

Diagnóstico de la situación laboral de las mujeres con diversidad funcional en la CAE

Resumen de la investigación en Lectura Fácil



EMAKUNDE

EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde autonomiaduna

Organismo Autónomo del

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO



© Lectura fácil Europa.
Logo: Inclusion Europe.
Más información en
www.easy-to-read.eu

Julio 2019

Autoras del informe:

Nerea Azkona,
Ziortza Rekakoetxea
y Amaia García

Adaptación a Lectura Fácil:

Altavoz Cooperativa
Coordinación de proyecto: Sara I. Rodríguez
Redacción: Irene Vera de la Fuente
Coordinación de la validación: Óscar Pueyo

Investigación financiada por la beca tipo 2
en materia de igualdad de mujeres y hombres
de Emakunde de 2018.

Resolución de 27 de junio de 2018,
de la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer,
por la que se conceden y designan
los trabajos de investigación en materia
de igualdad de mujeres y hombres
para el año 2018.

Índice

Presentación	página 1
Tema de estudio de la investigación	página 5
Resultados de la investigación	página 13
Recomendaciones y buenas prácticas	página 21

Presentación

Este documento es el resumen de una investigación que estudia cuál es la situación laboral de las mujeres jóvenes con diversidad funcional en Euskadi, que significa País Vasco en euskera.

Diversidad funcional quiere decir que cada persona tiene unas capacidades diversas, es decir, diferentes.

Nuestras capacidades cambian a lo largo de la vida.

No todas las sociedades están preparadas para las personas que tienen capacidades diversas.

Por eso las personas con diversidad funcional tienen problemas para tener inclusión y ser independientes.

Creemos que la palabra discapacidad no es justa, por eso usamos diversidad funcional en este estudio.

Algunas características personales pueden crear situaciones de **discriminación** y afectar a la situación laboral de una persona. Por ejemplo, ser joven, ser mujer, necesitar silla de ruedas o utilizar la lengua de signos.

El género es la idea de mujer y de hombre que crea nuestra sociedad y cultura. Es lo que la sociedad dice que una mujer debe ser y lo que no debe ser.

Por ejemplo, la sociedad piensa que una mujer no es buena conductora y que no puede llevar el pelo rapado.

Esta investigación estudia las barreras, la desigualdad y la discriminación en el **ámbito laboral** que sufren hoy en día en Euskadi las mujeres de entre 18 y 35 años con diversidad funcional y con el **certificado de discapacidad** de más del 30 por ciento.

El empleo es muy importante para que las jóvenes con diversidad funcional tengan igualdad de oportunidades, plena inclusión social y sean independientes.

Discriminación es cuando alguien trata a otra persona como si fuera inferior por alguna característica personal. Por ejemplo, por tener diversidad funcional.

Un **ámbito** es una parte de la vida de una persona. Por ejemplo, el trabajo o la familia.
El ámbito laboral es el trabajo.

El **certificado de discapacidad** es un documento que da el Estado a algunas personas con diversidad funcional cuando reconoce que tienen barreras para ser independientes.

Esta investigación tiene dos partes.

La primera parte estudia documentos, leyes y **estadísticas** sobre las jóvenes con diversidad funcional.

En la segunda parte de la investigación hemos entrevistado a 26 mujeres jóvenes con diversidad funcional y a 14 mujeres profesionales que trabajan en los ámbitos del empleo, de la igualdad de género o de la diversidad funcional.

En total hemos entrevistado a 40 mujeres.

Con las entrevistas hemos conseguido **información objetiva** y también **información subjetiva**.

Las mujeres entrevistadas forman parte del **colectivo** de mujeres jóvenes con diversidad funcional de Euskadi, aunque no representan a todas.

Pero son tan diferentes que su experiencia nos da información valiosa.

Una **estadística** es un estudio con datos que se pueden medir y contar.

La **información objetiva** es la que se puede contar y medir. Por ejemplo, cuántos contratos has tenido en tu vida.

