

I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

"Hacia la Plena Inclusión Laboral"

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:



Organizan:



MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD



EL IMPACTO DEL GÉNERO EN EL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN ESPAÑA

Isabel de Haro Ramos

Profesora de Sociología II

Fundación Almería Social y Laboral

Titular del Centro Universitario Adscrito de Trabajo Social

Universidad de Almería

1. Introducción

El mercado de trabajo a través de la perspectiva de género es algo que se lleva estudiando bastante tiempo. Las variables que se estudian son bastante conocidas (brecha salarial, acceso a puestos de directivos, porcentaje de titulados/as y su acceso, entre otras variables) y es evidente que existen claras desigualdades en la actualidad. Sin embargo, existen pocos estudios del acceso al mercado y el impacto de género en el empleo de las personas con discapacidad. Este artículo plantea analizar las distintas variables del empleo desde la perspectiva de género y cruzadas con las personas que tienen alguna discapacidad.

El empleo contribuye a garantizar la igualdad de oportunidades. Los datos de desempleo en la actual crisis económica ponen en evidencia las grandes desigualdades existentes y, si contrarrestamos con las personas que sufren alguna discapacidad, el acceso al mercado laboral es aún más complicado. Si contemplamos estas hipótesis desde la perspectiva de género observaremos una doble discriminación: ser mujer y tener algún tipo de discapacidad incrementa la dificultad de acceso a ciertos derechos universales. La discriminación en función de la variable del género discrimina más a las mujeres que a los hombres dentro del colectivo de la discapacidad.

El interés de investigar el impacto que tiene el empleo desde la perspectiva de género nos permitirá conocer la realidad de este colectivo de mujeres discapacitadas. Para ello visualizaremos varios ejes de estudio como son la discapacidad y el género, derechos humanos y políticas públicas y la mujer con discapacidad y las políticas de empleo.

Independientemente de lo datos que cotejemos, es importante señalar que las mujeres son mayoría en la población con discapacidad. Es importante señalar que el nivel de educativo y laboral de las mujeres con discapacidad es inferior del colectivo de varones con discapacidad.

2. Una aproximación real a la situación de las mujeres con discapacidad

El estudio «Sobre la situación de la mujer con discapacidad física en el medio del trabajo: factores influyentes en el desempleo de la mujer con discapacidad en el municipio de Gijón» marca dos aspectos importantes¹:

- La poca visibilidad: En las mujeres con discapacidad, por lo general, ésta no está visualizada o permanece invisible en la sociedad.
- La doble discriminación: Las mujeres con discapacidad sufren una doble discriminación. Vemos en esta doble discriminación reflejada por lo que los colectivos de mujeres discapacitadas están marginadas doblemente. O incluso algunos estudios hablan de discriminación múltiple.

Es de gran importancia investigar la variable de género y discapacidad de manera conjunta, para realizar esta aproximación a las mujeres con discapacidad. Para ello el artículo «Discapacidad y Dependencia: Una perspectiva de Género»² hace una revisión en la que articula cinco ejes interrelacionados: discapacidad y género; la mujer con discapacidad; derechos humanos y políticas públicas; la mujer con discapacidad y violencia de género; y la mujer con discapacidad, políticas sanitarias y desafíos de la ley de dependencia. Al abordar una revisión acerca de los estudios sobre las mujeres y la discapacidad observamos que no existen datos exactos. La realización de este trabajo proporciona una aproximación a una parte de la realidad laboral a la discapacidad desde una perspectiva de género.

Cada vez son más los estudios de discapacidad que incorporan el estudio de la diversidad, tomando el enfoque metodológico y las herramientas de investigación feministas (Carol Thones, 1999). Sin embargo, una vez puesta de manifiesto esta realidad, es evidente que las investigaciones sobre las mujeres con discapacidad hasta hace poco han estado olvidadas. Y los estudios son relativamente recientes.

¹ Se trata de un estudio sobre la situación de la mujer con discapacidad en el ámbito laboral, acotado en el municipio de Gijón. Editado por el área de formación y empleo de la COCEMFE-ASTURIAS.

