

Estudio sobre las barreras que limitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, priorizando a las mujeres

Resumen y recomendaciones
para generar condiciones favorables
**para la inclusión laboral de personas con
discapacidad con énfasis en las mujeres**





Estudio sobre las barreras que limitan el acceso al empleo de las personas con discapacidad, priorizando a las mujeres

Resumen y recomendaciones
para generar condiciones favorables
**para la inclusión laboral de personas con
discapacidad con énfasis en las mujeres**

Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad
Resumen y recomendaciones para generar condiciones favorables para la inclusión laboral de personas con discapacidad con énfasis en las mujeres
Primera edición, 2020

© **Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)**

Oficina de la UNESCO en Perú
Av. Javier Prado Este 2465, Lima, Perú
<https://es.unesco.org/fieldoffice/lima>

© **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**

Oficina de la OIT para los Países Andinos
Calle Las Flores 275, San Isidro – Lima
<https://www.ilo.org/lima>

© **Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA) en Perú**

Av. Guardia Civil 1231, San Isidro - Lima
<https://peru.unfpa.org/>

Autoras

Alicia Quintana
Eliana Rosas Aguilar

Revisión y aportes técnicos

Rocío Valencia (Oficina de la OIT para los Países Andinos)
Claudia Otiniano (Fondo de Población de las Naciones Unidas en Perú)

Diagramación: Romy Kanashiro

Todos los derechos reservados
Primera edición, agosto 2020
Tiraje: 1000 ejemplares

ISBN 978-92-2032843-9 (impreso)

ISBN 978-92-2032844-6 (web pdf)

Esta publicación se realizó gracias al apoyo de la Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD).

El uso del lenguaje no discriminatorio entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestras organizaciones. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de hacerlo en nuestro idioma. En tal sentido, con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español «o/a» para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en estas publicaciones no implican juicio alguno por parte del Fondo de Población de Naciones Unidas (UNFPA), la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los estudios, guías y otras colaboraciones de esta publicación incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT, UNFPA o UNESCO las sancione.

Prólogo

Esta publicación forma parte de la Caja de Herramientas producida por el Programa Conjunto "Acceso al Empleo Decente para las Personas con Discapacidad". Esta es una iniciativa que se realizó gracias al apoyo de la Alianza de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (UNPRPD), y cuya ejecución estuvo a cargo del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).

Teniendo en cuenta las lecciones aprendidas y buenas prácticas de programas similares para la inserción laboral de personas con discapacidad, el Programa Conjunto apostó por la creación de un Modelo de Gestión Local, sensible al género. Este Modelo contribuye a mejorar el desempeño de las Gerencias de Desarrollo y las Oficinas Municipales de Apoyo a las Personas con Discapacidad (OMAPED), en la promoción de oportunidades de empleo y el fortalecimiento de capacidades de las personas con discapacidad, apoyándolas en la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo.

La "Caja de herramientas para la inclusión laboral de personas con discapacidad" pondrá a disposición de los gobiernos locales un conjunto de materiales que facilitará la aplicación del Modelo de Gestión Local para la inserción laboral de personas con discapacidad. Los materiales incluyen un documento que sintetiza el modelo de gestión validado durante la implementación del programa, el resumen y las recomendaciones del estudio de barreras para la inserción laboral de personas con discapacidad y ocho guías. Las guías incluyen pautas para que los municipios puedan gestionar la activación y reactivación laboral de las personas con discapacidad, la evaluación de sus habilidades socio-laborales, la capacitación en habilidades blandas, orientaciones para la inserción laboral y la gestión del conocimiento para mejorar la inserción laboral. Adicionalmente, hay dos guías para



fortalecer las capacidades de personas con discapacidad que están buscando empleo remunerado en el sector formal y otra dirigida a sensibilizar a las empresas para la contratación de personas con discapacidad.

Agradecemos a la Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe y a la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP), por permitir la adaptación de dos de sus materiales a la realidad nacional: "Ser Contratado: guía para personas con discapacidad en búsqueda de trabajo" y "Empresa Inclusiva: guía para la contratación de personas con discapacidad", y por autorizarnos el uso de la línea gráfica de sus materiales. Además, agradecemos muy especialmente a la Mesa de Discapacidad y Derechos de la Coordinadora Nacional de Derechos Humanos, los gobiernos locales de Lince, Miraflores, San Martín de Porres, Ventanilla y Villa el Salvador y a todas las instituciones, organizaciones, empresas y personas con discapacidad que participaron de la elaboración y/o validación de estos materiales y los enriquecieron con sus aportes.

De acuerdo al último censo nacional 2017, en el Perú 3'051.612 son personas con alguna discapacidad, (10.4% de la población nacional), por lo que asegurar el acceso al trabajo decente, de aquellas que están en edad de trabajar, constituye un desafío clave y de gran impacto económico y social para el país. Confiamos en que la caja de herramientas contribuirá a mejorar el acceso de las personas con discapacidad al mercado laboral, pero –además– a tener gobiernos locales comprometidos en esa tarea.

Contenidos

Presentación	7
1. Marco de referencia	9
2. Objetivos y método del estudio	15
3. Principales barreras identificadas y recomendaciones para enfrentarlas	20
3.1 Estigma y discriminación	22
3.2 Restricciones a la autonomía	27
3.3 Entorno familiar limitante	33
3.4 Deficiente acceso a educación, salud e inaccessibilidad	39
3.5 Estrategias de inserción laboral ineficaces	45
3.6 Entornos laborales poco inclusivos	51
3.7 Costos adicionales para el acceso al empleo	57
3.8 Estereotipos de género que incrementan las brechas de acceso al empleo de las mujeres con discapacidad	61



Presentación

Esta publicación recoge las voces de los actores involucrados en el tema que participaron en el estudio cualitativo sobre las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para acceder al empleo, enfatizando en aquellas que afectan a las mujeres con discapacidad. Queremos destacar la importancia que ha supuesto para este estudio el escuchar las voces de las personas con discapacidad, no solo para identificar las barreras que tienen que afrontar en su tránsito a la vida laboral, sino también para - desde su mirada - proponer recomendaciones para superarlas.

Este documento presenta los principales resultados del estudio y plantea recomendaciones para contribuir a mejorar las intervenciones y generar nuevas propuestas de acción que favorezcan el empleo de las personas con discapacidad, promovidas desde el Programa Conjunto: Acceso al Empleo Decente para Personas con Discapacidad en Perú, impulsado por el Sistema de Naciones Unidas, con la participación del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura (UNESCO), así como desde otras intervenciones desarrolladas por diferentes instancias comprometidas en el tema.

El estudio hace suyo el modelo social de la discapacidad, que entiende que esta es resultado de la interacción entre diversas barreras del entorno y la persona con deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales permanentes, que restringen el ejercicio de derechos humanos e impiden su plena y efectiva participación en la sociedad, en igualdad de condiciones.



Para tener
en cuenta

Según el último censo
nacional (INEI, 2018)

10,1%

de las personas en el Perú
tienen alguna discapacidad.
Más mujeres que hombres
están en esa condición.





Excluir a las personas con discapacidad del mundo laboral, trae pérdidas a los países en desarrollo, del 3% al 7% del Producto Bruto interno - PBI (OIT, 2009).



Incluir a las personas con discapacidad genera costos, que se ven compensados por los beneficios financieros que a largo plazo impactan positivamente en los individuos y la sociedad en su conjunto (Banco Mundial, 2007)

Una barrera es algo presente o ausente en el entorno, que impide a una persona con discapacidad realizar una tarea o actividad. Por ejemplo, una escalera es una barrera para una persona usuaria de silla de ruedas. Las barreras actitudinales, institucionales, ambientales y su efecto combinado están limitando el ingreso al mercado laboral de personas con discapacidad (SODIS y LSHTM, 2015).

Las mujeres con discapacidad acceden al empleo en menor porcentaje que los hombres (31% de mujeres trabajan frente al 49.7% de hombres) debido a que ellas enfrentan mayores barreras de acceso al mundo laboral. Por ello, ponemos el énfasis en promover, de manera particular, el empleo de las mujeres con discapacidad y destacar en las recomendaciones aspectos que se deben tener en cuenta para favorecer su inclusión laboral.

Se necesita conocer la problemática para proponer acciones que generen cambios en la vida de las personas con discapacidad; en ese sentido, esperamos que esta publicación sea de utilidad para los operadores de las diferentes instancias que promueven el empleo de esta población, para los empleadores, las organizaciones de y para personas con discapacidad, así como a las mismas personas con discapacidad y sus familiares.

1. Marco de referencia

Modelo social de la discapacidad

El estudio está alineado al modelo social de la discapacidad, propugnado por la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), en adelante la Convención, ratificada por el Estado peruano. Este modelo también fundamenta la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley No. 29973 (Perú, 2012).

El modelo social se aleja de la concepción caritativa o médico-rehabilitadora que ha prevalecido en la comprensión de la discapacidad y más bien enfatiza la visión de las personas con discapacidad como sujetos plenos de derechos, donde la discapacidad no es una situación individual aislada, sino que se determina en la interacción con el entorno.

Barreras que enfrenta la persona con discapacidad y que afectan su desarrollo.

De acuerdo a la OMS (2001) las barreras son aquellos factores en el entorno de una persona que limitan su funcionamiento y generan discapacidad:

- Que el ambiente físico sea inaccesible.
- Falta de tecnología asistencial adecuada.
- Actitudes negativas de la población respecto a la discapacidad.
- La inexistencia o inadecuación de los servicios, sistemas y políticas que dificultan la participación de las personas con una condición de discapacidad en todas las áreas de su vida.



El estudio resalta cómo las barreras son creadas colectivamente desde el entorno y en ningún caso son atribuibles a la discapacidad, ni residen o se originan en la persona con discapacidad.



Diversos estudios encontraron barreras de tipo ambiental o del entorno, actitudinal e institucional que están imposibilitando la participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral (HI, 2016; Kett et al, 2019; Lee et al, 2019;). El efecto combinado de múltiples barreras supone una mayor dificultad para alcanzar el empleo.



Así las barreras son obstáculos que enfrentan las personas con déficits o deficiencias en su interacción diaria y son las que generan la discapacidad (OACNUDH, 2014).

Barreras para el acceso al empleo

A nivel nacional no existen estudios que recojan información directa de las personas con discapacidad y actores clave involucrados en la inserción al mercado laboral. A nivel internacional, otros estudios que se han aproximado al empleo de las personas con discapacidad, en particular de las mujeres, han identificado que la formación, los prejuicios y estereotipos sobre la discapacidad y el apoyo familiar resultan aspectos clave para el empleo de las personas con discapacidad, especialmente de las mujeres (PNUD, 2019; Shum, Conde y Portillo, 2003).

Género, discapacidad y acceso al empleo

El acceso al empleo en igualdad de condiciones para las mujeres es un objetivo impostergable. Para ello se requiere reconocer la discriminación y desventaja en que se ubican, además de superar los estereotipos que se mantienen vigentes sobre su rol en la sociedad, el valor de su trabajo y su posición en el mercado laboral (OIT, 2019).

Son las mujeres con discapacidad quienes afrontan mayores desventajas pues las desigualdades de género y la situación de discapacidad (UNFPA, 2016) generan una discriminación múltiple.

Por ello, es necesario conocer cómo se generan estas desventajas para proponer acciones que favorezcan su acceso al empleo.

Pese a esta realidad, los efectos de la discriminación múltiple pasan desapercibidos debido a que las políticas de discapacidad suelen tratar a las personas indistintamente de su género y existe escasa evidencia o estudios sobre las experiencias de discriminación de las mujeres con discapacidad.

Infantilización y visión de las mujeres como asexuadas

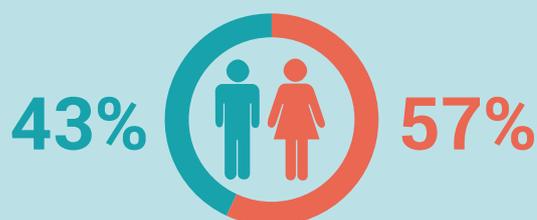
En la sociedad hay una tendencia a infantilizar a las personas con discapacidad y en particular a las mujeres (COCEMFE, 2018; Dominguez, Mattioli y Sosa, 2011; PNUD, 2019). Al verlos como infantes, detenidos en el tiempo, no se considera que el trabajo forma parte de su vida y rol en la sociedad.

También existe la percepción, pese a la evidencia física y biológica contraria, que no están preparados para experimentar la sexualidad como cualquier persona (Valega, 2016). Se constituye así la concepción de estas personas como seres asexuados. Además, es común entre las mujeres con discapacidad la autopercepción que su cuerpo no se ajusta al patrón estándar de belleza, interiorizado en la mayoría de mujeres con discapacidad o sin ella, lo que genera dificultades en la aceptación personal y también sufrimiento (Shum y Conde, 2009).

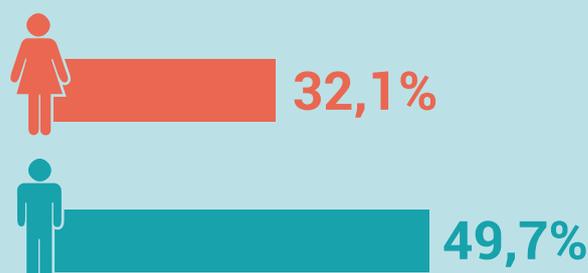
La Relatora especial de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad (2017) destaca que un debilitado ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos impacta negativamente en el empoderamiento y desarrollo de la identidad de las mujeres, niñas y jóvenes con discapacidad, obstaculizando también el ejercicio de otros derechos como el trabajo.



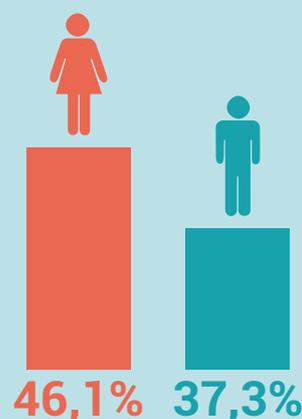
Como revelan las cifras del Censo 2017 y la Encuesta Nacional Especializada sobre discapacidad (ENEDIS, 2012), son grandes las diferencias entre mujeres con discapacidad y hombres en la misma condición



Mayor número de mujeres tienen discapacidad: 14 puntos porcentuales de diferencia (INEI, 2018)



Menos mujeres con discapacidad participan en la actividad económica: 17.6 puntos porcentuales de diferencia (INEI, 2018)



Más mujeres con discapacidad tienen un ingreso promedio menor al sueldo mínimo: 9 puntos porcentuales de diferencia (ENEDIS, 2012)



Fuente: Adaptado de lo planteado por la convención.

Empleo decente

De acuerdo a la OIT (2015), el empleo decente incluye la posibilidad de acceder a un empleo productivo que genera un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado. El Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 8 recoge la idea del empleo decente para todos, considerando por primera vez, de forma explícita, a las personas con discapacidad en la agenda global de desarrollo.

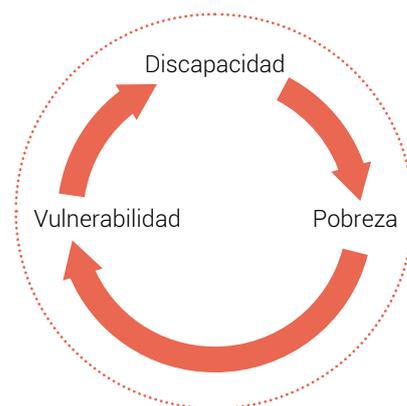
Así mismo, el artículo 27 de la Convención señala que el derecho a trabajar en igualdad de condiciones incluye el derecho a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado, en un mercado y entornos laborales abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Plantea también el derecho a condiciones de trabajo seguras, saludables y justas en igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.

