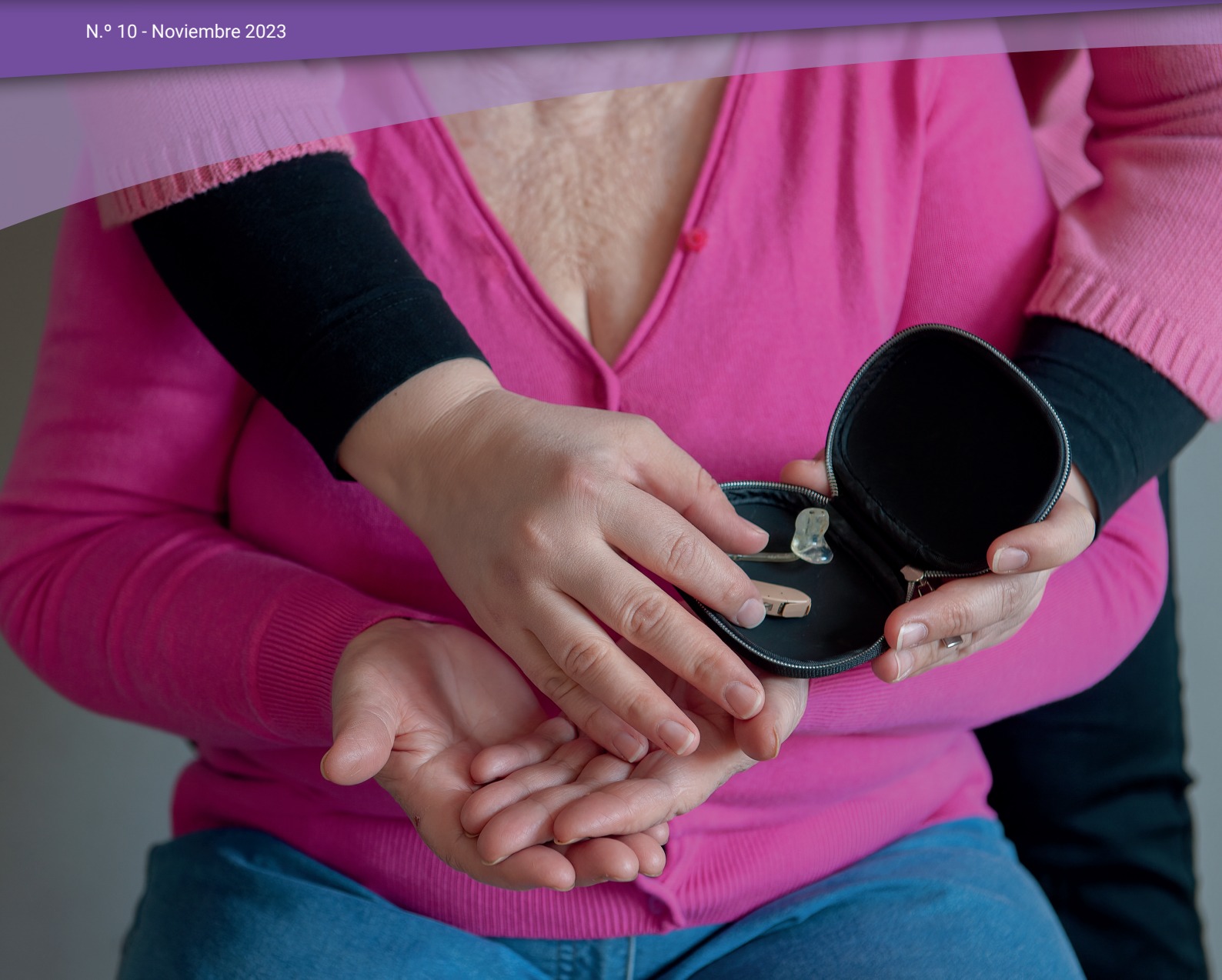


BOLETÍN

IBEROAMERICANO SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN SOCIAL

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

N.º 10 - Noviembre 2023



CON EL APOYO DE:



BOLETÍN

IBEROAMERICANO SOBRE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN SOCIAL

EDITORIAL PÁG. 3

CONTRIBUCIONES

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDADES EN EL CONO SUR:
LA TIPOLOGÍA DE MECANISMOS / GEMA QUINTERO LIMA / PÁG. 4

LAS PRESTACIONES Y LICENCIAS ARGENTINAS PARA MADRES DE INFANCIAS CON
DISCAPACIDAD / CAMILA ABRIL VEGA / PÁG. 8

DISCAPACIDAD Y MUJER COMO FACTORES DE RIESGO DISCRIMINATORIO: EL
TRATAMIENTO EN LA ZONA ANDINA / ALFONSO ESTEBAN MIGUEL / PÁG. 11

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO:
UN COMPROMISO IMPOSTERGABLE PARA EL TRABAJO DECENTE / ESTEFANÍA
HERNÁNDEZ CEBALLOS / PÁG. 15

LA ATENCIÓN A LAS MUJERES EN LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD
(2022-2030) / SERGIO MARTÍN AGUADO / PÁG. 20

