



REVISTA PRISMA SOCIAL N° 36

COMUNICACIÓN, DISCAPACIDAD Y EMPLEABILIDAD EN LA SOCIEDAD DIGITAL

1ER TRIMESTRE, ENERO 2022 | SECCIÓN TEMÁTICA | PP. 166-194

RECIBIDO: 31/10/2021 – ACEPTADO: 12/12/2021

LAS BARRERAS INVISIBLES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL SECTOR DE LA COMUNICACIÓN

HIDDEN BARRIERS FOR PEOPLE
WITH DISABILITIES IN THE
COMMUNICATION SECTOR

MARÍA SÁNCHEZ VALLE / MVALLE.FHUM@CEU.ES

UNIVERSIDAD CEU SAN PABLO, ESPAÑA

MÓNICA VIÑARAS ABAD / MVINARAS@UCM.ES

UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID, ESPAÑA

TAMARA VÁZQUEZ BARRIO / TAMARAV@CEU.ES

UNIVERSIDAD CEU SAN PABLO, ESPAÑA

FUENTE DE FINANCIACIÓN:

NUEVOS ESCENARIOS DE VULNERABILIDAD DIGITAL: ALFABETIZACIÓN MEDIÁTICA PARA UNA SOCIEDAD INCLUSIVA. PROVULDIG2-CM. REF.: H2019/HUM5775, COFINANCIADO POR LA COMUNIDAD DE MADRID Y EL FONDO SOCIAL EUROPEO. EL ESTUDIO HA ESTADO IMPULSADO POR DIRCOM, CERMI, FUNDACIÓN ONCE, DOWN ESPAÑA, UNIVERSIDAD CEU SAN PABLO Y HA CONTADO CON EL APOYO DEL MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL.



prisma
social
revista
de ciencias
sociales

RESUMEN

La incorporación de las personas con discapacidad en el entorno laboral es compleja tanto para los/as empleadores/as como para los/as trabajadores/as. Algunas investigaciones estudian el acceso de las personas con discapacidad al entorno laboral, pero son menos las que se preocupan por el desarrollo y la promoción de estos/as trabajadores/as en sus puestos de trabajo. Esta investigación tiene como objetivo analizar las barreras invisibles para la promoción de las personas con discapacidad en el ámbito de la comunicación. Para ello se realizaron cuatro grupos de discusión de entre siete y diez trabajadores/as, con y sin discapacidad, del ámbito de la comunicación que ocupaban diferentes posiciones jerárquicas. Para el procesamiento de los datos se utilizó el software ATLAS.ti 9. Los resultados indican que existe una sobrerrepresentación de las personas con discapacidad en los puestos de menor responsabilidad. Esta diferencia es aún mayor en el caso de las mujeres y en aquellos/as que tienen discapacidades visibles que no son de tipo físico. Se concluye que existe una segregación vertical y que para romper este techo de cristal habría que visibilizar, normalizar y valorizar las capacidades y competencias de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación.

PALABRAS CLAVE

Discapacidad; comunicación; promoción; inclusión; estereotipos; barreras; techo de cristal; normalizar.

ABSTRACT

The incorporation of people with disabilities into the workplace is challenging for both employers and employees. Some studies have analysed access to the workplace by people with disabilities, but only a scant amount of research has focused on the development and promotion of people with disabilities in the workplace. The aim of the study herein is to analyse the hidden barriers to the promotion of people with disabilities in the field of communication. To accomplish the objective, four focus groups composed of seven to ten workers in the field of communication with various positions in the company's hierarchy have been conducted, including workers with and without disabilities. The software known as ATLAS.ti 9 has been used to process the data. The results indicate a disproportionate percentage of people with disabilities in positions of lesser authority. This differential is even greater for women and those with discernible non-physical disabilities. The study concludes that there is vertical segregation, and that in order to break this glass ceiling, the skills and competencies of people with disabilities in the communication sector should be more visible, mainstreamed, and valued.

KEYWORDS

Disability; communication; promotion; inclusion; stereotypes; barriers; glass ceiling; mainstreaming.

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Nacional de Estadística ofrece anualmente datos sobre el empleo de las personas con discapacidad¹. Fruto de un convenio de colaboración entre distintos organismos públicos y agentes sociales también existen estudios que proporcionan una radiografía sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. Los más recientes en el momento de escribir este artículo son *El empleo de las personas con discapacidad* (INE, 2019), el estudio *Discapacidad y Mercado de Trabajo en España* realizado por el Observatorio sobre *Discapacidad y Mercado de Trabajo en España* (ODISMET, 2019) y el *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad* (Observatorio de las Ocupaciones, 2020).

Según los últimos datos del INE (2019) viven en España 1.876.900 personas con discapacidad, entre los 16 y los 64 años, un 6,2% de la población. El 56,8% son hombres, el 71,5% tienen entre 45 y 64 años y el 44,3% tienen una discapacidad física. Comparando la tasa de actividad² de las personas con discapacidad (34%) con la de la población sin discapacidad (77,7%) se observa una diferencia de casi 44 puntos porcentuales.

Por características sociodemográficas, los hombres tienen una tasa de actividad ligeramente superior a la de las mujeres (34,6% frente al 33,3%). Respecto a la edad, la franja comprendida entre los 25 y los 44 años es la que registra mayor tasa de actividad (49,1%). Las variables que emergen claramente vinculadas a la actividad laboral son el nivel formativo y el tipo de discapacidad. Cuanto mayor es el nivel de estudios, mayor es la tasa de actividad. El 50,3% tiene estudios superiores, el 36,4% secundaria, 19,1% primaria y 3,8% no tienen estudios. Las discapacidades de tipo sensorial son las que muestran una mayor tasa de empleo (auditiva el 56,8% y visual el 45%), seguidas de las físicas (40,6%). En el otro extremo se posicionan aquellas de carácter intelectual (30,3%) y psicosocial (27,8%).

El estudio *Discapacidad y Mercado de Trabajo en España* (ODISMET, 2019) señala que las principales razones de inactividad laboral entre las personas encuestadas son la incapacidad y la situación de jubilación. Es muy notable la diferencia en los porcentajes de inactividad por motivos educativos respecto a la población sin discapacidad (43,6%), más de 40 puntos de diferencia, lo que demuestra la enorme brecha formativa que existe. El nivel educativo de las personas con discapacidad en edad activa es notablemente inferior a la de las personas sin discapacidad. Entre la población general, el porcentaje de gente sin estudios es prácticamente inexistente (0,4%), mientras que entre las personas con discapacidad alcanza el 4,5% (83.600 personas). Así mismo, el porcentaje de personas con estudios superiores dista 19,5 puntos porcentuales entre ambos grupos (36,4% frente a 16,9%).

¹ Según el artículo 4 del Real Decreto Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, «Son personas con discapacidad aquellas que presentan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, previsiblemente permanentes que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás».

² La tasa de actividad se define como el cociente entre el total de activos (personas ocupadas y desempleadas) y la población de 16 años y más.

Otro de los indicadores que permite radiografiar la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral es la tasa de empleo³ (25,9%) que mantiene una diferencia de 41 puntos porcentuales respecto al resto de la población. La tasa de paro de la población con discapacidad en 2019 se cifra en 23,9% y la de la población sin discapacidad en el 14,2%. Los/as jóvenes sin discapacidad tienen una tasa de paro del 56,4%. La cifra para los/as que tienen discapacidad es de 32,2%. Es peor situación para ellas que mantiene una tasa de paro del 24,6% frente a la de los hombres que es del 23,4%.

Las características contractuales que definen el empleo de las personas con discapacidad inciden en la discriminación que sufre este colectivo. La contratación a personas con discapacidad representa el 1,6% del total de contratos realizados en 2019, aunque el índice de rotación es ligeramente inferior al de la población en general. La precariedad también se hace manifiesta atendiendo al tipo de contrato. El 31,7% de los contratos se agrupan bajo la categoría «Eventuales, por circunstancias de la producción» y otro 39,1% corresponde a «Obra o servicio». El *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad* enfatiza la peor situación de las mujeres respecto a la contratación. «En las personas sin discapacidades las mujeres ya son mayoría en los contratos a partir de la Enseñanza secundaria obligatoria, mientras que, en el colectivo, los hombres son mayoría en todos los niveles excepto en los contratos universitarios» (Observatorio de las Ocupaciones, 2020, 33).

En lo que respecta a otras variables sociodemográficas, el estudio del ODISMET señala que los/as más jóvenes tan solo representan el 7,5% de los contratos realizados. Sobre el nivel formativo, los mayores porcentajes se agrupan en ESO (36,3%), consecuencia del gran volumen de empleo de baja cualificación. Las ocupaciones donde se registran mayores volúmenes de contratos son: limpiadores/as (58.797), peones/as en empresas manufactureras (30.008), conserjes (9.388), administrativos/as (5.870) y vendedores/as de apuestas (5.461), que evidencia la labor de Fundación ONCE en su integración. En los niveles directivos, solo se computan 66 contratos.

Los malos datos de actividad, empleo y paro de las personas con discapacidad justifican una investigación sobre las barreras invisibles para su inserción y promoción laboral. La ONU (2011, 2012) y el Consejo de la Unión Europea (2019) han hecho recomendaciones a los Estados para que elaboren programas con el fin de aumentar las oportunidades laborales de este colectivo. Si exceptuamos los datos estadísticos, hay pocos estudios sobre discapacidad y mercado laboral. En el sector de la comunicación, el único precedente es el promovido por la Asociación de Directivos de Comunicación (Dircom) sobre la inclusión y capacidades de desarrollo profesional de los/las trabajadores/as del ámbito de la comunicación en España (Sánchez-Valle *et al.*, 2019). Concluye que la presencia de personas con discapacidad en los departamentos de comunicación es baja, especialmente en consultoría. Detecta que predominan los trabajadores con estudios superiores, en puesto de técnicos o redactores, sin apenas distinción por sexo y con una discapacidad física o sensorial. También pone de relieve que los empleadores no conocen bien el mundo de la discapacidad y muestran prejuicios como una menor productividad

³ La tasa de empleo es el cociente entre el total de ocupados y la población de 16 y más años. A diferencia de la tasa de actividad, esta solamente incluye a la población ocupada, sin tener en cuenta a la población parada o desempleada sobre el total de la población en edad de trabajar, comprendida entre los 16 y 64 años.

o el temor al absentismo. Los que han trabajado con ellas, en cambio, se muestran altamente satisfechos. Afirman que su desempeño es excelente y que han mejorado el clima laboral, el orgullo de pertenencia y la cohesión de los equipos. Faltan datos sobre las barreras invisibles que se suman a estos obstáculos que tradicionalmente se encuentran las personas con discapacidad en su acceso al empleo. Este artículo aporta información sobre un tema poco estudiado y lo hace desde una perspectiva original, porque los sujetos de la investigación son los propios afectados, al mismo tiempo que se tiene en cuenta la perspectiva de género.