En ese sentido, el empleo decente debe garantizar que las mujeres con discapacidad reciban igual remuneración por un trabajo de igual valor al que realizan los hombres con discapacidad.

Pobreza y discapacidad

La prevalencia de la discapacidad es mayor en la población en situación de pobreza (UNFPA, 2019). La falta de recursos obstaculiza el acceso a los servicios educativos lo que a su vez limita, aún más, su ingreso al mercado laboral. Al mismo tiempo estas personas y sus familias experimentan gastos y costos adicionales asociados a la discapacidad que no se encuentran cubiertos por los sistemas de protección social.

El estrecho vínculo entre discapacidad y pobreza retroalimenta la exclusión económica de las personas con discapacidad y las coloca en situación de mayor vulnerabilidad. Pobreza y discapacidad se refuerzan mutuamente. Una mala calidad de salud, nutrición, condiciones de vida o con riesgos ambientales de las personas que viven en pobreza pueden llevarlas a adquirir una discapacidad.



En el Perú, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2011) ha manifestado su preocupación por las altas tasas de desempleo y subempleo de las personas con discapacidad, instando al Estado peruano a que se ocupe del efecto adverso de la pobreza, favoreciendo un desarrollo socioeconómico incluyente de este grupo poblacional (CoDPD, 2012).

Capacidad jurídica

El ejercicio de la capacidad jurídica en igualdad de condiciones para las personas con discapacidad implica que sean reconocidas como sujetos plenos de derecho, lo que supone que su voluntad sea reconocida con efectos jurídicos ante la sociedad. De acuerdo a la Convención, en su artículo 12, esto requiere que los Estados eliminen toda forma o sistema de sustitución de la voluntad que afecte a las personas con discapacidad.

El Decreto Legislativo 1384, promulgado el 3 de setiembre de 2018 en Perú, regula la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones. Con ello se armoniza la legislación nacional con el artículo 12 de la Convención, superando el modelo de "curatela", que declaraba interdictas a las personas con discapacidad y sustituía su decisión y autonomía, planteando un modelo basado en apoyos para la toma de decisiones. La reforma reconoce también su derecho a contar con ajustes razonables para el ejercicio de su capacidad jurídica, además de identificar distintos regímenes de apoyo para su ejercicio.

De esta manera, toda persona con discapacidad mayor de edad, incluyendo a las personas con discapacidad intelectual, psicosocial o autista, tienen capacidad jurídica plena tanto de goce como de ejercicio, lo que implica que cuentan con capacidad de ejercicio en todos los aspectos de la vida.

En el ámbito del empleo, la reforma establece la capacidad de las personas con discapacidad para firmar sus contratos de trabajo, contar con apoyos para la negociación de condiciones laborales y manejar la cuenta bancaria de sus remuneraciones a título personal.

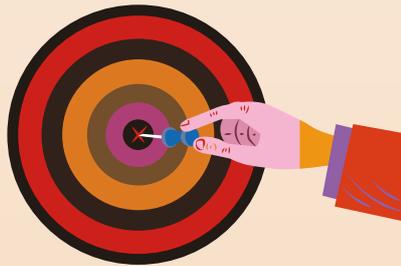




2. Objetivos y método del estudio

El estudio se desarrolló con una metodología cualitativa que permitió aproximarse a la perspectiva de los diferentes actores involucrados en el empleo de las personas con discapacidad.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO



1

Conocer las barreras sociales, económicas, institucionales y de género para el empleo de personas con discapacidad, priorizando a las mujeres.

2

Plantear recomendaciones y estrategias que contribuyan a la superación de las barreras de acceso al empleo de las personas con discapacidad, en particular de las mujeres, que favorezcan la implementación del Programa Conjunto.

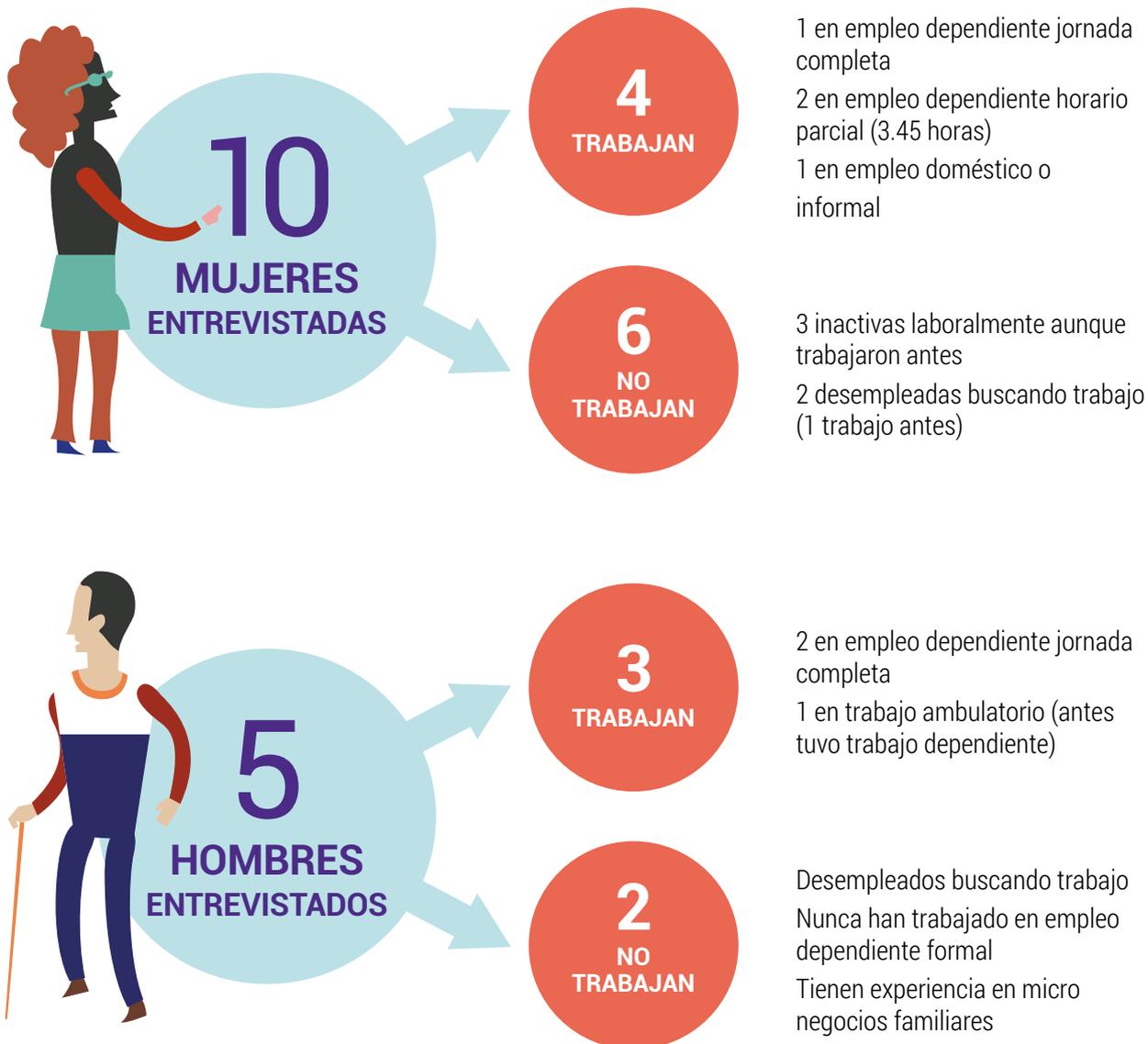


Participaron en el estudio un total de 85 personas. Se utilizaron **tres técnicas de recolección de información**: entrevistas semiestructuradas, grupos focales y un taller de diagnóstico participativo. Los participantes se distribuyeron según las técnicas de recolección usadas:



Durante el estudio se buscó responder a las diferentes necesidades de las personas con discapacidad para garantizar su adecuada participación.

Características de las personas con discapacidad entrevistadas



Los entrevistados fueron personas con discapacidad con algún nivel de actividad laboral, ya sea porque se encontraban buscando activamente trabajo, habían realizado anteriormente algún tipo de trabajo informal independiente o de apoyo a pequeños negocios familiares. Diferenciando por sexo, de las diez mujeres entrevistadas tres tienen discapacidad física, cuatro tienen discapacidad sensorial (una auditiva y tres visual) y tres discapacidad intelectual. En el caso de los cinco hombres participantes, dos tienen discapacidad física, uno tiene discapacidad sensorial (baja visión), uno discapacidad intelectual y uno discapacidad psicosocial.

Participantes que asistieron a los grupos focales y al taller de diagnóstico participativo

1 Grupos Focales

- 1 con familiares de personas con discapacidad que trabajan
- 1 con familiares de personas con discapacidad que no trabajan
- 1 con empleadores que no contratan personas con discapacidad
- 1 con operadores
- 1 con organizaciones de y para personas con discapacidad

2 Taller de diagnóstico participativo

- 5 representantes de personas con discapacidad
- 3 familiares
- 7 operadores
- 3 empleadores
- 8 representantes de organizaciones de y para personas con discapacidad



3. Principales barreras identificadas y recomendaciones para enfrentarlas



La forma en que se configuran las barreras que enfrentan las personas con discapacidad para el acceso al empleo es compleja debido a que interactúan entre sí, se superponen y en su conformación participan varios actores. Por ello, las propuestas de solución requieren de acciones integrales y a la vez diferenciadas por cada actor involucrado.

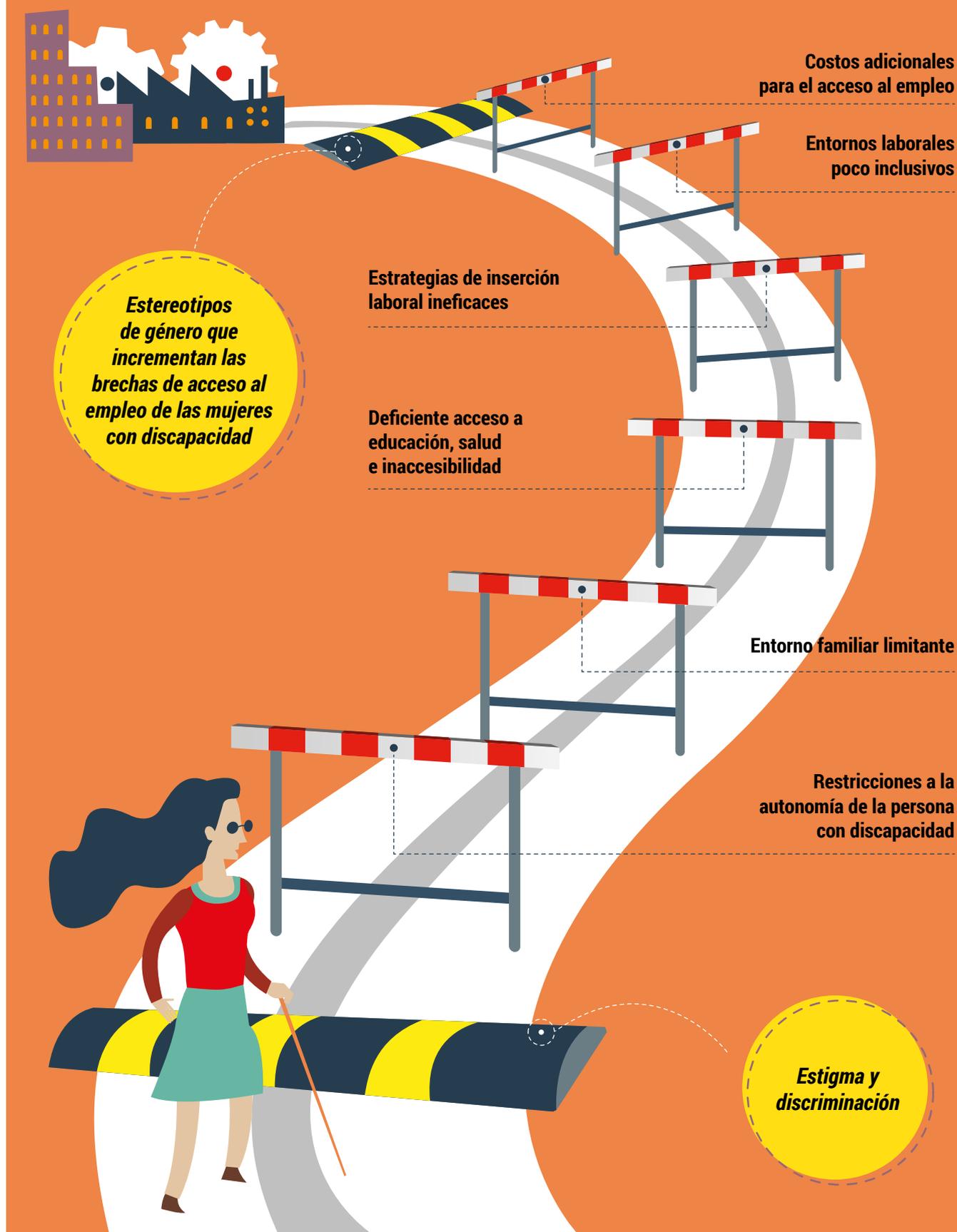
Se ha identificado ocho barreras que deben enfrentar las personas con discapacidad para acceder al empleo, dos de ellas son estructurales y transversales arraigadas en las instituciones y el imaginario social.

En la figura 1 se presentan las ocho barreras que grafican cómo, en el camino hacia el empleo decente, estas intervienen en diferentes niveles limitando el acceso al empleo. En este itinerario, la persona con discapacidad transita un camino accidentado por las dos barreras estructurales: el estigma y discriminación y las normas y estereotipos en torno al género. Las otras seis se representan como vallas que simbólicamente grafican cómo la persona con discapacidad tiene que sortearlas para acceder al empleo. Es a partir de las condiciones del entorno que se generan obstáculos o facilitadores para el encuentro o desencuentro entre la persona y el empleo.

El colectivo de personas con discapacidad es diverso y heterogéneo, no solo por las diferentes discapacidades sino por otros factores como el sexo, edad, posición socioeconómica, entre otros. En consecuencia, todas ellas experimentan de manera diferente estas barreras.

Las barreras de género, de especial interés para el estudio, darán cuenta de los aspectos más relevantes que ponen a las mujeres con discapacidad en mayor desventaja y marginación en el acceso al empleo.

Barreras para el acceso al empleo de las personas con discapacidad



BARRERA 1

ESTIGMA Y DISCRIMINACIÓN



Una barrera, no tanto de la empresa sino de la sociedad en su conjunto, sería el prejuicio.

A nivel sociedad, nos falta prepararnos más, no verla como algo diferente, que hay que darle un trato especial, diferente al resto (...). Muchos las ven como inútiles, lentas. El mundo de la discapacidad es bien limitante, algunas familias piensan que la persona es incapaz, que ya es inservible, que no va a poder desarrollar habilidades, que no va a poder trabajar.



(Grupo focal operadores)

- Los resultados del estudio confirman hallazgos de otras investigaciones, realizadas en diferentes países (Mai, 2019; Shum et al, 2003), que muestran que las actitudes y prejuicios en torno a la discapacidad constituyen un obstáculo extendido para el acceso al empleo para la persona con discapacidad.