ENTREVISTAS PÁG. 23

«ES CLAVE IDENTIFICAR LAS DESIGUALDADES ESTRUCTURALES ENTRE VARONES
Y MUJERES, QUE ATRAVIESAN LOS ESPACIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS GENERANDO
FUERTES ESTEREOTIPOS, MANDATOS Y POSICIONES SOCIALES QUE CONDICIONAN LOS
VÍNCULOS INTERPERSONALES Y GRUPALES» / MARÍA ANTONIA IRAZÁBAL QUINTERO,
RESPONSABLE DE LA DIVISIÓN REGULACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA
SECRETARÍA NACIONAL DE CUIDADOS Y DISCAPACIDAD

AGENDA DE ACTUALIDAD PÁG. 27

PUBLICACIONES PÁG. 29



Estamos comprometidos y comprometidas con el acceso a la lectura
PUEDES DISFRUTAR DE ESTE NÚMERO ADAPTADO A LECTURA FÁCIL

EDITA

Organización Iberoamericana
de Seguridad Social (OISS)
www.oiss.org

DIRECCIÓN

Eva María Blázquez Agudo (UC3M),
Daniel Pérez del Prado (UC3M)

EQUIPO DE TRABAJO

María Gema Quintero Lima,
Luis Gordo González, Stephanie
Viquez Rojas, Sergio Martín
Guardado, Camila Abril Vega, Eva
María Blázquez Agudo y Daniel
Pérez del Prado

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

Janín Muñoz Mercado

CORRECCIÓN DE ESTILO

Valentina Gatti

FOTOS

Todas las imágenes, excepto en
las que se indica lo contrario,
pertenecen a shutterstock.com.

CONTACTO

Secretaría General de la OISS
(Madrid) (+34) 915611747,
(+34) 915611955

DISCLAIMER

Los artículos incluidos en el
Boletín no reflejan necesariamente
la opinión de la OISS.

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo facultativo representan hitos fundamentales en la lucha por la igualdad y el reconocimiento de los derechos de estas personas. Desde una perspectiva de género, estos instrumentos han sido cruciales para visibilizar y abordar las intersecciones entre discapacidad y género, promoviendo acciones para hacer frente a la doble discriminación y situaciones de especial dificultad que sufren las mujeres con discapacidad.

En este sentido, destaca la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, adoptada por la Organización de los Estados Americanos (OEA) con el objetivo de eliminar la discriminación contra las personas con discapacidad en todos los ámbitos, promoviendo su plena integración y participación en la sociedad. Por su parte, la Carta Social Europea también incluye disposiciones relacionadas con la protección de los derechos de las personas con discapacidad, y aborda cuestiones como la igualdad de oportunidades y la no discriminación.

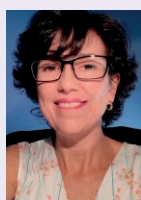
Unas y otras han terminado por producir un importante elenco de herramientas para la promoción de los derechos de las personas con discapacidad en la región iberoamericana. Aunque, como se verá a lo largo de estas páginas, existen, con carácter general, importantes ámbitos de avance en lo que hace a su tratamiento desde la perspectiva de género, lo cierto es que el elemento común de ser causas tradicionales de discriminación y su naturaleza interseccional han propiciado que las especiales dificultades a las que se enfrentan las mujeres con discapacidad se tengan muy en cuenta.

Entre las herramientas que potencialmente pueden resultar más útiles para el fomento de la autonomía de las personas con discapacidad se encuentra, sin lugar a dudas, la Seguridad Social. Esta proporciona un entorno de apoyo que permite a las mujeres con discapacidad acceder a recursos, servicios y oportunidades que son esenciales para su autonomía.

Al garantizar el acceso a los servicios de salud, el apoyo económico a través de pensiones por discapacidad, subsidios o ayudas económicas, y a la asistencia personal, con un amplio elenco de servicios que abarcan desde los de tipo residencial a los formativos y de promoción profesional, los sistemas de Seguridad Social otorgan, a las personas con discapacidad en general y a las mujeres con discapacidad en particular, la capacidad de participar activamente en la sociedad, fomentando su plena autonomía.

El presente número aborda el modo en que los sistemas de Seguridad Social iberoamericanos han emprendido esta tarea y el modo en que han integrado y articulado la imprescindible perspectiva de género.

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDADES EN EL CONO SUR: LA TIPOLOGÍA DE MECANISMOS



MARÍA GEMA QUINTERO LIMA

PROFESORA TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID (ESPAÑA)

Debe advertirse, previamente, que la protección de la discapacidad ha tenido como punto de inflexión a la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Protocolo facultativo (la Convención, en adelante), aprobados el 13 de diciembre de 2006 y que entraron en vigor el 3 de mayo de 2008. En ella se refuerza la opción de un modelo social (contrapuesto al biomédico) de la discapacidad, que predispone el diseño, desarrollo y mejora de los esquemas nacionales de protección social de las personas con discapacidad, en la medida en que las alternaciones físicas, sensoriales o mentales se consideran una desventaja para el desarrollo: 1) de la plena integración social, 2) de una vida personal autónoma e independiente, 3) sin discriminación de ningún orden, de las personas que las padecen.

La Convención, además, es un texto que adopta una particular perspectiva de género, al incluir previsiones explícitas para las mujeres con discapacidad (art. 6 de la Convención) y las niñas (art. 7). Sin embargo, en los abordajes nacionales sigue siendo

un reto la adopción de una perspectiva de género, que al no manifestarse de modo particular respecto de las mujeres con discapacidad, pueden estar generando disfunciones, según el esquema protector, como se apuntará enseguida.