1.1. ANTECEDENTES

La incorporación de las personas con discapacidad al entorno laboral resulta compleja (Friedman, 2020; Jones, 2011), tal vez por ello es objeto de estudio de numerosos trabajos desde distintas disciplinas, mientras que apenas hay desarrollo teórico para estudios sobre su promoción y desarrollo, cuando este juega un papel tan relevante en la vida de las personas. «En nuestra sociedad el trabajo remunerado es una de las vías fundamentales de integración, es más, es el más potente agente de integración social (...), contribuye a la independencia, la realización personal y el reconocimiento como miembros activos del grupo social» (Portillo *et al.*, 2006, 187).

Rey (2018) analiza algunas discriminaciones acumulativas para acceder al mercado laboral regular que sufren en España las personas con discapacidad -según la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad-. En primer lugar, expone algunos problemas que comparten con el resto de los/las trabajadores/as, como ser mayor de 45 años, no tener buenas cualificaciones o ser mujer. En segundo lugar, todos aquellos que afectan en concreto a estas personas, como tener una discapacidad intelectual, un alto nivel de discapacidad o vivir en el medio rural.

Una vez incorporados a la vida profesional, la posibilidad de promocionar a puestos de mayor responsabilidad se ve limitada por distintas barreras. Estos obstáculos también se reflejan en el escenario social. Un ejemplo de ello es la presencia muy limitada de las personas con discapacidad en el discurso de los medios de comunicación (Vázquez *et al.*, 2021) incluso cuando las informaciones se refieren a acontecimientos donde son protagonistas (Kolotouchkina *et al.*, 2021a; Kolotouchkina *et al.*, 2021b).

1.1.1. Discriminaciones interseccionales: Mujer y discapacidad

Según el Informe del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo (ODISMET):

«Las mujeres con discapacidad son objeto de una multidiscriminación que condiciona significativamente su acceso al empleo y sus condiciones laborales. La brecha salarial de género afecta a este segmento de manera incisiva». (ODISMET, 2019, 123)

Aunque la brecha se da en mayor medida por razón de discapacidad que por razón de género (Fernández, 2018) los datos son elocuentes. Las mujeres con discapacidad cobran de media 3.142,5€ menos al año, que los hombres con discapacidad; además, solo acumulan el 38,5% del empleo generado frente al 61,5% de los hombres. Esto no sucede a nivel general, donde ellas se quedan cerca del 50% de los contratos creados (45%). Las condiciones son peores, tienen menor presencia en la contratación indefinida (70,4% frente a 75,2%) que los hombres

con discapacidad, cuentan con menor antigüedad (mujeres con más de 3 años en la misma empresa, 67,9% y hombres, 69,2%) y son las que más tienen una jornada parcial (24,3% frente al 12,2% de los hombres).

Por otro lado, la formación se conforma como elemento clave para favorecer el acceso al mercado laboral. Las mujeres tienen mayor presencia en el nivel «Sin estudios», pero también en los estudios superiores (20,2% frente al 14,4% de los varones) y mayor predisposición hacia la formación. Del total de personas con discapacidad entre 16 y 64 años (1.876.900), el 7,9% (148.300) se encontraban cursando algún tipo de estudio en el momento que se hizo la encuesta. El 8,3% del total eran mujeres y el 7,6% hombres. Es decir, a pesar de los mayores niveles formativos, ellas muestran una menor tasa de ocupación y peores condiciones laborales. Así mismo, las mujeres tienen mayor presencia en todas las tipologías de subsidios, lo que enfatiza su situación de multidiscriminación.

Las investigaciones científicas llevadas a cabo concluyen que las mujeres con discapacidad se ven sometidas a una doble discriminación (David, 2004; Pettinicchio & Maroto, 2017). Se conoce como «doble discriminación», ya que la discriminación por género y por discapacidad se suman (Malo & Pagán, 2007). Incluso la ONU utiliza este término, por el alto riesgo al que están sometidas. «Pocas características individuales rivalizan tanto con el género por su impacto social como la discapacidad» (Portillo *et al.*, 2006, 188). Pineda y Luna (2018) hablan de un nuevo concepto, la discriminación «gendiscap», ya que se superponen ambas realidades. Así, una amplia investigación en las ciencias sociales ha venido adoptando el concepto de interseccionalidad para entender la forma en que interactúan y se superponen aspectos como la clase, género, raza, sexualidad, etc. Davila y Malo (2006) se muestran partidarios de desarrollar políticas específicas para las mujeres con discapacidad. Las mujeres «se han sentido discriminadas, rechazadas y, en algunos casos, incluso maltratadas» (Portillo *et al.*, 2006, 188).

Es relevante destacar una cuestión que afecta de manera más directa al sector de la comunicación: la importancia de la imagen en el sector servicios. «Las mujeres atribuyen la causa de estas diferencias a aspectos ligados al género, como son la importancia y el valor social adjudicados a la imagen» (Portillo *et al.*, 2006, 189). En este sentido, coincide con los resultados de Viñarás *et al.* (2020) y el especial valor de la imagen en este sector como un atributo diferencial.

La investigación de Brown y Moloney (2019) muestra que el género y la discapacidad afectan indirectamente al bienestar debido a su asociación con numerosos factores relacionados con el empleo. Las mujeres con discapacidad experimentan la doble carga del sexismo y el capacitismo. Es muy significativo que estas queden fuera de las conversaciones sobre los segmentos de mujeres para quienes el llamado "efecto del techo de cristal" sigue siendo más relevante (Cotter *et al.* 2001).

Centrándonos en el sector objeto de estudio -el ámbito de la comunicación- no existen estudios específicos que aborden el papel de las mujeres con discapacidad en el sector. Cabe enfatizar el trabajo realizado por Dircom (2019) sobre la población en general. La investigación corrobora las desigualdades de género existentes en el sector, persistiendo problemas como el techo de cristal, la brecha salarial y las desigualdades de género provocadas por las responsabilidades familiares que mayoritariamente asume la población femenina.

1.1.2. El acceso a puestos directivos

Si la incorporación al entorno laboral resulta difícil, el acceso a determinados puestos de mayor responsabilidad es casi inexistente. López y Lorente (2003) detectaron que los/as trabajadores/as con discapacidad suelen ocupar en todos los sectores puestos técnicos y de gestión. Esta realidad continua en la actualidad y en el sector de la comunicación no es diferente. Así, los puestos más frecuentes entre los/as trabajadores/as con discapacidad del ámbito de la comunicación son técnico cualificado/a o redactor/a (42,5%), personal auxiliar (21,2%), prácticas o becario/a (20%), frente a un 16,3% que es ocupado por directivos/as o responsables del sector de la comunicación (Sánchez-Valle *et al.*, 2019). Las barreras para los/as empleados/as de este colectivo se agrandan cuando intentan dar el salto y pasar a liderar equipos tanto en la empresa privada como en los centros especiales de empleo (Sánchez-Valle *et al.*, 2019; Viñarás *et al.*, 2021).

1.1.3. Centros especiales de empleo

Una gran mayoría de las personas con discapacidad encuentra su futuro profesional en los Centros Especiales de Empleo (CEE); hasta un 71,8% de los contratos específicos de trabajadores se lleva a cabo en estos centros (Ancos-Franco, 2015), constituyéndose en la única alternativa en muchos casos (Viñarás *et al.*, 2021). Numerosas investigaciones alaban su labor para la integración (Burzaco, 2018; Segarra *et al.*, 2019). Sin embargo, no hay que olvidar, que deben ser un lugar de tránsito, y no un destino, como suele ocurrir (Rey, 2018), no pudiéndose hablar de plena integración cuando hay segregación.

Los Centros Especiales de Empleo se regulan a partir del Real Decreto 2273/1985, especificando que pueden ser creados directamente por las propias Administraciones Públicas o bien por personas físicas o jurídicas que cumplan los requisitos civiles correspondientes, pudiendo ser de carácter público o privado y con o sin ánimo de lucro. Su gestión está sujeta a las mismas normas que aplican a cualquier empresa ordinaria. Además de una actividad productiva, tal y como también señala el mismo artículo 43 del RDL 1/2013, los CEE han de tener también un objetivo social orientado a la inclusión de las personas con discapacidad, lo que podría equipararlas con empresas de la «economía social» (Baker & McKenzie, 2014), reguladas por la Ley 5/2011.

Romeo (2018) analiza el grado de satisfacción, motivación, compromiso, absentismo, intención de abandono y percepción de ocupabilidad de los empleados atendiendo a los diferentes tipos de discapacidad y nivel de estudios. Los datos muestran que la mayoría de los/las trabajadores/as de estos centros son mujeres (55%), trabajan a tiempo completo (66,1%) en tareas de producción (47,9%), con contrato indefinido (54,7%), y tienen un nivel de educación secundaria (28,2%) o primaria (23,5%). Las conclusiones generales de este estudio reflejan que los empleados de los CEE se sienten motivados y comprometidos afectivamente con su organización y que los niveles de satisfacción son medios, aspecto que depende de la discapacidad que tengan.

1.1.4. Oportunidades para la inclusión: CV ciego y las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)

Entre las posibles soluciones para mitigar esta situación, el currículum ciego o anónimo (CVA) y las TIC aparecen de forma clara, ya que permiten, por un lado, evitar la discriminación, y por otro facilitar el trabajo de estas personas.

