



MUJER Y DISCAPACIDAD. UN LARGO CAMINO POR RECORRER

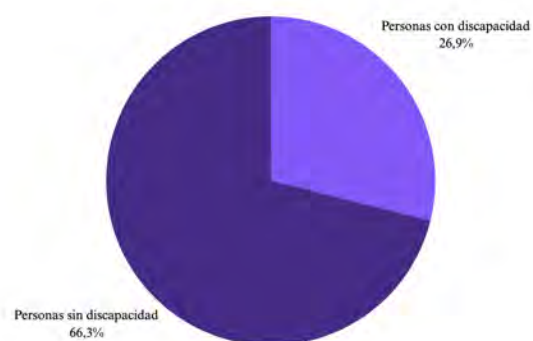
*La estigmatización de la
discapacidad y las barreras de
género limitan su ocupación
laboral al 27,1%.*

LAS DESIGUALDADES EN LA PARTICIPACIÓN laboral se ven influenciadas principalmente por la discapacidad, mientras que las cuestiones de temporalidad y empleo a tiempo parcial están vinculadas al género,

según indica el informe “Coste de oportunidad de la brecha de género en la discapacidad” impulsado por el Grupo Social ONCE en 2021. Ello fomenta que las mujeres opten a empleos con mayor precariedad y limitados a sectores feminizados donde priman el cuidado y las tareas domésticas.

En 2021, la tasa de empleo de personas con discapacidad fue del 26,9%, mostrando una brecha significativa frente a la población sin discapacidad, que ocupó el 63,3% del mercado laboral.

Tasa de empleo en personas con discapacidad y sin discapacidad



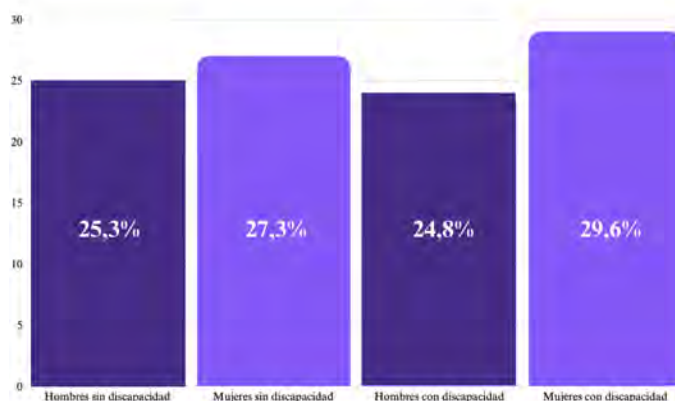
Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

Las mujeres con discapacidad ocupan el 27,1% de la tasa de empleo

Mientras que la tasa de temporalidad fue del 29,6% y la de parcialidad del 24,3%, superando a los hombres en ambas.

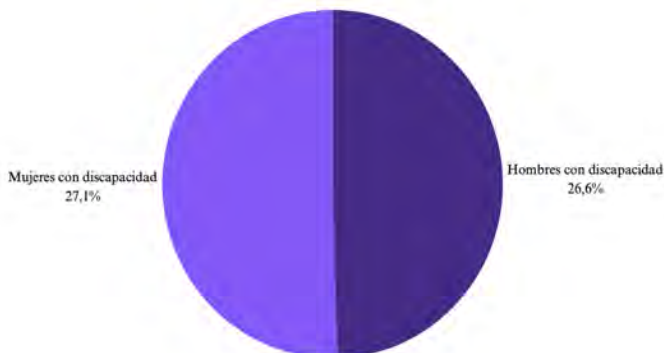
En su conjunto, el dominio del empleo parcial entre las mujeres viene predispuesto por la búsqueda de equilibrio entre trabajo y responsabilidades domésticas y familiares; siendo la dificultad de alcanzarlo la que lleva a muchas mujeres en situación de discapacidad a renunciar parcial o totalmente a una trayectoria laboral.

