

igualdad
de oportunidades
de las mujeres
con discapacidad:
**el papel
de los sindicatos**

Dirección General de Personas con Discapacidad
de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

documentación



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO



JUNTA DE ANDALUCÍA
CONSEJERÍA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL



igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad: **el papel de los sindicatos**

MÓDULO I : 7

INTRODUCCIÓN: EMPLEO Y MUJERES CON DISCAPACIDAD

- 1.1. Mujer y discapacidad: la doble discriminación. - 7
- 1.2. La situación socio-laboral de las mujeres con discapacidad. - 15
- 1.3. Principales obstáculos para la plena incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral. - 19
- 1.4. Medidas de acción positiva para el fomento del empleo de mujeres con discapacidad, marco legal. - 24
 - 1.4.1. Medidas de acción positiva - 26
 - 1.4.2. Medidas para el empleo dirigidas a mujeres con discapacidad. - 27
 - 1.4.3. Marco normativo - 30

MÓDULO II :43

NEGOCIACIÓN COLECTIVA E INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

índice

MÓDULO III :49

MEDIDAS PARA FACILITAR LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD DESDE LA ACCIÓN SINDICAL

- 3.1. Análisis de las medidas adoptadas por la negociación colectiva que tienen como objeto favorecer la integración laboral de las mujeres con discapacidad. - 49
 - 3.1.1 Herramientas y estrategias para una negociación colectiva que favorezca la igualdad de oportunidades en el empleo de las mujeres con discapacidad. - 49
 - 3.1.2 Recomendaciones y propuestas a tener en cuenta en los procesos de negociación colectiva. - 54
- 3.2. Planes de Igualdad y mujeres con discapacidad: cláusulas de acción positiva - 70
- 3.3. Cláusulas de convenio que pueden considerarse como buenas prácticas dirigidas al empleo de las personas con discapacidad. - 71

GLOSARIO DE TÉRMINOS - 75

BIBLIOGRAFIA - 79

Presentación

La Dirección General de Personas con Discapacidad de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, tiene entre sus objetivos fomentar la igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad y para ello, desde el pasado año se ha puesto en marcha el Programa MEDIS, que nace con el deseo de ofrecer una respuesta conjunta y organizada a la desigualdad que viven estas mujeres. Este programa, cofinanciado por FSE, está integrado en el Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007-2013.

Actualmente se sigue haciendo evidente la discriminación de las mujeres con discapacidad, suponiendo éstas el 58% de la población con discapacidad andaluza según los datos que nos aportó la Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999, del Instituto Nacional de Estadística, por lo que desde hace unos años se ha venido trabajando, en el seno del Gobierno andaluz, junto con el movimiento asociativo de personas con discapacidad, en la incorporación de la perspectiva de género en sus intervenciones.

En esta línea, el 14 de octubre de 2008, el Consejo de Gobierno ha aprobado el I Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad, documento que recoge las iniciativas que desarrollará la Junta de Andalucía hasta 2013, lo que ha venido a subrayar la línea de trabajo que se venía desarrollando. Una iniciativa que complementa el Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad en Andalucía, que establece medidas especiales de inserción laboral, vigente desde noviembre de 2007, siendo una de las prioridades de este Plan la necesidad de incidir sobre todo en las jóvenes y mujeres con discapacidad.

El Programa Medis, para dar respuesta a los compromisos de ambos Planes, pone en marcha diferentes actuaciones centradas en los servicios de atención a las mujeres con discapacidad, organizaciones sindicales y organizaciones empresariales.

Con estos Seminarios “Igualdad de Oportunidades de las Mujeres con Discapacidad: el papel de los Sindicatos” continuamos en la línea de integrar las intervenciones que cada institución y organización realiza por separado, y reforzar las medidas destinadas a facilitar la incorporación social y laboral de las mujeres con discapacidad.


El objetivo principal de estos encuentros es plantear estrategias para integrar la dimensión de género y discapacidad en la Negociación Colectiva, siendo conocedores y conocedoras del importante papel que representan las Organizaciones Sindicales en la mejora de las condiciones laborales de las mujeres con discapacidad.

En este sentido, señalar que para las Organizaciones Sindicales, el empleo de las Personas con Discapacidad ha sido un eje fundamental de trabajo, tanto a nivel internacional como en los procesos de Diálogo Social.

En efecto, CC.OO, UGT, CEOE y CEPYME, compartieron los objetivos de la declaración sobre “El empleo de personas con minusvalías suscrita por UNICE y CES, y CEEP Bruselas entre otras organizaciones, en mayo de 1999, reconociendo el reto que comporta mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad en el mercado laboral ordinario. En el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva 2003, abordaron el compromiso de contribuir a la promoción de la integración laboral del colectivo de personas con discapacidad a través de las posibilidades que otorga la Negociación Colectiva.

En el Informe “Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad” aprobado el 26 de enero de 2006 por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva (ANC) CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME, se recoge un estudio para analizar los posibles factores que dificultan el empleo de las personas con discapacidad y destacar cuáles pueden ser las prácticas adecuadas para fomentar su incorporación al empleo ordinario, evaluando también la operatividad de la negociación colectiva a estos efectos. Calificando de «buena práctica» aquella que contribuye al avance de la igualdad de trato en el empleo para con los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Es nuestra pretensión que estos seminarios sirvan a los y las representantes legales de trabajadores y trabajadoras, que participan en los procesos de Negociación Colectiva, a incorporar en los Convenios Colectivos el enfoque integrado de género, incluyendo en los mismos medidas dirigidas a equiparar los derechos laborales de hombres y mujeres con discapacidad, e impulsar la aplicación en los mismos de acciones positivas dirigidas a mujeres con discapacidad.




La metodología del seminario será principalmente dinámica e interactiva con las personas asistentes, promoviendo la participación activa, el intercambio de información, conocimiento y experiencias, con el objetivo de diseñar, a partir de las aportaciones de los y las asistentes, cláusulas de convenio y medidas a incluir que pueden considerarse como buenas prácticas dirigidas a fomentar el empleo de las mujeres con discapacidad.

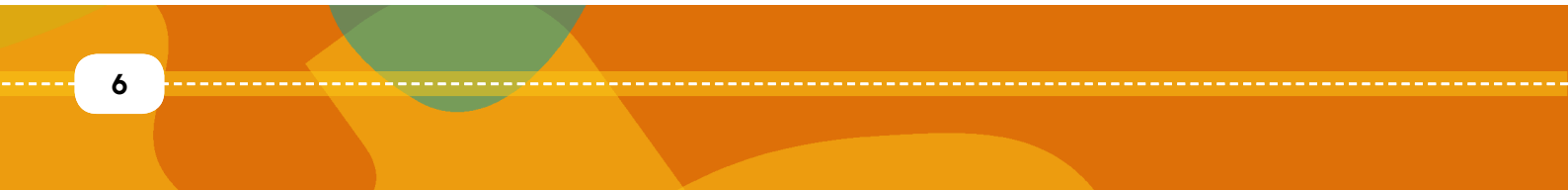
Con objeto de clarificar los contenidos que la presente guía recoge, decir que esta se estructura en tres grandes bloques:

1º En un primer bloque, se describe empleo y mujeres con discapacidad.

2º El segundo desarrolla la negociación colectiva e inserción laboral de las mujeres con discapacidad.

3º Finalmente, y partiendo de los obstáculos que en general tienen las mujeres con discapacidad frente a la inserción laboral, introduciremos una serie de claves para orientar el trabajo de las y los negociadores/as como son medidas para facilitar la integración de las mujeres con discapacidad desde la acción sindical.





Introducción: empleo y mujeres con discapacidad.

En este módulo intentaremos acercarnos al colectivo de mujeres con discapacidad, conociéndolo un poco más, acercándonos a su contexto y analizando, desde una perspectiva de género, los problemas añadidos a los que tiene que hacer frente cada día la mujer con discapacidad: la discriminación por cuestión de género unida a su discapacidad.

Profundizar en los obstáculos que se les presentan de cara a su empleabilidad es el siguiente punto, que precede a un diagnóstico general de la situación sociolaboral en la que estas dificultades se traducen.

Finalmente revisaremos la legislación existente en materia de mujer, discapacidad y empleo, tanto a nivel estatal como autonómico, de la que partimos para trabajar, desde el ámbito sindical, la igualdad de trato y oportunidades de las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo.

Los objetivos principales que perseguimos en este primer módulo formativo son:

- Analizar las dificultades que se encuentran las mujeres con discapacidad para incorporarse al mercado laboral.
- Incentivar una acción sindical que integre la perspectiva de género y de discapacidad para fomentar la igualdad de trato y de oportunidades en el mercado de trabajo.

1.1. Mujer y discapacidad: la doble discriminación.

El punto de partida es el reconocimiento de la situación de doble discriminación que afecta a las mujeres con discapacidad. Durante demasiado tiempo se ha ignorado la situación de desventaja social en la que se encuentran las mujeres con discapacidad, cuya presencia ha permanecido invisible.

La doble discriminación de las mujeres con discapacidad no es producto de una suma de las necesidades que se plantean por discapacidad y género, sino que al conjugarse ambas variables, se produce una situación diferente y especial que es preciso conocer y reconocer con el fin de disponer de instrumentos operativos, que permitan responder a las necesidades de esa situación específica, y así favorecer el acceso a la igualdad de oportunidades y el disfrute pleno de los derechos, de este colectivo de mujeres.

Admitir esta doble discriminación implica “deconstruir” la manera de analizar la realidad social.

Con objeto de clarificar la necesidad de plantear medidas específicas dirigidas a mujeres con discapacidad, vamos a presentar las conclusiones extraídas del diagnóstico previo de la situación y

posición de las mujeres con discapacidad en Andalucía, que recoge el **I Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía (2008 – 2013)**:

- Las mujeres con discapacidad, por razón de su rol de género, afrontan desigualdades con relación al acceso y control de los recursos, el disfrute de sus derechos y su situación y posición social con respecto al empleo, la educación formal, las relaciones afectivas, su auto-percepción y la imagen que de ellas presentan los medios de comunicación y la sociedad en general, el disfrute de derechos fundamentales como los sexuales y reproductivos, la justicia y la protección social, su acceso a los espacios de participación social y toma de decisiones y a los bienes y servicios públicos.
- De todo ello, se deriva una situación y posición social de doble discriminación; el género y la discapacidad interactúan situando a las mujeres con discapacidad en una posición de desigualdad frente a las mujeres y hombres sin discapacidad, y con relación a los hombres con discapacidad. A las discriminaciones resultantes de su doble condición de ser mujeres y tener discapacidad, se les suman otras derivadas de su clase social, etnia, etc., siendo la discriminación por razón de género transversal a toda esta cadena de discriminaciones.

Esta situación de “discriminación múltiple”¹, condiciona su autonomía, así como imprime una especificidad a sus necesidades prácticas e intereses estratégicos.

Tras este posicionamiento y con objeto de clarificar los términos aquí expuestos vamos a presentar de forma esquemática una breve revisión de los mismos.

El concepto de discapacidad ha ido evolucionando y conteniendo diferentes connotaciones, pasando de una visión más negativa que entiende la discapacidad como una carencia de la persona o consecuencias de la enfermedad, hacia una interpretación más global que se centra sobre todo en la relación de la persona con su entorno físico y social como desencadenante básico de la discapacidad.

En la descripción, valoración y clasificación de este grupo de personas se emplean los términos de deficiencia, discapacidad y minusvalía, siendo diferente el alcance de cada uno de estos términos, tal y como establece la Organización Mundial de la Salud.²

¹ Concepto utilizado en el *Manifiesto de las Mujeres con Discapacidad en Europa*, para referirse a las diferentes formas de discriminación que sufren las mujeres con discapacidad, y a la discriminación por razón de género como elemento transversal.

² Ampliar información en Glosario: Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM).

Tradicionalmente se tendía a la etiquetación de las personas a partir de sus deficiencias, más allá de su situación de salud o de desempeño, de ahí el uso de las palabras minusválido y minusválida o discapacitado y discapacitada, en lugar de la más correcta y aceptada actualmente, *persona con discapacidad*, ya que no todas las personas con deficiencia tienen discapacidad, y no todas las personas con discapacidad tienen minusvalía. Así pues, se utiliza generalmente “persona con discapacidad” y sólo se habla de “minusvalía” cuando sea obligado por las derivaciones legales que conlleva.

A primeros de 2005, el Foro de Vida Independiente acuña la nueva denominación de “Diversidad Funcional”, en sustitución del término “Discapacidad”. “Las mujeres y hombres con diversidad funcional somos diferentes, desde el punto de vista biofísico, de la mayor parte de la población. Al tener características diferentes, y dadas las condiciones de entorno generadas por la sociedad, nos vemos obligados/as a realizar las mismas tareas o funciones de una manera diferente, algunas veces a través de terceras personas. Por eso el término diversidad funcional se ajusta a una realidad en la que una persona funciona de manera diferente o diversa de la mayoría de la sociedad”.³

Consideramos necesaria una adecuada deconstrucción de conceptos claves tales como sexo, género, deficiencia, minusvalía, discapacidad y accesibilidad:

Sexo: “Es el conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacemos, son naturales y de alguna manera inmodificables. Nuestra especie tiene dos sexos fundamentales, femenino y masculino, a partir de ello se construye la Identidad de género”.

Género: “Es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales asignadas a las personas. Estas características son históricas, culturales, modificables se van transformando con y en el tiempo.”

“Conjunto de normas, diferentes para cada sexo que cada sociedad elabora según sus necesidades y que son impuestas a las personas a partir del nacimiento como pautas que deben regir sus comportamientos, deseos y acciones de todo tipo”. (Marina Subirats).

El género actúa como elemento limitador de unas determinadas oportunidades para mujeres u hombres con discapacidad.

Deficiencia: “Cualquier pérdida o anomalía de una estructura o función anatómica, fisiológica o psicológica. Las deficiencias son resultado del desarrollo de enfermedades, traumatismos o trastornos de cualquier tipo, incluso congénitos o perinatales, pero sólo una parte de las enfermedades se

³ Subforo de Mujer. Foro de Vida Independiente, Octubre de 2008.

traducen en deficiencias persistentes. En principio, las deficiencias representan trastornos a niveles orgánicos”. (Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías, CIDDM).⁴

Persona con Discapacidad: “Toda aquella que tenga una ausencia o restricción de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para una persona, como consecuencia de una deficiencia.⁵”

Persona con Minusvalía: “Aquella que, como consecuencia de una deficiencia o de una discapacidad, se encuentra en una situación de desventaja que le limita o impide el desempeño de un papel, que es normal en su caso en función de su edad, factores sociales y culturales, y así haya sido calificada la minusvalía por los órganos de las Administraciones Públicas que tengan atribuida esta competencia, de acuerdo con la legislación vigente.⁶”

Accesibilidad: “Tener acceso, paso o entrada a un lugar o actividad sin limitación alguna por razón de deficiencia, discapacidad, o minusvalía. Existen varios tipos de barreras, entre las que queremos destacar las arquitectónicas, físicas, de comunicación y las actitudinales. Y son éstas últimas las que afectan de forma importante a las mujeres discapacitadas, traduciéndose en una mayor invisibilidad, superprotección, claudicación y desempeño de roles tradicionales del género femenino (madre, esposa y cuidadora).”

Entendemos el género como una construcción socio-cultural, durante la cual asimilamos una forma de pensar, de actuar y de comportarnos previamente establecidas, fundamentada en las diferencias de sexo. Del mismo modo, entendemos la discapacidad como una elaboración social de la minusvalía, construyéndose de modo diferente para hombres y mujeres. Sexo y minusvalía, características que nos hacen diferentes, no deben traducirse en desigualdad y discriminación social.

Luego es en el contexto social en el que podemos y debemos incidir para que una persona con discapacidad no sea minusválida. Y Por lo tanto, la discapacidad no debe ser asumida desde la vulnerabilidad sino desde la necesidad de plantear un nuevo orden a través de la participación social, la visualización de las mujeres con discapacidad, y la posibilidad de participar de forma activa en la toma decisiones.

⁴ En 1980, la Organización Mundial de la Salud (OMS) publica una Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM). Con esta clasificación se persigue establecer un sistema común para catalogar los efectos de las enfermedades, los traumatismos y otros tipos de trastorno, así como sus repercusiones en la inserción social de las personas.

⁵ Ley 1/1999, de 31 de Marzo, de Atención a las personas con discapacidad en Andalucía. Título I, Principios Generales. Artículo 7, Definición de conceptos.

⁶ Ley 1/1999, de 31 de Marzo, de Atención a las personas con discapacidad en Andalucía. Título I, Principios Generales. Artículo 7, Definición de conceptos.

Por otro lado hay que tener en cuenta que el grupo de personas con discapacidad está integrado por una población muy heterogénea y éstas se enfrentan con problemas y necesidades distintas, que en la mayoría de los casos requieren soluciones diferentes.

La clasificación por tipo de discapacidad según la nomenclatura utilizada en la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud – EDDES -*, publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2002 (esta encuesta se está actualizando por el INE a través de la denominada Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de dependencia) se identifican numerosas clases de deficiencia asociadas a las distintas discapacidades. La clasificación responde a los criterios de la OMS derivados de la necesidad de aplicar un lenguaje unificado y estandarizado, y en definitiva, un marco conceptual homogéneo en el ámbito internacional. Sin embargo, la realidad muestra que, si bien esa sistematización es operativa en la atención a ciertos objetivos, su aplicación estadística no satisface completamente las necesidades de información sobre la realidad de las discapacidades, por lo que en ocasiones, como se ha puesto de manifiesto en las páginas precedentes, es necesario interpretar con precaución los datos.

Para identificar las características de los grandes grupos se ha recurrido a esa misma fuente agrupando las deficiencias en las categorías física, mental y sensorial, teniendo siempre presente la gran heterogeneidad que existe dentro de cada uno, e incluso en los tipos de deficiencia más específicos de la encuesta.

Pese a ello, y a nuestro entender actualmente, y tal como se define en el glosario de términos podemos diferenciar diferentes tipos de discapacidad como son: personas con discapacidad física y orgánica, las personas con déficit visual y ciegas, las personas con déficit auditivo y sordas, personas con enfermedad mental, personas con discapacidad intelectual, personas con parálisis cerebral y personas con trastornos generalizados del desarrollo.