«El CVA posee características tanto preventivas como reparadoras» (Fernández, 2019, 260). Respecto a la prevención, ayuda a eliminar los sesgos involuntarios del/la seleccionador/a, ya que fija un sistema objetivo de estimación de candidatos/as. En relación con la reparación del daño, facilita la capacidad de probar durante un proceso judicial las decisiones y órdenes discriminatorias del/la empresario/a. En el sector de la comunicación, el trabajo de Viñarás *et al.* (2021) presenta el currículum ciego como una solución a la discriminación en los procesos de selección, concretamente, defienden que es útil para la inclusión porque los dircoms reconocen que muchas veces la apariencia y características derivadas de la discapacidad les dificulta ver el talento de estas personas.

En cuanto a las TIC, los resultados apuntan a que la transformación tecnológica puede, si se realiza de forma inclusiva, ofrecer a las personas con discapacidad un mejor acceso al mercado laboral. Estos avances facilitan, en primer lugar, la búsqueda de empleo y, una vez en el puesto de trabajo, permiten una mayor autonomía personal gracias a la accesibilidad que proporcionan ya que sirven para equiparar sus capacidades con el resto de la población (Viñarás *et al.*, 2021). En los últimos años, se han producido cambios en las oportunidades de empleo que han tenido un efecto global positivo en las personas con discapacidad y en su integración laboral y social (Pérez Roldán, 2021). En este contexto, las TIC son un poderoso motor del crecimiento económico, empleo y cohesión social para las personas en general y, consecuentemente, las políticas para personas con discapacidad también siguen este enfoque (Vicente & López, 2007).

1.2. OBJETIVOS

El objetivo general de este estudio es identificar las barreras invisibles que dificultan la promoción profesional de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación.

Además de este fin último, se establecen los siguientes objetivos secundarios:

- Confirmar si existe un techo de cristal para las mujeres con discapacidad en el sector de la comunicación.
- Detectar las oportunidades para fomentar la promoción de las personas con discapacidad.

2. DISEÑO Y MÉTODO

La metodología utilizada para alcanzar el objetivo principal y los dos objetivos específicos es de tipo cualitativo. Se ha seleccionado la técnica del grupo de discusión puesto que permite recabar las percepciones sobre el objeto de estudio (Krueger, 1991) de un número de personas relativamente elevado en poco tiempo (Vallés, 1997).

2.1. MUESTRA DEL ESTUDIO

Para la selección de los participantes se contó con la base de datos de la Asociación de Directivos de Comunicación (DIRCOM) que recoge a más de 1.000 asociados de diferentes puestos jerárquicos de consultoras, instituciones y otras organizaciones en España. Se seleccionó una muestra de conveniencia en función de los objetivos del estudio. Así se lanzó una invitación a través de un correo electrónico a formar parte del estudio dirigida a 50 personas, poniendo especial cuidado en que hubiera representación equilibrada en función del sexo, puesto laboral, tipo de organización y el tipo de discapacidad. En total accedieron a participar en los grupos de discusión 35 personas, 15 de ellas con discapacidad. En la Tabla 1. se puede ver de manera detallada la muestra utilizada. En total se realizaron cuatro grupos de discusión constituidos por entre siete y diez participantes de ambos sexos, residentes en Madrid, con o sin discapacidad, que desempeñan su actividad profesional en el sector de la comunicación ya sea en medios de comunicación, departamentos de comunicación o consultoras con diferente posición jerárquica. Los grupos se realizaron en octubre y noviembre de 2019.

Tabla 1. Ficha técnica de los grupos de discusión

ÍTEM	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D
Número de participantes	9 participantes (5 mujeres y 4 hombres)	7 participantes (4 mujeres y 3 hombres)	9 participantes (5 mujeres y 4 hombres)	10 participantes (7 mujeres y 3 hombres)
Residencia	Madrid	Madrid	Madrid	Madrid
Con o sin discapacidad	Heterogéneo (6 personas con discapacidad)	Homogéneo (ninguna persona con discapacidad)	Heterogéneo (4 personas con discapacidad)	Heterogéneo (5 con discapacidad)
Tipo de discapacidad	2 física 1 orgánica 3 sensorial		1 sensorial 2 acondroplasia 1 psíquica	1 física 1 física 2 sensorial 1 adquirida
Perfil profesional	Dircom (3). Periodistas (3). Becaria (1) Otros directivos (2)	Dircom (7)	Dircom (3). Periodistas (2). Técnico de comunicación (1) Otros puestos (3)	Dircom (6) Técnico de comunicación (3) Otros (1)

Tipo de organización	Empresas (2) Fundaciones (1) Asociaciones (2) Organismos oficiales (1) Agencia de noticias o medio de comunicación (1) Grupo ONCE (1)	Empresas (5) Asociaciones (2)	Empresas (1) Asociaciones (4) Universidad (1) Organismos oficiales (1) Medios de comunicación (2)	Grupo ONCE (4) Empresas (3) Fundación (2)
Duración del discurso	100 minutos	90 minutos	110 minutos	113 minutos
Número de participante	1 al 9	10 al 16	17 al 25	26 al 35

Fuente: Elaboración propia

2.2. DESARROLLO DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

Previo al desarrollo de los grupos, se delineó un argumentario para orientar el discurso según líneas temáticas básicas para alcanzar los objetivos de la investigación. Se homogeneizaron las preguntas y el procedimiento de los grupos para sistematizar su desarrollo y permitir realizar una comparación entre ellos (Morgan, 1996). Los grupos estuvieron guiados por dos moderadoras expertas que prestaron especial atención a no condicionar el discurso de los participantes y utilizaron para ello el argumentario diseñado para la investigación. La duración de cada grupo fue variable respondiendo a la conversación establecida entre los participantes. Fueron grabados y posteriormente transcritos para facilitar su análisis interpretativo. Una vez agrupado el contenido de los diferentes grupos se han comparado, buscando puntos comunes y discrepancias en las diversas líneas temáticas; de este modo, se ha explorado la relación entre las variables dentro de la población estudiada (Onwuegbuzie *et al.*, 2009; Vallés, 2002).

2.3. CÓDIGOS DEL ANÁLISIS

Los códigos empleados se fundamentan en el análisis de los antecedentes. Se realizó una revisión exhaustiva de la literatura sobre el objeto de estudio y se extrajeron los conceptos más relevantes para la investigación. A continuación, se realizó una primera lectura de las transcripciones y se procedió a designar los códigos que se utilizaron en esta fase de la investigación. A partir de ellos se han definido 20 códigos que responden a los objetivos de la investigación y están enumerados en la Tabla 2.

Tabla 2. Códigos utilizados

<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades especiales (cap.esp) • Centros específicos de empleo (cee) • Confianza de las personas con discapacidad en sí mismas (conf.dis) • CV ciego (cv.c) • Desconocimiento de la discapacidad (des.dis) • Discapacidad física (dis.fis) • Discapacidad intelectual (dis.int) • Discapacidad no visible (dis.inv) • Falta de referentes (no.ref) • Imagen (img) 	<ul style="list-style-type: none"> • Inclusión (incl) • Mujer (muj) • Normalizar (nor) • Paternalismo (pater) • Prejuicio (prej) • Promoción (prom) • Publicidad y Relaciones Públicas (pub.rrpp) • Sector de la comunicación muy competitivo (sec.com) • Trabajo en el tercer sector (3.sec) • Trabajo en puestos técnicos o de soporte (tec.sop) • Visibilizar la discapacidad (vis.dis)
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Elaboración propia

3. TRABAJO DE CAMPO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

El estudio de los datos se realizó a través de un análisis temático, entendido como el método que permite identificar, analizar y comunicar patrones en los datos, organizando y describiendo un conjunto de datos con mucho detalle (Braun & Clarke, 2006). Este proceso flexible y fácil de usar se abordó siguiendo las etapas que proponen Braun y Clarke (2006):

1. Familiarizarse con los datos. Para ello, primero se realizó la transcripción de cada una de las reuniones y se realizó una lectura previa de los cuatro documentos.
2. Generar los códigos iniciales. La codificación se ejecutó de forma abierta, axial y selectiva (Strauss & Corbin, 1990) y el procesamiento de los datos se realizó con el programa ATLAS.ti 9 para proporcionar mayor sistematización y transparencia al análisis, así como evitar los errores que se cometen cuando se utiliza gran cantidad de datos sin un soporte informático (Sabariego-Puig *et al.*, 2014; Flores-Kanter & Medrano, 2019;).
3. Buscar los temas. En total se utilizaron 53 códigos relativos a los temas principales: educación e influencia de la familia de las personas con discapacidad, empleabilidad de las personas con discapacidad, barreras y soluciones para normalizar y visibilizar la discapacidad, tratamiento en los medios de comunicación de la discapacidad y promoción profesional de las personas con discapacidad. Este artículo está centrado en el último de los temas. Se procedió al análisis textual en el que se detectaron las citas más relevantes. En total 331 citas. A cada una de estas citas se les asignaron los códigos correspondientes. Cada cita podía tener asignados diferentes códigos en función de las temáticas que se estuvieran abordando. Siguiendo la clasificación de códigos utilizada por Morales Corral *et al.* (2016) se tomó como código central «promoción» que se relaciona al resto de los códigos. Los restantes se consideran códigos relacionales que surgen del análisis discursivo y de los objetivos de investigación. Para la selección de los códigos relacionales se tuvo en cuenta que otros códigos coincidían con este en las citas analizadas o explicaban el

código central. En total cumplen esta condición 19 códigos con presencia en los cuatro documentos.

4. Revisar los temas. Se realizó un mapa temático del análisis para comprobar que los códigos y temas se relacionaban con las citas seleccionadas.

5. Definir y nombrar. Se efectuó un análisis continuo para perfeccionar los detalles de cada tema y el relato general, generando conceptos claros.