La **información subjetiva** es la que tiene que ver con la opinión y la experiencia de la persona entrevistada. No se puede medir ni contar.

Un **colectivo** es un grupo de personas que tiene una característica en común. Por ejemplo, las mujeres o las personas con diversidad funcional.

Los objetivos de esta investigación son:

- Conocer las características de las mujeres jóvenes con diversidad funcional de Euskadi.
- Conocer la situación personal, familiar, formativa, laboral y social de las mujeres jóvenes con diversidad funcional de Euskadi.
- Hacer una lista de recomendaciones y de buenas prácticas para la **administración pública vasca** y para el **tercer sector social** vasco.

Las autoras de esta investigación son
Nerea Azkona,
Ziortza Rekakoetxea
y Amaia García.

El Instituto Vasco de la Mujer,
que se llama Emakunde,
ha **financiado** esta investigación
con una beca tipo 2.

Esta investigación se terminó
en julio de 2019.

La **administración pública vasca** son los organismos y organizaciones públicas de Euskadi.

El **tercer sector social** son las organizaciones que no buscan beneficios económicos, que no dependen del Estado y que tienen objetivos sociales.

Financiar es dar dinero y pagar todos los gastos o algunos de los gastos para poder hacer una investigación o un proyecto.

Tema de estudio de la investigación

La edad, el género y la diversidad funcional son características personales que pueden provocar discriminación porque la sociedad tiene **prejuicios** sobre ellas.

En esta investigación hemos estudiado cómo afecta la discriminación por edad, género y diversidad funcional a la situación laboral de la persona.

Un **prejuicio** es una idea equivocada que se tiene sobre una persona o sobre tema antes de conocerlos.

Edad

La juventud es el periodo de la vida que empieza a los 18 años y termina entre los 30 y los 35 años.

La juventud está entre el periodo de ser niños o niñas y entre el periodo de ser personas adultas. Por eso, la sociedad piensa que el objetivo de las personas jóvenes solo es ser adultas.

A veces, la sociedad no tiene en cuenta las necesidades concretas de las personas jóvenes.

Tenemos datos sobre la situación laboral
del grupo de mujeres
de 18 a 25 años en Euskadi.

Pero no hay datos solo sobre mujeres
de 26 a 35 años en Euskadi,
porque están incluidas
dentro del grupo de mujeres adultas.

Estos son algunos datos importantes
sobre la situación laboral
de todas las personas de Euskadi
entre 18 y 25 años:

- El 15 por ciento de la población,
es decir, 15 personas de cada 100,
tiene entre 18 y 25 años.
- Las personas jóvenes tienen
un nivel alto de estudios.
- Casi 1 de cada 9 personas jóvenes es pobre.
Puede ser por causa
de las malas condiciones laborales.
- El salario habitual de las personas jóvenes
es casi la mitad
que el salario de las personas adultas.
- Las mujeres jóvenes ganan un 16 por ciento menos
que los hombres jóvenes.

Género

El género es una construcción social y cultural.

Eso significa que la sociedad nos dice cómo tienen que ser los hombres y cómo tienen que ser las mujeres.

Esto provoca **estereotipos** de género. Por ejemplo, muchas personas piensan que los hombres son mejores en temas de economía y política y las mujeres son mejores cuidando a las hijas, a los hijos y a las personas dependientes.

Un **estereotipo** es la idea que tiene la sociedad sobre cómo tiene que ser una persona por alguna característica personal.

Los estereotipos de género provocan división sexual del trabajo. Esto significa que hay profesiones que ocupan más los hombres y otras que ocupan más las mujeres.

Por ejemplo, hay más mecánicos hombres y más enfermeras mujeres.

También significa que el trabajo doméstico lo suelen hacer más las mujeres. El trabajo doméstico son las tareas que se hacen en casa sin sueldo. Por ejemplo, cocinar o limpiar.

Estos son algunos datos importantes sobre la situación laboral de las mujeres de Euskadi:

- Más de la mitad de la población son mujeres.
- Hay más mujeres que hombres en paro.
- La mayoría de las mujeres trabajan en el sector terciario.