En todos los países del Cono Sur han procedido a la ratificación temprana (2008) de la Convención, que ha permeado en los esquemas protectores de la discapacidad, si bien con anterioridad ya se habían manifestado ejemplos (Ley 22431 del Sistema de protección integral de las personas discapacitadas, sancionada el 16 de marzo de 1981) de aproximaciones omnicomprendivas en la normativa de protección de la discapacidad.

La discapacidad puede ser abordada mediante un gradiente de mecanismos protectores que garanticen de forma congruente —todos o algunos de ellos— los derechos reconocidos por la Convención, de tal manera que cabría articular prestaciones de distinta tipología para personas con discapacidad que se imbrican y coordinan de forma holística y sistemática (Ley 22.431. Sistema de protección integral de los discapacitados, y Ley

CONTRIBUCIONES

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDADES EN EL CONO SUR: LA TIPOLOGÍA DE MECANISMOS

24.901. Sistema de prestaciones básicas en habilitación y rehabilitación integral a favor de las personas con discapacidad en Argentina; o Ley de la Republica del Uruguay N.º 18.651 de 19 de febrero de 2010 sobre protección integral de personas con discapacidad).

con las demás personas (conceptualización operativa en Argentina, Chile, Uruguay). Esto permite una percepción ampliada de las necesidades diversas para proceder al diseño de mecanismos de protección más o menos diversificados, integrados e integrales.

Se puede distinguir, así, una tipología de mecanismos protectores en varios ámbitos. Más allá de la prohibición de toda forma de discriminación, se prevén esquemas protectores referidos:

“ Las mujeres trabajadoras en el sector informal presentan dificultades para la generación de prestaciones contributivas.

Pero también cabe reconducir la protección a esquemas previstos para un universo general, donde el colectivo de personas con discapacidad está particularmente señalado (programa *Tekoporã* de lucha contra la pobreza en Paraguay). En un punto intermedio, cabe un abordaje de la protección de la discapacidad de forma transversalizada, a partir de una acción normativa referida a las personas con discapacidad que modula los espacios ya regulados, referidos a la salud, la previsión o asistencia social generales (Ley chilena 20422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, y que provoca la revisión de la normativa vigente conexas).

El carácter más o menos holístico se puede predicar, en principio, en la definición de discapacidad que se emplee para definir a los sujetos protegidos. Así, se adopta un concepto amplio de persona con discapacidad que incluye a aquella con deficiencias físicas o motoras, mentales, intelectuales o sensoriales que impiden o generan desventaja para la participación en la sociedad (en todos los ámbitos) en igualdad de condiciones

- a) a la garantía de recursos económicos;
- b) a la protección de la salud (en sus variantes preventiva y rehabilitadora, incluyendo la atención psicológica/psiquiátrica), y el derecho a prestaciones en especie (protésicas, ortesis, lentes etc.);
- c) al acceso a la educación general y a la formación para el empleo, adaptada a la integración laboral (desde la incenti-vación empresarial al empleo, pero también desde la óptica de la recualificación profesional y la adaptación de los puestos de trabajo), sirvan de ejemplo: el Programa Promover la Igualdad de Oportunidades en Argentina, o la Ley N.º 21.015 de Inclusión Laboral en Chile;



CONTRIBUCIONES

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDADES EN EL CONO SUR: LA TIPOLOGÍA DE MECANISMOS

d) a prestaciones de asistencia social y servicios sociales (relativos a vivienda, transporte, eliminación de barreras de toda índole en espacios públicos, accesibilidad universal).

Huelga decir que la mayor o menor efectividad de los esquemas está estrechamente relacionada, de modo secundario, a la manera en que se asumen y coordinan las competencias por el o los ministerios competentes.

Sin perjuicio de las demás acciones nacionales, resulta esencial destacar aquella que se refiere a la protección económica desde los sistemas de Seguridad Social. Así, en el área del Cono Sur se observan algunos patrones comunes: por una parte, hay un abordaje de la discapacidad sobrevenida a partir de los esquemas clásicos de los seguros de invalidez, de suerte que las personas trabajadoras que sufren una incapacidad laboral sobrevenida adquieren, dentro de las estructuras contributivas de los sistemas, eventuales derechos a pensión,

que pueden ser de invalidez —la del sistema de pensiones chilena (AFP), la del Banco de Previsión Social uruguayo, Aposentadoria por Invalidez en Brasil—, o modalidades de jubilaciones anticipadas —sirva el temprano ejemplo argentino de los trabajadores minusválidos de la ley 20475 de 1973 o de trabajadores con ceguera de Ley 20888 de 1974; así como la jubilación por incapacidad en Chile y Brasil.

En ambos casos, se trata de prestaciones que dependen de sus aportes previos y de las carreras profesionales. Sin embargo, el acceso de las mujeres discapacitadas a prestaciones económicas está condicionado a la existencia de mecanismos, por ejemplo, de cómputo de periodos de maternidad y cuidado (Chile), o a la existencia de edades diferenciadas/anticipadas o reducción de los periodos de contribución para mujeres (caso de la «aposentadoria por idade de pessoa com deficiência» o de la «aposentadoria da pessoa com deficiência por tempo de contribuição» en Brasil). Pero, sobre todo, a que la mujer discapacitada se encuentre



CONTRIBUCIONES

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDADES EN EL CONO SUR: LA TIPOLOGÍA DE MECANISMOS

activa o en el mercado de trabajo formal. Dicho de otro modo: las mujeres trabajadoras en el sector informal presentan serias dificultades para la generación de prestaciones contributivas por invalidez sobrevenida.

