

LA IGUALDAD. UNA OPORTUNIDAD PARA LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD.

Castro-Martínez, Ana M.

UNED Escuela Internacional de Doctorado España

Resumen

El texto trata de exponer la dificultad de las mujeres con discapacidad para el ejercicio del derecho al trabajo. Una vez que acceden al mundo laboral la brecha salarial es todavía mayor que el resto de mujeres por lo que se analiza cuales pueden ser las causas así como el origen de la discriminación que sufren. Sin embargo, la realidad nos muestra que este colectivo, cuando logra acceder al tejido empresarial, su productividad no queda por debajo del resto de trabajadores aunque todavía se les niegan ajustes razonables para poder desempeñar sus tareas en igualdad de condiciones derivando la solución , no en pocas ocasiones, al ámbito judicial. Asimismo, se pone de relieve las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar en este grupo de mujeres. En otro orden de cosas, las mujeres que son víctimas de violencia de género tienen la protección legal para el acceso preferente al ámbito laboral lo que propicia su inserción en la sociedad en condiciones de igualdad, amparo que se acrecienta en las mujeres con discapacidad. Con la legislación en materia de igualdad de oportunidades no sólo se da cabida a la erradicación de la discriminación por razón de género sino que debe darse espacio a la mujer con discapacidad erradicando así la discriminación por razón de discapacidad. Todo ello, pone de relieve la necesidad de incluir en los Planes de Igualdad y estrategias mercantiles la especificidad de las mujeres con discapacidad para acercarnos cada vez más a la igualdad real y efectiva.

Palabras Clave

Igualdad de oportunidades, mujer con discapacidad, brecha de género, brecha laboral, planes de igualdad, discriminación, ajustes razonables

EQUALITY. AN OPPORTUNITY FOR WOMEN WITH DISABILITIES.

Abstract

The text tries to expose the difficulty of women with disabilities to exercise the right to work. Once they enter the world of work, the wage gap is even greater than that of other women, so the causes and the origin of the discrimination they suffer are analyzed. However, reality shows us that this group, when they gain access to the business fabric, their productivity is not below the rest of the workers, although they are still denied reasonable adjustments to be able to carry out their tasks in equal conditions, deriving the solution, not in few times, to the judicial sphere. Likewise, the difficulties in reconciling work and family life in this group of women are highlighted. In another order of things, women who are victims of gender violence have legal protection for preferential access to the workplace, which encourages their insertion into society under conditions of equality, protection that increases in women with disabilities. Legislation on equal opportunities not only makes room for the eradication of discrimination based on gender, but space must be given to women with disabilities, thus eradicating discrimination based on disability. All this highlights the need to include in Equality Plans and commercial strategies the specificity of women with disabilities to bring us closer to real and effective equality

Keywords

Equal opportunities, women with disabilities, gender gap, employment gap, equality plans, discrimination, reasonable accommodation

1.-INTRODUCCIÓN

Para lograr una inclusión laboral efectiva para las personas con discapacidad debe existir una igualdad tanto en el acceso al ámbito laboral como en las condiciones del trabajador. El trabajo es una forma de incluirse en la sociedad, no sólo de integrarse. Además, los poderes públicos están obligados a desarrollar acciones para que esa igualdad se logre a través de normativa, planes, estrategias, etc.

Hay que tener en cuenta que deben arbitrarse medidas para la equiparación de ambos sexos en el acceso al trabajo, que es un derecho fundamental regulado en el artículo 35 de la Constitución Española¹ y en el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad².

En el caso de la igualdad, el Artículo 14 de la Constitución Española nos dice que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” así como el artículo 5³ de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Pero además, en la CDPD se regula el artículo 6 sobre mujeres con discapacidad: “1. Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. 2. Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención”.

¹ Artículo 35CE.1.-Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.2.-La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

² Artículo 27 Trabajo y empleo 1. 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...

³ Artículo 3 CDPD.1. Los Estados Partes reconocen que todas las personas son iguales ante la ley y en virtud de ella y que tienen derecho a igual protección legal y a beneficiarse de la ley en igual medida sin discriminación alguna. 2. Los Estados Partes prohibirán toda discriminación por motivos de discapacidad y garantizarán a todas las personas con discapacidad protección legal igual y efectiva contra la discriminación por cualquier motivo. 3. A fin de promover la igualdad y eliminar la discriminación, los Estados Partes adoptarán todas las medidas pertinentes para asegurar la realización de ajustes razonables. 4. No se considerarán discriminatorias, en virtud de la presente Convención, las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad.

