

Revista Iberoamericana de Derecho, Cultura y Ambiente



Edición Nº 2. Diciembre de 2022

Por Natalia Mendoza¹ y Lucía Burundarena²

Discapacidad y Género: un desafío hacia la integración laboral

Durante el reinado de Isabel I se prohibió que las mujeres pudieran actuar en el teatro británico dominado por, ese entonces, William Shakespeare. De ese modo, los roles femeninos eran representados por varones adolescentes.

Seis siglos después, esta situación que hoy nos parece absurda sigue estando latente en la actualidad y no me refiero a las caracterizaciones femeninas, sino al colectivo de las personas con discapacidad cuya presencia es más bien simbólica.

¿Cuántas veces hemos visto actores sin discapacidad interpretando a personas con discapacidad?

Esta realidad no se percibe normalmente en forma negativa por la sociedad sino que, por el contrario, muchas veces quienes han tenido esos papeles actorales han recibido buenas críticas y ganado importantes premios.

Este análisis simplemente refleja una pizca del desplazamiento laboral que con frecuencia padece el colectivo que se encuentra invisibilizado.

¹ Abogada y docente en la materia “Class actions en Argentina: Legitimación ampliada” en la Facultad de Derecho (UBA). Especialista en Derecho Constitucional. Miembro del Equipo Jurisdiccional del Observatorio de la Discapacidad de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

² Licenciada en RRHH, USES. Titular del Observatorio de la Discapacidad del Consejo de la Magistratura de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que las personas con discapacidad representan mil millones de personas, lo que es aproximadamente un quince por ciento (15%) de la población mundial. El ochenta por ciento (80%) se encuentran en edad de poner a disposición su fuerza de trabajo. Empero, indican que el derecho a un trabajo decente es frecuentemente denegado.

Por otro lado, refieren que en comparación con las personas sin discapacidad, las personas con discapacidad experimentan mayores tasas de desempleo e inactividad económica y están en mayor riesgo de una protección social insuficiente, clave para reducir la pobreza extrema (OIT Discapacidad y Trabajo, año 2014).

Por su parte, en el Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad del 2018 se relevó los niveles de acceso al empleo de las personas con discapacidad en nuestro país, en ese sentido se indicó que a los fines de caracterizar a la población con discapacidad, resulta muy importante incluir las diferentes dimensiones que afectan su inserción laboral, principalmente el acceso al mercado de trabajo y las características de los empleos a los que acceden. En ese sentido, se informó que la tasa de actividad de la población con discapacidad alcanza un 35,9%, es decir que, del total de las personas con discapacidad de 14 años y más, aproximadamente un tercio son económicamente activas. Las tasas de actividad, además, presentan diferencias por sexo. Las mujeres exhiben una tasa de actividad casi 15 puntos porcentuales más baja que la de los varones. Esta misma brecha se mantiene cuando analizamos las tasas de empleo. Los varones tienen una tasa de empleo de 40,3%, mientras que la de las mujeres alcanza un 25,8% (cf. pág. 125 del Estudio Nacional sobre el Perfil de las Personas con Discapacidad Resultados Definitivos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, del 2018).

Durante estos últimos años el acceso y la inclusión al mercado laboral de la mujer ha incrementado notoriamente a raíz de políticas públicas con perspectiva de género, sin embargo, estas acciones positivas no resultan ser suficientes en lo que respecta a las mujeres con discapacidad quienes no nos encontramos en igual situación que el resto de las mujeres, ni menos en las mismas condiciones que los hombres con discapacidad. Es decir, que la exclusión social a la que nos enfrentamos no sólo está motivada por su discapacidad sino también por el género y esta problemática no se limita sólo al acceso al empleo, sino que también repercute en lo que respecta a la precariedad de los puestos que podríamos ocupar y en la remuneración percibida.

Un estudio reciente del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de España señala que el salario medio bruto anual de una mujer con discapacidad es de 3.389,6 euros inferior al que reciben los hombres con discapacidad y 6.183,3 euros de las personas sin discapacidad.