El sector terciario es el grupo de profesiones que ofrecen servicios al resto de la sociedad. Por ejemplo, trabajar en una tienda o cuidando a personas dependientes.

- Las mujeres sufren más **precariedad** que los hombres porque tienen más **contratos temporales** y de **jornadas parciales**.
- Las mujeres ganan de media un 20 por ciento menos que los hombres en Euskadi.

Además, no hay estudios sobre juventud que tengan en cuenta el género. Por eso no hay datos sobre la situación de las mujeres jóvenes.

La **precariedad** son las malas condiciones de trabajo que te impiden tener el proyecto de vida que tú quieres.

Un **contrato temporal** es un contrato para un empleo que tiene una duración determinada. Por ejemplo, 2 semanas o 3 meses.

Una **jornada parcial** es cuando trabajas menos de 30 horas a la semana.

Diversidad funcional

Existen 2 **modelos teóricos** que tratan sobre diversidad funcional:

- El modelo médico.
Ve la diversidad funcional como una enfermedad y considera que son las personas las que tienen que adaptarse a la sociedad.

Este modelo usa la palabra discapacitada para hablar de una persona con diversidad funcional.

- El modelo social.
Piensa que la sociedad no pone bastantes recursos para incluir a todas las personas. Lo importante son las barreras sociales, no las capacidades personales.

Por eso, existen palabras diferentes para hablar de diversidad funcional según el modelo que usamos para explicarla.

Algunas de estas palabras crean una imagen negativa de las personas con diversidad funcional.

En esta investigación hemos usado palabras que son respetuosas con las personas con diversidad funcional.

Un **modelo teórico** es una manera de interpretar una situación o la realidad de un colectivo.

En esta investigación
hemos escogido estas palabras
para hablar de diversidad funcional:

- Diversidad funcional física o motora.
- Diversidad funcional **sensorial**.
- Diversidad funcional **orgánica**.
- Diversidad funcional **mental** o **psíquica**.
- Diversidad funcional intelectual o de desarrollo.

Hay personas que tienen 2 o más tipos
de diversidad funcional.

Estos son algunos datos importantes
sobre la situación laboral
de todas las personas con diversidad funcional
en Euskadi:

- 3 de cada 100 personas
tiene diversidad funcional.
- 4 de cada 100 personas
con diversidad funcional
tiene menos de 25 años.
- Hay más hombres que mujeres
que tienen diversidad funcional.

La diversidad funcional
sensorial está
provocada por algún
sentido. Por ejemplo, la
vista o el oído.

La diversidad funcional
orgánica está
provocada porque
algún órgano del
cuerpo no funciona de
forma adecuada. Por
ejemplo, el corazón o
los pulmones.

La diversidad funcional
mental o **psíquica** está
asociada a los
trastornos mentales y a
la pérdida de
habilidades por la edad.
Por ejemplo, la
depresión o el
Alzheimer.

- Las mujeres con diversidad funcional tienen más formación que los hombres con diversidad funcional.
- Las personas con diversidad funcional sufren el doble de paro que las personas que no tienen diversidad funcional.
- Las mujeres con diversidad funcional tienen más trabajos con jornada parcial que los hombres con diversidad funcional y que las personas que no tienen diversidad funcional.
- Los hombres con diversidad funcional ganan más que todas las mujeres, con y sin diversidad funcional.

Interseccionalidad

La interseccionalidad significa que una persona sufre discriminación por 2 o más características.

Además, sufre una discriminación concreta relacionada con todas sus características a la vez.

Por ejemplo, una mujer joven y con diversidad funcional va a sufrir discriminación por su género, por su edad y por su diversidad funcional.

Y será una discriminación distinta a la de otras mujeres, a la de otras personas jóvenes y a la de los hombres con diversidad funcional.

En el ámbito laboral, las mujeres jóvenes con diversidad funcional sufren barreras, discriminación y desigualdad más a menudo que otras personas.

