

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO
GRADO EN TRABAJO SOCIAL
Trabajo Fin de Grado

MUJER CON DISCAPACIDAD Y EMPLEO



Estudiante/s: María Pérez Casero

Elena Vizarraga Gregorio

Director/a: Francisco Galán Calvo

Zaragoza, junio de 2014



Universidad
Zaragoza



Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo
Universidad Zaragoza

ÍNDICE

1.INTRODUCCIÓN.....	2
2.MARCO TEÓRICO	4
2.1 CONCEPTO DE DISCAPACIDAD	4
2.2 LEGISLACIÓN.....	6
2.3 IGUALDAD DE GÉNERO	8
2.4 GÉNERO Y EMPLEO	10
2.5 EMPLEO Y DISCAPACIDAD	12
2.6 SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD	16
3.METODOLOGÍA.....	22
4.PRESENTACIÓN DATOS	26
4.1. ENTREVISTA A MARTA VALENCIA.....	26
4.2. GRÁFICOS	29
5.ANÁLISIS Y REFLEXIONES.....	54
6.CONCLUSIONES FINALES.....	63
7.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
8.REFERENCIAS LEGISLATIVAS	67
9.REFERENCIAS ELETRÓNICAS	69
10.ANEXOS.....	71

1. INTRODUCCIÓN

La inserción laboral es el objetivo de cualquier ciudadano, con o sin discapacidad. En el momento actual de crisis por el que estamos atravesando no resulta fácil para nadie, pero se complica especialmente para las personas que sufren cualquier tipo de discapacidad, y todavía más si se trata de mujeres. Éstas tienen muchas más dificultades a la hora de acceder al mercado laboral y tienen que luchar con la sobreprotección familiar, los problemas que su discapacidad pueda traer consigo y los roles asignados por el mero hecho de ser mujer (obligaciones familiares, tareas domésticas, etc). De tal modo que sí que se dan diferencias de género entre hombres y mujeres con discapacidad, siendo mucho más difícil la entrada en el mercado laboral de las mujeres.

A esto se unen los escasos recursos sociales, y en consecuencia, las deficitarias políticas sociales destinadas específicamente a este colectivo. Las medidas destinadas a la contratación de mujeres con discapacidad se revelan, a menudo, insuficientes, y son muchas las empresas que optan por las medidas alternativas a la contratación, que marca la ley, mermando por tanto, la integración social de este colectivo.

La inclusión laboral es un factor clave para obtener la autonomía e independencia, satisfacción y mejora de la calidad de vida de cualquier persona. Tener un trabajo favorece la realización personal, la autoestima y la socialización, además de la obtención de un salario, que contribuye a la independencia económica y la inclusión social.

Por otro lado, hemos detectado que hay pocos estudios sobre las mujeres trabajadoras con discapacidad y menos todavía sobre la percepción que ellas mismas tienen sobre su situación.

Por ello, éste ha sido nuestro objeto de estudio, averiguar, a través de una muestra de este colectivo, cuál es la situación de estas mujeres y cómo

viven ellas esta realidad, cómo se sienten con su trabajo, cuáles son las condiciones laborales que tienen, identificar sus dificultades, etc.

Como trabajadoras sociales pensamos que es un tema de gran interés profesional y que su estudio puede dar lugar a abrir futuras líneas de investigación que sirvan para diseñar proyectos de intervención con este colectivo que se ajusten más a lo que las propias usuarias demandan.

Para elaborar este proyecto, en primer lugar hemos hecho una inmersión en el terreno a través del estudio de la legislación europea, nacional y autonómica que influye en la inserción laboral de las mujeres, y también sobre la discapacidad y el empleo (medidas especiales de contratación, estudios realizados hasta el momento, diferencias en cuanto a la perspectiva de género, etc).

Tras establecer el marco teórico hemos diseñado el apartado de metodología, con los objetivos de este estudio y técnicas para obtener el conocimiento sobre esta realidad. Se ha procedido a seleccionar las entidades con las que vamos a colaborar (Fundación DFA y Fundación Rey Ardid), y establecido contactos y entrevistas con personas clave de estas entidades.

A continuación realizamos encuestas con preguntas abiertas a una muestra de mujeres trabajadoras con discapacidad cuyos resultados hemos analizado en este trabajo.

Con esto pretendemos hacer una primera aproximación al campo objeto de estudio, dejando líneas de investigación abiertas para futuros proyectos.

Nos gustaría agradecer especialmente a todas las mujeres que han querido participar libremente en este estudio respondiendo a las encuestas, a las dos entidades con las que hemos trabajado para poder realizar la investigación, Fundación DFA y Fundación Rey Ardid, y a Marta Valencia y a Francisco Galán, nuestro tutor del proyecto, por el apoyo que nos han brindado en estos meses.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 CONCEPTO DE DISCAPACIDAD

El concepto de discapacidad ha ido evolucionando a lo largo de la historia.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha definido la discapacidad como "cualquier restricción o ausencia de la capacidad funcional para realizar actividades cotidianas en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano"¹.

En el año 1980, la Organización Mundial de la Salud, presentó un documento, "Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías" (CIDMM), que sirvió para definir a las personas con discapacidad, no por las causas de sus minusvalías, sino por las consecuencias que éstas les han generado. Así, la OMS propone con la CIDMM, presenta este esquema:



Fuente: Elaboración propia

Definiciones aportadas por CIDDM:

Deficiencia: Pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica (este término está asociado a un órgano).

¹ Colectivo IOÉ (2003). *La inserción laboral de las personas con discapacidad*. Colección Estudios Sociales, nº. 14, Fundación "La Caixa", Barcelona.

Discapacidad: Restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano (concepto vinculado a la persona).

Minusvalía: Situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en su caso, en función de su edad, sexo, factores sociales y culturales (se refiere al ámbito social).

La relación causal entre dichos niveles de las consecuencias de la enfermedad queda evidente en las definiciones: una deficiencia puede producir una discapacidad y la minusvalía puede ser causada por una deficiencia o por una discapacidad. Esta causalidad y linealidad ha sido duramente criticada a través de excepciones de este planteamiento general.

Estas definiciones se relacionan con objetivos que se desarrollan a través de las políticas públicas, sanitarias y sociales: así se habla de prevención de la deficiencia; rehabilitación de la discapacidad y equiparación de oportunidades para la noción de minusvalía.²

Según el artículo 1 del *Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre*, se consideran personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%.

Hay muchos tipos de discapacidad, se trata de una población muy heterogénea cuyo número de personas afectadas es cada vez mayor, y en paralelo sus demandas sociales. Entre ellas, podemos hablar de su derecho a una total integración social a través de un empleo digno, evitando así, en gran medida, el riesgo de exclusión social.

² Egea García, C y Sarabia Sánchez, A. (2001). *Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*, Murcia.

2.2 LEGISLACIÓN

La *Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI)* recoge la obligatoriedad³ de emplear un número de trabajadores con discapacidad (es decir, con una minusvalía reconocida de grado igual o superior a un 33%) no inferior al 2% de la plantilla en todas aquellas empresas que tengan contratados un número de trabajadores que excedan de 50. Por cada 50 empleados debe haber un empleado discapacitado.

Las consecuencias del incumplimiento de esta ley están tipificadas en los artículos del *R.D.LEG 5/2000, de 4 de Agosto L.I.S.O.S. y de la Ley de contratos del Estado*.

Por otro lado, en cuanto a la legislación más significativa sobre discapacidad, cabe destacar la *Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020*⁴, que se basa en una serie de recomendaciones (diferentes resoluciones de la Asamblea General en aplicación del Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, resoluciones del Consejo de Derechos Humanos y de la Comisión de Desarrollo Social del Consejo Económico y Social de la ONU, los Objetivos del Milenio, etcétera) entre las que destacan:

- El *Informe Mundial sobre la Discapacidad*, de la Organización Mundial de la salud y el Banco Mundial (2011)
- La *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020*
- El mandato genérico de la *Resolución 16/15 del Consejo de Derechos Humanos* relativa al papel de la cooperación internacional para la puesta en marcha de los derechos de las personas con discapacidad, de la *Resolución 65/185* de la Asamblea General de las Naciones Unidas.

En cuanto a la legislación europea, destacamos, en relación a la temática de nuestro proyecto, el artículo 26 de la *Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea* («la Carta»), que declara que «la Unión reconoce y

³ <http://www.servidis.es/que-es-la-lismi-resumen>

⁴ Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. *Estrategia española sobre discapacidad 2012-2020*, Madrid.

respetar el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad».

Asimismo, el artículo 21 prohíbe toda discriminación por razón de discapacidad, y en la misma línea, el *Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea* (TFUE) estipula que la Unión, en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, tratará de luchar contra toda discriminación por razón de discapacidad (artículo 10) y que podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivo de discapacidad (artículo 19).

Además este aspecto queda reforzado en la *Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000*, relativa a la prohibición de discriminación en el ámbito del empleo y la ocupación a nivel europeo, entre otros motivos, por discapacidad.

Por otro lado, hay que hacer referencia a la *Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas*, aprobada el 13 de diciembre de 2006. Es el primer instrumento internacional jurídicamente vinculante en el ámbito de los derechos humanos del que son partes la UE y sus Estados miembros y exige a los Estados Partes que protejan y salvaguarden todos los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas con discapacidad.

Esto supone el paso del modelo médico-asistencial al modelo de derechos humanos. Se plantea una nueva visión de la discapacidad, para que las personas que la padecen puedan ganar en autonomía y en consecuencia, tener una vida social más plena en la que se garantice el ejercicio de sus derechos y su pleno desarrollo.

Para conseguir estos objetivos, La Convención pretende ser una herramienta para que los gobiernos implanten mejoras que favorezcan los derechos y la participación social de las personas con discapacidad en todos los

ámbitos (educación, empleo, información y sistemas de salud adecuados, movilidad, igualdad plena en la participación en la vida pública y en el bienestar social...).

La aplicación de la Convención en España se ha desarrollado, entre otros instrumentos, mediante la *Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*.

En este sentido, la Ley señala que la sociedad debe enriquecerse teniendo en cuenta la participación social de las personas con discapacidad.

2.3 IGUALDAD DE GÉNERO

Por otro lado, en el desarrollo de la cuestión de género, es importante hablar y destacar los planes de igualdad⁵, que se definen como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo” (artículo. 46 de la *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

De la mencionada Ley el artículo 45, nos refiere que “las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. (...) Por ello, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, y en los términos previstos en el mismo”.

⁵ <https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/planIgualdad.htm>

Igual de importante es que cuando los planes de igualdad estén elaborados, los propios trabajadores puedan acceder a su contenido, para así lograr los objetivos que el propio plan se propone, como queda reflejado en el artículo 47 de la propia Ley.

A su vez, también queda establecido a través del artículo 62, que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Para impulsar la adopción de planes de igualdad, el Gobierno ha establecido medidas de fomento, dirigidas a empresas y otras entidades. Entre estas medidas, la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad prevé la puesta en marcha de dos actuaciones: la convocatoria, y el Servicio de asesoramiento técnico para el diseño y elaboración de planes de igualdad en las empresas, que responden al compromiso de facilitar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las empresas.

Por ello, la *Ley Orgánica 3/2007*, en el artículo 14, establece que los poderes públicos podrán adoptar medidas de acción positiva en el caso de colectivos de especial vulnerabilidad y con singulares dificultades, entre los que se encuentran las mujeres con discapacidad, que se encuentran con la doble problemática de ser mujer y tener una discapacidad.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España.

El *Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2013-2016*⁶ combina, a su vez, una doble perspectiva: por una parte, define los ejes de actuación prioritarios para los próximos años y, por otra, impulsa la transversalidad o integración del principio igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de todas las políticas sectoriales del Gobierno. Identifica “qué hacer”, en relación con las políticas específicas, y “cómo hacer”, en relación con el conjunto de las políticas públicas.

Define cinco ejes prioritarios de actuación, y dos ejes adicionales, dedicados a reflejar la estrategia dual anteriormente citada:

EJE 1. Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y lucha contra la discriminación salarial.

EJE 2. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.

EJE 3. Violencia de género.

EJE 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social.

EJE 5. Educación.

EJE 6. Desarrollo de acciones en el marco de otras políticas sectoriales.

EJE 7: Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno.

2.4 GÉNERO Y EMPLEO

Las mujeres se han ido incorporando progresivamente al mercado de trabajo, y, en los últimos años, se observa un incremento de su tasa de actividad, pasando del 48,8%, en 2007, al 52,93%, en 2011. Sin embargo, y a

⁶ Instituto de la Mujer. *Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2013-2016*, (borrador de 04/11/2013), Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

pesar de los avances, la participación en el mercado laboral de las mujeres ha seguido siendo muy inferior a la de los hombres (67,3%), con una diferencia porcentual de casi 14 puntos.

Por lo que se refiere a la evolución de las tasas de ocupación masculina y femenina, se observa una reducción de la diferencia. En 2007, ésta era de 20,57 puntos porcentuales, mientras que, en 2011, esta diferencia era de 11,6.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye uno de los cambios de mayor trascendencia en los últimos tiempos, tanto en la estructura del propio mercado como en la organización social, política y económica. El empleo, además de estar vinculado a la productividad y a la capacidad de la población de proveerse de un ingreso y un nivel de bienestar adecuado, constituye una de las actividades sociales fundamentales para la construcción de la propia identidad y la autoestima de la persona. Es clave para lograr, de forma efectiva, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

A pesar de los esfuerzos invertidos en ello, del amplio desarrollo normativo y de los avances conseguidos, todavía son patentes las desigualdades que persisten entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Son muchos y complejos los motivos que subyacen a estas diferencias, así como las consecuencias que llevan consigo. Entre los objetivos que se plantea el PEIO en este ámbito, el desarrollo de nuestro proyecto hará referencia a los siguientes:

1. Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.

2. Favorecer la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables.

2.5 EMPLEO Y DISCAPACIDAD

Según la información de la *Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008*, elaborada por el INE⁷, hay 3,85 millones de personas que declaran tener alguna discapacidad, de las que el 59,8% son mujeres.

La crisis actual que estamos viviendo está afectando especialmente a las personas con discapacidad, tanto para quienes ya están trabajando como para quienes están en proceso de búsqueda de empleo. Esto se debe a los recortes en las ayudas de incentivos en la contratación de personas con discapacidad y el descenso del empleo en los sectores laborales en los que este colectivo tiene más opciones de integración.

Las personas con discapacidad⁸, encuentran mayores dificultades que el resto de los ciudadanos para acceder a empleo y generar un ingreso suficiente incluso cuando la economía está en fase expansiva, constituyen un grupo poblacional con especial riesgo de sufrir más rápidamente y de forma más acusada los efectos de una situación económica adversa.

Por otro lado el acceso al mercado de trabajo⁹ de las mujeres con discapacidad ha experimentado importantes avances en los últimos años, pero aún presenta importantes carencias que limitan sustancialmente la igualdad.

Los factores que influyen negativamente para el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad serían principalmente:

- *El estado civil*: una mujer con cargas familiares tiene menos posibilidades para compaginar su vida familiar con la laboral. En

⁷ Instituto Nacional de Estadística (2010). *Mujeres y Hombres en España 2010*, Madrid.

⁸ Observatorio Estatal de la discapacidad (2011). *Las personas con discapacidad en España*, Informe Oianza 2010, Oianza OED.

⁹ COCEMFE-ASTURIAS (2006). *Estudio sobre la situación de la mujer con discapacidad en el medio de trabajo: factores influyentes en el desempleo de la mujer con discapacidad en el municipio de Gijón*.

cambio las mujeres solteras tienen más facilidad acceder al mercado laboral. Por otro lado, las mujeres con discapacidad, no se proponen su acceso al mercado laboral por las dificultades de compatibilizar su vida familiar con la laboral, en cuanto a flexibilización de horarios.

- *Sobreproteccionismo:* la sobreprotección familiar con excesivos cuidados y defendiéndole del mundo exterior. Con esta elevada dependencia se retrasa el proceso de maduración y socialización. Esto influye directamente en su inserción laboral.
- *Bajo nivel formativo:* Las mujeres que sufren mayor tasa de desempleo son aquellas que no poseen estudios. Y Aquellas que trabajan, la mayoría lo hacen en empleos mal remunerados y en situaciones de poca calidad laboral.

En cuanto al *trabajo doméstico*¹, adoptan este sistema de inserción 356.000 personas, de las que el 95% son mujeres. Esto supone que las tareas del hogar son una actividad habitual para el 51% de las mujeres en edad laboral con discapacidades y sólo para el 2,7% de los hombres. Otro rasgo importante de las personas que realizan las tareas domésticas es que son el grupo que más participa de otras vías de inserción social, lo que es indicativo de que, al menos en muchos casos, el trabajo doméstico no ha sido una opción libremente elegida: hasta un 38% percibe pensiones, trabaja, busca empleo o estudia. 9 de cada 10 personas en edad laboral con discapacidades que se realizan en el trabajo doméstico desarrollan esta actividad en un nuevo hogar, es decir, una vez emancipadas de su familia de origen, mientras que el 10% restante permanece en el hogar paterno, manteniendo la dependencia propia de la etapa de socialización infantil.