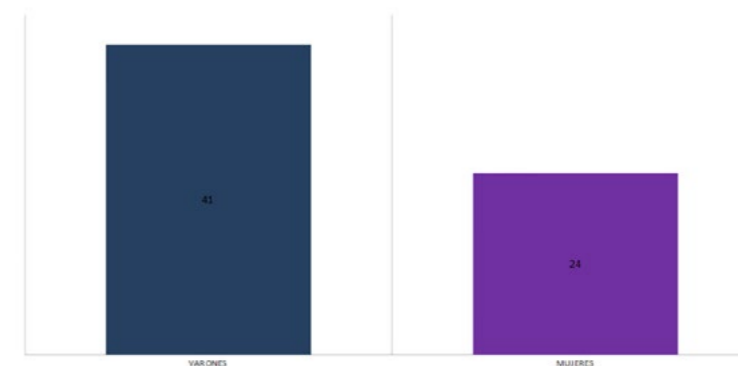
² Artículo de SOLER, A.; TEIXEIRA, T.C. y JAIME, V. XI Jornadas de Economía Crítica.

La tesis doctoral de la profesora López González, M. *Discapacidad y Género. Estudio etnográfico sobre mujeres con discapacidad*, realizada en 2005 en la Universidad de Córdoba, es un estudio que aborda la realidad vital de las mujeres con discapacidad. En la parte teórica realiza una síntesis de los modelos de investigación en el ámbito de la discapacidad. Se analizan variables como la autopercepción, relaciones sociales o de pareja, maternidad y hace un apartado del trabajo que posteriormente se volverá a mencionar.

El reconocimiento del derecho al trabajo es uno de los derechos humanos fundamentales y los beneficios que aporta la actividad laboral remunerada, en personas con discapacidad independientemente del género. Las personas con discapacidad en general y las mujeres en particular han estado apartadas del mundo del trabajo resultado de una sociedad patriarcal y sexista. El capitalismo ha dejado fuera a mujeres discapacitadas, personas excluidas por la invasión de políticas neoliberales. Dentro de los distintos resultados y las fuentes que consultemos, se pone de manifiesto que ser mujer y tener alguna discapacidad son variables que afectan de manera negativa a participar en el mercado de trabajo.

La probabilidad de participación laboral de varones y mujeres con y sin discapacidad parece afectada por el género y después por la discapacidad. Dávila (2004) ha argumentado en varias ocasiones la búsqueda de diferencias por género dentro de la economía laboral. Al mismo tiempo realiza un módulo especial sobre las personas con discapacidad. Según los datos que la autora analiza, las mujeres con discapacidad tienen menos probabilidades de insertarse en el mercado laboral. Existen estudios de países desarrollados que muestran las elevadas tasas de inactividad laboral y desempleo entre las personas con discapacidad. En el caso de la población discapacitada podemos observar los siguientes datos:

TASA DE ACTIVIDAD PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2012 (Ine)



Fuente de elaboración: propia. Datos INE

El porcentaje de población discapacitada es del 40,6% en los varones y del 23,7% de las mujeres. No obstante, y aunque la comparación resulta difícil al no existir un criterio universal en los distintos estudios que abordan el tema, las cifras que analizamos nos ofrecen una aproximación a una situación diferente y negativa para las mujeres con discapacidad respecto de otros grupos, comparados las mujeres y varones sin discapacidad. Estos datos tampoco nos aportan un resultado definitivo, por lo que es necesario recurrir a información de carácter cualitativo e interrogativo, donde se puedan poner de relieve las partes implicadas, como el empresariado y personas con discapacidad.

3. El nivel educativo de las mujeres con discapacidad

El presente trabajo no tendría ninguna validez si no se pusieran de manifiesto el nivel educativo que tienen las mujeres con discapacidad, que, independientemente de los datos que manejemos, son más mujeres discapacitadas que hombres. Al mismo tiempo, dentro de los niveles de formación y empleo, el número de mujeres con discapacidad es menor que el de los varones. En cuanto a los datos que se manejan, el 74,79% de las mujeres con discapacidad o tiene estudios primarios o carece de estudios, según la Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDEES-1999). Las mujeres que no tienen estudios constituyen el grupo mayoritario (36,64%) después de las que poseen estudios primarios o, en su defecto, certificado de estudios (35,13%) y las que no tienen ningún estudio (15,95%). De manera casi excepcional, el 1,93% ha cursado formación profesional y el 2,17%, estudios universitarios.