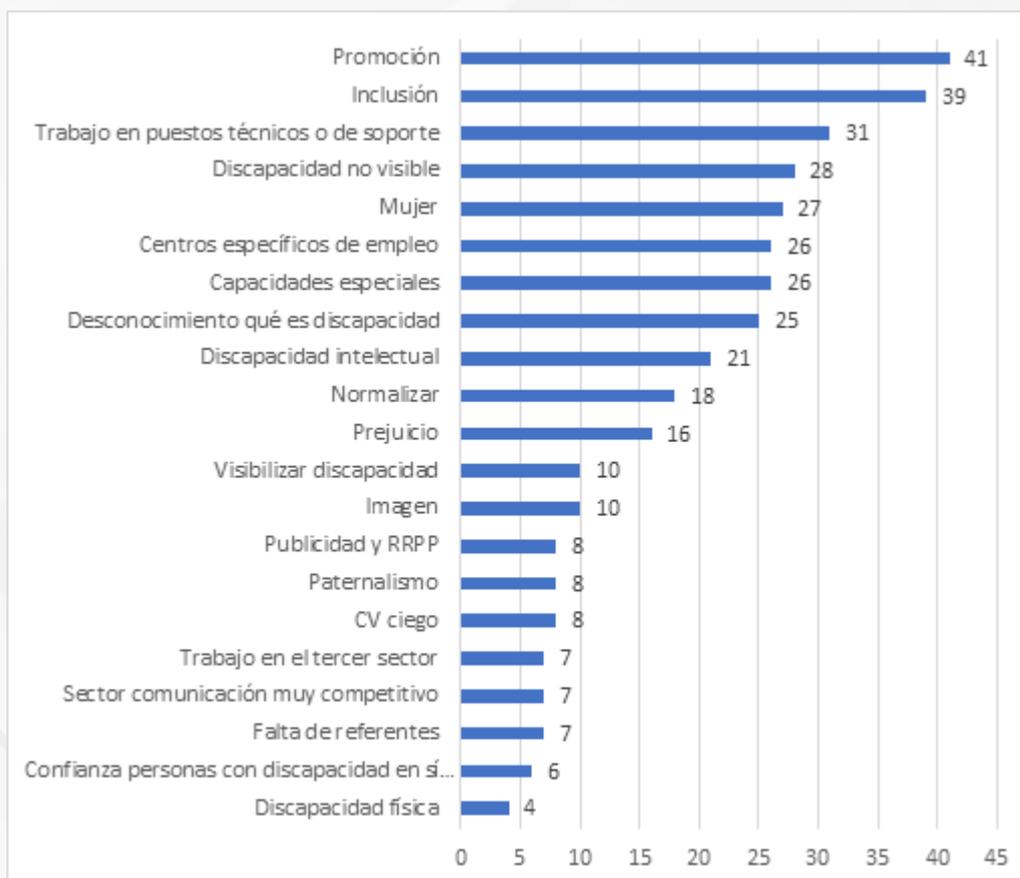
6. Elaborar el informe. Se crearon mapas conceptuales que fueron representados gráficamente a través de diagramas de red que permiten mostrar las conexiones entre los códigos utilizados según las declaraciones de los participantes en los grupos de discusión, además se realiza una presentación narrativa con las citas más significativas, relacionándolo con los objetivos de la investigación y los antecedentes del estudio. En las citas se reseña entre paréntesis el número de participante, grupo al que pertenece y el párrafo del texto de la transcripción en el que se encuentra la cita.

4. RESULTADOS

4.1. APARICIÓN DE LOS CÓDIGOS ANALIZADOS

El promedio de aparición de los códigos en las cuatro transcripciones es de 18 veces. Por tanto, aquellos que se han asignado por encima de esta cifra, se puede considerar que son los que tienen una mayor presencia en las aportaciones de los participantes. Estos códigos por orden de importancia, de mayor a menor, son, como puede verse en la Figura 1, «promoción» (41), «inclusión» (39), «trabajo en puesto técnicos o de soporte» (31), «discapacidad no visible» (28), «mujer» (27), «discapacidad intelectual» (21), «centros específicos de empleo» (26), «capacidades especiales» (26), «desconocimiento de qué discapacidad» (25) y «normalizar» (18).

El código «promoción» se menciona 41 veces en el análisis del discurso y se relaciona con el resto de los códigos que aparecen en la tabla como se explicará en los epígrafes siguientes. Es así el código seleccionado como central que tienen una mayor presencia discursiva en los grupos de discusión y establece las relaciones con los códigos relacionales. En el análisis se ha considerado importante incluir citas literales de los participantes que ayudan a ejemplificar y explicar las relaciones entre los códigos.

Figura 1. Número de menciones de cada código

Fuente: Elaboración propia con el software ATLAS.ti

En un segundo nivel se han establecido las relaciones entre códigos. En este caso se ha seleccionado el código central «promoción» y en torno a él se han establecido las relaciones intra-códigos. El programa ATLAS.ti 9 permite seleccionar las relaciones que ofrece el programa o crear nuevos vínculos. Se han utilizado las siguientes relaciones:

- Contradice: cuando el código entra en contradicción con el concepto central.
- Es parte de: cuando el código se integra en el concepto central.
- Es una condición para: cuando el código es necesario para el código central.
- Está asociado con: ambos códigos aparecen agregados.
- Condiciona: el código puede influir de manera positiva o negativa en el código central.

En total el código promoción establece cinco relaciones con los códigos analizados. Para facilitar la lectura de los resultados se han ordenado teniendo en cuenta dos ejes temáticos: códigos que contradicen el concepto central y códigos que establecen el resto de las relaciones con el código central. Previo a la exposición de estos resultados se analizan algunas de las aportaciones que han sido etiquetadas con el código «promoción» con el objetivo de situar la posición de los/as participantes sobre este concepto.

4.2. ANÁLISIS DEL CÓDIGO PROMOCIÓN

Los/as participantes mencionan en varias ocasiones que no existen muchas personas con discapacidad en posiciones directivas dentro de las empresas del sector de la comunicación. En este sentido son esclarecedoras las siguientes afirmaciones:

Dentro del sector de la comunicación si buscamos un jefe no lo encontramos (Participante 27, ¶ 195 en Grupo D).

Por desgracia no encuentro a personas senior con discapacidad que trabajan en comunicación, estamos encontrando muchas personas junior que van entrando y con mucho potencial (Participante 30, ¶ 142 en Grupo D).

Esa falta de promoción profesional no se vincula solo con las posiciones de alto nivel dentro de las organizaciones sino también con los mandos intermedios de las empresas e instituciones.

Yo he conocido solo a un jefe de sección con discapacidad (Participante 2, ¶ 174 en Grupo A).

Esta situación es todavía más frecuente en las organizaciones que no pertenecen al tercer sector y están relacionadas con aspectos ligados a la discapacidad y a los centros especiales de empleo.

Tenemos todavía tan pocas personas incluidas en el mercado laboral en empresas originarias, muy pocas de ellas directivos (Participante 3, ¶ 463 en Grupo A).

Os imagináis a un DIRCOM con discapacidad que sea el portavoz de una empresa (...) creo que va a ser complicado (Participante 2, ¶ 142 en A).

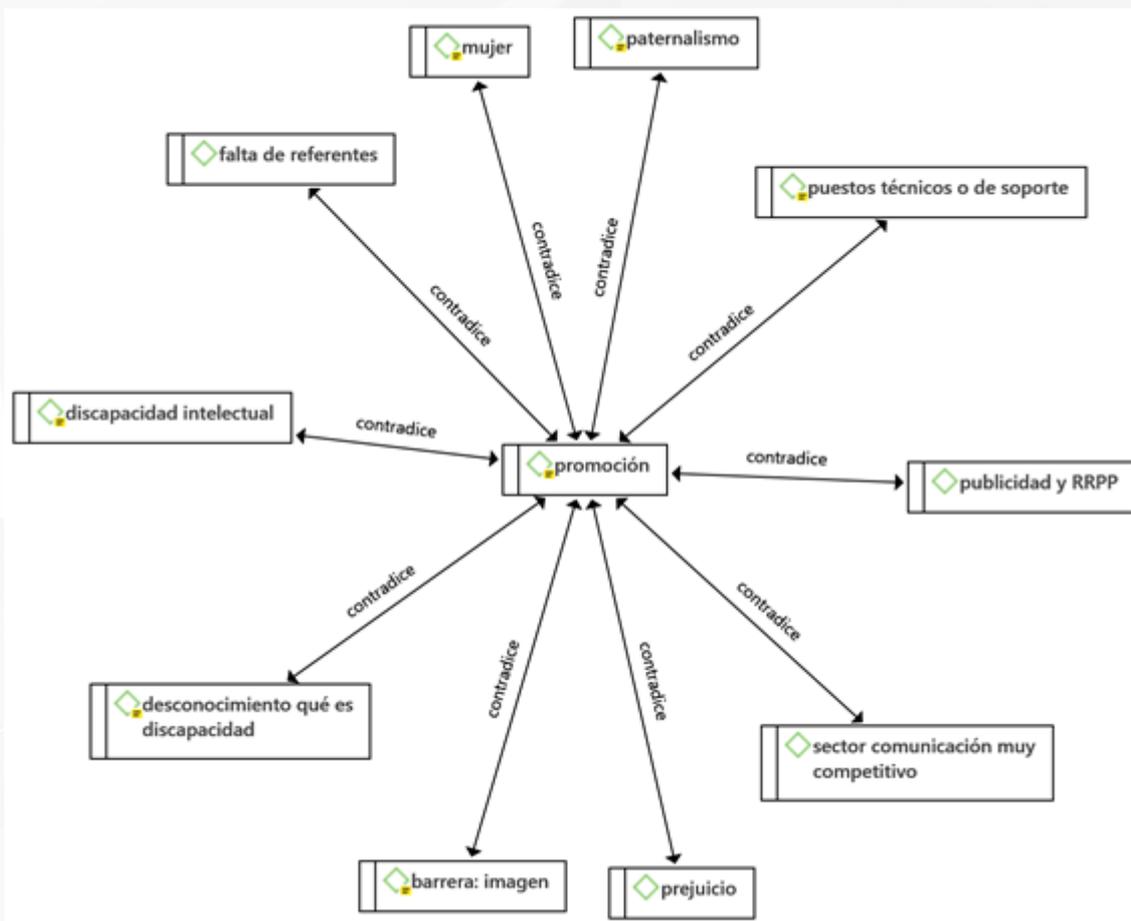
Para la promoción de los profesionales se apela a la necesidad de empujar el talento de los/as trabajadores/as y se liga la promoción profesional a las primeras oportunidades laborales.

Esa primera oportunidad (...) es fundamental, porque fue abrirnos las puertas de la profesión, tu desarrollo profesional es el que es, tu talento es el que es, si vales te quedas, si no vales no te quedas, luego ya la suerte y el desarrollo de cada uno (Participante 18, ¶ 123 en Grupo C).

