

# PERSPECTIVA DE GÉNERO. INSERCIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA

Jornadas “Inserción y Promoción en la Discapacidad Auditiva”.  
Madrid, 11 y 12 de Febrero de 2009



# PERSPECTIVA DE GÉNERO. INSERCIÓN Y PROMOCIÓN LABORAL DE LA MUJERES CON DISCAPACIDAD AUDITIVA.

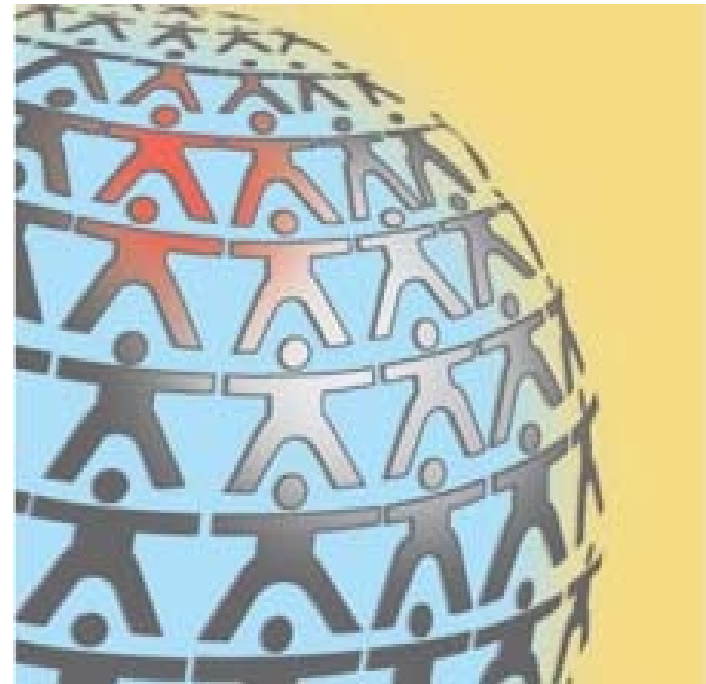
## ■ MUJER, EMPLEO Y DISCAPACIDAD.

¿ Por qué es necesario incluir una Perspectiva de Género en unas Jornadas sobre Empleo, Inserción y Promoción Laboral?



# Introducción

- Las personas sordas viven en una sociedad formada mayoritariamente por personas oyentes, por lo que para su integración, deben superar las barreras existentes en la comunicación que son en apariencia invisibles a los ojos de las personas sin discapacidad auditiva.



- El mayor reto para muchas personas que sufren una discapacidad es conseguir y conservar un trabajo digno.
- El puesto de trabajo para toda persona constituye un elemento que condiciona su bienestar y su nivel de integración.
- La OIT, las Naciones Unidas y la OMS señalan que el Trabajo constituye un importante área de acción en relación con las personas que sufren discapacidad.



# Estatuto de los Trabajadores, 1980.

- Artículo 4.2 : “Derecho de los Trabajadores a no ser discriminados en la relación de Trabajo, entre otras causas, por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallaren en condiciones de aptitud para desempeñar el empleo o trabajo de que se trate”



“Todos los individuos por el hecho de ser personas, tenemos los mismos derechos, entre ellos el de un trabajo adecuado a nuestras capacidades y habilidades. Este hecho también debe estar presente en las Personas con Discapacidad, para que se logre una igualdad de oportunidades y una plena integración en la sociedad, mejorando por tanto su calidad de vida y alcanzando así una vida independiente”

- Tomado de Nuria Villa Fernández de su artículo “ Situación Laboral de las Personas con Discapacidad en España” publicado en la Revista Red Social Interactiva REDSI



“Integración Laboral es la incorporación de una persona con discapacidad a un puesto de trabajo real de una empresa ordinaria, sea pública y privada, donde el trabajador con discapacidad trabaje junto a/ e interactúe frecuentemente con otros trabajadores sin minusvalía diferentes del personal de los servicios de apoyo. El trabajador tiene firmado un contrato legal, según categoría y convenio, y recibe un salario justo por el trabajo que desarrolla, siendo sujeto de derechos y obligaciones como el resto de los trabajadores.”

- Tomado de Fernando Bellver de su artículo “El Empleo con Apoyo: No hay razones para la exclusión.”



# Situación Laboral de las Personas Sordas



- La tasa de Empleo de las personas con discapacidad auditiva en edad de trabajar es inferior al nivel existente en el resto de la población entre un 20% y un 30%
- La tasa de Empleo masculino es ligeramente superior al femenino.
- La tasa de Empleo de personas con discapacidad es superior en aquellos países que tienen un alto nivel de empleo global.
- La tasa de Empleo de personas con Discapacidad entre los 50 y los 64 años es inferior a la de los grupos de edad más jóvenes.

