

Jornadas *Derechos de las Mujeres con Discapacidad y Agenda 2030*



Derecho al Empleo de las
Mujeres con Discapacidad

Autoría:
COCEMFE



COCEMFE



Índice

1. Introducción: ¿Qué son y cuáles son las metas de los ODS?

4

2. Empleo digno e inclusivo y calidad de vida

5

3. Normativa internacional

7

3.1 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

1.a Situación actual de diversos países entorno a los derechos de las personas con discapacidad y el empleo

3.2 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

2.a Situación actual de diversos países entorno a la eliminación de la discriminación de la mujer en el empleo

4. Principales fenómenos discriminatorios por motivo de género y discapacidad

13

4.1 Situación laboral de las mujeres con discapacidad en España

4.2 Economía de los cuidados: el trabajo invisible

4.3 Principales retos para la mejora de la participación laboral de las mujeres con discapacidad

5. Recomendaciones finales

19

1. Introducción: ¿Qué son y cuáles son las metas de los ODS?

Tras varios años de negociaciones, los Estados miembros de las Naciones Unidas aprobaron por unanimidad la agenda 2030 que recoge 17 objetivos para conseguir “transformar el mundo”.

Estos 17 objetivos están basados en los progresos conseguidos entorno a los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). En concreto 2 de estos objetivos hacen alusión al tema a tratar en este dossier:

Objetivo 8: Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

Este objetivo tiene como finalidad la erradicación de la pobreza a través de la creación de políticas sociales y económicas que favorezcan un reparto más “igualitario” de la riqueza.

Según el INE, utilizando la tasa AROPE que mide no solo los ingresos, sino la carencia de material o la baja intensidad del empleo, en 2019 la tasa de pobreza se eleva en España al 26,1. Si analizamos los datos de desempleo de España, si examinamos la presencia de la economía sumergida en nuestro día a día o si revisamos la precarización que se da del trabajo en la actualidad, podemos comprender que este objetivo aborda una necesidad de la población en España: **las oportunidades laborales de calidad** (entendiendo este término como trabajos que permitan el desarrollo de la calidad de vida de la persona).

Pero, es más, si analizamos este objetivo encontramos una palabra que resulta clave en el tema que estamos tratando: crecimiento económico **INCLUSIVO**.

Y es que, si bien la mejora de la situación laboral de la población en general es una de las áreas a desarrollar, cuando hablamos de un colectivo como el de las personas con discapacidad nos encontramos continuamente con barreras que impiden acceder a estas personas a este derecho.

Al operativizar el objetivo 8 surgen 10 metas. En específico la meta 8.5 hace alusión a **“lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres, y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”**.

El indicador que se utiliza para comprobar la evolución de esta meta es el ingreso medio por hora de empleadas y empleados desglosado por ocupación, edad y personas con discapacidad y la tasa de desempleo de personas con discapacidad.

Por otro lado, la meta 8.8 defiende la protección de los derechos laborales y la promoción de entornos seguros. Esto es de relevancia teniendo en cuenta que un porcentaje de las personas con discapacidad van a necesitar de ajustes en su entorno laboral para que el acceso al derecho al empleo sea real. En este caso el indicador que se usa es la tasa de frecuencia de lesiones ocupacionales mortales y no mortales por sexo y situación migratoria.

Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Aunque ha habido avances en esta área en los últimos años, lo cierto es que en la práctica hay mucho trabajo por hacer para lograr el derecho fundamental a la igualdad entre géneros.

La discriminación por motivo de género afecta a todas las áreas de la vida de las mujeres: salud, educación, economía y por supuesto, empleo.

En nuestra sociedad persisten múltiples elementos discriminatorios hacia las mujeres que afectan extraordinariamente a las mujeres con discapacidad. En el marco de la estructura del sistema de sexo/género, la desigualdad de las mujeres con discapacidad es atravesada principalmente por el factor género, lo cual queda patente en la comparación de indicadores de diversa índole que arrojan luz sobre la situación y posición de las mujeres y los hombres con discapacidad. Ahora bien, desde el punto de vista de la interseccionalidad o desigualdad múltiple, la discriminación contra las mujeres con discapacidad no ha de ser observada solamente en contraposición con la situación de los varones, sino comparada también en referencia a las mujeres sin discapacidad.

La discriminación por motivo de género en el acceso al derecho a tener empleo de calidad conlleva la feminización de la pobreza.

Pero, como en el anterior objetivo nos planteamos cuáles son los retos añadidos a los que debe hacer frente una persona cuando se dan dos factores que generan discriminación: **el género y la discapacidad**.

Se han planteado 6 metas entorno a este objetivo. Destacamos las siguientes:

- 5.1 Poner fin a la discriminación por razón de género.
- 5.4 Reconocer el trabajo doméstico no remunerado mediante servicios públicos y políticas de protección social y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia. Para evaluar esta meta el indicador que se utiliza es la proporción de tiempo dedicado al trabajo doméstico y asistencial no remunerado, desglosada por sexo, edad y ubicación.
- 5.5 Asegurar la participación plena de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en la vida política, económica y pública. Para comprobar el logro de esta meta el indicador utilizado es la proporción de mujeres en cargos directivos.

En los siguientes apartados trabajaremos sobre los distintos fenómenos discriminatorios que se dan entorno a estas dos variables.

2. Empleo digno e inclusivo y calidad de vida

La participación de las mujeres en el mercado de trabajo conoció en España una expansión a partir de mediados de los años ochenta, impulsada por los profundos cambios sociológicos y económicos gestados en las últimas décadas, y favorecida por los avances políticos y legislativos en el terreno de la igualdad y la no discriminación.

A pesar de los avances habidos en estos años, que dibujan un cambio estructural en la participación laboral de las mujeres, este proceso se enfrenta a obstáculos que lo frenan y que impiden una participación más igualitaria de mujeres y hombres en el trabajo remunerado, y que se ven agravados para las mujeres en situación de discapacidad.

Las mujeres con discapacidad en España siguen presentando menores tasas de actividad y de empleo que los hombres, tasas de paro más elevadas, mayor temporalidad, jornadas inferiores o mayores dificultades de carrera profesional que, entre otros factores, motivan la existencia de una brecha salarial que persiste y aumenta con la edad, todo lo cual repercute negativamente en sus futuros derechos de pensión.

Así los objetivos a medio y largo plazo deben orientarse a alcanzar la plena equiparación de mujeres y hombres, atendiendo a la variable transversal de la situación de discapacidad en cuanto a su participación en el trabajo remunerado, entendiendo por tal el disfrute de una igualdad de oportunidades real y efectiva en el mercado de trabajo y el empleo. En otras palabras, lograr que los únicos factores determinantes del ingreso y la trayectoria profesional de las mujeres con discapacidad se identifiquen con sus cualificaciones y sus competencias profesionales, y que estas se puedan adquirir y mantener a lo largo de la vida en igualdad de condiciones.