Componentes de la barrera



- ⊗ El estigma y discriminación equipara discapacidad con incapacidad
- ⊗ Mensajes invalidantes hacia la persona con discapacidad
- ⊗ Infantilización de personas con discapacidad

- Coexisten, en las concepciones de las personas, nociones del modelo médico y del modelo social de la discapacidad. Si bien se ha iniciado el proceso de cambio de paradigma a nivel formal, aun predomina el modelo médico y se mantiene la percepción de discapacidad como incapacidad, favoreciendo la estigmatización de las personas con discapacidad como personas enfermas y no como sujetos plenos de derecho para participar en el mercado laboral.
- La discriminación se nutre de la dicotomía o separación entre personas con discapacidad y personas denominadas "normales", visión que las propias personas con discapacidad incorporan en su discurso sobre sí mismas, "yo no soy como ellos".
- Existe una cadena de transmisión de mensajes invalidantes que producen estigma y discriminación desde todos los ámbitos de la sociedad: las personas con discapacidad, sus familiares, los empleadores, los operadores de servicios. Muchas veces, estos mensajes se interiorizan produciendo en las personas con discapacidad una desvalorización de sus propias capacidades y posibilidades para desempeñarse en el ámbito laboral.



Para tener en cuenta

En el país, el

23,1%

de las personas con discapacidad que no han podido conseguir un empleo consideran que esto se debe la discriminación por parte de los empleadores y el

16,1%

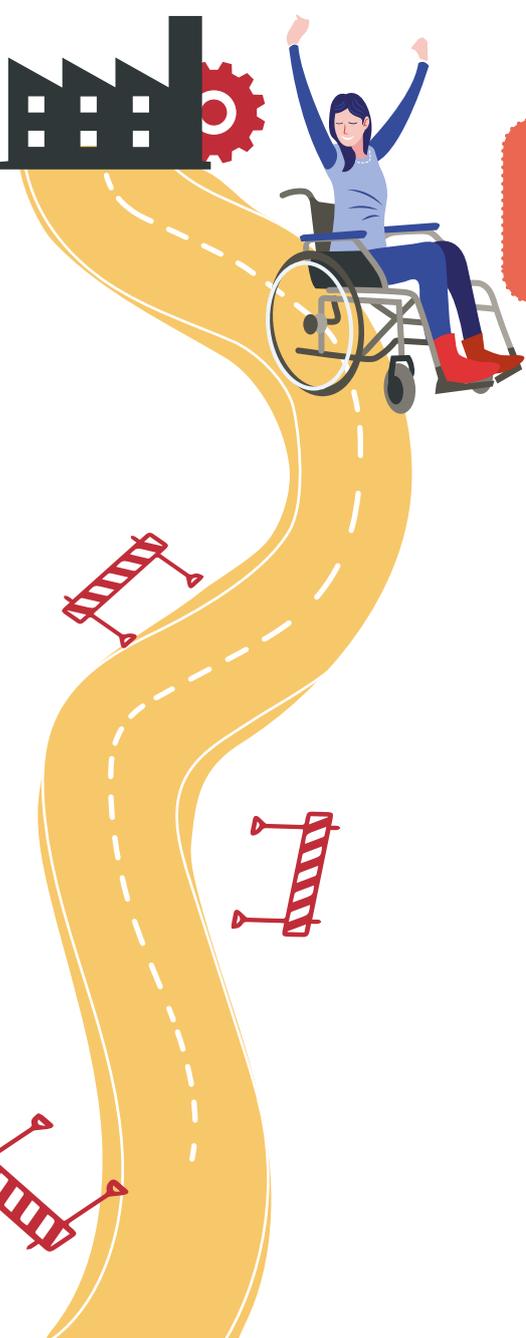
estima que la razón de su desempleo es que los subestiman (ENEDIS, 2012).

- Se constata, en la sociedad en su conjunto, la existencia de temor o rechazo a lo diferente: no se sabe cómo reacciona la persona con discapacidad, cómo siente, qué facultades tiene, cómo comunicarse con ellas o cómo sería su desempeño laboral. Todo esto constituye una barrera para su inserción laboral.
- Se infantiliza a las personas con discapacidad lo que dificulta visualizarlos como trabajadores, pues este rol se asocia con la juventud y adultez.
- Se confirma la inexistencia de una estrategia destinada a revertir la discriminación y el estigma sobre la productividad y el aporte de las personas con discapacidad al mercado laboral.

CÓMO SE PUEDE ENFRENTAR EL ESTIGMA Y LA DISCRIMINACIÓN

“Lo primero son las personas que tenemos alrededor, tienen que sensibilizarse. Tienen que ponerse un segundo en el cuerpo de la persona que está así, que no ve, que no oye o que está mal de un pie, que está en silla de ruedas, tienen que pensar en lo que nosotros podemos sentir”

(Entrevista 5 mujer con discapacidad que no trabaja)



→ Desde el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (CONADIS) y otras entidades estatales competentes se requiere implementar una estrategia sostenida de sensibilización pública que promueva el reconocimiento de las personas con discapacidad y su aporte al mercado laboral, desafiando visiones caritativas o prejuiciadas sobre la discapacidad. Esta estrategia debe:

- Involucrar a las personas con discapacidad en todo su desarrollo.
- Contemplar acciones diferenciadas dirigidas a autoridades, docentes, padres de familia, estudiantes, profesionales de la salud, operadores que promueven el empleo, empleadores y empleados.
- Generar alianzas con los medios de comunicación, organizaciones de y para personas con discapacidad y con instancias que promueven sus derechos.
- Diseñar contenidos y mensajes que reconozcan las capacidades de las personas con discapacidad y su aporte al lugar de trabajo y al mercado laboral.

→ Las entidades estatales involucradas en la estrategia deben incorporar, en sus espacios y acciones de comunicación, imágenes positivas de personas con discapacidad que participan en actividades económicas y productivas y garantizar, desde su elaboración, un diseño universal, condiciones de accesibilidad en la comunicación y la posibilidad de adaptaciones y formatos alternativos para quien los necesite.

→ Elaborar una versión amigable de la Convención que informe, de manera sencilla y asequible, la visión del modelo social de la discapacidad.

Se deberá coordinar con el Ministerio de Educación (MINEDU) para que se incorpore esta información en los cursos de ciudadanía y derechos.

→ Elaborar una versión amigable de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley No. 29973, así como diseñar una estrategia para difundir, de manera particular, la no discriminación en el ámbito laboral y los beneficios tributarios que esto supone para el país.

→ Desde el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) se deberá fortalecer el acompañamiento y la asesoría para que las empresas conozcan la Ley No. 29973 y los beneficios de su aplicación.

→ Generar premios y reconocimientos a empresas, municipios, instituciones de formación laboral y entidades públicas en las que se generen prácticas de inclusión laboral.



Para incluir a las mujeres con discapacidad

En las acciones para enfrentar el estigma y la discriminación se debe tomar en cuenta que:

- Las mujeres son más discriminadas que los hombres con discapacidad. Los estereotipos de género se mantienen, existiendo más prejuicios y estigma hacia las mujeres:
 - Son consideradas más débiles e infantilizadas.
 - Asumen el rol de cuidado de otros y responsabilidad de las tareas del hogar.
- Las mujeres con discapacidad tienen menos acceso al empleo que los hombres.

Por lo tanto:

- Evitar imágenes o contenidos que infantilicen a las mujeres con discapacidad.
- Destacar su imagen desempeñando diferentes roles y funciones en especial en espacios públicos.
- Difundir su rol como trabajadora en diferentes puestos tanto de nivel profesional, técnico y operativo.
- Asegurarse que haya imágenes de hombres en tareas domésticas y de cuidado de otros dependientes.



BARRERA 2

RESTRICCIONES A LA AUTONOMÍA



La persona con discapacidad muchas veces no tiene objetivos muy claros, no sabe que puede desarrollar habilidades al igual que otra persona y demostrar su capacidad (...) [Un reto] es la integración. Hay chicos que tienen que aprender a subir escaleras eléctricas, nunca lo han hecho o no lo han hecho solos. (...) el otro es el espacio, tienen que aprender a ubicarse. A veces, las relaciones con los compañeros de trabajo, porque no se lleva con uno, discuten con el otro o porque lo miraron mal. ”

(Entrevista Representante de OMAPED 1)





Para tener en cuenta

El cambio de paradigma sobre la discapacidad tiene su punto nodal en la reformulación de los derechos a la igualdad y a la autonomía. La autonomía, entendida como la libertad de tomar decisiones

“es el bien máspreciado del ser humano”

El hecho que las personas con discapacidad necesiten de apoyos para acciones de la vida cotidiana no implica que dejen de ser independientes o pierdan autonomía para tomar decisiones (Del Aguila, 2015).

- Las personas con discapacidad están expuestas cotidianamente a prácticas que restringen su autonomía para tomar decisiones. Aunque estas prácticas se dan principalmente en el ámbito familiar, es necesario destacar cómo se interioriza y opera la barrera en la misma persona, resaltando que éstas no son nunca atribuibles a la persona o a la discapacidad sino que se originan en la interacción con el entorno.

Componentes de la barrera



Limitadas habilidades para la autonomía y socialización



Restricciones en la autonomía y capacidad jurídica de las personas con discapacidad



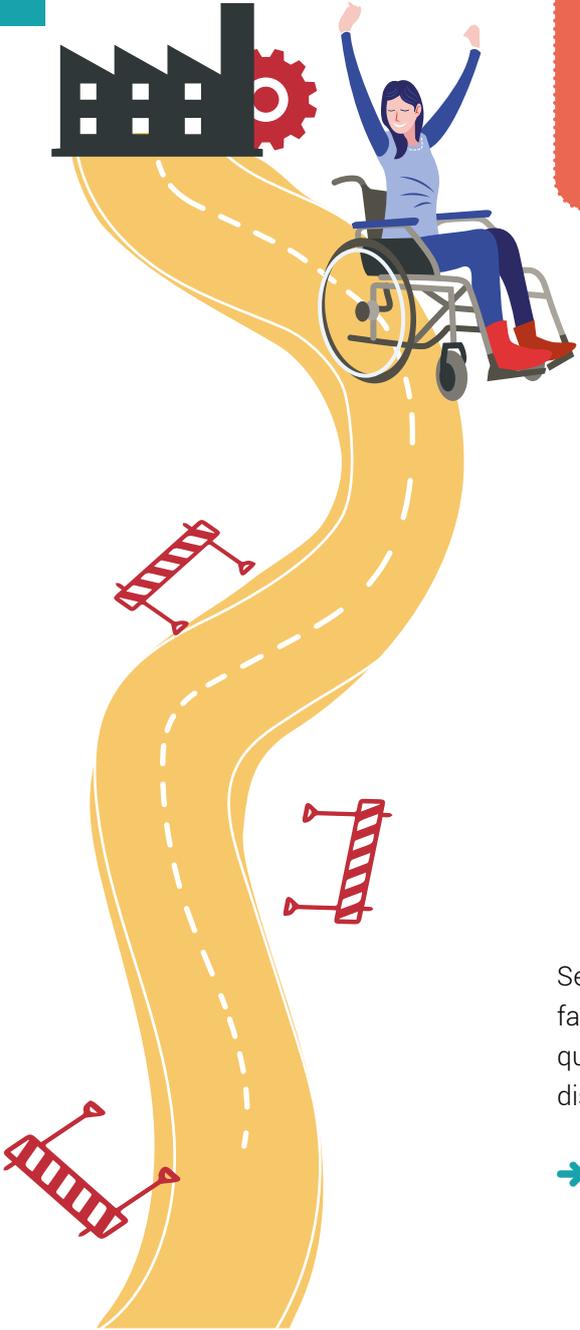
Restricciones en la autonomía económica

- Desde muy temprano, cuando la persona con discapacidad, en su vida diaria, no decide qué comer, qué vestir, qué actividades realizar se anula sus posibilidades de hacerse responsable de su autocuidado. Igualmente, cuando se limitan o anulan sus espacios de socialización se restringe también el desarrollo de sus habilidades sociales y la interacción con otras personas con y sin discapacidad.
- De otro lado, se habla de subrogación o sustitución en la toma de decisiones cuando otra persona, un familiar u otras personas en los otros espacios donde se desenvuelve, como el barrio o el colegio, toma decisiones sobre cuestiones de la vida cotidiana en el lugar de la persona con discapacidad.
- La desmotivación para que las personas con discapacidad desarrollen y fortalezcan sus facultades genera el hábito de no tomar decisiones por sí mismas, no ejercer control sobre sus propias vidas, ni hacerse responsable de sus decisiones. La subrogación, convertida en un hábito, constituye una barrera que limita a las personas con discapacidad para visualizar su plan de vida, su rol en la sociedad y cómo incorporar la posibilidad de trabajar.

- ➔ Como se observa en la siguiente ilustración, con la sustitución o subrogación constantes se restringe el ejercicio de la capacidad jurídica de la persona con discapacidad. A veces si accede a un empleo puede terminar en una situación de sustitución de su facultad de tomar decisiones también respecto de su vida laboral.



- ➔ La presencia cotidiana de estas prácticas también obstaculiza el autoconocimiento de sus habilidades para el trabajo. Se reduce su capacidad para elegir y decidir trabajar o no, qué trabajo desempeñar, así como también desarrolla limitados recursos para la búsqueda de empleo.
- ➔ La subrogación se da inicialmente en el núcleo familiar, pero luego se traslada a otros espacios colectivos de socialización de la persona con discapacidad como la escuela, la Oficina Municipal de Atención a la Persona con Discapacidad (OMAPED), el trabajo, los espacios de capacitación, entre otros.
- ➔ En varios casos, son los familiares, y no las personas con discapacidad quienes firman los contratos de trabajo. Esto hace que la persona no ejerza plenamente el derecho al trabajo desde el inicio de la relación laboral, como solicitar ajustes razonables, solicitar vacaciones, aumentos o cuándo cambiar de trabajo.
- ➔ Las restricciones en la autonomía se observan también en las prácticas que se establecen para la administración de su sueldo, observándose que muchas veces es la familia la que asume esta función.



PARA CONTRARRESTAR LAS RESTRICCIONES A LA AUTONOMÍA DE LA PERSONA CON DISCAPACIDAD

“Lo que yo busco son personas con autonomía, no solamente es desarrollar las habilidades de esta persona; sino, que esta persona sienta que ha crecido y que aporta algo útil dentro de la organización. Cuando yo veo (...) tutores, padres, o familiares muy protectores me cuesta un poco hacer que ingresen porque falta esa autonomía”

(Entrevista empleador E)

Se requiere desarrollar acciones dirigidas a los padres de familia y familiares, a las propias personas con discapacidad y a otros actores que acompañan el desarrollo y la inserción laboral de las personas con discapacidad.

- ➔ En el acompañamiento que brindan los responsables del Servicio de Apoyo y Asesoramiento a las Necesidades Educativas Especiales (SAANEE), en las escuelas para padres y en las acciones de capacitación con los docentes se debe:
 - Concientizar sobre la promoción de las habilidades de autonomía y vida independiente de las personas con discapacidad, reforzando la noción de autonomía para la toma de decisiones, en un contexto de personas que requieren apoyo y acompañamiento.
 - Proponer espacios de interacción social con personas sin discapacidad que generen recursos y habilidades sociales.



→ El SAANEE debe propiciar que, en los planes de estudio del alumnado a quienes hace seguimiento, el personal docente incorpore temas como desarrollo de habilidades blandas, autoconocimiento de sus habilidades y fortalecer la valoración de sí mismo como parte de la comunidad.