Una vez caracterizados los distintos tipos de discapacidad, hemos de analizar las diferencias existentes entre hombres y mujeres dentro del grupo de personas con discapacidad. Socialmente estas personas, además de su condición de discapacidad y lo que socialmente esto conlleva, **están sujetas a los roles y estereotipos** propios de su condición de hombres y mujeres.

Cada sociedad construye sus modelos de cómo deben ser los hombres y las mujeres, o lo que son personas capaces, en función de sus **valores**.

Estos valores no son neutros, ya que, heredados de una **sociedad**, patriarcal y discriminatoria per se, por esto, generan en sí mismos un desequilibrio en el orden social de responsabilidades

compartidas: la mitad de la población es relegada a la condición de débil y dependiente (mujeres) en tanto que la otra mitad se ve abocada a dar respuestas de fortaleza y autonomía (hombres). Y a distinguir entre personas capaces o personas con discapacidad.

Una vez caracterizados los distintos tipos de discapacidad hemos de analizar las diferencias existentes entre hombres y mujeres dentro del grupo de personas con discapacidad. Socialmente, estas personas, además de su condición de discapacidad y lo que socialmente esto conlleva para ellas, **están sujetas a los roles y estereotipos** propios de su condición de ser hombres y mujeres.

Cada sociedad construye sus modelos de cómo deben ser los hombres y las mujeres, o lo que son personas capaces, en función de sus **valores**.

Estos valores no son neutros, ya que, heredados de una **sociedad**, patriarcal y discriminatoria per se, por esto, generan en sí mismos un desequilibrio en el orden social de responsabilidades compartidas: la mitad de la población es relegada a la condición de débil y dependiente (mujeres) en tanto que la otra mitad se ve abocada a dar respuestas de fortaleza y autonomía (hombres). Y a distinguir entre personas capaces o personas con discapacidad.

A las mujeres con discapacidad se les niega la posibilidad de ejercer roles que estas mismas sociedades consideran propias de las mujeres, ya que según la imagen estereotipada existente, las que tienen una discapacidad carecen de las cualidades necesarias para ser esposas o compañeras y madres, no poseen sexualidad propia, ni autonomía de ningún tipo. Por otra parte, no trabajan fuera de casa, pero, tampoco son libres en el ámbito doméstico.

Por otro lado, la imagen de las mujeres con discapacidad comparte algunos atributos con la de los hombres con discapacidad. Existe una concepción de la discapacidad que lleva asociada ciertos atributos como la inferioridad, lo que suscita sentimientos de rechazo, miedo, etc.

Pero, mientras que al hombre con discapacidad se le considera apto para trabajar, tener y disfrutar de una pareja, y tener hijos e hijas, a ellas se les niega tales posibilidades.

Por otro lado, los roles conforman y distribuyen los espacios en el que las personas nos situamos. En general, podemos distinguir tres tipos de espacios:

¿Sabrías decir dónde crees que están las mujeres con discapacidad? ¿Porqué?

Espacio público	Espacio doméstico	Espacio privado
Ámbito productivo	Ámbito reproductivo	Espacio y tiempo propio que no se dona Donde la persona se cultiva para la proyección en lo público
Espacio de Actividad	Espacio de inactividad	
Vida laboral, social y política	Vida familiar	
Lugar de participación social y de reconocimiento	Lugar de crianza, afecto y cuidado de personas dependientes	
Tiempo que se paga y se reconoce socialmente	Tiempo que no se paga porque no se valora	
Espacio masculino	Espacio femenino	
Elaborado a partir del libro de Soledad Murillo "El mito de la vida privada"		

Los espacios y roles son una gran carga para las mujeres con discapacidad, puesto que también ocupan el espacio privado y los roles tradicionales de las mujeres pero con muchas menos opciones que las mujeres sin discapacidad, y con menos posibilidades de desarrollarse laboral y personalmente, ya que debido a la suma de esos roles más la discapacidad hace aún más complicado salir de la sobreprotección y el aislamiento familiar.

Una vez analizados los conceptos del proceso de socialización que influyen negativamente en la construcción de la personalidad, podemos concluir diciendo que **la igualdad de género y la integración de las personas con discapacidad**, implica el reconocimiento e igual valoración social de las mujeres con discapacidad, así como de las tareas y funciones que realizan. Para ello, debemos abrir nuestras mentes para desmontar construcciones poco afortunadas y dar paso a una nueva sociedad que se enriquezca con las diferencias y con las capacidades de las personas.

La invisibilización por ser mujer y por tener discapacidad, es una realidad supranacional que exige actuaciones globales que busquen el cambio de actitudes.

Esta situación de mayor vulnerabilidad debería, a nuestro juicio, ser tenida en cuenta por las empresas a la hora de configurar y aplicar sus políticas de responsabilidad social empresarial.

En las Jornadas sobre Responsabilidad Social Empresarial, Economía Social y Discapacidad, que tuvieron lugar el pasado 30 de octubre, Pilar Villarino, Directora Ejecutiva del CERMI, aconsejaba la necesidad de fomentar la formación de las personas responsables de recursos humanos en materia de género y discapacidad, sensibilizar sobre las especificidades de las mujeres con discapacidad en el acceso y permanencia en el mundo laboral, y, sobre todo, fomentar el necesario cambio de actitud dirigido a eliminar los prejuicios que actualmente dificultan a las empresas la contratación de mujeres con discapacidad. Añadiendo en su intervención la propuesta de medidas concretas, aconsejando que a la hora de elaborar planes de igualdad se tuviese en cuenta las especificidades de las mujeres con discapacidad y que debiera tenerse en consideración las particulares circunstancias de la mujer con discapacidad a la hora de aplicar las medidas de conciliación de la vida personal y la familiar.

“Se mezclan así dos imágenes; dos formas de ver y de ser vistas: la discapacidad, donde no importa que seas mujer u hombre, y el género, donde sí importa si eres mujer u hombre...”

....Se espera que, como ser con discapacidad sea sumisa, dependiente y sin género, pero cuando se me otorga el género, se me otorga todo lo negativo: la dependencia, la debilidad y la sumisión y no lo positivo: la singularidad, la maternidad, la feminidad, la sensualidad, la sensibilidad, etc. Estamos, las mujeres, entre dos roles culturales que nos abocan a la confusión y a un sentimiento de no pertenencia a ninguna parte...”

Comisión de los Derechos de la Mujer de Igualdad de Oportunidades.
Parlamento Europeo, Febrero 2004

1.2. La situación socio-laboral de las mujeres con discapacidad.

Reflexiona

- ¿Qué repercusión tiene el empleo en el desarrollo de cualquier persona?
- ¿Significa lo mismo “tener un trabajo” para las personas con discapacidad que para las que las que no la tienen? ¿Y para las mujeres y hombres con discapacidad?
- ¿Ocupan los mismos puestos de trabajo las mujeres y los hombres con discapacidad?
- ¿Influye el tipo de discapacidad en el acceso al empleo?

El tener un empleo es uno de los principales elementos de los que dispone la ciudadanía para ser participe de la vida social, por tanto, *“trabajar es una forma de estar en sociedad, ser socialmente reconocida”*. Por otra parte, el trabajo se presenta como la principal fuente estable de ingresos, es por ello, que **EL EMPLEO, ES UNO DE LOS MEDIOS QUE POSIBILITA LA INTEGRACIÓN SOCIAL** y la falta de éste acompañado de la reducción e incluso carencia de ingresos tiene una consecuencia primordial: la exclusión social.

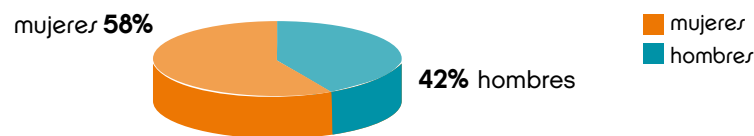
En el marco de esta reflexión general, nos encontramos a las mujeres con discapacidad, que se han visto mantenidas al margen del mercado laboral, con las limitaciones derivadas de su propia discapacidad, además de las percepciones y actitudes negativas del entorno comunitario, han hecho que se incrementen las dificultades para poder incorporarse al mercado laboral, como ya hemos venido comentando.

La inserción laboral, no lo olvidemos, en ningún caso es un fin en sí, sino un medio para el logro de una integración social más plena de este colectivo.

Partiendo de esta cuestión, consideramos que el obtener un empleo tiene para la mujer con discapacidad un papel instrumental posibilitador que “le permite hacer lo que las demás personas hacen”, favorece la realización del sentimiento de utilidad para la sociedad y, por supuesto, es condición básica para tratar de conseguir la **autonomía económica** que subyace a todo intento de **autonomía social**.

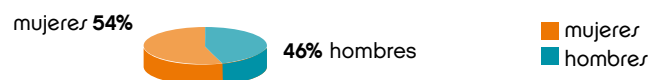
En España, según la Encuesta de Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud 1999 (EDDES)⁷ patrocinada por INE, IMSERSO y Fundación ONCE, existen 3.528.220 personas con discapacidad de las cuales 2.055.251 son mujeres con discapacidad lo que representa un 58.25% del total de personas con discapacidad.

Población de personas con discapacidad en España



Por su parte, en Andalucía la cifra es de 376.232 de personas, y 204.438 de este total son mujeres, lo que supone un 54% de la población con discapacidad.

Población de personas con discapacidad en Andalucía



Según el **Registro General de Personas con Discapacidad de Andalucía**⁸, las personas con discapacidad que tienen reconocido grado de minusvalía, en el mes de octubre de 2008, es de 398.922 personas, 182.937 hombres y 215.985 mujeres.

De estos datos se deriva que tanto en España como en Andalucía el número de mujeres con discapacidad es considerablemente mayor que el número de hombres.

Como ya hemos venido comentando en los apartados anteriores, la discapacidad unida al género, sitúa a las mujeres con discapacidad en una posición desigual dentro del mercado laboral, no solo con respecto a los hombres con discapacidad si no también con respecto a las mujeres.

En Andalucía existe un total de 5.322.627 personas en edad de trabajar (Padrón municipal de Población 2005), de las cuales 198.209 son personas con discapacidad, lo que representa un 3,7% de la población comprendida entre los 16 y 64 años.

De este total de población con discapacidad en esta franja de edad y según las Fuentes del INE

⁷ Esta encuesta se está actualizando por el INE a través de la denominada Encuesta sobre Discapacidad, Autonomía personal y Situaciones de dependencia.

⁸ Base de datos de las personas que tiene un 33% o más de grado de minusvalía, reconocido por los Centros de Valoración y Orientación de las Personas con Discapacidad dependientes de la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social

Modulo ad hoc de la EPA 2002 nos encontramos la siguiente realidad actual de las mujeres con discapacidad con relación al mercado de trabajo:

PERSONAS CON DISCAPACIDAD						
MUJERES			HOMBRES			
204.438			171.794			
PERSONAS CON DISCAPACIDAD INACTIVAS			PERSONAS CON DISCAPACIDAD ACTIVAS			
MUJERES	HOMBRES		MUJERES	HOMBRES		
76%	67,3%		24%		32,7%	
			OCUPADAS	PARADAS	OCUPADOS	PARADOS
			17,3%	6,7%	26,7%	6%

FUENTE. I Plan de Acción Integral Mujer con discapacidad en Andalucía 2008-13

En el mercado laboral, si comparamos a los hombres con discapacidad y las mujeres sin discapacidad, los datos revelan:

1. Menor participación de las mujeres en el mercado laboral. Tienen menor **tasa de actividad** que los hombres con discapacidad y que las mujeres sin discapacidad.
2. Las mujeres con discapacidad presentan la mayor **tasa de inactividad**. Del total de mujeres inactivas, más del 85%, no se incorpora al mercado de trabajo por dedicarse a las labores del hogar. En su mayoría son amas de casa o cobran una prestación no contributiva inferior al salario mínimo interprofesional. Entre los hombres, el principal motivo de la inactividad es la incapacidad absoluta o jubilación.
3. La **tasa de empleo** de las personas con discapacidad en Andalucía es mayor entre los hombres.
4. Mayor **tasa de paro femenino y con discapacidad**, que alcanza el 28%, frente al 18,5% de los hombres con discapacidad y el 19,4% de las mujeres sin discapacidad.

Las desigualdades en el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad quedan constatadas cuando se consultan diversas fuentes. Los datos aportados por el Sistema ARGOS⁹ revelan como el paro registrado en octubre de 2008 sitúa a las mujeres con discapacidad 8.8 puntos porcentuales (45.58% Hombres y 54.41% Mujeres) por encima de los hombres con discapacidad.

⁹ ARGOS, Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía. Servicio Andaluz de Empleo. http://www.juntadeandalucia.es/empleo/argos/informes/inf_0808/colectivos/inf_minusvalido.pdf

Veamos el siguiente cuadro:

datos disponibles sobre personas con discapacidad. octubre 2008

PERSONAS CON DISCAPACIDAD			
	MUJERES CON DISCAPACIDAD	HOMBRES CON DISCAPACIDAD	TOTAL
Demanda de Empleo	8644	8710	17354
Paro Registrado ¹	5992	5019	11011

Fuente: ARGOS. Servicio Andaluz de Empleo. Agosto 2008.

Es necesario destacar la escasez de fuentes estadísticas que aporten datos desagregados por sexo de forma periódica, lo que dificulta la realización de estudios más exhaustivos sobre la situación de las mujeres con discapacidad y su evolución.

Las fuentes disponibles más recientes y de las que están extraídas buena parte de los datos recogidos en el Diagnóstico del I Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad en Andalucía (2008 – 2013) y en el Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad de Andalucía (2007 – 2013) son la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud – EDDES -, publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en 2002 referida a los datos de 1999, así como el Módulo anexo a la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2002 sobre personas con discapacidad y su relación con el empleo.

Con objeto de conocer la situación de las personas con discapacidad en materia de empleabilidad en Andalucía pueden consultar el resultado del diagnóstico realizado por ambos Planes.

¹⁰ El paro registrado en agosto de 2008 está constituido por el total de demandas en alta existentes a fin de mes.

recuerda

Las mujeres con discapacidad en edad de trabajar constituyen el grupo más vulnerable, encontrándose en peor situación ante el empleo que los hombres con discapacidad, presentando mayores tasas de inactividad. Aunque con los apoyos necesarios y ajustados a sus necesidades se llega a incrementar la empleabilidad de las mujeres con discapacidad.

Esta situación de la mujer con discapacidad es un importante problema social, implicando necesariamente un cambio, fundamentalmente en las formas con que las personas y grupos desarrollan sus vidas y cambiando las actitudes y los valores de la sociedad en su totalidad.

El acceso al mercado de trabajo para las mujeres con discapacidad era y es un objetivo difícil de conseguir, por ello, es necesario buscar y ejecutar nuevas vías y soluciones para apoyar su integración socio-laboral.

1.3. Principales obstáculos para la plena incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado laboral.

“La discapacidad no debe ser asumida desde la vulnerabilidad sino desde la necesidad de plantear un nuevo orden a través de la participación social, la visualización de las mujeres con discapacidad, y la posibilidad de participar de forma activa en la toma decisiones”

“Debemos cambiar el mundo, porque el mundo no está cambiando para nosotras”

I Congreso Internacional sobre mujer y discapacidad
Valencia, 2003

Para reflexionar

- ¿Por qué las personas con discapacidad tienen más problemas que las personas sin discapacidad para encontrar un empleo?
- ¿Influyen los mismos factores que dificultan la inserción laboral en las mujeres con discapacidad que en los hombres con discapacidad? ¿y con las mujeres sin discapacidad?
- ¿Es posible eliminar los factores que dificultan la plena integración sociolaboral de las personas con discapacidad?
- ¿Sabes cómo?

Hoy en día, tal y como evoluciona el mercado de trabajo, su incorporación a éste resulta dificultosa para la mayoría de las personas demandantes de empleo. Estas dificultades, se acrecientan cuando hablamos de personas con discapacidad, en las que además de las trabas iniciales, tienen que vencer una serie de obstáculos por el hecho de tener una discapacidad.

La integración laboral a su vez está marcada por las variables asociadas tanto con el acceso al empleo, como con la permanencia en éste y la participación en el ambiente laboral.

Por tanto, si las personas con discapacidad se encuentran con grandes dificultades para encontrar un trabajo, las mujeres con discapacidad son las grandes olvidadas, tal y como hemos comentado en el apartado anterior, y cargan con una trayectoria marcada por influencias culturales negativas.

En el momento actual en el que nos encontramos, podemos afirmar que aún son mujeres invisibles para la sociedad, sin poder de decisión, sin una vida autónoma, dependiendo, en ocasiones, de su entorno familiar que decide por ellas y se les sigue relegando a asumir las tareas de atención de la casa y el cuidado, teniendo esto como consecuencia la ausencia de acceso al mercado laboral.

Ante este panorama, podemos afirmar que son múltiples los factores que están dificultando la incorporación de las mujeres con discapacidad al mercado de trabajo, como son las actitudes del empresariado, la formación y cualificación de este colectivo, imagen social, influencia familiar, etc.

La situación de las mujeres con discapacidad expuesta hasta el momento (frente al empleo y en el resto de los espacios de relación), son la consecuencia visible de una serie de factores estructurales que les afectan.

Antes de caracterizar estos obstáculos, recordemos que el colectivo de mujeres con discapacidad es heterogéneo. Existen importantes diferencias, por edades, y sobre todo, por tipos de discapacidad. Partiendo de la realidad a la que se enfrentan las mujeres con discapacidad, podemos entonces caracterizar un conjunto de barreras que son características de su condición y que se han de añadir al conjunto de barreras que cualquier mujer debe superar para acceder al empleo.