Por esto COCEMFE dirige sus esfuerzos a la promoción de un mercado de trabajo inclusivo, que impulse el trabajo decente y de calidad para que las personas con discapacidad, y específicamente las mujeres, accedan a este derecho y puedan obtener niveles de calidad de vida adecuados, desarrollar un proyecto de vida independiente, y participar en igualdad del estatus de ciudadanía.

Así las características del empleo que defendemos son las siguientes:



Digno

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo decente como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos y que está integrado por los siguientes componentes:

- 1) trabajo productivo;
- 2) con protección de derechos;
- 3) con ingresos adecuados;
- 4) con protección social;
- 5) con presencia del tripartismo y del diálogo social.

En síntesis, la OIT, al hablar de trabajo decente, se refiere al conjunto de oportunidades y capacidades que los individuos tienen derecho a alcanzar en la sociedad para poder tener acceso a la equidad, la libertad, la seguridad y la dignidad, un conjunto de derechos cuya responsabilidad de aseguramiento pertenece a los poderes públicos en colaboración con todos los agentes que operan en la sociedad.

Por tanto COCEMFE defiende que no solo debe hablarse de empleo, sino de la calidad de este, de forma que se asegure con él, el desarrollo humano y profesional de las personas con discapacidad, la autonomía y vida independiente, una calidad de vida digna y segura, y con protección de derechos, que deben ser igualitarios entre hombres y mujeres.



De futuro

Con la finalidad de lograr empleos de mayor calidad, se han de tener en cuenta las profundas transformaciones del mercado de trabajo derivadas de la aplicación de las nuevas tecnologías, y especialmente de la tecnología digital, que se proyectan en la aparición de nuevos productos y servicios, pero también en la mutación en las formas de organizar el trabajo y la producción.

Es por ello necesario prever las cualificaciones y las competencias necesarias, lo que implica políticas formativas y de empleo susceptibles de proponer soluciones en el medio plazo a tres grandes retos: dar respuesta al gran potencial de creación de nuevos puestos de trabajo; a la necesidades de asegurar la adquisición de capacidades, competencias y cualificaciones que aumentarán en todos los tipos y niveles de ocupación; y a una mejor adecuación entre la oferta de capacidades y la demanda del mercado laboral

Por tanto para COCEMFE la estrategia en el medio plazo ha de dirigirse hacia la mejora de la calidad del empleo a que se accede y la sostenibilidad de este en el tiempo. Y por tanto a la necesidad de asegurar: (1) la formación y el aprendizaje permanente; (2) orientación educativa, profesional y laboral que proporcione una información completa, crítica y actualizada para ayudar a las mujeres con discapacidad y sus familias a tomar decisiones acertadas sobre la educación y competencias en las que debería invertir sus esfuerzos, (3) el desarrollo eficiente de itinerarios de empleabilidad y de desarrollo de la carrera profesional, de aquellas personas que están actualmente en búsqueda de empleo o empleadas con una perspectiva de sostenibilidad futura.



Promoviendo empresas inclusivas

COCEMFE promueve y defiende que el enfoque de colaboración con las empresas, debe estar basado en que estas integren en su cultura y modos de hacer los conceptos de respeto de derechos humanos, diversidad e inclusión como una oportunidad y una herramienta de transformación de sus organizaciones.

Entendemos que una empresa inclusiva es aquella que, orientada a ser excelente en la calidad, producción, venta y postventa de sus productos y servicios, los diseña con criterio de accesibilidad universal e integra en sus grupos de interés a la diversidad de personas y grupos sociales que componen la ciudadanía, entre las que se encuentran las personas con discapacidad.

Entre las prácticas más importantes, es aquella que selecciona su personal de forma inclusiva, integra en sus plantillas a profesionales competentes y gestiona el talento de las personas sin importar su condición de género, edad, orientación sexual, religión, nacionalidad, color de piel, nivel socioeconómico y, por supuesto, discapacidad, sin tolerar ningún tipo de discriminación, y ejerciendo de forma proactiva la igualdad de oportunidades, la integración de la diversidad y el respeto a su personal.



Con enfoque de género

Prestando especial atención al enfoque de género, con la finalidad de asegurar la igualdad de oportunidades y de condiciones en el empleo, evitar la discriminación, e incrementar la relevancia de la participación de las mujeres en todos los ámbitos profesionales.

3. Normativa internacional

El mayor organismo regulador en torno a los derechos humanos es la oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH).

La misión de ACNUDH es promover y proteger todos los derechos humanos. Para lograr esta misión, redactan normas reguladoras que son propuestas en las distintas convenciones, se realiza un seguimiento de las mismas y se da apoyo en la aplicación de las obligaciones por los Estados.

3.1 Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad

En el año 2006 se aprobó la **Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad**. Esta convención tenía como propósito: ***“Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad”***.

En la definición de su propósito quedan incluidos los diversos tipos de discapacidades tenidas en cuenta en conjunto con las barreras que se dan en el contexto social de estas personas limitando así el acceso a sus derechos.

En concreto, hay dos artículos en los que se trata la temática a desarrollar en este dossier:

- En el artículo 6, se hace alusión al colectivo de mujeres con discapacidad reconociendo las diversas formas de discriminación que se dan en el género femenino y asumiendo la necesidad de tomar medidas que aseguren el pleno acceso a los derechos humanos y libertades fundamentales.
- En el artículo 27, se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones. Esto implica el desarrollo de medidas que favorezcan que este derecho se haga efectivo:
 - Prohibir la discriminación ya sea en el proceso de selección, en las condiciones laborales o en la promoción profesional. Proteger el derecho a una remuneración justa por el desarrollo de trabajos de igual valor y a condiciones de trabajo seguras y saludables, incluida la protección contra el acoso.
 - Asegurar que se ejercen los derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones.
 - Favorecer que las personas con discapacidad tengan acceso a servicios de información y orientación profesional, a servicios de formación profesional y continua y a programas de rehabilitación vocacional, mantenimiento del empleo y reincorporación al trabajo.
 - Generar oportunidades de empleo público para personas con discapacidad y promover políticas que incentiven el empleo y el autoempleo de personas con discapacidad en el sector privado.
 - Velar porque se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo.

Una vez que hemos visto cuáles son los principales artículos que atañen a los derechos humanos de las mujeres con discapacidad vamos a repasar las últimas recomendaciones de los siguientes países:

Colombia. Informe sobre Derechos de las personas con discapacidad:

Las observaciones finales al último informe del Estado Colombiano sobre los Derechos de las personas con discapacidad se publicaron el 30 de septiembre de 2016.

En este informe, queda reflejada la preocupación del Comité con respecto a la falta de medidas para la inclusión de la perspectiva de la discapacidad en las políticas impulsadas por la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y la ausencia de esta perspectiva en la legislación para la lucha contra la discriminación y la violencia de género.

La recomendación que se hace al Estado Parte es:

- Revisar las políticas y estrategias de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y la Política Nacional de la Mujer para incluir de manera transversal la perspectiva de las mujeres con discapacidad.
- Incluir dicha perspectiva en todas las políticas para la lucha contra la violencia de género.