Por otra parte, desde los espacios asistenciales también se prevén asignaciones monetarias a las personas con discapacidad, inicial o sobrevenida, que no es cubierta por instrumentos contributivo-profesionales. En estos esquemas, la mayor o menor cobertura de las mujeres con discapacidad depende de la previsión indirecta de los efectos del cómputo de las rentas familiares (en Brasil se establece un requisito de carencia de rentas para las ayudas asistenciales a minusválidos). Allí donde sea requisito de elegibilidad la renta familiar, cabe que se enerve el derecho a la ayuda asistencial de las mujeres discapacitadas, a menos que se encuentren en estructuras muy desfavorecidas.

En ambos esquemas, es esencial la objetivación de la situación discapacitante, con mayor (caso del certificado único de discapacidad regulado por la Ley 25.504 en Argentina) o menor amplitud (declaración de incapacidad laboral o minusvalía, según se

trate del ámbito profesional o no), de manera que cuanto más o menos accesible sean los procedimientos de calificación para las mujeres, tanto más o menos efectivos serán los derechos reconocidos normativamente.

De manera puntual, pero como escenario con recorrido, se observan zonas de confluencia entre la activación laboral y la protección económica que se articula mediante distintas fórmulas de cohesión de la percepción de prestaciones asistenciales y la percepción de rentas, que en el caso argentino se concreta en la suspensión temporal de las prestaciones y, en el caso brasileño, en la compatibilidad (entre el Auxílio-Inclusão y el Benefício de Prestação Continuada (BPC)).

En suma, se observa la necesidad de un abordaje interseccional de la protección de las mujeres con discapacidad. En cuanto sus necesidades dependen de la situación particular de las mujeres (empleabilidad, asunción de los cuidados en el hogar), tanto más necesaria es la promoción de la efectividad de los derechos mediante, quizás, acciones de discriminación positiva de las mujeres también dentro de la protección integral de la discapacidad.

Para saber más

<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/discapacidad>

https://www.senadis.gob.cl/pag/292/1548/leyes_y_decretos_con_fuerza_de_ley_en_materia_de_discapacidad

<https://www.impo.com.uy/discapacidad/>

● Diniz, D.; Barbosa, L.; dos Santos, W.R. Deficiência, direitos humanos e justiça. Sur, Rev. int. direitos human. 6(11). Dez 2009 <https://doi.org/10.1590/S1806-64452009000200004>

LAS PRESTACIONES Y LICENCIAS ARGENTINAS PARA MADRES DE INFANCIAS CON DISCAPACIDAD



CAMILA ABRIL VEGA

LICENCIADA EN RELACIONES DEL TRABAJO, UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES (ARGENTINA). MÁSTER EN DERECHO DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES, UNIVERSIDAD DE SALAMANCA (ESPAÑA). MÁSTER EN ESTUDIOS INTERDISCIPLINARES DE GÉNERO, UNIVERSIDAD DE SALAMANCA (ESPAÑA).

En Argentina, la perspectiva de género en el eje temático de la discapacidad se ha mantenido ausente de los debates institucionales. La falta de políticas públicas e iniciativas en materia de inclusión ha generado la exclusión sistemática en la garantía de derechos de una gran parte de la sociedad. En un contexto de constante feminización de la pobreza, las mujeres con discapacidad o madres de infancias con discapacidad se ven directamente afectadas por la falta de oportunidades de empleo de calidad y por situaciones de discriminación.

El presente artículo analizará si están contempladas las situaciones especiales que viven las madres trabajadoras de hijos o hijas con discapacidad, haciendo un breve recorrido por las prestaciones e instrumentos disponibles. La pregunta rondará sobre qué podría mejorarse en la legislación vigente en búsqueda de equidad de género y de discapacidad, por una realidad con igualdad de oportunidades en donde no queden relegadas las particularidades individuales.

Como encuadre legal principal, el Estado argentino cuenta con la Ley 22.431 del Siste-

ma de Protección Integral de los Discapacitados, sancionada en 1981. La ley entiende la discapacidad desde una mirada eminentemente médica, proteccionista y asistencialista. Desde esta perspectiva, las personas con discapacidad son vistas como sujetos de cuidado y no como sujetos de derecho, anulando el reconocimiento de la persona como actor social. Siguiendo la misma línea, la Ley 24.901, sancionada en 1997, del Sistema de Prestaciones Básicas en Habilitación y Rehabilitación Integral a favor de las Personas con Discapacidad, establece en el Art. 14 una serie de prestaciones preventivas, donde «la madre y el niño tendrán garantizados desde el momento de la concepción, los controles, atención y prevención adecuados para su óptimo desarrollo físico-psíquico y social». El Art. 18 también nos habla de prestaciones asistenciales para la cobertura de los requerimientos esenciales de la persona con discapacidad: hábitat, alimentación y atención especializada.

