

DISCRIMINACIÓN Y ACCESO AL EMPLEO DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD



**Secretaría Confederal.
Dpto. Servicios Sociales**

Uno de los fines de UGT es lograr la mejora de la calidad de la vida de las personas con discapacidad, mediante el establecimiento de medidas que impulsen la inclusión social a través de un empleo de calidad, una formación adecuada, y la consecución de la accesibilidad universal.

Actualmente, las políticas con discapacidad han sufrido un estancamiento, en parte, eclipsadas por otras prioridades de la agenda política, como el cumplimiento del déficit presupuestario impuesto por Bruselas y que está suponiendo una serie de recortes presupuestarios, sobre todo en lo que al gasto público en política social se refiere y con ello la dejadez del desarrollo y el avance en la igualdad efectiva de los grupos más vulnerables a la discriminación, entre las que se encuentran las personas con discapacidad. Y evidentemente, si tenemos en cuenta la perspectiva de género en la discapacidad, vemos como la situación de las mujeres con discapacidad y en este caso de las trabajadoras con discapacidad es doblemente complicada, por dos factores: por ser mujer, y por tener una discapacidad.

Las cifra de mujeres con discapacidad en edad de trabajar asciende a 751.000 y representan el 1% del total de la población ocupada, lo que supone una minoría. En muchas ocasiones son social y, laboralmente invisibles y esta falta de visibilidad hace que no se atienda convenientemente a sus necesidades.

Esta invisibilidad social y laboral, limita su posición social y las posibilidades de ejercer los derechos que como ciudadanas se alcanzan a través del empleo. No olvidemos que gracias al trabajo obtenemos beneficios personales y psicológicos, nos sentimos útiles, interrelacionamos, interactuamos socialmente. Se eliminan los estigmas tradicionales de la discapacidad que dificultan una imagen y percepción normalizada, y que operan negativamente, y causan soledad, aislamiento y dificultades de socializarse, por no hablar de la perspectiva económica y generadora de derechos de protección social.

Consideramos que la mujer con discapacidad es víctima de una doble discriminación y es fundamental visibilizar su problemática, darla a conocer a la sociedad y a través de las políticas públicas se deben evitar desigualdades y discriminaciones hacia estas mujeres en la sociedad.

En este punto, hacer un inciso sobre el ámbito familiar, que incide de manera directa para ambos sexos, pero que repercute en mayor medida en las mujeres; por tanto, este ámbito es un elemento fundamental a tener en cuenta ya que influye en la futura actitud de las mujeres con discapacidad ante el empleo. Sus oportunidades de acceso al empleo, su autoestima y una vida autónoma, va a depender en buena medida del apoyo familiar que haya tenido la mujer con discapacidad desde sus primeros años y que serán la base para su inclusión social y laboral. No podemos olvidar que, en algunas familias, la discapacidad se ha tratado como una enfermedad imposibilitadora y no se ha dado a las mujeres con discapacidad la posibilidad de formarse, incluso de escolarizarse, y de realizar estudios superiores.

LA DEFINICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE EN RELACIÓN CON LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

Para UGT, hablar de discriminación múltiple en relación a las mujeres con discapacidad, es hacer referencia a la conexión que existe entre la discapacidad y un factor añadido que es el sexo y analizar sus consecuencias. Las mujeres con discapacidad soportan mayores prejuicios y estereotipos que los hombres con discapacidad, que distorsionan su imagen social y laboral.

Actualmente, no existe como tal un debate específico sobre trabajadoras con discapacidad. A lo largo de las distintas políticas diseñadas para la inserción laboral de las personas con discapacidad se señala someramente, la necesidad de tener en cuenta, las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad, sin que en ningún momento se haya establecido acciones concretas para ellas.

Así, al contrario que con otros grupos vulnerables de ser discriminados, las mujeres con discapacidad no poseen recursos o mecanismos legales eficaces para eliminar las conductas discriminatorias en el empleo. A lo largo de su vida laboral se han sentido discriminadas tanto en el acceso al empleo, a un empleo de calidad, como en el mantenimiento del mismo, lo cual tiene una repercusión directa en sus posibilidades de emanciparse.

Las dificultades con las que se encuentran suelen basarse en estereotipos sociales y referidos al género, es decir, se combina con una imagen del papel tradicional de la mujer (esposa, madre, cuidadora) junto con los prejuicios de la discapacidad (una falta de capacidad, un menor rendimiento, no agrada su imagen), y que tienen su origen en el desconocimiento, el rechazo y el recelo social.

Estos prejuicios operan como barrera social para su integración e incluso van minando su autoestima, lo que conlleva que las mujeres con discapacidad se desmotiven y abandonen su búsqueda de empleo, lo que explica la alta tasa de inactividad de este grupo de la población trabajadora.

En las mujeres con deficiencia física, psíquica o sensorial se unen sus experiencias como víctimas de discriminación por motivo de su discapacidad con las barreras de su género. Es un colectivo doblemente marginado, por el hecho de ser mujer y por tener una discapacidad, dos factores más limitativos de la igualdad de trato; como así lo demuestran, sus mayores tasas de desempleo, los salarios más bajos y los escasos programas dirigidos a ellas.