Tasa de temporalidad en personas con y sin discapacidad y por género



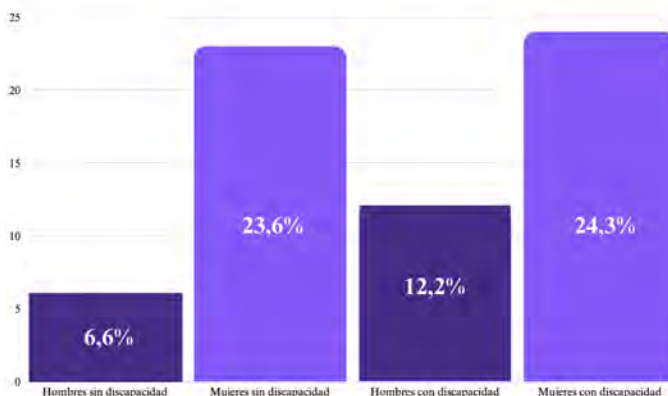
Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad (INE)

Tasa de empleo en mujeres y hombres con discapacidad



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

Tasa de parcialidad en personas con y sin discapacidad y por género



Fuente: Afi, a partir de Empleo de las personas con discapacidad (INE)



María Eugenia Maldonado, usuaria de COCEMFE.
Imagen propia.

María Eugenia Maldonado, ama de casa y en actual búsqueda de empleo, es una mujer con discapacidad intelectual. Tras años trabajando en servicios de limpieza, se ha seguido formando profesionalmente para poder reorientarse. Aun así, afirma que las empresas mantienen actitudes discriminatorias a la hora de contratar. Las compañías la han seguido rechazando tanto por su discapacidad como por tener terceros a su cargo.

“Las empresas quieren que tengas flexibilidad, pero ellos no la tienen contigo”

LEYES, DERECHOS Y SUS DESAFÍOS

La “Ley General de los derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social” se remonta al año 2013 y ampara derechos básicos como la dignidad, una vida independiente o la igualdad de oportunidades y la no discriminación y accesibilidad en diversos ámbitos.

El capítulo VI se centra en las garantías para el derecho al trabajo de personas con discapacidad. En concreto, los Artículos 36 y 37 promueven la igualdad en el ámbito laboral y mejoras de condiciones. El Artículo 39 impulsa

el empleo mediante ayudas como subvenciones y préstamos para facilitar la contratación y eliminar barreras. Por último, los Artículos 40 y 41 establecen medidas contra desventajas por discapacidad, con consideraciones sobre la carga para el empleador y proponen Servicios de Empleo con Apoyo para la inclusión laboral.

“Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores con discapacidad.” Artículo 42

Entre las organizaciones que los brindan destacan COCEMFE Sevilla, que aboga por “una sociedad inclusiva que garantice el ejercicio pleno de los derechos de las personas con discapacidad física y orgánica”; Fundación ONCE a través del Programa Inserta orientado a “promover y posibilitar la integración plena de las personas con discapacidad en la sociedad”; y AVADI Huelva con su Programa de Empleo, que ofrece “las herramientas necesarias para facilitar el acceso al mundo laboral normalizado de las personas con discapacidad con plenas garantías de integración”.

Mercedes Domínguez, una mujer con discapacidad física y psíquica, usuaria de COCEMFE, habla de la motivación económica de las empresas a la hora de contratar a personas con discapacidad, debido a las bonificaciones que reciben por ello. “Se forran los bolsillos a costa nuestra y quieren que llevemos el mismo nivel de trabajo que las personas que no tienen discapacidad”.

En la misma línea, Esther Crespo, técnica de empleo de AVADI Huelva, nos cuenta cómo las empresas asumen la contratación de personas con discapacidad sin estar preparadas para ello, pues no están dispuestas a ofrecer la atención o el apoyo que requieren. Hablamos de un proceso de adaptación por el que, en palabras de Crespo, “pasa cualquier persona, con o sin discapacidad, que sea nueva en un puesto de trabajo”.

Sin embargo, parece que esta adaptación solamente pesa cuando se trata de personas con discapacidad. Eva, usuaria de AVADI, se indigna al recordar las numerosas ocasiones en que ni tan siquiera le han dado la oportunidad de demostrar que puede aprender y ser igual de válida que el resto a la hora de trabajar.

Asimismo, María del Carmen Gómez, la técnica de empleo que acompañaba a María Eugenia, destacó que “contratar a personas sin ningún tipo de apoyo, es un oficio condenado al fracaso”, además “los apoyos naturales y externos, para las personas con discapacidad son muy necesarios”. Por ende, Gómez añadió que “son necesarios realizar acciones de apoyo dentro de las empresas, para que los empleados en situación de discapacidad accedan a cursos de formación del oficio”, como por ejemplo el convenio de Plena Inclusión con el grupo Inditex.