→ A través de las OMAPED, se deberá desarrollar:

- Formación de habilidades de autonomía y vida independiente en las personas con discapacidad en todos sus talleres y no solo en los relacionados al empleo, ya que estos también pueden servir como espacios de desarrollo personal y socialización previos al empleo.
 - Autoconocimiento de habilidades y fortalezas para el trabajo a través de talleres para la valoración de “habilidades ocultas”, entendidas como aquellas que la persona con discapacidad no reconoce en sí misma, a pesar de desplegarlas en diferentes ámbitos y situaciones que enfrenta.
 - Talleres de empoderamiento sobre los derechos a la capacidad jurídica en igualdad de condiciones, los derechos laborales como los ajustes razonables para acceder a un empleo y su autonomía económica, a fin de que puedan reconocer cuando se están restringiendo sus derechos.
 - Desde el MTPE, el MINEDU y los gobiernos regionales y locales se deben diseñar talleres de formación en habilidades blandas que integren personas con discapacidad y personas sin discapacidad, a fin de favorecer recursos para la interacción social y fortalecimiento de habilidades sociales.
- 



Para incluir a las mujeres con discapacidad

Recuerda que las mujeres con discapacidad:

- Están expuestas, en mayor medida, a la restricción de su autonomía para participar en espacios fuera del espacio familiar y también tienen menos posibilidades de negarse a participar en las tareas domésticas y de cuidado de otros.
- Tienden a tener menor capacidad de control de su autonomía económica pues se las ve en un rol de mayor dependencia.

En las acciones dirigidas a promover su autonomía:

- Concientizar a los diferentes actores: padres de familia y familiares, docentes, personal del SAANEE y operadores de servicios de empleo sobre la importancia de promover iguales condiciones y oportunidades para hombres y mujeres.
- Cuestionar la visión que mantiene a la mujer como más vulnerable.
- Desarrollar habilidades sociales que favorezcan su empoderamiento para asumir el control de su plan de vida.

BARRERA 3

ENTORNO FAMILIAR LIMITANTE

“ Las personas con discapacidad que trabajan han tenido (...) una buena familia que les ha podido ayudar, sostener, que les ha podido orientar, que les ha podido llevar de la mano, porque la familia es el soporte. ”

(Entrevista operador 3)

- La expectativa de acceder a un trabajo está presente en todas las personas con discapacidad entrevistadas. Por el contrario, los padres no siempre tienen la misma expectativa. La mayoría considera que el trabajo no forma parte del plan de vida de su familiar con discapacidad.
- En varios casos, los padres transitaron desde el “deseo que no trabajen”, a una posición de “incredulidad sobre si lo podrían lograr”, hasta aceptar que “sí era posible” recién cuando la persona accede a un empleo. Ver la experiencia de otras familias, cuyo familiar con discapacidad trabaja, motiva a que busquen esa posibilidad para sus familiares.





Para tener en cuenta

Diversos estudios, COCEMFE (2018) en Perú, HI (2016) realizado en 10 países; OIT (2013) en Chile, PNUD (2019) en Costa Rica, encontraron que la **sobreprotección familiar es aludida por casi todos los participantes como una barrera de acceso al empleo.**

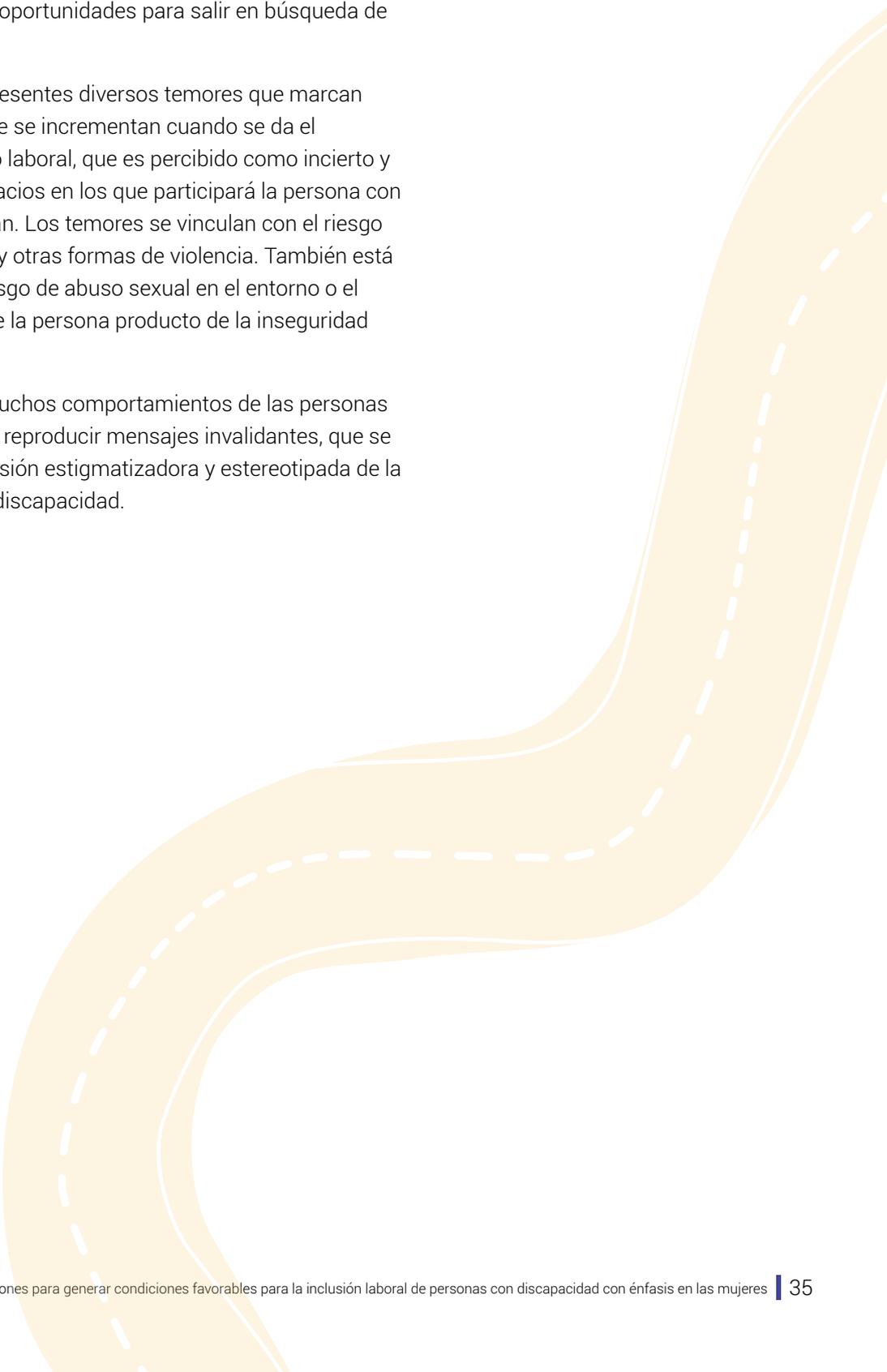
Pero también se encuentra, en algunas, descuido y desmotivación para integrar al familiar con discapacidad.

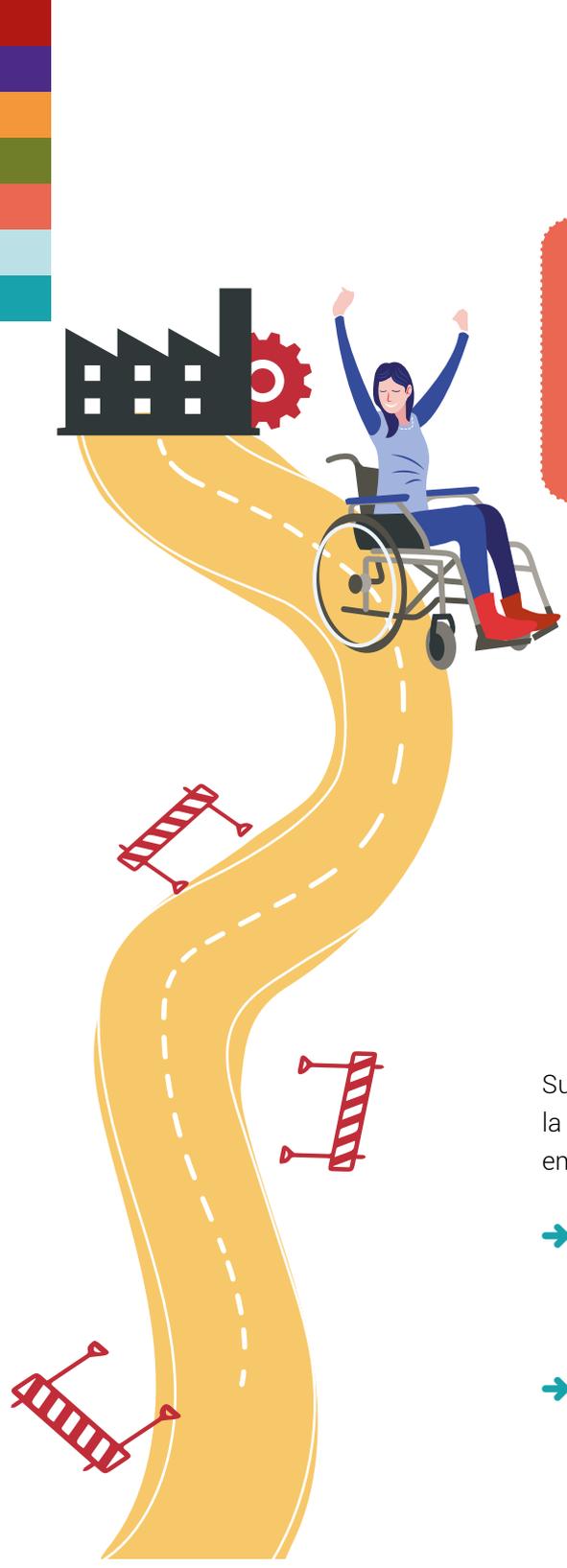
Componentes de la barrera



- Entre el cuidado y la sobreprotección familiar
- Familia no concibe el trabajo en el plan de vida de la persona con discapacidad
- Temores familiares basados en la percepción de riesgos asociados al trabajo
- Dificultades de la familia para apoyar la inserción laboral

- Las familias viven la tensión entre el cuidado y la sobreprotección que lleva muchas veces a brindar un cuidado excesivo, mientras que, en otros casos, se observa más bien descuido y desatención.
- Las familias no están encasilladas en un solo tipo de práctica de cuidado, pueden transitar de una a otra según la etapa del ciclo vital o el ámbito de desarrollo de las personas con discapacidad:
 - Algunas familias promueven su autonomía para el autocuidado, pero sobreprotegen al familiar con discapacidad limitando su socialización y participación en otros espacios.
 - Algunas familias promueven su desarrollo en el ámbito educativo, pero restringen su autonomía en el ámbito laboral.
 - Otras transitan del cuidado excesivo en unas etapas al desinterés o descuido en otras etapas del ciclo vital, dejando sin apoyo a las personas con discapacidad.
- Las prácticas de crianza y cuidado de las familias que sustituyen o subrogan la facultad de tomar decisiones de la persona con discapacidad, contrariamente a su intención de protección, terminan debilitando su autonomía, lo que la coloca en una situación de mayor vulnerabilidad en lugar de generar alertas que eviten situaciones de riesgo.

- 
- 
- ➔ Tanto desde la sobreprotección como desde la falta de cuidado se puede generar aislamiento de las personas con discapacidad creando, entre otros problemas, la inactividad laboral:
 - Algunas familias han establecido una dinámica familiar en la que la persona tiene su ubicación y su rol en la familia, donde el trabajo no tiene un lugar.
 - En otras, el desinterés hace que la persona se sienta sola, sin los recursos ni oportunidades para salir en búsqueda de empleo.
 - ➔ En las familias están presentes diversos temores que marcan la dinámica familiar, que se incrementan cuando se da el tránsito hacia el mundo laboral, que es percibido como incierto y peligroso, pues los espacios en los que participará la persona con discapacidad se amplían. Los temores se vinculan con el riesgo a las burlas, el bullying y otras formas de violencia. También está presente el temor al riesgo de abuso sexual en el entorno o el riesgo a la integridad de la persona producto de la inseguridad ciudadana.
 - ➔ Estos temores guían muchos comportamientos de las personas cuidadoras y las lleva a reproducir mensajes invalidantes, que se ven reforzados por la visión estigmatizadora y estereotipada de la sociedad en torno a la discapacidad.



CÓMO PROPICIAR UN ENTORNO FAMILIAR QUE FAVOREZCA EL ACCESO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD AL EMPLEO

“En las escuelas de padres no se tocan los aspectos relacionados a discapacidad. Se requieren espacios y talleres para brindar apoyo a familiares: Red de familias, soporte de pares entre familias”

(Taller de diagnóstico participativo)

Superar las barreras vinculadas al ámbito familiar implica convertir a la familia en una aliada en la promoción de la autonomía y el acceso al empleo.

- El CONADIS en coordinación con el MINEDU, las OMAPED y las organizaciones de sociedad civil deben elaborar una estrategia de apoyo y orientación a los padres de familia de personas con discapacidad.
- Desde los gobiernos locales se deberá promover la conformación de redes de familia o estrategias de pares, de “familia a familia”, creando mecanismos que favorezcan el desarrollo de capacidades y aprendizaje vivencial, potenciando el apoyo que debe brindar la familia a su familiar con discapacidad para acceder al empleo.

Se debe evitar que, en estos espacios, los familiares representen a las personas con discapacidad, sustituyendo su voz y protagonismo.

- Las instituciones educativas y SAANEE deben generar espacios de asesoría y soporte a los padres y familiares para que desarrollen recursos e incorporen prácticas de crianza y cuidado que favorezcan la autonomía.



➔ A través de las redes de familiares, con el apoyo de las OMAPED y los gobiernos locales, se debe proponer que las escuelas de padres y otras instancias incorporen acciones para que los padres reflexionen sobre los aspectos que limitan el acceso al empleo:

- Identificación de situaciones en las que sustituyen o toman decisiones en lugar de las personas con discapacidad.
- Incorporación del trabajo como parte del plan de vida de la persona con discapacidad.
- Contrarrestar la transmisión y reproducción de mensajes invalidantes con mensajes alternativos que reconocen la autonomía, en un contexto que requiere de apoyos y acompañamiento.
- Cuestionamiento de los temores que están a la base de las prácticas de cuidado.
- Fortalecimiento de su rol de apoyo para la inserción laboral de sus familiares con discapacidad.
- Generar espacios para difundir la experiencia de familias cuyo miembro con discapacidad trabaja.



Para incluir a las mujeres con discapacidad

Recuerda que las familias perciben que las mujeres con discapacidad:

- Requieren mayor cuidado que los hombres, por lo tanto, las sobreprotegen más.
- Son más acompañadas que los hombres a las entrevistas, capacitaciones, búsqueda de empleo e incluso al trabajo.
- Su rol y aporte en el ámbito público no se considera tan valioso.
- Al mismo tiempo que se piensa que requieren ser cuidadas, se les asignan tareas domésticas y/o labores de cuidado de otros familiares, dejando de lado sus propios intereses y planes.

En las acciones dirigidas a las familias se debe destacar la necesidad de empoderar a las mujeres en todos los aspectos de su vida, incluido el laboral:

- Visibilizar cómo las mujeres con discapacidad aportan a la familia desde diferentes funciones, no solo en el ámbito doméstico.
- En las estrategias de apoyo a familias y en la propuesta de Redes de Familias, analizar las desventajas que experimentan las mujeres con discapacidad y reforzar su derecho a la igualdad de participación en la sociedad.
- Incorporar en las escuelas de padres el enfoque de género y discapacidad.
- Identificar con los padres de familia cómo la sobreprotección debilita la autonomía, el crecimiento personal de sus hijas y la posibilidad de realización de su proyecto de vida.

BARRERA 4

DEFICIENTE ACCESO A EDUCACIÓN, SALUD E INACCESIBILIDAD



Que los colegios [sean] inclusivos, que no tenga ningún problema en recibir a las personas con discapacidad. La infraestructura, a veces, no está correctamente planeada, (...) son muy crueles para las personas con discapacidad, no hay ascensor, no hay cómo subir a sus estudios, tienen que ayudarle sus mismos compañeros a subir su silla de ruedas al segundo piso, tercer piso. ”

(Entrevista Operador 3)





Para tener en cuenta

Según el último censo (INEI, 2018), el nivel educativo de las personas con discapacidad era menor que el de las personas sin discapacidad. La proporción de personas con discapacidad sin ningún estudio

(13,4%)

casi triplica la de personas sin discapacidad

(5,5%).