En este contexto, resulta significativo que 338.000 mujeres, que representan más de la mitad (51,9%) de las que tienen discapacidades en edad laboral, encuentren como principal vía de inserción el trabajo doméstico,

mientras que tan sólo el 15,9% de ellas ha podido acceder a un empleo remunerado. Entre los hombres en edad laboral con discapacidades, sólo consideran las tareas domésticas como ocupación importante el 2,7%, mientras que encuentran empleo remunerado en doble proporción (31,6%) que las mujeres. Resulta evidente, por tanto, la doble discriminación del colectivo femenino con discapacidades, por su limitación física, psíquica o sensorial, y por el hecho de ser mujeres, que las aboca a la vía de inserción social menos valorada por la población: encargarse de las tareas domésticas.

Como todos sabemos, el empleo es un factor esencial para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas y contribuye, de manera decisiva, a la plena participación de la ciudadanía en la vida económica, social y cultural. Sin embargo, persisten numerosas situaciones de discriminación en el mercado de trabajo que afectan, principalmente, a las personas vulnerables o en situación de vulnerabilidad social. En el caso de las mujeres su lucha y esfuerzo por incorporarse al mercado laboral en condiciones de igualdad ha provocado que se produzca, en las últimas décadas, un creciente interés político y social con el objetivo de intervenir para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres e intentar eliminar la discriminación existente por razón de género, especialmente en el mercado laboral y en las relaciones laborales.

En el caso de las personas con discapacidad, aun hoy, y a pesar de los avances, principalmente en cuanto a instrumentos jurídicos para promover la igualdad de oportunidades y luchar contra la discriminación, alcanzados en los últimos años, subsisten las limitaciones en el uso y disfrute de los derechos sociales y económicos.¹⁰

TIPOS DE EMPLEO

¹⁰ Colección Cermi. (2012). *Manual. La transversalidad de género en las políticas públicas de discapacidad*, Volumen I, Nº54, Editorial Cinca, S.A., Madrid.

Por **empleo**¹¹ entendemos todo trabajo o actividad realizados para llevar a cabo una tarea asignada o encargada por el contratante, incluyendo las actividades incidentales pero relacionadas con dicha tarea, aun cuando no hayan sido específicamente estipuladas.

Según el artículo 37 del *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*, las personas con discapacidad pueden ejercer su derecho al trabajo a través de los siguientes tipos de empleo:

a) Empleo ordinario, en las empresas y en las administraciones públicas, incluido los servicios de empleo con apoyo.

b) Empleo protegido, en centros especiales de empleo y en enclaves laborales.

c) Empleo autónomo.

Asimismo, el artículo 38 de la misma norma establece que “corresponde a los servicios públicos de empleo, bien directamente o bien a través de entidades colaboradoras, y a las agencias de colocación debidamente autorizadas, la orientación y colocación en igualdad de condiciones de las personas con discapacidad que se encuentren en situación de búsqueda de empleo.”

No todos los tipos de discapacidad presentan las mismas dificultades a la hora de conseguir la integración laboral¹². Mientras las personas con discapacidades motrices o sensoriales pueden, en muchas ocasiones, conseguir y mantener un empleo mediante la realización de adaptaciones del entorno

¹¹ Becerra Traver MT, Montanero Fernández M y Lucero Fustes M. (2012). *Empleo normalizado con apoyo. Investigación de diferentes recursos de apoyo natural a trabajadores con discapacidad intelectual en tareas laborales que requieren autorregulación*, FUTUEX, Olianza OED.

¹² Eido Gálvez I, Cerillo Martínez R y Camina Durantes A. (2009). *La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación*, REOP. Vol. 20, Universidad autónoma de Madrid.

laboral relativamente sencillas, las personas con discapacidad intelectual requieren, en la mayoría de los casos, adaptaciones y cambios más profundos.

Por este motivo, muchas personas con discapacidad desarrollan su actividad en Centros Ocupacionales o Centros Especiales de Empleo. En algunos casos, estos sistemas de empleo son adecuados, pero sin embargo, no responden realmente al objetivo de normalización, dado que esto supondría que la persona con discapacidad realizase su trabajo en una empresa ordinaria.

2.6 SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD

Para comprender mejor el tema objeto de estudio, a continuación haremos un análisis del contexto y de la situación demográfica en torno a la mujer con discapacidad y empleo.

La inserción laboral de las personas con discapacidad presenta en España el perfil más negativo entre todos los países europeos, seguida de cerca por Irlanda e Italia. De las personas con discapacidad *severa*, sólo tiene trabajo remunerado el 13,1% en España, el 13,7% en Irlanda y el 15,3% en Italia; entre quienes tienen discapacidad *moderada*, la peor posición corresponde a Irlanda (27,1%), seguida por España (28,7%) e Italia (29,6%).

Se trata de tres países de la Unión con bajas tasas de actividad en la población general, lo que explica en parte que sean también los que menos fomentan el acceso al empleo de las personas con discapacidades.

La media comunitaria de personas con discapacidad *severa* que tienen empleo es del 24,3%. Los países con tasas más altas son Francia y Portugal, precisamente los más próximos al territorio español. España, además, es junto con Italia el país europeo que presenta una mayor discriminación de género en el acceso al empleo: las mujeres con discapacidad *severa* no sólo son las que registran una menor proporción de ocupadas (9%), sino las que se encuentran

a mayor distancia en términos relativos de la tasa de hombres ocupados del propio país (16,6%). En el conjunto de la Unión tienen empleo el 27,9% de los hombres con discapacidad severa y el 20,5% de las mujeres. Sólo en tres países, Dinamarca, Reino Unido y Grecia, las mujeres están más ocupadas que los hombres.

El hecho de tener un trabajo supone la inclusión social, y conlleva una autonomía financiera, por lo que, las políticas activas de empleo de personas con discapacidad son muy importantes para potenciar su inclusión en la sociedad.

Las dificultades de este colectivo a nivel laboral afectan sobre todo a las mujeres con discapacidad. La comparación por sexos pone de relieve que la tasa de inactividad siempre es superior en las mujeres que en los hombres; un 69% frente a un 59,6% en las personas con discapacidad.

Cuando se compara por género entre la población de personas con discapacidad y personas sin discapacidad, la tasa de inactividad de las mujeres con discapacidad es más del doble que el de las mujeres sin discapacidad (69% frente a 31,9%).

Asimismo, la tasa de empleo de las mujeres con discapacidad es inferior al de los hombres (el 23,3% frente al 31,4%), y dicha tasa es inferior en más de la mitad cuando se compara con el colectivo de mujeres sin discapacidad (el 23,3% frente al 54.1%).

Los indicadores de empleo de personas con discapacidad muestran información acerca de otras variables sociales, como son la inclusión y la protección social.

La Encuesta del INE sobre el Empleo de las personas con discapacidad pone de relieve que, a pesar de los logros alcanzados con las políticas activas del empleo, existe una baja tasa de actividad laboral de las personas con discapacidad que se sitúa en torno a la mitad de la tasa de actividad de

participación general en el mercado ordinario de trabajo. Esta misma tendencia se refleja en la tasa de empleo que con un 27,7% en las personas con discapacidad no llega a alcanzar la mitad de la tasa de empleo en el mercado laboral ordinario (60,6%); (...) Por ello, la Estrategia Global para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012 introduce incentivos para la contratación laboral en el mercado ordinario mediante discriminaciones positivas en función de la edad (45 años), sexo (mujer) y grado de discapacidad (especiales dificultades para su inserción) con el objetivo de reducir la tasa de desempleo y, especialmente, de aquellos segmentos de la población más perjudicados¹³.

Por ello resulta pertinente analizar, en tiempo real y de la forma más detallada posible, cómo está afectando la crisis que vive actualmente nuestra economía a las personas con discapacidad. Las encuestas sobre discapacidad, aunque proporcionan datos de gran interés sobre la situación laboral de las personas con discapacidad, tienen una periodicidad demasiado amplia (se viene realizando una cada década desde 1986) que impide realizar un seguimiento cercano de la evolución de esta situación.⁸

Según queda reflejado en la siguiente tabla, el porcentaje de mujeres con discapacidad ocupadas fue del 41,8%, que fue superado por el de hombres con discapacidad ocupados, que se situaba en 58,2% en 2012.

Gráfico 1: Personas con discapacidad según sexo y situación de actividad. 2012.

¹³ Fundación ONCE (2012). *El sector de la discapacidad: realidad, necesidades y retos futuros. Análisis de la situación de la población con discapacidad y de las entidades del movimiento asociativo y aproximación a sus retos y necesidades del horizonte de 2020*, N°59, Editorial Cinca, S.A., Madrid.

Personas con discapacidad según sexo y situación de actividad

	Valores absolutos (miles)			Porcentajes (%)	
	Total	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	1.450,8	790,5	660,3	54,5	45,5
Activos	531,6	310,2	221,4	58,3	41,7
- Ocupados	355,5	207,0	148,5	58,2	41,8
- Parados	176,1	103,2	72,9	58,6	41,4
Inactivos	919,2	480,3	438,9	52,3	47,7

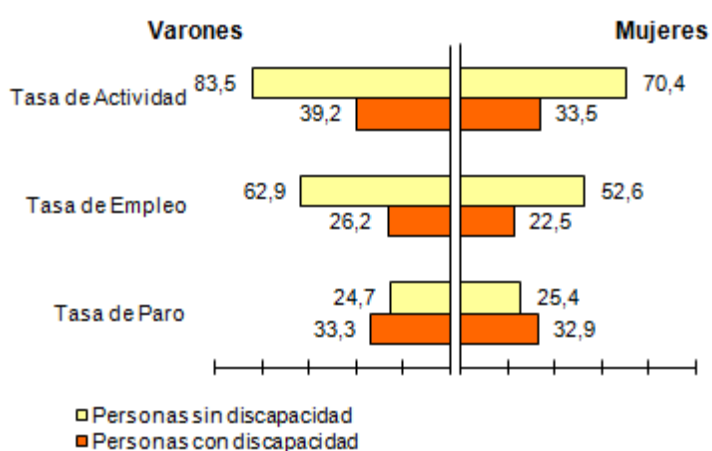
Fuente: INE

También es superior el número de hombres que se encuentran en situación activa laboralmente (más de 310.000) frente a las mujeres (221.000)

En cuanto a la diferencia en números respecto a personas con discapacidad y personas sin discapacidad, mostramos en la siguiente tabla los valores correspondientes al año 2012 de tasas de actividad, empleo y paro.

Gráfico 2: Tasas de actividad, empleo y paro (%) por sexo. Año 2012

Tasas de actividad, empleo y paro (%) por sexo. Año 2012



Fuente: INE

De nuevo podemos observar que la tasa de actividad (proporción de personas ocupadas y en paro sobre el total en edad laboral) y de empleo (proporción de personas ocupadas sobre el conjunto de las activas) son superiores en hombres con y sin discapacidad frente a las mujeres. Respecto a la tasa de paro (número de personas en situación de desempleo respecto del total de personas activas), hay una diferencia muy escasa en ambas, pero hay

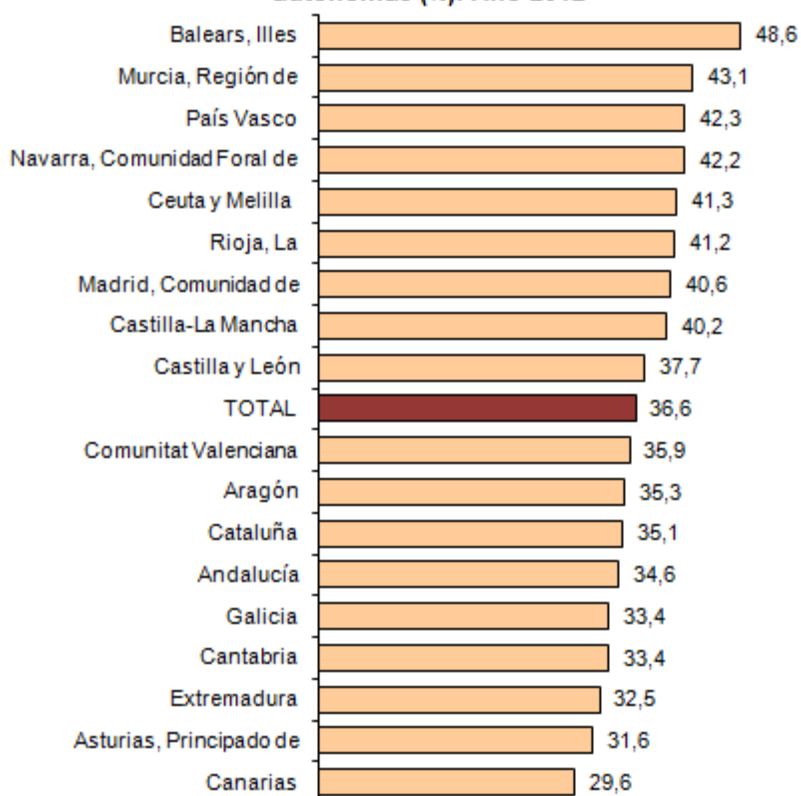
una diferencia sensiblemente superior que refleja que hay algo más de paro en mujeres sin discapacidad que en hombres, siendo al contrario en personas con discapacidad, donde en 2012 hubo una tasa de paro sensiblemente mayor en hombres con discapacidad.

Las tasas de actividad y de empleo son notablemente superiores en personas sin discapacidad, tanto de hombres como de mujeres (siendo la diferencia superior al doble).

En cualquier caso, los datos son diferentes si lo analizamos por territorio, tal y como muestra la siguiente tabla.

Gráfico 3: Tasa de actividad de las personas con discapacidad por C. Autónomas

Tasa de actividad de las personas con discapacidad por comunidades autónomas (%). Año 2012



Fuente: INE

Las Islas Baleares, Murcia y el País Vasco son las tres comunidades autónomas con mayor tasa de actividad de las personas con discapacidad,

mientras que Aragón se situaba en 2012 por debajo de la media, siendo la octava comunidad autónoma con la tasa más baja de actividad de personas con discapacidad.

3. METODOLOGÍA

En vistas al conocimiento que queremos adquirir con esta investigación se determina que la población objeto de estudio serán las mujeres con discapacidad que estén trabajando con las siguientes entidades: Fundación Rey Ardid y Fundación DFA.

No establecemos ningún filtro en cuanto al tipo de discapacidad, pretendiendo realizar las entrevistas a cualquier mujer trabajadora, independientemente de su tipo de discapacidad.

Los objetivos a alcanzar son los siguientes:

Objetivos generales

- Recopilar información sobre las características de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral.
- Realizar una primera aproximación al grado de satisfacción de las mujeres trabajadoras con discapacidad en relación al empleo.

Objetivos específicos

- Determinar de manera no sistemática algunas de las dificultades más frecuentes con las que se encuentran en relación al ámbito laboral.
- Conocer la percepción que ellas mismas tienen sobre distintos aspectos relacionados con la igualdad y el empleo, desde su ámbito laboral.

En aras a conseguir los objetivos planteados anteriormente, se diseñará una entrevista que dará cuenta de la información relativa al empleo y a la satisfacción de las mujeres trabajadoras con discapacidad a través de la técnica del cuestionario con una entrevista estructurada.

Las mujeres trabajadoras con discapacidad, voluntariamente, realizarán una entrevista de preguntas abiertas, con el fin de valorar de una forma más

profunda su percepción sobre aspectos laborales, y así, profundizar en aquellos puntos más relevantes para nuestra investigación y sobre los que nos interesa obtener información.

La entrevista se ha planificado en dos bloques (ver anexos). En primer lugar se plantean 14 preguntas abiertas relacionadas con la persona entrevistada y su percepción del trabajo.

Por otro lado, el segundo bloque consta de 7 preguntas abiertas, y está referido a las condiciones laborales.

Se informará a las entrevistadas de que tienen total libertad de responder a las preguntas que quieran de la manera que deseen.

Inicialmente estas entrevistas estaba planteado realizarlas únicamente en una entidad, DFA, para lo cual contamos con el apoyo de Marta Valencia, trabajadora de DFA en el área de servicio jurídico y programas y subvenciones, y Presidenta de COCEMFE Aragón.

Fundación DFA¹⁴ es la entidad más veterana y representativa de personas con discapacidad en Aragón. Fundada en 1976, su objetivo es servir de instrumento para que las personas con discapacidad física logren su plena integración social, defendiendo sus derechos, eliminando prejuicios sociales, realizando una labor de prevención y de sensibilización social, colaborando con los poderes públicos y agentes sociales en el diseño, seguimiento y evaluación de los programas dirigidos al colectivo y promoviendo, creando y gestionando centros y servicios para la atención de las personas con discapacidad. Es una entidad de iniciativa social, sin ánimo de lucro, aconfesional e independiente que sirve de instrumento para que las personas con discapacidad física logren su plena integración social y la defensa de sus derechos, de forma positiva, eficaz y solidaria.