4.3. CÓDIGOS QUE ENTRAN EN CONTRADICCIÓN CON EL CÓDIGO PROMOCIÓN

En la Figura 2 se observan los códigos que mantienen una relación que se ha considerado que entra en contradicción con el término «promoción». Los códigos que mantienen esta relación son «mujer», «paternalismo», «puestos técnicos o de soporte», «publicidad y relaciones públicas», «sector comunicación muy competitivo», «prejuicio», «barrera:imagen», «desconocimiento qué es discapacidad», «discapacidad intelectual» y «falta de referentes».

Figura 2. Relación «contradice» código «promoción»



Fuente: Elaboración propia con ATLAS.ti 9

Sobre el tema de las mujeres trabajadoras, los/as participantes indican que, aunque cada vez son más las mujeres que están en posiciones directivas, esto es menos frecuente en el caso de las que tienen una discapacidad. En el discurso de los/as participantes se manifiesta que las mujeres sufren una doble discriminación por el hecho de ser mujer y persona con discapacidad. Por tanto, el efecto techo de cristal es aún más evidente que entre las mujeres sin discapacidad.

Empieza a haber mujeres en posiciones directivas (...) en discapacidad yo creo que no hemos llegado a ese punto todavía porque no se ve todavía mucho (Participante 12, ¶ 66 en Grupo B).

La inactividad que hay en discapacidad es brutal, y en mujeres más acentuado (Participante 32, ¶ 267 en Grupo D).

Respecto a la doble discriminación por ser mujer, una de participantes apunta que este obstáculo se debe a la condición de ser mujer.

Hay otra barrera que es la de ser mujer, pero esa es la barrera que tengas o no tengas discapacidad (Participante 5, ¶ 547 en Grupo A).

También, se apunta a la discriminación que reciben las mujeres por tener la posibilidad de ser madres.

Lo primero que me preguntaron es: ¿tú puedes tener hijos? Y yo: en una entrevista de trabajo y esto a qué viene (Participante 8, ¶ 539 en Grupo A).

Sufrís una doble discriminación y creo que hay que ponerlo sobre la mesa, por ser mujer y por tener discapacidad. Si tú vas a un jefe y le dices: tengo 32 años, y tengo una discapacidad él va a pensar, por un lado, que tienes una discapacidad y, por otro lado, que estás en edad reproductiva y que puedes ser madre (Participante 1, ¶ 552 en Grupo A).

La actitud paternalista de los/as empleadores tampoco ayuda a la promoción de los/as trabajadores/as que quedan muchas veces relegados al desempeño de puestos técnicos o de soporte, más entre aquellas personas que tienen una discapacidad intelectual. Sobre los/as trabajadores/as con discapacidad intelectual se plantea no solo el problema de la promoción sino también de la inclusión laboral.

Una persona con discapacidad intelectual no tiene las mismas posibilidades que una persona con otra discapacidad, no visible, con una discapacidad física y no hay nada que esté ayudando a ese colectivo (Participante 32, ¶ 303 en Grupo D).

Estoy totalmente de acuerdo que en discapacidad intelectual tiene mucho más potencial pero solo hay un itinerario y está superdefinido y al final es acabar en un centro ocupacional o centro especial de empleo y ya está (Participante 26, ¶ 310 en Grupo D).

Yo he vivido una etapa en (nombre de la empresa) de discapacidad cosmética, contrataban a unas cuantas personas con Síndrome de Down y las ponían la recepción (Participante 27, ¶ 315 en Grupo D).

No parece que haya un horizonte en el que haya una persona con Síndrome de Down que vaya a llevar un departamento de comunicación (Participante 2, ¶ 130 en Grupo A).

Podrían ocupar puestos de menor responsabilidad, pero relacionados con la comunicación y creo que es ahí donde hay que luchar (Participante 6, ¶ 174 en Grupo A).

Algunos/as participantes establecen como la raíz del problema que no existe una formación específica en materia de comunicación dirigida a las personas con discapacidad intelectual.

Si no hay servicios de formación para personas con discapacidad intelectual interesadas en este ámbito nunca va a haber personas que se puedan dedicar al tema de la comunicación (Participante 9, ¶ 217 en Grupo A).

La convicción generalizada de que el sector de la comunicación es altamente competitivo se muestra como una dificultad añadida frente a otros ámbitos. Esto se une a las mayores demandas en subsectores como el de la Publicidad y las Relaciones Públicas que, en opinión de alguno/a de los participantes, son más exigente que otros entornos laborales. Esto se añade a la relación entre la imagen y la promoción e inclusión laboral de las personas con discapacidad. Las citas manifiestan que se considera que la apariencia de las personas con discapacidad no encaja con la que se cree necesaria para desempeñar una función en el área de la comunicación.

La imagen que tiene una persona de comunicación en algunas empresas (...) buscando a alguien que tiene que tener esta imagen (Participante 10, ¶ 110 en Grupo B).

En concreto, algunas opiniones se refieren al mundo de la Publicidad y las Relaciones Públicas como un ámbito en el que predomina el valor de la apariencia.

La comunicación es como una especie de profesión un poco hostil a las personas con discapacidad (Participante 2, ¶ 23 en Grupo C).

Publicidad y Relaciones Públicas (...) es como más afilado, como más competitivo, como más destrozadas, gente que trabaja 16 horas. No hay gente con discapacidades que salga de Publicidad y Relaciones Públicas o muy poca (Participante 8, ¶ 291 en Grupo A).

He encontrado varios profesionales con discapacidad en el diseño gráfico y el marketing visual, ahí sí que hay. ¿Por qué? Porque a lo mejor no es un mundo de tiburones, como diría, no gente guay ni de mucha apariencia (Participante 7, ¶ 328 en Grupo A).

Los/as participantes coinciden en que los prejuicios que hay en torno a la discapacidad están asentados en el desconocimiento sobre qué es y qué puede aportar una persona con discapacidad.

El problema es que la gente desconoce la realidad de las cosas de la discapacidad, va a estar de baja, menudo lío, ahora tengo que ayudarle con no sé qué (Participante 31, ¶ 109 en Grupo D).

Tenemos que dar una cantidad de explicaciones para todo, de que si lo hago porque lo hago, que si no lo hago porque no lo hago (Participante 8, ¶ 379 en Grupo A).

En este sentido la ignorancia de los/as empleadores/as sobre las capacidades de las personas con discapacidad, que se presuponen que no son las mismas que las de un/a trabajador/a sin discapacidad, condiciona su desarrollo laboral.

Pues tenemos un compañero ciego que no veas cómo saca los cortes. ¿Y por qué no los va a sacar? (Participante 20, ¶ 144 en Grupo C).

No tenemos ninguna persona con discapacidad, bueno creo que no (...) debemos de tener alguna persona con una discapacidad mínima (...) una visión reducida o cosas de esas, pero no hay cultura de integración de la discapacidad (Participante 14, ¶ 31 en Grupo B).

Se considera que las personas con discapacidad están más dotadas para realizar puestos técnicos o de soporte y eso puede limitar sus posibilidades de promocionar a otras posiciones de tipo directivo.

Hay ciertas discapacidades que permiten que las personas se concentren mucho en una sola tarea, esa gente es fantástica para el periodismo de datos (Participante 15, ¶ 433 en Grupo B).

Tiene a gente con autismo trabajando para ahí, porque tienen una capacidad especial de concentrarse, abstraerse totalmente y visualizar lo que tienen que hacer (Participante 15, ¶ 445 en Grupo B).

Su discapacidad le permite pues eso, alguien que es ciego resulta que para hablar por teléfono es perfecto, claro, en call centres puede resultar muy bien, porque entiende mucho lo que no ve y además es que tú al otro lado del teléfono no ves a la persona (...) a lo mejor una persona sorda tiene una capacidad de concentración enorme y entonces le puedes dar: «oye toma, escíbeme la memoria de sostenibilidad», porque no te vas a distraer, no estás oyendo las conversaciones, no estás tal, estás al 100% tu atención (Participante 11, ¶ 469 en Grupo B).

Frente a esta visión estereotipada de las personas sin discapacidad, los/as trabajadores/as con una discapacidad reclaman que sus capacidades les permitirían desarrollar otro tipo de trabajos.

Simplemente me tenían mirando el servidor de los teletipos que entraban y avisando si entraba alguno interesante (Participante 17, ¶ 87 en Grupo C).

Los prejuicios sobre la capacidad de las personas con discapacidad también actúan como un condicionante que limita la promoción.

Cuesta muchísimo y pese a la ventaja fiscal que tienes a la hora de contratar una persona con discapacidad, pues los prejuicios son tan fuertes (Participante 21, ¶ 173 en Grupo C).

Si ves a una persona ciega viniendo por la puerta a hacer una entrevista seguramente antes de ver a la persona veas el bastón y ya te quedas con ese prejuicio (Participante 21, ¶ 228 en Grupo C).

He enviado currículos a muchos sitios, en algunos de ellos no he dicho que tuviera discapacidad y he competido exactamente igual que otras personas y en algunos de ellos me han cogido y en otros cuando decía que y lo veían, a lo mejor en la siguiente fase no pasaba (Participante 8, ¶ 174 en Grupo A).

La falta de referentes en puestos directivos también se manifiesta como uno de los aspectos que dificulta la promoción.

Tampoco tenemos referentes, porque yo pienso que si hubiese alguien muy bueno en comunicación que estuviese con una situación de discapacidad pues probablemente nadie se fijaría en su imagen, se fijarían en lo bueno que es esa persona, incluso daría una buena imagen o algo así (Participante 15, ¶ 118 en Grupo B).

Faltan referentes (...) cuando tienes un referente la gente da el paso, faltan superhéroes (Participante 11, ¶ 454 en Grupo B).

En el caso de las mujeres se hace una referencia explícita a la necesidad de visibilizar a las directivas.

Es importante (...) empezar a ver a mujeres directivas (Participante 10, ¶ 221 en Grupo B).