Por este motivo, en ocasiones, ocultan su discapacidad a la hora de conseguir un empleo ya que los empleadores apuntan que no las contratan para evitarse complicaciones a la hora de la contratación como es la necesidad de adaptación del puesto de trabajo a las necesidades de las trabajadoras con discapacidad; o el asociar la discapacidad a la enfermedad y con ello suponer un posible mayor número de bajas laborales.

LOS EFECTOS DE LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE EN EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO.

El análisis de la repercusión que puede tener en una trabajadora el hecho de tener una discapacidad en su inserción laboral, es complejo, ya que nos encontramos con un gran impedimento a la hora de obtener datos.

En muchas ocasiones es complicado obtener información estadística comparable, porque es contrario a nuestro ordenamiento jurídico la recogida de datos sobre factores como la discapacidad o como puede ser, entre otros, la orientación sexual, o el origen racial o étnico.

Podemos valorar la eficacia de las medidas de promoción al empleo de las trabajadoras con discapacidad a través de los pocos datos disponibles del empleo de las personas con discapacidad por sexo. ¿Realmente con toda esta batería de medidas, se está logrando la inserción laboral de las mujeres con discapacidad? ¿Son válidas o se necesita un cambio de rumbo en la política?

Nuestro país ha sido precursor en el ámbito europeo en la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, y en la lucha contra la discriminación de este colectivo. Pero, las personas con discapacidad siguen sufriendo múltiples obstáculos a la hora de alcanzar su plena inserción laboral y social. Según los últimos datos publicados en el INE, que son del año 2015, 1.774.800 personas de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años tenían un certificado de discapacidad, lo que representa el 5,9% de la población en edad de trabajar. Si atendemos a las mujeres con discapacidad son 751.000 las mujeres en edad de trabajar, lo que significa el 2,5% de la población en edad de trabajar.

Las mujeres con discapacidad tienen menos presencia activa en el mercado laboral, tan sólo el 1,1% del total de activos, un porcentaje mínimo que nos ofrece la imagen de la escasa tasa de actividad de las mujeres con discapacidad

Respecto al total de personas con discapacidad en edad de trabajar (601.100), en 2015, la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad se fijó en un 41,4% frente a los hombres activos con discapacidad en un 58,6%. Es decir, la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad es un 17,2% menor que la de los hombres con discapacidad. Esta diferencia es bastante superior a la que presentan las personas sin discapacidad (53,6% en hombres y 46,4% en mujeres) donde la diferencia entre sexos se fija en un 7,2% a favor de los hombres. La tasa de actividad de las mujeres con discapacidad es un 5% más baja que las mujeres sin discapacidad.

En cuanto a la ocupación, de los 414.800 ocupados con discapacidad en 2015, 243.300 eran hombres (el 58,7%) y 171.500, mujeres (el 41,3%). Y respecto a la población en general, tan sólo el 1% de los ocupados son mujeres con discapacidad. Si comparamos la ocupación de las mujeres sin discapacidad, con un 44,4%, con las mujeres con discapacidad fijada en el 41,3%, observamos que las trabajadoras ocupadas con discapacidad están de tres puntos por debajo.

Siguiendo con el último informe del INE de 2015, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad en 2015 se fijó en 31,1%, un 0,2% superior a la de los hombres, la cual llegó al 30,9% (la diferencia entre las tasas de paro de mujeres y hombres sin discapacidad fue mayor, un 2,9%). Si la comparamos con la tasa de paro del 23,5% de las mujeres sin discapacidad, vemos como la tasa de las trabajadoras con discapacidad es un 7,6% mayor que las mujeres sin discapacidad.

Si atendemos a los datos del Observatorio de las Ocupaciones, concretamente al Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad (publicado en 2016), a 31 de diciembre de 2015, el número de personas con discapacidad paradas registradas en los Servicios Públicos de Empleo fue de 144.399, que representan el 3,53% del total de demandantes parados, con una distribución del 48,71% de hombres y el 51,29% de mujeres.

En cuanto a los parados de larga duración ya alcanzan a más del 59%, cuando si tomamos el dato global de la población se sitúa en un 43%. Atendiendo al sexo, mujeres con discapacidad paradas de larga duración representan el 53,34% por el 46,66% de los hombres con discapacidad.

Es decir, la búsqueda de empleo para este colectivo es más prolongada en el tiempo y con menos expectativas que para los parados sin discapacidad, sin que podamos dejar de lado el hecho añadido que la mayoría son mujeres, y que a mayor antigüedad como demandante de empleo se añaden otros factores que agravan la situación como una mayor edad y una mayor permanencia como desempleado.

Las personas con discapacidad es uno de los colectivos con mayores dificultades de inserción. Según el último Informe del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad publicado del SEPE, únicamente el 1,31% de los contratos registrados se celebraron con trabajadores con discapacidad, de los cuales el 91,49% fueron contrataciones de carácter temporal y sólo el 30% de los contratos a personas con discapacidad se celebraron en empresas ordinarias.

