

Propuestas para el acceso al **empleo** de mujeres con discapacidad

Documento elaborado por el Grupo de Trabajo de Mujer e Igualdad de COCEMFE y su Movimiento Asociativo.

Diciembre 2021



Movimiento Asociativo



COCEMFE

Colabora:





COCEMFE

Confederación Española de Personas
con Discapacidad Física y Orgánica

Introducción

Según datos del informe anual del INE sobre **el empleo de las personas con discapacidad** de 2019, la tasa de empleo de las personas con discapacidad fue del 25,9% frente a un 66,9% para las personas sin discapacidad, un 25,1% de las mujeres con discapacidad frente a un 25,5% de los hombres con discapacidad (INE, 2020). El empleo es un medio fundamental para conseguir la autonomía personal de cualquier persona, tenga o no discapacidad. En la mayoría de los casos, supone el poder optar a derechos que requieren de un soporte económico, como puede ser la vivienda. Además, el acceso al empleo genera reconocimiento y visibilidad en el contexto social.

Las personas con discapacidad siguen teniendo una valoración social más negativa por razón de su discapacidad, lo que limita su acceso al empleo. Esto es fruto de una visión capacitista basada en prejuicios con los que se considera que las personas con discapacidad no pueden o incluso que no quieren trabajar, o que, si lo hacen, no podrán desarrollar su actividad laboral correctamente.



Asimismo, a la discriminación y prejuicios por tener una discapacidad, se añaden los que existen por ser mujer, condiciones que impactan de manera directa en el establecimiento de las expectativas y metas personales e incrementan la dificultad de acceso a los espacios públicos y reconocidos.

La **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, adoptada y proclamada por la Asamblea General en 1948, cita en su artículo 2, apartado 1, que “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”.

La **Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**, aprobada por Naciones Unidas en 1979, cita en su Artículo 11, que “los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, [...]”.

También la **Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 2006, especifica en su artículo 27, que “los Estados partes reconocen el derecho de las personas con discapacidad a trabajar, en igualdad de condiciones con las demás; ello incluye el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Los Estados partes salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo, incluso para las personas que adquieran una discapacidad durante el empleo, adoptando medidas pertinentes, incluida la promulgación de legislación”.

Sin embargo, son evidentes los mayores obstáculos en el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad. Según datos

del **Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE-ODISMET (2021):**

- El 66,7% de las mujeres con discapacidad en edad de trabajar están inactivas (frente al 23,3% de hombres y mujeres sin discapacidad).
- La tasa de empleo para mujeres con discapacidad se sitúa en el 25,1%, 41 puntos por debajo de la población en general.
- El salario medio bruto anual de las mujeres con discapacidad es de 17.949,2 euros. Lo que corresponde a 3.389,6 euros menos que los hombres con discapacidad y 6.183,3 euros menos que las personas sin discapacidad.
- Además, el 24,3% de las mujeres con discapacidad trabaja a jornada parcial, frente al 12,2% de los hombres.



810.200



MUJERES CON DISCAPACIDAD

TASAS	Tasa de prevalencia	Tasa de actividad	Tasa de empleo	Tasa de paro	Parados larga duración	
	5,3%	33,3%	25,1%	24,6%	44.128	
CONTRATOS	Contratos	Jornada parcial	Salario anual bruto	Baja intensidad laboral	AROPE	
	136.610	24,3%	17.949,2€	32,7%	29,9%	
FORMACIÓN	Sin estudios	E. Primarios	E. Secundarios	E. Superiores	Cursan actualmente	Necesidades educativas especiales
	4,7%	18,7%	56,5%	20,2,8%	8,3%	31,0%
PRESTACIONES	Contributivas	Invalidez	Garantía de ingresos mínimos	Ayuda por tercera persona	Movilidad y transporte	Asistencia sanitaria y prestación farmacéutica
	347.914	99.288	4.962	431	612	3.384

Tabla 1: ODISMET (2021)

Según los datos del sexto informe de ODISMET, la jornada parcial tiene una mayor presencia en las mujeres con discapacidad, lo que, entre otras cosas, se podría deber a que existe un porcentaje más alto de mujeres que concilian empleo con el trabajo reproductivo o doméstico no remunerado, siendo ellas las que se dedican en mayor medida a estas tareas.