¹⁴ <http://www.fundaciondfa.es/wps/portal/inicio>

Sin embargo, el número de trabajadoras de DFA que ha decidido realizar la encuesta era insuficiente para poder realizar este estudio, por lo que se decidió ampliar el muestreo con encuestas realizadas a trabajadoras con discapacidad de la entidad REY ARDID, de Zaragoza, contando con el apoyo de Francisco Galán, Responsable de Integración en la Fundación.

Rey Ardid¹⁵ es un conjunto de organizaciones que desarrolla actividades dirigidas a la atención, cuidado e integración de personas vulnerables, generando servicios y entornos facilitadores de una mayor autonomía personal, mediante una gestión eficiente de los recursos disponibles y situando a la persona en el centro de todas sus actuaciones. Desde el Departamento de Integración se desarrollan actividades dirigidas al diseño y atención de personas en riesgo de exclusión, para las que se proporciona un programa de intervención individualizada con el que se favorezca la posibilidad de alcanzar el desempeño laboral en una empresa ordinaria. Para este proceso se cuenta con la atención integral de los recursos de otras áreas de la institución, como la formación o la capacitación ocupacional y laboral. Se atiende a dos grupos diana principales: personas en proceso de inserción social y personas con discapacidad. En ambos casos la dinámica de acción es la misma, escalonando la intervención en función de las capacidades y posibilidades de cada uno, temporalizando la intervención y objetivando las líneas principales que deben alcanzarse para la plena integración social.

Con este trabajo queremos plantear una aproximación con una muestra de población para que luego pueda hacerse un estudio más amplio. No se pretende realizar un estudio que tenga relevancia estadística, si no obtener un primer conocimiento sobre el tema objeto de este trabajo, que en el futuro podrá dar lugar a un estudio más amplio de investigación.

¹⁵ <http://www.reyardid.org/contenido/mision-vision-y-valores>

Por lo tanto se trata de:

Estudio descriptivo:

Por un lado, vamos a describir las características de las mujeres trabajadoras con discapacidad en su día a día en el ámbito laboral.

Por todo lo explicado anteriormente, se va a proceder a la aplicación de una metodología de carácter cualitativo.

Tal y como viene quedando reflejado a lo largo del proyecto, este estudio se va a llevar a cabo en la Fundación DFA y en la Fundación REY ARDID, en el **contexto geográfico** de la ciudad de Zaragoza.

Para lograr los objetivos, el **contexto poblacional** serán las mujeres trabajadoras con discapacidad. La muestra la formarán el 100 % de las mujeres trabajadoras del Centro Especial de Empleo de la Fundación Rey Ardid y una muestra significativa, pero no exhaustiva de las participantes en diferentes centros de trabajo de la Fundación DFA.

El **contexto temporal** en el que nos movemos es el actual año de 2014, realizando las encuestas a las mujeres trabajadoras con discapacidad y a los informantes clave entre los meses de abril y mayo.

4. PRESENTACIÓN DATOS

4.1. ENTREVISTA A MARTA VALENCIA

En primer lugar, realizamos una entrevista a la Presidenta de COCEMFE Aragón, Marta Valencia, de la cual queremos destacar algunas ideas importantes que van a ayudar a una mejor comprensión de la realidad que estamos estudiando y a valorar cuáles son los aspectos con los que se está trabajando en la actualidad.

En primer lugar, Marta considera que actualmente la situación laboral es mala en general para mujeres con o sin discapacidad, pero con discapacidad es aún peor, y también es más negativa a la de los hombres con discapacidad. Las estadísticas a nivel estatal dicen que más o menos hay un 10% de personas con discapacidad, de ahí casi el 60% son mujeres, activas (en búsqueda de empleo o trabajando) están más o menos el 39%. También considera que son insuficientes las ayudas directas al empresario a la hora de contratar a mujeres con discapacidad.

Otro factor clave para Marta es que para la mujer con discapacidad hay mucha mayor sobreprotección familiar, y la empresa, en general, prefiere contratar a los hombres que a las mujeres. La sobreprotección influye en la preparación formativa de las mujeres, que hoy día es algo fundamental, y en la discapacidad intelectual hay muchísima más sobreprotección.

Un aspecto fundamental que hay que trabajar, en su opinión, es la formación e información a las mujeres, y capacitarlas, es decir, dotarlas de recursos para que puedan ser ellas mismas diseñadoras de sus propias vidas. Normalmente a las mujeres con discapacidad las consideran niñas, asexuadas, y sin capacidad de tomar las propias decisiones. En eso hay que trabajar mucho con las mujeres y también con las familias, con cursos de capacitación. Las familias no demandan estos cursos. Hay muchas mujeres que viven en un

entorno de violencia familiar, sobre todo psicológica, pero no hay datos estadísticos sobre la cantidad. No les dejan tomar decisiones y no saben lo que es decidir por sí mismas. Decidir por ellas les resulta muy cómodo a las familias, pero queremos conseguir todo lo contrario.

Por ello Marta manifiesta, que hay un retraso de lucha en comparación con las mujeres sin discapacidad, quienes llevan mucho tiempo luchando, desde finales del siglo XIX. Pero en cambio, con mujeres con discapacidad queda mucho; ni siquiera son conscientes de que necesitan capacitarse y de que pueden hacer las cosas por sí mismas. La evolución de las mujeres con discapacidad va progresando muy lentamente.

En cuanto a la formación, defiende que al igual que para las personas sin discapacidad, cuantos más estudios se tenga hay mayor integración laboral. Se suelen solicitar personas con discapacidad para puestos administrativos, y también para puestos más de servicios. Además, hay empresas que piden un perfil muy específico que saben que no van a encontrar para así hacer las medidas alternativas que marca la ley (donación, contratación con un centro especial de empleo...)

Según Marta normalmente las empresas buscan personas que tengan poca discapacidad, que no les suponga muchos problemas de adaptación de los puestos de trabajo, y además, que no cojan mucho la baja por temas médicos y aunque en la Administración ha habido cambios (no los suficientes), al final la mayoría utilizan las medidas alternativas.

Piensa que las Administraciones públicas tendrían que hacer políticas con medidas de acción positiva para promover la igualdad de condiciones a todo el mundo, pero que la igualdad no existe, puesto que los que están en peor posición tendrían que ser ayudados para estar en las mismas condiciones que el resto de personas.

Por ejemplo, sí que se ha notado algo de avance en la enseñanza obligatoria en cuanto a que las mujeres con discapacidad estudian, y terminan sus estudios.

Por otro lado, según indica Marta, los problemas más habituales con los que las personas con discapacidad se encuentran son con los que la sociedad pone a las discapacidades, por eso siempre hablamos de personas con discapacidad, porque no es la discapacidad o el discapacitado quien negativiza la propia persona.

Por último, es difícil hablar de empleo y no mencionar la palabra crisis, por ello, Marta refiere que también les han afectado los recortes en cuestión sanitaria, de salud y farmacológica, pues lo que se busca es que la gente esté activa y trabajando y que gaste menos en los ámbitos anteriores, pero hay enfermos crónicos que tienen que pagar por medicamento igual que otras personas que no son crónicas. En estos recortes sólo se han tenido en cuenta a los pensionistas; a los que están activos no se les ha tenido en cuenta.

A la hora de trabajar sucede lo mismo, y eso que se están volcando bastante en sacar ofertas a personas con discapacidad. Pero también, dada la crisis actual, hay muchas empresas que están cerrando, y las ofertas de empleo cada vez son más escasas.

4.2. GRÁFICOS

En segundo lugar vamos a exponer el análisis de los datos de los cuestionarios realizados a las mujeres trabajadoras con discapacidad.

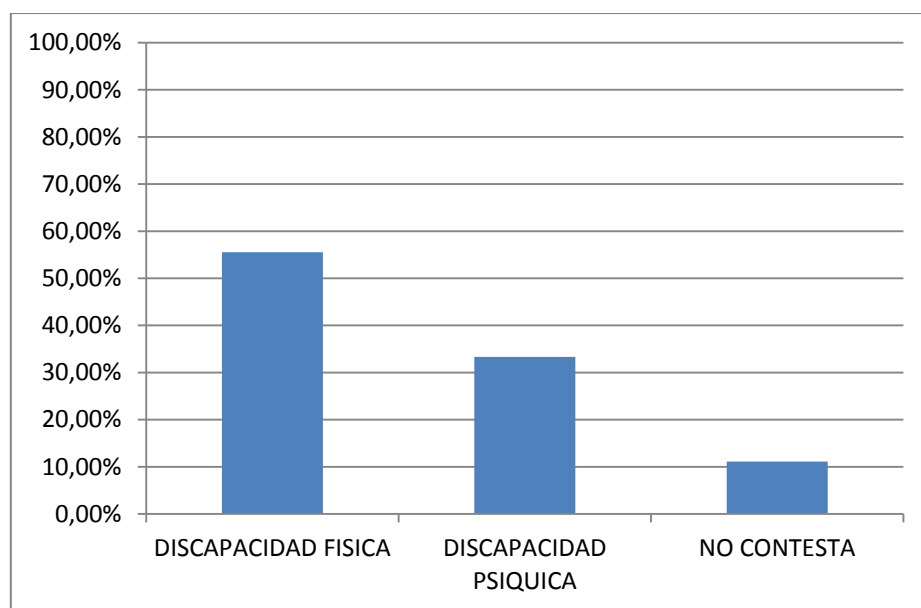
Está orientado a conocer la percepción del empleo por parte de la mujer trabajadora con discapacidad, y la percepción que tienen respecto a sus condiciones laborales.

A continuación presentamos los resultados del análisis.

BLOQUE I: SOBRE USTED Y LA PERCEPCION DEL TRABAJO

1. ¿QUÉ TIPO DE DISCAPACIDAD TIENE?

Gráfico 4



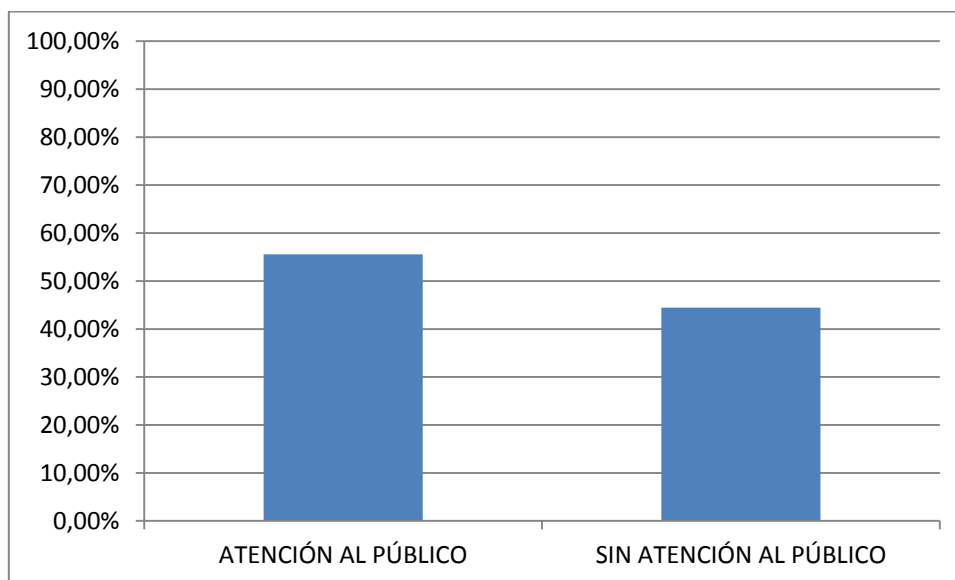
Fuente: Elaboración propia

En la primera pregunta, mostramos la distribución de las mujeres con discapacidad empleadas, según el tipo de discapacidad que presentan.

El 55% de las encuestadas presentan discapacidad de tipo físico. El siguiente grupo de mujeres más representadas son aquellas con discapacidad psíquica un 33%, mientras que un 11% no respondió a la pregunta.

2. ¿CUÁL ES TU PUESTO DE TRABAJO?

Gráfico 5

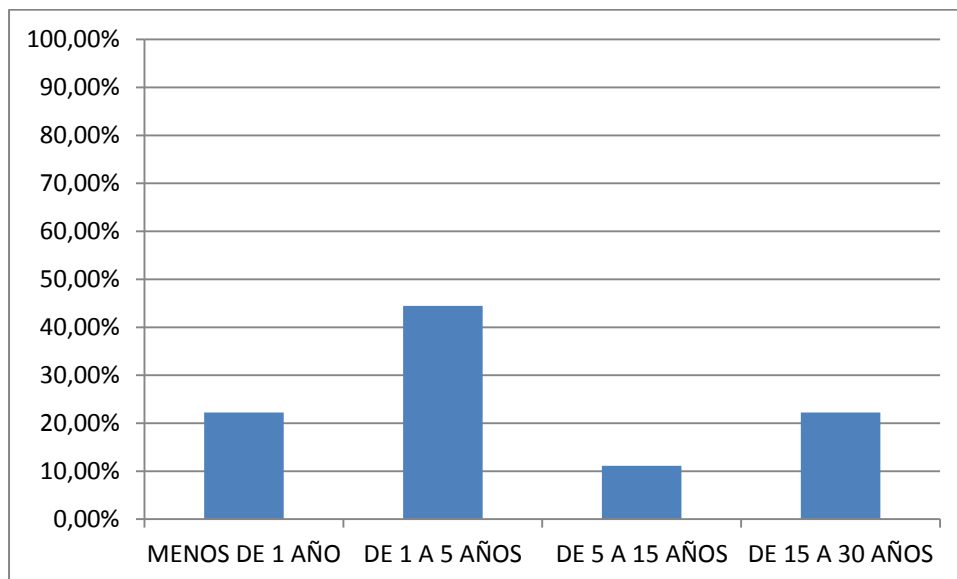


Esta pregunta está dirigida a conocer y saber los diferentes puestos de trabajo de las mujeres con discapacidad según si son de atención directa al público o no.

Los tipos de trabajo más comunes que realizan las mujeres entrevistadas son empleos que están más enfocados de cara al público con un 55%, mientras que el 44% no están en atención directa al público.

1. ¿CUÁNTO TIEMPO LLEVAS TRABAJANDO?

Gráfico 6

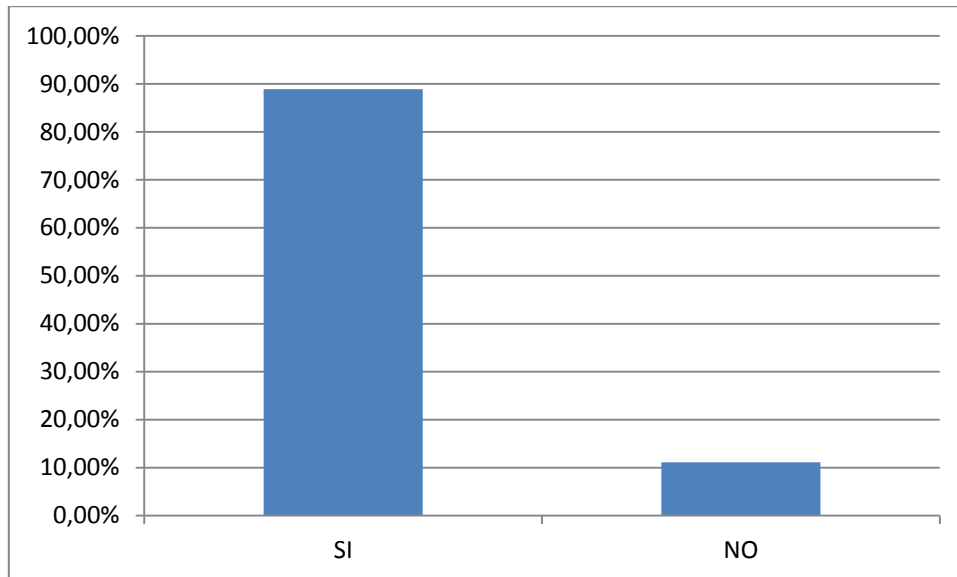


Con esta pregunta pretendemos saber cuántos años lleva la mujer con discapacidad en su puesto de trabajo; así podemos observar la estabilidad en el empleo analizando la duración de sus actuales empleos.

Un 44% de mujeres llevan trabajando más de 1 año, mientras que un 22% trabajan desde hace más de 15 años, otro 22% desde hace menos de 1 año y otro 11% las que llevan más de 5 años.

2. ¿HABÍAS TRABAJADO ANTES EN OTROS SITIOS? ¿DE QUÉ TRABAJABAS?