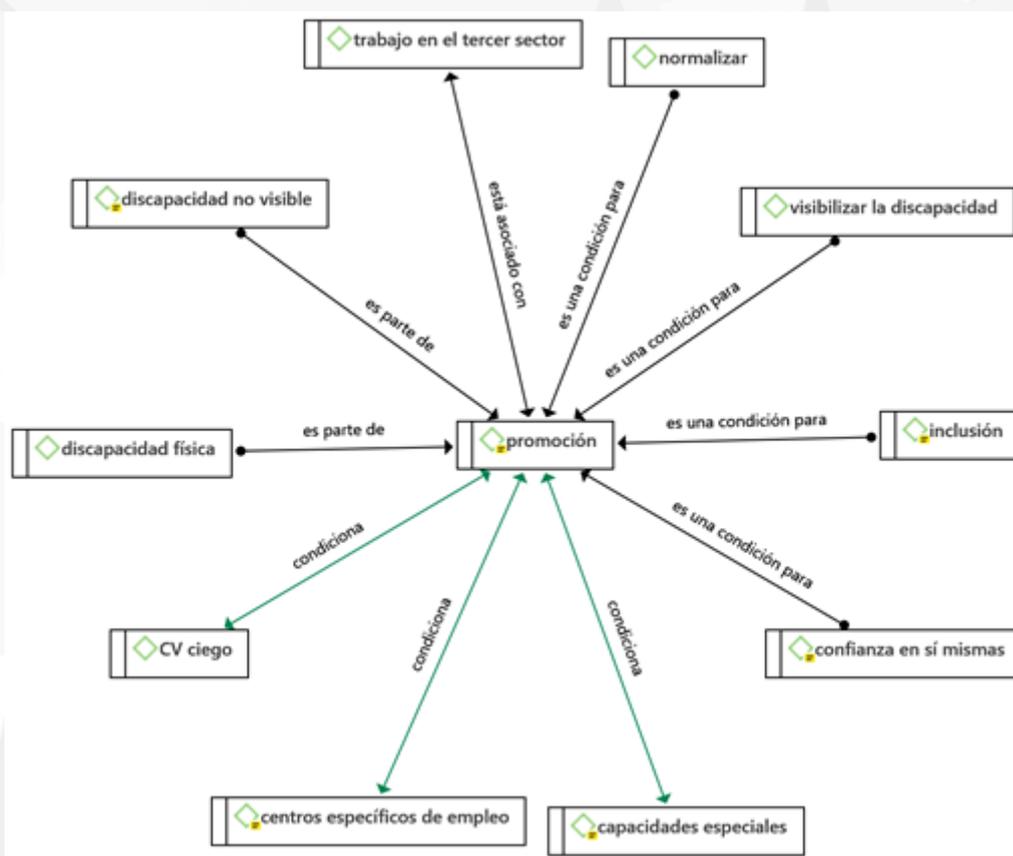
Tienen a Ana Blanco que ha demostrado que es algo más que una mujer (Participante 4, ¶ 486 en Grupo A).

4.4. CÓDIGOS QUE NO MANTIENEN UNA RELACIÓN DE CONTRADICCIÓN CON EL CÓDIGO PROMOCIÓN

En la Figura 3. se muestran los códigos que no entran en contradicción con el código «promoción». Esto se ha interpretado como factores que facilitan o por lo menos no condicionan en sentido negativo la promoción profesional de las personas con discapacidad.

Los códigos «normalizar», «visibilizar», «inclusión» y «confianza en sí mismos» mantienen la relación «son una condición para» respecto del código «promoción». Se establece que la «normalización», «visibilización», «inclusión» y la «confianza en sí mismas» son una condición para el ascenso en el organigrama de las organizaciones del sector de la comunicación, mientras las «capacidades especiales» que se suponen a los/as trabajadores/as con discapacidad, la existencia de «centros específicos de empleo» y la utilización del «currículum ciego» condiciona en sentido positivo o negativo la promoción de estos/as empleados/as. Por otro lado, se desprende del análisis de las transcripciones que tanto las «discapacidades no visibles» y las «discapacidades físicas» son una parte del concepto «promoción» y existe una asociación del «tercer sector» con el código «promoción».

Figura 3. Relación «está asociado con», «es una condición para», «condiciona» y «es parte de» código «promoción»



Fuente: Elaboración propia con ATLAS.ti 9

La confianza de las personas con discapacidad en sus posibilidades determina no solo aprovechar las oportunidades para encontrar un empleo como las de postular a otro. El tema de la ambición y el espíritu de lucha se reflejó en el discurso de los/as participantes.

Hay un trabajo muy grande por hacer en la autoconfianza de las propias personas con discapacidad (Participante 24, ¶ 125 en Grupo C).

Ahí están los números, si ha llegado aquí será por algo porque tendrá una ambición (Participante 25, ¶ 346 en Grupo C).

Si tú no tienes esa confianza de quién me va a contratar a mí, con lo a gustito que yo estoy aquí y lo calentito que se está aquí (Participante 20, ¶ 126 en Grupo C).

Al final es una cuestión de educación y de querer luchar (Participante 34, ¶ 140 en Grupo D).

La normalización de la discapacidad se manifiesta como una condición para que las personas con discapacidad puedan evolucionar en sus puestos de trabajo.

Incorporar a personas con discapacidad a la empresa hace normalizar y naturalizar (Participante 24, ¶ 165 en Grupo C).

Unido al tema de la normalización se encuentra la necesidad de hacer visible la discapacidad.

Hemos conseguido que, en Espejo Público, por ejemplo, está Clara Garrido o John de Zulueta, (...) son personas con discapacidad, pero es que tienen un talento y pueden hablar de mil cosas y en ningún caso y ningún momento cuando ellos han estado en pantalla se ha hablado de su discapacidad (Participante 23, ¶ 482 en Grupo C).

Es el tema de la visibilización, yo estoy totalmente de acuerdo en el seno de la empresa. Nosotros pensamos que es importante el que la plantilla conozca los casos que tenemos de trabajadores y trabajadoras con discapacidad (Participante 7, ¶ 174 en Grupo A).

Para que haya comprensión tiene que haber conocimiento y tenemos que estar en más sitios y ser más visibles (Participante 8, ¶ 610 en Grupo A).

Los/as participantes reconocen que la inclusión enriquece los entornos laborales.

La diversidad enriquece, pero en todas las capacidades de tu vida, sea capacidad, discapacidad, o cultural o de todo tipo eso enriquece siempre (Participante 25, ¶ 251 en Grupo C).

Si las personas que están a tu alrededor, en tu gabinete, en tu equipo han tenido contactos previos con otras personas con discapacidad vas a favorecer la inclusión en tu equipo (Participante 5, ¶ 422 en Grupo A).

Es una percepción compartida que la inclusión está favorecida por el uso de la tecnología y el teletrabajo, así como las posibilidades que ofrece el autoempleo.

El teletrabajo, quiero decir que es que ahora mismo no hay excusas para pensar que una persona porque falte o porque tenga alguna capacidad diferente pueda rendir menos (Participante 17, ¶ 38 en Grupo C)

Y una de las personas es una persona con discapacidad que yo creo que fue de los primeros blogueros que ha habido en este país, que se llama Miguel Nonay y es de Zaragoza, (...) Entonces se ha hecho un referente total en el mundo de los viajes (Participante 12, ¶ 148 en Grupo B).

Hay una diferencia entre el grupo formado solo por personas sin discapacidad que plantean que las personas con discapacidad tienen capacidades especiales, mientras las personas con discapacidad transmiten que no hay dos personas con discapacidad iguales y que, como ocurre entre las personas con discapacidad, hay diferentes perfiles profesionales. En cuanto a las capacidades especiales que se presuponen a las personas con discapacidad condicionan la promoción en sentido positivo o negativo. Las personas con discapacidad reivindican su individualidad y las diferencias entre ellas como cualquier persona.

Esta persona quizás por cómo es, tiene una sensibilidad especial para detectar determinadas cuestiones que hacen que sus preguntas y los temas y cómo los trate sean a lo mejor hasta infinitamente más humanos (Participante 15, ¶ 462 en Grupo B).

Creo que efectivamente hay una serie de cosas aquí que hay que ver qué discapacidades se convierten en capacidades, que a lo mejor hay cosas en las que son especialmente buenos y lo que tenemos que aflorar son bolsas de empleo potencial en las áreas de comunicación para que esas personas puedan estar (Participante 13, ¶ 469 en Grupo B).

Se presuponen ciertas capacidades a las personas con discapacidad que pueden encasillarles en tareas más técnicas.

Hay gente que por tener discapacidad hace realmente un trabajo mejor. O sea, una persona por ejemplo ciega puede ser un excelente locutor de radio (Participante 27, ¶ 73 en Grupo D).

Porque la gente con discapacidad somos personas y cada uno tiene su forma de ser, y como decíamos antes, ni superhéroes todos ni vagos todos (Participante 32, ¶ 299 en Grupo D).

El trabajo en el tercer sector está asociado con las capacidades de promoción de las personas con discapacidad, así como los centros especiales de empleo son una oportunidad para progresar y, por tanto, favorecen la promoción de los/as trabajadores/as con discapacidad. También facilitado porque están adaptados y la discapacidad no se presenta como un punto débil sino como una ventaja.

He tenido alumnos con discapacidad, tanto en la Universidad de Navarra como en el Instituto de Empresa y algunos de ellos los he visto progresar y mucho, pero sí que es verdad que la mayor parte de ellos han progresado en el mundo de la discapacidad, en los lobbies que tienen que ver Bruselas con la defensa de los derechos de los políticos con discapacidad o colectivos vinculados al mundo de las ONGs (Participante 11, ¶ 13 en Grupo B).

Salvo esa gente que trabaja en ese sector normalmente de la solidaridad o del tercer sector o de la discapacidad en el resto de los casos normalmente se ve como algo que te hace un poquito peor (Participante 16, ¶ 137 en Grupo B).

Y allí pues superbién, porque sí que te sientes integrada. Sobre todo, el hecho de que, por ejemplo, te pregunten sin que tú tengas que pedir, qué necesitas para trabajar pues a mí me hace sentirme muy tranquila (Participante 17, ¶ 67 en Grupo C)

El currículo ciego se muestra como una de las soluciones para facilitar la promoción de los/las trabajadores/as con discapacidad.

Para mí el currículo ciego es maravilloso, hemos hablado con muchos responsables de selección y con gente de recursos humanos y es donde hay que generar ese cambio porque realmente el primer filtro y es lo triste, pero el primer filtro es visual (Participante 18, ¶ 446 en Grupo C).

Los/as participantes expresan que las discapacidades físicas no coartan tanto las posibilidades de empleo y de promoción como otras como las discapacidades intelectuales.