Según los resultados del reciente estudio (pendiente de publicación) realizado por la Confederación Estatal de Mujeres con Discapacidad (CEMUDIS) sobre la situación social y laboral de las mujeres con discapacidad en España, el 41,8% de las mujeres con discapacidad informa tener un salario bruto inferior a 900 euros, mientras que el 38,2% indica ganar entre 900 y 1.500 euros. El 14,9% señala una remuneración superior a 1.500 euros. Este estudio señala que, a mayor grado de discapacidad, mayor es el porcentaje de mujeres con una remuneración inferior a 900 euros: el 54,4% de las mujeres con un grado de discapacidad del 65% al 74% tienen una remuneración menor a 900 euros mientras que en las mujeres que tienen entre el 33% y el 44% este porcentaje es del 40,7%. Existe una excepción en el grupo de mujeres con discapacidad igual o superior al 75% donde las diferencias por tramo salarial son menores (en este caso el porcentaje de mujeres que ganan menos de 900 euros es del 32,9%).

A esto es necesario añadir que el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad sigue estando condicionado y dificultado por la sobreprotección y otras barreras sociales. Tanto el entorno social, como la familia de manera más específica, pueden llegar a ser quienes toman las decisiones en torno a su incorporación al mercado laboral de las mujeres con discapacidad, sin implicarles en la decisión, bien por no considerarles capaces de desempeñar determinadas tareas o por creer que no existen oportunidades de empleo para ellas.

Estas circunstancias impactan directamente en la falta de autonomía, de independencia económica y de riesgo de exclusión social y pobreza de las mujeres con discapacidad, pudiendo ser relegadas a las tareas del hogar y cuidados, lo que, además, por razón de discapacidad, obedeciendo a prejuicios y estereotipos, contradice al hecho de no ser consideradas socialmente como posibles organizadoras del hogar, madres o parejas sentimentales. Este mantenimiento de roles tradicionales de género, invisibilizados en muchos casos, afectan de manera negativa en su reconocimiento social y valoración personal, así como en el acceso a determinados beneficios o prestaciones sociales y económicas.

Para que exista una igualdad de oportunidades real es indispensable que la sociedad se planifique en base a las necesidades de todas las personas y, por lo tanto, contemplar las de las niñas y mujeres con discapacidad. Por ello, resulta fundamental garantizar un enfoque interseccional en el cual la perspectiva de discapacidad y género sea transversal en todas las actuaciones vinculadas a promover oportunidades de empleo y, en definitiva, una mayor inclusión de las mujeres con discapacidad en el mundo laboral.

El acceso de las mujeres con discapacidad al empleo no es un fin, sino un medio para alcanzar su autonomía personal. El poder contar con independencia económica contribuirá al acceso a los productos, bienes, servicios y espacios en igualdad de condiciones al resto de personas.

Es por todo esto que se hace imprescindible la implementación de planes educativos que incluyan la perspectiva de género y discapacidad, al mismo tiempo que una mayor inversión en políticas de empleo, formación y de protección social dirigidas a niñas y mujeres con discapacidad.

Propuestas

Formación, alfabetización digital y otras necesidades o requisitos para el acceso al empleo

→ Formación y educación inclusiva:

- Garantizar una educación inclusiva, con enfoque interseccional, que incluya la perspectiva de género y de discapacidad y atienda a la diversidad con criterios de igualdad y equidad en todas las edades.
- Contar con un mayor número de equipos de orientación educativa y profesional formados en materia de género y discapacidad, aumentar los recursos personales y prestar especial atención en la transición entre etapas educativas.
- Desarrollar planes educativos y formativos ajustados a los intereses personales y las oportunidades laborales existentes y de futuro de las niñas y mujeres con discapacidad que erradiquen las barreras existentes mediante soluciones innovadoras y sostenibles.
- Asegurar la accesibilidad, recursos y tecnología de apoyo para una educación y formación inclusivas durante todo el ciclo vital y todos los niveles formativos, garantizando el desarrollo de las capacidades y competencias de las niñas y mujeres con discapacidad atendiendo a toda su diversidad, intereses y expectativas en igualdad de condiciones.

