ASIGNATURA: **Orientación Profesional**

DEPARTAMENTO: **Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación**

PROFESORA: **Mª Del Carmen Olmos Gómez**

PRACTICA 7:
LA MUJER DISCAPACITADA DENTRO DEL MUNDO LABORAL

Dunia Boutaybi Mohamed
Antonio Campos Soto
Fatima Santolalla

1. MEDIDAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En España la Constitución de 1978 constituye el pilar básico en la lucha contra la discriminación de la población en general y de la población discapacitada en particular al establecer la igualdad entre todos los ciudadanos sin distinción alguna por razón de sexo, raza, religión, opinión u otras circunstancias personales y sociales. La Carta Magna subraya la integración en el conjunto de la población por parte de este sector. En su artículo 49 establece que *Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este título otorga a todos los ciudadanos*. El empleo, además, constituye un elemento integrador de primera magnitud y todos los ciudadanos tienen derecho a él.

Un paso más en la integración lo constituye el establecimiento de la igualdad que favorece la inserción social de la población con discapacidad, la LISMI, Ley de Integración Social del Minusválido aprobada en 1982. Se constituyó como un instrumento legal para permitir la prevención, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad. Pero esta Ley incide especialmente en la importancia del sistema público de protección social y económico incluso, por encima de la rehabilitación e integración laborales (Títulos V, VI y VII).

Las diversas reformas que inciden sobre el mundo del trabajo llevadas a cabo en España que han apuntado en el sentido de la integración constituyen avances significativos. En 1996 se elaboró el último *Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 1997-2002* (IMSERSO, 1996) cuyos principales pilares han sido la promoción de la salud y la prevención de las discapacidades, el cuidado y la rehabilitación, la educación especial, la integración en la comunidad y el mantenimiento de la vida independiente. Se reafirma en la búsqueda de la promoción de los derechos de los discapacitados, facilitar su independencia, calidad de vida, igualdad de oportunidades, integración y normalización de sus vidas. Pero en este caso el objetivo culmen es el de la integración económica y la participación en el mundo del trabajo. Los principios en los que se sustenta dicho objetivo son garantizar la igualdad de oportunidades, asegurar la adecuación de las habilidades personales y profesionales a las necesidades del mercado de trabajo asegurando la integración social no sólo la económica. Los compromisos últimos son la inserción profesional y laboral además de la protección económica y social (Verdugo, Jiménez y Jordán de Urríes, 2001).

El Plan de Acción del Empleo de 2000 incluye en su Directiva 9 varios aspectos dirigidos específicamente a promover el empleo entre el sector de la población objeto de estudio. Los más importantes se refieren a las bonificaciones fiscales para favorecer el autoempleo entre las personas discapacitadas, la participación prioritaria de trabajadores discapacitados en programas de formación y empleo o las cuotas de reserva para este sector de la población en el acceso al empleo público. Además, insiste en la colaboración con la

Fundación ONCE y otras asociaciones de discapacitados. La promoción del empleo de las mujeres, no sólo discapacitadas, se ha visto favorecida por el último Plan Nacional para el Empleo del Reino de España aprobado el 26 de abril de 2002 que propone, entre otras medidas, el refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las personas que padecen alguna discapacidad pueden formar parte del mercado laboral ordinario, en el que se integra toda la población activa española pero, al mismo tiempo, existen puestos de trabajo protegidos por la administración pública, aquellos cuyo acceso o permanencia elude completa o parcialmente la libre concurrencia del resto de los trabajadores. Dos son las principales modalidades de este tipo de empleo en España: Los Centros Ocupacionales y los Centros Especiales de Empleo. La venta del cupón de la ONCE, cuyos puestos de trabajo están blindados ante la competencia y no integra a toda la población activa sino exclusivamente a personas ciegas, es otro de los modelos de empleo protegido en España (Colectivo IOÉ y CIMOP, 1998).

Niveles de formación según existencia de discapacidad, género, y edad (2002). Valores porcentuales.