Por otro lado, en relación al artículo 27, el Comité muestra su preocupación por los escasos esfuerzos para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Para solventar esta situación, el Comité insta a que se adopten medidas para agilizar el pleno empleo de las personas con discapacidad (incluyendo el combate de la discriminación por este motivo) y normas que regulen los ajustes razonables para que se dé el pleno ejercicio al derecho al empleo en igualdad de condiciones.

Ecuador. Informe sobre Derechos de las personas con discapacidad:

Las observaciones finales al último informe del Estado Ecuatoriano sobre los Derechos de las personas con discapacidad se publicaron el 27 de octubre de 2014.

En concreto, nos centraremos en 2 de las preocupaciones que expresa el Comité en este informe:

- a. La discriminación de la mujer con discapacidad se ve agravada por la confluencia de otros factores de exclusión social que se suman al género y a la discapacidad. Además, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género no ha tomado medidas para incluir ni las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad ni su participación en el Consejo.
- b. Hay una tasa muy baja de empleo entre las personas con discapacidad.

Las recomendaciones del Comité para poner solución a estas preocupaciones son:

- a. La creación de una legislación que permita erradicar la discriminación de las mujeres con discapacidad en todos los ámbitos de la vida tanto en zonas urbanas como rurales, garantizando su participación efectiva en el diseño e implementación de estas políticas. Además, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género debe contar con la participación directa de mujeres con discapacidad y debe incorporar medidas para abordar la discriminación interseccional de este colectivo.
- b. La creación de programas de empleo dirigidos a personas con discapacidad para la mejora de su empleabilidad.

España. Informe sobre Derechos de las personas con discapacidad:

Las observaciones finales realizadas por el Comité al informe presentado por el Estado Español se publicaron el 13 de mayo de 2019.

Como en el caso de Ecuador, el Comité destaca que las mujeres con discapacidad se enfrentan a múltiples formas de discriminación y que las políticas públicas no contienen medidas para combatir esta discriminación múltiple e interseccional. La recomendación es la adopción urgente de medidas eficaces para, en primer lugar, detectar y prevenir la discriminación múltiple (haciendo especial hincapié en la discapacidad intelectual o psicosocial) y, en segundo lugar, para garantizar la igualdad incorporando una perspectiva de género a las leyes y políticas públicas relacionadas con la discapacidad.

Por otro lado, con respecto al artículo 27, se muestra una gran preocupación por la falta de evolución en torno a la baja tasa de empleo de personas con discapacidad, especialmente en el caso de las que viven en zonas rurales y en el de las mujeres con discapacidad intelectual o social. También queda constatado en el informe la falta de información sobre la aplicación de las leyes contra la discriminación, así como el incumplimiento de la cuota de contratación en el Sector Público.

En este punto, el Comité recomienda al Estado español:

- Analizar y modificar la legislación y las políticas necesarias para promover el empleo de las personas con discapacidad en los sectores público y privado.
- Velar por la existencia de ajustes razonables en el lugar de trabajo, especialmente en el caso de accidentes que hayan dado lugar a discapacidad en el lugar de trabajo.
- Adoptar medidas concretas para que se haga efectiva la cuota legal establecida en la ley de contratos del sector público.

Perú. Informe sobre Derechos de las personas con discapacidad:

Las observaciones finales del Comité datan del 16 de mayo de 2012 y en ellas queda reflejado que ni en el Plan Nacional para las Personas con Discapacidad 2009-2018 ni en la Ley N° 27050 figuran medidas específicas para hacer frente a las múltiples formas de discriminación de las mujeres con discapacidad. Estas tampoco gozan de una especial protección en el Plan Nacional contra la Violencia hacia la Mujer 2009-2015. Es por esto que el Comité insta al Estado Parte a que incorpore la perspectiva de género y de discapacidad en todos los programas y a que modifique su marco legislativo para poder ofrecer mayor protección a las mujeres y niñas con discapacidad.

Por otro lado, y a pesar de ser bien recibidos por el Comité los esfuerzos realizados para la colocación de personas con discapacidad, todavía sigue existiendo una alta tasa de desempleo y subempleo en este colectivo. La recomendación principal en este sentido es que se formulen nuevas políticas que promuevan la inserción de personas con discapacidad como incentivos fiscales para la contratación y programas de autoempleo. Además, se recomienda el desarrollo de programas formativos para mejorar la empleabilidad de las personas con discapacidad.

República Dominicana. Informe sobre Derechos de las personas con discapacidad:

El último informe del Comité que analizaremos sobre los Derechos de las personas con discapacidad corresponde a República Dominicana y tiene por fecha el 8 de mayo de 2015.

Preocupa especialmente al Comité la no inclusión de la perspectiva de las mujeres y niñas con discapacidad en el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017. Su recomendación es incluir objetivos e indicadores de inclusión de mujeres con discapacidad en sus planes nacionales de equidad de género, así como en el trabajo y políticas del Ministerio de la Mujer.

Por otro lado, preocupa la ausencia de políticas estatales para la no discriminación y para la equiparación de oportunidades en el trabajo y en el empleo. Tampoco hay ninguna norma reguladora sobre la obligación de proporcionar ajustes razonables en el puesto de trabajo y sobre que su denegación se considere discriminatoria.

El Comité insta al Estado a adoptar medidas para fomentar el empleo de personas con discapacidad en los sectores público y privado incluyendo en estas medidas, las que regulan la obligatoriedad de realizar los ajustes razonables. Asimismo, se recomienda el establecimiento de un mecanismo de seguimiento del cumplimiento de las cuotas laborales en el sector público y sanciones para el caso de incumplimiento.

3.2 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer

Por otro lado, se aprobó la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**. El Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de esta convención.

En concreto, hablaremos de 2 artículos:

- En el artículo 3, los Estados Parte se comprometen a tomar todas las medidas necesarias para lograr que las mujeres puedan acceder en condiciones de igualdad efectiva al ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.
- El artículo 11, se centra en la eliminación de la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, buscando a través de este artículo garantizar:

- Las mismas oportunidades de empleo.
- La libre elección de la profesión y la posibilidad de tener las mismas condiciones laborales que los hombres (estabilidad laboral, posibilidades de promoción, ofertas de formación, igual remuneración a igual trabajo e igualdad de trato)
- Derecho a la seguridad social en caso de jubilación, desempleo, enfermedad y derecho a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

Por otro lado, con el objetivo de impedir las discriminaciones derivadas de la maternidad o matrimonio se marcan las siguientes normas:

- Prohibir bajo sanciones el despido por embarazo e implantar el derecho a la baja por maternidad, así como las prestaciones sociales derivadas de esta situación.
- Fomentar el suministro de servicios destinados al cuidado de los niños.
- Prestar una mayor protección en el entorno laboral en el periodo de embarazo.

Una vez que hemos visto cuáles son las convenciones que atañen a los derechos humanos de las mujeres con discapacidad relacionadas con el empleo vamos a repasar las últimas recomendaciones de los siguientes países:

Colombia. Informe sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:

Las observaciones finales del Comité al informe presentado por este Estado Parte se publicaron el 14 de marzo de 2019. En primer lugar, en este documento queda reflejado que no se han adoptado medidas de carácter temporal especiales para acelerar la plena inclusión de las mujeres en distintas áreas, entre otras en empleo lo que se recomienda al Estado Colombiano.