Fuente de elaboración: propia (EDEES 1999)

Porcentaje de personas con discapacidad según su nivel de estudios terminados por sexo (EDAD 2008)		
Nivel formativo	Mujeres con discapacidad	Hombres con discapacidad
No sabe leer ni escribir	13,06	7,25
Estudios primarios incompletos	36,69	30,01
Estudios primarios o equivalentes	28,49	30,50
Educación secundaria de primera etapa	8,55	10,79
Estudios de bachillerato	4,48	7,49
Enseñanzas profesionales de grado medio o equivalente	2,43	3,63
Enseñanzas profesionales de grado superior o equivalente	1,34	2,63
Estudios universitarios o equivalentes	4,48	6,42

Datos obtenidos: II Plan Integral de Acción para las Mujeres con discapacidad 2013-2016.

Son muchas las dificultades que atraviesan las mujeres para insertarse al mundo laboral. Estos factores aumentan de manera negativa cuando las mujeres sufren algún tipo de discapacidad. Algunos de éstos pueden resumirse en:

- Autopercepción negativa que las mujeres con discapacidad tienen de sí mismas
- Actitud pasiva
- Desconocimiento del mercado laboral
- Carencias formativas
- Factores familiares como la sobreprotección
- Dificultades de conciliación
- Prejuicios sociales

Según datos del IMSERSO, el porcentaje de mujeres con discapacidad cuyo nivel cultural representa un factor social de su minusvalía es el 63,6%, frente al 36,4% de los varones (observatorio de la discapacidad, 2000): «Las personas con minusvalías sufren una tasas de desempleo dos o tres veces superior a la media, y la duración de su desempleo es más larga que la del resto de la población»³.

Como cierre a este apartado es importante señalar que la educación es primordial para las mujeres con discapacidad, tanto para su desarrollo personal como para optar a más posibilidades de tener un empleo que contribuya a la autosuficiencia e independencia social y personal.

4. El empleo de las mujeres con discapacidad: Impacto y algunas cifras

La dificultad de este apartado es que no existen datos unificados acerca de un número exacto, ni un perfil unificado de mujeres con discapacidad, por tanto revisaremos la información más reciente del Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es).

El porcentaje de personas con discapacidad en edad laboral en España representa el 3,8% de la población total en edad laboral. Del colectivo de discapacitados debemos destacar un 36,2%. Según «el reflejo de la mujer en el espejo de la discapacidad»⁴ añade que es «casi 40 puntos inferior al de la población sin discapacidad, ya que, de ese 1,1 millones de personas, tan sólo 423,700 estaban laboralmente activas».

La incorporación de las mujeres con discapacidad queda muy determinada por el tipo o intensidad de la discapacidad que padezca. No obstante, la cifra que nos da dicho estudio es de 161.853 mujeres. En porcentaje representarían sólo un 23,3%. Si lo comparamos con las mujeres sin discapacidad representa un 54,1%. Es por tanto evidente que las mujeres con discapacidad tienen más problemas para acceder al empleo, a pesar de que en España existen medidas que incentivan a las empresas a contratar a personas con discapacidad. Por todo lo que hemos revisado hasta ahora, cuando hablamos de mujeres con discapacidad nos encontramos con lo que algunos estudiosos han llamado «discriminación múltiple». Ana Peláez, presidenta de la comisión de la mujer del CERMI, afirmó que «por cada cuatro empleos que se crean en España para personas con discapacidad solamente uno va a ser para una mujer, y, además, no con contrato indefinido».

La tasa de desempleo de las mujeres con discapacidad se sitúa en España en el 76,20%, por lo que además se constata que la mayoría de las mujeres con discapacidad viven únicamente con una pensión no contributiva en las mejores situaciones. Esto nos llevaría a afirmar que muchas mujeres con discapacidad se encuentran en el umbral de la pobreza, y nos llevaría a afirmar que las mujeres son también más pobres que los hombres. Algunos sociólogos lo han definido como la feminización de la pobreza. Si observamos el perfil de personas que reciben pensiones no contributivas, la mayoría son mujeres. Con un total de 73,46% (Mapa de prestaciones de naturaleza no contributiva, INSERSO 2004).

Según los estudios consultados, parece complicado cambiar estas cifras a corto plazo.