La contratación por sexo de las personas con discapacidad es el reflejo de la desigualdad existente, ya que el 61% de la contratación con discapacidad se celebró con hombres, frente al 39% con trabajadoras con discapacidad.

Respecto al tipo de contratación, los más numerosos son los eventuales por circunstancias de la producción, seguidos de los de obra o servicio. Los indefinidos tan sólo alcanzaron un 8,51% del total de los contratos realizados. Respecto al sector que más ocupan las personas trabajadoras con discapacidad es el sector servicios, con 202.709 contratos, el que concentra una mayor contratación de la discapacidad (casi el 80%), todos ellos temporales, de los que el 57,18% se celebraron con hombres con discapacidad y el 42,8% restante con mujeres con discapacidad.

El perfil de la persona con discapacidad parada, es el de una mujer, con una discapacidad física, con estudios secundarios, del sector servicios que solicita trabajar como personal de limpieza y que lleva demandado empleo más de 12 meses.

La baja calidad en la contratación de las personas trabajadoras con discapacidad no sólo se refleja en el tipo de contrato sino también en las condiciones en que se desarrolla su tarea, y con los últimos datos publicados podemos concluir que estas personas suelen ocupar los puestos de más baja cualificación, siendo su salario un 17,1% menos que el resto de la población trabajadora. Y las diferencias salariales entre mujeres y hombres con discapacidad resultaron fue de un 18,4% menor para las mujeres. Y el 35,5% menos que la población sin discapacidad.

Todos estos datos de empleo de las personas con discapacidad, nos desvelan una realidad, que, para UGT, es alarmante, y las medidas de fomento al empleo no están siendo las adecuadas.

LA FALTA DE PRESENCIA EN LAS POLÍTICAS Y LEGISLACIÓN RELATIVAS AL GÉNERO Y LA DISCAPACIDAD

Si bien el Gobierno tiene la obligación legal, tras la aprobación de la Ley 30/2003 de 13 de octubre, de incluir una valoración de impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno, concretamente en los proyectos de ley y las disposiciones reglamentarias, en la práctica se trata de un mero trámite sin que el gobierno realice una valoración exhaustiva de la repercusión de género.

Sólo cuando las políticas van dirigidas a las mujeres o a las mujeres con discapacidad, situaciones escasas e improbables, es cuando se tiene en cuenta a este grupo de mujeres.

E incluso cuando estas políticas dirigidas a las mujeres con discapacidad, tienden a la igualdad legal, no tienen una repercusión en la igualdad real. En realidad, las mujeres con discapacidad no suelen ser objeto de atención por parte de los legisladores.

En la práctica las mujeres con discapacidad no están accediendo al empleo y si acceden este suele ser de muy baja calidad. Las medidas de apoyo a la integración laboral de las personas con discapacidad no están funcionando, y no están orientadas a las mujeres con discapacidad ya que no se adaptan a las necesidades de las mismas.

Estas medidas pueden aglutinarse en tres categorías. En primer lugar, las medidas destinadas al fomento de su integración en el mercado ordinario de trabajo, lo que incluye la denominada cuota de reserva consistente en la contratación de las empresas privadas con más de 50 trabajadores fijos, de un número de trabajadores con discapacidad no inferior al 2%, y del 7% en el caso de las ofertas de empleo público (el 2% de las plazas deben ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas por personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad) con el objetivo de alcanzar el 2% de los efectivos totales en cada Administración Pública; los incentivos a la contratación por cuenta ajena que contiene el conjunto de subvenciones, incentivos, reducciones y bonificaciones a las cuotas de la seguridad social, mediante contratos de fomento de empleo, indefinidos, temporales o formativos; los incentivos al empleo por cuenta propia como es la capitalización de la prestación por desempleo y las bonificaciones en las cuotas de la seguridad social; y por último, existen una serie de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo orientadas a facilitar la adaptación social y laboral de las personas con discapacidad con necesidades especiales para lograr su inserción laboral.

En segundo lugar, existen una serie de medidas cuyo objetivo es la mejora de la integración a través del sistema protegido de trabajo, es decir, de los Centros Especiales de Empleo (CEE) con el objetivo de ofrecer un trabajo remunerado y que le facilite su integración en el mercado ordinario. Existen subvenciones para proyectos generadores de empleo, para apoyo al mantenimiento de los puestos de los puestos de trabajo y para unidades de apoyo a la actividad profesional (son equipos multiprofesionales que desarrollan funciones que permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo y de permanencia en el mismo).

Y en tercer lugar, las medidas tendentes a favorecer el tránsito desde el empleo protegido al ordinario, mediante la figura de los enclaves laborales, que se formalizan a través de un contrato entre la empresa del mercado ordinario y un CEE mediante el cual un grupo de trabajadores del CEE, de forma temporal,



se traslada a la empresa colaboradora, para realizar obras o servicios relacionados con la actividad principal de la empresa.

Tal y como hemos dicho ninguna de estas medidas se ha definido desde una perspectiva de género y por tanto no han sido tenidas en cuenta las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad.

