión laboral de personas con Discapacidad

Si apelamos a un ejemplo, es la asociación ribera la primera en formar en turismo inclusivo a personas con Discapacidad, ejerciendo de guías de viajes para otras personas con Discapacidad o formar parte de un negocio relacionado con el Turismo.

Es la Fundación Caja Navarra la que ofrece una oportunidad de incorporación al Mercado Laboral, generando turismo accesible buscando alternativas, no limitándose a la eliminación de barreras sino añadiendo formación y emprendimiento.

Por lo tanto, se plantean dos líneas de innovación para puestos de trabajo, una de ellas a través del centro especial de empleo, ofreciendo un servicio de guías turísticos y otra ofreciendo la formación para abrir su propio negocio.

De forma similar nos encontramos con un proyecto que nace en Canarias cuyo objetivo es la plena inclusión de personas con Discapacidad en la sociedad, potenciando el desarrollo y realización, haciéndoles participantes de pleno derecho.

Tras la LISMI, se ha potenciado el empleo de las personas con Discapacidad, hacia un progresivo cambio de actitudes, que se ha manifestado en todos los ámbitos de la sociedad. Dichos cambios vienen gestionándose por el tercer sector, los Poderes Públicos, tanto de ámbito estatal y europeo como agentes sociales y empresas privadas, sin olvidar las grandes dificultades que tienen las personas con Discapacidad para lograr la inclusión y mantener durante un largo periodo de tiempo, el puesto de trabajo, personas con graves discapacidades.

Este proyecto destaca por la intervención de un empleo con apoyo, en ejercer un acompañamiento a las personas que se encuentra desempleadas, y el seguimiento que se realiza en el puesto de trabajo, contando en todo momento, con la colaboración de Cámara de Comercio, Industria y Navegación, de Santa Cruz de Tenerife.

Tal y como expone Cabildo de Tenerife, a través de Sociedad Insular para la Promoción de Personas con Discapacidad (SIMPROMI), se realizó un acuerdo cuyo objetivo era incrementar la Inserción Laboral de personas con Discapacidad desde un punto de vista de

responsabilidad social corporativa, elaborando un catálogo de puestos de trabajo que puedan ser ocupados por personas con Discapacidad.

Es en Las Palmas, la sede ASPA, cuenta con dos sedes más, ASPA CAFÉ Y ASPAS CAFÉ MAGATZEM VERD son centros especiales de empleo que nacen con el objetivo de favorecer la inserción laboral de las personas con discapacidad.

En Andalucía, el Grupo SIFU, Centro Especial de Empleo líder en la prestación de Facility Services, socialmente competitivos y la fundación TAS, facilita la integración de personas con Discapacidad, y que en el entorno rural opten a puestos de trabajo. La fundación se encarga de preseleccionar a los candidatos. Todos los aspirantes tendrán un Tutor Laboral que se encargará de integrar al candidato en el puesto de trabajo.

Otro ejemplo que nos encontramos es FAEVYT (Federación Argentina de Asociaciones de Empresas de Turismo y Turismo) para fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad, consta de 450 candidatos con Discapacidad, de los cuales llegaron a una preselección un total de 16, pero finalmente quedaron 9 empleados.

7.Conclusiones

Se prevé que para el año 2031 haya un aumento del 25.6% en el envejecimiento de la población y por lo tanto, esto produzca un aumento en el número de personas que sufran algún tipo de Discapacidad.

La tasa de empleo en el año 2016 de personas que tenían algún tipo de Discapacidad llego al 25.1% mientras que la de desempleo rondaba el 28.2%.

Se calcula que en torno a un 15% de la población mundial sufre algún tipo de Discapacidad.

Según la Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, se distinguen 6 tipos de discapacidades: Discapacidad motora, Discapacidad visual, Discapacidad auditiva, Discapacidad intelectual, Discapacidad psíquica, enfermedades discapacitantes.

La Convención Internacional sobre los Derechos de Personas con Discapacidad adoptada por la ONU en el año 2006, fue el hecho social-político y legislativo con mas relevancia de los acontecimientos hasta el momento para personas con diversidad funcional.

En la conferencia Internacional de Derechos Humanos de Viena en 1993 donde se produce efecto un pronunciamiento sobre las personas con Discapacidad, pero éste no causo efecto hasta el año 2001.

Es en la Convención de la ONU sobre los derechos de las personas con Discapacidad, que entra en vigor el 3 Mayo de 2008.