	Hombres con discapacidad			Hombres sin discapacidad			Mujeres con discapacidad			Mujeres sin discapacidad		
Edad	16 a 24	25 a 44	45 a 64	16 a 24	25 a 44	45 a 64	16 a 24	25 a 44	45 a 64	16 a 24	25 a 44	45 a 64
Analfabetos	7,1	8,1	5,2	0,1	0,1	0,9	7,2	7,8	9,7	0,1	0,3	2,3
Educación primaria	24,8	28,8	65,5	11,7	14,1	48,3	19,2	26,8	66,3	8,8	13,7	57,1
Educación secundaria Primera etapa	45,6	36,2	14,6	44	33,4	18,2	36,4	33,2	12,7	37	30,3	17,9
Educación secundaria Segunda etapa	17,2	14,5	7,6	32,3	21,9	12,8	29	15,3	6,3	37,3	21,9	10,8
Educación superior	5,2	12,4	6,9	11,8	30,6	19,9	7,9	16,8	5,1	16,9	33,9	11,9
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE, "Las personas con discapacidad y su relación con el empleo" (basado en el módulo anexo a la EPA del 2º trimestre de 2002)

La población que ahora analizamos presenta la peculiaridad de estar compuesta por personas activas propiamente dichas y, al mismo tiempo, por personas inactivas. Es decir, además de poder llevar a cabo su inserción laboral, la población discapacitada cuenta con otra posible fuente de ingresos: el sistema de pensiones que les permite cobrar pensiones de invalidez. Las pensiones de invalidez pueden ser contributivas y no contributivas. Las primeras las conceden, tras revisión y evaluación de los Equipos de Valoración de Incapacidades, a los trabajadores a los que se les da el alta tras someterse a tratamiento médico y que han perdido funciones anatómicas o funcionales de modo definitivo disminuyendo su capacidad laboral en un 33 %. Las pensiones de invalidez no contributivas requieren una minusvalía del 65 % y van dirigidas a los trabajadores entre 18 y 65 años que no cuentan con ingresos o rentas

suficientes en su unidad familiar permitiéndoles el mantenimiento de un mínimo vital.

Las diversas medidas adoptadas por los diferentes niveles administrativos que configuran el Estado español van dirigidas esencialmente a las personas con discapacidad que tienen un grado de minusvalía igual o superior al 33 %. Además existen varias medidas de discriminación positiva para fomentar la integración laboral de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo tanto público como privado: Reservar una cuota del 2 % de los empleados en aquellas empresas que superen los 50 trabajadores en plantilla o las subvenciones por contratar a un empleado indefinido o en plantilla que sufra discapacidad.

2. ANÁLISIS POR SEXOS DE LA POBLACIÓN DISCAPACITADA EN EDAD DE TRABAJAR EN ESPAÑA

El análisis de datos ha sido elaborado a partir de los resultados obtenidos en la mencionada macroencuesta de ámbito nacional, la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999* 2.

La población con algún tipo de discapacidad está constituida por 3.528.220 habitantes, de entre los 39.247.019 con los que cuenta España. Es decir, el 9% del total de la población española padece algún tipo de discapacidad, aunque existen profundas diferencias en función de diversas variables, principalmente la edad. La proporción de mujeres discapacitadas respecto al resto de la población femenina es del 10,3%, mientras que los varones constituyen un 7,7% de los mismos. (Tabla 1).

Distribución de la codiscapacidad por edad y género

Edad	Género	
	Hombres	Mujeres
6-19 años	6,2	6,1
20-49	5,6	5,6
50-64	4,2	4,8
65-79	5,3	5,9
80 y más	7,7	9,6
Total	5,5	6,6

Tasas de actividad, empleo y paro de las personas de 16 a 64 años con discapacidad y sin discapacidad según género.

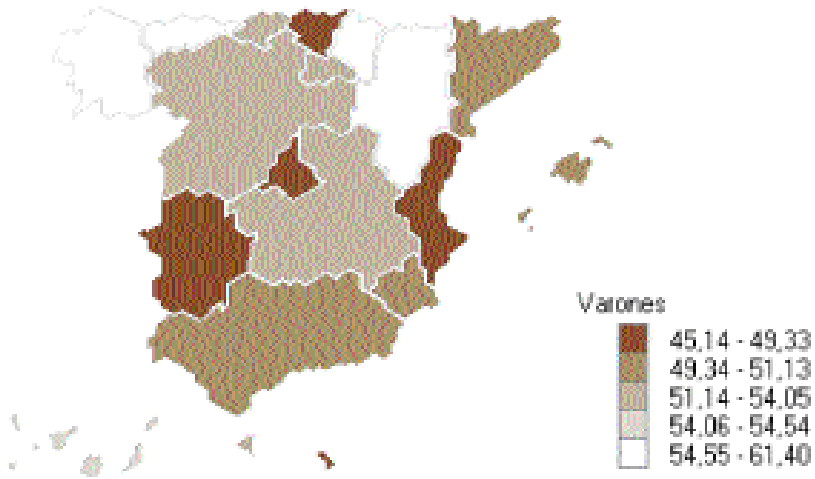
	Personas con discapacidad			Personas sin discapacidad		
	Ambos géneros	Hombres	Mujeres	Ambos géneros	Hombres	Mujeres
Tasa actividad	33,7	39,3	27,1	70,0	84,4	55,8
Tasa empleo	28,5	34,3	21,7	62,4	78,1	46,7
Tasa paro	15,3	12,8	19,7	11,0	7,5	16,2