Las discapacidades físicas para nuestro entorno de comunicación no pueden ser limitativas (Participante 15, ¶ 94 en Grupo B).

También las discapacidades no visibles y físicas son menos limitativas en el entorno laboral, sobre todo, si la persona con discapacidad decide no aflorarla.

No acaban de llegar a un acuerdo sobre qué era mejor, si que supieran de tu discapacidad nada más conocerte, pero entonces a lo mejor veías que no te daban la oportunidad de ir más allá o que no supieran nada, te conocieran y luego dijeras: por cierto, tengo discapacidad. No era fácil (Participante 20, ¶ 330 en Grupo C).

Yo doy fe que no estaría hoy aquí si hubiera aflorado en el año 2000 o en el año 2001 tenía discapacidad, estoy segura (Participante 20, ¶ 335 en Grupo C).

A un par de ellos conocemos y además de muy alto nivel, han llegado a lo más alto que se puede llegar, es cierto que son discapacidades físicas y que no le suponen una barrera excesiva (Participante 4, ¶ 140 en Grupo A)

Es que lo suyo no es apreciable, claro (Participante 9, ¶ 152 en Grupo A).

Por otro lado, también se apunta la doble discriminación de las discapacidades no visibles por el desconocimiento generalizado de este tipo de discapacidad entre los/as empleadores/as y compañeros/as de trabajo.

Una doble discriminación, porque te discriminan por ambas partes (Participante 18, ¶ 216 en Grupo C).

Es un arma de doble filo que no se note, porque te puede generar una situación más incómoda (Participante 19, ¶ 228 en Grupo C).

Y luego también otro tipo de barreras, yo recuerdo un jefe que me dijo directamente: no, es que tú estás engañando al Estado con tu discapacidad, la hemofilia no es una discapacidad. Y yo le dije: cómo que estoy engañando, si no me llevo nada (Participante 18, ¶ 145 en Grupo C).

5. CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN

5.1. DISCUSIÓN

Los estudios sobre la situación laboral de las personas con discapacidad (INE, 2019; Observatorio de las ocupaciones, 2020; ODISMET, 2019) ponen de manifiesto, tal y como se refleja en este artículo, que su situación no es equiparable a la de las personas sin discapacidad. A pesar de los avances llevados a cabo en políticas de inclusión, el escenario refleja que aún persisten barreras para las personas con discapacidad y que las estrategias planteadas tanto estatales como privadas no cumplen las expectativas de este colectivo. Alguna de las razones de esta situación se debe a que «son incluyentes solo para algunos subgrupos de las personas con discapacidad, los campos laborales son reducidos y los perfiles ocupacionales se orientan más a labores misionales» (Medina et al., 2020, 20). Como se extrae del análisis de los antecedentes, el problema de la integración laboral no reside solo en el acceso al puesto de trabajo, sino también en las condiciones en las que luego ese empleo se desarrolla (Rey, 2018). Por ello, considerando las características de cada empresa y de cada departamento, parece conveniente que en cada convenio colectivo haya un espacio dedicado a recopilar las medidas de apoyo previsible y las adaptaciones que puedan ser necesarias.

Como se ha puesto de manifiesto en esta investigación, los obstáculos a la promoción laboral son los mismos que dificultan la inserción de los/as trabajadores/as con discapacidad (Sánchez-Valle, et al., 2019; Viñarás et al., 2021). Los participantes en los grupos de discusión coinciden en que las mujeres viven una multidiscriminación por el hecho de ser mujeres y personas con discapacidad (Brown & Maloney, 2019; Cotter et al., 2021; David, 2004; Mañas & Iniesta, 2009; ODISMET, 2019; Pettinicchio & Maroto, 2017; Portillo et al. 2006; Viñarás et al. 2020), aunque la cuestión de género no es la única que afecta a estas personas en su incorporación y promoción en el mundo laboral. Los prejuicios y el desconocimiento de la discapacidad son factores que actúan en contra de su inclusión y desarrollo profesional. Estas discriminaciones se suman teniendo esa adición un efecto exponencial. "La segregación es una realidad, hay un determinismo para dirigir a las personas con discapacidad para que hagan lo que nosotros (los/as empleadores/as) queremos que hagan, quitándoles la libertad individual de decir dónde quieren trabajar" (Güemes Pedraza, 2021).

Las barreras para la inclusión laboral como los prejuicios, el miedo y desconocimiento de lo que pueden aportar las personas con discapacidad o las peculiaridades de cada tipo de discapacidad se agrandan cuando el/la trabajador/a intenta dar el salto a puestos de responsabilidad (Sánchez-Valle et al., 2019; Viñarás-Abad et al. 2021).

A la luz de los resultados de este estudio, se confirma que existe una segregación vertical y que para romper esta barrera habría que visibilizar, normalizar y valorizar las capacidades y competencias de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación. De acuerdo con otros autores se apuntan oportunidades para favorecer la inclusión como el currículo ciego (Fernández, 2019; Viñarás et al., 2021), el empleo de las tecnologías de la información (Pérez Roldán, 2021; Vicente & López, 2007;) o el papel de los centros especiales de empleo como motor para la integración laboral (Rey, 2018).

La verdadera normalización en el sector de la comunicación llegará cuando desaparezca el sesgo que relega a las personas con discapacidad, alejándolas de los puestos directivos. Como con las personas que no tienen discapacidad, la condición para no optar a estos cargos no debe residir en su discapacidad sino en el talento y las competencias intelectuales y emocionales de la persona que les hagan óptimas para desarrollar estos trabajos.

5.2. CONCLUSIONES

La intervención de 35 trabajadores/as en el sector de la comunicación -20 sin discapacidad y 15 con ella- se considera un número suficiente para manifestar una recurrencia del análisis temático. En este análisis se han detectado que las percepciones y opiniones sobre el tema de la promoción laboral son coincidentes dentro de cada grupo y entre los grupos, dando solidez a las conclusiones que se presentan en el siguiente epígrafe.

Los/as participantes en los grupos de discusión, ya sean personas con o sin discapacidad, coinciden en que es muy poco frecuente que un/a trabajador/a con discapacidad ostente un puesto directivo. La causa de que una persona con discapacidad tenga dificultades para promocionar no se debe solo a que la cualificación profesional no sea la adecuada sino a otro tipo de obstáculos. Estas barreras pueden estar relacionadas con el desconocimiento de la discapacidad y de los prejuicios de los/as empleadores/as. Por tanto, la falta de promoción a los puestos directivos o de mandos intermedios no viene determinada solo por el talento sino por otros factores que se explican a continuación estructurados en función de los objetivos que se perseguían con la investigación.

Respecto al objetivo central del estudio, se identifican las siguientes barreras para la promoción de las personas con discapacidad. Los participantes llegan a un consenso sobre los siguientes obstáculos para la promoción:

- Las actitudes paternalistas hacia las personas con discapacidad limitan las posibilidades de ascenso en el escalafón laboral.
- Los prejuicios sobre las capacidades de las personas con discapacidad repercuten en que se les relegue a realizar puestos técnicos o de soporte. En este sentido, se considera que por su condición o por la discapacidad que tienen están mejor dotados para realizar ciertas tareas que no están relacionadas con la gestión en puestos directivos o mando intermedios.
- El sector de la comunicación y, en concreto el subsector de la Publicidad y las Relaciones Públicas, es muy competitivo y hostil con las personas con discapacidad y, en este sentido, se detectan dos barreras:
 - o La apariencia externa de las personas con discapacidad no coincide con la imagen esperada de los mandos intermedios y directivos en el sector de la comunicación.
 - o No existen muchos referentes de personas con discapacidad en puestos directivos, lo que puede ser una de las causas por las que hay pocas personas con discapacidad que decidan postularse a estos puestos.
- El desconocimiento sobre la discapacidad no solo dificulta la inclusión de los/las trabajadores/as sino también el ascenso hacia las posiciones directivas.

- El tipo de discapacidad es un condicionante para la promoción. Todos los/as participantes coinciden en que son las personas con discapacidad intelectual las que sufren una mayor discriminación, quedando la mayoría de las veces relegados/as a realizar actividades de soporte dentro de las empresas u otras organizaciones. Sin embargo, las discapacidades que no se perciben, las físicas o aquellas que sobrevienen a un profesional ya consolidado no son tan limitativas para la promoción laboral.

En cuanto al primer objetivo secundario, se confirma que existe un techo de cristal para las mujeres con discapacidad en el sector de la comunicación. En las intervenciones de los participantes se pone de manifiesto que:

- Existe una doble discriminación para ascender en la escala laboral entre las mujeres por el hecho de ser mujer y persona con discapacidad
- Esta posición de desventaja frente a sus compañeros varones también viene determinada por la posibilidad de convertirse en madres.
- La ausencia de mujeres con discapacidad en puestos directivos que sirva como referente repercute en la discriminación por razón de género.
- Acerca del segundo objetivo secundario, sobre las oportunidades para fomentar la promoción de las personas con discapacidad, los participantes concuerdan:
 - La promoción laboral es más frecuente en los centros específicos de empleo para personas con discapacidad y en las organizaciones que forman parte del tercer sector.
 - El currículum ciego se considera una herramienta que puede incentivar la promoción de los/as candidatos/as a un puesto de trabajo en general y de tipo directivo en particular.
 - Alimentar la confianza en sí mismas puede ayudar a fomentar el ascenso laboral de los/as trabajadores/as con discapacidad.
 - La inclusión laboral es el primer paso para la promoción de los/las trabajadores/as con discapacidad. Se detecta que la utilización de la tecnología, las posibilidades que ofrece el autoempleo y el teletrabajo repercuten positivamente en la integración de este colectivo y en su ascenso a puestos directivos.
 - La clave para la promoción de las personas con discapacidad en el sector de la comunicación es visibilizar y normalizar su presencia en puestos directivos.

Otra conclusión de este estudio reafirma la imagen estereotipada sobre las personas con discapacidad que se reflejó en el discurso de los participantes en el Grupo B que estaba formado por directores de comunicación sin discapacidad. Muchas de sus intervenciones dejaron patente un pensamiento paternalista, estereotipado y que ponía de manifiesto el desconocimiento sobre la discapacidad en el ámbito laboral, probablemente, porque nunca habían tenido en sus equipos a personas con discapacidad.