Es destacable que el Comité muestra preocupación por la persistencia de estereotipos acerca de las funciones y responsabilidades de las mujeres y los hombres en la familia y en la sociedad lo que dificulta el acceso a determinados ámbitos profesionales. En este sentido, la recomendación que hace es la elaboración de una estrategia integral para combatir dichos estereotipos y la realización de campañas de sensibilización que favorezcan la eliminación de los mismos.

En cuanto al empleo, destaca la segregación vertical y horizontal, la disparidad salarial por razón de género, el desigual reparto de los cuidados, la diferencia en las tasas de empleo y desempleo entre hombres y mujeres, que la mayor parte de las mujeres que trabajan lo hacen en el sector informal y los altos niveles de acoso sexual en el lugar de trabajo.

Para poner solución a esto, el Comité propone:

- La puesta en marcha de iniciativas para eliminar la segregación ocupacional horizontal y vertical, especialmente a través de medidas especiales de carácter temporal.
- La promoción y mejora del empleo de la mujer hacia trabajos decentes y mejor remunerados disminuyendo el número de mujeres que desarrollan su actividad profesional en el sector informal.
- La aplicación de manera efectiva de la equidad salarial ante trabajos de igual valor y la proporción de datos estadísticos desglosados por sexo sobre los salarios en los sectores público y privado.
- La promoción de las actividades empresariales de las mujeres mediante la prestación de asistencia técnica y asesoramiento.
- La modificación de las leyes que contemplan atenuantes ante situaciones de acoso sexual en el lugar de trabajo, el fortalecimiento del sistema para la presentación de denuncias y la realización de un estudio al respecto.

Por último, en este informe también se trata la falta de cobertura de la seguridad social de las trabajadoras del sector informal y encomienda al Estado Parte la adopción de medidas para aumentar el acceso de las mujeres al Sistema Nacional de Seguridad Social.

Ecuador. Informe sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:

En las observaciones finales del Comité a Ecuador, publicadas el 11 de marzo de 2015 se dispone que, aunque se están tomando medidas para que se dé la igualdad en la participación política y económica, esas medidas no se están llevando a cabo en el ámbito local ni se están llevando a cabo actuaciones para reducir la discriminación en mujeres con discapacidad. Es por esto,

que la recomendación que se hace es que se apliquen con eficacia medidas de carácter temporal y de alcance local, así como la realización de un seguimiento de las mismas.

Por otro lado, en este informe queda recogida la preocupación por los estereotipos limitantes patriarcales sobre el reparto de funciones y responsabilidades socio-familiares y es por eso que propone la elaboración de una estrategia orientada a concienciar a mujeres, hombres, niñas y niños que rompa con los mismos.

En este documento el Comité refleja como las mujeres se encuentran concentradas en el trabajo informal, siendo todavía más notable esta situación en las mujeres que pertenecen a grupos vulnerables. Por último, considera que, aunque el Estado Parte esté tomando medidas para reconocer el trabajo doméstico, no hay casi información sobre la situación real de este colectivo de profesionales.

Las recomendaciones a este respecto son:

- Promoción del acceso al empleo formal mediante medidas especiales temporales como la reserva de puestos de trabajo para mujeres exclusivamente y la aprobación de un plan de acción nacional para que los sistemas de Seguridad Social incluyan a un mayor número de mujeres que trabajan en el sector informal.
- Implementación de mecanismos para reunir información acerca de la representación de la mujer en el sector privado, así como el favorecimiento de la formación de las mujeres para que ocupen cargos directivos.
- Desarrollo de programas formativos para distintos grupos de mujeres con el objetivo de eliminar la segregación horizontal y vertical en el empleo.
- Puesta en marcha de medidas de conciliación que favorezcan un reparto igualitario de los cuidados domésticos entre hombres y mujeres, así como la fiscalización del trabajo de las empleadas del hogar para favorecer su participación en la Seguridad Social.
- Establecimiento de un sistema para prevenir y combatir el hostigamiento sexual de la mujer en el lugar de trabajo.

España. Informe sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:

En el caso de España, las últimas observaciones finales del Comité datan del 29 de julio de 2015. En este informe se celebran los avances en esta materia llevados a cabo por el Estado Español. Sin embargo, hay una serie de cuestiones que suscitan especial preocupación:

- Que se sigan manteniendo estereotipos de género sobre las funciones y responsabilidades que deben asumir hombres y mujeres. Esto está estrechamente relacionado con la elección de los estudios profesionales por lo que se exhorta al Estado Parte a que fomente la elección de estudios no tradicionalmente asignados a un género por parte de mujeres y hombres.
- En cuanto al empleo, encontramos como la crisis económica ha tenido un impacto grave en las mujeres, especialmente en las más vulnerables como el colectivo de mujeres con discapacidad.
- Persiste una desigualdad salarial por razón de género superior a la media europea debido a la segregación vertical y horizontal y a la concentración de las mujeres en el trabajo a tiempo parcial. También persiste la baja representación femenina en los puestos directivos.

Por tanto, para solucionar las áreas de mejora destacadas anteriormente el Comité propone:

- Una revisión de las leyes y políticas a fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo para limitar la exposición de las mujeres al trabajo precario.
- La adopción de medidas específicas para eliminar la desigualdad salarial por razón de género y la creación de más oportunidades para que las mujeres accedan a más empleos a tiempo completo.
- La adopción de medidas que faciliten la participación igualitaria de la mujer en los órganos de decisión de la esfera económica, en particular en las grandes empresas.
- La adopción de medidas de carácter temporal para acelerar la participación igualitaria de mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos (mujeres con discapacidad entre otras) en el mercado de trabajo, así como la realización de estudios sobre el empleo y las condiciones de trabajo de estos grupos de mujeres.
- Restablecer la financiación de la ley de la dependencia.

- Mejorar la situación del personal empleado doméstico a través de la ratificación del Convenio de la OIT al respecto.

Perú. Informe sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:

La fecha de las observaciones finales del Comité sobre el informe realizado por Perú es el 24 de julio de 2014. En este informe, como en los anteriores, se hace alusión a los estereotipos de género que limitan el acceso de las mujeres al disfrute de sus derechos en igualdad de condiciones. Estos patrones socioculturales se ven agravados en los grupos de mujeres más vulnerables como las mujeres con discapacidad. Para solventar las desigualdades derivadas de estos estereotipos, el Comité propone intensificar los programas de sensibilización para promover la igualdad de mujeres y hombres en todos los niveles de la sociedad cambiando las actitudes estereotipadas y las discriminaciones hacia la mujer además de por el género, por su condición económica, étnica, de discapacidad, etc.

