

## PANEL 7: DISCAPACIDAD

MESA	TÍTULO	COORDINADORES
7.3	Las políticas de Empleo para las personas discapacitadas. Una visión con perspectiva de género	Eva María Blázquez Agudo (Universidad Carlos III de Madrid) <a href="mailto:evamaria.blazquez@uc3m.es">evamaria.blazquez@uc3m.es</a> Elisa Sierra Hernaiz (Universidad Pública de Navarra) <a href="mailto:elisa@unavarra.es">elisa@unavarra.es</a>

Se entiende por discriminación intersectorial aquella situación de desventaja social derivada de la concurrencia en una misma persona o grupo social de más de un factor que puede dar lugar a discriminación. Muchos son los colectivos y los factores que se pueden combinar, pero en este panel se busca poner en evidencia las que sufren las mujeres discapacitadas. Si de forma general las mujeres sufren discriminación en el mercado laboral, esta desventaja aumenta exponencialmente en el supuesto de que, además, añadan otro factor de riesgo tal como la discapacidad. Este factor multiplica las posibilidades de ser excluidas o discriminadas del mundo laboral.

Los porcentajes legalmente obligatorios de contratación de trabajadores con discapacidad no promueven la contratación femenina, ni tampoco lo hacen la creación de centros especiales de trabajo para este colectivo. Si bien es verdad que existen asimismo incentivos económicos, especialmente reducciones y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social, que se incrementan en el supuesto de la contratación de mujeres, parece que tampoco este elemento está siendo decisivo en el aumento del número de mujeres discapacitadas activas. Pero, siendo grave esta situación, hay que aportar otro: una gran parte del colectivo de mujeres con discapacidad se clasifican como inactivas, con el efecto de provocar su dependencia económica de familiares o de las propias políticas públicas.

La situación descrita lleva a la necesaria puesta en marcha de políticas públicas en el ámbito nacional, autonómico o municipal que tengan como objetivo la independencia económica del colectivo de las mujeres discapacitadas a través de la generación de sus propios recursos mediante el desarrollo de una actividad laboral, sea por cuenta ajena o propia. Y no se puede olvidar que cuando no se percibe una retribución suficiente, en el futuro tampoco se accederá a una pensión adecuada. Se precisan políticas públicas completas que traten el problema en su conjunto. Es preciso partir de la necesidad de formación de este colectivo. Solo de esta forma se preparará a las mujeres para salir del grupo de los inactivos y tratar de buscar trabajo. A partir de este punto de partida, será preciso crear medidas generales que incentiven la contratación, que además de las clásicas reducciones en la cotización, puedan ayudar a este objetivo, partiendo de las discriminaciones generales que sufren las mujeres que luego se agravan si existe otro factor como el de la discapacidad. Por ejemplo, el fomento de la contratación indefinida y a tiempo completo como forma de garantizar un salario digno; las campañas de concienciación, tanto de los empresarios, como del resto de los trabajadores, sobre el valor del trabajo de estas mujeres al mismo nivel que los demás y el desarrollo de medidas de formación permanente adaptadas a sus necesidades; entre otras. Y, por último, es esencial fomentar, en la medida de lo posible, las actividades de emprendimiento en este colectivo.

Todas estas cuestiones merecen un estudio profundo de la situación que puedan poner en evidencia soluciones con los objetivos señalados. Se pretende organizar una mesa multidisciplinar con el fin de conseguir un análisis completo de la situación planteada que permita llegar a conclusiones sobre la materia.

En la medida de lo posible, sería deseable crear tres mesas de trabajo según las distintas disciplinas en base a tres líneas de trabajo:

- A) Análisis del contexto: Sería deseable empezar por una puesta en evidencia de la realidad social de la discriminación doble que sufren las mujeres en el mercado laboral, donde tanto sociólogos, como economistas y juristas, pueden aportar sus distintas visiones del problema.
- B) Políticas públicas existentes: Una segunda parte estaría dirigida a la descripción de las políticas públicas existentes en la materia con el fin de conseguir identificar las buenas y malas prácticas de acuerdo con los resultados que están obteniendo.
- C) Aportaciones de futuro: La tercera línea tendría su función de aportar nuevas visiones y soluciones al problema planteado desde las otras dos líneas de trabajo. No obstante, no es posible llegar a esto, sin las otras dos partes del trabajo.