En el caso de la mayoría de las Comunidades y ciudades autónomas que configuran España se mantiene cierta homogeneidad en la proporción por sexos del conjunto de la población activa discapacitada. Incluso, en el caso de Andalucía, Cataluña y Murcia, las mujeres representan el 50 %, igual que los varones. Donde más diferencias existen es en Navarra (61% varones y 39 % mujeres), Asturias (60% varones y 40% mujeres) y Extremadura y Melilla, con 45% varones y 55% hombres respectivamente (Tabla 2 y Mapas 1 y 2).

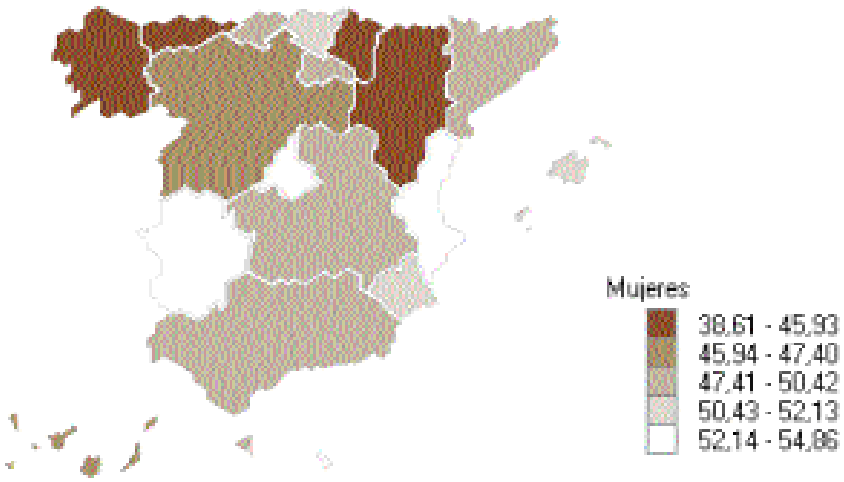
TABLA2

	Andalucía	Aragón	Asturias	Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla y León	Castilla-La Mancha	Cataluña	Comunidad Valenciana	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	Rioja	Ceuta	Melilla	Total
Varones	50	56	60	49	54	52	53	52	50	48	45	55	48	50	61	48	51	53	45	51
Mujeres	50	44	40	51	46	48	47	48	50	52	55	45	52	50	39	52	49	47	55	49
Ambos sexos	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

MAPA 1. VARONES EN EDAD ACTIVA CON DISCAPACIDAD POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS (%)



MAPA 2. MUJERES EN EDAD ACTIVA CON DISCAPACIDAD POR COMUNIDADES



3. MUJERES EN EDAD ACTIVA CON DISCAPACIDAD

Si consideramos a las mujeres activas discapacitadas en edad de trabajar por Comunidades y Ciudades Autónomas y su relación con la actividad económica, podemos observar cómo las inactivas superan en gran medida a las activas. Todas las Comunidades y Ciudades Autónomas tienen mujeres inactivas en proporciones que superan el 70%, a excepción de Madrid en donde se sitúan en un también bajo 69 %. Sobrepasan el 80% Ceuta (92%), La Rioja (89%), Aragón (86%), Castilla La Mancha y Asturias (85 %), Canarias (83 %) además de Melilla y Extremadura (82%). Por lo tanto, Madrid es la Comunidad que tienen más población femenina discapacitada en edad de trabajar activa (31%) mientras que el resto de las Comunidades no alcanza el 30%, disminuyendo incluso hasta el 8% en el caso de Ceuta (TABLA 3).