- Promover de las habilidades prelaborales para el acceso y el mantenimiento del empleo, tales como las competencias para la búsqueda de empleo, así como para la resolución de conflictos, el autocuidado o las habilidades sociales y comunicativas.

→ **Información, orientación y apoyo para el acceso al empleo:**

- Ampliar la red de servicios de información, orientación e intermediación laboral para personas con discapacidad, que cuenten con personal formado y especializado en género e igualdad de oportunidades, proporcionando en su caso la formación necesaria.
- Incorporar la perspectiva de género y de la discapacidad en los métodos de trabajo de los servicios de Información y Orientación Laboral en lo referido tanto al apoyo a las personas, priorizando en este caso los métodos de orientación personalizada y los itinerarios de inserción laboral que permiten identificar y atender las diferencias por razón de género, como en la intermediación y la gestión de ofertas de empleo.

→ **Coordinación:**

Establecer protocolos de coordinación entre las áreas educativas, de formación, servicios de empleo y organizaciones empleadoras que promuevan una colaboración pública y privada eficiente para garantizar la igualdad de oportunidades de acceso al empleo de las niñas y mujeres con discapacidad, contando con las entidades especializadas.

→ **Brecha digital y accesibilidad:**

- Romper con la brecha digital y garantizar el acceso a internet de todas las niñas y mujeres con discapacidad a través

de planes para la capacitación e inmersión en las nuevas tecnologías sin que las variables de discapacidad, socioeconómicas o lugar de residencia, supongan una barrera. Lo que facilitará, además, la modalidad de teletrabajo.

- Eliminar cualquier obstáculo que impida el uso y el acceso a todos los servicios prestados a través de las tecnologías de la información y la comunicación, incluidos los que conlleven trámites y solicitudes a través de ellas, garantizando la accesibilidad de los sitios web y de las aplicaciones para los dispositivos móviles que permitan el cumplimiento de la normativa vigente relacionada con los derechos digitales de las niñas y mujeres con discapacidad.

→ Sensibilización:

- Impulsar acciones dirigidas a fomentar una imagen positiva de las mujeres con discapacidad en el empleo, visibilizando una sociedad diversa e inclusiva, tanto desde el movimiento asociativo de la discapacidad como desde organismos públicos o privados en campañas de publicidad e informativas.
- Colaborar con organizaciones empleadoras y de orientación e intermediación para el empleo de cara a la promoción de un mercado laboral inclusivo que garan-



tice el trabajo digno y de calidad con perspectiva de género a través de acciones de sensibilización.

→ **Empoderamiento:**

- Contribuir al empoderamiento de las niñas y mujeres con discapacidad como proceso que fomenta su autonomía social y económica, actúa como factor de prevención de discriminaciones y violencias y sirve como motor para la activación para el empleo y el desarrollo profesional.
- Garantizar el acceso a la información de las niñas y mujeres con discapacidad asegurando la comprensión y su autonomía en la toma de decisiones ajustadas a sus intereses personales, sus capacidades y las oportunidades del mercado laboral para la formación y el empleo.

→ **Otras necesidades o requisitos para el acceso al empleo:**

- Exigir la plena accesibilidad y las adaptaciones necesarias que garanticen el acceso a la educación, formación y el empleo de todas las niñas y mujeres con discapacidad en cada una de sus etapas vitales.
- Medir el impacto de la COVID-19 en el empleo de las mujeres con discapacidad para generar planes de acción específicos que fomenten la incorporación laboral de las mujeres con discapacidad y el desarrollo de sus proyectos vitales.
- Establecer planes específicos para la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres con discapacidad que viven en el medio rural con las mismas oportunidades que las que habitan en el medio urbano.
- Considerar de manera transversal las diferentes situaciones derivadas de los diferentes tipos de discapacidades.

Empleo digno. Contrataciones, teletrabajo y otras condiciones laborales

→ Contrataciones:

- Implantar medidas dirigidas a solventar la situación de mayor precariedad en las condiciones laborales de las mujeres con discapacidad, en concreto, la superior temporalidad de los contratos, la mayor existencia de jornadas parciales y los salarios inferiores.
- Promover normativas nuevas, o el desarrollo de las existentes, que favorezcan la activación laboral de las mujeres, la contratación y el empleo digno de las mujeres con discapacidad, integrando medidas de acción positiva para garantizar la igualdad de oportunidades presentes y futuras, tales como disposición de rentas y pensiones.