El mercado de trabajo español tiene factores que determinan la marginación de mujeres con discapacidad, algunos de ellos son:

- Dificultad de acceso a los procesos de orientación profesional
- Falta de servicios adecuados a las mujeres con discapacidad
- Sobreprotección familiar
- Resignación de las propias mujeres discapacitadas de su estado.

Es necesario poner en valor, aunque sean pocas, a las mujeres con discapacidad que tienen empleo. Los estudios han definido que se enfrentan a la llamada «segregación horizontal», puesto que estos empleos que ocupan se encuentran en un número muy limitado de sectores y de profesionales. Estos empleos están menos valorados en nuestra sociedad.

En ocasiones también se enfrentan a la segregación vertical, puesto que ocupan puestos peor pagados, de menor categoría y también encuentran mayores dificultades para el acceso y desarrollo laboral. Tienen peores condiciones laborales e incluso diferencias salariales.

En cuanto a los datos:

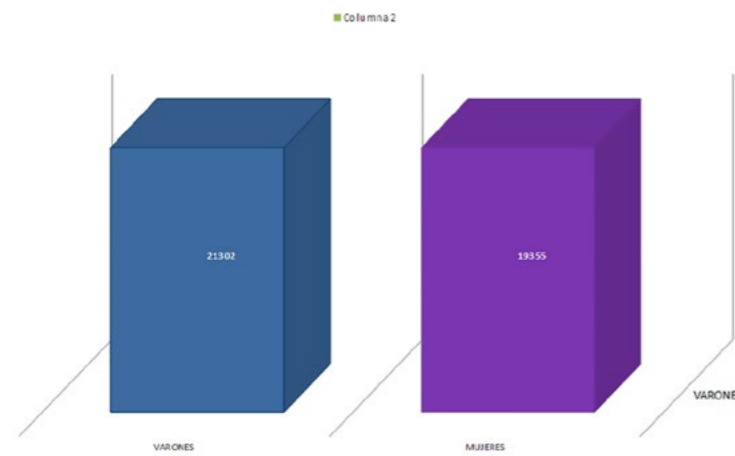
Personas con discapacidad según sexo y situación de actividad. Año 2011. En porcentajes		
	VARONES	MUJERES
TOTAL	54,5	45,5
P. ACTIVA	59,0	41,0
P. OCUPADA	59,4	40,6
P. PARADA	57,9	42,1
P. INACTIVAS	51,9	48,1

FUENTE: www.ine.es

³ INSERSO: Igualdad de oportunidades de personas con minusvalías. Madrid:1999

⁴ Colección generosidad género y discapacidad. 2013

SALARIO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD 2014



FUENTE: ODISMET. Elaboración propia

5. Consideraciones finales

Para concluir este artículo es necesario hablar acerca de políticas nacionales de inclusión social de mujeres con discapacidad. El I Plan Integral de Acción para las Mujeres con Discapacidad 2005-2008 cuenta entre sus objetivos principales con remover los obstáculos que ocasionan problemas a las mujeres con discapacidad a través de medidas que les garanticen el ejercicio y disfrute de sus derechos y la participación plena en la vida social. Dentro del plan existe un área de empleo específica. En este primer plan se visualizaba el ciclo vital de las mujeres con discapacidad y se contemplaba la diversidad, aportando una herramienta de trabajo con un enfoque integral y de género que garantizase medidas de acción positiva y la transversalidad de la igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad. El II Plan Integral de Acción para las Mujeres con discapacidad 2013-2016, da continuidad al trabajo ya iniciado en el primer plan, aunque se le incorporan algunas novedades, como la concienciación de medios de comunicación e imagen social, igual reconocimiento ante la Ley y acceso efectivo a la Justicia, educación, trabajo y empleo y participación política entre otras esferas.

En definitiva, las mujeres discapacitadas sufren aún más los efectos de la crisis. No se ve cercana la inserción laboral. El empleo conduce a la autonomía personal y facilita la independencia emocional y económica de las mujeres con discapacidad.