DIFICULTADES DE ACCESO AL MERCADO LABORAL

El texto trata de exponer la dificultad de las mujeres con discapacidad para el ejercicio del derecho al trabajo. La mujer, en general, tiene más dificultades de acceso al mercado laboral y, en particular, en la mujer con discapacidad⁴ se acrecientan esas dificultades. Resaltamos a continuación algunos factores que ralentizan el acceso al trabajo de las mujeres con discapacidad:

Factores sociales (esterotipos)	brecha digital
precariedad	tasa desempleo mayor
exclusión social	tasa inactividad mayor
mínima igualdad de oportunidades ⁵	escasa posibilidad de tener familia(falta conciliación vida laboral y familiar)
barreras del entorno	escaso acceso a puesto directivos
menor formación	invisibles ajustes razonables ⁶
brecha salarial(igualdad retributiva) ⁷	falta apoyos

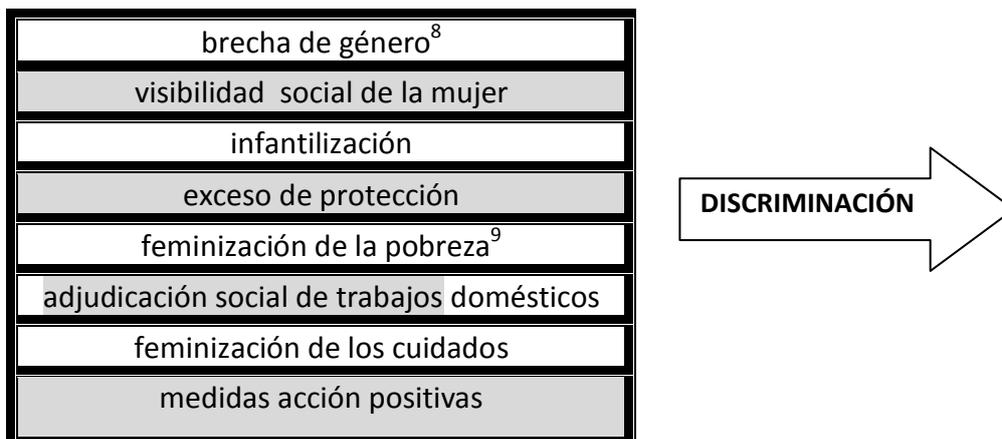


⁴ Mujer con discapacidad=persona con discapacidad: Artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con las demás. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

⁵ Equal opportunities refers to an equal distribution, among individuals, of opportunities for education, training, employment, career development and the exercise of power without their being disadvantaged on the basis of their sex, race, language, religion, economic or family situation, and so forth. [Directive 2006/54/EC](https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/equal-opportunities) of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 contains provisions to implement the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/equal-opportunities>

⁶ Por "ajustes razonables" se entenderán las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieren en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad, el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con los demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Artículo 2 Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>

⁷ Brecha salarial entre hombres y mujeres: diferencia entre los salarios de mujeres y hombres, expresada habitualmente como porcentaje de las ganancias que perciben los hombres, calculada sobre la base del salario bruto medio de empleados y empleadas, usando como unidad la hora de trabajo o el total de ganancias anuales.



Todo ello nos lleva a que este grupo de mujeres entre las mujeres sufra discriminación por razón de género y de discapacidad.

Lo que se pretende por parte de los poderes públicos es articular una serie de medidas para que esas desigualdades desaparezcan, tanto las que se producen por razón de género como por razón de discapacidad.

Por un lado, se va a procurar llegar a la igualdad de trato entre mujeres y hombres¹⁰ así como al acceso igualitario a los recursos para mujeres y hombres¹¹. Y por otro lado, que no se produzca discriminación por razón de discapacidad que se define en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad artículo 2: “discriminación por motivos de discapacidad” se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables.