Similar situación ocurre entre mujeres y hombres con discapacidad, pues la proporción de las mujeres sin estudios casi duplica la de los hombres

(16,7% vs 9,1%).

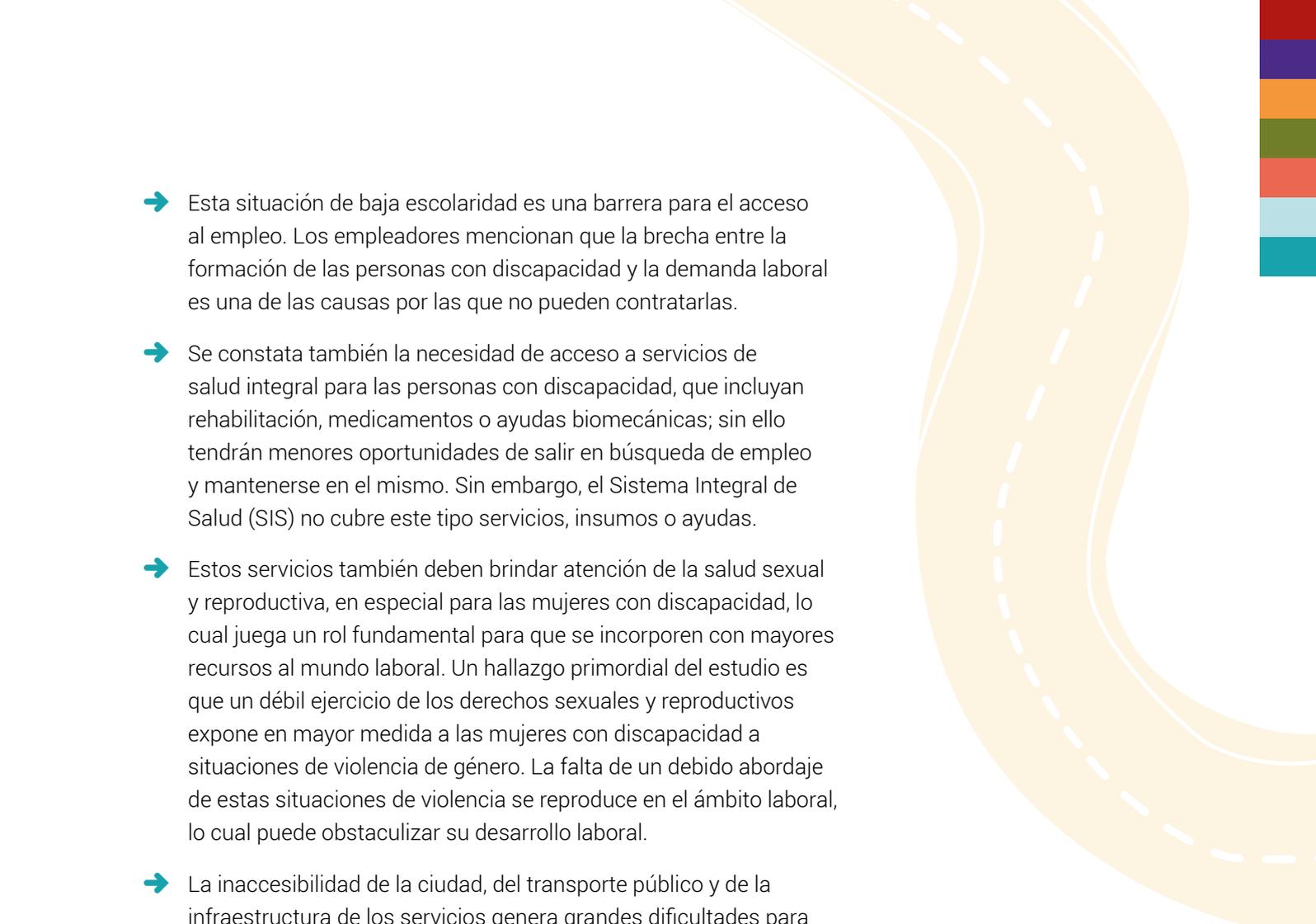
- Diferentes estudios subrayan que una baja escolaridad perjudica la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo (DFID, 2018; PNUD, 2019), más aún cuando no hay acceso universal a educación y su calidad es muy baja.
- La persona con discapacidad no podrá desempeñarse en óptimas condiciones sin la cobertura de atenciones de salud adecuadas.
- De igual manera, la inaccesibilidad, vinculada al diseño de la ciudad, el transporte, la infraestructura, la comunicación y la tecnología, limita la posibilidad de una participación plena en la sociedad.

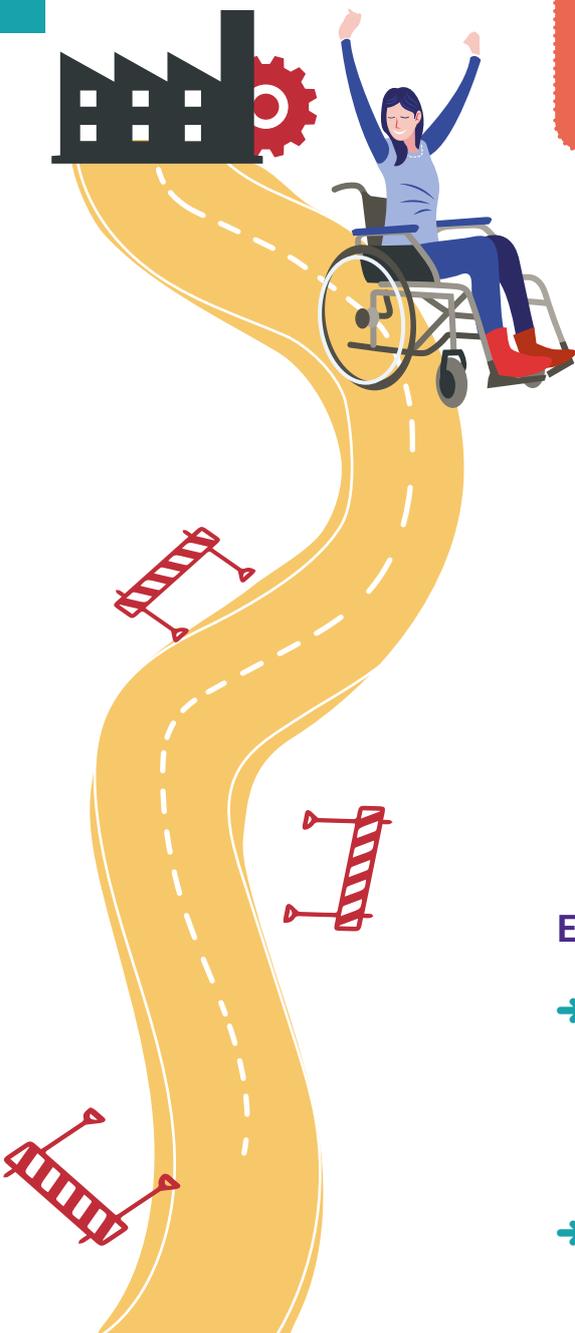
Componentes de la barrera



- ✘ Exclusión educativa
- ✘ Escaso acceso a servicios de salud adecuados, incluyendo la atención de salud sexual y reproductiva
- ✘ Inaccesibilidad de la infraestructura
- ✘ Inaccesibilidad de la ciudad, transporte, tecnología y la comunicación

- Estos aspectos constituyen una barrera, pues son condiciones sociales, institucionales y del entorno que incrementarán o contrarrestarán el impacto que tiene la discapacidad en la persona y favorecerán u obstaculizarán su acceso al empleo decente.
- Los servicios de educación inclusiva de calidad deben garantizar condiciones para que las personas con discapacidad que egresan del sistema educativo adquieran las habilidades técnicas y blandas que el mercado laboral demanda. Sin embargo, se observa que experimentan situaciones de trato indebido y bullying en las escuelas y se reportan, cada año, muchos casos donde niños, niñas y adolescentes con discapacidad son rechazados del sistema regular de educación.

- 
- Esta situación de baja escolaridad es una barrera para el acceso al empleo. Los empleadores mencionan que la brecha entre la formación de las personas con discapacidad y la demanda laboral es una de las causas por las que no pueden contratarlas.
 - Se constata también la necesidad de acceso a servicios de salud integral para las personas con discapacidad, que incluyan rehabilitación, medicamentos o ayudas biomecánicas; sin ello tendrán menores oportunidades de salir en búsqueda de empleo y mantenerse en el mismo. Sin embargo, el Sistema Integral de Salud (SIS) no cubre este tipo servicios, insumos o ayudas.
 - Estos servicios también deben brindar atención de la salud sexual y reproductiva, en especial para las mujeres con discapacidad, lo cual juega un rol fundamental para que se incorporen con mayores recursos al mundo laboral. Un hallazgo primordial del estudio es que un débil ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos expone en mayor medida a las mujeres con discapacidad a situaciones de violencia de género. La falta de un debido abordaje de estas situaciones de violencia se reproduce en el ámbito laboral, lo cual puede obstaculizar su desarrollo laboral.
 - La inaccesibilidad de la ciudad, del transporte público y de la infraestructura de los servicios genera grandes dificultades para la búsqueda del empleo. Esta inaccesibilidad también incrementa las limitaciones para acceder a los servicios de educación y salud, que son precondiciones básicas para promover el acceso al empleo. Muchas personas con discapacidad tienen dificultad de ser incluidos en institutos técnicos debido, por ejemplo, a que funcionan en un segundo piso o a que el currículo institucional no está adaptado.



PARA MEJORAR EL ACCESO A LA EDUCACIÓN, LA SALUD Y LA ACCESIBILIDAD DEL ENTORNO

“Si tú formas a una persona, eso es clave... tendrá más oportunidades en el mercado laboral (...). Pero si tenemos (...) una alta tasa de analfabetismo, gente que no ha estudiado, gente que no ha terminado la primaria o la secundaria (...). Entonces es una realidad país cruda y dura que solo se va a solucionar por el tema de la educación ”

(Entrevista empresa A)

En educación

- Desarrollar capacidades en los encargados y tomadores de decisiones, tanto a nivel local, regional y nacional, para que fortalezcan su conocimiento y compromiso con la inclusión de la discapacidad en las políticas e intervenciones en el ámbito educativo.
- Fortalecer y garantizar el acceso universal a la educación inclusiva y formación posterior que brinde a las personas con discapacidad la adquisición de habilidades técnicas y blandas que el mercado laboral demanda.
- Generar mecanismos de articulación de los sectores educación y trabajo a fin de garantizar la transición de la escuela hacia el primer empleo de las personas con discapacidad.

En ese sentido, la identificación de las habilidades más demandadas por los empleadores en las ofertas dirigidas a las personas con discapacidad, registradas por el MTPE, puede servir para reforzar el aprendizaje en la escuela o en la formación técnica productiva.

Se debe involucrar a los gobiernos locales en la implementación de estrategias intersectoriales entre educación y trabajo para reforzar o dar seguimiento a los planes individualizados de apoyo al estudiante con discapacidad, para enfocarlo también como un plan de apoyo individualizado al empleo, de manera que favorezca el tránsito de la escuela al empleo, de acuerdo a la estrategia establecida para este fin.

- Cumplir con los planes de capacitación docente sobre educación inclusiva para el profesorado y para quienes están en formación.
- Garantizar que la educación a las personas con discapacidad incluya formación para el ejercicio de sus derechos sexuales y reproductivos.
- Establecer un sistema de promoción y monitoreo de prácticas para personas con discapacidad que se encuentran en el sistema de educación superior.

En salud

- Fortalecer el acceso universal a salud para las personas con discapacidad a fin de que cuenten con cobertura de medicamentos, terapias de rehabilitación y ayudas biomecánicas.
- Desde las entidades públicas correspondientes se debe concientizar y capacitar a los proveedores de salud para que brinden servicios de salud y acompañamiento adecuados, garantizando una visión no estigmatizada sobre la discapacidad, incluyendo a las personas que adquieren una discapacidad.
- Empoderar a las personas con discapacidad como sujetos capaces de tomar sus decisiones sobre su cuerpo y su salud, ubicando a los familiares como parte del sistema de apoyo y nunca como interlocutores o responsables de la tutela de los mismos.

En accesibilidad

- Favorecer la implementación del Plan Nacional de la Accesibilidad en la ciudad, en el transporte y en la comunicación de las personas con discapacidad para favorecer su acceso al empleo.



Para incluir a las mujeres con discapacidad

Recuerda que las mujeres con discapacidad:

- Tienen menores niveles de educación que los hombres.
- Requieren mayor atención vinculada a la salud sexual y reproductiva que los hombres.

En las acciones dirigidas a mejorar las condiciones de acceso a salud, educación y accesibilidad:

- Generar programas de premios y reconocimientos a las instituciones educativas que impulsan el acceso de las mujeres con discapacidad a la educación.
- Garantizar su visión como mujeres sexuadas que deben recibir, al igual que todas las mujeres, educación sexual incorporando el enfoque de discapacidad.
- Los servicios de salud deben incorporar el enfoque de género para garantizar una adecuada provisión de información sobre salud sexual y reproductiva, respetando su derecho tanto a la anticoncepción como a la maternidad responsable.



BARRERA 5

ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL INEFICACES

“ No importa el trabajo que me pongan, quiero trabajar, quiero sentirme útil, quiero apoyar, no quiero ser una carga, eso es lo que más me pesa. ”

(Entrevista 1 hombre con discapacidad que no trabaja)

- Se ha identificado que no existe una estrategia o modelo común que oriente a los diferentes actores sobre los pasos a seguir para una inserción laboral exitosa. No se observa un modelo eficiente que logre colocar a los que se inscriben en las bolsas de trabajo o que empareje las vacantes existentes con las personas que buscan trabajo.





Para tener en cuenta

El MTPE reporta que mediante los servicios de empleo en el 2017-18 se colocó menos del 20% de las personas con discapacidad inscritas

Servicio de Bolsa de trabajo			
	2017	2018	Acumulado
Inscripciones	3325 (100%)	3496 (100%)	6821 (100%)
Hombres	2304	2373	4677
Mujeres	1021	1123	2144
Colocaciones	512 (15,4%)	693 (19,8%)	1205 (17,7%)
Hombres	375	466	841
Mujeres	137	227	364

Fuente: MTPE. 2019. DGSNE - Sistema de intermediación laboral SILNET

Además, el número de mujeres tanto inscritas como colocadas es menor a la mitad de los hombres.