Gráfico 7



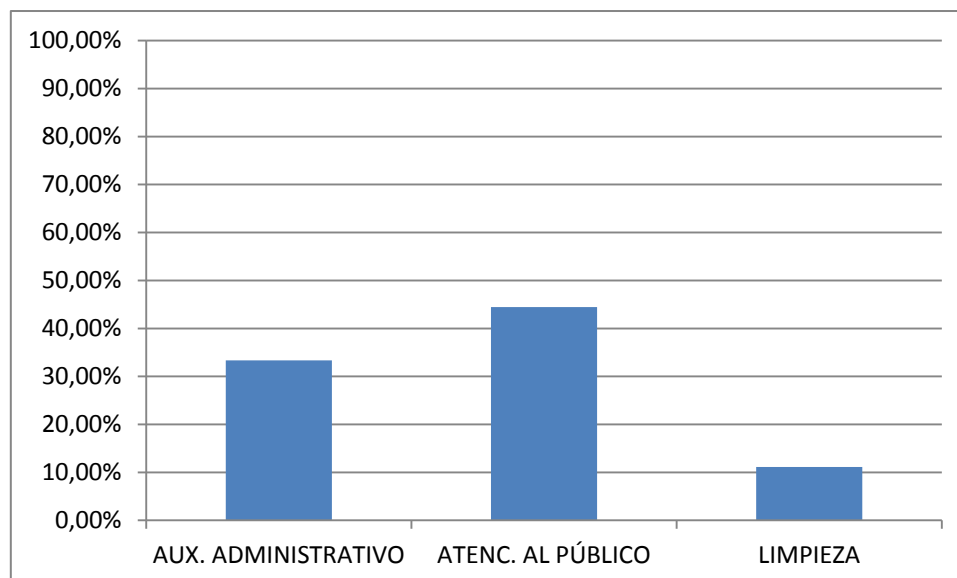
Ante esta pregunta lo que nos interesaba saber era si las diferentes mujeres trabajadoras con discapacidad habían estado trabajando anteriormente en otras empresas y de qué. Entendemos que la inserción laboral no es fácil para las mujeres en general, y menos aun cuando tienen una discapacidad.

A raíz de esta pregunta, hemos observamos una tasa alta de cómo se ha ido brindando oportunidades a estas mujeres de acceder al mercado laboral.

Un 88% de las mujeres trabajadoras refieren haber trabajado anteriormente en otra empresa, frente a un 11% que manifiestan no haber trabajado en otro sitio.

¿DE QUÉ TRABAJABAS?

Gráfico 8

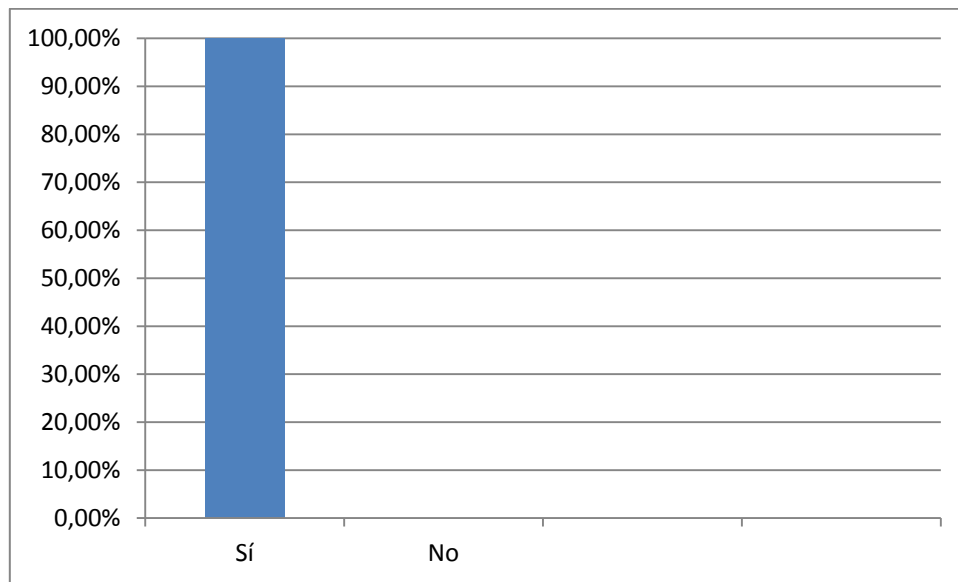


Los datos que a continuación presentamos, están referidos a los distintos puestos de trabajo que anteriormente desempeñaban las mujeres con discapacidad, como por ejemplo: cajera, auxiliar administrativo, auxiliar de limpieza, monitora de tiempo libre, encuestadora, fotógrafa, dependiente, camarera, coordinadora de servicio a domicilio, regidora de espectáculos, etc.

Un 44% de las mujeres entrevistadas refieren haber trabajado anteriormente en atención directa al público, un 33% manifiestan haber trabajado como auxiliar administrativo y un 11% de personal de limpieza.

3. ¿ESTÁS CONTENTA CON TU TRABAJO?

Gráfico 9



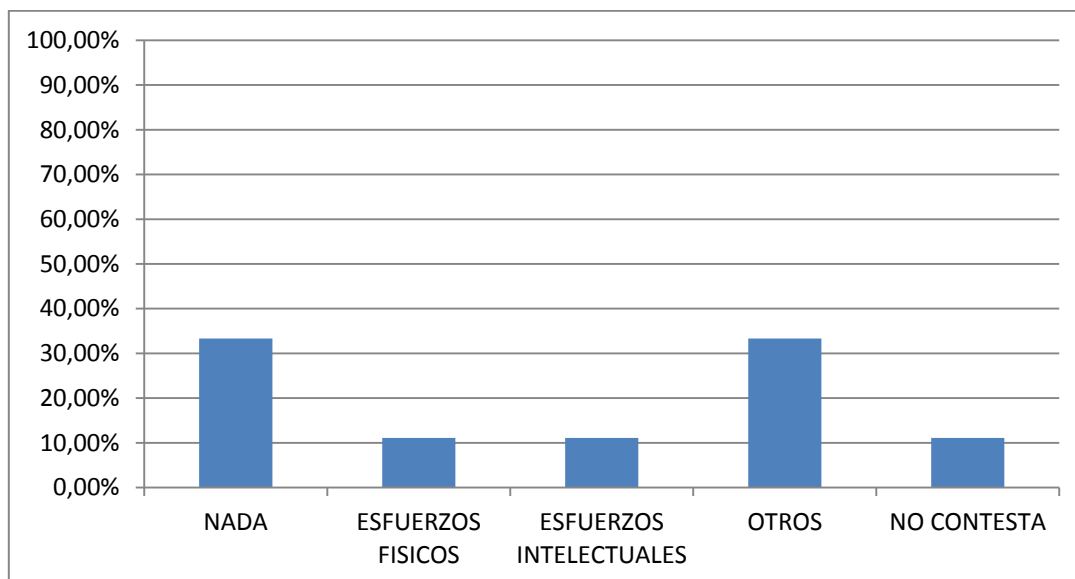
Mostramos ahora la opinión de la satisfacción de las mujeres en su puesto de trabajo.

En plena crisis económica, entendemos que cualquier persona debería de sentirse afortunada por tener un empleo. Creemos que es una pregunta clave para saber la motivación que tienen en su día a día en el trabajo.

El 100 % de las personas que han respondido a la encuesta manifestó estar contentas con su puesto de trabajo.

6. ¿QUÉ TE RESULTA MÁS DIFÍCIL DE TU TRABAJO?

Gráfico 10

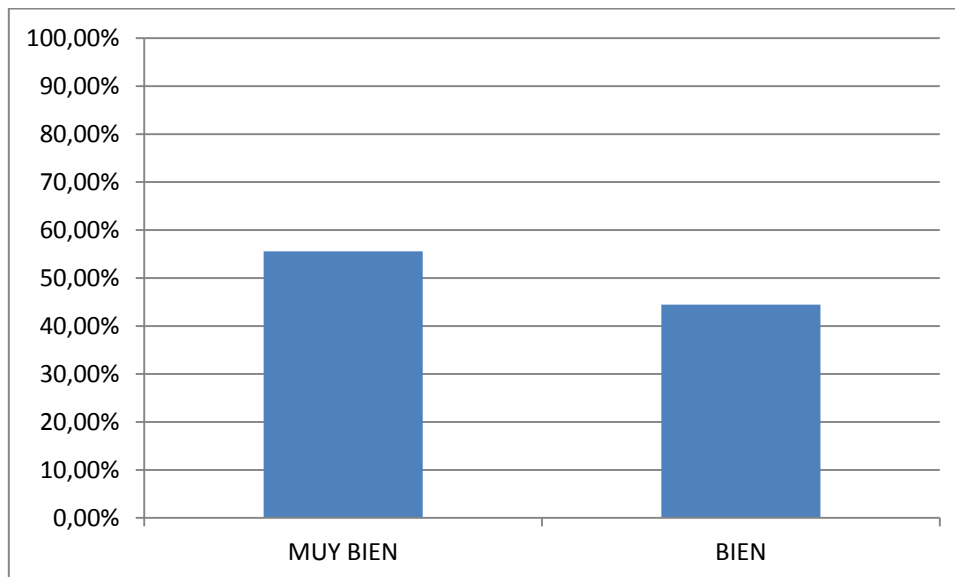


Las mujeres trabajadoras con discapacidad fueron encuestadas acerca de su opinión sobre posibles dificultades que tienen en sus tareas diarias en el trabajo. Con esta pregunta entendemos que es bueno saber las dificultades que pueden tener estas mujeres en el desempeño de su actividad para que se puedan tener en cuenta de cara a futuras mejoras.

Un 33 % de mujeres manifiestan que no les resulta nada difícil en su trabajo, mientras que otro 33%, 11% y 11% respectivamente refieren que sí que hay situaciones de su trabajo que les resultan más dificultosas, frente a un 11% que prefirió no responder a la pregunta.

7. ¿QUÉ TAL CON EL RESTO DE COMPAÑEROS, JEFES Y SUPERVISORES?

Gráfico 11

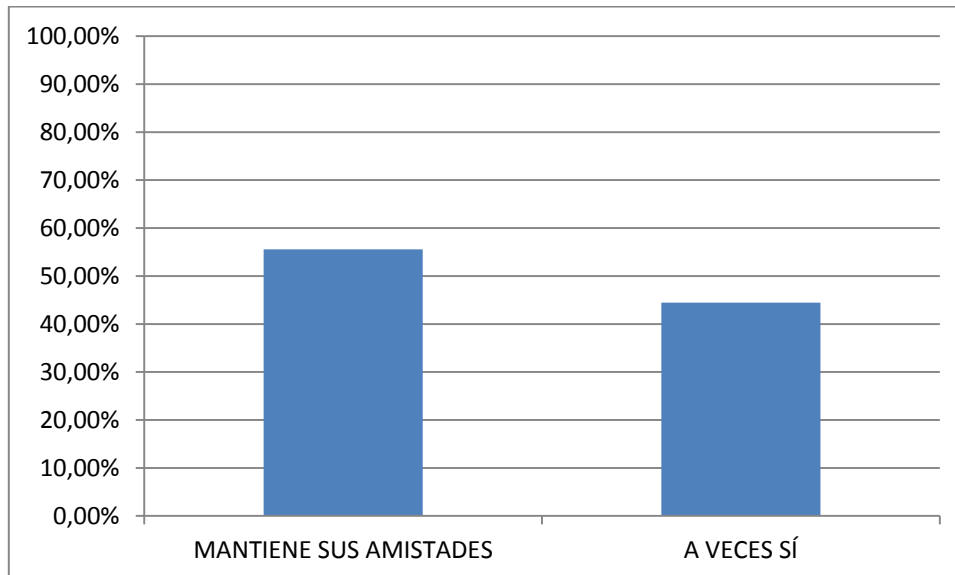


La siguiente pregunta está dirigida a conocer las relaciones laborales que mantienen las mujeres trabajadoras con discapacidad con sus compañeros, jefes y supervisores. Todas estas respuestas nos permiten observar si están plenamente satisfechas con su equipo de trabajo, y si se sienten parte del mismo.

Tanto el 55% como el 44% de las mujeres entrevistadas manifiestan estar muy bien y bien respectivamente con sus jefes y compañeros de trabajo.

8. ¿EL TRABAJO TE AYUDA A SOCIALIZAR QUEDANDO FUERA DEL HORARIO LABORAL CON LOS COMPAÑEROS?

Gráfico 12

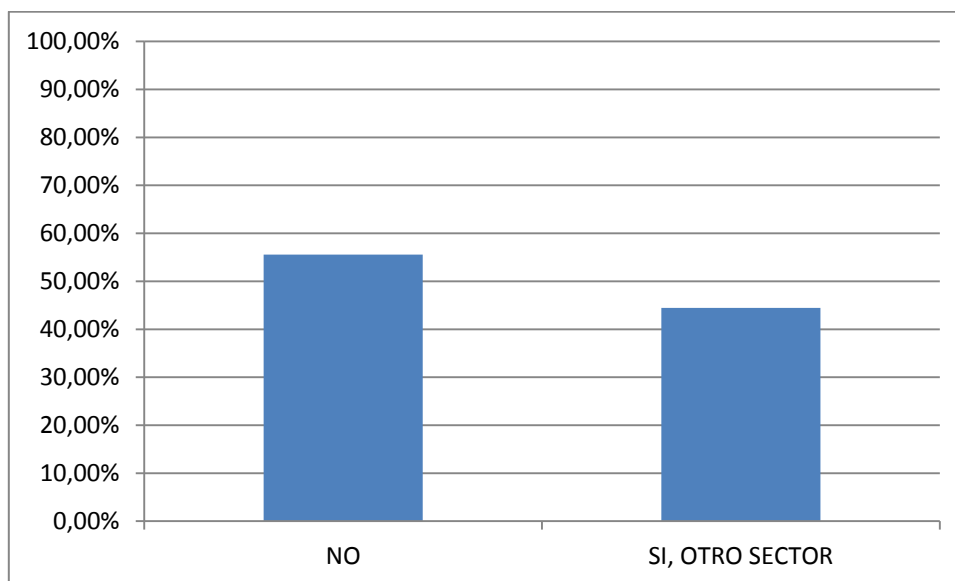


Si anteriormente preguntábamos por la relación con el resto de compañeros, jefes y supervisores, el siguiente gráfico muestra si las encuestadas se relacionan con su equipo de trabajo fuera del horario laboral.

El 55% de las trabajadoras refieren que siguen manteniendo sus amistades de fuera del trabajo, mientras que un 44% manifiesta que a veces el trabajo sí que les ayuda a socializarse.

9. ¿TE GUSTARÍA TRABAJAR EN OTRO SITIO? ¿DE QUÉ?

Gráfico 13

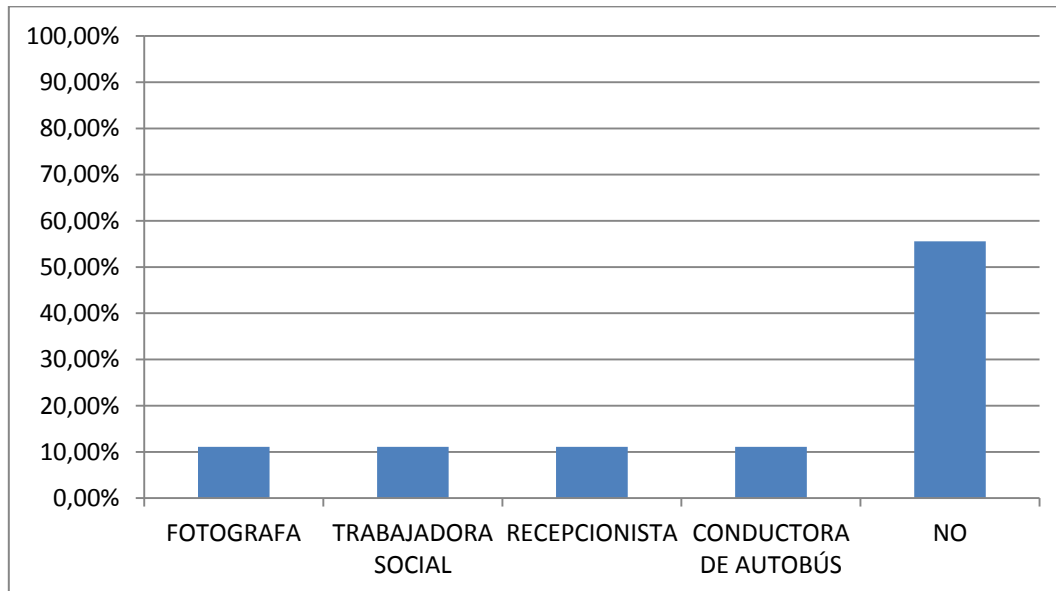


El siguiente gráfico muestra las respuestas dadas por las encuestadas en relación a si les gustaría trabajar en otro lugar; lo que queremos observar con esta pregunta es en dónde les gustaría trabajar, y así ver sus expectativas futuras acerca del mercado laboral.

El 55% de las mujeres dicen que no les gustaría trabajar en otro sitio, frente a un 44% que respondieron que sí que les gustaría trabajar en algo relacionado con sus estudios.

¿DE QUÉ?