Asimismo, se destaca, la preocupación por las altas tasas de analfabetismo entre los grupos de población femenina más vulnerables como las mujeres indígenas, las residentes en zonas rurales o con discapacidad. Por ello, el Comité recomienda asignar recursos humanos y financieros suficientes para la aplicación y supervisión de las leyes y políticas públicas destinadas a eliminar la discriminación en el acceso a la educación.

En el ámbito laboral, la situación también es preocupante dado que son notables: la disparidad de remuneración entre hombres y mujeres ante trabajos de igual valor y la precariedad de las condiciones de trabajo, la falta de seguridad y de prestaciones sociales para las profesionales del sector informal.

En este sentido, el Comité recomienda el establecimiento de mecanismos eficaces para vigilar el cumplimiento de la legislación vigente que ya regulariza la igualdad en la remuneración y la no discriminación, asegurándose de que el embarazo no sea causa de despido. También aconseja reforzar las iniciativas para mejorar el acceso de las mujeres a diferentes tipos de empleos, intensificando las garantías sociales para aquellas que trabajen en el sector informal. Además, el Comité recomienda mejorar los mecanismos para prestar asistencia jurídica gratuita y apoyo a las víctimas de trabajo forzoso, así como la divulgación de la información sobre los procedimientos para la denuncia del acoso sexual en el lugar de trabajo.

República Dominicana. Informe sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer:

Con fecha 30 de julio de 2013 se publican las observaciones del Comité al último informe de República Dominicana sobre la discriminación de la mujer.

El Comité recomienda al Estado la adopción de medidas temporales que garanticen la igualdad efectiva de los hombres y mujeres entre otros ámbitos en el empleo y que incluya tales medidas en la Estrategia Nacional de Desarrollo 2010-2030. Además, recomienda que el Ministerio de la Mujer realice evaluaciones periódicas de la efectividad de tales medidas.

Este informe tiene en común con los anteriores la constatación del arraigo de los estereotipos sobre el reparto de funciones entre hombres y mujeres. Por tanto, instiga al Estado Parte a que redoble sus esfuerzos para luchar contra los efectos nocivos de la división tradicional de roles de género a través de estrategias a largo plazo que se incluyan en el Plan Nacional de Igualdad y Equidad de Género 2007-2017.

Vinculado con este aspecto, se dan prácticas discriminatorias en el ámbito de la educación. Destacando la falta de datos sobre el acceso a la educación de los grupos más vulnerables de mujeres.

En este aspecto, se recomienda que prosigan con la lucha por cambiar estos patrones y que realicen investigaciones sobre la situación de las mujeres más desfavorecidas.

El Comité insta al Estado a que :

- Adopte medidas concretas con plazos e indicadores precisos que faciliten la creación de empleo para las mujeres y que alienten a éstas a desarrollar actividades profesionales no tradicionales como las carreras técnicas.
- Apruebe la legislación necesaria para proporcionar vías de recurso eficaces a las víctimas de acoso sexual en el trabajo, para prohibir la obligatoriedad de las pruebas de embarazo y de infección por VIH/SIDA como requisito de acceso al empleo, para prevenir el abuso y vigilar las condiciones del personal empleado doméstico y de las mujeres con VIH/SIDA.
- Establezca un mecanismo que se ocupe de las denuncias y reparaciones de las mujeres embarazadas víctimas de discriminación en el trabajo.

- Asigne suficientes recursos económicos para las guarderías infantiles e introduzca horarios flexibles para mujeres y hombres concienciando a ambos para que se dé un reparto equitativo de las responsabilidades familiares.
- Supervise las condiciones de trabajo del sector agrícola, especialmente en las plantaciones de caña de azúcar para prevenir el trabajo forzoso de las mujeres de este sector y proteger sus derechos.

4. Empleo y mujeres con discapacidad hoy

En los últimos treinta años, la participación laboral de las mujeres, medida a través de las tasas de actividad, ha aumentado extraordinariamente en España, de manera que se acerca a los países más avanzados del ámbito europeo.

Pese a ello las tasas de actividad de las mujeres con discapacidad siguen siendo significativamente más bajas que las masculinas, y que las mismas en comparación con las mujeres sin discapacidad, lo que apunta a la pervivencia de barreras hacia una participación más igualitaria de mujeres y hombres en el trabajo remunerado, y de graves diferencias en el caso de las mujeres en situación de discapacidad.

Un elemento importante a tener en cuenta en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es lo que se denomina “el coste de oportunidad” de salir o permanecer en él, y que se percibe como menor para las mujeres, de manera que – en un contexto de desigual atribución de valor a los trabajos más feminizados y de un desigual reparto y asunción de tareas de cuidados por género, y en el marco de un sistema de valores y actitudes que impulsa la asunción de estos roles por el género femenino– resulta más eficiente para las familias, que en caso de necesidad o dificultad para conciliar tiempos, sean las mujeres quienes salgan del mercado (*La participación laboral de las mujeres en España*, Informe del Consejo Económico y Social, 2016).

4.1 Situación laboral de las mujeres con discapacidad en España

La Declaración Universal de los Derechos Humanos recoge en su artículo 23:

“Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”.

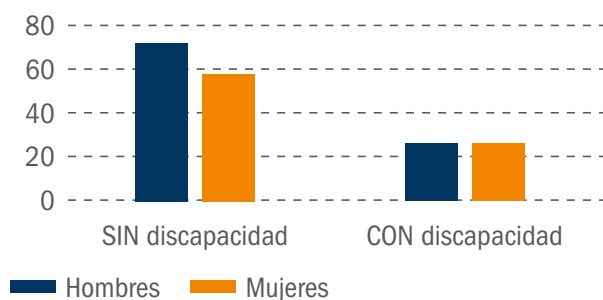
Sin embargo, según las estadísticas oficiales nos encontramos con que la realidad es que las mujeres con discapacidad tienen dificultades para acceder a este derecho. Los datos que en adelante analizamos corresponden a datos del INE y utilizan 3 indicadores:

- Tasa de paro: Número de personas que no están trabajando y buscan trabajo dividido entre el número de personas que trabajan y que no están trabajando y buscan trabajo (población económicamente activa).
- Tasa de actividad: Número de personas que no están trabajando y buscan trabajo y número de personas que trabajan dividido entre el número de personas en edad de trabajar.
- Tasa de empleo: Número de personas que trabajan entre el número de personas en edad de trabajar.

En el año 2016, la base de datos estatal de personas con discapacidad recogía que había en España **1.495.106 mujeres con discapacidad**. Analizando los datos del INE, expuesto en la tabla 1, podemos observar la doble discriminación derivada de las variables de género y discapacidad.

Evolución de la tasa de empleo por sexo¹:

	Personas SIN discapacidad		Personas CON discapacidad	
	2016	2017	2016	2017
Total	62,8%	64,4%	25,1%	25,9%
Hombres	68,9%	70,8%	25,3%	26,0%
Mujeres	56,8%	58,2%	24,9%	25,6%



El mejor dato de empleabilidad en el año 2017 es de hombres sin discapacidad, disminuyendo esta tasa 12,6 puntos respecto a mujeres sin discapacidad. Cuando comparamos la tasa de empleo de hombres con discapacidad y mujeres con discapacidad está diferencia es de tan solo 0,4%.