LOS PRINCIPALES ACTORES INVOLUCRADOS EN EL DEBATE, FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DE POLÍTICAS.

Los principales actores en la formulación de las políticas públicas de la discapacidad en el ámbito laboral, a nivel estatal, es el Gobierno, concretamente a través del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ya que es el encargado de las políticas de inclusión social, igualdad y no discriminación, en materia de discapacidad; junto con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, al tratarse de la definición de instrumentos para lograr la inserción en el mercado laboral. Y en el plano de las comunidades autónomas y a nivel local, los distintos gobiernos autonómicos establecen y desarrollan sus políticas e igualmente las corporaciones locales a nivel municipal.

Los interlocutores sociales, es decir, sindicatos y organizaciones patronales, a través del diálogo social con el Gobierno central, deberíamos de poder contribuir a realizar una labor conjunta en el diseño, el desarrollo y la evaluación de cualquier medida de discapacidad. El Diálogo Social es esencial e indispensable para la formulación y aplicación de las políticas activas de empleo en esta materia.

Además, nuestra labor sindical, a través de la negociación colectiva, es básica para contribuir, en el logro del acceso, la permanencia y la promoción del empleo de las personas con discapacidad, y en concreto, de las trabajadoras con discapacidad. A través de la formulación de buenas prácticas a incluir en el clausulado de los convenios colectivos se mejora la legislación actual y se avanza y progresa en la igualdad de trato y en la protección de las personas con discapacidad

No sólo es fundamental la intervención y la participación de los interlocutores sociales en elaboración de las políticas de inclusión de las personas con discapacidad, la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación, directamente relacionada con el ámbito laboral, sino que debería ser el cauce de interlocución del Gobierno a la hora de formular las políticas de empleo en materia de discapacidad. Pese a esto, a lo largo de los últimos años, no podemos hablar de diálogo social en esta materia, ni participación, ni consulta, en un ámbito como el laboral, que nos es propio a los sindicatos, y que además nos confiere su participación la propia Constitución Española.

LA EFICACIA DEL MARCO JURÍDICO EUROPEO Y NACIONAL VIGENTE EN MATERIA DE DISCAPACIDAD Y EMPLEO A LA HORA DE ENFRENTAR LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE

A nivel europeo, existen instrumentos que tratan la perspectiva de género, pero está definido en clave de intenciones, sin que se establezcan instrumentos concretos para eliminar la discriminación múltiple, por lo que difícilmente pueden tener una eficacia en la práctica y una repercusión trascendente en la integración laboral de las trabajadoras con discapacidad.

Tanto en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea como en el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, se reconoce el derecho de todas las personas a la igualdad ante la ley y a la protección contra la discriminación. Para el desarrollo de esta competencia se han adoptado una serie de directivas, entre ellas, la Directiva 2000/78/CE para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual.

Además, la Unión Europea, mediante Decisión del Consejo de 26 de noviembre de 2009, aprobó la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020, fija como uno de sus objetivos para alcanzar las metas de crecimiento que se ha propuesto la UE, incrementar el número de personas con discapacidad que ejercen su actividad laboral en el mercado ordinario, y para ello señala como necesario conocer mejor la situación de las mujeres y los hombres con discapacidad respecto al empleo, identificar retos y proponer soluciones.

Por otro lado la Recomendación Rec. (2006) del Comité de Ministros a los Estados miembros sobre el Plan de Acción del Consejo de Europa para la promoción de derechos y la plena participación de las personas con discapacidad en la sociedad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en Europa 2006-2015, establece como un aspecto transversal, las necesidades específicas de las mujeres, y a tener en cuenta en el momento de elaborar políticas y programas relativos a la igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo.

Consideran que la situación de la mujer con discapacidad en Europa merece una mejor consideración y una atención particular con el fin de garantizarle su independencia, autonomía, participación e integración social y que la acción emprendida debería incluir un enfoque integrado de la igualdad de género y en la elaboración de políticas relativas a las personas con discapacidad.

Conscientes de su limitada eficacia, en el mismo, ya se formula la intención futura que en su próximo Plan de Acción se promueva la eliminación de cualquier forma de discriminación de las personas con discapacidad incluyendo las mujeres con discapacidad con grandes necesidades de asistencia, con el fin de permitirles que gocen plenamente de los derechos humanos y de su plena ciudadanía

A nivel nacional, nuestra Constitución Española de 1978, establece en el artículo 49 la obligación a los poderes públicos de realizar una política de integración social de los ciudadanos con discapacidad para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos, entre los que se encuentran los derechos laborales del artículo 35.1. Concretamente se trata del 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.

Y junto a ellos, el artículo 40 establece la obligación de los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo y de fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales.



La Estrategia Global de Acción para el Empleo de las Personas con Discapacidad 2008-2012 respondió al compromiso legal adquirido por Gobierno y plasmado en la reforma laboral de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, pero con el cambio de Gobierno, no se llegó a desarrollar, y finalmente, vino a significar en la práctica, la derogación de la Estrategia. La falta de políticas actuales en materia de discapacidad supone un claro retroceso a anteriores situaciones donde la prioridad se dirigía a subvencionar contratos, en detrimento de medidas específicas que incentivan la contratación y la igualdad de oportunidades.