Esta realidad que impacta diferencialmente a las mujeres que sufren, como mencionamos precedentemente, una desigualdad en el acceso al empleo, asimismo, tienen mayor propensión a sufrir abusos y acoso por parte de compañeros o compañeras de trabajo.

Sin perjuicio de ser una minoría considerable, las mujeres de este colectivo somos socialmente invisibles y esta invisibilidad da lugar a que la sociedad no atienda adecuadamente sus necesidades, básicamente porque las desconoce.

Otro factor que obstaculiza la inclusión laboral es la falta de acceso a la educación en todos los niveles, trayendo graves consecuencias en relación con los proyectos de vida que pueda tener cada uno.

Hoy en día existen alumnos y alumnas escolarizados en centros de educación especial o en las mal llamadas escuelas “comunes” cuyas prácticas educativas en -muchos casos- siguen siendo discriminatorias.

Recientemente en la causa “Asociación Civil por la Igualdad y la Justicia c/ GCBA y otros s/ Amparo-Educación-otros” (Expte. N°8849/2019-0), el Juzgado de Primera Instancia en lo Contencioso Administrativo y Tributario de la CABA N°6 ordenó al gobierno porteño la implementación de políticas públicas para terminar con la discriminación de las personas con discapacidad en las escuelas de gestión privada y garantizar la plena inclusión al derecho a la educación.

Al respecto, el Observatorio de la Discapacidad perteneciente al Consejo de la Magistratura de la CABA, en el marco de dicho expediente, manifestó que uno de los argumentos que “[...] busca desalentar el proceso inclusivo y que suelen ir relacionadas a lo que “es mejor para el niño” es el de la “falta de estructura adecuada para las necesidades individuales del sujeto” [...] [e]n específico visualiza como la carga se encuentra depositada en el niño -que no aprende y que deberá encontrar un lugar mejor- y no en la institución educativa que representa (obligada a incluirlo), conforme el modelo social de la discapacidad [...]”.

En definitiva, el derecho al trabajo y a la educación son mecanismos de dignificación, que garantiza la vida independiente y todo ello se ve diezmado si las personas con discapacidad no hallamos la inclusión laboral.

La eliminación de las barreras que enfrentamos las mujeres con discapacidad para el acceso al empleo asalariado exige una serie de medidas con un enfoque de género de forma transversal en todas las actuaciones vinculadas a promover una integración del colectivo en el mundo laboral y oportunidades de empleo decentes que permita a su vez una integración social.

Por su parte, la Ciudad Autónoma de Buenos Aires viene adoptando normativa tendiente a garantizar los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión plena en la vida pública en todos sus aspectos, incluso en el ámbito laboral.

En ese sentido la Ley porteña 1502 (2004) estableció que el sector público de la Ciudad debía cumplir con un cupo laboral del 5% de personas con discapacidad calculado sobre la totalidad del personal de revista en la planta permanente del sector público con desempeño en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, en las comunas, en los entes descentralizados, entidades autárquicas, organismos de la seguridad social entre otras.

En esta línea, el joven Poder Judicial de la Ciudad creó en el año 2008 mediante la Resolución CM N° 228/2008 el área de discapacidad, encabezada por la Lic. Lucía Burundarena y a partir del 2010 comenzó a promover la incorporación de personas con discapacidad, en su interior, creando, por otro lado, el Registro de Trabajadores con Discapacidad del Poder Judicial de la CABA.

Ese fue el comienzo del desarrollo de una política pública de inclusión de personas con discapacidad en el poder Judicial de la CABA que busca hacer efectiva la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad respecto de las personas sin discapacidad, a fin de que todos los trabajadores gocen de las mismas condiciones laborales y se elimine la discriminación en todos los casos.