- 5- Existe una gran dedicación en los Sectores de Agricultura y trabajos públicos. En menos medida en el sector de la sanidad, servicios dentro de la industria de transformación, servicios a empresas, sector financiero y educación.
- 6- Existe una gran concentración de Personas en empleos manuales, especializados y no cualificados. La tendencia actual demanda personas con alta cualificación y readaptada continuamente, dando especial importancia a la flexibilidad de la organización.
- 7- El trabajo a tiempo parcial, los contratos de corta duración y la precarización de las condiciones de trabajo suelen ser características que acompañan a las personas con discapacidad en el mercado laboral
- 8- Es importante el número de personas con discapacidad con un bajo nivel educativo y que ocupan empleos poco cualificados y mal remunerados.
- 9- La tendencia actual en el mercado de trabajo es privilegiar las capacidades intelectuales y la capacidad de adaptación: Demanda personas de alta cualificación y readaptada continuamente, dando especial importancia a la flexibilidad de la organización.

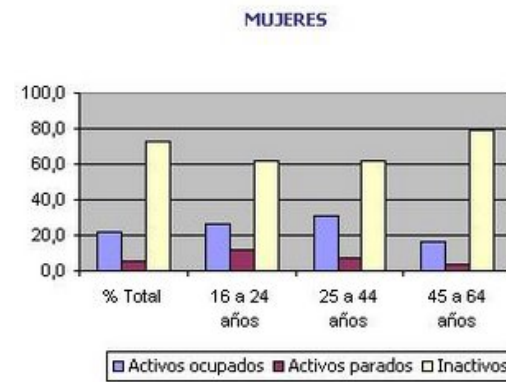
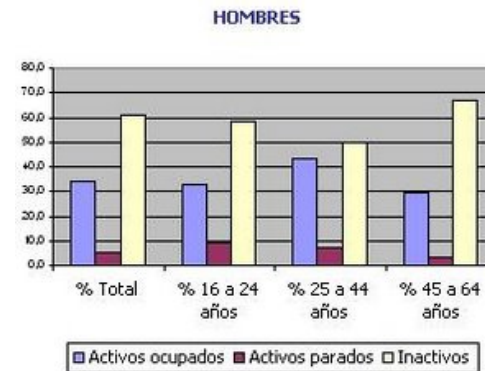
# Principales Barreras en la Búsqueda de Empleo

- Barreras en la comunicación.
- Barreras personales del propio colectivo y su entorno más cercano: el proteccionismo generado por la propia familia.
- Barreras educativas: el bajo nivel de formación provoca que sea más difícil el acceso al empleo.
- Las barreras y resistencias del medio empresarial: el desconocimiento y falta de información de los empresarios puede ocasionar la interiorización de estereotipos y falsas creencias que no se corresponden con la realidad.



# Mujer y Discapacidad

- Si atendemos al género de las personas en edad de trabajar, observamos que las mujeres constituyen el grupo más vulnerable, encontrándose en peor situación ante los hombres.



“Se mezclan así dos imágenes, dos formas de ver y 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 sensualidad, la sensibilidad, etc. Estamos las mujeres entre dos roles culturales que nos abocan a la confusión y a un sentimiento de pertenencia a ninguna parte...”

- Tomado de Marita Iglesias Padrón. Miembro del Foro de Vida Independiente y Experta en Mujer y Discapacidad. Extracto del Artículo publicado en el Dossier de la Revista Minusval nº 146



En la Mujer con Discapacidad auditiva encontramos dos variables que interactúan de forma negativa:

- Género.
- Discapacidad

Esta doble discriminación se debe a que encontramos una discriminación asociada al género (rol asignado, estereotipos...) y por otro lado, aquélla derivada de la propia discapacidad.





La Comisión de Mujer del CERMI estatal y el Foro Europeo de la Discapacidad han resumido las necesidades y demandas de la Mujer con Discapacidad en estos puntos:

- La presencia de la mujer con discapacidad en el mercado de trabajo es muy baja debido a factores personales o internos, factores familiares y factores sociales
- Se ha constatado que las mujeres con discapacidad tienen especial riesgo de sufrir la violencia de género.
- Las familias suelen tender a la sobreprotección de las niñas con discapacidad siendo necesario que modifiquen estas prácticas y confíen en sus capacidades.
- La influencia de la discapacidad en la imagen corporal de la mujer, no ajustada a los cánones de belleza femenina que los medios de comunicación han promocionado, hace que las mujeres con discapacidad encuentren mermada su autoestima.