TABLA 3. POBLACIÓN EN EDAD ACTIVA CON DISCAPACIDAD Y RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS (Mujeres) (%)

	Activa			Inactiva
	Total	Trabajando	Parada	
Andalucía	22 %	11 %	11 %	78 %
Aragón	14 %	12 %	2 %	86 %
Asturias (Principado de)	15 %	7 %	8 %	85 %
Baleares (Islas)	29 %	26 %	2 %	71 %
Canarias	17 %	14 %	3 %	83 %
Cantabria	28 %	26 %	3 %	72 %
Castilla y León	21 %	16 %	5 %	79 %
Castilla-La Mancha	15 %	12 %	3 %	85 %
Cataluña	30 %	22 %	8 %	70 %
Comunidad Valenciana	23 %	19 %	4 %	77 %
Extremadura	18 %	13 %	6 %	82 %
Galicia	23 %	18 %	4 %	77 %
Madrid (Comunidad de)	31 %	17 %	14 %	69 %
Murcia (Región de)	20 %	15 %	5 %	80 %
Navarra (Comunidad Foral de)	24 %	13 %	11 %	76 %
País Vasco	21 %	14 %	7 %	79 %
Rioja (La)	11 %	11 %	0 %	89 %
Ceuta	8 %	6 %	2 %	92 %
Melilla	18 %	14 %	4 %	82 %
Total media nacional	**24 %**	**16 %**	**8 %**	**76 %**

4. A PESAR DE LA DISCRIMINACIÓN LAS MUJERES ASPIRAN A PUESTOS DE DECISIÓN

La población activa discapacitada que busca empleo lo hace mayoritariamente en actividades relacionadas con el trabajo manual (32%) y, aunque en menor medida, en cualquier actividad (27%) y en las relacionadas con el trabajo administrativo (2 %). Sin embargo, en general, las personas con discapacidad apenas buscan empleo en actividades de responsabilidad y decisión como las relacionadas con el trabajo de gestión o técnico (6,9 % y 10,5 %, respectivamente).

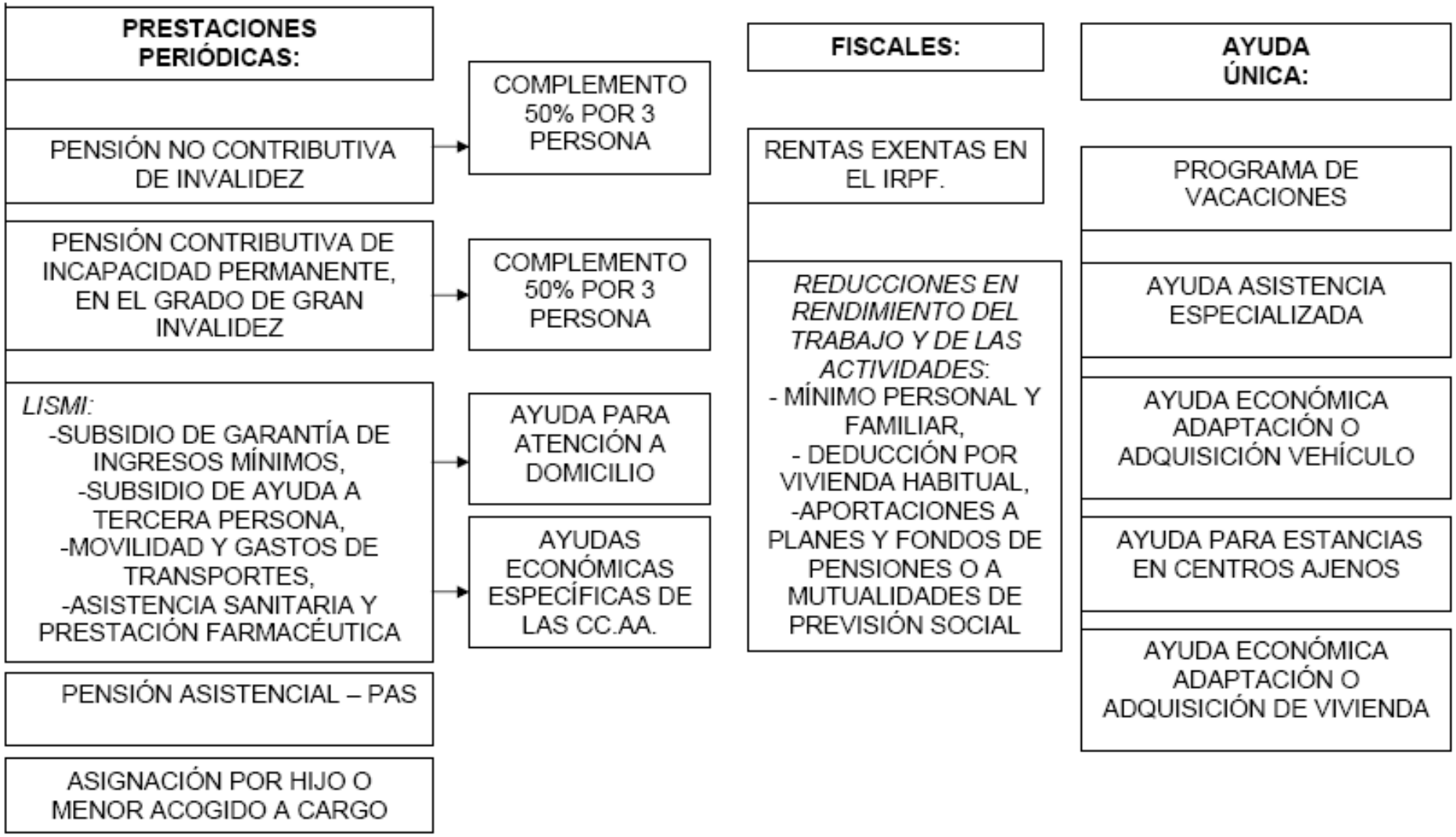
TABLA 4. POBLACIÓN EN EDAD ACTIVA CON DISCAPACIDAD QUE EN SU OCUPACIÓN SE HA BENEFICIADO DE MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO POR SEXO