Componentes de la barrera



-  Inexistencia de normativa que articule la intermediación laboral para personas con discapacidad
-  Insuficiente orientación y acompañamiento a la inserción laboral
-  Limitada oferta de capacitación laboral
-  Prácticas que reproducen la segregación ocupacional

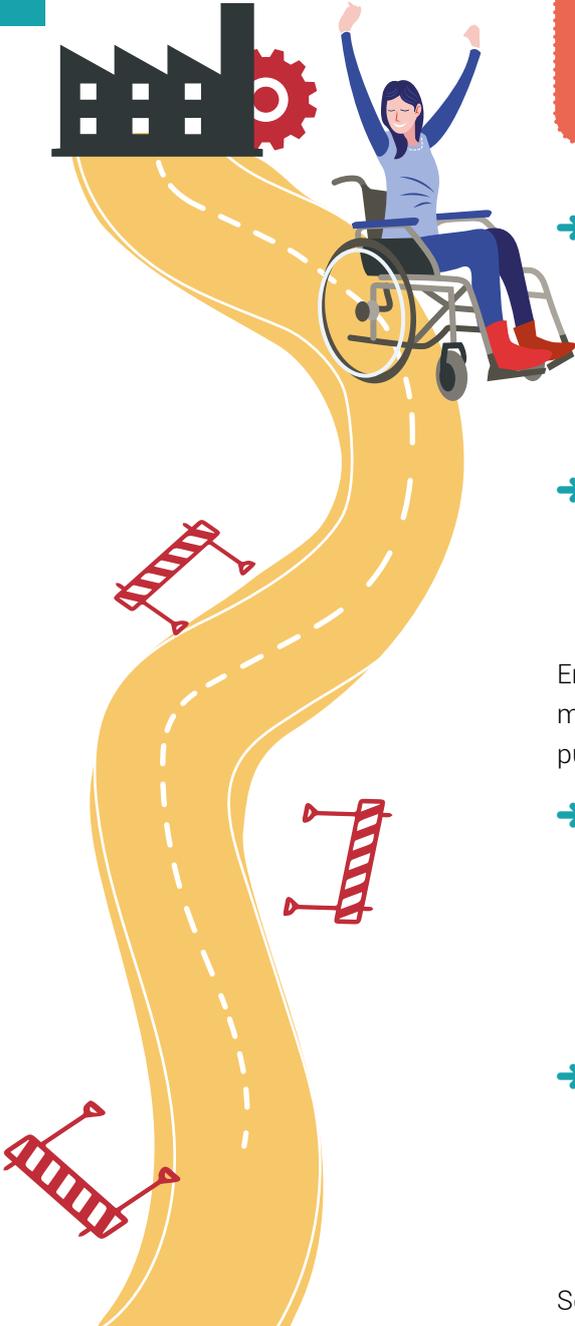
- ➔ Ausencia de normativa que articule los programas de intermediación laboral para personas con discapacidad en los niveles nacional y subnacionales. La aplicación de las normas se hace de forma aislada y en ocasiones superponiendo acciones; es el caso de la existencia de bolsas de trabajo en diferentes instancias, desarticuladas y sin un enfoque homogéneo.
- ➔ La limitada implementación de las políticas y normas sobre discapacidad y empleo lleva también a la falta de fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo establecidas para personas con discapacidad, tanto para empresas públicas como privadas.
- ➔ Insuficiente orientación y acompañamiento a las personas con discapacidad para la búsqueda de empleo, identificándose que estas desconocen los procedimientos para acceder a las bolsas de empleo y las convocatorias.

- Los servicios o programas de intermediación laboral que brindan acompañamiento a las empresas para cumplir la normativa e incluir personas con discapacidad es insuficiente. Las personas responsables de los procesos de selección de personal señalan que la capacidad de respuesta de los servicios de empleo, responsables de la formación para el trabajo de las personas con discapacidad, no es óptima. El sistema de cuotas no está acompañado de información y apoyo a las empresas para lograr su cumplimiento.
- Ante la falta de acceso a una educación inclusiva de calidad, la capacitación laboral se convierte en una oportunidad para que las personas con discapacidad adquieran habilidades que favorezcan su ingreso al mercado laboral. Sin embargo, esta oferta es insuficiente o casi nula y muchas veces no logra insertar a las personas en el trabajo, lo que genera frustración y aislamiento.
- Las prácticas que reproducen la segregación ocupacional en el mercado de trabajo y en las capacitaciones se manifiestan de varias formas:
 - Diversos servicios promueven empleos operativos y de mando medio, transmitiendo la idea que solo en esos espacios se puede ubicar a las personas con discapacidad y restringiendo su campo laboral.
 - Hay la percepción que existe más demanda laboral para personas con algunas discapacidades que para otras. Por ejemplo, más oportunidades de empleo para personas con discapacidad física que para personas ciegas, cuya oferta se reduce a dos puestos de trabajo específicos: masajista o telefonista.

- Se observa segregación ocupacional por sexo cuando se diseñan capacitaciones y se asignan puestos para mujeres y hombres con discapacidad, respondiendo a una atribución de roles estereotipados de género. Por ejemplo, cuando no se ofrecen puestos de trabajo que demanden fuerza a una mujer con discapacidad.

- La capacitación de los operadores que se encargan de la intermediación laboral para personas con discapacidad es fundamental para abordar los prejuicios y estereotipos. Se requiere generar actitudes favorables que cuestionen la segregación ocupacional de las personas con discapacidad.

CÓMO FORTALECER LAS ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN LABORAL

- 
- Establecer, desde el ente rector correspondiente, los mecanismos de articulación entre las instituciones que brindan servicios a las personas con discapacidad para delimitar funciones y competencias, evitando así duplicidad de esfuerzos y asegurando una asignación presupuestal coherente con las funciones asignadas.
 - Realizar modificaciones normativas que permitan incorporar funciones de intermediación laboral a nivel local y eviten la centralización, que recaee en el Centro de Empleo del MTPE y no logra cubrir con candidatos suficientes las vacantes que recibe.

En ese sentido, es necesario acreditar a las Bolsas de Trabajo municipales como bolsas articuladas a los Centros de Empleo para que puedan recibir ofertas de vacantes para personas con discapacidad.

- Fortalecer la fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo en el sector público y privado, visibilizando el destino de los fondos recaudados por concepto de multas y destinándolos preferentemente a la mejora de acciones de intermediación laboral y a programas de empleo exitosos para personas con discapacidad.
- Introducir cambios en la normativa para que el cumplimiento de la cuota de empleo deje de ser un requisito de trámite para los empleadores y se les exija la contratación de personas con discapacidad y no solo acreditar haber ofertado puestos de trabajo para evitar el pago de una multa.

Se debe, además, introducir una valoración diferenciada de acuerdo a criterios de dificultad de inserción laboral; por ejemplo, de mujeres con discapacidad, de personas que se insertan por primera vez en un empleo, personas con discapacidad intelectual o psicosocial.

- Evitar, desde el ente rector, la segregación de los puestos y las capacitaciones por discapacidad y sexo, tanto en la implementación de la cuota como en los servicios de empleo, debiendo definirse ajustes para evitar que este tipo de enfoque incremente la discriminación.

- Capacitar a los operadores locales y nacionales de manera periódica y establecer alianzas con las organizaciones de y para personas con discapacidad para brindarles herramientas que les permitan:
 - Identificar, cuestionar y eliminar sus propios sesgos asociados a la discapacidad y al género.
 - Reconocer las situaciones que restringen la capacidad jurídica de las personas con discapacidad en diferentes espacios, familiar, educacional y laboral.
 - Identificar si sus propias acciones subrogan las decisiones y la capacidad jurídica de las personas con discapacidad.
- Desarrollar estrategias de comunicación para visibilizar la inserción laboral exitosa de profesionales o trabajadores con discapacidad en mandos altos de dirección, incluyendo a las mujeres que desempeñan estos puestos para:
 - Contrarrestar suposiciones sobre sus bajas calificaciones
 - Permitir a otras personas imaginar su desarrollo laboral más allá de los puestos no calificados ofertados mayoritariamente.

Desarrollar programas de capacitación integrales por etapas que culminen con la inserción laboral. En estos programas se deberá incorporar módulos sobre sexualidad y salud sexual y reproductiva, favoreciendo el acompañamiento previo y durante la capacitación. Cuando no se logró la contratación será necesario, además de indagar las causas, tener medidas previstas para lograr este objetivo.

- Identificar estrategias y mecanismos de vinculación con las empresas para favorecer que las personas con discapacidad puedan documentar su experiencia laboral en sus currículos.
- Desarrollar, desde el ente rector correspondiente, una estrategia que oriente a las empresas, con herramientas y pautas concretas, sobre la cuota de empleo, los beneficios tributarios y los ajustes razonables. La estrategia debe incluir los roles que cumplen los diferentes niveles de gobierno para evitar duplicidades.



Para incluir a las mujeres con discapacidad

- Contrarrestar la segregación ocupacional por sexo, cuestionando los estereotipos que asocian a las mujeres con determinadas ocupaciones.
- Considerar en las capacitaciones las dificultades que las mujeres tienen para asistir (horarios, lugares en los que se realizan).
- Generar estrategias de comunicación dirigidas a mujeres para que ubiquen las convocatorias y los procedimientos para inscribirse en las bolsas de trabajo.
- Incluir en las capacitaciones temas vinculados a la sexualidad y el cuidado de la salud sexual y reproductiva, así como el desarrollo de habilidades para identificar y enfrentar situaciones de acoso.
- Capacitar, desde el ente rector, a los operadores para identificar, acompañar o derivar hacia las instituciones competentes a las mujeres con discapacidad que han experimentado violencia de género, acoso, abuso sexual laboral, preparándolas para que puedan enfrentar adecuadamente situaciones de riesgo en el futuro y tener recursos y estrategias para actuar en estas situaciones.



BARRERA 6

ENTORNOS LABORALES POCO INCLUSIVOS

“ Si yo tengo que adaptar mi empresa, si tengo que poner una luz o un foco y debo poner tecnología es caro, más barato me sale pagar la multa por no cumplir la cuota y contratar a una persona que no tenga discapacidad. ”

(GF organizaciones de y para personas con discapacidad)

- Las empresas no son un bloque homogéneo. Ellas presentan diferentes grados de avance en el campo de la inclusión laboral:
 - Experiencia de inclusión laboral sostenida: pocas.
 - Experiencia inicial de Inclusión, están iniciando el proceso: algunas.
 - Exclusión laboral: no tienen ningún avance, la mayoría.
- La Red Peruana de Empresas y Discapacidad, conformada con el apoyo de la OIT en el 2016, es una aliada para promover el acceso al mundo laboral de las personas con discapacidad y difundir prácticas exitosas.





Para tener en cuenta

Mientras que

39,6%

de personas con discapacidad se encuentran activas económicamente, casi el

70%

de las personas sin discapacidad se encuentran en la misma situación.

La Ley General de la Persona con Discapacidad estableció que toda empresa con más de **50 trabajadores** debe tener **3% de trabajadores** con discapacidad.

Al 2018, solo 70 empresas cumplieron con esta obligación.

Si bien el número se incrementó desde la primera fiscalización en el 2015 (solo 47 cumplieron) la diferencia es mínima (MTPE).

Componentes de la barrera



Actitud negativa y rechazo hacia el trabajo de la persona con discapacidad



Incumplimiento de la ley y desconocimiento de beneficios tributarios y ajustes razonables



Dificultades en la convocatoria y ubicación de las personas con discapacidad



Limitaciones en el proceso de selección y orientación

→ El estigma y discriminación está presente en todo el personal de los entornos laborales en los que se desempeñan las personas con discapacidad (jefes, compañeros de trabajo, etc.), incluso en los clientes. Sin embargo, la experiencia de incorporar personas con discapacidad en las empresas y el relacionamiento directo con ellas transforma estas actitudes y temores.

- Conocer de cerca su trabajo, desempeño y capacidades, primero sensibiliza y luego genera valoración, promoviendo, por lo general, un clima laboral más favorable.
- Los resultados confirman los beneficios de la contratación de personas con discapacidad, documentados en otros estudios (Handicap International, 2016; OIT, 2013).
- Es necesario cuidar no exacerbar las ventajas de incorporar personas con discapacidad, pues esto podría constituir un obstáculo adicional.

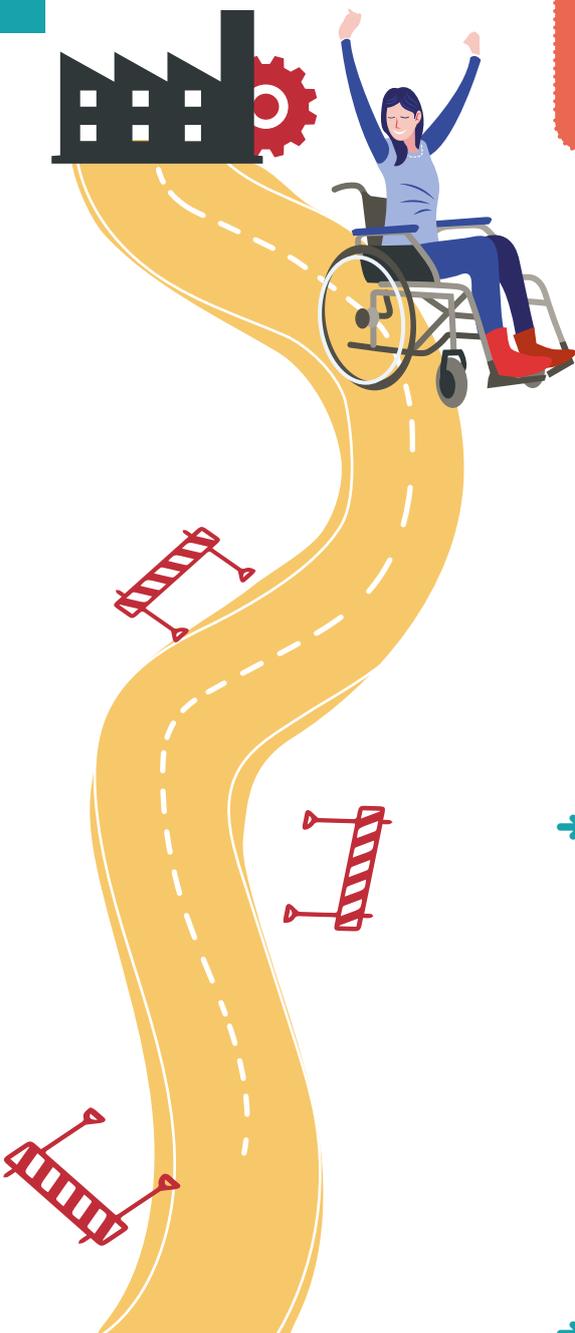
- Existe un extendido desconocimiento sobre:
 - Las ventajas de contratar personas con discapacidad.
 - Las obligaciones, beneficios tributarios y ajustes razonables:
 - Muy pocos empleadores han hecho uso de los beneficios tributarios, aunque quienes lo hicieron destacan que lograron un retorno económico significativo para la empresa.
 - Varios señalan que no redundan en beneficios pues generan procedimientos engorrosos e infructuosos. Otros los desconocen.
- Los procesos de contratación de personas con discapacidad no están establecidos, de manera explícita, en las políticas y cultura institucional de las empresas, por lo que cuando cambian los equipos de recursos humanos se pierde el compromiso y los avances logrados en esta área.
- La paradoja de la convocatoria. En los procesos de selección y contratación, la convocatoria es un aspecto central y hay poca claridad al respecto. En algunos casos son generales o abiertas y en otras son cerradas o para puestos específicos. Ambas opciones tienen desventajas y ventajas:
 - En la primera habría la intención de ofrecer igualdad de oportunidades en el acceso a todos los puestos de trabajo.
 - En la segunda, delimitar ciertos puestos para personas con discapacidad facilitaría la elección y con ello mayores opciones de alcanzar el empleo.

- Sin embargo, muchas veces la primera se usa como excusa para decir que no se presentaron postulantes con discapacidad o no cumplieron el perfil. Mientras que la segunda puede resultar discriminatoria y ser usada para plantear únicamente puestos operativos.
- Algunos empleadores pueden tener temor de contratar a las mujeres con discapacidad pues perciben mayor responsabilidad frente a posibles situaciones de abuso o violencia sexual en la empresa. Esto puede, en ocasiones, desalentar la contratación de las mujeres, exponiéndolas a mayor discriminación.

CÓMO PROMOVER ENTORNOS LABORALES INCLUSIVOS

“Somos casi 2000 trabajadores, (...) es cuestión de ver el mercado laboral para las personas con discapacidad, trabajar con las áreas, con los jefes directos y concientizar un poco, incentivar que puedan contratar personal con discapacidad”.