La mayor diferencia entre los datos de empleabilidad la encontramos entre hombres sin discapacidad y mujeres con discapacidad, descendiendo de un 70,8% de tasa de empleo para hombres frente a un 25,6% para mujeres con discapacidad.

Esto confirma la situación de desigualdad que sufren las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral. Mostrando así la especial vulnerabilidad de las mujeres que además de hacer frente a la discriminación por razón de género han de luchar contra los prejuicios que generan la situación de discapacidad.

Por otro lado, analizando los datos obtenidos en la tasa de paro obtenemos la siguiente tabla:

	Tasa de paro 2017
Hombres SIN discapacidad	15,4 %
Mujeres SIN discapacidad	18,9 %
Hombres CON discapacidad	25,8 %
Mujeres CON discapacidad	26,7 %

Queda comprobada, de esta manera, que el peor dato sobre la tasa de desempleo se da en las mujeres con discapacidad siendo muy superior al de mujeres sin discapacidad (7,8 puntos por encima) y también al de hombres sin discapacidad (un 11,3% por encima).

Para finalizar vamos a realizar un análisis sobre cuáles son las **condiciones laborales** a la hora de contratar a mujeres con discapacidad. Algunos de los datos más destacables son:

- Un 74,5% de las mujeres con discapacidad tenían contratos indefinidos.
- Un 26,1 % de los contratos a mujeres con discapacidad fueron a jornada parcial. Este dato cobra relevancia cuando lo comparamos con el dato de hombres con discapacidad que son contratados en esta modalidad (12,4%) y el dato de los hombres sin discapacidad (7%).
- En todas las franjas de edad, las personas con discapacidad percibían un salario bruto medio anual inferior al de las personas sin discapacidad.

4.2 Economía de los cuidados: el trabajo invisible

En el sentido más amplio del concepto “economía de los cuidados” se hace referencia a todas las actividades para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad. Es decir, este término incluye: el autocuidado, el cuidado directo de personas dependientes, la provisión de condiciones para que se den los cuidados (limpieza, compra, cocina...) y la gestión de los cuidados (coordinar horarios, realizar traslados de las personas dependientes, gestionar la agenda de visitas médicas...).

¹ Informe; El empleo de las personas con discapacidad 2017. Madrid, abril de 2019. INE. Pág.17.

Históricamente, a la mujer se le ha asignado el rol de *dadora de cuidados*. Esta construcción social se ha perpetuado, de tal manera que aunque en la actualidad por lo general, las mujeres están presentes en el mercado laboral también son las principales cuidadoras. De esta manera, nos encontramos con uno de los fenómenos discriminatorios que explicábamos anteriormente: **la doble jornada**.

El problema principal surge cuando existe una infravaloración, en el mejor de los casos, o invisibilización del trabajo del cuidado. Al tratarse de una sociedad centrada en el mercado, nos encontramos con que el reconocimiento viene derivado de la retribución económica percibida por el mismo.

Es decir, el trabajo del cuidador al ser un trabajo no remunerado no tiene valía para el sistema. Esto se hace latente al analizar la poca legislación reguladora de este trabajo (la seguridad social no da prácticamente cobertura a esta actividad, no existe una cotización por el trabajo de cuidados, no existen ayudas para situaciones de enfermedad del cuidador principal del núcleo familiar...).

En contraposición a la visión tradicional, surge la economía feminista: una corriente de pensamiento que pone el foco en la “sostenibilidad de la vida” y no en los mercados. En concreto, esta corriente busca analizar la desigualdad de género para lograr la equidad socioeconómica. De esta manera, esta corriente de pensamiento pretende lograr visibilizar el rol de los cuidados en la dinámica económica y de las consecuencias que tiene para las mujeres la realización de estas funciones.

Focalizando este tema en la situación de las mujeres con discapacidad, nos encontramos con la confluencia de dos variables:

- Por su género se han visto generalmente enfocadas en el desarrollo de los cuidados.
- Por su discapacidad se han visto limitadas a este único ámbito.

Y es que, si bien es cierto que la mujer ha conseguido abrirse paso en el mercado laboral, la mujer con discapacidad se ha tenido que enfrentar no solo a la asignación tradicional del rol de proveedora de cuidados, sino que se ha visto limitada a ella.

4.3 Principales retos para la mejora de la participación laboral de las mujeres con discapacidad

Existe una gran diversidad de retos para mejorar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, pero queremos resaltar entre otros los siguientes:



Promover el incremento de la participación de las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo

Atendiendo a los datos proporcionados por ODISMET, la tasa de actividad de la mujeres es del 35%, y es muy similar entre hombres y mujeres (una décima más alta para los varones). Desde el punto de vista de la edad, las tasas más elevadas de actividad se registran entre las personas de mediana edad (de 25 a 44 años). Las diferencias entre la población con discapacidad y sin discapacidad son muy importantes y se acentúan a medida que se incrementa la edad.

Por nivel educativo la tasa de actividad es significativamente más alta en la medida en que se incrementa el nivel educativo, el 32,5% en el caso de educación secundaria, y 52,5% en el caso de estudios superiores

La participación laboral de las mujeres con discapacidad está atravesada por diversos factores tales como “el coste de oportunidad” para la toma de decisiones de las familias, que ya se ha mencionado antes, y la necesidad de remover una amplia gama de barreras existentes en la sociedad y en el propio mercado de trabajo referente a sobrecualificación, edad, roles de género, accesibilidad, jornada, salarios, estereotipos y prejuicios, entre otras que inciden de manera negativa en esta situación.

Incrementar la participación requiere un incremento de los esfuerzos para lograr una sociedad más equilibrada e igualitaria en términos de género, reforzando de manera transversal las políticas de igualdad en todos los ámbitos de la acción pública con medidas eficaces. Y además, de una diversificada batería de medidas destinadas a favorecer esta incorporación tales como la mejora de la calidad del empleo que se oferta, la diversificación de las ocupaciones a que se accede, la mejora de la formación y cualificación profesional, la conciliación laboral, la existencia de recursos de apoyo sobre todo educativos y para el cuidado, las medidas favorecedoras de igualdad de oportunidades, los apoyos a las decisiones reproductivas, la existencia de incentivos a la

contratación y otras medidas de discriminación positiva, la mejor distribución del tiempo productivo y social, la equidad retributiva, la mayor compatibilidad de las prestaciones y pensiones con el empleo, el desarrollo profesional, las oportunidades de empleo autónomo, etc.



Formación, aprendizaje permanente e itinerario profesional

En un mundo cada vez más globalizado, las personas necesitan una amplia variedad de capacidades para adaptarse y prosperar en un entorno que cambia cada vez con mayor rapidez. La UE insta a los gobiernos a promover las 8 competencias clave para el aprendizaje permanente: (1) comunicación en la lengua materna, (2) comunicación en una lengua extranjera, (3) competencia matemática, científica y tecnológica, (4) competencia digital, (5) aprender a aprender, (6) competencias sociales y cívicas, (7) sentido de la iniciativa y espíritu de empresa, y (8) conciencia y expresión culturales:

El aprendizaje permanente es imprescindible para la consolidación y adquisición de nuevas competencias personales y profesionales que han de dar respuesta a las nuevas necesidades de la sociedad y el mercado de trabajo por lo que debe garantizarse su ejercicio y la no discriminación en el acceso a la diversidad de ofertas de la formación por motivos asociados a la discapacidad.