Estos son algunos ejemplos de barreras y de discriminación que sufren las mujeres jóvenes con diversidad funcional:

- Es difícil encontrar empleo.
- **Brecha salarial de género.**
- Precariedad, contratos temporales y jornadas parciales.
- Falta de experiencia y de formación.
- Prejuicios y **barreras actitudinales.**
- Falta de adaptaciones y mala accesibilidad.

La **brecha salarial de género** indica cuál es la diferencia habitual entre los sueldos de los hombres y las mujeres.

Por ejemplo, si la brecha salarial de género es del 20 por ciento, eso quiere decir que los hombres suelen ganar un 20 por ciento más que las mujeres.

Los **prejuicios** son las opiniones y las ideas que tienen muchas personas sobre un colectivo. Por ejemplo, que las personas con diversidad funcional no pueden trabajar.

Estos prejuicios provocan comportamientos que discriminan al colectivo. Estos comportamientos y la discriminación que produce son las **barreras actitudinales.**

Resultados de la investigación

En esta investigación
hemos conseguido datos
sobre las mujeres jóvenes con diversidad funcional
que han participado en las entrevistas.

Hemos conseguido información sobre:

- Características generales de las participantes.
- Familia.
- Tipo de formación.
- Tipo de actividad laboral.
- **Conciliación** y uso del tiempo.
- Participación en la sociedad.

La **conciliación** es cómo organizas tu vida laboral para poder disfrutar de tu vida privada y familiar.

Características generales de las participantes

- Muchas mujeres con diversidad funcional tienen características que coinciden los estereotipos de género y esto provoca que estén en casa sin que la sociedad las vea.

- A veces la sociedad confunde los derechos de las personas con diversidad funcional con **privilegios**.
- Muchas diversidades funcionales son **sobrevenidas**.
- A menudo se diagnostica la diversidad funcional en la edad adulta para evitar que las niñas, niños y jóvenes sufran discriminación.
- Las jóvenes con diversidad funcional discriminación en el trabajo por otros motivos también.

Por ejemplo, por ser madre, o por tener una religión que no es habitual en Euskadi.
- La realidad de las jóvenes con diversidad funcional es invisible en la sociedad y eso provoca muchas ideas equivocadas sobre ellas.

Un **privilegio** es una ventaja o un trato especial que reciben algunas personas por estar en una situación o tener una característica concreta.

Un privilegio no es un derecho.

Una diversidad funcional **sobrevenida** es cuando tienes un accidente o enfermedad a lo largo de tu vida que te provoca la diversidad funcional.

- No todas las diversidades funcionales son iguales.

Algunas se ven a primera vista, otras se oyen, otras no se ven ni se oyen, pero existen.

Las barreras y la discriminación que sufre cada mujer joven dependen de su tipo de diversidad funcional.

Familia

- Hay muchos tipos de familia diferentes.
- Proteger en exceso a una persona con diversidad funcional es una forma de violencia.
- Las madres están más presentes en la vida de los hijos y de las hijas que los padres.
- Las madres cumplen estereotipos de género, por ejemplo, proteger demasiado y dedicar todo su tiempo al cuidado de su familia.

- El apoyo emocional y económico de la familia es del todo necesario para que las jóvenes con diversidad funcional tengan buena **autoestima** y buena calidad de vida.

La **autoestima** es la imagen que cada persona tiene de sí misma.

Puede ser una imagen negativa o positiva.

Tipo de formación

- A veces pasa que las jóvenes con diversidad funcional física y las jóvenes con diversidad funcional mental y intelectual siguen formaciones diferentes.
- Muchas mujeres con diversidad funcional hacen formaciones asociadas a mujeres, según los estereotipos de género.

Por ejemplo, una formación relacionada con los cuidados, como ser enfermera, o una formación para ser limpiadora.

- Los profesores y las profesoras pueden influir para mal o para bien en el futuro laboral de una alumna y hacerle creer que no puede hacer cosas que en realidad sí puede hacer, si la alumna no tiene claro cuáles son sus objetivos y el autoestima alta.