Posteriormente, la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de Adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, incorporó esta Convención al ordenamiento jurídico español, y por tanto, los cambios producidos han sido los necesarios para adaptar la normativa a dicha Convención, siendo los más sustanciales los que suponen un cambio de visión de las políticas sobre discapacidad, al pasar de un tratamiento asistencial de la discapacidad a un punto de vista de los derechos humanos, superándose el tratamiento de las personas con discapacidad, como meros objetos de protección social. Nuestro país, en el momento de la aprobación de la convención era uno de los más avanzado del entorno europeo y la obligatoria adaptación normativa que implicaba la adopción de esta convención, no ha supuesto grandes cambios desde el punto de vista laboral.

La Convención establece en su artículo 6 la obligación de los Estados Partes de reconocer que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y a adoptar medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Pero en nuestro país, todavía no se han adoptado ninguna medida que cumpla con este mandato y continuamos con las acciones definidas con anterioridad a esta convención y que son en todo grado insuficientes para la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad.

El Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2016, desarrolla la Estrategia Española sobre Discapacidad, y se basa en la convención de la ONU sobre los derechos de las personas con discapacidad, en las directrices de la Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020. Si bien este plan debería haber significado un avance en la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad y en logro de la verdadera igualdad, sus medidas no son más que un compendio de las que ya se están efectuando en nuestro país sin que supongan novedad alguna. Además se trata de intenciones que finalmente no se han cumplido, como es el caso de no haber realizado diagnósticos durante su duración y evaluaciones que sirvan para poder instaurar medidas que sean más efectiva en la inclusión de las personas con discapacidad.

La Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobada a través del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, no supuso realmente la aprobación de normativa que de una de forma específica se dirija a la creación de empleo e integración laboral de las personas con discapacidad, ni que incluya medidas para las mujeres con discapacidad, sino que se trató tan sólo de una compilación.

A nuestro juicio se ha perdido una importante oportunidad para adaptar la normativa a líneas de actuación e intervención de políticas activas dirigidas a las personas con discapacidad y de impulsar

la igualdad de trato. Se ha perdido la oportunidad de establecer una regulación dirigida a la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, y concretamente a las mujeres con discapacidad, como sujetos de derechos, desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, superada la LISMI tras más de 27 años desde su aprobación.

Tan sólo se han aglutinado la LISMI, LIONDAU y la Ley de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, adaptándolo a los mandatos de la Convención, perdiéndose una oportunidad de modificar aquello que en la praxis ha quedado comprobado que no funciona para lograr la verdadera integración, en los distintos ámbitos como en educativo, formativo, la inclusión social o su integración laboral. Es innegable que, después de todo el tiempo que ha pasado desde que en 1982 se aprobó la LISMI, y todas las regulaciones que de ella emanaron, hasta la actualidad, sigue sin lograrse la verdadera integración e igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad, y especialmente de las mujeres con discapacidad. Sigue habiendo un alto porcentaje de inactividad y de tasas de paro, y una mínima participación en el ámbito educativo, sobre todo, en estudios postobligatorios y superiores.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades de 2014-2016, donde el Gobierno se comprometió a promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables, entre los que se encuentran las mujeres trabajadoras con discapacidad, y no cumplió. En este Plan se incluyeron medidas como la puesta en marcha de programa que mejoraran la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo, junto con el autoempleo.

Y el Plan de Acción de Mujeres con Discapacidad de 2007, un plan repleto de objetivos sin que se establecieran medidas concretas desde el punto de vista de la discriminación múltiple desde distintos ámbitos, y sin que se hayan tenido un reflejo en medidas concretas, ni se hayan establecido unos parámetros para medir su efectividad. Un plan que este año cumple 10 años, sin que haya habido voluntad política por parte de los sucesivos gobiernos de continuar y avanzar en la definición de políticas contra la discriminación múltiple de las trabajadoras con discapacidad.

En lo que respecta a la eficacia de instrumentos como los planes de acción estatales, es difícil valorar la eficacia de los mismos ya que ninguno contempla unos ítems o criterios evaluativos concretos que permitan conocer cómo han repercutido en el empleo de las mujeres con discapacidad. Si bien es cierto que los escasos datos publicados por organismos como el INE o el SEPE sobre el empleo de las mujeres con discapacidad, tal cual acabamos de comentar, no dejan duda que no ha sido la esperada.

LAS ESTRATEGIAS PREVISTAS A NIVEL NACIONAL PARA ABORDAR LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE Y APOYAR EL ACCESO DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD AL MERCADO LABORAL, MEJORAR SUS CONDICIONES DE TRABAJO Y SU ACCESO A LAS POLÍTICAS DE PRESTACIONES

Uno de los mayores problemas de estos momentos es la falta de empleo debido a la crisis que está afectando a este país, pero no por este motivo debemos obviar que las políticas públicas deben ir orientadas a lograr el acceso empleo y el mantenimiento del puesto de trabajo, haciendo hincapié en

todo lo que atañe a la integración de aquellos colectivos con mayor riesgo de exclusión social, entre los que se encuentran las personas con discapacidad, y en el caso que nos ocupa, las mujeres con discapacidad.