Para emprender una negociación colectiva es necesario aplicar el Principio de Igualdad y no Discriminación, el cual pretende asegurar que las personas con Discapacidad puedan integrarse social y profesionalmente.

España posee un porcentaje muy inferior de personas con Discapacidad que ocupan puestos de trabajos dignos, manifestando así una lamentable situación de desventaja en el Mercado Laboral frente a estos países vecinos.

Según estudios del Fondo Social Europeo del 2015, en empresas privadas con menos de 50 trabajadores, se produce un mayor número de contrataciones a personas con Discapacidad que en otras empresas con mayor numero de empleados.

La LISMI es la Ley 13/1982 de 7 de abril de Integración Social de los Minusválidos, por la que todas las empresas españolas o allí establecida, cuya plantilla sea superior a los 50 trabajadores, debe tener una cuota de reserva a favor de las personas con Discapacidad de un 2% de la plantilla, es decir que este tanto por ciento este reservado para personas con Discapacidad igual o mayor al 33%.

Derogación la Ley LISMI, se pretende con una nueva Ley 51/2003, de 2 Diciembre siga aportando medidas necesarias para evitar que la sociedad sufra desigualdades y reconozca el fenómeno Discapacidad realizando nuevos enfoques y estrategias. Ponen en marcha dos estrategias fundamentales: luchar contra la Discriminación y desarrollar una Accesibilidad Universal.

Ley 39/2006 de 14 de Diciembre, cuyo principal objetivo es garantizar que las condiciones básicas y de protección se lleven a cabo, a través de tres principios esenciales: universalidad, equidad y accesibilidad.

En Andalucía se contempla la Ley4/2017 de Septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, unos de sus principales objetivos es fomentar la Igualdad de oportunidades en el empleo, a través de políticas específicas para la Inserción Laboral de personas con Discapacidad.

Para que la Inserción Laboral se pueda llevar a cabo es necesario tener en cuenta la adaptación del puesto de trabajo y lo que esto conlleva, el espacio de trabajo debe estar habilitado para la actividad que se vaya a realizar.

Es en el 1992 cuando se crea una base de datos estatal de personas con Discapacidad, conteniendo información de todas las residentes en España con una Discapacidad igual o superior al 33%.

En el IV Congreso Internacional de Turismo para Todos, se fomentó la idea de que las personas con Discapacidad pueden mejorar la calidad competitiva de las empresas turísticas.

En Andalucía son las empresas públicas para la gestión del turismo y del deporte de Andalucía las que se marcan un doble objetivo en el ámbito turístico.

En Andalucía se pone en marcha un programa de “Punto de Información y Asesoramiento para la promoción de la Accesibilidad al empleo a personas con Discapacidad”.

En la Comunidad Autónoma de Madrid se contempla la través del proyecto de empleabilidad desarrollado por los distintos centros ocupacionales, Madrid es la región con mayor tasa de actividad de personas con Discapacidad alcanzando el 43.6%. Otro proyecto que se contempla en la Comunidad de Madrid denominado “en bandeja”.

El colectivo de personas con Discapacidad a lo largo de los años ha sido considerado un grupo vulnerable en el que son muchas las ocasiones que tanto los derechos básicos y como su libertad, ha estado muy condicionada.

Tras los últimos años se han conseguido unos innegables progresos a nivel social tanto en la obtención de derechos, como en la mejora en el acceso a servicios.

Las mujeres con Discapacidad con respecto a la sociedad no presentan una situación semejante que la población femenina ni tampoco con respecto a los varones con algún tipo de discapacidad.

Un gran compromiso por parte del empresario, ya que son las empresas aquellas que ocupan un papel principal en la contratación de personas sin y con Discapacidad y por lo tanto son denominados agentes de inserción

8. Bibliografía

MUNUERA GÓMEZ, M. Pilar (2015): «Inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. Mediación laboral», Mediaciones Sociales, nº 14, pp. 161-179. DOI: http://dx.doi.org/10.5209/rev_MESO.2015.n14.51564

(OMS,2018) Organización Mundial de la Salud. (2018). Discapacidad y Salud.Organización Mundial de la Salud.Recuperado de: <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>

(OMS,2017)Organización Mundial de la Salud. (2018).10 datos sobre la discapacidad.Organización Mundial de la Salud.Recuperado de: <http://www.who.int/features/factfiles/disability/es/>

(Vargas,R.Zufiaur,J.González.A.(2015).Discapacidad,Emleo y Negociacion colectiva en España.Estudios y Propuestas. Revista Derecho Social y Empresas,vol 4.