	Varones		Mujeres		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%
Contrato para formación y en prácticas de minusválidos	4929	57,4 %	3661	42,6 %	8589	100 %
Incentivos a la contratación	6185	72,9 %	2301	27,1 %	8486	100 %
Cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector público	3088	79 %	819	21 %	3907	100 %
Cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector privado	5802	75,7 %	1864	24,3 %	7667	100 %
Empleo selectivo (readmisión de trabajadores con discapacidad)	3139	85,2 %	546	14,8 %	3685	100 %
Subvenciones	2245	79,5 %	579	20,5 %	2824	100 %
Empleo protegido en centros especiales de empleo	7855	69,5 %	3444	30,5 %	11300	100 %
Total	**30357**	**70,5 %**	**12731**	**29,5 %**	**43088**	**100 %**

Las diferencias por sexos influyen, de nuevo, en esta situación. A los varones discapacitados que buscan empleo les gustaría trabajar principalmente en actividades manuales, aunque también buscan cualquier actividad o las relacionadas con el trabajo administrativo. Al considerar a las mujeres, podemos observar que, aunque también buscan empleo mayoritariamente en estas actividades; en mucha mayor medida que los hombres, lo buscan en actividades relacionadas con trabajo técnico y de gestión. En cuanto al trabajo técnico, las mujeres que buscan cambiar de empleo lo hacen en este tipo de actividades en el 18,8 % de los casos mientras que los varones que buscan empleo sólo lo hacen en el 2,7 % de los casos. El trabajo de gestión lo prefieren las mujeres que buscan empleo en el 13,9 % de los casos mientras que los varones ni siquiera alcanzan el 0,5 % de los que buscan empleo

5. PRESTACIONES Y AYUDAS PROVENIENTES DEL SECTOR PÚBLICO

MAPA DE LAS PRESTACIONES Y AYUDAS.



PRESTACIONES NO MONETARIAS

PRESTACIONES DE ATENCIÓN A DOMICILIO:

- ASISTENCIA A DOMICILIO,
- TELEASISTENCIA DOMICILIARIA.

CENTROS ASISTENCIALES:

-RESIDENCIAS MIXTAS Y ASISTIDAS,

-CENTROS DE ATENCIÓN A MINUSVÁLIDOS FÍSICOS.

TRANSPORTES ADAPTADOS:

- TAXIS,
- AUTOBUSES.