En un respiro de actualización, en el año 2008 se sanciona la Ley 26.378, con el fin de aprobar la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Este instrumento internacional, destinado a proteger los derechos y la dignidad de las

CONTRIBUCIONES

LAS PRESTACIONES Y LICENCIAS ARGENTINAS PARA MADRES DE NIÑECES CON DISCAPACIDAD

personas con discapacidad, compromete a los Estados parte a tomar las medidas necesarias para asegurar que los niños y las niñas gocen plenamente de todos los derechos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones.

Las leyes citadas contemplan una serie de garantías para las infancias con discapacidad, pero lo que podemos preguntarnos es ¿quién se responsabiliza de su cuidado y atención? El sistema carece de un diseño universal de infraestructura comunitaria y de medidas integrales para garantizar el pleno desarrollo, promoción y empoderamiento de las personas con discapacidad. Por el contrario, y siguiendo la lógica proteccionista y asistencialista, existen mecanismos de asignación de tiempo para desarrollar tareas de cuidado y mecanismos de apoyo económico.

En referencia a las medidas de asignación de tiempo de cuidado, la sociedad argentina cuenta con la Licencia Especial para Madres Trabajadoras (Ley 24.716), destinada a mujeres que trabajan en relación de dependencia y trabajadoras de casas particulares registradas por el nacimiento de un hijo o hija con Síndrome de Down. Durante un periodo de seis meses, la trabajadora percibe la Asignación por Maternidad Down, una subvención económica familiar cuyo monto es igual a la remuneración que hubiera percibido en caso de prestar servicios. A simple vista, se puede deducir la exclusión inmediata de las madres de infancias con otro tipo de discapacidades, sufrimientos, patologías o síndromes, o de quienes no tengan un diagnóstico médico claro. Por otro lado, perpetúa los roles tradicionales, ya que la licencia aplica solamente a mujeres, asumiendo su rol de cuidadoras principales.

Las licencias especiales constituyen un elemento primordial para garantizar los derechos de las personas trabajadoras y de la protección integral de las infancias. En la actualidad, existen propuestas para extender la licencia de hijos e hijas con discapacidad y enfermedades crónicas que incluya a ambos progenitores y a personas adoptantes. Sería razonable establecer que sea voluntario quién decida asumir la responsabilidad de acompañar al familiar con discapacidad. El contexto tiene que brindar licencias igualitarias con perspectiva de cuidado y de género, en donde la diversidad no quede escindida. Es bien sabido que la feminización del trabajo gratuito de cuidado impacta de lleno en la vida económica de las mujeres, y una persona en situación de discapacidad requiere más tiempo de dedicación y de cuidado, lo que complica más la reincorporación al mercado laboral.



Las personas con discapacidad también cuentan con la pensión para hijos e hijas con discapacidad por fallecimiento de ambos progenitores.

Por el lado de los mecanismos de apoyo económico, las familias pueden acceder a la Asignación Familiar por Hija e Hijo con Discapacidad, que consta de un pago mensual por cada hijo o hija sin límite de edad. Dicha prestación es más abarcativa, ya que está dirigida a personas trabajadoras, titulares de la prestación por desempleo, personas que cobren una pensión no contributiva

CONTRIBUCIONES

LAS PRESTACIONES Y LICENCIAS ARGENTINAS PARA MADRES DE NIÑECES CON DISCAPACIDAD



por invalidez, monotributistas, jubiladas y pensionadas, sin importar el rol tradicional o género de la persona destinataria. Integra discapacidades de diferente tipo y, al no tener un límite de edad, asegura un ingreso fijo y constante para las familias. La pensión no contributiva por invalidez funciona de manera similar, ya que avala un ingreso de dinero mensual, de forma personal e intransferible, e incluye distintas deficiencias ya sean físicas, mentales, intelectuales o sensoriales.

Las personas con discapacidad también cuentan con la pensión para hijos e hijas con discapacidad por fallecimiento de ambos progenitores. El cobro de esta pensión es compatible con cualquier otro beneficio que pueda cobrar la persona con discapacidad, siempre que a la fecha del fallecimiento estuvieran incapacitados para el trabajo y en ese momento se encontraran a cargo

de sus progenitores. A pesar de ser limitante por sus condiciones, la prestación establece un ingreso mínimo y complementario para el momento en que sus progenitores no puedan hacerse cargo de su asistencia.

A modo de cierre, los derechos y prestaciones nombradas demuestran que el sistema proteccionista y asistencialista argentino ayuda a las personas con discapacidad a cubrir sus necesidades básicas, pero que carece, a la vez, de una mirada integral actualizada. El Estado está debatiendo una nueva Ley de Discapacidad que, con perspectiva de género, interseccional e intercultural, intentará buscar el reconocimiento de los derechos humanos, civiles, políticos y de libertades fundamentales de las personas con discapacidad. Además, se necesitará debatir acerca del Sistema Integral de Cuidados y de licencias especiales. La corresponsabilidad del cuidado es una demanda urgente, no solo de las mujeres, sino también de las personas adoptantes. Otro punto importante a tratar es el asesoramiento y orientación a las familias y el apoyo comunitario, con el fin de garantizar la plena inclusión y participación de personas con discapacidad.

Ahora solo cabe esperar el impulso del debate por la nueva ley, que, si logra considerar a las personas con discapacidades como sujetos activos y de derecho desde una mirada crítica de género e integral, será un verdadero triunfo en materia de igualdad.