Estos obstáculos se pueden clasificar en: factores personales, familiares y sociales.

a) Factores personales

Son aquellos intrínsecos a ellas mismas, como son:

- Autopercepción que las mujeres con discapacidad tienen de sí mismas, provocada en ocasiones por los propios estereotipos sociales y de género, que conllevan una baja autoestima y una falta de motivación hacia la búsqueda activa de empleo.
- Percepción negativa de sus propias capacidades y potencialidades asociadas a las limitaciones de su propia discapacidad y de su condición de mujer.
- La influencia de la discapacidad en la imagen corporal, sobre todo en la mujer, ya que el estereotipo de la imagen y belleza femeninas está marcado por unas pautas que muy pocas mujeres sin discapacidad cumplen, si esto influye en todas las mujeres, aún más en las que tienen algún tipo de discapacidad, pues esto también afecta negativamente a su autoestima y motivación para buscar un empleo.
- Desconocimiento de las características relacionadas del mercado laboral.
- El bajo nivel formativo de las mujeres con discapacidad y la menor empleabilidad de estas, les da menos opciones de trabajos remunerados, lo que las obliga muchas veces a desempeñar puestos de baja remuneración económica y escaso reconocimiento, lo cual constituye un factor desestimulante en la búsqueda de empleo y en la permanencia en éste.
- Las limitaciones derivadas de la propia discapacidad ya sean físicas, intelectuales, orgánicas, sensoriales y mentales se convierten a veces en verdaderos frenos para la integración laboral de las mujeres con discapacidad, pero con los apoyos necesarios y adaptados a sus necesidades estas limitaciones no serían un obstáculo

b) Factores familiares

- Las familias, en ocasiones, obstaculizan el desarrollo integral de las mujeres con discapacidad (derecho a tener una pareja, adquirir responsabilidades, desenvolverse con autonomía, etc) no promoviendo las condiciones adecuadas para que la incorporación al mercado laboral

sea real y efectiva. Por ejemplo, algunas mujeres con discapacidad son tratadas por sus familias como niñas a pesar de ser una mujeres adultas. El paternalismo y el proteccionismo las limita en la búsqueda de su autonomía.

- La sobreprotección se convierte en un freno para la inserción sociolaboral de las mujeres con discapacidad reforzando la inactividad laboral y el aislamiento.
- Las mujeres con discapacidad desempeñan en el hogar actividades de cuidados de sus progenitores, tareas domésticas, etc. sin que puedan tener la oportunidad de desempeñar un trabajo remunerado fuera del hogar.
- La administración del salario, sobre todo cuando se trata de mujeres con discapacidad intelectual o enfermedad mental, es realizada, a veces, por la familia, contribuyendo esto a tener una percepción negativa de sus ingresos económicos y una falta de motivación por la realización de su puesto de trabajo.
- La familia suele actuar en el caso de mujeres con discapacidad intelectual o enfermedad mental de interlocutora a la hora de decidir sobre la incorporación a un puesto de trabajo, lo que las limita como interlocutoras en su propia relación laboral y les impide la autonomía.

c) Factores Sociales

- Barreras del empresariado: La falta de sensibilidad y conocimiento sobre la discapacidad y sobre las capacidades específicas de los distintos grupos, para poder desempeñar puestos de trabajo si éstos cuentan con las adaptaciones y los apoyos necesarios. Existe la tendencia generalizada por parte del empresariado a demandar hombres con discapacidad, preferentemente, y que se adapten a los puestos de trabajo, resistiéndose a realizar adaptaciones más allá de las materiales o técnicas, es decir, adaptaciones en la organización del trabajo, incorporación de apoyos, etc.

El desconocimiento y actitudes negativas ante la contratación de mujeres y de personas con discapacidad, les hace doblemente difícil a este colectivo conseguir la inserción laboral.

No se analizan los puestos de trabajo que pueden desempeñar las personas con discapacidad. Y de otra parte, se mantiene la idea de que cualquier persona con discapacidad es menos productiva.

- La falta de recursos sociales adaptados para facilitarles su acceso al empleo, como el transporte, servicios, etc.
- La falta de medidas que permitan el acceso a la formación para el empleo, lo que conlleva que las mujeres con discapacidad y tengan un bajo nivel de cualificación.
- Existencia de barreras físicas y de comunicación en el entorno laboral.

- Falta de información y conocimiento sobre los recursos de la zona.
- Perjuicios y estereotipos hacia las mujeres con discapacidad infravalorando sus verdaderas capacidades y potencialidades.
- Las medidas de protección social existentes disuaden a las mujeres con discapacidad en la búsqueda de empleo, en este caso muchas de ellas prefieren cobrar la pensión asignada por su discapacidad porque es un ingreso estable en las rentas familiares.
- Escasa participación de las mujeres con discapacidad en muchos ámbitos de la sociedad, sobre todo en ámbitos asociativos o políticos que incidirían en la mejora de su situación como colectivo.
- La invisibilidad de las mujeres con discapacidad en todos y cada uno de los ámbitos de nuestra sociedad hace que en numerosas ocasiones no se tengan en cuenta y no se realicen actuaciones destinadas a la incorporación de las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo.

Cuadro resumen

Factores que dificultan la inserción socio laboral de las mujeres con discapacidad	
Personales	Autopercepción Percepción negativa de capacidades y potencialidades Imagen corporal Desconocimiento características mercado laboral Baja cualificación
Familiares	No promoción de condiciones adecuadas Sobreprotección Asignación de roles tradicionales asociados al género femenino Administración de salario o violencia económica Interlocución Paternalismo
Sociales	Actitudes del empresariado Falta de adaptación de los recursos Barreras físicas y de comunicación Información escasa de recursos sociolaborales Prejuicios y estereotipos hacia las mujeres con discapacidad Medidas de protección social Escasa participación de mujeres con discapacidad Invisibilidad

Recuerda: “Solo se ha perdido cuando se deja de luchar”. Toro Belisario

1.4. Medidas de acción positiva para el fomento del empleo de mujeres con discapacidad, marco legal.

Una vez hemos determinado los conceptos generales de género y discapacidad y hemos expuesto la doble discriminación de las mujeres con discapacidad, los prejuicios, roles, estereotipos y barreras en torno a este colectivo, y su situación sociolaboral, vamos a determinar el marco legal, del que tenemos que partir para avanzar en la Negociación Colectiva, y así integrar en el empleo, en igualdad de condiciones, a las mujeres con discapacidad.

El objetivo principal del presente punto es determinar el marco legal en el que se fundamentan las acciones positivas para las mujeres con discapacidad.

Para esto vamos a definir principio de igualdad, discriminación, tipos y acción positiva. Continuaremos exponiendo las principales normativas y políticas de igualdad que inciden en la situación de las mujeres con discapacidad, y cómo estas nos dan una base legal para trabajar en su plena integración laboral.

Igualdad puede definirse como el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión, condición social ideología o circunstancia personal.

La igualdad es una capacidad legal, social y política, de utilización de los recursos y del tiempo propios, y del pleno ejercicio de la ciudadanía.

Discriminación: Trato desfavorable concedido a una persona en función de su pertenencia a un grupo concreto y no sobre la base de su propia valoración personal.

A continuación definimos la tipología de las discriminaciones, conceptos incluidos en la Directiva 2002/73/CE y en la Ley Orgánica 3/2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres.

Discriminación directa: Situación en la que una persona sea, haya sido, o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo.

Ej.: Convenio que establece un salario inferior a las “Oficiales de 1ª” de una categoría, frente al establecido para los “Oficiales de 1ª” de esa misma categoría.

Ej.: Prueba de acceso al empleo, la selección consta de una entrevista y todas las personas están esperando para entrar, a la mujer en la silla de ruedas le dicen que se vaya, que la oficina no está adaptada para su movilidad.

Discriminación indirecta: La situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas de otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzarla sean adecuados y necesarios.

Ejemplo discriminación indirecta: empresa de limpieza que contrata a mujeres con discapacidad en la categoría de peones de limpieza cuando hacen las mismas funciones que el resto de los y las compañeras que están en la categoría de limpiador/a que perciben una retribución de 300 € más al mes.

caso práctico

Proceso de selección para un puesto de personal administrativo.

Requisitos: titulación de auxiliar administrativo, dos años de experiencia, se valorarán conocimientos de inglés.

Entre las personas seleccionadas: dos mujeres, una con discapacidad y otra sin discapacidad.

- **¿a quién crees que elegirá la empresa?**
- **¿esa decisión responde a un criterio justo?**
- **y si en la selección final hubiera quedado un hombre con discapacidad y una mujer con discapacidad ¿cuál crees que sería la elección más justa? ¿por qué?**

Ante la discriminación ¿Qué podemos hacer?

Una vez que sabemos del reconocimiento de lo que llamamos la igualdad **formal**, integrada en todos los textos legales, y nos encontramos con una realidad discriminatoria, se han desarrollado las **políticas de igualdad de oportunidades**, gracias a las reivindicaciones de grupos desfavorecidos que han denunciado la existencia de estas desigualdades. Pueden definirse cómo:

Estrategias y medidas públicas de carácter corrector o compensatorio de las situaciones de desigualdad y discriminación que viven personas en riesgo de exclusión, sobre todo las mujeres. Pretenden contrarrestar en la práctica los efectos de la socialización diferencial y garantizar la construcción de un modelo social igualitario.

Posteriormente, las políticas de igualdad tratan de llegar a una igualdad **real**, con acciones específicas y concretas que favorezcan a los grupos de población o colectivos desfavorecidos para incentivar su plena participación social.

Una estrategia de las políticas de igualdad ha sido la creación e implantación de medidas de acción positiva.

1.4.1. Medidas de acción positiva

El Comité para la Igualdad entre hombres y mujeres del Consejo de Europa, define la Acción Positiva como “una estrategia destinada a establecer la igualdad de oportunidades por medio de medidas que permitan contrarrestar o corregir aquellas discriminaciones que son el resultado de prácticas o sistemas sociales”.

Así, las medidas de Acción Positiva están dirigidas a eliminar los obstáculos que se oponen a que las mujeres, u otros grupos de población en riesgo de exclusión, disfruten de los derechos de ciudadanía en condiciones de igualdad; son medidas concretas y temporales (hasta la consecución del objetivo) dirigidas a compensar situaciones originales de desventaja.

Por lo tanto, y partiendo de la existencia de estas desigualdades y discriminaciones, el modus operandi de las acciones positivas consiste en desequilibrar (a favor), temporalmente y en un ámbito concreto, la balanza de la igualdad a favor de las mujeres, o en este caso, de las mujeres con discapacidad, de manera que su situación (individual y colectiva), resulte equiparada.

Requisitos fijados por la jurisprudencia para la legitimidad de las acciones positivas:

Sentencia STC 128/1987 y posteriores

El Tribunal Constitucional establece unos requisitos básicos que toda acción positiva debe cumplir para ser compatible con el principio de igualdad:

- Motivación (existencia de una situación real de discriminación del colectivo).
- Proporcionalidad (suficiencia y adecuación entre medida adoptada y objetivo perseguido).
- Temporalidad (la medida debe desaparecer una vez logrado su objetivo).

ejemplo de acción positiva

“En la convocatoria de las pruebas de acceso para trabajar en un Ayuntamiento, se incluye un 5% de cuota de contratación obligatoria para personas con discapacidad, y además, se establece que un 3% de esa cuota va a ser reservado para mujeres con discapacidad.”

Es una medida legítima puesto que la motivación es la subrepresentación de un género respecto a otro argumentado por la doble discriminación (ver la situación sociolaboral de las mujeres con discapacidad frente a la de los hombres con discapacidad).

Es proporcional puesto que el objetivo de equipar ambos sexos se hace de forma racional, puesto que la medida parte de un porcentaje proporcionado (de 5 personas con discapacidad que van a seleccionar 3 van a ser mujeres y 2 hombres).

Es temporal puesto que la medida se extinguirá en cuanto haya una plena integración de mujeres con discapacidad en el mercado laboral.

En conclusión, la acción positiva es una herramienta de cambio social. Su objetivo es lograr la igualdad de oportunidades del grupo de población o colectivo al que van dirigidos. Para ello favorece temporalmente las condiciones de acceso y permanencia de las mujeres, sin y con discapacidad, a sus derechos en un ámbito o ámbitos concretos.

Hay que tener en cuenta que es la sociedad entera la destinataria final de las acciones positivas, puesto que el medio es favorecer a personas que están discriminadas previamente para conseguir una sociedad mucho más justa y habitable.

1.4.2. Medidas para el empleo dirigidas a mujeres con discapacidad.

Las medidas para el empleo tienen como objetivo principal el garantizar la empleabilidad de las personas, de manera particular, la de aquellas con mayores dificultades de acceso y/o permanencia en el mercado de trabajo.

La empleabilidad, constituye el eje fundamental de todas las actuaciones de la Consejería de Empleo, y, en este sentido, las principales medidas desarrolladas son¹¹:

- Orientación profesional, itinerarios personalizados, equipos específicos de orientación profesional, acompañamiento a la inserción y experiencias profesionales para el empleo.
- Formación Profesional Ocupacional para el empleo.
- La concesión de incentivos a la contratación estable, fundamentalmente de personas con dificultades de integración en el marco laboral en condiciones de igualdad.

¹¹ CONGRESO NACIONAL de Empleo y Discapacidad “Una Oportunidad de Futuro” “Mercado Abierto”, Almería 24- 26 de octubre de 2007. Ponencia “Empleo y Discapacidad”, Esperanza Perea Acosta, Directora General de Fomento del Empleo.

- El apoyo a iniciativas de empleo por cuenta propia de personas procedentes de una situación de desempleo.
- La puesta en marcha, ya bajo la gestión directa de la Junta de Andalucía, de escuelas taller, casas de oficios y talleres de empleo, como instrumentos de fomento de la empleabilidad a través de la participación de jóvenes desempleados/as y/o parados de larga duración en programas que integran la cualificación profesional y la experiencia laboral.
- Empleo con Apoyo para Personas con Discapacidad en Empresas Ordinarias.

Incentivos a la contratación de personas con discapacidad:

Decreto 149/2005, de 14 de junio, por el que se regulan los incentivos a la contratación con carácter indefinido, modificado por Decreto 58/2007, de 6 de marzo.

- Incentivos a Empresas Ordinarias
 - Incentivos a las contrataciones indefinidas y a las transformaciones de contratos de duración determinada en indefinidos.
 - Incentivos a la adaptación de puestos de trabajo.
- Incentivos para los Centros Especiales de Empleo.
 - Incentivos a la creación de empleo indefinido y al mantenimiento de los puestos de trabajo ya creados.
 - Incentivos para la adaptación de puestos de trabajo y la eliminación de barreras.
 - Incentivos para el reequilibrio financiero de centros especiales de empleo.
 - Incentivos para las unidades de apoyo a la actividad profesional.
 - Incentivos al establecimiento de enclaves laborales.

Bonificaciones a empresas ordinarias:

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. (BOE núm. 312 de 30 de diciembre, corrección de errores en BOE núm. 37 de 12 de febrero.)

Proyectos de interés General y Social.

Orden de 14 de enero de 2004, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas, por el SAE, en el ámbito de la colaboración, con Entidades sin ánimo de lucro que contraten personas desempleadas para la realización de proyectos y servicios de interés general y social.

Correcciones de errores Boja nº 62 de 30 de Marzo de 2004.

Modificada por Ordenes de 9 de marzo de 2005, 9 de noviembre de 2005 y 22 de noviembre de 2006.

- Objeto:
 - Adaptar al régimen propio de la Comunidad Autónoma de Andalucía el procedimiento de concesión de ayudas públicas, en régimen de concurrencia no competitiva, destinado a la ejecución de proyectos que fomenten el empleo y promuevan la empleabilidad de determinados colectivos para alcanzar los objetivos marcados en el Plan de Acción para el Empleo en el Reino de España.

Programa para el fomento de proyectos integrales de empleo para personas con discapacidad.

Orden de 11 de mayo de 2007, por la que se regulan los Programas de Fomento de la Empleabilidad y la Cultura de la Calidad en el Empleo y se establecen las bases reguladoras de la concesión de ayudas públicas a dichos programas.

- Objeto:
 - Tiene por finalidad desarrollar proyectos que generen posibilidades de empleo y faciliten un empleo de calidad para personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en similares condiciones al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Para ello se incentivarán proyectos integrales de fomento de empleo que incidan en la inserción laboral de las personas con discapacidad mediante el desarrollo de acciones de apoyo y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo en todas aquellas materias que sean necesarias.

Orden de 31 de octubre de 2008, por la que se establece el plan extraordinario para la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo y se regulan y convocan las ayudas para la ejecución del mismo.

Boja nº 221 de 6 de noviembre 2008. Página núm. 9

- Objeto:
 - La presente Orden tiene por objeto establecer, en el marco de un Plan extraordinario para la mejora de la empleabilidad de las personas demandantes de empleo, el conjunto de medidas que desarrolla la Administración de la Junta de Andalucía, a través del Servicio Andaluz de Empleo de la Consejería de Empleo, destinadas al fomento de la empleabilidad de dichas personas, así como regular y convocar las ayudas que al amparo de las citadas medidas puedan concederse.
- En este contexto se establecen las siguientes medidas:
 - Acciones específicas de búsqueda de empleo.
 - Acciones de formación profesional intensivas.
 - Acciones para la adquisición de experiencia laboral.
 - Ayudas específicas en el marco de la colaboración social.
 - Ayudas a la movilidad para la consecución de nuevo empleo.

1.4.3. Marco normativo

A lo largo de los años se viene hablando y escribiendo tanto en la Unión Europea como en España en multitud de documentos, ya sean artículos, investigaciones, estudios, legislación, etc. sobre discriminación e igualdad de oportunidades, tanto de mujeres como de personas con discapacidad por separado, siendo menor el esfuerzo en la elaboración de políticas de igualdad dirigidas específicamente a las mujeres con discapacidad.

Pero es en esta última década cuando se empieza a disponer de medidas y acciones específicas dirigidas a garantizar el acceso al empleo en igualdad de condiciones y a incentivar la contratación de mujeres con discapacidad.

A continuación, vamos a hacer un análisis del marco normativo laboral establecido a nivel europeo, estatal y autonómico, especialmente al referido a:

- Las personas con discapacidad (hombres y mujeres)
- La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (con o sin discapacidad)
- Las mujeres con discapacidad, dónde se establecen acciones y pautas diferenciadas para conseguir la igualdad real y no discriminatoria de las mujeres y los hombres con discapacidad ante el empleo.

Marco Internacional y Europeo

a. Personas con discapacidad

Haciendo una revisión histórica normativa del PRINCIPIO DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, *la Convención para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (1950)* prohíbe las **discriminaciones** en su **artículo 14**, entre otros factores, **en función de la discapacidad**.

En el seno del *Consejo de Europa*, *la Carta Social Europea (1961)* constituye una referencia de primer orden, y entre sus principios generales incluye «**el derecho de las personas con una discapacidad** a la independencia, la integración social y la participación en la vida de la comunidad» (art. 15).

No obstante posiblemente, una de las primeras manifestaciones internacionales sobre los **derechos de las personas con discapacidad** se encuentra en la *Recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) núm. 71 sobre la organización del empleo* donde se estableció que estas personas «**cualquiera que sea el origen de su discapacidad, deberían recibir oportunidades totales de rehabilitación, asesoramiento profesional especializado, formación, reconversión profesional y empleo en trabajo útil**».