Gráfico 14

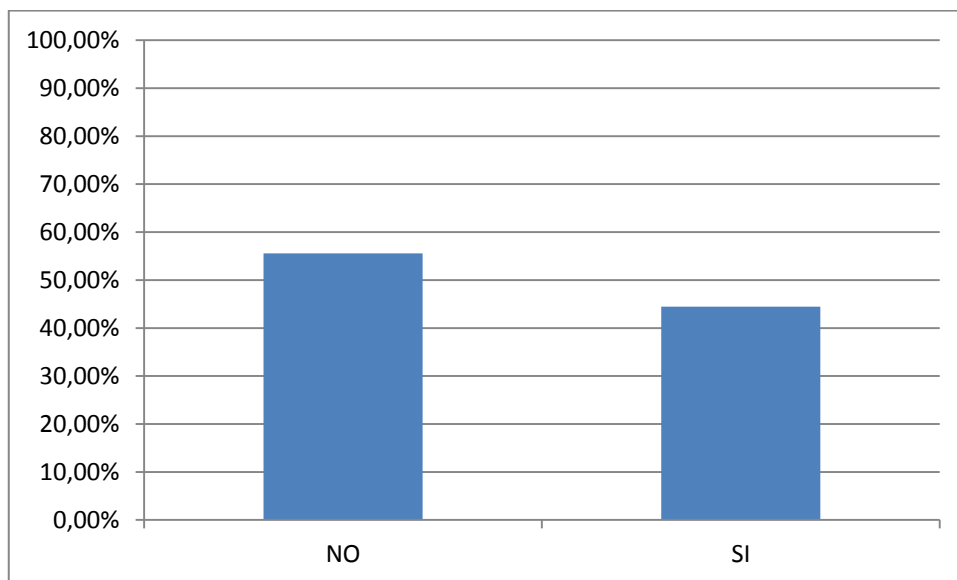


La pregunta hace referencia a las aspiraciones futuras que tienen las mujeres encuestadas en relación a encontrar otro tipo de trabajo diferente, y su posibilidad de mejorar en relación con sus estudios de formación.

Un 44% de las mujeres entrevistadas contaron que les gustaría trabajar en algo relacionado a sus estudios superiores, frente al 55% que manifestaron que no.

10. ¿HA SIDO DIFÍCIL ENCONTRAR TRABAJO? ¿TE HA AYUDADO ALGUIEN?

Gráfico 15

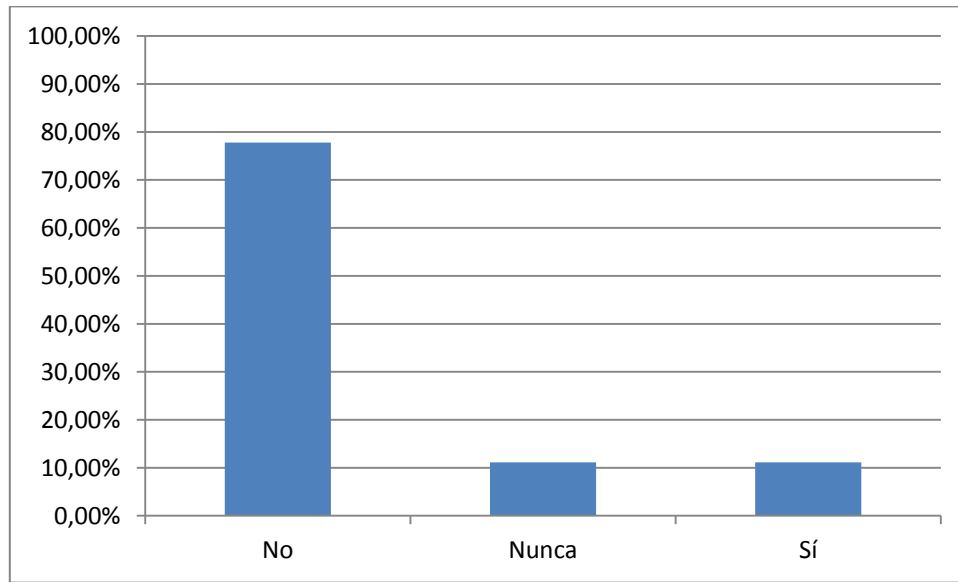


Para detectar las dificultades a la hora de buscar empleo de las mujeres entrevistadas, se les preguntó si les había resultado difícil encontrar trabajo o si les había ayudado alguien o por ejemplo alguna Fundación o recurso especializado en esta materia.

Un 55% de las mujeres subrayan que no les resultó difícil el encontrar trabajo, mientras que un 44% señalan que tuvieron ayudas de diferentes bolsas de empleo e incluso de la Fundación Rey Ardid.

11. ¿HAS PENSADO ALGUNA VEZ EN DEJAR EL TRABAJO Y POR QUÉ?

Gráfico 16

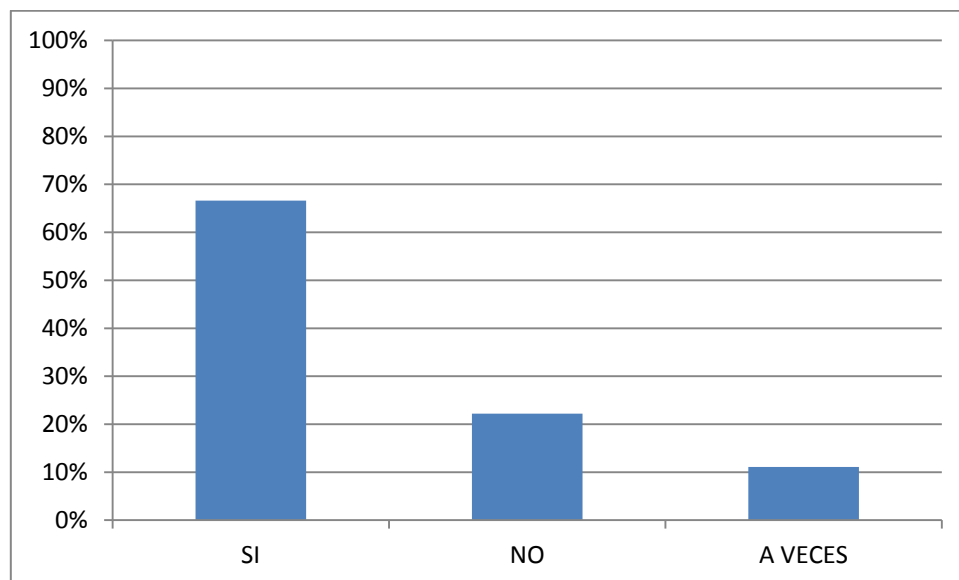


Las siguientes preguntas pretenden conocer si las mujeres trabajadoras con discapacidad se han planteado en alguna ocasión el dejar su puesto de trabajo ya que sabemos que el empleo es una herramienta imprescindible en nuestras vidas puesto que con ella obtenemos unos recursos para poder vivir, además de ser un espacio de desarrollo personal y participación social.

El 77% y un 11% de las mujeres entrevistadas manifestaron que no dejarían su puesto laboral, mientras que un 11% respondió que sí.

12. ¿TE RESULTA FÁCIL EXPRESAR TUS OPINIONES EN TU GRUPO DE TRABAJO?

Gráfico 17

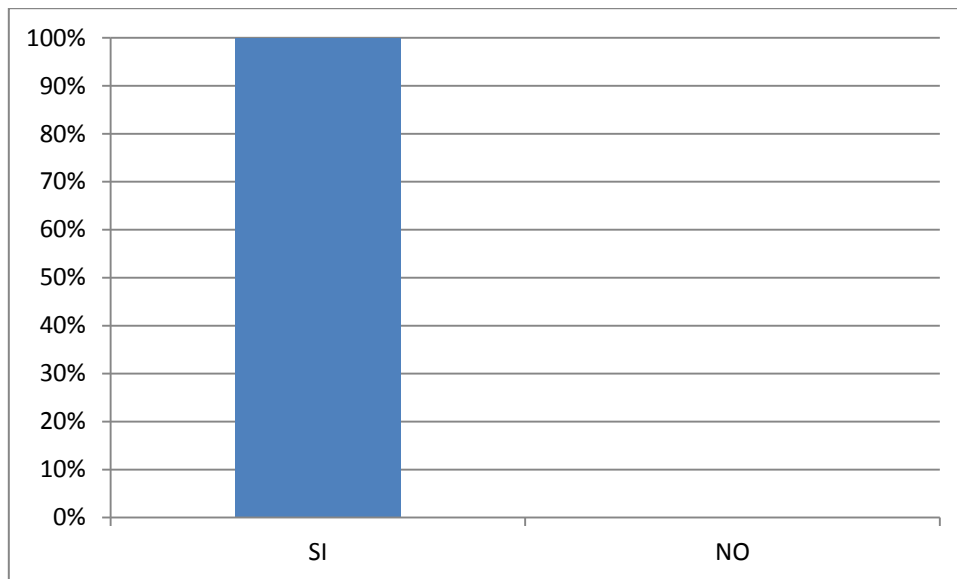


Con esta pregunta pretendemos saber si las mujeres trabajadoras se sienten cómodas para poder expresar todo tipo de opiniones, tanto positivas como negativas, a cualquier miembro de su equipo de trabajo, o si por el contrario, encuentra dificultades a la hora de comunicar sus pensamientos.

El 66 % de las encuestadas respondió que sí que le resulta fácil poder expresar lo que piensa en su equipo de trabajo y en su empresa. El 22% de las mujeres manifestó que no le resulta sencilla esta tarea, mientras que un 11 % respondió que sólo en algunas ocasiones se expresan con facilidad ante sus compañeros.

13. ¿TE SIENTES PARTE DE UN EQUIPO DE TRABAJO?

Gráfico 18

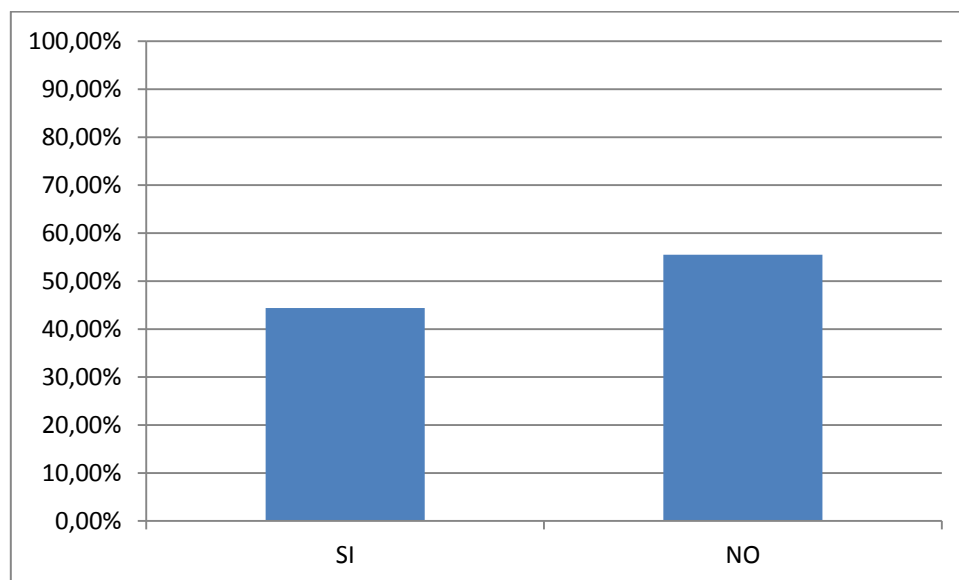


La intención de esta pregunta es saber cómo se sienten en relación al equipo de trabajo, si sienten esa pertenencia al equipo, o si consideran que no se encuentran en este momento integradas en él.

El 100 % de las encuestadas se sienten integradas dentro de su equipo de trabajo.

14. ¿CREES QUE HAY DIFERENCIAS ENTRE TU SITUACIÓN LABORAL Y LA DE PERSONAS SIN DISCAPACIDAD Y POR QUÉ?

Gráfico 19



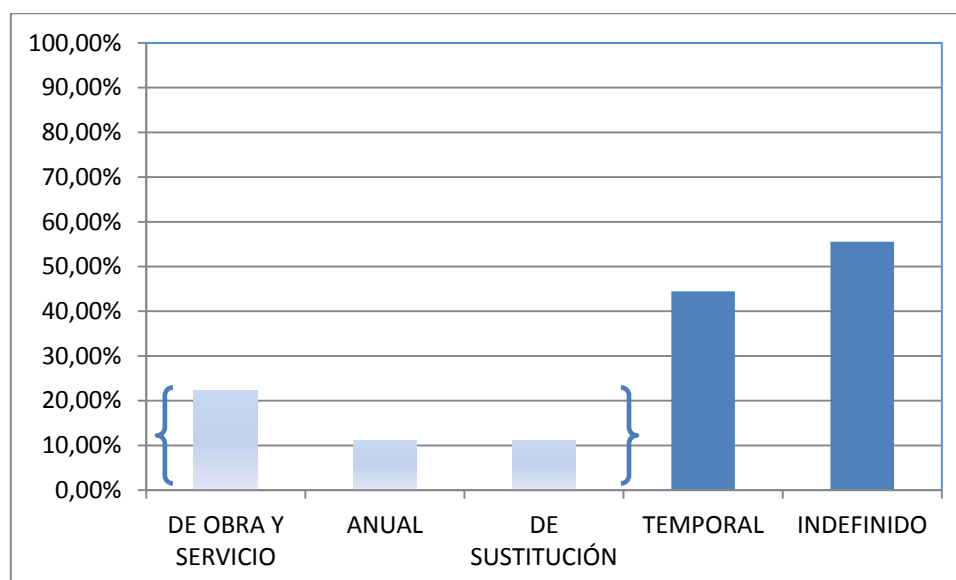
Con esta pregunta pretendemos por un lado, ver si las mujeres con discapacidad encuestadas consideran que tienen las mismas condiciones laborales en general que el resto de sus compañeros que no tienen ninguna discapacidad, y por otro lado, en caso de respuestas negativas, ver cuáles son los motivos o los aspectos que consideran que son diferentes a los de sus compañeros.

El 44 % de las encuestadas manifestó que sí que consideran que hay diferencias a nivel laboral entre su situación y la de sus compañeros. El 55 % respondió que no encuentran diferencias.

BLOQUE II: SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES

1. ¿QUÉ TIPO DE CONTRATO TIENES?

Gráfico 20



Esta pregunta hace referencia al tipo de contrato que tienen actualmente las mujeres a las que se les entrevista.

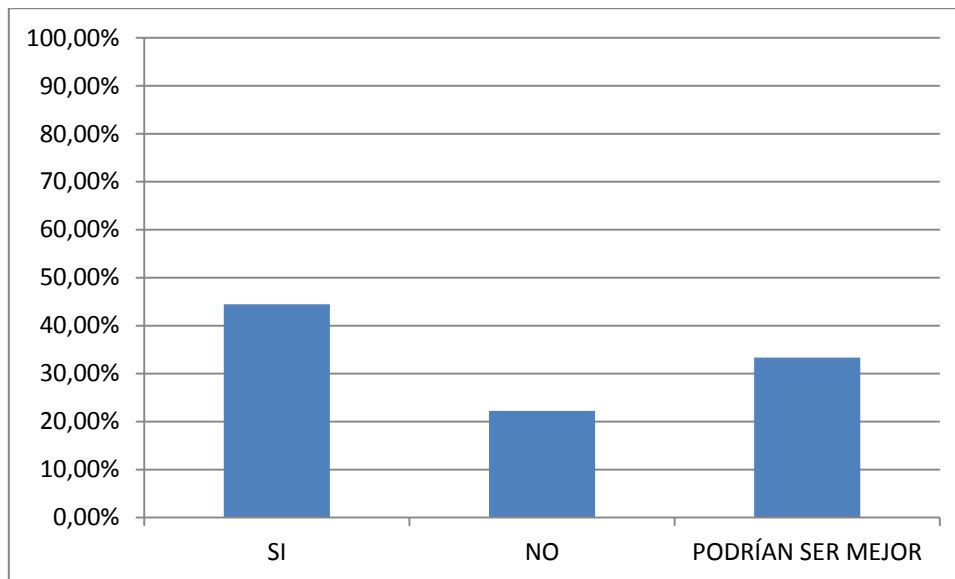
Por ello hemos establecido dos grandes categorías para clasificar las respuestas en cuanto a los contratos: por un lado, los contratos indefinidos, y por otro, los contratos temporales.

Dentro de los contratos temporales, hemos agrupado las respuestas en tres bloques: de obra y servicio, anual y de sustitución.

Más de la mitad de las encuestadas (el 55%) se encuentran trabajando con un contrato indefinido. El 22 % de las mujeres que respondieron esta encuesta tienen un contrato de obra y servicio, el 11% poseen un contrato anual y otro 11% posee un contrato de sustitución.

2. ¿LAS CONDICIONES SALARIALES SON BUENAS?