(GF empleadores)

- 
- El MTPE y las instancias de nivel regional y local deben desarrollar estrategias sostenidas de sensibilización y concientización dirigidas a empleadores sobre el reconocimiento del adecuado desempeño de las personas con discapacidad y su contribución al clima de trabajo y al mercado laboral.
 - Difundir la versión amigable de la Ley General de la Persona con Discapacidad, Ley No.29973.
 - Generar conocimiento sobre la cuota de inclusión y los beneficios tributarios y ajustes razonables, así como los procedimientos para acceder a ellos, poniendo ejemplos de las empresas que ya lo hicieron.
 - Empleadores, en alianza con la sociedad civil e instancias correspondientes del Estado, deben generar espacios y estrategias para la discusión y difusión de buenas prácticas que respondan a necesidades comunes de las empresas.

- La Red Peruana de Empresas y Discapacidad puede difundir, entre pares, su experiencia para lograr entornos más inclusivos.
 - Generar campañas y estrategias de sensibilización, incorporando programas que establezcan premios o sellos de calidad para empresas con buenas prácticas de inclusión laboral de personas con discapacidad.
- ➔ Promover que las empresas incluyan en sus políticas institucionales y códigos de conducta la inclusión de personas con discapacidad, incorporando en sus reglamentos mecanismos y procedimientos para su implementación.
 - ➔ Las entidades formativas de educación superior deben asegurar que los programas de recursos humanos y empresa incluyan cursos y módulos sobre los derechos de las personas con discapacidad en el ámbito laboral, de forma transversal y concentrada, siguiendo el enfoque de doble vía.
 - ➔ Las empresas deben sensibilizar y desarrollar capacitaciones diferenciadas dirigidas a los diferentes niveles y líneas de mando de la organización: directivos, equipos de recursos humanos y equipos de trabajo.
- ➔ Los servicios de empleo deben brindar acompañamiento a las empresas para definir estrategias adecuadas de difusión de las convocatorias e incentivar la ampliación de la oferta de puestos laborales para personas con discapacidad, no solo operativos o de mando medio sino abriendo opciones para contratar también personas con estudios superiores, para lo cual deberán hacer las adaptaciones necesarias.
 - ➔ Resalta la inexistencia de una estrategia de inclusión laboral de personas con discapacidad en el servicio civil peruano, a pesar de la importancia del Estado como empleador público. Se hace necesario que las entidades correspondientes prioricen y actúen en este aspecto.



Para incluir a las mujeres con discapacidad

Recuerda que las mujeres con discapacidad:

- Participan menos que los hombres en las convocatorias.
- Consideran que tienen menos habilidades para el trabajo que los hombres.

Para favorecer su inclusión:

- Incentivar las buenas prácticas de inclusión de las mujeres, visibilizando el impacto social positivo que tiene la empresa que trabaja desde enfoques de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres con discapacidad.
- Contrarrestar la mirada que la mujer representa mayor carga laboral.
- Cuestionar los temores que llevan a verla en mayor riesgo de abuso sexual, evitando que esto desincentive que los empleadores las contraten.



BARRERA 7

COSTOS ADICIONALES PARA EL ACCESO AL EMPLEO

“ La persona con discapacidad no puede salir adelante, uno porque necesita su rehabilitación, necesita su medicamento, necesita traslado, de repente ayuda biomecánica que necesita. Y también ayudar a su propia familia. ”

(Entrevista Operador 2)

→ Los costos adicionales que experimentan las personas con discapacidad son un tema pendiente de investigación en nuestro medio. De manera referencial, la organización Scope (2019) en el Reino Unido encontró que las personas con discapacidad tienen gastos adicionales, inclusive recibiendo subvenciones económicas estatales. Es como que 100 soles para una persona sin discapacidad resultan equivalentes a 68 soles para una persona con discapacidad. Es decir, 32 soles cubren los sobrecostos que las personas sin discapacidad no tienen.





Para tener en cuenta

Un reportaje del diario El Comercio (2019) señala que las **personas usuarias de silla de ruedas pueden gastar hasta 6 veces más que las personas sin discapacidad para trasladarse**. El cálculo arroja el monto de 1200 soles mensuales, por encima del sueldo mínimo, que tendría que destinar esta persona para trasladarse diariamente a trabajar. Estos **gastos adicionales se originan cuando en el diseño de la ciudad se incorporan productos y servicios inaccesibles** que no consideran las diversas necesidades de las personas con diferentes discapacidades.

Componentes de la barrera



-  Costos adicionales asociados al desplazamiento en la ciudad
-  Costos adicionales asociados a la tecnología de asistencia y cobertura de salud
-  Sobrecostos asociados al apoyo familiar

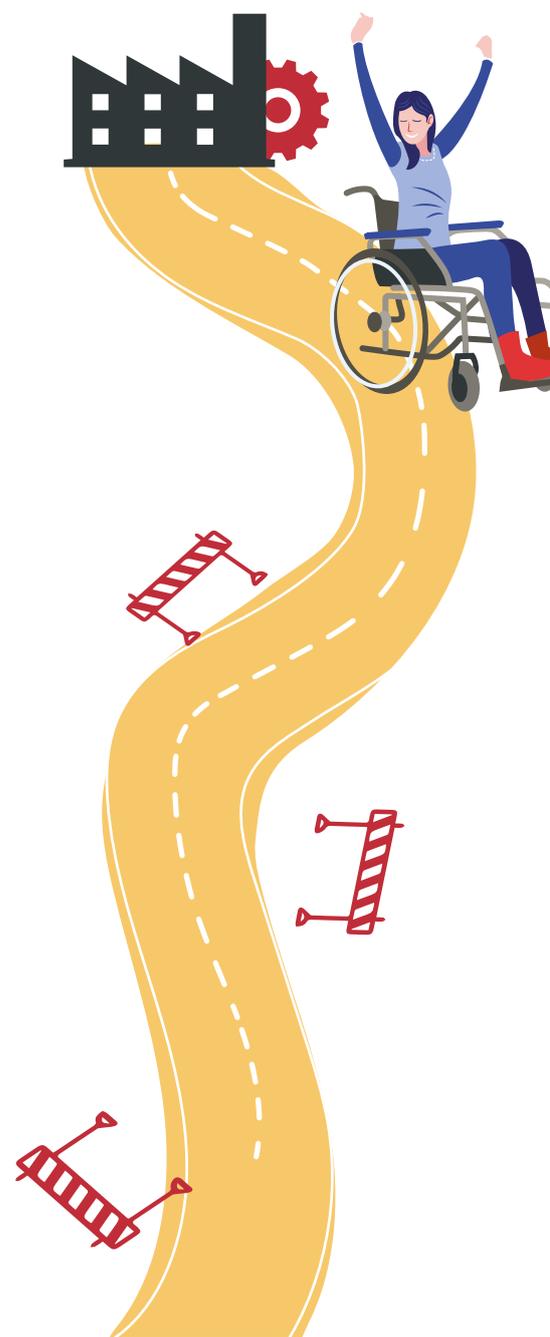
- Estos costos obstaculizan la posibilidad de acceder y sostener un empleo. Un aspecto claro en el que se manifiestan es el vinculado al desplazamiento en la ciudad, incrementado por la falta de un adecuado sistema de transporte público.
- La enfermedad o malestar crónico suele ser mayor en personas con discapacidad (83,3% de esta población frente al 34,9% de la población sin discapacidad (INEI, 2017) lo que genera mayor necesidad de atención de salud, tecnología de asistencia, productos médicos, rehabilitación y, por tanto, gastos adicionales para trasladarse a los servicios de salud. De esta manera, destinan no solo recursos económicos sino también tiempo.
- Otro aspecto que incrementa sus gastos son los sobrecostos derivados del apoyo familiar para el acompañamiento y asistencia. Esto genera que la economía familiar se sobrecargue, más aún cuando el acompañamiento es una necesidad para desplazarse por la ciudad para diferentes actividades, incluyendo el proceso de búsqueda de empleo, asistencia a capacitaciones e incluso en el trabajo.
- Los costos adicionales se agudizan como barrera de acceso al empleo en las personas con discapacidad en situación de pobreza.

CÓMO ENFRENTAR EL IMPACTO DE LOS COSTOS ADICIONALES

“Una persona usuaria de silla de ruedas, ¿Qué tiene que hacer?, trasladarse en auto (...) pero el auto también le va a cobrar 5 soles, 6 soles para ir y para venirse ya no más cobran 3 soles. Si está en silla de ruedas, no lo van a querer traer. (...) le van a decir, “ya ponemos tu silla en la maleta, pero tienes que pagarme también otro pasaje”.

(Entrevista operador 2)

- ➔ Estudiar la posibilidad de ampliar el alcance del beneficio de transporte gratuito para personas con discapacidad, independientemente de la condición de severidad, incluyendo en este beneficio a:
 - Quienes trabajan y deben movilizarse a diario.
 - Quienes están en búsqueda de trabajo y quienes están realizando capacitaciones conducentes a ser insertados laboralmente.
 - Previo un estudio social de cada persona, ampliar este beneficio al familiar que debe acompañar a la persona con discapacidad.
- ➔ Diseñar protocolos y mecanismos de atención para personas con discapacidad en el sector salud para que ofrezcan servicios de prevención temprana, acceso con costos más asequibles a servicios especializados y rehabilitación. Igualmente, el SIS debe contemplar el acceso a ayudas biomecánicas.





- ➔ Incorporar a las personas con discapacidad en sistemas de protección social que alivien los costos adicionales asociados a la discapacidad y velar porque los beneficios otorgados no colisionen con el ejercicio del derecho al trabajo o desalienten el ejercerlo.

Para incluir a las mujeres con discapacidad

Recuerda que las mujeres con discapacidad:

- Están más expuestas al acoso sexual en el transporte público.
- Las familias asumen mayores costos adicionales para acompañarlas en su atención de la salud, la búsqueda de empleo e incluso al trabajo.

Cómo favorecer su inclusión:

- Generar recursos y habilidades en las mujeres para que identifiquen y enfrenten situaciones de acoso en el transporte público.
- Generar conciencia pública sobre el apoyo que requieren, sin restringir su autonomía e independencia.
- Que los servicios de salud cuenten con infraestructura y protocolos de atención adecuados que faciliten su atención en menor tiempo, descargando a las familias de los sobrecostos que enfrentan.



BARRERA 8

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO QUE INCREMENTAN LAS BRECHAS DE ACCESO AL EMPLEO DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD



Estamos en una sociedad todavía machista que, de repente, si tienes una hija que además de tener una discapacidad es mujer tiene menos oportunidades de acceder a educación, a formación, a que la familia pueda invertir en una mujer.



(Entrevista empresa C)



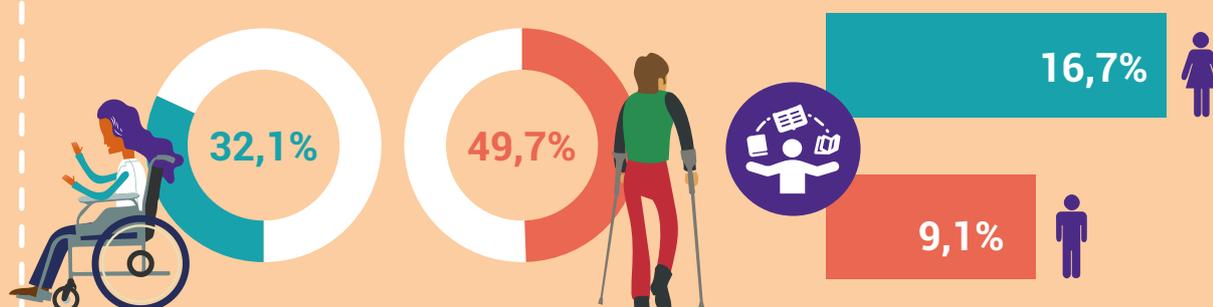
El estudio analizó las barreras que dificultan el acceso al empleo con énfasis en las que afectan a las mujeres con discapacidad, puesto que es impostergable equilibrar la participación de mujeres y varones en el mundo laboral (OIT, 2019).





Para tener en cuenta

Las cifras de empleo en el país muestran que la actividad económica de las mujeres con discapacidad (32,1%) es menor que la de los hombres en la misma condición (49,7%). Como ya se mencionó, en términos de educación, el Censo muestra una mayor cantidad de mujeres (16,7%) que hombres con discapacidad (9,1%) sin ningún estudio (INEI, 2018).



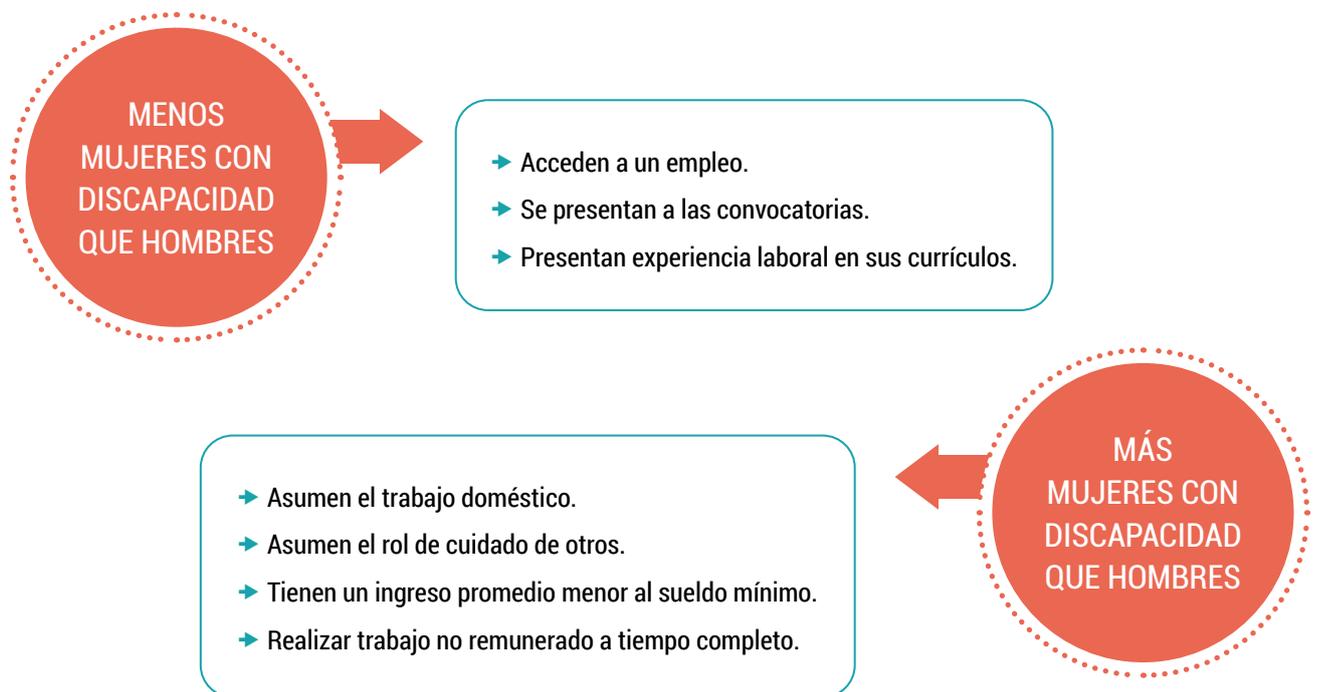
Componentes de la barrera



-  Invisibilización de las diferencias de género en el ámbito laboral
-  Sobreprotección acentuada hacia mujeres con discapacidad
-  Priorización de oportunidades formativas y laborales para los hombres antes que mujeres con discapacidad
-  Asignación de roles de género estereotipados a mujeres con discapacidad
-  Visión de mujeres con discapacidad como personas asexuadas

Invisibilización de las diferencias de género en el ámbito laboral

- Las diferencias entre hombres y mujeres con discapacidad en el ámbito laboral pasan desapercibidas inicialmente para la mayoría de personas. Se identifican más bien diferencias según las discapacidades. Sin embargo, coincidiendo con las cifras de empleo algunos participantes en este estudio señalan, por ejemplo, que a las convocatorias de empleo llegan más hombres que mujeres y que ellas tienen menor experiencia laboral.