Junto con esta falta de confianza y apoyo, la formación es uno de los factores más limitantes a la hora de acceder a un puesto, pues, las personas en situación de discapacidad, a menudo, dan por finalizada la etapa educativa tras el instituto. Gómez explica que esto se debe, principalmente, a la escasez de adaptación de estudios superiores.

“No hay mucha formación adaptada y, por tanto, no puedes mejorar para tener un trabajo más cualificado”

Por su parte, Alicia Pérez, consultora de Inserta, destaca el programa específico para mujeres, Programa Radia, orientado a formar en competencias digitales para ocupar puestos tecnológicos, dado que solo una de cada seis especialistas en TIC son mujeres. María José Espinosa, técnica de orientación laboral en Andalucía Orienta, subraya la importancia de la formación en todos los campos.

COCEMFE, Inserta y AVADI, también plantean sus propias iniciativas para hacer frente a la falta de recursos. Entre sus labores, destaca la preparación y acompañamiento de la inmersión en el mundo laboral: desde la entrega de currículums hasta la comunicación no verbal, pasando por talleres de resolución de conflictos.

Además, COCEMFE Sevilla lidera el proyecto Ready Women Training, un programa formativo europeo que busca proporcionar oportunidades e instrumentos innovadores a mujeres adultas con discapacidad. Entre sus acciones se destaca el trabajo en la autoconfianza de mujeres con discapacidad física y la búsqueda de prácticas para su inclusión laboral.