A modo de conclusión es necesario que todos los estudios lleven la transversalidad del género y que las mujeres discapacitadas tomen conciencia de que el nivel de estudios y la participación social y política son ejes claves y necesarios para conseguir una mayor igualdad y reducir, por tanto, esta doble discriminación que sufre el colectivo de mujeres discapacitadas. Los movimientos de mujeres han supuesto un verdadero motor de cambio en las mujeres. Esto no ha sido así en los colectivos de mujeres discapacitadas. Éstos, en su mayoría, han estado ocupados por hombres. El movimiento fue iniciado en sus orígenes por mujeres, pero lo dirigen en su mayoría hombres. Por tanto, es necesaria una visualización plena de las mujeres con discapacidad, que se integren desde niñas en el sector educativo, que acaben sus estudios, que se integren en el mercado laboral y en los movimientos asociativos, todas estas medidas favorecerán su empoderamiento personal.

Es necesario también que las empresas favorezcan condiciones justas y favorables de inserción laboral dentro de una normalidad utilizando los Planes de Igualdad⁵ que incluyen actuaciones, servicios y apoyos a mujeres con discapacidad. Al mismo tiempo, las organizaciones de discapacidad deben impulsar acciones que fomenten la igualdad y favorezcan la corrección de muchas desigualdades. El mencionado plan de igualdad contempla cuatro áreas prioritarias definidas también en la Carta de la Mujer de Naciones Unidas. Éstas son:

- Igual independencia económica
- Salario igual a trabajo de igual valor
- Igualdad en la toma de decisiones
- Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista.

Estos puntos son el pilar para conseguir que se corrijan las dobles discriminaciones entre las mujeres discapacitadas, pero no basta con estas líneas de acción. Habría que crear mayor conciencia en la sociedad acerca de la discapacidad, eliminando barreras físicas y psíquicas y acrecentando su visualización de manera positiva en la sociedad. Los datos analizados muestran que existen ciertas desigualdades, que con medidas positivas se pueden reducir. Haría falta, por tanto, implicar aún más a las administraciones, a las empresas y, cómo no, crear aún más conciencia en nuestra sociedad.

Bibliografía

CERMI (2004). *Factores de Inactividad de la mujer con discapacidad*. Madrid: CERMI.

(2005). *I Plan de acción de Mujeres con Discapacidad (2005-2008)*.

(2011). *Plan de Igualdad de Género para las Entidades de la Discapacidad del Tercer Sector*, Cayo Pérez Bueno L. (dir.). Colección Cerme.es

(2013). *El reflejo de la mujer en el espejo de la discapacidad*. Peláez Narváez A. y Villarino Villarino P. (dir.). Colección generosidad: Género y Discapacidad.

(2013). *II Plan de acción de Mujeres con discapacidad*. Peláez Narváez A. y Villarino Villarino P. (dir.). Colección generosidad: Género y Discapacidad.

COCEMFE-ASTURIAS (2006) García Maza A. Arguelles Montes C. (coord.): *Sobre la situación de la mujer con discapacidad física en el medio de trabajo: factores influyentes en el desempleo de la mujer con discapacidad en el municipio de Gijón*. (<http://www.cocemfeasturias.es/14/63/0/docFoto-1.htm>)

Dávila, CD y Malo, MA (2006). «Género, Discapacidad y posición familiar. La participación laboral de las mujeres con discapacidad», *Cuadernos aragoneses de economía*, Universidad de Zaragoza, núm. 1.

Jiménez, D. y Ramos, M. M. (2003). «La discriminación laboral de las mujeres discapacitadas en España», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 45.

INSERSO y Universidad Autónoma de Barcelona. Indicadores de exclusión social de mujer y discapacidad. (http://www.asoc-ies.org/docs/indindexso_muj_dis.pdf)

López, M. (2005). *Discapacidad y Género. Estudio etnográfico sobre mujeres con discapacidad. Docencia e Investigación*, 2ª época versión digital (http://www.uclm.es/profesorado/Ricardo/docencia_e_investigacion.html) Universidad de Córdoba.

Malo, M. A. y Dávila C. (2006). «Género, discapacidad y posición familiar: la participación laboral de las mujeres con discapacidad», *Cuadernos aragoneses de economía* vol. 16, núm. 1.

Moya Maya, A. (2004). *Mujer y Discapacidad: una doble discriminación*. Huelva: Hergue Editora Andaluza.

Thomas, C. (1999). *Female forms: Experiencing and understanding disability*. Buckinghand: Open University Press.

<http://www.odismet.es>

<http://www.ine.es>