Gráfico 21

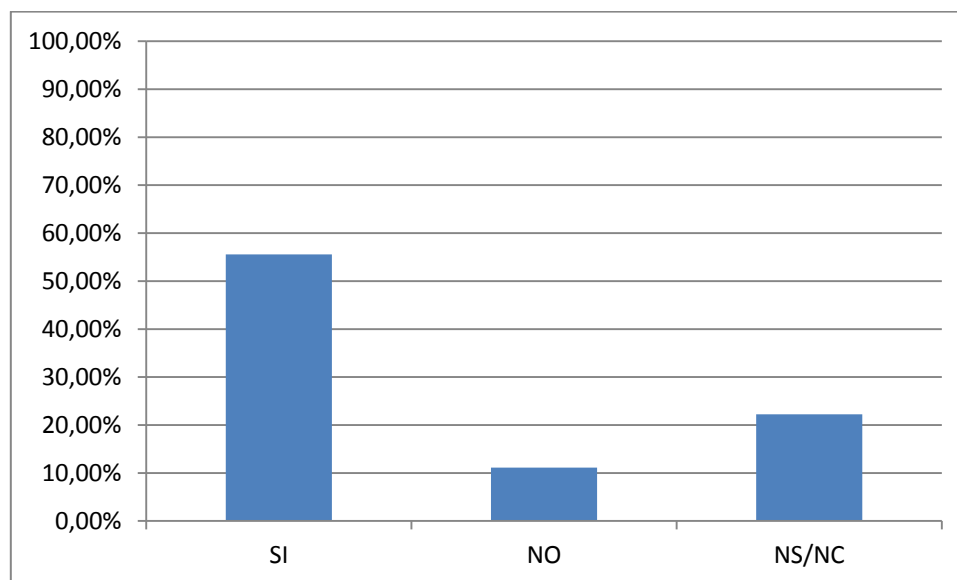


Esta pregunta pretende obtener cuál es la percepción (positiva o negativa) de las mujeres trabajadoras con discapacidad acerca del salario que perciben por desempeñar su trabajo.

Para el 44 % de las entrevistadas, sus condiciones salariales son buenas. Sin embargo, un 22 % opina que no lo son, y un 33 % considera que se podrían mejorar.

¿LAS CONSIDERAS IGUAL QUE TUS COMPAÑEROS QUE REALIZAN EL MISMO TRABAJO?

Gráfico 22

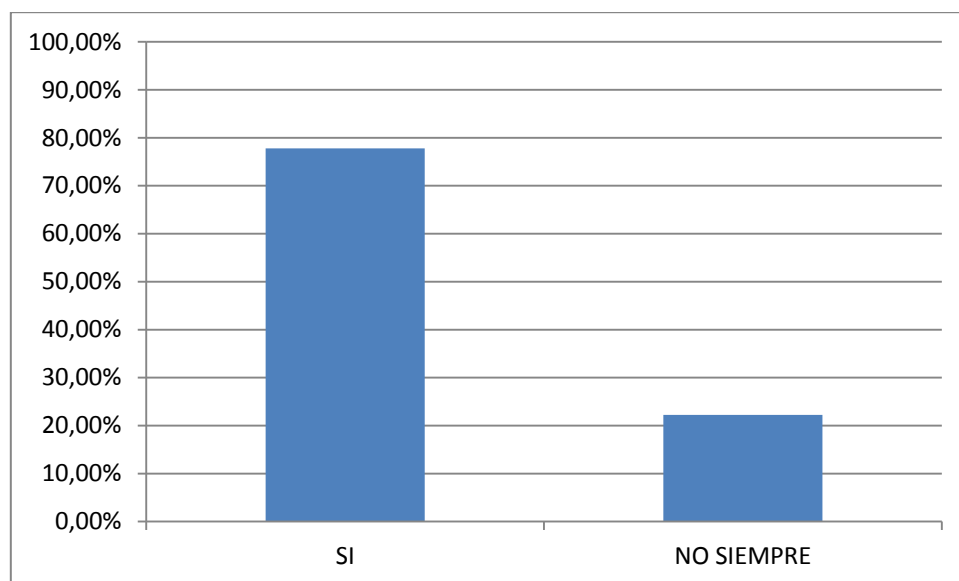


Independientemente de la respuesta a la pregunta anterior, queremos con esta cuestión obtener datos acerca de la percepción que tienen acerca de la igualdad en el empleo en relación a las condiciones salariales entre ellas y sus compañeros de trabajo que desempeñan las mismas funciones.

La mayoría de las mujeres trabajadoras considera que su salario es igual al de sus compañeros, mientras que un 22 % ha preferido no responder a esta pregunta, y un 11 % cree que no son iguales.

3. ¿TUS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES ESTÁN BIEN DEFINIDAS?

Gráfico 23

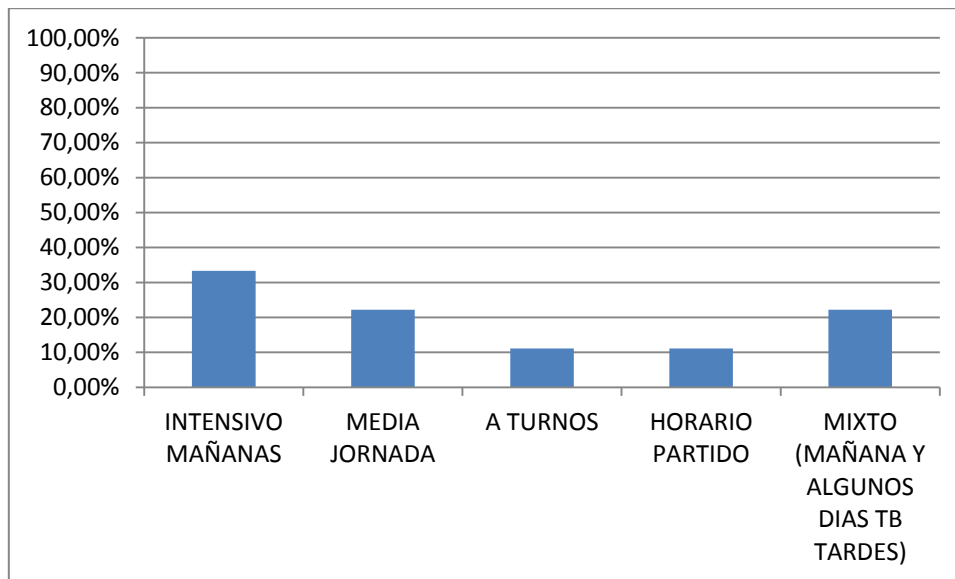


El hecho de tener claras las responsabilidades y funciones laborales facilita en gran medida el desarrollo del trabajo y otorga seguridad, por lo que pretendemos saber si las mujeres encuestadas consideran que sus funciones están bien especificadas.

La gran mayoría de trabajadoras (77%) considera que sus funciones y responsabilidades sí que están bien definidas, frente a un 22 % que cree que no siempre lo están.

4. ¿QUÉ HORARIO LABORAL TIENES?

Gráfico 24

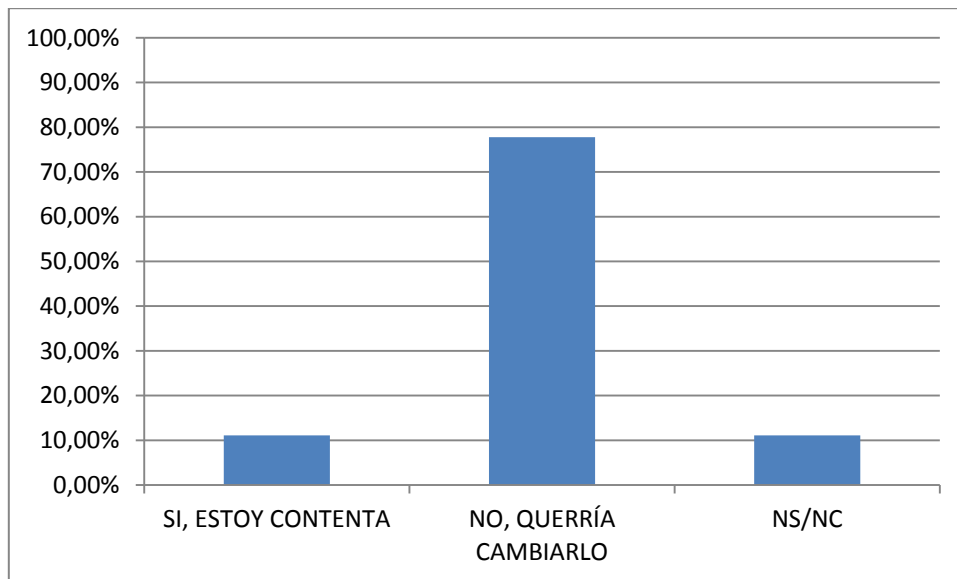


Al analizar los resultados hemos comprobado que la pregunta debería haberse formulado de manera más precisa, puesto que las respuestas han sido diversas refiriéndose a distintos aspectos. Algunas de las encuestadas han respondido si tenían horario intensivo o media jornada, mientras que otras han respondido haciendo referencia a si trabajan por las mañanas, por las tardes, a turnos o en horario partido.

Un 33 % de mujeres trabajan en horario intensivo por las mañanas, mientras que un 22 % trabajan a media jornada y otro 22 % lo hacen mañanas y algunas tardes, siendo un 11 % las mujeres que trabajan a turnos y otro 11 % las que lo hacen siempre con horario partido.

¿ESTÁS CONTENTA O QUERRÍAS CAMBIARLO Y POR QUÉ?

Gráfico 25

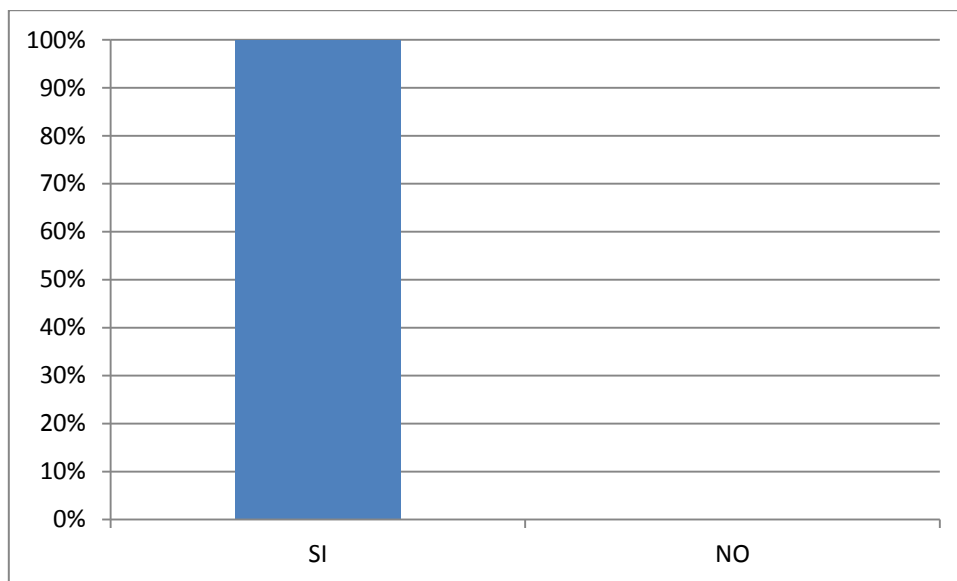


La intención de esta pregunta es obtener información acerca del nivel de satisfacción laboral relacionado con el horario de trabajo, y saber si, en caso de que pudieran elegir, decidirían cambiar el horario laboral que tienen actualmente.

El 77 % de las trabajadoras no está del todo contenta con el horario y preferiría cambiarlo, frente al 11 % que manifiesta estar a gusto con su horario. Otro 11 % han preferido no responder a la pregunta.

5. ¿RECIBES INFORMACIÓN DE CÓMO REALIZAR TU TRABAJO?

Gráfico 26

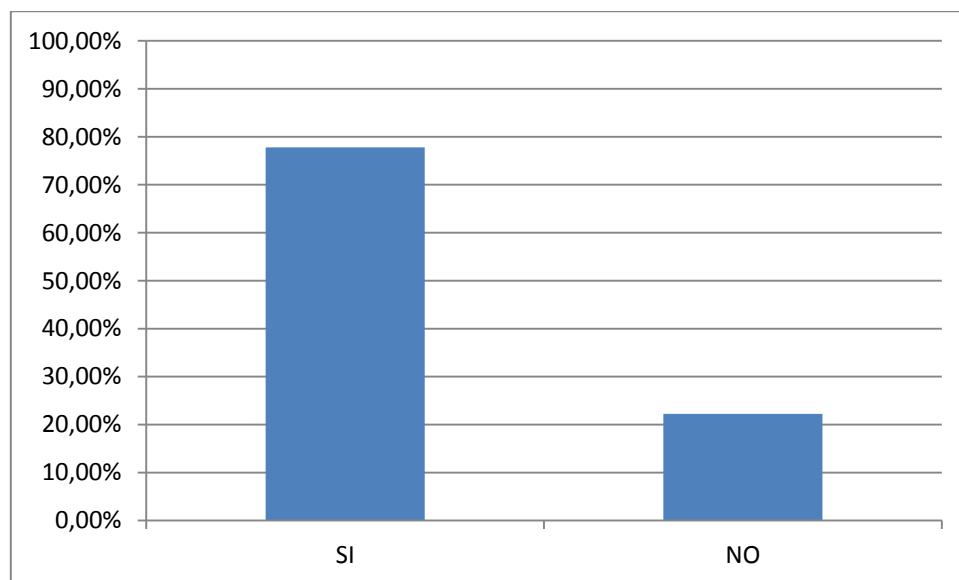


Tener información continua sobre las tareas laborales que hay que realizar es muy importante para poder desarrollar bien las funciones encomendadas y cumplir objetivos, por ello hemos querido saber cuántas personas consideran que reciben información sobre el desarrollo de su trabajo.

El 100 % de las personas que han respondido a la encuesta manifestó recibir información sobre cómo realizar las funciones de su puesto de trabajo.

6. ¿TU ZONA DE TRABAJO ESTÁ BIEN ORGANIZADA?

Gráfico 27

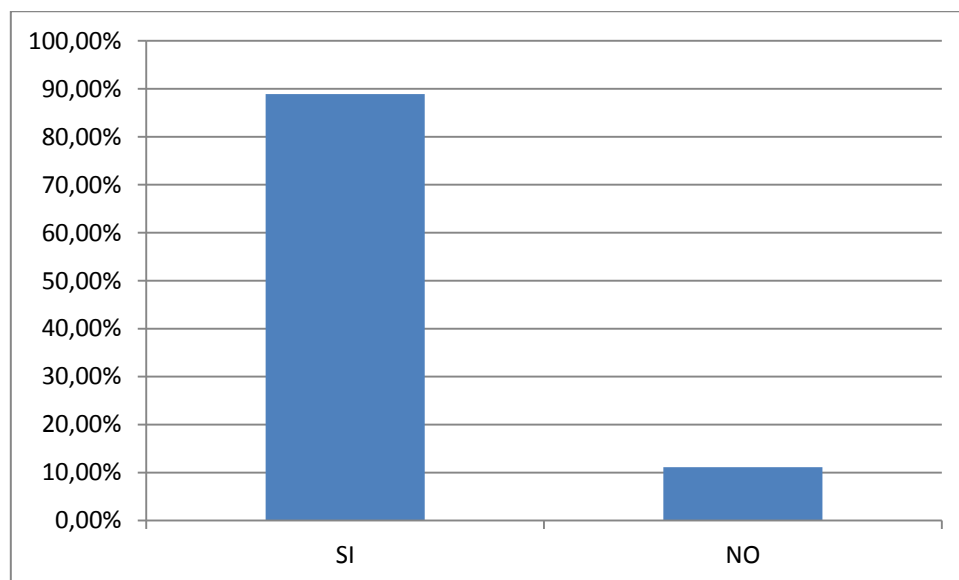


Esta pregunta hace referencia al espacio físico destinado a que las mujeres puedan desarrollar su trabajo y con ella pretendemos saber si tienen la suficiente organización en el mismo (espacio, mobiliario adecuado, etc)

La mayoría de las mujeres entrevistadas (un 77 %) manifestó que su zona de trabajo está bien organizada, mientras que un 22 % respondió que no lo está.

7. ¿LAS CARGAS DE TRABAJO ESTÁN BIEN REPARTIDAS?

Gráfico 28



Con esta pregunta pretendemos obtener datos acerca de la percepción de las mujeres sobre si las cargas de trabajo (entendidas éstas como las diferentes tareas y nivel de trabajo) están bien repartidas entre los distintos miembros del equipo de trabajo, o si por el contrario consideran que no es así y algunas personas tienen más trabajo que otras.

Para la mayoría de las encuestadas (un 88 %) las cargas de trabajo sí están bien repartidas, frente a un 11 % que considera que no lo están.