⁸ Brecha de género: Distancia existente entre las posiciones de mujeres y hombres, en cualquier ámbito, por lo que respecta a sus niveles de participación, acceso a los recursos, derechos, remuneración o beneficios (renta o riqueza)

⁹ Feminización de la pobreza: tendencia al aumento de la incidencia y prevalencia de la pobreza entre las mujeres frente a los hombres como resultado de una discriminación estructural que afecta a la vida de las mujeres y se refleja en bajos salarios, pensiones y prestaciones sociales

¹⁰ Igualdad de trato entre mujeres y hombres : ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil

¹¹ Acceso igualitario a los recursos para mujeres y hombres: concepto que implica que tanto las mujeres como los hombres tienen el mismo acceso, uso y beneficios de todos los recursos específicos (materiales, financieros, humanos, sociales, políticos, etc).

Destaca en el ámbito de la Unión Europea el **Instituto Europeo de la Igualdad de Género** (EIGE)¹² dedicada en exclusiva a la igualdad de género. Afirma que “las mujeres tienen un enorme potencial que sigue sin aprovecharse debido a las importantes desigualdades entre hombres y mujeres en toda la UE. Si queremos crear una Europa más fuerte, más justa y más unida, necesitamos eliminar estas desigualdades”. Según sus investigaciones, las mejoras en igualdad de género en el ámbito de la UE “generarían 10.5 millones de empleos adicionales hasta 2050 y la tasa de empleo alcanzaría el 80% y el PIB per cápita crecería hasta el 10% más hasta 2050.

LA REALIDAD NO ES LO QUE PARECE

Para sorpresa de muchos empresarios, las mujeres cuando se incorporan al mundo laboral ni son menos productivas ni tienen más absentismo. Lo mismo ocurre con las mujeres con discapacidad. Sin embargo, las estadísticas muestran que sus salarios son inferiores por ser mujeres y tener una discapacidad. Además, el tipo de puesto al que acceden es de inferior cualificación por tener menos formación. Se les niegan ajustes razonables que necesitan para desempeñar sus tareas en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores (ámbito judicial para ejercer sus derechos). Se les dificulta el acceso a la conciliación de la vida laboral y familiar¹³. También sorprende gratamente la protección que la norma da a la mujer víctima de violencia de género con un acceso preferente al ámbito laboral o al formativo

Contra todas estas barreras que impiden la igualdad en el ámbito laboral se promulgan normas para lograr esa equiparación entre ambos sexos y entre personas con y sin discapacidad. Entre ellas, están la legislación en materia de igualdad, la discriminación positiva o los planes de igualdad. Pero todavía queda mucho camino por recorrer.

¹²Instituto Europeo de la Igualdad de Género <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1178?lang=es>

¹³ Todas las empresas están obligadas a reconocer a sus trabajadoras y trabajadores los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin priorizar a ninguno de los sexos, esto es, desde el reconocimiento de la asunción equilibrada entre mujeres y hombres de las responsabilidades familiares.

PLANES DE IGUALDAD. ¿ALGO QUE APORTAR PARA MEJORAR?

Un plan de igualdad es ¹⁴ un conjunto de medidas que se establecen en una empresa para garantizar que trabajadoras y trabajadores participan por igual en la formación, promoción y otras prácticas de la empresa; así como para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla y, especialmente, en los puestos de trabajo donde existe escaso número de mujeres.

Como aportación:

1.-Se considera que debe darse un cumplimiento estricto en materia laboral del número de trabajadores con discapacidad mínimo que debe tener cada mercantil según Ley. Pero además, que aparte de ese cumplimiento, se equilibren el número de hombres y mujeres con discapacidad.

2.-Se considera que las personas con discapacidad deben tener relevancia en los planes de igualdad en los ámbitos de formación, promoción o prácticas, en base a su propia especificidad creando un apartado amplio dedicado a medidas concretas para este grupo de trabajadores. Pero además, deberían destacarse las medidas dictadas para las trabajadoras con discapacidad.

3.-Se considera muy positivo en aras a la consecución de la igualdad efectiva y real la creación de un apartado amplio y prolijo dedicado a ajustes razonables de cada trabajador con discapacidad al que se le hubiesen concedido, con las adaptaciones puntuales del puesto de trabajo que se hubiesen realizado, con publicidad al resto de trabajadores para que tomen conciencia de las barreras a las que se ven sometidos visibilizando así la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran. Pero además, un apartado específico para los ajustes razonables de las trabajadoras

4.-Se considera importante crear un espacio para las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en las trabajadoras con discapacidad.

En Vilagarcía de Arousa, a 09 febrero 2021

¹⁴ Planes de igualdad: http://www.fundacionmujeres.es/files/attachments/Documento/237359/image/PI_40preguntas_esp.pdf