Para nuestro Sindicato, las políticas públicas están potenciando el empleo protegido, incrementándose, de esta manera, la tasa de temporalidad, la integración de trabajadores con media o baja discapacidad, y la falta de control y de seguimiento de cuántos trabajadores con discapacidad, tras su paso por este tipo de empleo, se integran en el mercado laboral ordinario. No se están adaptando las políticas a las necesidades de este colectivo que deberían comenzar por favorecer la accesibilidad y en erradicar las barreras sociales de considerar a las personas con discapacidad por sus carencias y no por sus capacidades.

Es innegable que la inclusión laboral de las personas con discapacidad, después de todos los mecanismos regulados como son las bonificaciones a la contratación, la cuota de reserva en el empleo público y en el privado, o los centros especiales de empleo, sigue sin lograrse.

Desde UGT creemos que ha llegado el momento en el que sin más dilación se aborden las políticas con discapacidad de una forma más efectiva y eficiente que lo que se ha realizado hasta ahora. El Gobierno, debe empezar a reflexionar si las políticas para lograr la integración desde todos los ámbitos, y especialmente en el laboral, cumplen su cometido. Las personas con discapacidad consiguen unos niveles de empleo muy bajos y existe una dificultad añadida para conservar el puesto de trabajo.

Urge un replanteamiento global de todas las políticas de integración de las personas con discapacidad, de forma que se logre una combinación entre las políticas destinadas a la población en general, las cuales deberían abarcar las necesidades de este colectivo, y las políticas específicas para las personas con discapacidad. Todas ellas diseñadas atendiendo a las capacidades y empezar a hablar de personas con distintas capacidades, es decir, de todas y todos.

Respecto a la fórmula de empleo protegido, compartimos la conveniencia de mantener los centros especiales de empleo (CEE), si bien reivindicamos su buen funcionamiento de tal manera que los trabajadores con discapacidad no perpetúen su permanencia en ellos y que cumplan su función social de ser un tránsito a las empresas ordinarias.

El uso de los contratos de formación deben abordarse desde la negociación colectiva, en la medida en la que se mantengan las condiciones que se establecen en el estatuto de los Trabajadores y no se modifique el mismo, para evitar el efecto que producen a los trabajadores con discapacidad de más edad modulando el número máximo de trabajadores para la formación por centro de trabajo, flexibilizando la duración y las prórrogas, y fijando unas retribuciones del trabajador, que prevengan situaciones de exclusión social, en consonancia con las funciones que desarrolla y al grupo profesional al que pertenezca.

Se debe mejorar la coordinación entre los servicios públicos de empleo y los CEE, superando la dificultad administrativa en cuanto al tiempo de búsqueda de los trabajadores con discapacidad, la falta de especialización que existen en los servicios de empleo de los trabajadores, sobre las necesidades específicas de los trabajadores con discapacidad, adaptación de puestos de trabajo, etc.

Los servicios públicos de empleo, deberían tener en cuenta a la discapacidad en sus actuaciones de intermediación laboral con el fin de lograr una mayor inserción laboral de las personas con discapacidad inscritas como demandantes de empleo, a través de una oferta adecuada para ellos.

Lo más apremiante es modificar y redefinir las políticas y la normativa en todo lo necesario, eliminando todo lo que no ha sido efectivo y no ha logrado su objetivo final, e incorporando aquellas modificaciones que se han detectado que son necesarias para el logro de la integración social y laboral de las personas con discapacidad.

Urge poner en marcha mecanismos para conseguir la auténtica igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y una participación activa de las mujeres con discapacidad en empleo.

LA FUNCIÓN DE LOS FONDOS ESTRUCTURALES Y DE INVERSIÓN EUROPEOS PARA MEJORAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LAS TRABAJADORAS CON DISCAPACIDAD.

Los fondos estructurales y de inversión europeos en el periodo 2014-2020, pueden operar como herramienta fundamental de la cohesión territorial europea e instrumento para la inclusión social activa de las personas con discapacidad en España y Europa, y especialmente en la inserción de las mujeres con discapacidad.

La política de cohesión europea ha tenido también un papel clave en el desarrollo regional y en la cohesión territorial. Desde el 2008 los programas operativos han visto progresivamente peligrar sus actuaciones, marcados principalmente por problemas de cofinanciación debido a las restricciones presupuestarias, que han obligado a realizar reprogramaciones y modificaciones.

Con todo, la política de cohesión ha resultado ser un instrumento eficaz para responder de manera flexible a los desafíos socioeconómicos derivados de la crisis y para avanzar en el logro de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Estos fondos son la forma de financiación que las regiones disponen y fundamental después de los ajustes en las partidas presupuestarias que el gobierno central destina a cada territorio y por el restringido nivel de déficit a que se ven obligadas las comunidades autónomas.