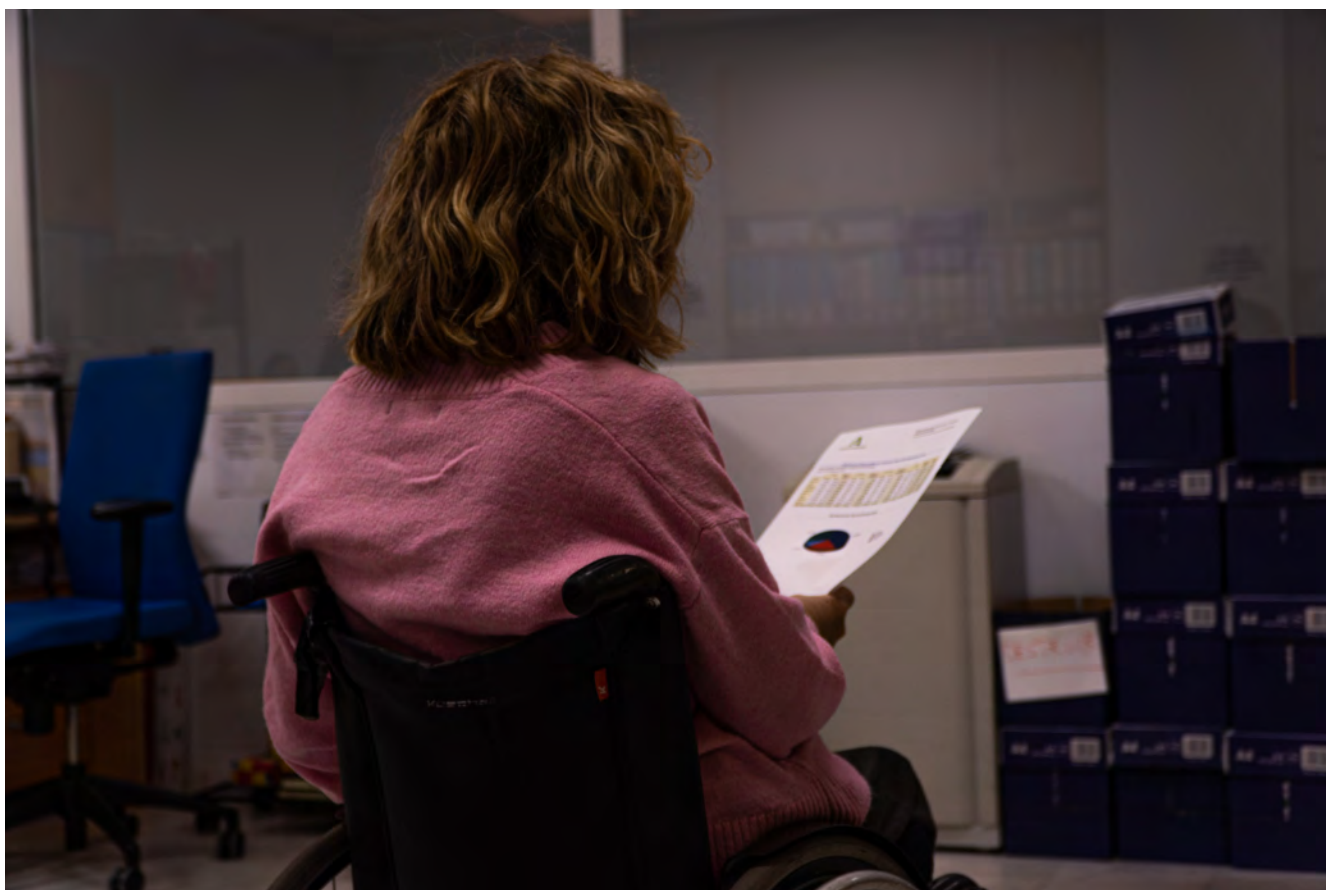


Mari Ángeles, trabajadora de la ONCE. Imagen propia.

DISCAPACIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO

Según el estudio 'Ojo al Dato' de 2023, un 40,4% de mujeres con discapacidad ha experimentado violencia de género, superando el 32% de mujeres sin discapacidad. Además, un 27,6% de las mujeres con discapacidad la sufren a causa de esta violencia.

En respuesta a este desafío, la Fundación ONCE e Inserta Empleo lanzaron en 2020 el programa 'Mujer Modo ON-VG', proporcionando apoyo integral a mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en su proceso de recuperación.



Nieves Márquez, tesorera de COCEMFE. Imagen propia.

EL INCUMPLIMIENTO DE LAS EMPRESAS

Las empresas con más de 50 empleados deben reservar un 2% de puestos para personas con discapacidad, según la ley. Algunas, como Primor o The Body Shop, no cumplen con esta obligación. Por otro lado, empresas como los supermercados MAS, Decathlon o CaixaBank sí alcanzan este porcentaje.

Por su parte, las administraciones públicas cuentan con una cuota de reserva del 10% de la plantilla para personas con discapacidad, tras una reforma realizada en 2023 pasó de un 7% a este porcentaje.

Aixa Muñoz, responsable de formación en Inserta, reconocía que estos puestos no acaban siendo ocupados plenamente y uno de los motivos es la descoordinación en la burocracia previa a las oposiciones, donde las personas con discapacidad pueden ser reconocidos como no aptos incluso después de haberse preparado para dichas oposiciones.

Existe un descontento general en torno a los Centros Especiales de Empleo, que se centran en la inserción de personas con discapacidad. María José Espinosa, técnica de empleo de Andalucía Orienta, señala que estos centros tienden a preferir la contratación de hombres, argumentando que las mujeres tienen más responsabilidades y, al sumar la discapacidad,

enfrentan una doble discriminación. Además, ciertas profesiones están asociadas a la masculinidad, como la jardinería, “en estos ámbitos prefieren hombres antes que a mujeres”.

Carmen Espinal, técnica de empleo de Andalucía Orienta, resalta el elevado nivel de exigencia impuesto a los trabajadores en los Centros Especiales de Empleo. Remarca que se paga el salario base y en ocasiones se incumplen los convenios anteriores y subraya la importancia de realizar más inspecciones, especialmente en las condiciones de trabajo y salarios, para garantizar el cumplimiento de la ley y los convenios establecidos.

Las mujeres con discapacidad enfrentan enormes desafíos para integrarse en el ámbito laboral. La falta de recursos, la escasa o nula adaptación de los puestos de trabajo y las prácticas cuestionables de algunas empresas llevan a que muchas desistan en el camino. Por ello, agradecen el papel vital de estas organizaciones, que no solo ofrecen orientación laboral, sino que también generan vínculos tan firmes como en una familia. En palabras de Esther Crespo sobre los usuarios de AVADI, “yo tengo dos hijos en mi casa, pero aquí tengo 32”.



Alicia Sánchez Moraga
Marta Fernández Mielczarczyk
Julia Mojarro García
Clara Pérez López