Para saber más

<https://www.argentina.gob.ar/andis>

<https://www.anses.gob.ar/embarazo-y-nacimiento/asignacion-por-maternidad-down>

DISCAPACIDAD Y MUJER COMO FACTORES DE RIESGO DISCRIMINATORIO: EL TRATAMIENTO EN LA ZONA ANDINA



ALFONSO ESTEBAN MIGUEL

PROFESOR AYUDANTE, DOCTOR EN DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL. UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE MADRID (ESPAÑA)

El género y la discapacidad son dos factores potenciales de discriminación. Ser mujer y tener una discapacidad posiciona a estas personas en una situación de desigualdad respecto de los hombres con discapacidad y de las personas sin discapacidad. El binomio mujer y discapacidad se asocia a un mayor índice de analfabetismo, menores niveles educativos y mayores probabilidades de ser víctima de violencia de género. Esta situación provoca para estas mujeres una mayor marginación, donde es muy difícil que encuentren oportunidades en el mercado laboral que les ofrezcan una salida a esta situación de exclusión social. Y aquellas que encuentran trabajo, se estancan en los niveles de personal más bajos de las empresas y tienen menores salarios, lo que las obliga a depender económicamente de las familias o de las ayudas de gobierno.

Las políticas públicas, y en particular las de inclusión social, son las llamadas a promover que estos factores no reproduzcan conductas discriminatorias en todos los ámbitos de la vida, para que estas personas tengan igualdad de oportunidad que aque-

llas que no tienen discapacidad o son hombres. Las políticas dirigidas a promover la empleabilidad de las mujeres con discapacidad y a que sean contratadas en condiciones dignas y con salarios suficientes para su independencia económica son fundamentales para lograr esa inclusión social necesaria para este colectivo.

La lucha por conseguir la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad es compleja porque hay condicionantes culturales que han relegado a este colectivo a un segundo plano social, llegando incluso a invisibilizarlas. Por ello, es necesario que existan estrategias públicas que influyan en la cultura de la sociedad para que reconozcan a estas mujeres con discapacidad no solo plenitud de derechos, sino también un reconocimiento social y oportunidades en todos los ámbitos de la vida. Esta cultura extendida que desfavorece a las personas con discapacidad también está muy extendida en el ámbito empresarial, porque se considera que son personas menos productivas. Sin embargo, se ha demostrado que los entornos laborales más inclusivos para las personas con discapacidad normalmente generan mayores niveles de productividad en su conjunto.

CONTRIBUCIONES

DISCAPACIDAD Y MUJER COMO FACTORES DE RIESGO DISCRIMINATORIO: EL TRATAMIENTO EN LA ZONA ANDINA

En este sentido, las políticas públicas que se deben llevar a cabo para fomentar la inserción social de las mujeres discapacitadas no deben ser únicamente de carácter asistencial, que pueden desalentar la formación y la ocupabilidad de estas personas.

“

Promover la empleabilidad de mujeres con discapacidad en condiciones dignas es fundamental para conseguir inclusión social.

Ese tipo de políticas solo se centran en dispensar los cuidados de salud y mantener un nivel económico básico para cubrir las necesidades más elementales, pero es necesario impulsar políticas activas que permitan un desarrollo completo en el ámbito personal y profesional de estas mujeres con discapacidad. También se requiere que las políticas combinen y atiendan los dos factores de discriminación: ser mujer y tener discapacidad, porque en muchas ocasiones son distintas a las que se deben implementar para permitir la ocupabilidad y desarrollo de los hombres con discapacidad.

Por otro lado, existen factores externos que agravan la situación de discriminación de las mujeres con discapacidad. Un ejemplo muy cercano ha sido la pandemia por COVID-19. Las personas con discapacidad han sido más vulnerables a la hora de la infección por coronavirus y han tenido más probabilidad de perder el trabajo o tener dificultades para encontrar uno nuevo si lo han perdido. Es en estos escenarios donde el papel de los Estados cobra una especial importancia para evitar que se materialicen estos riesgos

y se activen incentivos de contratación en las empresas.

En este sentido, en las últimas décadas se observan medidas y políticas de igualdad que favorecen la inserción de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral y, lo que es más importante, se ha incrementado la conciencia social de que todas las personas tienen derecho a un lugar de trabajo digno y respetuoso, independientemente de su situación personal. Estas políticas también se han llevado a cabo en la zona andina. Así, por ejemplo, en Colombia, cerca de 17 000 personas con discapacidad se han vinculado laboralmente tanto en el sector público como en el privado en los últimos años, y 40% de estas son mujeres. En este país, se han planteado incentivos legales y tributarios para aquellas empresas que integren trabajadores con discapacidad; además, se han llevado a cabo acciones formativas para la capacitación de estas personas trabajadoras para ampliar su empleabilidad.



CONTRIBUCIONES

DISCAPACIDAD Y MUJER COMO FACTORES DE RIESGO DISCRIMINATORIO: EL TRATAMIENTO EN LA ZONA ANDINA



Otras de las iniciativas que se están llevando a cabo van dirigidas a la sensibilización de la sociedad con la situación de las mujeres con discapacidad. Ejemplos de estas iniciativas son la «Guía para fortalecer la dirigencia y participación de mujeres con discapacidad» promovida por el Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades de Ecuador; el Protocolo Base de Actuación Conjunta en el ámbito de la atención integral y protección frente a la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, promovido por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables de Perú; la «Guía de orientaciones para Acciones de Prevención y Respuesta a la Violencia basada en Género contra Adolescentes y Mujeres con Discapacidad», en Venezuela, o el Estado de situación de los derechos de las mujeres con discapacidad. Recomendaciones Defensoriales, en Bolivia.