Desde UGT, defendemos una política de cohesión europea en el período 2014-2020, dotando a los fondos de una financiación accesible y suficiente, con porcentajes de cofinanciación adecuados. Esta financiación debe permitir alcanzar la cohesión económica, social y territorial, y la solidaridad entre los Estados miembros, objetivos que recoge el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea, poniendo especial atención a las regiones ultraperiféricas y atenúe las disparidades entre los niveles de desarrollo de las regiones y las prepare para afrontar los desafíos a corto y medio plazo.

Es fundamental que un enfoque integrado del uso de los fondos estructurales, que establezca una mayor coordinación y sinergias con el resto de políticas europeas, sin llegar a subordinar unas políticas a otras, sino coordinarlas y complementarlas.

El Fondo Social Europeo debe promover medidas que generen empleo de calidad, fomentando el desarrollo regional y rural, y aplicándose de forma eficiente, y manteniendo el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y de trato en toda la programación europea, entre los que incluye la igualdad de trato de las personas con discapacidad, de las mujeres con discapacidad.

Para UGT, es indispensable reforzar la participación de los interlocutores sociales en la programación europea en defensa de la política de cohesión: en todo el proceso, (desde el diseño hasta el seguimiento y la evaluación), en todos los Fondos europeos (FSE, FEDER, FEADER, FEP y Fondo de Cohesión), y en toda la programación (marcos nacionales, programas regionales y plurirregionales, etc.), para la defensa de la calidad de las actuaciones.

BUENAS PRÁCTICAS A NIVEL NACIONAL.

Consideramos fundamental la labor conjunta del Gobierno y de los Interlocutores Sociales en el diseño, el desarrollo y la evaluación de cualquier medida o política sobre discapacidad. El Diálogo Social es esencial e indispensable para la formulación y aplicación de las políticas activas del empleo en esta materia. En la medida en la que el diálogo social y nuestra participación no se encuentre prevista en la agenda política de los gobiernos; los interlocutores sociales debemos hacer el esfuerzo, de avanzar en la igualdad y consolidar la igualdad de oportunidades a las trabajadoras y trabajadores con discapacidad a través de la inclusión de cláusulas en los convenios colectivos, buenas prácticas en las empresas, intervención en protocolos de actuación y cuantas medidas sean necesarias para alcanzar el objetivo básico que desde UGT perseguimos en esta materia; que es la integración laboral en el mercado ordinario de las personas con discapacidad, velando específicamente por alcanzar la igualdad de trato y oportunidades de estas personas.

Ya en el año 2005, se abordó la integración laboral de las personas con discapacidad por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, momento en el que se promovió la publicación del Informe aprobado por esta Comisión el 26 de enero de 2006 sobre "Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad". Pero cabe destacar, que siempre que se ha abordado conjuntamente esta materia, la orientación ha sido siempre la de plantear como objetivo la integración de las personas con discapacidad en el empleo ordinario, reconociendo el empleo protegido como subsidiario.

Actualmente, en III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017 (III AENC) firmado en junio de este año, se hace especial hincapié en la igualdad de trato y de oportunidades, y la contratación de las personas con discapacidad, con las siguientes medidas acordadas:

- Favorecer a través de la negociación colectiva la incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad, atendiendo a factores como las características de los sectores y las empresas, las capacidades y aptitudes de los trabajadores y la posible adaptación de los puestos de trabajo.
- Favorecer la contratación efectiva de las personas con discapacidad y cumplir con la cuota de reserva del 2 % en empresas de más de 50 personas en plantilla, con la posibilidad de desarrollar las medidas alternativas mencionadas en el artículo 42 de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y recogidas en el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva en favor de los trabajadores con discapacidad. Para facilitar este objetivo, se avanzará en la identificación de las actividades y los puestos de trabajo que pueden tener menos dificultades para su cobertura por personas con discapacidad.

- Contribuir a través de la negociación colectiva al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones laborales de las personas con discapacidad, de tal forma que la igualdad se garantice en toda la relación laboral.
- Realizar cuantos ajustes razonables sean necesarios, para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad de que se trate, de manera que las personas con discapacidad puedan desarrollar su trabajo productivo sin condicionantes que mermen o dificulten el uso de sus conocimientos y capacidades.
- Promover que las acciones de formación profesional se encuentran debidamente adaptadas a las distintas discapacidades que puedan presentar las personas trabajadoras; de tal forma que puedan participar en igualdad de condiciones que el conjunto de la plantilla.
- Facilitar a través de negociación colectiva la transición de los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo al empleo ordinario.
- Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.

Todas estas medidas, indudablemente, con el objetivo de desarrollarlas desde la perspectiva de género. Defendemos la negociación colectiva como cauce imprescindible para que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sea un derecho real y efectivo.

LOS RETOS ACTUALES Y FUTUROS Y SUGERENCIAS SOBRE CÓMO RECONOCER MEJOR LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE Y COMBATIRLA

Tal y como ha quedado plasmado, las personas con discapacidad, y especialmente las mujeres trabajadoras con una discapacidad, tienen importantes dificultades para acceder al empleo y cuando lo hacen, no lo realizan en las mismas condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras.