La OIT ha venido aprobando a lo largo de todos estos años, instrumentos relativos a la situación de **discriminación de las personas con discapacidad en relación con el trabajo y la protección social**, como:

- “La Recomendación núm. 99 sobre la adaptación y readaptación profesionales de los inválidos (en la década de los 50 se entendía por inválido “toda persona cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado se hallen realmente reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental”)”
- El Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, el Convenio núm. 118 sobre igualdad de trato en Seguridad Social.
- El Convenio núm. 159 sobre la readaptación profesional y el empleo de las personas inválidas.
- La Recomendación núm. 168 sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas que contiene ya algunos síntomas de modernidad en los planteamientos sobre **el principio de igualdad**. Así, introduce la necesidad de sumar la variable **discapacidad** con la de **género**, por ejemplo a la hora de articular medidas específicas y al establecimiento de acciones positivas.

En la década de los 80, en concreto a 1988 se puso en marcha el Segundo programa de acción de la Comunidad en favor de los minusválidos (HELIOS), que se aplicaría durante el cuatrienio 1988/1991. El programa HELIOS tenía como objetivo promover una plataforma de cooperación entre los Estados miembros y estimular los intercambios en los ámbitos de la integración económica y social, la igualdad de oportunidades y la vida independiente de las personas con discapacidad.

En paralelo en 1990, se aprueba una iniciativa de gran relevancia “la Iniciativa HORIZON”, dirigida a **mejorar las condiciones de acceso al empleo de las personas con discapacidad** y de otros grupos desfavorecidos, su período inicial de aplicación abarcó el cuatrienio 1990/1993. Tenía como objetivo potenciar las condiciones de acceso al mercado de trabajo, a través de la formación profesional y de la adaptación de las infraestructuras a las necesidades específicas de las personas con discapacidad.

En 1992 el CONSEJO DE MINISTROS establece **«Una política coherente para la readaptación de personas con discapacidades»**, que contiene orientaciones para que las autoridades nacionales las puedan poner en marcha, en áreas como **EMPLEO**, educación, sanidad, protección social, información, datos estadísticos e investigación, entre otros.

Al año siguiente, NACIONES UNIDAS como muestra del creciente protagonismo de esta materia, aprobó el documento sobre **«normas uniformes sobre igualdad de oportunidades de las personas con discapacidades»** aunque no se incluye la perspectiva de género de forma transversal y la CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE DERECHOS HUMANOS, señala en su Declaración que **«toda persona nace igual y con los mismos derechos a la vida y el bienestar, educación y trabajo, la vida independiente y activa participación en todos los aspectos de la sociedad. Cualquier discriminación directa u otro tratamiento discriminatorio de una persona discapacitada es por tanto una violación de sus derechos»**

A todo esto se le suma, el tercer programa de acción comunitaria para las personas minusválidas (HELIOS II), para el cuatrienio 1993/1996, que continuó, intensificándolas, las acciones emprendidas en el marco del programa HELIOS, incorporaba aspectos innovadores como la potenciación de la intervención de los interlocutores sociales y, en especial, de las Organizaciones No Gubernamentales, a través del Foro Europeo de la Discapacidad, que ha institucionalizado un marco permanente de participación de las personas con discapacidad y de sus familias.

Es a partir de la adopción en 1997 de la ESTRATEGIA EUROPEA en favor del empleo, cuando los temas relacionados con la discapacidad aparecen cada año perfectamente ensamblados en las directrices del Consejo sobre el Empleo. Es en este año, cuando se produce un cambio sustancial en el desarrollo del derecho social en la Unión Europea, ya que el TRATADO DE ÁMSTERDAM vino a

dar nueva redacción al Tratado de la Unión incorporando el contenido del Protocolo sobre política Social introduciendo un capítulo sobre empleo. Y por primera vez en el Derecho de la Unión se expresa la **prohibición de las discriminaciones por discapacidad**, en función de una serie de factores, **incluyendo el sexo**.

En 1998, se publica un documento de la Comisión titulado *“Eleva los niveles de empleo de las personas con discapacidad”*, en el que se formulan una serie de recomendaciones comunes y se sugieren ámbitos en los que convendría seguir trabajando. Sobre la base de este documento, el Consejo Europeo adoptó el 17 de junio de 1999 una Resolución relativa a **la igualdad de oportunidades laborales de las personas con minusvalías**.

A partir de entonces, la Unión puede adoptar instrumentos sobre esta materia, y al amparo de esta posibilidad, se aprobó la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, relativa al establecimiento de un marco general para la **igualdad de trato en el empleo y la ocupación**. Tras la aprobación de la Directiva 2000/78/CE, se han adoptado importantes compromisos políticos en relación con las personas con discapacidad: **El Programa de Acción contra la Discriminación 2001-2006 y el V Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades (2001-2005)**.

Debido a todo lo acontecido y a los avances que se van produciendo en la Unión Europea con respecto a la inserción laboral de las personas con discapacidad, el año 2003 se declara como **Año Europeo de las personas con Discapacidad**, donde se retoman los compromisos de las Cumbres de Lisboa (marzo 2000) y Niza (diciembre de 2000) para desarrollar *«todas las acciones tendentes a garantizar una mejor integración de las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida social»*. Y, finalmente, el Plan de Acción Europeo para la Igualdad de Oportunidades para las personas con discapacidad (2004-10) teniendo como objetivo el **integrar, antes de 2010, la dimensión de la discapacidad en las políticas comunitarias afectadas, y aplicar acciones concretas en ámbitos clave con el fin de mejorar la integración económica y social de las personas con discapacidad**”.

A todo esto y en este mismo año, conviene destacar la Resolución del Consejo de 15 de julio de 2003 sobre el fomento del empleo y la inclusión social de las personas con discapacidad, que sienta los objetivos más inmediatos de esta política de integración laboral. Dicha resolución invita a la Comisión y a los Estados Miembros a proseguir los esfuerzos para eliminar los obstáculos para la integración y la participación en el mercado laboral de las personas con discapacidad, estableciendo medidas de igualdad de trato, mejorando la participación en todos los niveles del sistema educativo y de formación y renovando las políticas de fomento del empleo. Y en segundo lugar es destacable la invitación a los agentes sociales europeos para que, en el marco de su declaración de 20 de Enero de 2003, promuevan el acceso al trabajo de las personas con discapacidad.

Cabe señalar, que **La Estrategia Europea de Empleo (2005)** se puede aplicar en su totalidad a la situación laboral de las personas con discapacidad. Entre las iniciativas puesta en marcha destacamos: autorización a los Estados miembros a crear incentivos para el empresariado y talleres protegidos con el fin de contratar a personas trabajadoras con discapacidad, animar a los interlocutores sociales a aplicar recomendaciones formuladas en sus declaraciones sobre el empleo de las personas con discapacidad.

En el Año 2006, la **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** ha supuesto un gran avance puesto que en la formulación de los principios aparece “la igualdad entre hombres y mujeres”, adoptar un doble enfoque para abordar las situaciones de múltiple discriminación a que se enfrentan las mujeres con discapacidad, como la lucha contra los estereotipos de género, entre otras.

Plan de Acción Europeo de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad de la Comisión Europea, 2004-2010. Aunque reconoce la discriminación múltiple que afecta a las mujeres con discapacidad, no integra el objetivo de igualdad de género de forma transversal. Esta carencia del documento ha sido pertinentemente señalada, obteniendo el compromiso de integración de la perspectiva de género en la segunda etapa de ejecución del plan.

En definitiva, la integración laboral de las personas con discapacidad forma parte de los objetivos sociales europeos, pero siendo una política de desarrollo esencialmente estatal. Las instituciones europeas sientan grandes líneas de actuación, recomiendan a los Estados miembros medidas de integración laboral para personas con discapacidad y, en ocasiones, hasta las dotan económicamente, correspondiendo a cada Estado su compromiso, ejecución y gestión, con obtención de resultados en un mayor acceso de este colectivo al mercado laboral.

b. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (con o sin discapacidad)

Los Programas de Acción Comunitarios para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Unión Europea y las sucesivas Conferencias de la Mujer organizadas por Naciones Unidas, constituyen los documentos de referencia en el terreno de la promoción de la igualdad de género en el ámbito internacional.

Enumeramos tres directivas fundamentales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que como tales, afectan a las mujeres con discapacidad y han servido de referencia para la legislación de igualdad estatal y autonómica:

- **Directiva 2002/73/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.
- **Directiva 2004/113/CE** del Consejo, 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro.
- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

c. Las mujeres con discapacidad.

En el marco del Programa HELIOS, se crea un grupo de estudio sobre la mujer frente a la discapacidad con el objeto de revisar una serie de recomendaciones del Seminario de Expertos de la ONU sobre Mujeres con discapacidad (1990). Posteriormente, este grupo formó parte del Foro Europeo de la Discapacidad que realizó el **Manifiesto de las Mujeres con Discapacidad de Europa en 1997**.

5.9 Muchos puestos que afectan a las vidas de las Mujeres con Discapacidad (y de manera particular aquellos relacionados con la toma de decisiones), que en la actualidad están siendo desempeñados por mujeres y hombres sin discapacidad, deben ser puestos a disposición de las mujeres con discapacidad. Este objetivo requiere la puesta en práctica de programas de discriminación positiva en determinadas áreas.

5.12 las Mujeres con Discapacidad deben tener acceso al trabajo y ala formación profesional a través de todas las estrategias capaces de favorecer el conocimiento, la cualificación y el derecho a desarrollar al máximo cualquier carrera, tanto en el sector público como en el privado.

Fragmento del Manifiesto de las Mujeres del Foro Europeo de la Discapacidad. 1997

El Manifiesto de las Mujeres del Foro Europeo de la Discapacidad, constituye un documento de referencia a la hora de abordar las políticas de igualdad de género para las mujeres con discapacidad. Y lo es en tanto que sirve de documento base para “el debate, la toma de decisiones y su aplicación en leyes, políticas, etc.”¹². El documento está elaborado con la intención explícita de integrar el enfoque de género al análisis de la realidad de las personas con discapacidad, además de llamar la atención sobre la situación de “discriminación múltiple” que afecta a las mujeres con discapacidad

¹² *Manifiesto de las Mujeres con Discapacidad de Europa*, presentación de Lidia Zijdel presidenta del Grupo de Trabajo sobre la Mujer frente a la Discapacidad del FED (febrero 1997).

Marco Estatal

a. Personas con discapacidad

Con la promulgación de la Constitución de 1978, se inicia en España una nueva etapa en el tratamiento jurídico y social de las personas con discapacidad. A partir aquí, las políticas sociales destinadas a la mejora de las condiciones generales de vida de las personas con discapacidad experimentan un gran avance. En el artículo 14 de la Constitución se establece un precepto constitucional que sienta la base para la formulación de todas las políticas sociales que se vayan a desarrollar en adelante. Este precepto establece que “todos somos iguales ante la ley” y, por lo tanto, ninguna característica personal como en el caso que nos ocupa, la discapacidad, podrá generar un tratamiento jurídico discriminatorio. El Artículo 9.2 de la Constitución, que establece la obligación de todos los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, sirve de fundamento para desarrollar todas las políticas de igualdad posteriores.

La consideración de empleo como factor de integración social fue recogida en el Derecho Español ya en la Ley 193/1963, de Bases de la Seguridad Social, en cuyo preámbulo hace referencia a los servicios de recuperación y rehabilitación de personas trabajadoras.

En 1982 se aprueba la Ley 13/1982, de 7 de abril, de **Integración Social de los Minusválidos** (LISMI), siendo la primera Ley en España que establecía una serie de derechos sociales para las personas con discapacidad, y ha sido una Ley marco para la configuración del sistema de protección social para personas con discapacidad en materia de empleo. En el **título VII** aparece recogido el **proceso de inserción laboral** de las mismas y se establece de manera primordial que la integración laboral de las personas con discapacidad debe de ser en el mercado ordinario, o en su defecto en el empleo protegido, es decir, en los Centros Especiales de Empleo (Díaz Jiménez, R 2003 “El Empleo de las personas con discapacidad y alternativas para su integración al mercado de trabajo”).

Otra medida a resaltar es la que hace referencia a que “todas las empresas de 50 o más trabajadores deben de reservar el 2 por ciento de su plantilla a trabajadores con discapacidad”. A partir de la aprobación de esta Ley, se dictan diferentes normas de empleo que vienen a regular los distintos artículos comprendidos en el título VII:

- Real Decreto 1451/1983, de 11 de Mayo, se **regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo para los trabajadores minusválidos**.
- Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se **regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajan en los centros especiales de empleo**.

En 1996, se aprueba el **I Plan de acción para las Personas con discapacidad 1997-2002**, donde se establecía un programa específico para la inserción laboral de estas personas, que vino a cubrir algunos vacíos que se detectaban en la LISMI.

Un año después, en 1997, se establece un **Plan de medidas urgentes para la promoción del empleo de las personas con discapacidad** fruto de un Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el Comité Español.

A pesar de toda la normativa existente hasta el momento, no se llegaba a cumplir los objetivos establecidos en materia de inserción laboral de personas con discapacidad en el empleo ordinario y como consecuencia en el año 2000 se aprueba el Real Decreto 27/2000, de 14 de febrero **por el que se establecen medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del dos por ciento a favor de personas trabajadoras con discapacidad en empresas de 50 o más personas trabajadoras.**

En el 2003, tal y como hemos comentado anteriormente, que fue proclamado el Año Europeo de las Personas con Discapacidad, y propició en España la puesta en marcha de normativas, programas y acuerdos de coordinación entre las distintas Administraciones Públicas. Los principales son:

- La Ley 53/2003, de **2 de diciembre sobre empleo público de las personas con discapacidad** que modifica la Ley 23/1988 en la que se regulaba la reserva del 3% de las plazas vacantes en las ofertas públicas y con ésta se pasa del 3 al 5 por ciento.
- La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, **de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU)** que viene a constituir un nuevo marco general para replantear toda la actuación de los poderes públicos en materia de no discriminación para las personas con discapacidad. Incorpora los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación, acciones positivas, el de accesibilidad universal, en coherencia con las tendencias internacionales y las exigencias de la Unión Europea.
- El **I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012** (por un nuevo paradigma, el Diseño para Todos, hacia la plena Igualdad de Oportunidades).
- El **II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007**, que establece una política de atención integral a las personas con discapacidad y a sus familias, así como un área específica de inserción laboral y es donde por primera vez se menciona la importancia de utilizar las acciones positivas y la transversalidad en las políticas públicas de igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, haciendo un reconocimiento a la situación de las mujeres con discapacidad y la múltiple discriminación que sufren: “Respeto por la diversidad y perspectiva de género. (...) En particular, se ha de tener muy presente la

situación de las mujeres con discapacidad que se enfrentan a múltiples discriminaciones por razón de su discapacidad y de género. Esta múltiple discriminación debe combatirse a través de la combinación de medidas de mainstreaming y de acción positiva”.

Es necesario hacer referencia a la [Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia](#), que tiene importantes consecuencias sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, puesto que son mujeres quienes desempeñan, casi en exclusividad, las tareas de atención y cuidado a que se refiere la Ley. Son mujeres el 83% de las personas cuidadoras informales.

Cabe destacar que en el 2006 el gobierno de España, las Organizaciones Sindicales y Organizaciones Empresariales firman el Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo fruto de la Declaración para el Diálogo Social suscrita en julio de 2004, en la que se definía las materias, objetivos y orientaciones generales de notable importancia en el ámbito socio-laboral. Con este Acuerdo las partes firmantes consideran concluidos los trabajos previstos en la Declaración en los ámbitos específicos relativos al mercado de trabajo y se ratifica el compromiso con el diálogo y la negociación como instrumento para abordar cambios que mejoren el funcionamiento del mercado laboral y constituye un punto de equilibrio que se orienta en la dirección de apoyar y sostener la creación de empleo así como mejorar el funcionamiento del mercado laboral y la estabilidad del empleo (REAL DECRETO-LEY 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo).

En este acuerdo, aparecen reflejadas bonificaciones empresariales a la contratación laboral tanto de personas con discapacidad como de mujeres.

Para finalizar, cabe resaltar la aprobación en el [2008 de la Estrategia global de acción de empleo para las personas con discapacidad en España](#), fruto de lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, donde previa consulta con los interlocutores sociales y con las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, se debía aprobar. Esta Estrategia persigue “disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las [mujeres con discapacidad](#), y aquellas otras personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al mercado de trabajo”.

b. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (con o sin discapacidad)

“Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011”, aprobado por el Consejo de Ministros el día 14 de diciembre de 2007. Las medidas incluidas en el plan de igualdad están orientadas a

“todas” las mujeres, aunque incluye además acciones específicas para mujeres con discapacidad, relacionadas con aspectos como la protección social, la coordinación interinstitucional y la cooperación con las asociaciones y organizaciones del tercer sector, la prevención y sensibilización, la formación o investigación, entre otras.

Hay que destacar la importancia de la [LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#). Esta Ley, cuyo objetivo principal es el fomento de la igualdad real entre mujeres y hombres, que modifica más de 22 normas de rango legal para transversalizar el género en las mismas, menciona a las mujeres con discapacidad, estableciendo que será un criterio general de actuación de los poderes públicos *“La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son... las mujeres con discapacidad.” Artículo 14.6*

c. Las mujeres con discapacidad.

En el año 2005, y fruto de los trabajos que se estaban haciendo tanto a nivel europeo como a nivel estatal sobre la inclusión de la perspectiva de género en todos los temas relacionados con las personas con discapacidad, el Comité de entidades Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) elabora el [I Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad 2005-2008](#) en el que aparecen actuaciones relacionadas con la situación de las mujeres con discapacidad en todos los ámbitos con el fin de lograr una verdadera igualdad formal, de oportunidades y de trato, tanto desde “el mundo de la discapacidad” como desde el “mundo del feminismo”.

En Área 3 de dicho plan se hace referencia explícita a la situación laboral de las mujeres con discapacidad en España y se desarrollan medidas para combatir los obstáculos que impiden el acceso en igualdad de condiciones al empleo.