- Las jóvenes con diversidad funcional sienten que tienen barreras y sufren discriminación en el ámbito educativo y que no han tenido las mismas oportunidades que sus compañeras y compañeros.
- Los centros educativos vascos no están adaptados para que las personas con diversidad funcional estudien en los mismos lugares que personas sin diversidad funcional.

Algunas personas con diversidad funcional suelen estudiar en centros especiales y no hacen formación profesional ni van a la universidad.

Sobre todo las personas que tienen un tipo de diversidad funcional que no es física ni orgánica.
Por ejemplo, mental o intelectual.

Tipo de actividad laboral

- Muchas mujeres con diversidad funcional que trabajan en las tareas del hogar y en los cuidados no están en las estadísticas y no se las tiene en cuenta.

- Las condiciones de trabajo de las mujeres con diversidad funcional son precarias por estas razones:
 - trabajan en sectores asociados a las mujeres,
 - tienen contratos parciales y temporales,
 - necesitan tiempos diferentes por su salud.
Por ejemplo, pueden necesitar más tiempo para descansar después de trabajar y estar descansadas al día siguiente.
- La mayoría de opciones laborales que tienen son empleos específicos para personas con diversidad funcional.
- Las jóvenes con diversidad funcional sufren discriminación en el empleo por estas razones:
 - falta de accesibilidad,
 - malas condiciones laborales,
 - prejuicios sobre la diversidad funcional.

Conciliación y uso del tiempo

- Cuando las jóvenes con diversidad funcional viven en pareja, las mujeres se ocupan más de las tareas del hogar que su pareja porque suelen tener empleos de jornada parcial o con peores condiciones.
- La diversidad funcional condiciona a algunas jóvenes la manera de utilizar su tiempo. Por ejemplo, si necesitan más tiempo para descansar después de hacer alguna tarea.

Participación en la sociedad

- Las jóvenes con diversidad funcional participan en asociaciones y en movimientos sociales.

Sobre todo, las mujeres a las que hemos entrevistado.
- Las jóvenes con diversidad funcional suelen tener malas condiciones de trabajo, pero no participan en **sindicatos**.

Un **sindicato** es una asociación que defiende los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

- Las jóvenes con diversidad funcional quieren participar en política pero no siempre pueden porque los eventos políticos más importantes no suelen ser accesibles.

- El **empoderamiento** de las jóvenes con diversidad funcional depende de si entienden su diversidad funcional desde el punto de vista del modelo médico o del modelo social.

El modelo médico piensa que es la persona la que tiene que adaptarse a la sociedad.

El modelo social piensa que es la sociedad la que pone barreras y no permite la inclusión plena.

Te **empoderas** cuando te haces fuerte para tomar tus propias decisiones y decir no a las cosas que te imponen y que tú no quieres.

Recomendaciones y buenas prácticas

Hemos hecho una lista con recomendaciones para mejorar la relación de las jóvenes con diversidad funcional con la Administración Pública vasca y con el tercer sector vasco.

Para poder realizar estas mejoras es necesario que la Administración Pública vasca haga **inversiones** importantes.

Hacer una **inversión** es dar dinero para realizar un proyecto, una investigación o mejoras en algún tema.

Recomendaciones a la administración pública vasca

1. Dar y ser ejemplo para otras organizaciones

Emplear a personas con diversidad funcional y ser accesibles para las personas que trabajan allí o para las que van a usar sus servicios.

2. Integrar la perspectiva de género y la perspectiva inclusiva

La perspectiva de género es la manera de ver la realidad para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres.

La perspectiva inclusiva es la manera de ver la realidad para facilitar la inclusión de las personas con diversidad funcional.

3. Fomentar la accesibilidad

Realizar adaptaciones para eliminar barreras y hacer los recursos y entornos más accesibles.

4. Revisar políticas públicas

Se recomienda revisar las políticas públicas de género, juventud, diversidad funcional y empleo.

5. Invertir más en investigaciones para:

- Visibilizar todos los tipos de diversidad funcional.
- Conseguir más datos sobre la situación laboral de las jóvenes con diversidad funcional.