- Es necesaria mayor concientización para que se reconozca no solo las diferencias numéricas sino también las razones de las mismas y que se requieren estrategias que promuevan un mayor acceso al empleo de las mujeres con discapacidad.

Sobreprotección acentuada hacia mujeres con discapacidad

- Se encontró que la sobreprotección en la familia es más acentuada en el caso de las mujeres, evidenciando una visión que la ubica como más vulnerable y que requiere mayor protección. Así, ellas son más acompañadas y cuidadas, principalmente en actividades fuera del hogar, como por ejemplo para buscar trabajo y asistir a capacitaciones.

Priorización de oportunidades formativas y laborales para hombres antes que mujeres con discapacidad

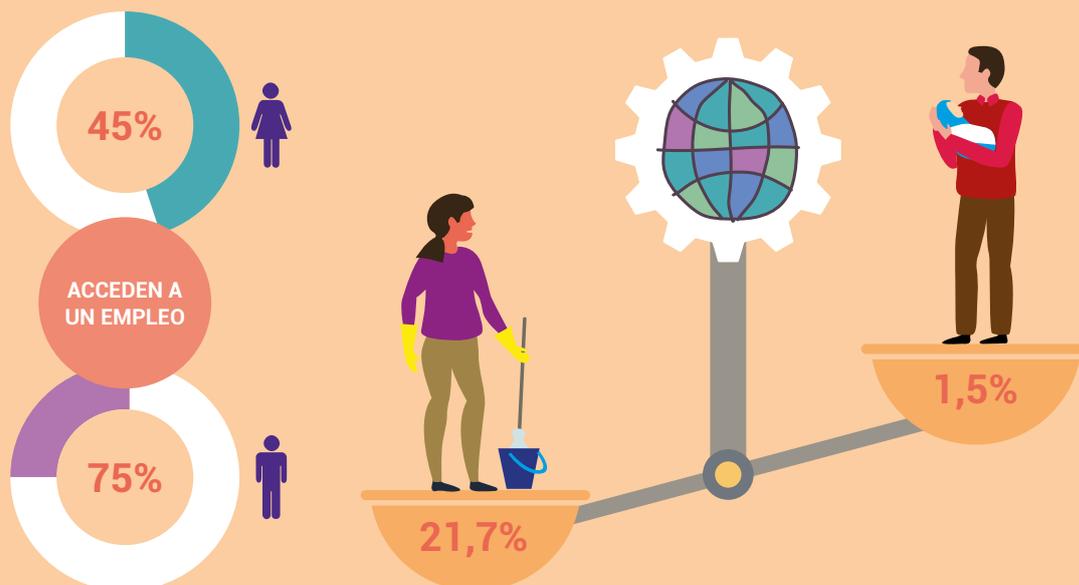
- Desde el ámbito familiar, se continúan favoreciendo las oportunidades educativas y laborales para los hombres con discapacidad antes que la de mujeres con la misma condición.
- Persiste, en algunas familias, la visión que no se necesita educar a la mujer con discapacidad, dado que sus posibilidades están restringidas por la discapacidad. Se entrecruzan claramente los estereotipos de género y discapacidad, impactando en la baja escolaridad y posterior desaliento de estudios superiores.



Para tener en cuenta

La OIT (2019) destaca que para el bienestar humano es esencial la libertad de trabajar por decisión propia y en condiciones de seguridad, dignidad e igualdad.

Sin embargo, a **nivel mundial** aun cuando la mayoría de mujeres desean un trabajo remunerado, menos mujeres (45%) que hombres (75%) acceden a un empleo. Para acortar la brecha es urgente equilibrar la cantidad de mujeres y hombres que asumen el trabajo doméstico y de cuidado, pues mientras 21,7% de mujeres realizan trabajo no remunerado a tiempo completo únicamente 1,5% de hombres lo realizan

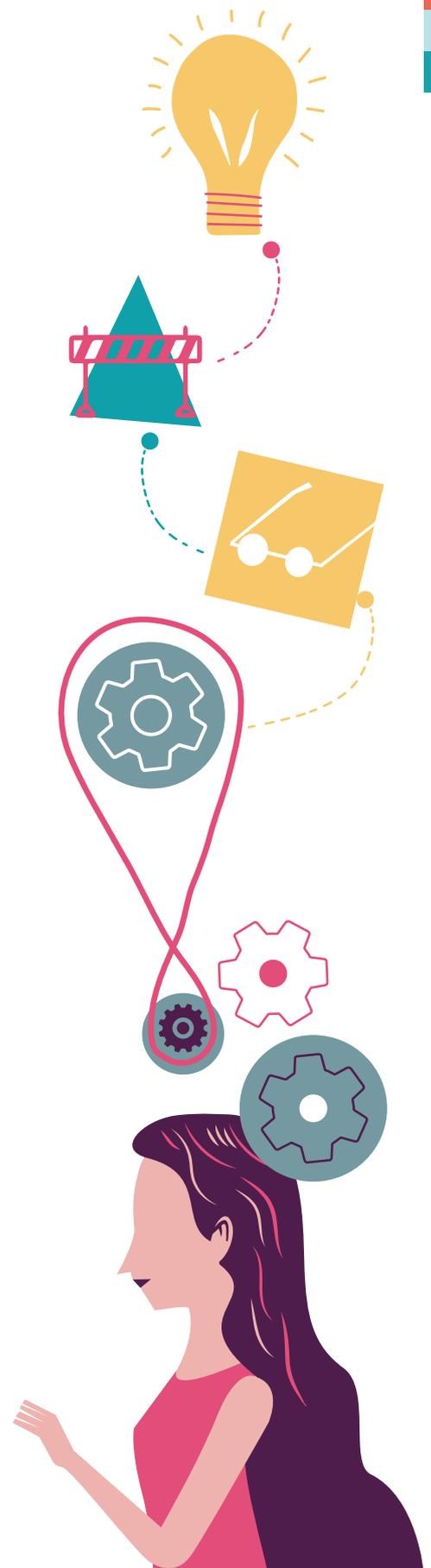


Asignación de roles de género estereotipados a mujeres con discapacidad

- Persiste la asignación de roles de género estereotipados en el ámbito laboral, pues aún se concibe que determinados puestos de trabajo u ocupaciones responden a características que se asocian a hombres o mujeres. Por ejemplo, se señala que las mujeres por “tener más paciencia” o “ser más habladoras” pueden desempeñarse en puestos de atención al público, mientras que no se les ofrece ocupaciones que demandan fuerza.
- Los roles de cuidado y labores domésticas en el hogar se asignan principalmente a las mujeres con discapacidad, quienes han tenido que dejar de estudiar o sus empleos para asumir estas funciones.

Visión de mujeres con discapacidad como personas asexuadas

- Esta percepción estereotipada de ver a las mujeres con discapacidad como personas asexuadas restringe su derecho para acceder a información y capacitación en torno a la vivencia de su sexualidad y su salud sexual y reproductiva. Este desconocimiento, además de limitar el ejercicio de sus derechos sexuales y el autocuidado en este campo, dificulta que puedan diferenciar relaciones de trabajo, amistad, enamoramiento, entre otras, y puedan generar alertas frente a posibles situaciones de aprovechamiento, acoso o violencia sexual.
- La desinformación de las mujeres con discapacidad sobre sus derechos sexuales y reproductivos acrecienta los obstáculos para acceder al empleo. Por ejemplo, debido a embarazos no deseados a temprana edad, que truncan sus oportunidades de trabajo.
- Contar con atención de la salud sexual y reproductiva es fundamental para que las mujeres con discapacidad se incorporen con mayores recursos al mundo laboral. Un débil ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos expone en mayor medida a las mujeres con discapacidad a situaciones de violencia de género. La falta de un debido abordaje de estas situaciones de violencia se reproduce en el ámbito laboral, lo cual puede obstaculizar su desempeño en el mundo del trabajo.



CÓMO ENFRENTAR LAS BARRERA DE GÉNERO PARA EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

Desarrollar capacidades en las personas encargadas y tomadores de decisiones, tanto a nivel local regional y nacional, que fortalezcan su conocimiento y compromiso con la inclusión del enfoque de discapacidad y género en las políticas y programas, en particular de promoción del empleo.

Desde las entidades del Estado, desarrollar estrategias de sensibilización que generen conciencia sobre las diferencias de género y su impacto en el empleo de las mujeres con discapacidad:

- Difundir en formatos amigables las estadísticas que muestran el menor acceso a educación, mayor nivel de analfabetismo, menor acceso a empleo, entre otras.
- Visibilizar las razones por las que tienen menos experiencia formal laboral y por las que hay una menor cantidad de mujeres que se presentan a las convocatorias de empleo.
- Contrarrestar la segregación ocupacional por sexo.

Generar alianzas con diferentes instancias de sociedad civil, mesas de derechos humanos, Defensoría del Pueblo, entre otras, para desarrollar campañas de incidencia política y pública para:

- Impulsar la transversalización del enfoque de género en las políticas y programas, promoviendo igual y plena participación de las mujeres con discapacidad en la sociedad.
- Evidenciar las desventajas que tienen las mujeres con discapacidad cuando no estudian, no concluyen sus estudios o dejan de trabajar para asumir el rol de cuidado de otros y las labores domésticas.
- Visibilizar y cuestionar la mayor asignación de este rol hacia ellas.
- Cuestionar las razones que llevan a priorizar a los hombres en el acceso a oportunidades educativas y laborales.



Promover el desarrollo de programas sobre los derechos sexuales y reproductivos que cuestionen la visión de las mujeres con discapacidad como seres asexuados. Para ello se deberá:

- Asegurar que la educación sexual que se brinda en las instituciones educativas, tanto en los colegios inclusivos como en los de educación especial, incorporen el enfoque de discapacidad.
- Contemplar en la capacitación del personal a cargo del SAANEE temas de sexualidad y salud sexual y reproductiva que les permita brindar orientación a familiares y a los propios estudiantes con discapacidad en estos temas.
- Capacitar al personal de salud para que tengan los recursos y conocimientos adecuados para brindar orientación y atención adecuada en el campo de la salud sexual y reproductiva a las mujeres con discapacidad.

Elaborar versiones amigables de información usando el diseño universal sobre los derechos sexuales y reproductivos y la vivencia de una sexualidad saludable.

En los programas o talleres de capacitación laboral se debe incluir contenidos o módulos para trabajar con las personas con discapacidad temas de sexualidad, salud sexual y reproductiva y violencia sexual. Para ello también se deberán fortalecer las capacidades de los operadores que trabajan en el campo de la inserción laboral.

Mejorar la investigación, los sistemas de registro así como el análisis y difusión de datos sobre mujeres y niñas con discapacidad, desagregando siempre la información por edad y sexo.

Monitorear y hacer seguimiento sobre el acceso a servicios de educación y salud, incluyendo la atención en salud sexual y reproductiva, de las mujeres con discapacidad.

Referencias Bibliográficas

- COCEMFE y FCPED.** Fraternidad Cristiana de Personas Enfermas y con Discapacidad del Perú. 2018. *Violencia de Género hacia Mujeres con Discapacidad en Ayacucho y Arequipa*. Lima: FCPED.
- COMITÉ SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD. 2012.** Observaciones Finales. Ginebra.
- DEFENSORÍA DEL PUEBLO. 2019.** Nota de Prensa N°115/OCII/DP/2019
- DEFENSORÍA DEL PUEBLO. 2005.**
- DEL AGUILA, L.M. 2015.** La autonomía de las personas con discapacidad como principio rector. En: Nueve conceptos clave para entender la Convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- DOMINGUEZ, M.E., MATTIOLLI, M. y SOSA, F. 2011.** Derechos sexuales y reproductivos de las mujeres con discapacidad. Estudio sobre la accesibilidad de los servicios de salud en Montevideo. 1ª edición. Montevideo: Intendencia de Montevideo. Uruguay, 2011.
- EL COMERCIO. 2019.** El drama de no poder viajar en silla de ruedas en corredores y alimentadores. Disponible en: <https://elcomercio.pe/lima/transporte/drama-viajar-silla-ruedas-corredores-alimentadores-noticia-ecpm-666460>
- KETT, M. (ET AL) 2019.** Disability Inclusive Approaches to Humanitarian Programming: Summary of available evidence on barriers and what works. Londres: DFID.
- HANDICAP INTERNATIONAL. 2016.** Situation of wage employment of people with disabilities. Ten developing countries on focus. US
- BOWNS, A.; BERNARD, H. TRUBLIN, C. 2019.** Towards Inclusive Globalization: Policies and practices to promote the employment of people with disabilities. Lyon: Humanity & Inclusion.
- INEI. 2019.** Nota de Prensa 136 - 25 de julio de 2019. Disponible en: [1] https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1200/cap01.pdf
- INEI.2018.** Censo de Población y Vivienda. Lima: INEI.
- INEI.2012.** Encuesta Nacional sobre Discapacidad (ENEDIS). Lima: INEI
- INEI. 2014.** Encuesta Nacional de Hogares (ENAHO). Lima: INEI.
- LEE, H. (ET AL) 2019.** Disability in Gaza: policy, barriers to inclusion and a mapping of interventions. Londres:DFID.
- MAI, A.M. 2019.** Hiring Agents' Beliefs: A Barrier to Employment of Autistics. SAGE Open July-September 2019: 1–15. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2158244019862725>
- MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO. 2018.** Encuesta de Demanda Ocupacional. Lima: MTPE.
- MTPE. 2017.** Número de empresas que cumplen con la cuota de empleo de personas con discapacidad

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL

EMPLEO. 2014. Situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral peruano. Lima: MTPE.

OIT. 2019. A quantum leap for gender equality. For a better future of work for all. Ginebra: OIT.

OIT. 2016. Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016. Ginebra: OIT

OIT. 2015. Trabajo decente de las personas con discapacidad. Ginebra: OIT

OIT. 2013. Factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Santiago:

OIT.

OIT. 2009. The price of exclusion: the economic consequences of excluding people with disabilities from the world of work. Ginebra: OIT.

OMS. 2001. Clasificación internacional del funcionamiento de la discapacidad y de la salud: CIF: Versión abreviada. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

PNUD. 2019. Análisis de situación sobre el empleo de las mujeres con discapacidad en Costa Rica, desde la perspectiva de género, el enfoque de derechos humanos y de discapacidad. Situación de las mujeres con discapacidad en Costa Rica. San José: PNUD (Documento sin publicar y en revisión).

ROSAS, E. 2016. Introducing disability-oriented employment services in Peru. Presentado en la Conferencia Internacional sobre Discapacidad y Desarrollo Inclusivo. Londres: LSHTM

SHUM, G. y CONDE, A. 2009. Género y discapacidad como moduladores de la identidad. *Feminismo/s* 13, 119-132.

SHUM, G.; CONDE, A. y PORTILLO, I. 2006. Mujer, discapacidad y violencia. El rostro oculto de la desigualdad. Madrid: Instituto de la Mujer, Colección Estudios

SHUM, G.; CONDE, A. y PORTILLO, I. 2003. Discapacidad y empleo. Una perspectiva de género. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, 11, 59-85.

VALEGA, C. 2016. Barreras que enfrentan las personas en situación de discapacidad en el ejercicio de su sexualidad y autodeterminación reproductiva. *La manzana de la discordia*. Lima, julio - diciembre, 2016 Vol. 11, No. 2.