El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en el año 2007 elabora el [El Plan de acción para las Mujeres con discapacidad 2007](#) considerado como una de las mejores herramientas de trabajo con un enfoque integral y de género que garantice la igualdad de oportunidades para las mujeres con discapacidad, teniendo como objetivo *“...el remover los obstáculos que ocasionan un fuerte déficit de ciudadanía a las mujeres con discapacidad, a través de medidas, que les garanticen el ejercicio y disfrute de sus derechos y la participación plena en la vida social”*. En dicho Plan se incluye un área específica, en concreto la IV, con el objetivo de adecuar las políticas de empleo para evitar la denominada doble discriminación.

Marco Autonómico de Andalucía

a. Personas con discapacidad

La norma rectora de nuestra comunidad autónoma, **el Estatuto de Autonomía (Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo)** establece varios preceptos relacionados con la igualdad de oportunidades, tanto de las mujeres, como de personas con discapacidad, a continuación relacionamos los más importantes: En su artículo 10, donde habla de los objetivos básicos de la Comunidad Autónoma, en su primer punto habla de igualdad real y de la legitimidad de las acciones positivas, en el punto 2 menciona la igualdad del hombre y la mujer andaluces, y en el punto tres, apartado 16 de *“La integración social, económica y laboral de las personas con discapacidad.”* Siguiendo con el articulado, *el art. 14 promulga la Prohibición de discriminación por discapacidad, en el 37.1.5 se habla de la autonomía y la integración social y profesional de las personas con discapacidad, y el art. 169 establece que “Los poderes públicos establecerán políticas específicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad”.*

A nivel de legislación ordinaria y específica, en Andalucía se ha ido aplicando toda la normativa nacional existente en esta materia, aun así en 1999 se aprobó la **Ley 1/1999, de 31 de marzo, de atención a las personas con discapacidad en Andalucía** que ofrece un marco adecuado para dar una respuesta integral a las personas con discapacidad. Esta ley tiene por objetivo *“regular las actuaciones dirigidas a la atención y promoción del bienestar de las personas con discapacidad física, psíquica y sensorial, con el fin de hacer efectiva la igualdad de oportunidades y posibilitar su rehabilitación e integración social, así como la prevención de las causas que generan deficiencias, discapacidades y minusvalía”*.

La Ley dedica el título IV a la “integración laboral” considerando prioritario la capacitación de las personas con discapacidad así como la integración de éstas en el mercado ordinario.

Fruto de la Ley establecida, se han venido desarrollando diferentes medidas para la consecución de sus objetivos, como:

Incentivos a la contratación estable de personas con discapacidad, como la Orden de 24 de junio de 2002 por la que se desarrollan los incentivos al empleo estable regulados por el decreto 141/2002, de 7 de mayo.

I Plan de Acción Integral para las personas con discapacidad en Andalucía (2003 – 2006). Es un plan de carácter horizontal, interdepartamental, plurianual, con el objeto de conseguir la igualdad

de oportunidades de las personas con discapacidad y abarca todas las áreas de la intervención relacionadas con este colectivo. En él aparece un apartado dedicado a las **políticas de empleo**. Entre los objetivos recogidos en dicho epígrafe, podemos destacar, la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad, el facilitar el acceso al empleo público, el fomentar la participación de personas con algún tipo de minusvalía física, psíquica o sensorial, en acciones formativas no destinadas exclusivamente a este colectivo, sino dirigidas a otros sectores como mujeres, personas ocupadas, o desempleadas en general y el establecimiento de incentivos y programas dirigidos a la consecución de la inserción laboral de las personas con discapacidad, favoreciendo tanto la creación de empleo por cuenta ajena como el desarrollo de iniciativas, entre otros.

Actualmente se está trabajando en la elaboración del **II Plan de Acción Integral para las personas con discapacidad en Andalucía**.

Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía, 2007-2013. El Acuerdo de Consejo de Gobierno del día 20 de noviembre de 2007 aprueba el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía. Este Plan tiene como objetivo estratégico elevar la tasa de actividad de las personas con discapacidad, atendiendo de forma prioritaria a las mujeres con discapacidad con carácter transversal integrado en todas las líneas y medidas del conjunto de las áreas del Plan y desarrollar acciones de carácter específico que favorezcan y mejoren la posición de las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo.

b. La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (con o sin discapacidad)

Es destacable la **LEY 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía**. Nuestra ley de igualdad andaluza establece las siguientes directrices para las mujeres con discapacidad, en su articulado:

Art 43: Los poderes públicos de Andalucía integrarán la perspectiva de género en el desarrollo de las políticas de bienestar social. En este sentido, se establecerán programas específicos para.... mujeres con discapacidad..."

En cuanto a la inclusión social relacionada con las políticas de intervención en cuanto al acceso al empleo y a la formación, se establece en el artículo 46.2 que *"se tendrán en cuenta las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, tales como... mujeres con discapacidad..."*

Y hay un artículo específico, el 48, que se refiere a las mujeres con discapacidad y dice así: *"Los poderes públicos de Andalucía, en el contexto general de garantías de los derechos de las personas*

con discapacidad, desarrollarán acciones para las mujeres con discapacidad, teniendo como eje transversal de las políticas públicas sus necesidades específicas, con el fin de asegurar su inclusión y acceso en igualdad a todos los ámbitos de la sociedad.”

c. Las mujeres con discapacidad.

Destacar que, el 14 de octubre el Consejo de Gobierno ha aprobado el I Plan de Acción Integral para las Mujeres con Discapacidad, documento que recoge las iniciativas que desarrollará la Junta hasta 2013. Una iniciativa que complementa el Plan de Empleabilidad para Personas con Discapacidad en Andalucía, que establece medidas especiales de inserción laboral, vigente desde noviembre de 2007.

La situación de “discriminación múltiple” que afecta a las mujeres con discapacidad, ha llevado al compromiso firme de la Administración Pública Andaluza de adoptar una estrategia de intervención integral dirigida tanto a las personas directamente beneficiarias como a sus familias y a la sociedad en general, con tres objetivos fundamentales:

- Erradicar estereotipos de género.
- Promover las condiciones para que puedan hacer uso de sus derechos fundamentales en igualdad de condiciones.
- Fomentar un mayor grado de autonomía económica y personal.

Negociación colectiva e inserción laboral de las mujeres con discapacidad

En este punto vamos a hacer una valoración del compromiso y papel de los Sindicatos en la inserción laboral de las mujeres con discapacidad, en especial haremos un análisis de lo establecido en el Diálogo social como base y pautas de la Negociación Colectiva actual.

Para reflexionar

- ¿Influye la labor de los sindicatos en la inserción laboral de las mujeres con discapacidad?
- ¿La negociación colectiva puede mejorar el acceso al mercado de trabajo de las mujeres con discapacidad?

El trabajo es para todas las personas uno de los factores importantes en la integración social y estabilidad personal. La importancia es mayor para las personas con algún tipo de discapacidad. Por ello, la integración laboral de estas personas debe de ser una prioridad de toda la sociedad.

Es necesario seguir realizando un esfuerzo conjunto de todas las Administraciones Publicas, Asociaciones de Personas con Discapacidad, Organizaciones Empresariales y **Organizaciones Sindicales** para conseguir la plena incorporación de las personas con discapacidad, y sobre todo de las mujeres con discapacidad, dada su alta tasa de inactividad, en el mercado de trabajo, considerando la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación esencial para lograr estos avances.

Las organizaciones sindicales juegan un papel fundamental en todo este proceso de inserción laboral, puesto que contribuyen y son participes de la regulación de las condiciones laborales de toda persona trabajadora a través del Dialogo Social y de la Negociación Colectiva.

Se entiende por **DIÁLOGO SOCIAL**, en sentido estricto, las relaciones de comunicación, consulta y negociación entre gobiernos, empleadores y sindicatos sobre cuestiones de interés común.

El Diálogo Social está apoyado sobre la idea de que para una sociedad es más beneficioso que el Estado se comporte como un actor social más, en el mismo nivel que el resto, con el fin de negociar y alcanzar un consenso compartido entre los diferentes actores sociales. De este modo los actores

sociales y el propio Estado, quedan obligados, no por una ley del Estado sino por un pacto social. Esta actividad negociadora y contractual del Estado, como actor social, se denomina “**concertación social**”.

En España, la **Declaración para el Dialogo Social 2004 “Competitividad, Empleo estable y Cohesión Social”**, se constituye como uno de los activos más importantes en el proceso de construcción y consolidación de nuestro país como un Estado Social y Democrático de Derecho.

Mediante el Diálogo Social, las Organizaciones Sindicales, las Organizaciones Empresariales y los Poderes Públicos, han logrado alcanzar numerosos acuerdos sociales sobre materias de indiscutida trascendencia socioeconómica, y entre ellas, las relacionadas con las mujeres, personas con discapacidad y la negociación colectiva, como son:

- “El cumplimiento de la Estrategia Europea de Empleo que define como una prioridad absoluta de las políticas sociales y laborales el aumento del empleo y de la participación en el mercado de trabajo. Y, junto a ello, deben promoverse con similar intensidad acciones dirigidas a favorecer el empleo (...) de las **PERSONAS CON DISCAPACIDAD** y de otros colectivos con mayores dificultades de inserción laboral (...) y todo ello conforme con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación”.
- “El Gobierno y los interlocutores sociales, mediante los instrumentos a su alcance, buscarán de manera concertada soluciones que promuevan la integración laboral de las **MUJERES** y mejoren sus condiciones de trabajo. Igualmente, procurarán la conciliación de la vida familiar y laboral”.
- La consideración de la **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** con capacidad de regulación y de cobertura laboral; son los “interlocutores sociales los que han de buscar las fórmulas más convenientes para propiciar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de empresas y sectores productivos así como para mejorar la productividad. El diálogo social afirma que el papel central de la propia negociación colectiva como procedimiento y no solo de fijación de las condiciones laborales, sino, también de determinación de políticas de empleo (formación profesional, fomento del empleo o estímulos a la estabilidad laboral, entre otras).”

En Andalucía, el Gobierno también ha introducido el Diálogo Social para el diseño y la ejecución de la política económica de competencia autonómica mediante Acuerdos de Concertación Social. En el momento actual en el que nos encontramos está vigente el VI Acuerdo de Concertación

Social¹³ suscrito por la Junta de Andalucía, las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas.

Dicho Acuerdo favorece el desarrollo de las actividades productivas, el proceso de creación de empleo, incrementa la eficacia de la política económica y refuerza el capital social de Andalucía.

En relación a la mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad y por ello la de las mujeres con discapacidad, en el VI Acuerdo de Concertación Social, en el **Eje III Cultura de la Calidad en el Empleo**, aparece reflejado actuaciones a favor de la inserción de personas más vulnerables, incluyendo a las personas con discapacidad como colectivo que tiene mayores problemas de discriminación y desigualdad para la inserción sociolaboral, y el fomento del empleo en las mujeres, considerando importante el establecimiento, en todas las políticas de empleo, medidas que propicien el papel de la mujer en todos los programas.

Por otro lado, la NEGOCIACIÓN COLECTIVA es un trabajo esencial y básico de las organizaciones sindicales para ampliar los derechos de las personas trabajadoras y mejorar sus condiciones de trabajo:

- Responde a la diversidad, ya que cualquier norma o acuerdo general debe ser adaptado a cada situación concreta y por ello a la de las mujeres con discapacidad.
- Actúa ante los cambios, siendo la herramienta imprescindible para la asimilación y la adaptación permanente a las transformaciones que se están produciendo.
- Protege a quienes trabajan, siendo un marco de regulación colectiva la mejor garantía de los derechos de las personas trabajadoras, y por tanto de las mujeres con discapacidad.
- Impulsa la igualdad de trato ante los colectivos más desfavorecidos.

Por ello, contribuye al establecimiento de un marco equitativo para el desarrollo de las condiciones de trabajo de las mujeres con discapacidad, propiciando actuaciones que eliminen los obstáculos con los que se encuentran en su vida laboral e incluyen acciones positivas cuando existan situaciones desiguales vinculadas a las condiciones laborales.

Las Organizaciones Sindicales han venido trabajando, desde hace tiempo, en diversas direcciones con el fin de facilitar la incorporación al empleo de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

¹³ VI Acuerdo de Concertación Social. Consejería de Economía y Hacienda. Junta de Andalucía

Una de las actuaciones llevadas a cabo es la promoción de la inserción laboral de dicho colectivo a través de la negociación colectiva, para lo cual se han incluido diversas recomendaciones en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC).

Fruto de todas recomendaciones adoptadas en los distintos ANC, en el 2006, la Comisión de Seguimiento del ANC 2005 aprueba el Informe **“Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con discapacidad”**, compromiso asumido por la Administración General del Estado, las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del ANC 2005. El objeto del mismo, es contribuir a la promoción de la integración laboral de las personas con discapacidad a través de las posibilidades que proporciona la negociación colectiva¹⁴

En este estudio se analizan los factores que influyen en las personas con discapacidad para obtener un empleo, las medidas que pueden contribuir a eliminar los obstáculos con los que se encuentran, y las diferentes recomendaciones a los poderes públicos y negociadores y negociadoras de convenios colectivos con el fin de que la negociación colectiva sea una herramienta eficaz para eliminar las desigualdades existentes en el mercado de trabajo entre las personas con y sin discapacidad.

Por otro lado, en Andalucía en el 2008 y a través del **Consejo Andaluz de Relaciones Laborales del “Grupo de Trabajo de Igualdad”** y por mandato del **VI Acuerdo de Concertación Social**, se ha elaborado un informe consensuado, entre los distintos firmantes del Acuerdo, con medidas a tener en cuenta en los procesos de negociación colectiva para conseguir la igualdad de los derechos laborales de los hombres y mujeres con discapacidad en el mercado laboral. En él se recogen, Recomendaciones a la Administración Pública y a las partes negociadoras de los convenios colectivos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

¹⁴ Fuente: Informe Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad. 2006.

recuerda

El DIÁLOGO SOCIAL y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA son los métodos de trabajo más apropiados para el buen funcionamiento del sistema de relaciones laborales en todos los niveles y para abordar reformas, cambios y adaptaciones en los sectores productivos y empresas.

La CONCERTACIÓN es un instrumento eficaz para el diseño de las políticas de empleo y por tanto para diseñar e implantar medidas adecuadas para conseguir mejorar la integración de las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo.

La NEGOCIACIÓN COLECTIVA puede contribuir a la corrección de posibles fenómenos de desigualdad, promoviendo asimismo actuaciones concretas dirigidas a eliminar discriminaciones directas e indirectas. Por ello, debe ser un criterio de la negociación colectiva reconocer la diversidad y facilitar la igualdad de trato, y la no discriminación en las condiciones laborales de las mujeres con discapacidad.

Es precisamente a través de esta negociación y del convenio que existe la posibilidad de intentar cambiar los comportamientos y las prácticas no respetuosas con la igualdad de oportunidades. En este sentido, el acuerdo resultante de la negociación, debe recoger cláusulas preventivas y correctoras de la discriminación¹⁵.

¹⁵ Calidad e Igualdad de Oportunidades: Guía de Recomendaciones para Empresas Proyecto Ítaca – Empleo e Igualdad en Clave Local

Medidas para facilitar la integración de las mujeres con discapacidad desde la acción sindical

3.1. Análisis de las medidas adoptadas por la negociación colectiva que tienen como objeto favorecer la integración laboral de las mujeres con discapacidad.

3.1.1. Herramientas y estrategias para una negociación colectiva que favorezca la igualdad de oportunidades en el empleo de las mujeres con discapacidad.

Al margen de lo establecido en los procesos de Diálogo social, cuando revisamos los convenios colectivos nos encontramos ante una dinámica de negociación estática, en la que apenas cambian los textos de los convenios, sólo determinadas cláusulas afectadas por modificaciones legales y la actualización de las tablas salariales. Ante las nuevas demandas sociales, y la cada vez mayor complejidad del mercado de trabajo, necesitamos renovar las dinámicas de negociación y adecuarlas a la realidad laboral, a la que tenemos hoy en día y a la que queremos tener en el futuro.

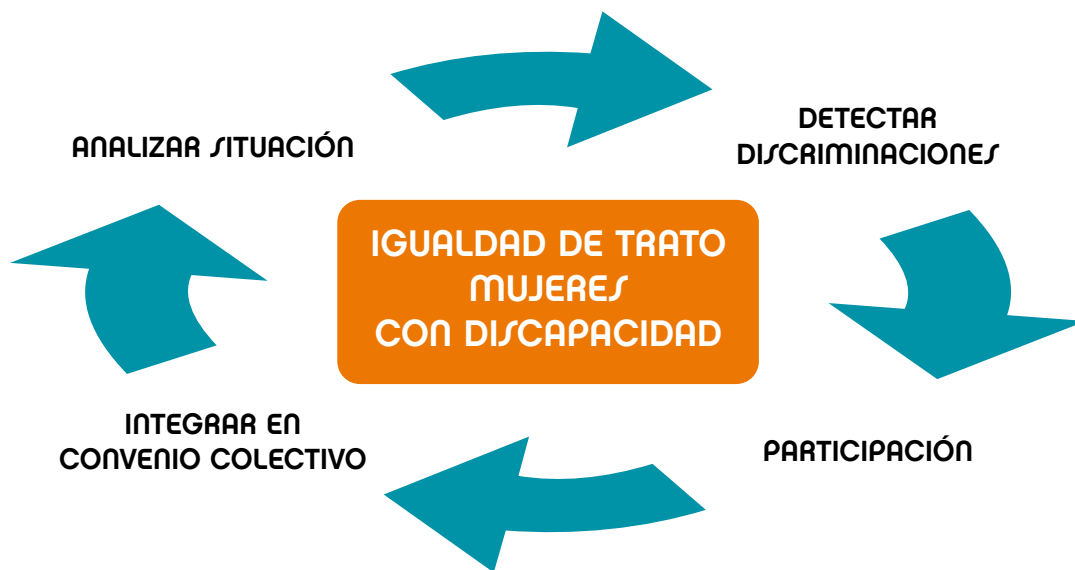
Vivimos en una época de cambio en la organización de trabajo, en el que se demanda, cada vez más, una mayor flexibilidad en las relaciones laborales, que según cómo se regule puede ser favorable o perjudicial para las personas que trabajan. El problema es que esta flexibilidad se convierte, en la realidad, en una disponibilidad absoluta de las empresas sobre las personas, sin la contrapartida de que éstas puedan organizar sus tiempos de trabajo con una mayor libertad.

Es necesario poner de relieve el papel de la negociación colectiva en el establecimiento de las condiciones laborales de trabajadoras y trabajadores con discapacidad.