- Analizar por qué hay muy pocos diagnósticos de algunas diversidades funcionales en mujeres. Por ejemplo, de Trastorno del Espectro Autista.

6. Invertir más en proyectos para:

- Visibilizar a las personas con diversidad funcional.
- Eliminar prejuicios sobre la diversidad funcional.
- Conocer el mercado laboral y las necesidades de las empresas.
- **Sensibilizar** sobre la diversidad funcional y el empleo.
- Prevenir la diversidad funcional mental.

Sensibilizar es dar información para conocer qué es la diversidad funcional y los aspectos positivos de contratar a personas con diversidad funcional.

7. Adaptar las **subvenciones** a las necesidades de las jóvenes con diversidad funcional

Estos son los objetivos:

- Adaptar las condiciones para conseguir la subvención a la situación social y laboral de cada momento.

Una **subvención** es un dinero que el Estado da a una persona, una empresa o una entidad para hacer un proyecto o conseguir un objetivo concreto.

- Hacer las decretos y convocatorias de las subvenciones con perspectiva de género y perspectiva inclusiva.
- Las convocatorias tienen que tener en cuenta la manera de hacer el proceso y no solo el resultado.
- Recuperar subvenciones del pasado que dieron buenos resultados.

8. Mejoras en el sistema educativo:

- Apoyar la educación normalizada y no solo la educación especial.
- Eliminar las barreras.
- Mejorar la accesibilidad.
- Sensibilizar a los profesionales de la educación y a las personas que se están formando para serlo en el futuro.

9. Mejoras para hacer más accesible el empleo público:

- Aumentar el número de plazas para personas con diversidad funcional.

- Crear plazas reservadas de empleo público para personas con diversidad funcional.
- Permitir organizar el empleo público según los **municipios**, en lugar de las provincias para las personas que tiene problemas para desplazarse.
De esta manera las distancias son más cortas.
- Mejorar las adaptaciones de los recursos.
- Adaptar los recursos para que los utilicen más personas, no solo personas con diversidad funcional intelectual.

Los **municipios** son las ciudades y los pueblos.

10. Mejoras en el sistema de empleo:

- Apoyar el empleo en espacios normalizados para las personas con diversidad funcional.
- Adaptar el sistema de empleo a las personas para facilitar el acceso al sistema de empleo.
- Aumentar y apoyar los cursos de formación.

11. Mejoras para el **bienestar** de las jóvenes con diversidad funcional:

- Facilitar que todos los servicios trabajen de manera **coordinada**.
- Ampliar los espacios donde hacen vida las jóvenes con diversidad funcional.

El **bienestar** es la calidad de vida.

Trabajar de manera **coordinada** es trabajar juntos para conseguir un mismo objetivo.

Buenas prácticas del Tercer Sector Social Vasco

1. Tener una actitud de **autocrítica** y de **análisis interno**.
2. Cambiar el sistema de empleo desde la base.
3. Hacer muchos pequeños esfuerzos para conseguir resultados más grandes.

La **autocrítica** y el **análisis interno** es cuando reflexionas sobre qué puedes mejorar en tu manera de hacer algo.

4. Incluir en las entidades y en los proyectos estas perspectivas:

- género,
- inclusiva,
- **transversalidad**,
- interseccionalidad.

5. Dar prioridad a las necesidades de la persona.

6. Realizar talleres para favorecer el empleo.

7. Fomentar **medidas de acción positiva**.

8. Conseguir que los servicios y recursos para la diversidad funcional trabajen de manera coordinada, en lugar de competir unos con otros.

La **transversalidad** tiene en cuenta todos los ámbitos de la vida de las personas con diversidad funcional. Por ejemplo, su vida laboral, su vida personal y su salud.

Las **medidas de acción positiva** son medidas que disminuyen la situación de desventaja que tienen algunos colectivos porque son discriminados.

Estas medidas existen hasta que se consigue la igualdad real del colectivo discriminado.