En tal sentido, desde la entonces Oficina de Atención e Integración de Personas con Discapacidad (Res. 112/2008) hasta el actual Observatorio de la Discapacidad (creado por Res. 932/2021) la impronta de su directora ha marcado el concepto de inclusión de naturaleza dinámico y permanente en tanto intenta colocar a todos los miembros del grupo de trabajo y del entorno en general en

modo expectante y dispuestos a modificar los estándares laborales y de relación habituales a fin de que las personas con discapacidad convivan en ese espacio de manera real.

Desde el inicio uno de los grandes desafíos fue gestionar los recursos disponibles adecuadamente y legitimar la actuación de quienes se encargaban de implementar esta política pública. A tal fin, se trabajó con equipos que incluyen, entre otros profesionales, terapeutas ocupacionales, trabajadores sociales, psicólogos, y los profesionales que llevaban a cabo el tratamiento de cada persona con discapacidad a fin de comprender sus necesidades y realizar los ajustes razonables que fueran necesarios para su plena incorporación y la maximización de sus aptitudes y capacidades.

A su vez, uno de los pilares del trabajo diario del hoy Observatorio de la Discapacidad del Consejo de la Magistratura de la CABA, respecto de la incorporación de las personas con discapacidad, es el del sistema de apoyos que promueve progresivamente la participación de las personas con discapacidad en aquellas cuestiones que le atañen para maximizar su potencial laboral, respondiendo de modo personalizado a sus requerimientos y los del entorno en aras de remover aquéllos obstáculos que se constituyen incapacitantes y que muchas veces son de índole atávica y cultural.

En tal sentido, es de celebrar el pleno respaldo legal que ha traído la Resolución CM N° 252/2020 que aprobó como Política Pública del Consejo de la Magistratura el Plan Integral de Inclusión de Personas con Discapacidad para el Poder Judicial de la CABA que radica en el seguimiento y apoyo personalizado de los agentes con discapacidad que forman parte del empleo en la carrera administrativa y jurisdiccional del Poder Judicial. Por ello desde el mes de marzo de 2020 hasta la fecha y con el aval, el acompañamiento y la prioridad de atención de la Secretaría General de Administración y Presupuesto, hoy actual Consejera del Consejo de la Magistratura de la CABA, Dra. Genoveva Ferrero, se ha realizado un seguimiento personalizado para paliar y fortalecer la autonomía adquirida, los hábitos de vida, y las relaciones interpersonales que ya se encontraban consolidadas en el ámbito laboral.

En el marco de dicho plan, en octubre de 2021 la oficina encargada de implementar esta política pública se transformó en Observatorio de Discapacidad y tiene como metodología de trabajo una dinámica de transversalidad con las diferentes áreas administrativas y jurisdiccionales del Poder Judicial de CABA buscando de manera permanente una gestión conjunta y comprometida en pos de la eliminación de barreras de toda índole.

Desde el inicio del proceso de incorporación al poder judicial de la CABA han ingresado 145 personas con diversas discapacidades (motora, visceral, psico social, intelectual, auditiva y visual todos con desafíos personales y profesionales específicos. De dicha cifra, a su vez, se desprende que el 42,5% de las personas que ingresaron a trabajar son mujeres y el 47,5% hombres, porcentaje poco común con la realidad que vivimos.

Sin duda, a lo largo de los años se han superado las barreras que se fueron presentando, sin dejar de mencionar el convencimiento de que a través de la labor realizada se han efectivizado los derechos reconocidos al colectivo principalmente con relación al trabajo protegido constitucionalmente.

El desafío actual del observatorio es seguir trabajando en pos de garantizar la accesibilidad, los ajustes razonables y apoyos necesarios para conseguir la plena inclusión del empleo y, de ese modo, alcanzar el cupo laboral del 5% del colectivo establecido en la ley.

En líneas generales y para concluir, las diferencias de género observadas en relación con la integración de personas con discapacidad puede observarse la necesidad de incluir un enfoque con perspectiva de género en forma transversal con el fin de promover una mayor inclusión del colectivo en el mercado laboral que permita a su vez una mayor integración social.