Un convenio colectivo se circunscribe en un espacio determinado, en el que es mucho más fácil detectar las discriminaciones por razón de sexo y las barreras derivadas de la discapacidad (sociales, arquitectónicas, de comunicación, económicas, etc.). Además, en el convenio se recogen muchas prácticas que suponen discriminaciones indirectas, que, revisándolas con la formación y concienciación adecuadas, se pueden modificar y revisar.

Una vez que hemos analizado la doble discriminación de las mujeres con discapacidad, y su situación sociolaboral, debemos tener en cuenta su situación de doble desventaja a la hora de elaborar, negociar e implantar los convenios colectivos. Si la Representación Legal de Trabajadores y trabajadoras (RLT) quiere integrar la perspectiva de género y de la discapacidad en la negociación colectiva **será recomendable:**

1. Analizar la situación de las mujeres con discapacidad en los centros de trabajo
2. Detectar las discriminaciones laborales con las que se encuentran.
3. Integrar a las mujeres con discapacidad en los sindicatos
4. Integrar las demandas de las mujeres con discapacidad en los convenios colectivos



Todas estas premisas se retroalimentan entre sí, a continuación detallamos cada parte:

1. Analizar la situación de las mujeres con discapacidad en nuestro centro de trabajo

En esta parte hay que hacer un análisis previo de la situación laboral de las personas a las que va a afectar el convenio de que se trate, desagregado por sexo, y atendiendo especialmente a las circunstancias de las personas con discapacidad que trabajen en nuestra empresa.

Si no detectamos las discriminaciones laborales que sufren las mujeres con discapacidad, desde sus dificultades en el acceso al empleo, la ausencia de formación, las peores condiciones laborales y su mayor vulnerabilidad ante situaciones de acoso, entre otras, la primera discriminación que van a sufrir es la **omisión**, es decir, si no se diferencia y no se visualiza esa doble discriminación no vamos a articular las medidas correctas para corregirla.

ejemplo:

Vamos a analizar la realidad de nuestra empresa para hacer la plataforma del convenio que vamos a negociar, y nos encontramos con los siguientes datos:

Diagnóstico A

Nº Trabajadores: 265

Contratos indefinidos: 125

Contratos temporales: 140

Contratos a tiempo parcial: 120

Contratos a tiempo completo: 145

Vacaciones: 1 mes

Permisos reconocidos: 15 días por matrimonio

2 días por nacimiento, fallecimiento u hospitalización de familiar hasta 2º grado consanguinidad, cuatro si hay desplazamiento

2 días por mudanza

2 días por deber público inexcusable

Tiempo indispensable para acudir a exámenes oficiales

Todas las categorías profesionales están en masculino

Tenemos 3 pluses definidos: el de disponibilidad, el de puntualidad y el de nocturnidad.

Diagnóstico B

Nº Trabajadores: 265

65 mujeres y 200 hombres

El 60% de la plantilla tiene más de 40 años

Contratos indefinidos: 125

Un 90% de los indefinidos son hombres

Contratos temporales: 140

Un 90% de los contratos temporales son de menores de 25 años

Contratos a tiempo parcial: 120

Un 80% son mujeres y jóvenes

Hay 5 personas con discapacidad en la empresa: 4 hombres y una mujer.

Tipos de discapacidad: 2 hombres con síndrome de Down, un hombre con discapacidad auditiva y la mujer con dificultades de movilidad.

Hay 5 personas con discapacidad en la empresa: 4 hombres y una mujer.

Tipos de discapacidad: 2 hombres con síndrome de Down, un hombre con discapacidad auditiva y la mujer con dificultades de movilidad.

Hay una fuerte segregación ocupacional: las mujeres sólo ocupan las categorías de administrativo, auxiliar administrativo, telefonistas y limpiador.

Hay muchas personas que demandan un permiso para acompañar a personas dependientes al médico.

Se ha detectado un fuerte absentismo de las auxiliares administrativas a la hora de entrada porque coincide con la hora de inicio de las guarderías de la zona.

Se han detectado casos de acoso sexual.

Cuestiones a debatir:

- ¿Podría ser la misma empresa?
- ¿Cuáles son las principales diferencias entre un diagnóstico y otro?
- ¿Cómo podemos llegar del A al B?
- ¿Qué indicadores utilizarías si fueras representante sindical?

2. Detectar las discriminaciones laborales que se producen en nuestro ámbito, y en especial las relativas a la doble discriminación por género y por discapacidad.

No nos basta con tener datos cuantitativos y cualitativos de las mujeres con discapacidad en la empresa, hay que hacer una valoración de la situación enumerando, detallando y explicando las discriminaciones que sufren, y las causas y las consecuencias de las mismas. En este punto hay que tener mucho cuidado con las discriminaciones indirectas que son las más difíciles de detectar, siempre hay que valorar los datos.

Ejemplo: la única mujer con discapacidad que hay en la empresa tiene problemas de acceso a su puesto, pues hay unas escaleras que no puede subir al ser su discapacidad de movilidad y tener que desplazarse en silla de ruedas. Al no poder cambiar el departamento entero le han trasladado a

otro lugar haciendo funciones de inferior categoría, como consecuencia de esto le han reducido el salario. Por otro lado, ella tiene estudios superiores pero nunca le han dado la opción, ni de acceder a la formación continua de la empresa ni a las pruebas de promoción.

Cuestiones a debatir:

- ¿Qué discriminaciones detectamos?
- ¿Podríamos enumerarlas?
- ¿Por qué se producen?

3. Integrar en el sindicato, y en todo el proceso de negociación colectiva, a las mujeres con discapacidad.

El principal problema que las mismas mujeres con discapacidad denuncian es su invisibilidad en el ámbito público. Las organizaciones sindicales forman parte de ese ámbito en el que ellas no tienen representatividad ni voz, es una relación lógica, si las mujeres con discapacidad tienen muy poca tasa de empleo, también tendrán muy poca afiliación y representación sindical. Pero paradójicamente son las que más necesitan de un sindicato que avale sus reivindicaciones laborales.

Es recomendable que los sindicatos integren a las mujeres con discapacidad en sus organizaciones, y para ello habría que fomentar la acción sindical tanto en la empresa privada, como en los Centros Especiales de Empleo, para efectuar el seguimiento, junto a las Administraciones Públicas, de las condiciones laborales de los mismos y potenciar la afiliación de las mujeres con discapacidad.

Por otro lado es recomendable que las organizaciones sindicales rompiendo las barreras de la discapacidad: acercando la información sobre los derechos laborales adaptada a las personas con discapacidad en la empresa, luchando por su igualdad y su no discriminación, y rompiendo los prejuicios y estereotipos ante la empresa y el resto de trabajadores y trabajadoras.

Ejemplo: vamos a organizar una asamblea de trabajadores y trabajadoras en la que el principal punto a tratar es que nuestra empresa va a hacer una reducción de plantilla producida por el menor nivel de ingresos en el año 2008. Hemos preparado la documentación para repartir. Entre el conjunto de personas que asisten hay 3 trabajadoras con discapacidad auditiva.

¿La información será recibida por todas las personas asistentes del mismo modo?

4. Defender en las mesas de negociación la igualdad de trato con la misma importancia que otros intereses más generalizados en la empresa.

La concienciación y la sensibilización ante la igualdad son los pilares fundamentales para construirla, en cualquier ámbito, y más aún en la acción sindical. Si las personas que representan y defienden los intereses de los trabajadores y trabajadoras desconocen las discriminaciones o carecen de información para defenderlas, no vamos a avanzar en la inclusión de las mujeres con discapacidad.

Es importante acercar el sindicato a los grupos de personas con especiales dificultades ante el empleo, como son las mujeres con discapacidad, pues son estas las que más necesitan de una organización que dé cobertura a sus demandas. Además de darles participación y voz propia, debemos defender sus intereses de la misma manera que defendemos otros, pues la experiencia a veces nos demuestra que los temas sociales son los primeros que se intercambian en las mesas de negociación.

3.1.2. Recomendaciones y propuestas a tener en cuenta en los procesos de negociación colectiva.

Una vez que hemos determinado, de una forma transversal, cuáles son las herramientas y estrategias generales para incluir la igualdad de las mujeres con discapacidad en la Negociación colectiva, vamos a desarrollar los diferentes puntos a incluir en un convenio, detallando la situación de la que partimos, los objetivos a perseguir y la base legal.

Contenidos de la negociación:

Partiendo de los temas que deben tratarse en un proceso de negociación colectiva que observe la igualdad de oportunidades desde la perspectiva de género y discapacidad, vamos a ir proponiendo de forma conjunta Buenas Prácticas.

Los Temas serían los siguientes:

- A) Acceso, permanencia y promoción
- B) Formación
- C) Retribuciones
- D) Movilidad
- E) Conciliación
- F) Salud laboral
- G) Acoso sexual y moral por razón de sexo y discapacidad.
- H) Lenguaje y comunicación

A) Acceso, Permanencia y Promoción

Ya hemos visto que la empleabilidad de las mujeres con discapacidad es muy baja, sin embargo, nos encontramos que en Andalucía representan más del 5% de la población, con lo cual, en este punto, el objetivo a perseguir es el **fomento del acceso de las mujeres con discapacidad al empleo, y su permanencia y promoción en el mismo.**

Para promover la inserción de mujeres con discapacidad en las empresas es fundamental, además de tener sensibilización en la materia, conocer la legislación y las políticas específicas de mujeres con discapacidad; para fomentar su participación en las empresas en las que trabajamos tenemos dos argumentos legales: la cuota legal y los incentivos a la contratación.

Existe una cuota legal mínima establecida para la contratación de personas con discapacidad en empresas de 50 o más trabajadores/as del 2% en la empresa privada y un 5% en la administración pública (de ese 5% se establece la reserva de un 1% para personas con discapacidad intelectual). También tenemos los incentivos para la contratación establecido para personas con discapacidad, que establecen matices diferenciales en las cuantías cuando se trata de mujeres con discapacidad.

Propuestas de actuación:

- Introducción del principio de igualdad de oportunidades en el convenio, en el que se haga una mención específica a las mujeres con discapacidad.

Ejemplo:

Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a:

Promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

*Eliminar cualquier disposición, medida, o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de **sexo**, edad, origen, orientación sexual, **discapacidad** o por la modalidad de contratación.*

Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

- Creación de una Comisión de Igualdad que sea el órgano que negocie, aplique y evalúe las medidas de igualdad y los planes de igualdad en el caso de que los hubiere.

Se promoverá que en las Comisiones de Igualdad estén representadas las mujeres con discapacidad

Ejemplo:

*Se constituirá una Comisión de Igualdad de Oportunidades que informará sobre la situación de las trabajadoras y trabajadores, controlará las prácticas de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, introducirá medidas oportunas para establecer una participación igualitaria y evitará que se lleven a cabo discriminaciones por razón de **sexo**, edad, origen, orientación sexual y **discapacidad**.*

Esta comisión tendrá las funciones siguientes:

- 1. Garantizar la igualdad de oportunidades en el convenio colectivo.*
- 2. Velar para que no se produzcan disposiciones, medidas o prácticas laborales que supongan algún tipo de discriminación directa o indirecta, e intervenir en el caso de que se detecten.*
- 3. Negociar acciones positivas que tiendan a conseguir la igualdad de oportunidades, y hacer un seguimiento de la implantación, desarrollo y grado de ejecución de las mismas.*
- 4. Intervenir en los procesos de selección de personal, promoción y acceso a la formación para garantizar y promover la participación de las mujeres, así como para eliminar todas las situaciones de desventajas laborales, especialmente en las personas en las que concurren varios factores de riesgo de discriminación laboral como son las **mujeres con discapacidad**.*
- 5. Realización de informes en los que se analicen la situación del personal que integra la plantilla, recogiendo datos acerca de la ocupación de los distintos puestos de trabajo, detectando la existencia de una segregación ocupacional tanto vertical como horizontal, los obstáculos que tienen las mujeres y las mujeres con discapacidad, para mejorar su relación laboral, con el fin que éstas se promocionen y vayan ocupando puestos de responsabilidad, de la retribución media de las mujeres con respecto a la de los hombres, etc.*

- Mención a que las ofertas de empleo no respondan a criterios sexistas.
- Adaptación de las pruebas de selección/promoción a las personas con discapacidad.

Ejemplo:

Para cubrir las vacantes que se produzcan en la empresa se implantará un sistema de selección y promoción objetivo en el que se establecerán:

Ofertas y procedimientos de selección y promoción no discriminatorios por razón de sexo y discapacidad, basados en la formación, experiencia y cualificación profesional y no en circunstancias personales, físicas y psíquicas.

Procesos adaptados a las personas candidatas que tengan discapacidad.

Participación activa de la Representación Legal de Trabajadores/as sobre dicha selección o promoción.

Se informará a los Centros Especiales de Empleo y a las Entidades que lleven a cabo Programas de Fomento de Empleo de la localidad, de las vacantes que se produzcan, para fomentar el empleo de las personas con discapacidad.

- Permanencia en el empleo.

Ejemplo:

Las partes firmantes del presente convenio, y para alcanzar mayores cotas de estabilidad en el empleo, se comprometen al incremento de un porcentaje de contratos formalizados con carácter indefinido dentro del sector, ya sea por transformación o por nueva creación.

Se negociará la consolidación de empleo estable a través de la creación de plazas de plantilla, con base en las contrataciones temporales celebradas en el año inmediatamente anterior.

Las partes negociadoras se comprometen a garantizar el principio de no discriminación por razón de sexo y discapacidad en función del tipo de contrato o de jornada de trabajo.

Los derechos contemplados en el presente convenio serán de igual aplicación a la plantilla fija como la temporal, así como al personal que tenga jornada completa o a tiempo parcial.

El personal laboral con contrato parcial podrá optar a la jornada completa cuando así lo permita la organización del trabajo y tendrán preferencia para cubrir vacantes a jornada completa.

- **Introducción de medidas de acción positiva para las personas mujeres con discapacidad.**

Se fomentará la contratación de mujeres y de personas con especiales dificultades de inserción laboral, como las personas con discapacidad.

En igualdad de méritos y capacidad para el puesto, se elegirá a la persona cuyo sexo esté subrepresentado en la categoría a cubrir.

En igualdad de méritos y capacidad para el puesto, se elegirá a la persona con discapacidad

Se reserva una cuota de un 2% en las nuevas contrataciones para personas con discapacidad.

Se reserva una cuota de un 5% en las nuevas contrataciones para personas con discapacidad, de la cual un 3% deben ser mujeres.

Se reserva una cuota en las nuevas contrataciones de un ...% para mujeres con discapacidad.

Cada año habrá un ..% de conversión de contratos de formación y en prácticas¹⁶ de personas con discapacidad en indefinidos, de los cuales se reservará un ..% a mujeres con discapacidad.

El 2% del personal de la plantilla de las empresas con 50 trabajadores/as, será cubierto por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente. Solamente podrá sustituirse esta obligación por las medidas alternativas que establece la normativa, en el caso de que, para cubrir este porcentaje de la plantilla, no se haya presentado ningún candidato/a con discapacidad adecuado al puesto de trabajo, previo informe del delegado o delegada de Prevención.

¹⁶ Que son los contratos con bonificaciones.

La Comisión de igualdad identificará las actividades y los puestos de trabajo de la empresa que puedan tener menos dificultades para su cobertura con personas con discapacidad.

Las partes firmantes de este Convenio declaran y hacen constar su preocupación por los sectores de población laboral con dificultades para conseguir empleo como son: Mujeres,..., personas con discapacidad. En este sentido, las partes coinciden en la necesidad de propiciar la contratación de estos grupos de población.”

B) Formación

La formación profesional se convierte en una necesidad esencial de las mujeres para tener oportunidades de **promocionar** o incluso de conservar el empleo, en un momento en el que los puestos de trabajo demandan continuamente transformaciones tecnológicas.

Las mujeres trabajadoras encuentran generalmente más dificultades para acceder a la formación al tener que compatibilizarla con las responsabilidades familiares.

También hemos analizado las carencias de formación de las personas con discapacidad en general, y en particular la menor formación de las mujeres con discapacidad.

Por ello es básico que los convenios colectivos garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad en la participación de la formación, eliminando los obstáculos que impiden desarrollarla.

Propuestas de Actuación

- Planificar cursos de formación encaminados a eliminar la segregación ocupacional.
- Contemplar el derecho de asistencia a cursos de formación profesional de trabajadoras y trabajadores durante los periodos de excedencias para la atención de personas dependientes, o durante incapacidades temporales largas derivadas de la discapacidad.
- Disponer de ayudas económicas en concepto de gastos por cuidado de hijos/as menores, durante el tiempo que duren los cursos de formación, cuando estos se realicen fuera de la jornada laboral.

- Impartir la formación, en la medida de lo posible, dentro del horario laboral o la combinación de la formación presencial y a distancia para compatibilizar responsabilidades familiares.
- Adaptar la formación a las personas trabajadoras con discapacidad.
- Crear una Comisión de Formación formada por la representación sindical y empresarial, cuyas competencias sean:
 - La elaboración del diagnóstico de las necesidades de formación de hombres y mujeres, y de las personas con discapacidad.
 - Detectar las necesidades de formación de las personas con discapacidad.
 - Incentivar el reciclaje del personal y el aprendizaje de nuevos conocimientos que faciliten la promoción de la trabajadora y el trabajador con discapacidad.
 - Promover una formación que equipare numéricamente a hombres y mujeres, y personas con discapacidad, en todos los grupos y categorías profesionales.
 - Dedicar una atención preferente a potenciar el conocimiento de las novedades técnicas, el reciclaje del personal y el aprendizaje de nuevos conocimientos que faciliten la promoción del trabajador/a, dando preferencia a la persona que tenga mayores dificultades para promocionar como las mujeres con discapacidad.

Ejemplos:

La empresa velará porque los empleados y empleadas puedan compaginar el eficaz desempeño de sus ocupaciones y de sus responsabilidades familiares, con la participación en las necesarias actividades formativas.

Los trabajadores y trabajadoras con discapacidad tendrán derecho a:

Adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación Profesional.

Para aquellos trabajadores y trabajadoras con menores a su cargo, se negociará servicio de guardería o una percepción económica en concepto de gastos por cuidado de hijos o hijas, para fomentar que las personas con responsabilidades familiares asistan a los cursos.