Todas estas iniciativas ponen de manifiesto que los Estados de la zona andina son

“

Se requiere fomentar políticas públicas que incentiven la contratación laboral de mujeres con discapacidad en óptimas condiciones.

sensibles a una realidad compleja, como la situación de vulnerabilidad de las mujeres con discapacidad. Todavía queda mucho camino por andar para evitar situaciones de discriminación no solo en la empresa, sino en la vida cotidiana de estas mujeres. Un camino que necesariamente pasa por transformar sesgos culturales discriminatorios y fomentar políticas públicas que incentiven no solo la contratación laboral de mujeres con discapacidad en óptimas condiciones en las empresas, sino que consigan alcanzar puestos de responsabilidad y de toma de decisiones.

CONTRIBUCIONES

DISCAPACIDAD Y MUJER COMO FACTORES DE RIESGO DISCRIMINATORIO: EL TRATAMIENTO EN LA ZONA ANDINA

Para saber más

- Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (25 nov. de 2020). CONADIS lanza guía para fortalecer la participación de mujeres con discapacidad.

<https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/conadis-lanza-guia-para-fortalecer-la-participacion-de-mujeres-con-discapacidad/>

- Defensoría del Pueblo, Fondo de Población de las Naciones Unidas (2011). Estado de situación de los derechos de las mujeres con discapacidad. Recomendaciones Defensoriales. La Paz, Bolivia: UNFPA.

<https://www.defensoria.gob.bo/uploads/files/estado-de-situacion-de-los-derechos-de-las-mujeres-con-discapacidad.pdf>

- Fondo de Población de las Naciones Unidas Ecuador (enero 2021). Violencia basada en género en mujeres con discapacidad: un problema estructural que exige visibilidad.

<https://ecuador.unfpa.org/es/news/violencia-basada-en-genero-en-mujeres-con-discapacidad-un-problema-estructural-que-exige>

- Fondo de Población de las Naciones Unidas Venezuela (diciembre 2022). VISIBLES Guía de orientaciones para Acciones de Prevención y Respuesta a la Violencia basada en Género contra Adolescentes y Mujeres con Discapacidad.

<https://venezuela.unfpa.org/es/news/unfpa-y-conapdis-presentan-visibles-guia-de-orientaciones-para-acciones-de-prevencion-y>

- Ministerio del Trabajo, Gobierno de Colombia (marzo 2022). Cuatro de cada 10 trabajadores con discapacidad en Colombia son mujeres.

<https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2022/marzo/cuatro-de-cada-10-trabajadores-con-discapacidad-en-colombia-son-mujeres>

- Organización Internacional del Trabajo (2021). Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf

- Oviedo Caceres, M. del P.; Hernández Qui-rama, A.; Betancur Betancur, C. & Arias Valencia, S.A. (2021). Las mujeres en las políticas públicas de discapacidad y de equidad de género: un asunto en desarrollo. Civilizar, 21(40), 47–58.

<https://revistas.usergioarboleda.edu.co/index.php/ccsh/article/view/Mujeres-politicas-publicas-discapacidad-equidad-genero>

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO: UN COMPROMISO IMPOSTERGABLE PARA EL TRABAJO DECENTE



ESTEFANÍA HERNÁNDEZ CEBALLOS

PHD DOCTORANTE EN DERECHOS HUMANOS EN LA UNIVERSIDAD CARLOS III
CONSULTORA E INVESTIGADORA DE LA UNIVERSIDAD CARLOS III
EXMIEMBRO DEL PANEL DE EXPERTOS DE DEBIDA DILIGENCIA OIT

El trabajo decente es hoy un compromiso mundial marcado por los diferentes países dentro de la Agenda 2030. Este compromiso se ha realizado bajo los pilares de creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social. Particularmente, los desafíos para lograr este objetivo atraviesan grandes retos cuando se habla de género e interseccionalidad. Las desigualdades en los sistemas de protección social son múltiples dentro del mundo del trabajo, pero no son las mismas cuando se habla de mujeres u hombres, ni tampoco cuando se habla de discapacidad entre ambos y, mucho menos, cuando se trata de mujeres con discapacidad entre países o regiones.

En muchos países, la propia estructura del modelo laboral y los regímenes de protección social han supuesto un obstáculo para garantizar un empleo digno, fomentando desigualdades en ciertos grupos de población, como las personas con discapacidad y las mujeres. Es por ello que la agenda del trabajo decente, desde hace ya unos años, viene convocando a los Estados a replantear sus modelos laborales y de protección

social con el fin de garantizar igualdad e inclusión para todas las personas, particularmente en los países de la región latinoamericana y del Caribe.