→ Teletrabajo:

- La situación derivada de la COVID-19 ha supuesto la consideración de la adaptación del puesto de trabajo en el hogar como una opción tan viable como la llevada a cabo de manera presencial. Por tanto, es indispensable garantizar el cumplimiento de la adaptación de los puestos de trabajo, proporcionando las herramientas y los recursos necesarios, incluidos los productos de apoyo que sean precisos atendiendo a la diversidad del grupo social de mujeres con discapacidad.
- El teletrabajo puede ser una modalidad de empleo que facilite la corresponsabilidad en determinadas situaciones.

No obstante, es necesario asegurar que esta opción no sea discriminatoria porque implique un aumento del peso de responsabilidad en los cuidados o una falta de compromiso de la organización empleadora para la adaptación del puesto. Además, se deberá garantizar que las situaciones derivadas de esta modalidad no perjudican a las funciones desempeñadas, condiciones laborales y desarrollo profesional o se implementan de manera desigual por razón de género y discapacidad.

→ Otras condiciones laborales:

- Garantizar la protección de los derechos laborales de las mujeres con discapacidad, haciendo especial hincapié en la accesibilidad y adaptación de los puestos de trabajo y unas condiciones laborales igualitarias a las demás personas.
- Asegurar el diálogo social y la participación del movimiento asociativo de las mujeres con discapacidad para garantizar el empleo digno.
- Asegurar unos ingresos suficientes para la cobertura de los gastos en bienes y servicios básicos de las mujeres con discapacidad, a través una mayor compatibilidad de otros recursos económicos, sin que suponga un perjuicio o entrar en contradicción con la defensa del acceso al empleo de calidad de las mujeres con discapacidad.
- Implantar la figura de la Asistencia Personal como facilitadora de la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad y el resto de aspectos relacionados con la vida independiente, sin que existan diferencias en el acceso a este recurso entre comunidades autónomas.

Empleo público, Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social, empresa ordinaria y trabajo por cuenta propia o autónomo

→ General:

Mejorar las bonificaciones e incentivos tanto a la contratación como a las condiciones del empleo, además de fomentar la promoción interna dentro de la organización y el acceso a puestos de responsabilidad o liderazgo.

→ Empleo público:

- Garantizar el cumplimiento de la cuota de reserva para personas con discapacidad, adoptando las medidas (incluidas de acción positiva) que sean necesarias para facilitar el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad en igualdad de condiciones.
- Mejorar los procesos de contratación pública, optimizando su gestión y garantizando todos los recursos necesarios de apoyo, ya sean personales o productos, no solo durante el acce-



so, sino también en la incorporación y mantenimiento del puesto de trabajo.

→ Centros Especiales de Empleo:

- Apoyar a los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social (CEEIS) como empresas orientadas a la viabilidad, sostenibilidad y competitividad que facilitan la inclusión laboral y la autonomía de las mujeres con discapacidad, asegurando el empleo remunerado y la igualdad de condiciones.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en los Centros Especiales de Empleo, asegurando la equiparación o mejora de las condiciones laborales respecto a las empresas ordinarias, reduciendo la segregación horizontal, fomentando la promoción interna y de alta cualificación profesional de las mujeres, así como la visibilización de una imagen positiva de los Centros Especiales de Empleo de Iniciativa Social como empresas facilitadoras de la integración laboral de las mujeres con discapacidad.

→ Empresa ordinaria:

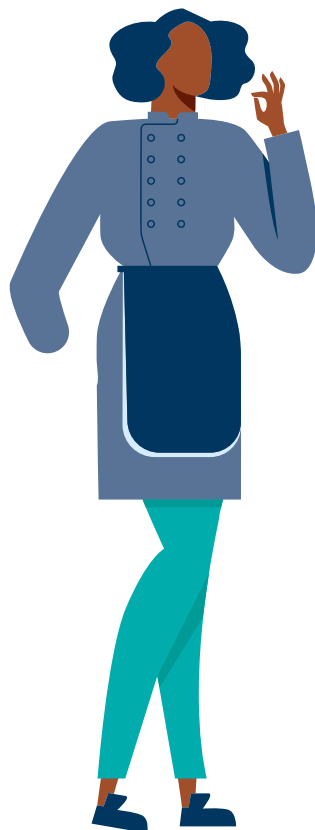
- Revisar las políticas en materia de empleo referidas a la contratación de personas con discapacidad para garantizar el cumplimiento de la normativa en las empresas, así como favorecer el acompañamiento de las mismas para definir estrategias adecuadas que faciliten su cumplimiento.
- Promover y/o asegurar la existencia y cumplimiento de los planes de igualdad y el reglamento de igualdad retributiva asociado a estos, para garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, así como fomentar la implantación de estas medidas en aquellas empresas que por su

composición no están obligadas, considerando en ellos de manera específica la situación de las mujeres con discapacidad.

- Promover el desarrollo de la carrera profesional en condiciones de equidad para las mujeres con discapacidad mediante medidas proactivas como la promoción, el acceso a la formación, la corresponsabilidad, la distribución horaria y otras opciones que no dificulten o impidan la promoción y el crecimiento profesional.
- Comprometer la transformación inclusiva de las empresas incorporando la igualdad de género en su propia organización y con los grupos de interés con que se relaciona.

→ Trabajo por cuenta propia o autónomo:

Mejorar los incentivos y el acceso a la información, así como los servicios de orientación para el trabajo por cuenta propia de las mujeres con discapacidad, para facilitar el emprendimiento y trabajo autónomo de las mismas y reducir la brecha existente entre hombres y mujeres en este aspecto.



Conciliación y corresponsabilidad

- Avanzar en la implantación de medidas que garanticen la conciliación y corresponsabilidad en las tareas reproductivas o de cuidados que permitan la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad sin discriminación por razón de sexo.
- Velar para que las medidas implantadas no coloquen a la mujer en una nueva situación de desigualdad, fomentando aquellas destinadas tanto a hombres como mujeres y orientadas a la corresponsabilidad.
- Promover nuevos recursos sociales que garanticen un proyecto vital propio y en igualdad de condiciones a aquellas mujeres con discapacidad a las que el rol social de género las coloca en una situación de discriminación para su inclusión laboral por las mayores responsabilidades de trabajo reproductivo o doméstico.
- Implantar medidas dirigidas a la sensibilización sobre discriminaciones en la empresa y en el entorno familiar como consecuencia del rol social de género que responsabiliza en mayor medida a las mujeres de las tareas reproductivas y de cuidado.

Acoso laboral y otras formas de discriminación en el empleo

→ Formación y sensibilización:

- Incluir en los planes de formación dirigidos al personal profesional, acciones de sensibilización y formación en

materia de género con perspectiva de discapacidad que sirvan para la sensibilización sobre discriminaciones y situaciones de acoso laboral por razón de género.

- Garantizar el cumplimiento de la normativa vigente, incluyendo un protocolo de acoso que contemple la mayor vulnerabilidad ante situaciones de discriminación y acoso de las mujeres con discapacidad, tanto por razón de género como de discapacidad, así como que establezca vías de denuncia accesibles, transparentes, confidenciales y seguras siendo debidamente informado todo el equipo profesional de la organización.



Bibliografía recomendada

- [CEMUDIS \(2021\). Estudio sobre la situación social y laboral de las mujeres con discapacidad en España](#)
- [Fundación alternativas \(2021\). Género y desigualdad laboral: la brecha salarial como indicador agregado](#)
- [INE \(2020\). El empleo de las personas con discapacidad](#)
- [Observatorio de las ocupaciones \(2021\). Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad 2020](#)
- [ODISMET \(2021\). Informe 6](#)
- [ONU: Asamblea General de las Naciones Unidas \(1948\). Declaración Universal de los Derechos Humanos](#)
- [ONU: Asamblea General de Naciones Unidas \(2006\). Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad](#)
- [ONU: Comité para la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer \(1979\). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer](#)

Grupo de Trabajo de Mujer e Igualdad
Movimiento Asociativo de COCEMFE
91 744 36 00 / igualdad@cocemfe.es

www.cocemfe.es



Movimiento Asociativo



COCEMFE