La empresa proporcionará los recursos necesarios para adaptar la formación continua a las necesidades que tengan los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

Se promoverá una oferta de formación continua para todas las categorías laborales con el objetivo de fomentar la promoción de las categorías más bajas así como para romper la barrera impuesta a las mujeres para acceder a puestos de dirección.

Se reservará un ..% de plazas de la formación continua a las trabajadoras con discapacidad.

Dentro de los planes de formación de la empresa, se contemplará como propuesta de formación cursos en materia de género y discapacidad destinados a la plantilla.

C) Retribuciones

En nuestro país las mujeres ganan entre un 20% y un 40% menos que los hombres, esto se debe a multitud de factores: la precarización del empleo de las mujeres, la fuerte segregación del mercado de trabajo por razón de sexo, la menor promoción y estabilidad en el empleo de las trabajadoras, la mayor intermitencia en el empleo de las mujeres por ser ellas las que asumen las responsabilidades familiares, y una valoración de los puestos de trabajo que responde a criterios sexistas.

Si a esto le sumamos que las personas con discapacidad, por sus circunstancias, suelen insertarse en el mercado laboral, cuando lo hacen, con contratos temporales, o de formación, tienen menor estabilidad en el empleo, y sufren también de intermitencia debido a su salud, el resultado es que las mujeres con discapacidad, por su doble discriminación, tienen aún menor retribución que los hombres con discapacidad y las mujeres sin discapacidad.

Cuadro 2. Cruce de ser asalariado con género y discapacidad

		varones con discap.	varones sin discap.	mujeres con discap.	mujeres sin discap.
No asal.	% Fila	6.60	83.20	0.91	9.29
	% Columna	35.37	25.46	25.58	15.70
Asal.	% Fila	3.91	78.99	0.86	16.18
	% Columna	64.63	74.54	74.42	84.30
	% Fila	4.57	80.02	0.87	14.49
Salario medio mensual neto		153.584	195.048	116.192	149.642

Nota: El salario medio mensual neto está expresado en pesetas constantes de 2001

Fuente: Diferencias salariales por género y discapacidad: un análisis de la doble discriminación con datos del panel de hogares: Miguel Ángel Malo y Ricardo Pagán.

El objetivo a perseguir en la negociación es regular unas retribuciones: tablas salariales, pluses, y salarios en especie, que no contemplen discriminaciones salariales ni por razón de sexo ni por razón de discapacidad.

Propuestas de actuación

- Incluir en el Convenio colectivo el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor. Entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo.
- Establecer estructuras salariales simples y transparentes, evitando y eliminando estructuras complejas poco claras.
- Categorías profesionales con términos neutros o en masculino y femenino.
- Planes que determinen estrategias y plazos para igualar salarios en los casos de discriminación.

Ejemplos:

*La empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de **sexo**, edad, origen, orientación sexual ni **discapacidad**, en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.*

Los trabajadores y trabajadoras contratadas a través de empresas de trabajo temporal y enclaves laborales, percibirán las mismas retribuciones de la empresa usuaria si realizan funciones idénticas o similares.

Se reducirá en un % anual las diferencias salariales detectadas entre hombres y mujeres, con el fin de que, en un plazo determinado de años, sea real y efectivo el principio de igual retribución para trabajo de igual valor.

D) Conciliación de la Vida Laboral, Personal y Familiar

La conciliación es una de las principales reivindicaciones de las mujeres desde que han entrado en el mercado laboral, pues no han dejado de asumir casi en exclusiva las responsabilidades familiares. Esto se debe a multitud de factores:

Ausencia de corresponsabilidad

Las labores domésticas y de cuidados deben ser compartidas por todos los miembros de la familia, y no sólo por las mujeres, sin embargo, los datos nos indican que son las mujeres las que invierten mucho más tiempo que los hombres en estas funciones.

Hay que añadir la ausencia de corresponsabilidad de las empresas, que persisten en el prejuicio de que las responsabilidades domésticas son un problema de mujeres y que son ellas las que son menos productivas cuando tienen que asumirlas, de ahí la penalización laboral de las mujeres que ejercen sus derechos de conciliación.

Motivos socioculturales

Los roles que se asignan a mujeres y a hombres determinan el comportamiento de unos y de otras, y el compartir el espacio de lo público no se ha correspondido en el compartir el espacio privado. Las mujeres cargan con la doble jornada y la doble presencia, que incluso cuando hay una persona que hace el trabajo doméstico, es ella quién tiene que organizar, y preocuparse de organizarlo, con el sentimiento añadido de culpabilidad por no tener plena disponibilidad, sobre todo en lo relacionado con el cuidado de hijos e hijas.

Motivos económicos

Al ser las mujeres las que más precariedad laboral tienen, cuando uno de los miembros de la pareja decide dejar el empleo para ejercer las labores de cuidado, son ellas, puesto que la merma económica para la familia es menor.

Las mujeres con discapacidad ejercen las labores de cuidado de sus familias, aunque como detallábamos en el punto de la doble discriminación, se les ha negado la posibilidad de tener una familia propia, al contrario que a los hombres con discapacidad. Sin embargo, creemos que la introducción de las cláusulas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal van a suponer una mejora para las mujeres con discapacidad que decidan tener una familia, que tengan mayores a su cargo, o que necesiten de tiempo más flexible para cuidar de ellas mismas.

Propuestas de actuación:

- Introducir todos los permisos legales y las excedencias
- Establecer mejoras con respecto a los mismos adecuados al ámbito de aplicación del convenio.

Flexibilidad horaria

Preferencia en los turnos de vacaciones

Ampliación temporal de los permisos, especialmente cuando los hijos e hijas tienen una discapacidad.

Acumulación del permiso de maternidad con el de lactancia

Adaptación horaria a las circunstancias familiares y personales derivadas de la discapacidad.

Establecimiento de excedencias más flexibles para las circunstancias personales

Garantías accesorias a la ley para las personas que disfruten de permisos o excedencias (de que no pierdan la antigüedad, que tengan acceso a la formación, que no pierdan sus vacaciones, etc..)

Ejemplos:

El trabajador o trabajadora con discapacidad podrá ausentarse del puesto de trabajo para acudir a los tratamientos específicos derivados de su discapacidad.

El permiso por maternidad será de 22 semanas cuando el hijo o hija tenga una discapacidad.

En el caso de hijos/as de empleados/as que tengan reconocida alguna minusvalía, se establece una ayuda mensual de ... euros brutos por cada hijo/a hasta los 18 años.

E) Movilidad

Las mujeres con discapacidad tienen problemas de movilidad geográfica y funcional derivados de su discapacidad. El objetivo a perseguir en la negociación colectiva es que se tenga en cuenta sus circunstancias a la hora de establecer traslados o cambios de puestos de trabajo.

Propuestas de actuación

- Promover cláusulas que establezcan criterios preferentes para trabajadoras con discapacidad de permanencia en su puesto de trabajo en situaciones de traslado o desplazamiento.

- En el caso de que la movilidad sea inevitable, que el traslado o desplazamiento de las mujeres con discapacidad no suponga una merma en las condiciones laborales ni en el desempeño del trabajo.

Ejemplos:

La empresa, aparte de los casos de sanción, podrá trasladar a su personal siempre que éste dé su consentimiento. A falta de acuerdo, y por necesidades del servicio, podrá la empresa trasladar, (...) a quien sufra menos perjuicio atendiendo a los siguientes criterios y orden de prioridades:(...)

Se limitará la movilidad geográfica en los siguientes casos:

- ❑ *personas con discapacidad o dependientes de tratamiento médico que no pueda ser impartido en la plaza de destino*
- ❑ *mujeres embarazadas, personas con menores y dependientes a su cargo*

En el caso de que la empresa posea varios centros de trabajo se favorecerá la inclusión en el centro de trabajo que mayor cercanía presente del domicilio de la mujer con discapacidad.

En el caso de movilidad del puesto de trabajo se incentivará a la mujer con discapacidad con un plus, es decir cuando el desarrollo del puesto de trabajo sea itinerante como el caso de limpiadoras o auxiliares de ayuda a domicilio.

F) Salud Laboral

Las mujeres con discapacidad pueden tener unas necesidades de prevención distintas a las del resto de las personas que trabajan, hombres y mujeres sin discapacidad, y hombres con discapacidad. Su salud laboral se determina en función de la discapacidad que tengan, además de influir los prejuicios y las barreras que tienen que superar para integrarse en el mercado de trabajo.

El objetivo de la negociación es fomentar la salud laboral de las mujeres con discapacidad, que los planes de prevención tengan en cuenta las características de su discapacidad e integren la perspectiva de género.

Las cifras de hombres y mujeres con discapacidad empiezan a desnivelarse a partir de los 45 años, franja de edad en la que las mujeres con discapacidad casi duplican a los hombres con discapacidad.

Por eso, hay que incluir en los convenios colectivos la discapacidad sobrevenida, pues de una forma indirecta, favorecen a las mujeres con discapacidad que, bien por edad, o bien por enfermedades profesionales muy habituales en mujeres como la fibromialgia, suelen quedarse sin opciones en el mercado de trabajo.

Propuestas de actuación

- Fomentar en la negociación colectiva la introducción de cláusulas para procurar la readaptación a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador/a en caso de discapacidad sobrevenida y discapacidad adquirida debido al agravamiento de esta.
- Fomentar en la negociación colectiva la introducción de cláusulas para la adaptación del puesto de trabajo y del entorno laboral, al objeto de eliminar las barreras y facilitar la integración en el puesto de trabajo de las personas con discapacidad.
- La empresa deberá adaptar la ropa de trabajo a la necesidad y capacidad de la mujer con discapacidad siguiendo criterios que sean lógicos, por ejemplo una persona con dificultades de movilidad en las manos podrá con dificultad abrocharse los botones de una camisa, entonces será necesario realizar un adaptación: incluir en la camisa menos botones con un tamaño más grande.
- Dentro del departamento de Prevención de Riesgos Laborales de cada empresa se puede ofrecer un servicio específico para las mujeres con discapacidad que incluiría acciones para prevenir, afrontar y apoyar en la superación de casos de baja autoestima, así como promover la autopercepción positiva con técnicas de refuerzo.

Ejemplos:

Se entiende por trabajador/a con capacidad disminuida aquel o aquella que deja de estar en condiciones físicas o psíquicas para continuar realizando eficazmente la tarea que venía desempeñado en función de su categoría, sea ello debido a accidente, enfermedad o cualquier otra causa, aunque no haya necesitado obtener la baja de la Seguridad Social.

Una vez declarada esta situación el Servicio Médico de la empresa, previos los dictámenes y asesoramientos oportunos, y de acuerdo con sus indicaciones, se procurará asignar a este trabajador o trabajadora una tarea adecuada a su capacidad, sin que ello suponga pérdida de retribuciones, previa petición de éste/a, expresa y escrita, en este sentido”.

Las empresas procurarán adaptar al personal con capacidad disminuida, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocadas en esta situación, tendrán preferencia las personas que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente. El orden para el beneficio, que se establece en el párrafo anterior, se determinará por la antigüedad en la empresa y, en caso de igualdad, se favorecerá a las mujeres con discapacidad.

El empresario/a tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador o trabajadora, a todas aquellas personas que por cualquier causa, pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad sobrevenida.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga al empresariado a garantizar de manera específica la protección de las personas trabajadoras por sus propias características personales o estado biológico conocido. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstos, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias. La ley de Igualdad obliga a contemplar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Los servicios de salud formularán recomendaciones sobre modificaciones del trabajo, de los equipos y del medio ambiente de trabajo, igualmente formularán recomendaciones para la protección de grupos de trabajadores/as vulnerables que por sus características presentan riesgos específicos, tales como los que representan hipersensibilidades, enfermedades crónicas o determinadas discapacidades.

Se garantizará de manera específica la protección de los/as trabajadores/as que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, o que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean específicamente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Se adaptarán los equipos de protección individual a los distintos tipos de discapacidad, así como a la fisonomía de hombres y de mujeres, y a las mujeres embarazadas.

La empresa subvencionará el% del coste de póliza de la mujer con discapacidad y de la unidad familiar (entendiéndose como tal también las parejas de hecho), así como el ...%

del coste de los actos médicos de la mujer con discapacidad (uso de la tarjeta ADESLAS, por ejemplo).

La empresa adaptará el material de trabajo para personas con discapacidad.

G) Acoso Sexual y Moral por razón de Sexo y Discapacidad.

La LEY ORGÁNICA 3/2007, de 23 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define en su Artículo 7. El Acoso sexual y el acoso por razón de sexo:

- 1. ... a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
- 2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*

Cualquier comportamiento derivado de la discapacidad de una persona que tenga el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno degradante, sería un acoso por razón de discapacidad. En la práctica del acoso, el perfil de la víctima responde muchas veces a personas con especial vulnerabilidad entre las que se encuentran las mujeres con discapacidad.

Esta misma ley establece que las empresas deben contemplar medidas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, tanto para prevenir como para dar cauce a las denuncias, este procedimiento debe ser accesible para una mujer con discapacidad que sufra acoso sexual o moral en la empresa.

Propuestas de Actuación

- Definir, clarificar las conductas tipo de acoso sexual y moral, y proteger a la víctima en todo momento.
- Regular el acoso sexual y moral en el Capítulo del texto del Convenio que establezca el Régimen Disciplinario y calificarlo como falta grave o muy grave, agravarlo en el caso de que se realice contra mujeres con discapacidad, por su especial vulnerabilidad.

- Se puede designar a una persona, por parte de la dirección y del comité de empresa, que medie en el conflicto informando a la víctima y a la dirección de la empresa y abriendo el correspondiente expediente de investigación de los hechos, tomando como medida cautelar el cambio del presunto acosador en caso de ser necesario.
- Regulación de un procedimiento especial de apertura de expediente de investigación que debe, lo más eficaz y rápidamente posible, acabar con la situación de acoso y garantizar la confidencialidad, el respeto a la víctima y la inmunidad de las personas que testifiquen.
- Realizar la adaptación de todo el procedimiento de investigación, denuncia, apertura de expediente y sanciones si las hubiera, a la discapacidad que padezca la víctima, así como su posibilidad de defensa en el caso de que no estuviera de acuerdo con el mismo.

Ejemplos

La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la intimidad, la dignidad, la libertad y la orientación sexual de las personas trabajadoras. las/os trabajadoras/os con discapacidad.

Se establecerá un Código de Conducta en la empresa para prevenir los casos de acoso sexual y moral.

La sanción del acoso sexual nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias contra ella ni hacia las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilización apoyándola en todo momento e informándolas de los recursos existentes en las centrales sindicales firmantes para el caso de que desee emprender acciones legales.

H) Lenguaje y Comunicación

Es muy importante que se utilice una terminología neutra, en los convenios nos encontramos términos como minusválidos, deficientes, etc, que pueden herir la sensibilidad de las personas con discapacidad. Es muy importante también que, junto a un lenguaje respetuoso con la discapacidad, se nombre a hombres y a mujeres, y especialmente a las mujeres con discapacidad, pues *lo que no se nombra no existe*, y las mujeres con discapacidad deben visualizarse en la empresa, en el convenio y en la comunicación cotidiana para lograr su integración social y su trato igualitario con el resto de las personas.

El objetivo es nombrar a los hombres y a las mujeres en el convenio, nombrar a las personas con discapacidad con este término, y mencionar expresamente a las mujeres con discapacidad para darles visibilidad como colectivo.

3.2. Planes de Igualdad y mujeres con discapacidad: cláusulas de acción positiva.

Los Planes de Igualdad se introducen por la Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, y se definen, en su artículo. 46, como *“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo”*.

Los Planes de Igualdad son un proyecto concreto en un ámbito determinado, la empresa, y que persigue la consecución de la igualdad entre los hombres y las mujeres que trabajan en ella. Tienen que tener objetivos concretos de igualdad, estrategias y prácticas para su consecución, y sistemas de seguimiento y evaluación.

Las empresas obligadas a hacerlo son las de más de 250 trabajadores y trabajadoras, las que lo indique su convenio colectivo de aplicación o a las que les obligue un procedimiento sancionador de la autoridad laboral competente.

Las materias que tiene que tratar un plan de igualdad son, entre otras: el acceso al empleo, la clasificación profesional, la promoción y formación, las retribuciones, la conciliación y ordenación de los tiempos de trabajo, la prevención del acoso sexual y moral por razón de sexo.

No son materias cerradas, se pueden introducir todas aquellas que las partes determinen, en nuestro caso, deberíamos potenciar que en los planes de igualdad se incluyera **la doble discriminación de las mujeres con discapacidad**.

Propuestas de actuación

Determinar en los convenios la fase de compromiso de llevar a cabo el Plan de Igualdad en todas sus fases, y de que se va a incluir la doble discriminación de las mujeres con discapacidad.

Crear una Comisión o subcomisión, de composición paritaria que sea la encargada de llevar a cabo el análisis del diagnóstico y la programación del Plan de Igualdad.

Incluir en el diagnóstico la variable de la discapacidad además de la del género, y hacer una valoración de la situación de las mujeres con discapacidad si las hubiera. En el caso de que no trabajaran mujeres con discapacidad, determinar las razones y evaluar los puestos que pudieran ser cubiertos por ellas, así como la adaptación de los mismos a los diferentes tipos de discapacidad.

Determinar plazos para la elaboración del Plan.

Incluir medidas de acción positiva para insertar a las mujeres con discapacidad en la empresa, y para mejorar las condiciones de las que ya estuvieran trabajando en ella.

Incluir entre las medidas de sensibilización que se determinen, acciones específicas para concienciar a los trabajadores y trabajadoras sobre la doble discriminación de las mujeres con discapacidad.

Añadir el indicador de discapacidad en las evaluaciones que se realicen a la efectividad del plan para hacer un seguimiento de si ha favorecido a las mujeres con discapacidad.

Una vez realizado el Plan de igualdad, introducir las medidas previstas en los convenios para afianzar su obligatoriedad.

3.3. Cláusulas de convenio que pueden considerarse como buenas prácticas dirigidas al empleo de las personas con discapacidad.

Nivel Estatal

Grupo EROSKI

Suscribe un acuerdo de cooperación con Fundación ONCE comprometiéndose a que el 10% de su plantilla sea cubierta por personas con discapacidad.

Grupo EULEN

Cuenta con más de doscientas personas en su plantilla con discapacidad, son personal técnico, agentes publicitarios encargados/as de equipo, peón industrial o limpiador/a, etc.