En esta dirección, habría que proponer como buena práctica iniciativas destinadas a superar los modelos de elección de ramas profesionales que contribuyen a reproducir la segregación por género en los itinerarios formativos.

El itinerario formativo y profesional debe garantizar la no discriminación, así como estar orientada al máximo desarrollo de la carrera profesional de las personas en función de sus propios intereses (altas expectativas). Este itinerario puede darse en una diversidad de entornos formativos y empresariales, y es la persona la que con total autonomía decide de manera informada sobre su itinerario.



Mejorar la situación de las mujeres con discapacidad respecto de la Doble Presencia en el trabajo

Este concepto pretende explicar la doble carga de trabajo a la que se ven sometidas las mujeres. Por un lado, las mujeres han conseguido reivindicar su derecho al acceso al trabajo remunerado y su presencia en el ámbito productivo. Por otro lado, y como consecuencia, en vez de producirse un reparto equitativo del trabajo no retribuido relacionado con las actividades del ámbito doméstico y familiar, las mujeres siguen afrontando la mayor carga de los cuidados del hogar y la familia.

La Fundación Cermi Mujeres y otras organizaciones de mujeres con discapacidad son protagonistas y testigos de que las mujeres con discapacidad realizan tareas de cuidados, incluso cuando son ellas las que también necesitan de asistente personal, y realizan trabajos domésticos no remunerados, cuyo posicionamiento es muchas veces impuesto, aunque no sólo por la sociedad sino también por las relaciones interpersonales (familia) (Fuente: Segundo Informe de Derechos Humanos de las Mujeres con Discapacidad del CERMI).

Con la finalidad de abordar la doble presencia de las mujeres en estos ámbitos del trabajo remunerado y no remunerado es necesario la promoción de medidas legislativas e iniciativas para producir un cambio significativo en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, la implantación de medidas de conciliación efectivas e igualitarias en las empresas, la puesta en marcha de servicios de apoyo a las familias en materia de cuidados, y en su caso la profesionalización y retribución de una gran variedad de este tipo de trabajo “no retribuido”.



Equiparación salarial entre hombre y mujeres

La brecha salarial hace referencia a la diferencia en el ingreso bruto percibido entre las mujeres y hombres como retribución a su trabajo. Es decir, a actividades laborales de igual valor, las mujeres reciben salarios menores.

De acuerdo a la información (2016) presentada por el INE, el salario (bruto) medio anual de las mujeres con discapacidad fue de 17.365 €, un 15,8% inferior al de los hombres con discapacidad (20.614,2 €), un 14% inferior al de las mujeres sin discapacidad (20.202,2 €), y un 33,5% inferior al de los hombres sin discapacidad (26.108,5 €) (Fuente: Segundo Informe de Derechos Humanos de las Mujeres con Discapacidad del CERMI).

Es necesario por tanto articular medidas que aseguren el ejercicio de esta igualdad mediante una diversidad de medidas de carácter legislativo (Ley de igualdad retributiva entre hombres y mujeres) y jurídico.

En este ámbito debe asegurarse la transparencia en las retribuciones, la información en el ámbito de la empresa, las auditorías salariales, la igualdad del valor del trabajo, las sanciones por incumplimiento y discriminación, así como la creación en su caso de un organismo público promotor y asegurador de este derecho.

En este sentido debe destacarse que las retribuciones totales de las mujeres con discapacidad están relacionadas también con la permanencia real en situación de ocupada, con la temporalidad y con la duración de la jornada, y que por tanto la mejora en cualquiera de estos apartados es necesario para esta equiparación salarial y el acceso a pensiones dignas.



Disminuir las situaciones de Temporalidad y Jornadas parciales no elegidas

Según el Segundo Informe de Derechos Humanos de las Mujeres con Discapacidad del CERMI, en 2017 el 26,1% de los contratos para mujeres con discapacidad fueron bajo la modalidad de jornada a tiempo parcial, mientras que para los hombres con discapacidad sólo tuvieron este tipo de jornada en su contrato el 12,4%. Entre las personas sin discapacidad, este tipo de jornada estuvo presente en el 24% de los contratos de las mujeres y en el 7% de los contratos de los hombres sin discapacidad.

Por ello es necesario promover estrategias para la mejora de la calidad de los empleos que se ofrecen, en materia de estabilidad, flexibilidad y duración de las jornadas, en colaboración con los poderes públicos, los agentes sociales y las propias empresas y sus asociaciones, así como incentivar con mayor intensidad, desde los organismos públicos implicados, el apoyo a las contrataciones estables y las jornadas de mayor duración, y a la vez desincentivar mediante gravámenes, inspecciones y otras normativas la temporalidad y la jornada parcial no elegida.

Por otra parte deben abordarse estrategias paralelas para impulsar la corresponsabilidad y la conciliación en las familias, así como recursos de apoyo para el cuidado que favorezcan la elección libre de las mujeres con discapacidad y mejoren el coste de oportunidad para el desarrollo de la carrera profesional.



Mejorar de la accesibilidad y adaptaciones del puesto de trabajo

En la mayoría de casos, las adaptaciones del puesto de trabajo para las personas con discapacidad requieren únicamente de pequeñas modificaciones, que en muchas ocasiones redundan en mejoras para toda la empresa y para la productividad y el clima laboral de toda la plantilla. Sin embargo, existe la creencia generalizada de que esto va a suponer un quebradero de cabeza y un gran desembolso para la realización de las reformas y adaptaciones necesarias para incorporar a la empresa a personas con discapacidad.

Por tanto es necesario implementar iniciativas destinadas a promover, sensibilizar, formar, y asesorar a las empresas sobre la necesidad de asegurar el derecho a la accesibilidad en materia de edificación, de los bienes y servicios de que son sujetos las personas con discapacidad, y sobre los mecanismos e incentivos para la adaptación de puestos de trabajo que lo garantiza.



Emprender medidas para disminuir progresivamente la brecha digital

El informe Olivenza 2017 pone de manifiesto que siete de cada diez personas con discapacidad no utilizan Internet. En función del nivel educativo, el no uso de Internet entre las personas con discapacidad que solo llegaron a educación primaria llega al 87%, mientras que en aquellas que concluyeron educación secundaria este porcentaje se sitúa en el 37,9%. Estas dos variables también determinan el uso de Internet en la población general. Esta realidad es más acuciante en el caso de las mujeres y, entre ellas, las que residen en un entorno rural.

Con la finalidad de quebrar la brecha digital deben emprenderse ambiciosos programas de formación e inmersión tecnológica que permitan a las mujeres con discapacidad participar en mayor medida en un mercado de trabajo y en una sociedad que requiere cada vez con mayor intensidad del uso de estas competencias, así como para acceder a los servicios y a la participación ciudadana en todos los ámbitos de la vida.