5. ANÁLISIS Y REFLEXIONES

Después del estudio realizado y tras analizar las encuestas a diferentes mujeres trabajadoras con discapacidad hemos llegado a las siguientes reflexiones:

Observamos que el hecho de tener una discapacidad no tiene por qué ser un impedimento a la hora de trabajar ya que comprendemos que el empleo es el instrumento por el que la mayoría de las personas con y sin discapacidad obtenemos unos recursos para poder vivir, además de ser un espacio de participación social y desarrollo personal.

Por ello consideramos que la mejor forma de empleo de las mujeres trabajadoras con discapacidad es la integración en el sistema ordinario de trabajo.

En primer lugar, las entrevistas realizadas mayoritariamente son a mujeres con una discapacidad física. Aunque sabemos que las personas que tienen una discapacidad física se enfrentan a una serie de dificultades propias derivadas de la misma para desenvolverse en su día a día, esto no es un obstáculo para las diferentes mujeres que hemos ido entrevistando, quienes han manifestado que desarrollan su trabajo con normalidad.

Destacamos que un 55% de las mujeres trabajadoras con discapacidad trabajan de cara al público, como por ejemplo, de agente vendedor, abogada, técnica de formación, operaria, etc.

También subrayamos que un 44% de las entrevistadas son teleoperadoras, y aunque no están trabajando de cara al público, están muy contentas con su trabajo.

Por otro lado, las posibilidades de encontrar un empleo y tener estabilidad laboral no se ven ampliamente tan reducidas para las mujeres con

discapacidad, ya que un 22% de las mujeres encuestadas llevan trabajando más de 30 años, que en el contexto de crisis que vivimos es un indicador muy fuerte sobre la estabilidad, y un 44% de ellas tiene una antigüedad de más de un año en su puesto de trabajo.

Vemos como desde la publicación de la LISMI¹⁶ y el posterior RD 2273/1985 se ha producido una indudable revolución que ha hecho posible que en la actualidad haya más personas con discapacidad que están trabajando, con lo que eso supone para su normalización e independencia.

La mayoría de las entrevistadas habían estado desempeñando anteriormente otro puesto de trabajo diferente al de la actualidad, la mayoría de ellos de cara al público, como por ejemplo: de cajera central en un supermercado, de auxiliar administrativa, de limpieza, realizando encuestas, dependienta, monitora de tiempo libre, camarera, coordinadora de servicios a domicilio, regidora de espectáculos etc.

Con esta pregunta, podemos pensar que las mujeres entrevistadas con discapacidad tienen muchas posibilidades de encontrar un empleo, ya que se ve cómo han ido ampliando sus experiencias laborales en diferentes sectores de trabajo y según han manifestado no les ha resultado muy difícil encontrar empleo.

Dentro de las mujeres entrevistadas en situación activa, el 100% reconocen estar bien en su puesto de trabajo, lo cual está relacionado con aspectos como el que se refleja en la pregunta 5 del Bloque II, en la que valoran muy positivamente el recibir la información necesaria para la realización de su trabajo, lo cual contribuye al nivel de satisfacción profesional.

Esto también se refleja en que la mayoría de las mujeres entrevistadas declara tener una buena relación tanto con sus compañeros como con sus respectivos jefes y supervisores y sentirse parte de un equipo de trabajo.

¹⁶ Art.11 del R.D. 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de los CEE.

A nivel laboral, las relaciones con los superiores son, en muchas ocasiones, complicadas. Por ello, a través de las respuestas de las mujeres entrevistadas entendemos que las relaciones dentro del ámbito de sus trabajos han dejado de ser tan rígidas como anteriormente y ahora se observan más cercanas, tanto con compañeros como con los superiores.

En relación a la pregunta si les gustaría trabajar en otro sitio, un 55% respondieron que no y un 44% que sí, refiriéndose que les gustaría trabajar en sectores relacionados con sus estudios como por ejemplo, fotógrafa de publicidad, conductora de autobús, recepcionista o trabajadora social.

Estos puestos de trabajo requieren una titulación específica (o permiso especial como en el caso de conducir autobuses). Entendemos que, como comentaba Marta Valencia, a más nivel de formación, mayor oportunidad de inserción laboral y más posibilidades de encontrar antes empleo.

Por otro lado, las mujeres entrevistadas subrayaron que aunque no les resultó difícil encontrar trabajo, si que alguna de ellas señaló que tuvo ayudas de diferentes bolsas de empleo e incluso de la Fundación Rey Ardid, ya que es uno de los recursos más importante que hay en Zaragoza para las personas con discapacidad. Son varios los recursos específicos para personas con discapacidad que existen en nuestra ciudad para fomentar la integración en los distintos niveles, entre ellos Fundosa Social Consulting¹⁷, Fundación AFIM (ayuda, formación e integración del minusválido), Federación Aragonesa de disminuidos psíquicos (FEAPS Aragón) y CERMI-Aragón.

Asimismo, las entrevistadas destacan positivamente que en sus puestos de trabajo tienen la posibilidad de abrir sus círculos de amistades con el resto de sus compañeros, pero en general reconocen que siguen manteniendo su red de amigos fuera del trabajo.

¹⁷ <http://portal.aragob.es/inaem/guia/sec9h.html>

Hay que tener en cuenta que tanto las personas con y sin discapacidad se encuentran con dificultades en sus trabajos; por ejemplo hay mujeres que destacan que les resultaría difícil si tuvieran que hacer esfuerzos físicos, o si cambiaran los horarios de su jornada laboral, memorizar datos o incluso lidiar con algún paciente problemático, pero a pesar de todo, un 88% de las mujeres están contentas con su puesto laboral y a día de hoy no se han planteado el dejar su trabajo. Con ello se vislumbra la satisfacción positiva que tienen las mujeres trabajadoras que hemos entrevistado con su puesto de trabajo.

Respecto a las preguntas 12 y 13, las respuestas son mayoritariamente positivas. El 100 % de las mujeres entrevistadas se siente parte de su equipo de trabajo. Sin duda esto es un factor determinante de la satisfacción profesional y personal, que tiene consecuencias en distintos niveles.

A nivel profesional, el sentirse como parte de un grupo de trabajo favorece la consecución de objetivos profesionales, aumentando la eficacia y la cohesión grupal. Por otro lado, es esencial que se cree un clima de confianza y respeto mutuo, con lo que se facilitará la resolución de problemas laborales, la colaboración en las tareas y la expresión de opiniones, conflictos, etc.

A nivel personal, el sentirse a gusto dentro del equipo de trabajo implica bienestar emocional y social, y es importante sentirse cómodo y sin tensiones que luego puedan repercutir en otros ámbitos de la vida (familiar, de pareja, etc).

Sin embargo, siguen siendo muchas las mujeres que, a pesar de sentirse bien en su trabajo, han respondido que consideran que hay diferencias entre su situación laboral y la de sus compañeros. Al argumentar las razones que nos han dado este 44 % de mujeres coinciden varias al indicar que sus diferencias son respecto al convenio de trabajo.

Con estas respuestas entendemos que se refieren al convenio especial para personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral¹⁸. Dentro de este grupo encontramos:

- Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 %.

- Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

La suscripción del convenio especial determinará, desde su fecha de efectos, la inclusión en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, en una situación asimilada a la de alta para la cobertura de las prestaciones de jubilación y de muerte y supervivencia.

Otras mujeres nos manifestaron que consideran que por ser discapacitadas tienen menos posibilidades laborales porque creen que tienen más difícil realizar algunos trabajos. Sin embargo, algunas mujeres afirmaron que a pesar de esto, creen que tienen más caminos para conseguirlos, debido a que la normativa obliga a las empresas con más de 50 trabajadores a contratar a personas con discapacidad, aunque son conscientes de que muchas empresas optan por las medidas alternativas que marca la ley.

En cuanto al Bloque II de la encuesta, resulta interesante analizar las respuestas sobre las condiciones laborales.

En primer lugar, hay que destacar que en este estudio, la mayoría de las trabajadoras que han respondido la encuesta, están trabajando con un contrato indefinido, en concreto, un 55 % de las entrevistadas.

La normativa vigente (*LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo*) establece unas bonificaciones o reducciones a la

¹⁸ http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_32_2.htm

contratación laboral de personas con discapacidad. En esta Ley se fomenta el contrato indefinido para diferentes colectivos, entre los que se encuentran mujeres, personas menores de 45 años y personas mayores de 45 años, respectivamente. La cuantía anual que se establece para cada colectivo, también varía si se trata de una discapacidad severa (personas con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual igual o superior al 33 % y discapacidad física o sensorial igual o superior al 65 %) o no.

La duración de estas bonificaciones es durante la vigencia del contrato, y la vigencia de la medida es indefinida.

También hay ventajas para la conversión de los contratos temporales o formativos a indefinidos teniendo el mismo régimen que las contrataciones indefinidas iniciales en empresas ordinarias. Tienen una bonificación del 100 % de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por todos los conceptos y cuotas de recaudación en conjunto si se trata de Centros Especiales de Empleo.

Por otro lado, un 22 % de las encuestadas tiene un contrato de obra y servicio. La Ley 43/2006 también fomenta el empleo de personas con discapacidad a través de la contratación temporal estableciendo diferentes bonificaciones según se trate de hombres o mujeres (para éstas la cuantía es mayor) y al igual que en los contratos indefinidos, en función de si se trata de una discapacidad severa o no. También hace distinción entre menores o mayores de 45 años, la vigencia de la medida es indefinida y dura toda la vigencia del contrato.

Tan sólo el 11 % de las encuestadas en este estudio tienen contratos de sustitución o anuales.

En este caso cabe decir que la *LEY 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad*, establece las deducciones en los contratos de interinidad con desempleados con discapacidad para sustituir a trabajadores

con discapacidad en situación de incapacidad temporal, con una cuantía del 100 % de todas las aportaciones. El igual que en los dos tipos anteriores de contratos, la duración es de toda la vigencia del contrato y la vigencia de la medida es indefinida.

La pregunta segunda de este bloque hace referencia a las condiciones salariales. Un 44 % de las entrevistadas manifestó que son buenas, mientras que la mitad, un 22 % respondió que no. También hubo un 33 % de personas que manifestaron que podrían ser mejores.

Sin embargo, en cuanto a la igualdad salarial respecto a los compañeros que realizan el mismo trabajo, el 55 % contestó que sí que considera que hay igualdad. Sólo el 11 % de las entrevistadas manifestaron que consideraban diferente su salario al de sus compañeros. Un 22 % optó por no responder a esta pregunta.

La brecha salarial¹⁹ entre hombres y mujeres representa la diferencia entre la remuneración media bruta por hora de los empleados y empleadas de la UE. En algunos países como Dinamarca, República Checa, Austria, Países Bajos o Chipre se ha registrado una constante tendencia a la baja; en otros como Polonia y Lituania, Hungría, Portugal, Estonia, Bulgaria, Irlanda y España, la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha agrandado en los últimos años. En España la diferencia es del 17,8 %.

Sin embargo, la percepción de las mujeres de nuestro estudio en cuanto a la igualdad salarial es altamente positiva.

Por otro lado, un 77 % de las mujeres encuestadas está satisfecha con la información que recibe en su centro de trabajo sobre las funciones que debe realizar y sobre sus responsabilidades laborales. Ninguna de las entrevistadas

¹⁹ http://ec.europa.eu/spain/actualidad-y-prensa/noticias/asuntos-institucionales/brecha-salarial_es.htm

valoró negativamente esta cuestión, manifestando el resto de encuestadas que no siempre están del todo definidas, pero generalmente sí.

Otro aspecto de gran interés lo encontramos al analizar las respuestas de la pregunta 4 de este segundo bloque, que muestran los tipos de horario que tienen las mujeres entrevistadas.

Casi el 80 % de ellas no está del todo contenta con su horario y desearía cambiarlo. Un 33 % trabaja con horario intensivo de mañanas, mientras que un 22 % además de trabajar por la mañana tienen que ir varias tardes a su puesto de trabajo, otro 22 % trabaja a media jornada, un 11 % trabaja a turnos y otro 11 % en horario partido.

Son distintos los motivos por los que preferirían cambiar el horario laboral. En algunos casos, nos explicaron que trabajan a media jornada y querrían trabajar más horas para aumentar el sueldo; en otros casos la enfermedad que tienen no les permite trabajar más tiempo aunque les gustaría.

En general las personas que tienen un horario de mañana y tarde nos comunicaron que preferirían hacer una jornada intensiva sólo por las mañanas.

Sólo en un caso hubo una trabajadora que nos manifestó que le gustaría tener menos horas de empleo porque tiene una niña pequeña y le gustaría poder estar más tiempo con ella.

Por último, destacamos que las mujeres encuestadas tienen una valoración muy positiva en cuanto a cómo les informa la empresa sobre cómo realizar su trabajo, la organización de su espacio o área de trabajo y el reparto de las cargas de trabajo entre los compañeros.

Algunas trabajadoras que trabajan como teleoperadoras nos comentaron que veces el espacio que tienen para trabajar es muy pequeño, y no tienen el espacio necesario para poder dejar sus objetos personales (bolso, abrigo...) y poder realizar su trabajo con cierta comodidad.

Sin embargo, en general todas están satisfechas con el entorno de trabajo y como hemos podido ver anteriormente, con el equipo de trabajo.

6. CONCLUSIONES FINALES

El empleo es uno de los factores que pueden influir en el hecho de que una persona con o sin discapacidad se encuentre en riesgo de exclusión social. Sin embargo, a lo largo de este estudio hemos comprobado que las mujeres trabajadoras con discapacidad siguen permaneciendo activas en el mercado laboral llegando incluso a tener una estabilidad en el trabajo de más de 30 años.

Una de las conclusiones más importantes que podemos extraer es la satisfacción positiva de las mujeres trabajadoras con discapacidad ya que manifiestan estar contentas en su puesto de trabajo y que a día de hoy en su mayoría no se plantean cambiar de trabajo.

En el proceso de investigación hemos encontrado como dificultad significativa el hecho de que pensábamos que, a pesar del carácter voluntario de la encuesta, conseguiríamos una muestra más amplia. Sin embargo, son muchas las trabajadoras con discapacidad que decidieron no participar en el proyecto, por lo que a pesar de nuestra voluntad, la muestra final no puede interpretarse como un estudio significativo cuyos resultados puedan extrapolarse y generalizarse.

Con ellos hemos obtenido conocimientos acerca de lo que piensa una parte de la población sobre las cuestiones que nos planteábamos en esta investigación, y por tanto, hemos cumplido los objetivos determinados en la metodología, pudiendo analizar el grado de satisfacción de las mujeres trabajadoras y sus percepciones respecto a sus condiciones laborales.

En este sentido, la mayoría de las mujeres entrevistadas tienen una actitud positiva en cuanto a su buena adaptación en el puesto laboral, así como a la buena relación que existe en sus respectivos grupos de trabajo.

La formación laboral es una pieza clave para la inserción laboral; el trabajo es un proceso que requiere superar diferentes elementos, como por ejemplo: la formación académica, la formación inicial laboral, la relación con los compañeros de trabajo, los apoyos recibidos por parte de la familia y amigos... Son elementos que tanto las personas con y sin discapacidad tienen que ir pasando y superando a lo largo del transcurso de sus vidas.

En cualquier caso, pensamos que merece la pena abrir nuevas líneas de investigación para el desarrollo de futuros estudios que puedan mejorar la práctica profesional y orientar futuros proyectos de intervención destinados a este colectivo.

Nos parece importante destacar las siguientes:

- Estudio sobre los diferentes recursos relacionados con el acceso de las mujeres con discapacidad al empleo.
- Estudio, por comunidades autónomas y a nivel nacional, sobre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de las mujeres trabajadoras con discapacidad.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becerra Traver MT, Montanero Fernández M y Lucero Fustes M. (2012). *Empleo normalizado con apoyo. Investigación de diferentes recursos de apoyo natural a trabajadores con discapacidad intelectual en tareas laborales que requieren autorregulación*, FUTUEX, Olianza OED.
- COCEMFE-ASTURIAS (2006). *Estudio sobre la situación de la mujer con discapacidad en el medio de trabajo: factores influyentes en el desempleo de la mujer con discapacidad en el municipio de Gijón*.
- Colección Cermi.(2012). *Manual. La transversalidad de género en las políticas públicas de discapacidad*, Volumen I, Nº54, Editorial Cinca, S.A., Madrid.
- Colectivo IOÉ (2003): *La inserción laboral de las personas con discapacidad*. Colección Estudios Sociales, nº. 14, Fundación "La Caixa", Barcelona.
- Eido Gálvez I, Cerillo Martínez R y Camina Durantes A. (2009). *La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la orientación*, REOP. Vol. 20, Universidad autónoma de Madrid.
- Egea García, C y Sarabia Sánchez, A. (2001). *Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad*, Murcia.
- Fundación ONCE (2012). *El sector de la discapacidad: realidad, necesidades y retos futuros. Análisis de la situación de la población con discapacidad y de las entidades del movimiento asociativo y aproximación a sus retos y necesidades del horizonte de 2020*, Nº59, Editorial Cinca, S.A., Madrid

- Instituto de la Mujer. *Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2013-2016*, (borrador de 04/11/2013), Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.
- Instituto Nacional de Estadística (2010). *Mujeres y Hombres en España 2010*, Madrid.
- Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. *Estrategia española sobre discapacidad 2012-2020*, Madrid.
- Observatorio Estatal de la discapacidad (2011). *Las personas con discapacidad en España*, Informe Oianza 2010, Oianza OED.