MRW

Tiene un acuerdo con la ONCE además de formar parte del Programa Óptima que fomenta la igualdad entre Mujeres y Hombres.

Nivel Andaluz

Fuente: Recomendaciones para la Negociación Colectiva en materia de Personas con Discapacidad. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

CONVENIO COLECTIVO PARA CLÍNICAS Y SANATORIOS PRIVADOS DE MÁLAGA Y PROVINCIA (2006-2010)

Art. 50. Trabajadores Discapacitados

“El dos por ciento de la plantilla será cubierta por personal con alguna discapacidad según la legislación vigente, obligación que puede sustituirse por la realización de contratos civiles o mercantiles entre las empresas y centros especiales o personal autónomo discapacitado, por donaciones a fundaciones o asociaciones de utilidad pública que atiendan a personas con discapacidad y por las medidas alternativas previstas en el RD 27/2007 o en otras normas...”

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO SECTORIAL, PARA LA ACTIVIDAD DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS, DE LA PROVINCIA DE JAÉN.

Art. 31- Complemento por discapacidad

Los trabajadores que, reconocidos por el organismo oficial correspondiente, acrediten los grados de discapacidad que se recogen a continuación, percibirán como complemento personal las cantidades que se detallan:

<i>Grados de discapacidad</i>	<i>Importe</i>
<i>13% y 22%</i>	<i>17 €</i>
<i>23% y 32%</i>	<i>24 €</i>
<i>33% y superior</i>	<i>34 €</i>

El grado de discapacidad será único y generará por tanto el derecho a un solo complemento, no pudiendo, en consecuencia, acumularse al grado superior que pudiera reconocerse con posterioridad.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR AUTOMOCIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA

Artículo 34. Trabajadores con capacidad disminuida.

“Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos en relación a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Las empresas cuyas plantillas excedan de 50 trabajadores fijos y que de conformidad con la disposición adicional segunda del Real Decreto 27/2000 están obligadas a reservar al menos el 2% de su plantilla a los trabajadores minusválidos, darán preferencia absoluta a los trabajadores a que se refiere el artículo anterior para ocupar dichos puestos de trabajo.”

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE ÁMBITO SECTORIAL, PARA CLÍNICAS PRIVADAS DE LA PROVINCIA DE JAÉN

Art. 27.2.d. Comité Central de Seguridad y Salud Laboral.

“Se constituirá un Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, en el ámbito del propio convenio, es el órgano paritario y colegiado de participación y representación, del cual emanarán las directrices para las Comisiones de las Comunidades Autónomas. Dicho Comité Central será constituido en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de publicación de este Convenio.

Estará formado por diez representantes, cinco por las Patronales firmantes del Convenio y otros cinco por los Sindicatos firmantes del Convenio.

Tendrá las siguientes competencias y facultades:

1. [...].
5. Establecer un catálogo de puestos para discapacitados/as y adaptación de los mismos.[...].

“Porque SOMOS MUJERES, queremos ser CIUDADANAS DE PLENO DERECHO. Aportar RIQUEZA a nuestra sociedad, a través de NUESTRAS SINGULARIDADES. Queremos ocupar cargos de responsabilidad, y romper ese techo de cristal que nos impide nuestra realización. Ser profesionales. Adquirir una buena formación. Tener pareja. Ser madres. Disfrutar de nuestra sexualidad. Vivir solas. Viajar. Soñar. Acceder a las Nuevas Tecnologías. Decidir sobre nuestras vidas... Y, en definitiva, EJERCER NUESTRA LIBERTAD”.

Manifiesto Comisión MUJER y discapacidad
Comunidad de Madrid, 2008.

DEFICIENCIA, DISCAPACIDAD Y MINUSVALÍA

En 1980, la Organización Mundial de la Salud (OMS) publica una Clasificación Internacional de Deficiencias, Discapacidades y Minusvalías (CIDDM). Con esta clasificación se persigue establecer un sistema común para catalogar los efectos de las enfermedades, los traumatismos y otros tipos de trastorno, así como sus repercusiones en la inserción social de las personas.

a) **Deficiencia:** cualquier pérdida o anormalidad de una estructura o función anatómica, fisiológica o psicológica. Las deficiencias son resultado del desarrollo de enfermedades, traumatismos o trastornos de cualquier tipo, incluso congénitos o perinatales, pero **sólo una parte de las enfermedades se traducen en deficiencias persistentes**. En principio, las deficiencias representan trastornos a niveles **orgánicos**.

b) **Discapacidad:** Cualquier restricción o ausencia de la capacidad funcional para realizar actividades cotidianas en la forma o dentro del margen que se considera normal a un ser humano. Las discapacidades son siempre consecuencia de alguna deficiencia, pero éstas a veces no producen discapacidad, por lo que podríamos decir que **hay más deficiencias que discapacidades**. Las discapacidades representan trastornos **funcionales** a nivel de la persona.

c) **Minusvalía:** Desventaja social que experimenta una persona como consecuencia de las **deficiencias y discapacidades**, lo que limita o impide el desempeño de un rol que es normal en función de su edad, sexo y otros factores culturales. Las minusvalías implican como condición necesaria pero no suficiente la existencia previa de discapacidades o deficiencias.

Habitualmente las minusvalías presuponen alguna discapacidad pero, excepcionalmente, existen casos de minusvalías que son consecuencias de una deficiencia sin que medie un estado de discapacidad.

TIPOS DE DISCAPACIDAD

- **DISCAPACIDAD INTELECTUAL:** hace referencia a una discapacidad caracterizada por limitaciones significativas tanto en el funcionamiento intelectual como en la conducta adaptativa, expresada en habilidades conceptuales, adaptativas, sociales y prácticas. Esta discapacidad se origina con anterioridad a los 18 años. Como habilidades adaptativas entendemos aquellas competencias necesarias para cuidar de uno/a mismo/a y desenvolverse bien en la vida diaria.

(Manual de Orientación laboral para personas con discapacidad, 2004)

- **DISCAPACIDAD FÍSICA y/o ORGANICA:** toda persona incapaz de atender por si sola, total o parcialmente, a las necesidades de su vida individual y/o social normal como consecuencia de una deficiencia congénita o no, en sus capacidades físicas u orgánicas.
(Organización de las Naciones Unidas, 1975)
- **DISCAPACIDAD AUDITIVA:** Es un déficit total o parcial en la percepción auditiva, que afecta fundamentalmente a la comunicación
(Alcantud, F.; Ávila V.; y Asensi M. 2000).
- **DISCAPACIDAD VISUAL:** es la carencia, deficiencia o disminución de la visión.
(Wikipedia)
- **ENFERMEDAD MENTAL:** es una alteración de los procesos cognitivos y afectivos del desarrollo, considerado como anormal con respecto al grupo social de referencia del cual proviene el individuo. Esta alteración se manifiesta en trastornos del razonamiento, del comportamiento, de la facultad de reconocer la realidad y de adaptarse a las condiciones de la vida. Dependiendo del concepto de enfermedad que se utilice, algunos autores consideran más adecuado utilizar en el campo de la salud mental el término “trastorno mental” (que es el que utilizan los dos sistemas clasificatorios de la psicopatología más importantes en la actualidad: la CIE-10 de la Organización Mundial de la Salud y el DSM-IV-TR de la Asociación Psiquiátrica Americana). Sobre todo en aquellos casos en los que la etiología biológica no está claramente demostrada, como sucede en la mayoría de los trastornos mentales.
- **PARÁLISIS CEREBRAL:** Es un padecimiento que principalmente se caracteriza por la inhabilidad de poder controlar completamente las funciones del sistema motor. Esto puede incluir espasmos o rigidez en los músculos, movimientos involuntarios, y/o trastornos en la postura o movilidad del cuerpo.

La parálisis cerebral no es una enfermedad, no es contagiosa y no es progresiva. Es causada por una lesión a una o más áreas específicas del cerebro y no a los músculos. Esta lesión puede producirse antes, durante o después del nacimiento

FUENTE: Wikipedia

- **TRASTORNOS GENERALIZADOS DEL DESARROLLO:** De acuerdo con la definición del DSM-IV (Asociación Psiquiátrica Americana -APA-, 1994) los Trastornos Generalizados del desarrollo se caracteriza por una dificultad profunda y generalizada en varias áreas del desarrollo: habilidades de interacción social; habilidades de comunicación; presencia de comportamiento, intereses y actividades estereotipadas

ESTEREOTIPOS, ROLES Y PREJUICIOS

Los **estereotipos** son el conjunto de **ideas simples**, pero muy arraigadas en la conciencia colectiva y que se escapan del control de la razón. Los estereotipos determinan cuales deben ser los **comportamientos y las actitudes, correctas e incorrectas**, de mujeres y de hombres construyendo su personalidad de una forma unidireccional.

Ante determinadas preguntas de cómo son hombres y mujeres, hay contestaciones que todo el mundo conoce; esa universalidad responde a que se basan en estereotipos sexuales que se han ido transmitiendo a lo largo de los años.

Los **roles** son el conjunto de **tareas y funciones** que realizan mujeres y hombres en según lo que cada sociedad les asigna.

Son comportamientos y conductas que se aplican **artificialmente**, como un cliché, en función del sexo de las personas.

Ejemplo: las mujeres son buenas cuidadoras/los hombres son buenos para puestos de poder

Prejuicios: ideas o **juicios previos**, percepciones, impresiones, conceptos que determinan la realidad e impiden que nos acerquemos a ella y la analicemos desde una perspectiva distinta a la que ya tenemos

Podemos pensar en ellos como la vertiente práctica del estereotipo, basándose en él, influye no solo en nuestra manera de pensar, si no también de actuar.

En el proceso de prejuzgar se llega a un juicio sin determinar si existe evidencia sobre ello, sin tener en cuenta la experiencia real y directa, quedándonos en la mayoría de los casos con la opinión o la creencia de la mayoría.

Ejemplo: las mujeres conducen mal, los hombres no pueden hacer varias cosas a la vez.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

La Organización Internacional del Trabajo describe la negociación colectiva como el proceso de diálogo e intercambio de posturas que finaliza en un acuerdo: el convenio colectivo. Este acuerdo tiene lugar, por un lado, entre una empresa o institución que emplea personas, un grupo de empleadores o una o más organizaciones de empleadores y, por el otro lado, una o más organizaciones de trabajadoras

y trabajadores. Los objetivos de la negociación colectiva son determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo del personal al que se aplica el acuerdo y definir las normas que regirán las relaciones entre la empresa o institución y los trabajadores y trabajadoras.

POBLACIÓN ACTIVA, OCUPADA, DESEMPLEADA, INACTIVA Y TASA DE ACTIVIDAD:

- La **población activa** está compuesta por toda persona en edad laboral (edad comprendida entre los 16 y los 64 años) que o bien trabaja o bien se halla en plena búsqueda de empleo, aquellas personas con derecho a trabajar. La población activa se divide en dos grupos personas ocupadas y desempleadas.
- **Población ocupada:** son las personas que tienen trabajo.
- **Población desempleada:** personas que no tienen trabajo pero lo están buscando.
- La fracción de población activa que busca empleo pero no es capaz de encontrarlo determina la **tasa de desempleo**.
- **Población inactiva:** personas que no tienen trabajo y tampoco lo están buscando.
- La **tasa de actividad** es la relación que existe entre la población activa en edad legal de trabajar y la población total en esa misma edad. Su fórmula de cálculo es la siguiente:

$$\text{Tasa de actividad} = \left(\frac{\text{población activa mayor de 16 años}}{\text{población total mayor de 16 años}} \right) \times 100.$$

PROCESO DE SOCIALIZACIÓN:

El **proceso de socialización** se puede definir como **la apropiación por parte del individuo de la experiencia social, lo cual le proporciona la posibilidad de integrarse a la vida en sociedad.**

- *Acuerdo Intercondederal para la Negociación Colectiva (ANC) 2007.*
- *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC) 2006.*
- *Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC).2005.*
- APROSE (1999). *Formación en Competencias Sociales y Orientación Laboral.*
- Arranau, C; Fernando y Loisean, V. *Fomento de la inserción laboral de Minusválido: España y EEUU.*
- Associació dones no estàndars. *Indicadores de Exclusión social de mujer y discapacidad.*
- Blanco Egido, E (2006). *Las políticas para la promoción y protección de las personas con discapacidad.* Revista General de información y documentación 16, nº 1 29-37.
- CANF COCEMFE Andalucía. *Doble discriminación por razón de género y discapacidad.*
- CCOO-A; IAM y UGT-A (2001). *Manual de Negociación Colectiva no discriminatoria.*
- CERMI (2008). *La imagen social de las personas con discapacidad.*
- CERMI. *Plan Integral de Acción para mujeres con discapacidad. 2005-2008.*
- CERMI. *Por la Igualdad Unidas en la Diversidad.*
- Comisiones Obreras de Andalucía (2000). *La Igualdad de Oportunidades ante el empleo y la formación continua.*
- Comisiones Obreras de Andalucía y Unión General de Trabajadores de Andalucía (2004). *Guía de contenidos a introducir en los convenios colectivos.* Sevilla.
- Concejalía de la Mujer y Políticas de Igualdad. Ayuntamiento de Coslada. *Taller de Desarrollo personal y participación social de las mujeres con discapacidad. Guía didáctica para profesionales.*
- *Conclusiones I Congreso Internacional sobre Mujer y Discapacidad.* Valencia. 2003
- Consejería de Asuntos Sociales Junta de Andalucía. *I Plan de Acción para personas con discapacidad en Andalucía 2003-06.*
- Consejería de Asuntos Sociales Junta de Andalucía. *Plan de Inclusión Social de Andalucía 2004-06.*
- Consejería de Familia y Asuntos sociales de Madrid. *Memoria de Actividades 2007. Comisión Mujer y Discapacidad.*

- Consejería para la Igualdad y Bienestar Social Junta de Andalucía (2008). *I Plan de Acción Integral para mujeres con discapacidad. 2008-2014.*
- Consejería para la Igualdad y Bienestar Social Junta de Andalucía (2008). *I Plan de Empleabilidad para personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013.*
- Consejo Económico y Social (2004). *La situación de las personas con discapacidad en España.* Madrid.
- David, N. *Las mujeres con discapacidad sufren doble discriminación.*
- Egea García, C y Sarabia Sánchez, A (2001). Clasificaciones de la OMS sobre discapacidad. Murcia.
- *Evolución del concepto Discapacidad de acuerdo a la clasificación establecida por la OMS.*
- Foro Europeo de la Discapacidad (1997). *Manifiesto de las Mujeres con Discapacidad en Europa.*
- Giménez, D; Ramos, M; *La discriminación de las mujeres discapacitadas en España.* 2003. Revista Ministerio Trabajo y Asuntos sociales 45.
- Godachevich, M; Iglesias, R; Chávez, Y (2005). *Capacitación e inserción laboral de las personas con discapacidad visual.*
- IESA, CSIC y Junta de Andalucía. 2002. *Situación social y laboral de las personas con discapacidad.*
- IMSERSO (1998). *Empleo y discapacidad.* Madrid
- IMSERSO (2000). *Mujer y Discapacidad. Buenas Prácticas.* Observatorio de la discapacidad.
- IMSERSO . *Indicadores de exclusión social de mujeres y discapacidad.*
- Instituto Andaluz de la Mujer (2003). *Discapacidad desde un enfoque de género.* Sevilla.
- Instituto Andaluz de la Mujer (2003). *Introducción al enfoque integrado o mainstreaming de género. Guía Básica.*
- Instituto Nacional de Estadística (2000). *Encuesta sobre discapacidad, deficiencia y Estado de Salud (EDDES).*
- Jordan de Urries, B. *Inserción laboral de personas con discapacidad.*
- Malo, M.A (2002). *Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español.*

- Malo, M.A;y Pagán, R. (2005). *Diferencias Salariales por género y discapacidad: un análisis de la doble discriminación con datos del panel de hogares*.
- *Manual de orientación laboral para personas con discapacidad*.2004. Bizkaia.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración (2008). *Estrategia Global de Acción para el empleo de las personas con discapacidad*.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006). *Negociación Colectiva e Inserción Laboral de personas con discapacidad*.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI. *II Plan de Empleo 2002-04*
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *II Plan de Acción para personas con discapacidad 2003-2007*.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INEM. 2008. *Informe del Mercado de Trabajo de las personas con discapacidad*.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. *Plan de Acción para las mujeres con discapacidad*.2007.
- Moya, A; García Rodríguez, P; Carrasco Macias, MJ. *Discriminación en mujeres con discapacidad: una propuesta de prevención educativa*. Educatio nº24 2006 pp 99-122.
- OIT. 2002. *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (2003). *El derecho al trabajo decente de las personas con discapacidad*. Ginebra.
- Pérez Ortiz, Lourdes. *Envejecer en Femenino*. Boletín sobre el envejecimiento. 2004. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Ramiro Collar, P (2004). *Género y discapacidad*. Vitoria.
- Ramiro Collar, P. *Mujer y discapacidad: Doble Discriminación*.
- *Real Decreto- ley 5/ 2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo*.
- Reina, MV; Adya, M; Blanck, P. *Mujeres con discapacidad en el marco legal internacional de derechos humanos*.
- Secretaria Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras (2000). *La Igualdad de oportunidades entre hombres y Mujeres*.
- Secretaria d Acción Social y Migraciones CCOO. Corona M. Ponencia: *Mujer y discapacidad*.

- Shum, G; Conde A.; Portillo, I. Discapacidad y Empleo. Una perspectiva de Género. Universidad de Huelva.
- Torres Martínez Fundación Once. *Mujer y Discapacidad. Situación General.*
- Tortuera Plaza, JL. *Informe sobre la legislación de España y Canadá en materia de discapacidad. Especial referencia a las políticas de integración laboral y Mercado de trabajo.*
- UIPC. IMSERSO. *Clasificación Internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud.*
- Unión General de Trabajadores de Andalucía (2005). *El empleo de las personas con discapacidad y alternativas para su integración en el mercado de trabajo.* Sevilla.
- Unión General de Trabajadores de Castilla León (2008). *Propuestas de Buenas Prácticas para la negociación colectiva y planes de igualdad.*
- Verdugo, M.A; González Gil, F; Calvo Álvarez, MI. *Apreciamos la diferencia.*
- Villa Fernández (2004). *Situación Laboral de las personas con discapacidad en España.* Revista REDSE nº 1.

(Footnotes)

1 El paro registrado en agosto de 2008 está constituido por el total de demandas en alta existentes a fin de mes.