**Situación educativa de las personas con discapacidad auditivas desde los 10 a los 64 años. Datos INE 2000** Datos obtenidos del Plan de Empleo para Personas Sordas. CNSE, 2001)

	<b>Total Personas</b>	<b>Analfabeto /a</b>	<b>Sin estudios</b>	<b>Total porcentaje</b>	<b>Analfabeto/a %</b>	<b>Sin estudios %</b>
<b>Ambos Sexos</b>	290.647	20.010	61.096	100 %	6,8 %	21,02 %
<b>Varones</b>	149.776	8.563	27.979	100 %	5,71 %	18,68 %
<b>Mujeres</b>	140.871	11.446	33.118	100 %	8,12 %	23,51 %

Situación de las personas con Discapacidad auditiva  
 en Edad laboral (de 16 a 64 años) año 2000. Datos INE  
 (Datos obtenidos del Plan de Empleo para Personas Sordas. CNSE,  
 2001)

	Total Personas	Activos: Total	Activos: Trabajando	Activos: Parados	Total Porcentaje	% Activos: Total	% Activos: Trabajando	% Activos: parados
<b>Ambos Sexos</b>	283.055	128.357	103.150	25.207	100 %	43,35%	36,45%	8,90%
<b>Varones</b>	146.367	83.607	71.157	12.450	100%	57,12%	48,61%	8,51%
<b>Mujeres</b>	136.689	44.749	31.994	12.757	100%	32,74%	23,41%	9,33%

# En el año 2008 en la Comunidad de Madrid:

- 1525 hombres con Discapacidad y 962 mujeres con Discapacidad firmaron un contrato en el mercado ordinario.
- 1040 hombres y 1.326 mujeres con Discapacidad firmaron un contrato en el mercado protegido.



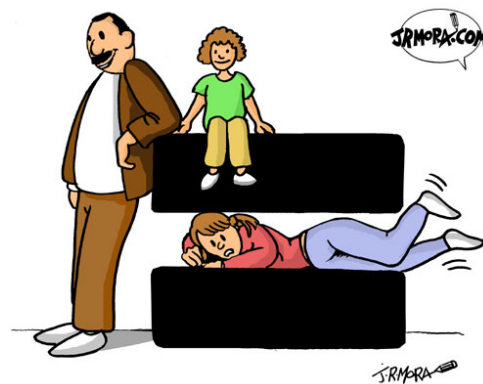
# Empleo, Mujer y Discapacidad

- La contratación de mujeres con discapacidad auditiva se reparte de forma desigual entre las distintas modalidades de contratos específicos para personas con discapacidad y los Centros Especiales de Empleo.
- Una proporción elevada de mujeres tiene encuentra sus oportunidades de inserción en Centros Especiales de Empleo, asociaciones, entidades sin ánimo de lucro, fundaciones...significando esto que lo hacen en trabajos que no requieren una alta cualificación y garantizan una nula promoción interna. Muchas de ellas se estancan en esta situación inicialmente transitoria, sin llegar a pasar a las empresas ordinarias.



# Mujer Sorda y Trabajo. Factores:

- Segregación Ocupacional.
- Diferencia Salarial.
- Trabajo no remunerado y Aportación a la Economía del Hogar



# Segregación Ocupacional

- El problema del Empleo de las mujeres con Discapacidad auditiva no es sólo cuantitativo (mayores tasas de inactividad y desempleo) sino también cualitativo. Acceden a empleos menos cualificados y peor remunerados con dificultades de promoción.
- Hay determinadas profesiones donde existe un número muy elevado de mujeres frente al número de hombres. Son ocupaciones calificadas a menudo como “femeninas”.
- Las consecuencias de esta segregación ocupacional es que el trabajo de la mujer se valora menos que el del hombre incluso cuando las funciones de una y otro son indistintas.



# Diferencia Salarial

- Podemos afirmar que existe discriminación salarial cuando en igualdad de cualificación y productividad con el varón, éste obtiene un salario mayor.



# Trabajo no remunerado y aportación a la economía.

“La producción doméstica consiste en aquellas actividades no remuneradas que son realizadas por y para los miembros del hogar, actividad que puede ser sustituida por los bienes y servicios pagados y obtenidos a través del mercado, si circunstancias tales como la renta, condiciones de mercado e inclinaciones personales permitieran que el servicio fuera delegado a alguien a alguien ajeno del grupo familiar”.

Tomado de M.G. Raid citada por Rosalia Aranda en Mujeres Sordas. Formación y Posibilidades



# CONCLUSIONES

- La mayoría de las mujeres sordas tienen trabajos poco cualificados, peor remunerados, con dificultades de promoción y/o tradicionalmente considerados femeninos.
- El proceso que tiene como meta la inserción laboral comienza en el terreno educativo: orientación de la escuela al trabajo, formación laboral, nuevas tecnologías que faciliten la adaptación.
- Cualquier medida que se dirija para mejorar la situación de las mujeres sordas en el mundo laboral y personal ha de tener en cuenta la necesidad de mejorar la formación. Un nivel más alto de estudios favorece un trabajo con mejores condiciones y más satisfacción laboral y personal.
- Las mujeres sordas incluyen una variedad de realidades que han de tenerse en cuenta a la hora de diseñar acciones que mejoren su situación.
- La administración debe facilitar medidas de formación de personas trabajadoras para su mejora en su capacitación profesional.
- Es imprescindible la sensibilización de la población en su conjunto para eliminar los estereotipos y prejuicios que limitan el acceso de las mujeres con discapacidad auditiva a los diversos espacios sociales.



¡Muchas Gracias!