6. REFERENCIAS

- Ancos-Franco, H. (2015). *Promoviendo la inclusión universitaria y la empleabilidad de los estudiantes con discapacidad*. Universidad Complutense de Madrid. <https://cutt.ly/FIhUj9U>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Brown, R. L., & Moloney, M. E. (2019). Intersectionality, work, and well-being: The effects of gender and disability. *Gender & Society*, 33(1), 94-122.
- Burzaco Samper, M. (2018). *Los centros especiales de empleo en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público*, 41-53. <https://cutt.ly/glhUG8O>
- Consejo de la Unión Europea (2019). *Proyecto de Conclusiones del Consejo sobre mercados laborales inclusivos: mejorar el empleo de las personas en situación de vulnerabilidad en el mercado laboral*. ST 14520/19 + COR 1. Consejo de la Unión Europea. <https://cutt.ly/klhUBtS>
- Cotter, David A., Hermsen, J.M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-81.
- David, N. (2004). Las mujeres con discapacidad sufren doble discriminación. *Educación obrera*, 137, 19-24. <https://cutt.ly/ERHV1GX>
- DIRCOM (2019). *Informe Gendercom: Brechas y oportunidades de género en la profesión de gestión de la comunicación en España*. Asociación de Directivos de Comunicación. <https://cutt.ly/JRHBU7m>
- Fernández, M. (2018). Mujer con discapacidad. Doble discriminación. *Observatorio de la Discapacidad Física*, 12. https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO27541/doble_discriminacion.pdf
- Flores-Kanter, P.E., & Medrano, L.A. (2019). Núcleo básico en el análisis de datos cualitativos: pasos, técnicas de identificación de temas y formas de presentación de resultados. *Interdisciplinaria*, 36(2), 203-215. <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.2.13>
- Friedman, C. (2020). The relationship between disability prejudice and disability employment rates. *Work*, 65(3), 591-598. <https://cutt.ly/0IhWFG>
- Güemes Pedraza, J. (2021). El empleo y las personas con discapacidad [Conference]. *I Congreso Internacional de Comunicación y Discapacidad*. Madrid. España.
- INE (2019). *El empleo de las personas con discapacidad. Año 2019*. Instituto Nacional de Estadística. <https://cutt.ly/plhISSk>
- Jones, M. K. (2011). Disability, employment and earnings: an examination of heterogeneity. *Applied Economics*, 43(8), 1001-1017. <https://doi.org/10.1080/00036840802600053>
- Krueger, R.A. (1991). *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada*. Pirámide.
- Kolotouchkina, O.; Llorente Barroso, C.; García Guardia, M. L.; & Pavón Mestras, J. (2021a). Disability Narratives in Sports Communication: Tokyo 2020 Paralympic Games' Best Practices and Implications. *Media and Communication*, 9 (3), 101-111.

Kolotouchkina, O.; Llorente-Barroso, C.; García-Guardia; M.L.; & Pavón, J. (2021b). Disability, Sport, and Television: Media Visibility and Representation of Paralympic Games in News Programs. *Sustainability*, 13, 256. <https://doi.org/10.3390/su13010256>

López, D. G., & Lorente, M. D. M. R. (2003). La discriminación de las mujeres discapacitadas en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 3(61), 61-76. <https://cutt.ly/OlhIVFx>

Malo, M. Á. & Pagán, R. (2007). ¿Existe la doble discriminación salarial por sexo y discapacidad en España? Un análisis empírico con datos del Panel de Hogares. *Moneda y Crédito*, 225 (7). <https://cutt.ly/vlhl4Ya>

Mañas Viejo, C., & Iniesta Martínez, A. (2009). Situación laboral de las mujeres con discapacidad física y sensorial en la provincia de Alicante. *Feminismo/s*, 13, 153-170. <https://doi.org/10.14198/fem.2009.13.10>

Medina, A. L. P., Rúa, N. E. G., Arango, D. M. L., & Ruiz, M. F. M. (2020). Personas con discapacidad: barreras de acceso al empleo y algunas alternativas de inclusión en Colombia. *CES Derecho*, 11(2), 3-24. <https://doi.org/10.21615/cesder.11.2.1>

Morales Corral, E., Lozano Ascencio, C.H. & Sánchez Calero, M.L. (2016). Procesos cualitativos en la Comunicación de Catástrofes de Origen Natural. El discurso de los Expertos frente al discurso de los Periodistas. *Redes.com: revista de estudios para el desarrollo social de la Comunicación*, 13, 249-272. <https://cutt.ly/ORKRwGz>

Morgan, D. (1996). Focus groups. *Annual review of sociology*, 22, 129-152. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.22.1.129>

Moya Maya, A. (2009). La sexualidad en mujeres con discapacidad: perfil de su doble discriminación. *Feminismo/s*, 13, 133-152. <http://dx.doi.org/10.14198/fem.2009.13.09>

Observatorio de las Ocupaciones (2020). *Informe del mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Estatal 2020 (Datos 2019)*. Ministerio de Empleo y Seguridad Social, SEPE. <https://cutt.ly/mRKRjfk>

ODISMET (2019). Informe de resultado (4). *Discapacidad y Mercado de Trabajo en España*. Fundación ONCE. <https://cutt.ly/lRKRcnV>

ONU (2011). *Examen de los informes presentados por los Estados parte en virtud del artículo 35 de la Convención. Observaciones finales del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Naciones Unidas. España. <https://cutt.ly/9RKRUdm>

ONU (2012). *Informe del Grupo de Washington sobre estadísticas de la discapacidad*. Naciones Unidas. <https://cutt.ly/URKRH8X>

Onwuegbuzie, A. J., Dickinson, W. B., Leech, N. L., & Zoran, A. G. (2009). Qualitative framework for collecting and analyzing data in focus group research. *International journal of qualitative methods*, 3(8), 1-21. <http://doi.org/10.1177/160940690900800301>

Pawłowska-Cyprysiak, K., Konarska, M., & Żołnierczyk-Zreda, D. (2013). Calidad de vida autopercebida de personas con discapacidad física y participación laboral. *Revista Internacional de Seguridad Ocupacional y Ergonomía*, 19 (2), 185 -94. <https://cutt.ly/rlhOWsT>

- Pérez Roldán, T. (2021). Transformación del mundo del empleo: las nuevas formas de trabajo y su impacto sobre las personas con discapacidad. *Cuadernos de Cátedra*, 2. <https://cutt.ly/xlhOOTg>
- Pettinicchio, D., & Maroto, M. (2017). Employment Outcomes Among Men and Women with Disabilities: How the Intersection of Gender and Disability Status Shapes Labor Market Inequality. *Research in Social Science and Disability*, 10, 3-33. <https://cutt.ly/WlhFwrS>
- Pineda Duque, J. A., & Luna Ruiz, A. (2018). Intersecciones de género y discapacidad. La inclusión laboral de mujeres con discapacidad. *Sociedad y Economía*, 35, 158-177. <https://doi.org/10.25100/sye.v0i35.5652>
- Portillo, I., Shum, G., Mayorga, H. L., & Rodríguez, A. C. (2006). Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación. *Acciones e investigaciones sociales, Extra 1*, 187-188. <https://cutt.ly/PlhFuCV>
- Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del Minusválido. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 294, de 9 de diciembre de 1985, páginas 38811 a 38812. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-25591>
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad «BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013 Referencia: BOE-A-2013-12632. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2013/BOE-A-2013-12632-consolidado.pdf>
- Rey Pérez, J. L. (2017). Empleo de personas con discapacidad en la economía social. La contribución de los Centros Especiales de Empleo en el marco de la Convención de los derechos de las personas con discapacidad [Conference]. *IX Coloquio CIREIC*. Santiago de Compostela. España. <https://cutt.ly/5lhOOPA>
- Rey Pérez, J. L. (2018). Propuestas en política de empleo para la plena integración de las personas con discapacidad [Conference]. *VII Congreso REPS*. Zaragoza. España. <https://cutt.ly/yLhPwhf>
- Romeo, M. (2018). *Desarrollo de políticas y estrategias de integración laboral de personas con Discapacidad en Centros Especiales de Empleo 2014-2018*. Cátedra Universitat de Barcelona – Fundación ADECCO para la Integración Laboral de Personas con Discapacidad. <https://cutt.ly/TlhPgXt>
- Sabariago-Puig, M., Vilà-Baños, R., & Sandín-Esteban, M. P. (2014). El análisis cualitativo de datos con ATLAS.ti. *REIRE, Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 7(2), 119-133. <http://www.ub.edu/ice/reire.htm>
- Sánchez-Valle, M., Vázquez-Barrio, T., & Viñarás-Abad, M. (2019). *Informe Inclucom. Análisis de la inclusión y capacidades de desarrollo profesional de las personas con discapacidad en el ámbito de la comunicación en España*. Asociación de Directivos de Comunicación. <https://cutt.ly/BRKI8NJ>

Segarra, J. A., Carrillo, J., Fontrodona, J., Palencia, L., & Poblete, M. J. (2019). *Libro blanco para la formación, ocupación y empleo de las personas con discapacidad y especiales dificultades en los centros especiales de trabajo de Cataluña*. IESE Business School-University of Navarra. <https://cutt.ly/LRKUOz0>

Strauss, A.L., & Corbin, J.M. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Sage Publications. <https://bit.ly/2kDfxdG>

Vallés, M.S. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis.

Vázquez-Barrio, T., Sánchez-Valle, M., & Viñarás-Abad, M. (2021). Percepción de las personas con discapacidad sobre su representación en los medios de comunicación. *Profesional De La Información*, 30(1). <https://doi.org/10.3145/epi.2021.ene.06>

Vicente Cuervo, M. R., & López Menéndez, A. J. (2007). El empleo de las personas con discapacidad en la sociedad de la información: desafíos para los nuevos estados miembros. *Estudios de Economía Aplicada*, 25, 429-446. <https://cutt.ly/ClhPcXE>

Viñarás-Abad, M., Vázquez-Barrio, T., & Sánchez-Valle, M. (2021). Situación de las personas con discapacidad en el sector de la Comunicación en España: aspectos laborales, profesionales y académicos. *Profesional De La Información*, 30(2), 1-15. <https://doi.org/10.3145/epi.2021.mar.02>