Promover servicios y recursos en el Ámbito rural que posibiliten la permanencia de las mujeres

La falta de la perspectiva de discapacidad y género en las políticas de desarrollo del medio rural ha dado lugar a una difícil situación de las personas con discapacidad en este entorno. Del total de la población del medio rural existente en España, el 11% son personas con discapacidad, un 3% más que en las ciudades. La falta de previsión de las condiciones de accesibilidad o de las necesidades de este grupo social afecta profundamente en el acceso a derechos y servicios básicos de las personas con discapacidad, como es en el caso de la educación, la sanidad, el ocio o el empleo. En el medio rural las mujeres pueden llegar a padecer una triple discriminación: por ser mujer, por presentar una discapacidad y por vivir en zonas de difícil acceso a los servicios.

Por ejemplo las tasas de actividad y empleo se incrementan en las zonas de media y alta densidad de población y disminuye en la de baja densidad, y la tasa de paro crece en las zonas de baja y media densidad y decrece en las de alta intensidad.

	Población		
	Alta densidad	Media densidad	Baja densidad
Tasa de actividad	37,7	32,7	30,0
Tasa de empleo	28,6	23,2	21,5
Tasa de paro	24,3	29,2	28,2

Así en consonancia con las nuevas realidades e inquietudes sociales respecto a la despoblación y déficit de recursos en los ámbitos rurales, COCEMFE entiende que a la vez que se incentiva la permanencia e implantación de nuevas empresas y el emprendimiento como formas de arraigar la población en general y femenina en particular, deben promoverse una gran variedad de servicios y recursos que proporcionen apoyos para la incorporación laboral en condiciones óptimas de las mujeres con discapacidad.



Enfrentar los Micromachismos en el ámbito laboral

Este término designa a las sutiles e imperceptibles maniobras y estrategias de ejercicio del poder de dominio masculino en lo cotidiano, y que por tanto se traslada al ámbito laboral, y que atentan en diversos grados contra la autonomía femenina. Son hábiles recursos con los que los varones intentan imponer a las mujeres sus propias razones, deseos e intereses en la vida cotidiana.

Son de uso reiterado incluso por aquellos que desde el discurso social no podrían ser llamados violentos, abusadores o especialmente controladores o machistas.

Muchos de estos comportamientos no se asocian a intencionalidad, mala voluntad ni planificación deliberada, sino que son dispositivos mentales, corporales y actitudinales incorporados y automatizados socialmente, como hábitos de acción/reacción en la relación con las mujeres. Otros en cambio sí son conscientes, pero todos forman parte de habilidades masculinas desarrolladas para ubicarse en un lugar preferencial de dominio y control que mantenga y reafirme los lugares que la cultura tradicional asigna a mujeres y varones.

Los modos de presentación de los micromachismos se alejan de la violencia física, pero tienen a la larga sus mismos objetivos y efectos: garantizar el control sobre la mujer y perpetuar la distribución injusta para las mujeres de los derechos y oportunidades.

Nos referimos en el ámbito laboral a esa categoría de conductas conscientes o no, como por ejemplo la asignación de tareas menos cualificadas a las mujeres, que las mujeres sean más interrumpidas en reuniones, o la apropiación de méritos por ideas pertenecientes a mujeres. Este tipo de comportamientos son a los que se enfrentan las mujeres con y sin discapacidad en su día a día. Estas actitudes se ven agravadas cuando la mujer que las vive tiene una discapacidad, y mucho más si hablamos de algunos tipos de discapacidad.

Para enfrentar estas actitudes deben ponerse en marcha una diversidad de actuaciones en el ámbito de la empresa, que además de sensibilizar, aseguren su reducción progresiva hasta la desaparición. Estamos hablando de planes de igualdad, de formación y sensibilización, de sanciones, de códigos de conducta, de protocolos de acoso, etc.



Investigación y análisis de datos

Aunque existe una diversidad de informes y estudios sobre el empleo y las personas con discapacidad, se detecta la necesidad de otras investigaciones o la disgregación de datos por género, que ahonden en las causas profundas que generan esta situación de desigualdad en la participación de las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo, y que sería necesario conocer para orientar las políticas públicas y las acciones de las entidades del tercer sector en relación a esta temática.

Es por ejemplo en este apartado una buena práctica Informes como el que está generando CEMUDIS, sobre mujeres con discapacidad y sus dificultades en el acceso al empleo, que facilitan la creación de planes de intervención o programas formativos que cubran las necesidades que plasman esos datos.



Mejora de la Legislación vigente

COCEMFE considera necesario Impulsar la creación de una nueva Ley General de empleo que ponga en marcha un nuevo modelo que armonice todas las medidas existentes en la actualidad e incluya mejoras como:

- Una cuota de reserva en las medianas empresas
- **Un aumento del 2%** actual en las grandes de manera proporcional al número de trabajadores que tenga.
- **En el acceso al empleo público**, medidas de acción positiva que incentiven la adjudicación de plazas a las personas con un mayor grado de discapacidad y específicamente a las mujeres con un mayor grado de discapacidad.
- **Incentivos fiscales o de otro tipo para las empresas que tengan en cuenta la doble perspectiva de género y de la discapacidad en sus planes de igualdad** y reserva de plazas para las mujeres con discapacidad en todos aquellos campos en los que se propongan cuotas para incentivar la inserción de las mujeres en empleos con un alto contenido tecnológico.

Igualmente, supondría un revulsivo definitivo en el impulso de acceso al empleo de las personas con discapacidad, y especialmente de las mujeres con discapacidad, mantener la compatibilidad entre las prestaciones y el desempeño de un puesto de trabajo, para garantizar el acceso al empleo en igualdad de condiciones y el mantenimiento de su poder adquisitivo y su calidad de vida.

5. Recomendaciones finales

En línea con el informe del CEDAW, y con el Comité de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad hemos redactado las siguientes recomendaciones:

- Es necesario que se apliquen medidas que favorezcan el acceso real al derecho al empleo y la participación laboral por parte de las mujeres con discapacidad.
- Se debe realizar un mayor seguimiento del cumplimiento de las políticas públicas que tienen como finalidad favorecer el empleo de mujeres con discapacidad.
- Se debe trabajar para remover las barreras para el acceso de las mujeres con discapacidad al empleo y a orientar las elecciones profesionales hacia nuevas ocupaciones que no contribuyan a reproducir la segregación por sexo, tales como las profesiones científicas, industriales, tecnológicas así como asegurar itinerarios profesionales que dirijan a mejores empleos y de mayor responsabilidad.
- Se debe incrementar el conocimiento mediante investigaciones y estudios, haciendo partícipes a las mujeres con discapacidad y/o a las organizaciones de este colectivo, para obtener la información necesaria para articular medidas de mayor impacto y más eficientes con la finalidad de dar respuesta a las necesidades y expectativas de las mujeres con discapacidad.