8. REFERENCIAS LEGISLATIVAS

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, 2010. *Diario Oficial de la Unión Europea*, núm. 83 (30 de marzo de 2010)

- Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de las Naciones Unidas, aprobada el 13 de diciembre de 2006. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 96 (21 de abril de 2008).

- DIRECTIVA 2000/78/CE DEL CONSEJO, de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm. 303 (2 de diciembre de 2000).

- LEY 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 298 (13 de diciembre de 2002).

- LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 312 (30 de diciembre de 2006)

- LEY Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71 (23 de marzo de 2007)

- LEY 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 184 (2 de agosto de 2011).

- Real Decreto Legislativo 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el art.42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 294 (9 de diciembre de 1985)

- Real Decreto Legislativo 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 300 (16 de diciembre de 2006).

- 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. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 289 (3 de diciembre de 2013).

- Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, de 10 de marzo. *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, núm. 83 (30 de marzo de 2000)

9. REFERENCIAS ELETRÓNICAS

- <http://www.aragondigital.es/noticia.asp?notid=120657>.Noticia. Aumenta un 5% la contratación indefinida de discapacidad en Aragón. Visitado por última vez el 26/05/2014.
- www.cermi.es. Día Internacional de la Mujer. Visitado por última vez el 9/06/2014.
- <http://www.coexphal.es/pdf/>. Ejemplos de cuestionarios sobre satisfacción laboral. Visitado por última vez el 2/03/2014.
- <http://ecodiario.eleconomista.es/sociedad/noticias/5798563/05/14/Discapacidad-cocemfe-reivindica-la-igualdad-de-las-mujeres-con-discapacidad.html#.Kku8BIPYcxv4ISM> Noticia. Discapacidad. Cocemfe reivindica la igualdad de las mujeres con discapacidad. Visitado por última vez el 22/05/2014.
- http://ec.europa.eu/spain/actualidad-y-prensa/noticias/asuntos-institucionales/brecha-salarial_es.htm. Noticia. La brecha salarial entre hombres y mujeres representa la diferencia entre la remuneración media bruta por hora de los empleados y empleadas de la UE. Visitado por última vez el 03/06/2014.
- http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_14/contenidos/guia_14_3_2_2.htm Guía Laboral - Convenio especial con la Seguridad Social. Visitado por última vez el 03/06/2014.
- http://www.fundaciondfa.es/wps/portal/inicio/Quienes_somos Visitado por última vez el 22/05/2014.

- <http://www.ine.es/prensa/np821.pdf> El Empleo de las Personas con Discapacidad. Explotación de la Encuesta de Población Activa y de la Base Estatal de Personas con Discapacidad. Año 2012. Visitado por última vez el 10/06/2014

- <https://www.msssi.gob.es/ssi/igualdadOportunidades/iEmpleo/planIgualdad.htm> Planes de Igualdad. Visitado por última vez el 26/02/2014.

- <http://portal.aragob.es/inaem/guia/sec9h.html> . Directorio de recursos y servicios para el empleo en Aragón. Visitado por última vez el 10/06/2014

- <http://www.reyardid.org/contenido/mision-vision-y-valores> Visitado por última vez el 22/05/2014.

- <http://www.servidis.es/que-es-la-lismi-resumen> Visitado por última vez el 26/02/2014.

10. ANEXOS

CUESTIONARIO A MARTA VALENCIA

1. ¿Nos puedes contar a continuación cuáles son tus responsabilidades al frente de la entidad?
2. ¿Cuál es la situación actual de las mujeres trabajadoras con discapacidad, según tu percepción?
3. ¿Qué crees que se puede mejorar?
4. ¿Hay programas para mejorar la situación actual que se estén llevando a cabo o que se vayan a desarrollar en un futuro próximo?
5. ¿Según tu punto de vista crees que hay un perfil concreto de estas trabajadoras?
6. ¿Consideras que hay diferencias en cuanto a las competencias entre las mujeres con discapacidad o sin discapacidad? ¿Por qué?
7. ¿Crees que ha habido una evolución en la situación en estos últimos 10 años?
8. ¿Cuáles son los problemas más habituales con los que os encontráis las entidades que trabajáis con esta problemática?
9. ¿Notáis colaboración por parte de otras empresas externas?
10. ¿Piensas que la Administración se involucra lo suficiente? ¿ha habido cambios o mejoras en los últimos años?
11. ¿Os ha afectado la crisis actual y en qué aspectos?

CUESTIONARIO A LAS MUJERES TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD

A continuación, vamos a presentar un cuestionario dividido en dos bloques. En primer lugar preguntas destinadas a conocer la percepción del empleo por parte de la mujer trabajadora con discapacidad, y en segundo lugar preguntas relacionadas con las condiciones laborales.

BLOQUE I: SOBRE USTED Y LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJO

1. ¿Qué tipo de discapacidad tienes?
2. ¿Cuál es tu puesto de trabajo?
3. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando?
4. ¿Habías trabajado antes en otros sitios? ¿De qué trabajabas?
5. ¿Estás contenta con tu trabajo?
6. ¿Qué te resulta más difícil de tu trabajo?
7. ¿Qué tal con el resto de compañeros, jefes y supervisores?
8. ¿El trabajo te ayuda a tener más amigos? ¿Quedáis fuera del trabajo?
9. ¿Te gustaría trabajar en otro sitio? ¿De qué?
10. ¿Ha sido difícil encontrar trabajo? ¿Te ha ayudado alguien y quién?
11. ¿Has pensado alguna vez dejar el trabajo y por qué?
12. ¿Te resulta fácil expresar tus opiniones en tu grupo de trabajo?
13. ¿Te sientes parte de un equipo de trabajo?
14. ¿Crees que hay diferencias entre tu situación laboral y la de personas sin discapacidad y por qué?

BLOQUE II: SOBRE LAS CONDICIONES LABORALES

1. ¿Qué tipo de contrato tienes?
2. ¿Las condiciones salariales son buenas?
3. ¿Tus funciones y responsabilidades están bien definidas?

4. ¿Qué horario laboral tienes? ¿Estás contenta o querrías cambiarlo y por qué?
5. ¿Recibes información de cómo realizar tu trabajo?
6. ¿Tu zona de trabajo está bien organizada?
7. ¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?

ARTÍCULOS

1. elEconomista.es

22/05/2014, Madrid

Discapacidad. cocemfe reivindica la igualdad de las mujeres con discapacidad

La Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica (Cocemfe) reivindicó este jueves "la importancia que debería tener el papel de la mujer con discapacidad dentro de la diversidad de una sociedad desarrollada como pretende ser la nuestra".

Según el presidente de Cocemfe, Mario García, "estamos en un momento social en el que las mujeres están desempeñando un papel cada vez más relevante en la sociedad, en el mercado de trabajo, acceden a más oportunidades de empleo, obtienen mejores resultados educativos y son más emprendedoras. Y esto también sucede en el caso de las mujeres con discapacidad, pues son más activas, acceden más al empleo y buscan nuevas oportunidades para el desarrollo de sus vidas en igualdad de condiciones".

Pero agrega que aún quedan muchas barreras por superar y para ello, la entidad ha incorporado la perspectiva de género de forma transversal en todos sus programas y acciones con la iniciativa 'Telecentros para la búsqueda de oportunidades de empleo'.

El objetivo es promover una mayor y mejor participación de las mujeres en el mercado laboral, facilitando su incorporación en las mejores condiciones y promoviendo el mantenimiento del empleo, así como impulsando su formación y el aprendizaje e incremento el uso de las tecnologías para mejorar el acceso a los servicios y recursos disponibles.

La confederación también apuesta por la integración sociolaboral de este colectivo en el medio rural, con el proyecto 'Incorpora Inder', y a través del

'Programa Apoyo psicosocial y de prevención de la violencia de género en mujeres con discapacidad' logró detectar 150 casos de violencia de género. Cocemfe exige un cambio social que ayude a luchar contra la violencia de género en las mujeres con discapacidad.

Asimismo, Cocemfe celebró en 2013 las XI Jornadas Formativas de Mujer y Discapacidad, en las que se extrajeron conclusiones y se concretaron retos pendientes, como la necesidad de seguir promoviendo la creación de asociaciones específicas de mujeres en los territorios donde todavía no existen, tejer redes entre todas ellas para trabajar conjuntamente, compartir experiencias transferibles a otras asociaciones y fomentar el empoderamiento de las mujeres con discapacidad.

2. ARAGONDIGITAL.ES.

26/5/2014

Aumenta un 5% la contratación indefinida de discapacitados en Aragón

En el primer cuatrimestre del año, Aragón ha registrado un aumento del 5% en el número de contratos indefinidos a profesionales con discapacidad, según revela un estudio de Randstad. El año pasado, entre indefinidos y temporales, se realizaron 423 contratos a discapacitados, mientras que este año se han alcanzado los 569.

El año pasado se realizaron 423 contratos a discapacitados

Zaragoza.- El número de contratos indefinidos a profesionales discapacitados ha aumentado un 5% en el primer cuatrimestre del año. En 2013, se realizaron en Aragón 423 contratos entre indefinidos y temporales, una cifra que ha aumentado este año un 34,5% hasta los 569 contratos, según revela un estudio de Randstad.

De los 569 contratos realizados en Aragón, 129 fueron a través de contrataciones indefinidas y 440 temporales. A nivel nacional, el informe de la Fundación Randstad detecta que la contratación indefinida de los profesionales con discapacidad ha aumentado un 14% respecto a los datos de 2013. En este periodo, la dinamización del mercado laboral ha supuesto que 14 de las 17 comunidades autónomas hayan registrado un incremento de este tipo de contratos, siendo el aumento, incluso, superior al 30% en cuatro de ellas: Baleares (+56,6%), Cantabria (41,2%), Comunidad Valenciana (34%) y La Rioja (32,4%).

Esta variación positiva es más pronunciada si se tienen en cuenta el resto de modelos de contratación (temporales o de duración determinada¹). En total, se han realizado más de 24.700 contratos a trabajadores con discapacidad en

2014, frente a los 19.800 de 2013 en el mismo período, es decir, un 24,7% más.

Se debe tener en cuenta, antes de analizar en profundidad el comportamiento de las diferentes regiones del panorama nacional, que el año 2012 supuso un revés en la contratación de profesionales con discapacidad. Tras dos años consecutivos positivos (en 2010 se registró un aumento del 9,6% y en 2011 del 2,7%), 2012 finalizó con un descenso de la contratación de estos trabajadores del 3,4%.

Existen diferencias significativas a la hora de acceder al mercado laboral en función de la comunidad en la que reside el profesional. De esta manera, a pesar de la variación positiva generalizada de contrataciones indefinidas respecto a 2013, hay tres comunidades autónomas que han registrado un descenso. Se trata de Castilla y León (-10,5%), Asturias (-6%) y Canarias (-0,8%). Sin embargo, a nivel nacional, el aumento se sitúa en torno al 14%. En el caso de Aragón la contratación indefinida de profesionales con discapacidad ha experimentado un aumento del 4,9%.

Uno de los rasgos que caracterizan la incorporación de estos profesionales al mercado laboral es el acceso a través de contratos de duración determinada, ya que ocho de cada diez contratos registrados en 2013 y 2014 a personas con discapacidad han sido a través de esta modalidad.

La contratación temporal de trabajadores con discapacidad ha experimentado un aumento del 27%; es decir, se ha pasado de 16.000 incorporaciones en el primer cuatrimestre de 2013 a 20.300 en el mismo periodo de 2014.

Las diferencias entre las diversas comunidades autónomas son más pronunciadas que en el caso de los indefinidos. Tan solo Asturias registra un descenso del número de contratos de duración determinada, del -2,7%. Sin embargo, en La Rioja, por ejemplo, las incorporaciones se han multiplicado por dos, alcanzando un incremento del 116%.

Comunidad Valenciana y Navarra se sitúan como la segunda y tercera región donde más han aumentado los contratos temporales a profesionales con discapacidad, con un 74% y un 63,5% respectivamente. En el lado opuesto, Asturias es la única región donde ha descendido la incorporación de estos profesionales, en concreto, un 2,7%.

8 de marzo

Día Internacional de la Mujer

Por una Participación Política, real y efectiva, de las Mujeres con Discapacidad

Recordando la *Convención de Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* de 1976, donde los Estados Partes se comprometen a eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país, garantizando, en igualdad de condiciones con los hombres, su derecho a votar en todas las elecciones y referendos públicos y a ser elegibles; el derecho a participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de estas, ocupando cargos ejecutivos, y el derecho a participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política (artículos 7 y 8);

Considerando la *Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* de 2006, que asegura que estas puedan participar plena y efectivamente en la vida política y pública en igualdad de condiciones con las demás personas, promoviendo activamente un entorno accesible y adecuado para ello (art. 29);

Tomando nota del reciente *Informe del Parlamento Europeo sobre Mujeres con Discapacidad*, en el que se insta a la Comisión Europea a incorporar un planteamiento que tenga en cuenta el enfoque de género en la revisión intermedia de la *Estrategia Europea de la Discapacidad 2010-2020*

El Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad, CERMI

DENUNCIA

Que, pese a la existencia de estos tratados internacionales ratificados por España, las mujeres con discapacidad no gozan de sus derechos políticos en igualdad de condiciones con las demás personas:

- El derecho al voto está negado para muchas de ellas, a las que se incapacita judicialmente perdiendo por tanto su capacidad jurídica y su igualdad ante la Ley como medio para lograr la práctica de la esterilización forzosa, acto este de violación extrema de sus derechos humanos.

- No participan en la formulación de políticas públicas, ni tampoco en las que les afectan directamente.
- No ostentan cargos ejecutivos en la esfera pública y apenas lo hacen en organizaciones no gubernamentales, donde su presencia tiene frecuentemente un carácter meramente testimonial.
- No cuentan con asociaciones específicas de mujeres con discapacidad, desde las que poder ejercer su derecho a la libertad de opinión y de expresión sobre los asuntos que les atañen directamente.

Y que, como consecuencia de estas ausencias generalizadas, la situación de discriminación y exclusión de las mujeres y niñas con discapacidad sigue siendo en nuestro país un problema de primer orden que exige la adopción de medidas específicas que incidan sobre las causas reales que le dan origen. Sirva como ejemplo el dato de que el 17,3 % de las mujeres con discapacidad se encuentra en situación de pobreza extrema, tasa que triplica la de la población española (6,4 %).

Por todo lo señalado, en el Día Internacional de la Mujer, el CERMI

RECLAMA

1. El desarrollo con urgencia de una investigación centrada en la revisión de las incapacitaciones judiciales que afectan al derecho de sufragio de las mujeres con discapacidad.
2. La consideración específica de las mujeres y niñas con discapacidad en todas las disposiciones legislativas, políticas e iniciativas en materia de discapacidad o de género, casi inexistentes hasta la fecha presente.
3. La inclusión de los asuntos específicos de las mujeres y las niñas con discapacidad en las políticas sociales desarrolladas por el tercer sector en general y por las organizaciones de la discapacidad en particular, especialmente en lo relativo a la violencia y el abuso, a la maternidad, a los derechos sexuales y reproductivos y al acceso a la justicia, formando para ello a sus profesionales y ofreciendo servicios de atención directa a las mujeres y niñas que lo soliciten.
4. La incorporación del principio de igualdad entre la mujer y el hombre en la cultura organizacional, los reglamentos, los estatutos y los programas de trabajo de las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, de forma real y efectiva, asegurando que la dirección, la gestión y la toma de decisiones sea paritaria en todos los niveles.
5. Asegurar la presencia de mujeres con discapacidad en las organizaciones de mujeres, las cuales deben garantizar su plena inclusión y participación, así como la consideración de sus demandas y necesidades, agravadas por los efectos de una discriminación estructural de años de exclusión.

6. Apoyar y fortalecer el establecimiento de organizaciones, redes y grupos integrados, dirigidos y gobernados por mujeres con discapacidad, en la defensa de sus propios intereses colectivos, tal y como ellas mismas los definan, sin perjuicio de su presencia a través de organizaciones mixtas o específicas.
7. Poner en valor todas las importantes medidas de accesibilidad y no discriminación hacia las mujeres con discapacidad que contiene la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, así como su no discriminación en el acceso a la salud sexual y reproductiva; su atención adecuada durante el embarazo, el parto y el puerperio; la formación de profesionales de la salud sobre su situación específica, y la información a la mujer, que corren el riesgo de perderse con la actual revisión legislativa.
8. La utilización eficaz y eficiente de los instrumentos de financiación de la Unión Europea, y en particular de los Fondos Estructurales, para poner fin a la discriminación de las mujeres y niñas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida.

8 de marzo de 2014

CERMI

www.cermi.es