Fundación Once.(2013). El empleo de personas con Discapacidad mejora la competitividad de las empresas turísticas.Recuperado de: <https://www.fundaciononce.es/es/noticia/el-empleo-de-personas-con-discapacidad-mejora-la-competitividad-de-las-empresas-turisticas>

Gil,I.(2018).Azimut.Recuperado de <https://fundacionadecco.org/azimut/de-la-lisimi-a-ley-general-de-discapacidad-lgd/>

Ramiro,J.C.(2018).Hay derecho.Recuperado de <https://hayderecho.com/2011/06/28/la-evolucion-conceptual-del-derecho-de-la-discapacidad/>

Ley de Integración Social del Minusválido. Boletín Oficial del Estado, núm. 103, de 30 de abril de 1982, pp. 1982 a 9983. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1982/BOE-A-1982-9983-consolidado.pdf>

Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. Boletín Oficial del Estado, núm. 289, 3 de diciembre de 2003, pp. 2003 a 22066. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2003/BOE-A-2003-22066-consolidado.pdf>

LEY 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.Boletín Oficial del Estado, núm. 299, de 15 de diciembre de 2006,pp. 2006 a 21990. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-21990-consolidado.pdf>

Sebastián,M.,Noya,R.(2009).Adaptación de puestos de trabajo.Centro de Referencia Estatal de Autonomia Personas y Ayudas Técnicas, vol.Recuperado de: www.cymil.es. cbazanilla@cymil.es. mlrivero@cymil.es.

Organización Internacional del Trabajo,(2017).Fomentando la diversidad y la inclusión mediante ajustes en el lugar de trabajo.Guía práctica.

Junta de Andalucía.(2018). Sector turístico.Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/temas/sectores/turismo/sector-turistico.html>

INE.(2016). Proyecciones de Población 2016–2066.*Notas de Prensa*,vol994.Recuperado de: <http://www.ine.es/prensa/np994.pdf>

ARGOS.(2018). *El Mercado de Trabajo en el Sector Turístico*.Recuperado de: <http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo/web/argos/descargaInforme.do?accion=downloadInforme&idInforme=478670>

Discapacidad en Andalucía.(2014). *Fomentando la Igualdad de Oportunidades para personas con discapacidad*.Recuperado de: <http://www.discapacidadenandalucia.es/?p=2513>

Junta de Andalucía.(2018). *I Plan de acción integral para mujeres con discapacidad en Andalucía 2008-2013*.Recuperado de:
<http://www.juntadeandalucia.es/organismos/igualdady politicassociales/areas/discapacidad/planes/paginas/plan-discapacidad-mujeres.html>

COCEMFE.(2015). *Amimet formará a personas con discapacidad para que puedan trabajar como guías turísticos*.Recuperado de: http://www.cocemfenavarra.es/amimet_guiasturisticos/

SIMPROMI. (2013). *EMPLEO CON APOYO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EMPRESAS DEL SECTOR TURÍSTICO*.Recuperado de: <http://www.sinpromi.es/es/proyecto/5>

Grupo SIFU. (2018). *Grupo SIFU Andalucía y Fundación TAS colaboran para la inserción laboral de personas con discapacidad*.Recuperado de: <https://www.gruposifu.com/grupo-sifu-andalucia-y-fundacion-tas-colaboran-para-la-insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad/>

Down Madrid. (2018). Down Madrid pone ‘En Bandeja’ la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual en el sector de la hostelería. *El Portal de las Personas con Discapacidad*.vol.Recuperado de: <https://www.discapnet.es/actualidad/2018/04/down-madrid-pone-en-bandeja-la-insercion-laboral-de-personas-con-discapacidad>

Oficina de Comunicación(2018). La Comunidad facilita la inserción laboral de personas con discapacidad intelectual.A través del Proyecto de Empleabilidad que se desarrolla en los centros ocupacionales de la Agencia Madrileña de Atención Social. Recuperado de:
<http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=ContentDisposition&blobheadervalue1=filename%3D180201+NP+Visita+Centro+Ocupacional.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1352946863361&ssbinary=true>

CERMI.(2018). Planes de Acción dirigidos a las mujeres con Discapacidad.Recuperado de:
<http://www.cermi.es/es/mujeres/planes>