Desde UGT, desarrollamos una acción sindical integral y transversal, basada en los principios de igualdad de trato y oportunidades, tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo de la relación laboral, y prestamos especial atención a las mujeres trabajadoras con discapacidad.

Las mujeres con discapacidad deben formar parte de nuestra sociedad, de una sociedad que les incluya por derecho, ofreciéndoles oportunidades, facilitándoles un puesto de trabajo, que no olvidemos que es un escenario esencial de socialización y que permite la independencia económica.

Las percepciones sobre la menor habilidad de las personas con discapacidad actúan como estereotipos negativos, debiendo atajarlos a través del conocimiento y de una mayor información de la discapacidad. Es fundamental visibilizar la discapacidad, como puede ser, a través del incremento del número de trabajadoras y trabajadores con discapacidad en el sector público ya que probablemente modificaría la concepción social, al aumentarse su visibilidad y con ello positivar su juicio social. Si no se les permite acceder a un empleo difícilmente se puede demostrar que pueden desarrollar su trabajo igual que las personas sin discapacidad.

Hay que señalar la necesidad de actuar en los niveles educativos desde su inicio, sensibilizando a las familias con el objeto de que valoren en sus justos términos la formación, por ser ésta el único medio que puede proporcionar a las personas con discapacidad los recursos necesarios para defenderse en su vida social y laboral.

La familia es uno de los factores que mayor incidencia tienen en el éxito o fracaso en la incorporación de las personas con discapacidad al mundo del trabajo, ya que decide y organiza su educación, orienta sus hábitos de vida y de conducta fomentando la independencia o el proteccionismo, por lo que es necesario incidir en que la integración va más allá del centro educativo y, es responsabilidad del conjunto de la sociedad hacer posible la continuación de la integración educativa en la integración social y laboral.

Son necesarias reformular políticas que planteen no solo el derecho que tienen las personas con discapacidad para trabajar sino también para compatibilizar su trabajo con la pensión que reciben.

Garantizar el acceso al mercado laboral de las mujeres con discapacidad se antoja como un elemento imprescindible para alcanzar su plena integración en la sociedad, siendo necesario:

- Replantear las políticas de integración sociolaboral de las personas con discapacidad, en el marco del Diálogo Social, disminuyendo tanto su tasa de desempleo como de inactividad laboral, reactivando las políticas activas de empleo y dirigiéndolas a sus necesidades específicas. La verdadera integración debe impulsarse desde el acceso al empleo ordinario y contextualizarse dentro de los derechos humanos, en ámbitos como son el acceso a la educación, a la formación, a la libre elección de un empleo en igualdad de condiciones laborales y salariales, a la cultura, o al transporte en igualdad de condiciones, dotando a las personas con discapacidad de herramientas para su pleno ejercicio.
- Exigir mayor cumplimiento real y efectivo de la normativa en lo referente a la contratación de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad y una intensificación en la actuación de la Inspección de Trabajo, junto con el incremento de las sanciones por incumplimiento en la cuota reserva del 2%, en las empresas de más de 50 trabajadores en plantilla para la contratación y en su defecto en las medidas alternativas, que, en todo caso, deben ser excepcionales.
- Corregir la falta de especialización que existen en los servicios de empleo de los trabajadores con discapacidad, de sus necesidades específicas, con el fin de lograr su mayor inserción laboral a través de una oferta adecuada para ellos.

En el presente y en el futuro es de justicia social, la defensa de la igualdad efectiva de las mujeres con discapacidad desde una perspectiva de derechos humanos, de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, con especial atención a los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, y mejorando sus condiciones de vida.

Para UGT, la balanza de la discapacidad debe volcarse a favor de un compromiso global en pro de un entorno social y laboral accesible, y abandonar el enfoque que responsabiliza exclusivamente a la personas con discapacidad convirtiéndoles en agentes de su autoexclusión exigiéndoles que sean ellos los que se integren y se adapten.

La verdadera integración debe contextualizarse dentro de los derechos humanos, en ámbitos como son el acceso a la educación, a la formación, a la libre elección de un empleo en igualdad de condiciones laborales y salariales, a la cultura, o al transporte en igualdad de condiciones, dotando a las personas con discapacidad de herramientas para su pleno ejercicio.

Las políticas hacia la igualdad deberían de ser una prioridad, garantizando que aquellos grupos de trabajadores susceptibles de sufrir discriminaciones, como las mujeres con discapacidad, tengan las mismas posibilidades de acceso al empleo, la misma retribución a trabajo de igual valor, y el derecho a su promoción profesional.

Deberían ir encaminadas precisamente a lograr la plena igualdad y la integración real y efectiva entre hombres y mujeres con discapacidad. Ha llegado el momento de parar la voladura de los logros conseguidos hacia la igualdad y la integración social de las personas con discapacidad, bajo la excusa de la crisis que se utiliza para implantar políticas neoliberales encaminadas a la minoración del gasto social y que en nada beneficia a determinados grupos de población como las mujeres con discapacidad.