No es algo novedoso señalar el hecho de que las desigualdades laborales y sociales se profundizan cuando se habla de personas con discapacidad y se diferencia entre hombres y mujeres. Para las mujeres con discapacidad, la desigualdad es mayor debido a ciertas necesidades y características que implican establecer medidas específicas y diferenciadas que permitan garantizar plenamente sus derechos y libertades fundamentales. Las mujeres con discapacidad se enfrentan a una carga mayor de barreras actitudinales, sociales, físicas y de información que dificultan el disfrute de sus derechos sociales en igualdad de oportunidades dentro de la misma población con discapacidad, lo que afecta también otros ámbitos de su vida relacionados con su autonomía y decisiones personales. Esto se acentúa con mayor profundidad cuando los sistemas de protección social no visibilizan estas diferencias o visibilizan a las mujeres con discapacidad de la misma forma que al resto de la población.

CONTRIBUCIONES

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO: UN COMPROMISO IMPOSTERGABLE PARA EL TRABAJO DECENTE

De acuerdo con el Banco Mundial, una de cada cinco mujeres tiene alguna discapacidad, lo que representa el 20% de la población femenina en el mundo. En el caso de la región de América Latina y el Caribe, CEPAL ha identificado que «existen alrededor de 85 millones de personas con discapacidad, en donde muchas son mujeres». El informe es claro en cuanto a la dirección que los sistemas de protección social de la región deben tomar, señalando que las políticas públicas deben contemplar el universalismo y la sensibilidad a las diferencias dentro de estos sistemas a efecto de garantizar una protección social, sostenible y resiliente. Llama a los Estados a establecer marcos normativos que permitan incorporar la perspectiva de género para derribar brechas de desigualdad, prejuicios y estereotipos a los que se enfrentan las mujeres con discapacidad a través del enfoque de derechos humanos, y menciona ciertos elementos necesarios para

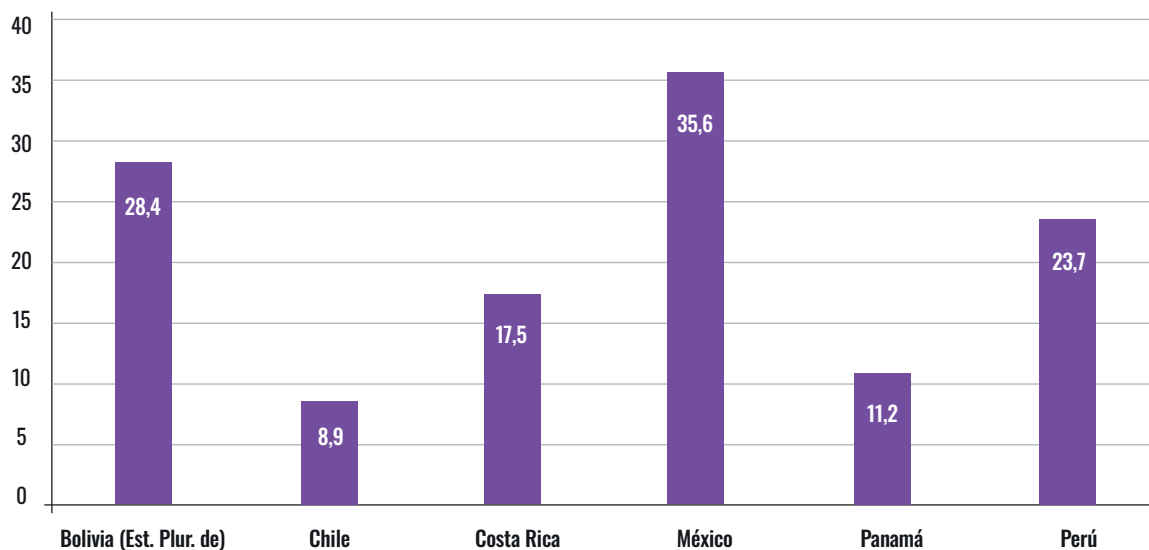
la protección social de las personas con discapacidad.



Garantizar los pilares del trabajo decente y la dignidad humana es una tarea impostergable en México.

Para el caso de México, se tiene un registro de 6 179 890 personas con algún tipo de discapacidad, lo que representa 4.9% de la población total del país. De ellas, 53% son mujeres y 47% son hombres. Dentro del mercado formal mexicano, el 18.3% son mujeres con discapacidad, frente a 42.3% de hombres con discapacidad y 35.5% de sus homólogas sin discapacidad. La CEPAL señala que es el país con mayor población con discapacidad en condiciones de pobreza dentro de la región.

América Latina (6 países): personas con discapacidad en condición de pobreza, 2017-2020
(En porcentajes)



CONTRIBUCIONES

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO: UN COMPROMISO IMPOSTERGABLE PARA EL TRABAJO DECENTE

Dado este contexto, el andamiaje normativo mexicano cuenta con un marco jurídico laboral que reconoce los instrumentos internacionales en materia de discapacidad e inclusión laboral, así como con diversas disposiciones en materia de protección social para este grupo de población a través de la Ley Federal del Trabajo. De igual forma, reconoce los derechos de las personas con discapacidad a través de la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad, y la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015, la cual promueve la igualdad e inclusión en el mercado laboral.



Las políticas públicas deben contemplar el universalismo y la sensibilidad a las diferencias a efecto de garantizar una protección social, sostenible y resiliente.

Si bien existe un sólido andamiaje jurídico, los efectos de la pandemia y las desigualdades estructurales de la región han demandado un cambio en el modelo laboral mexicano. Recientemente, el país se ha enfrascado en un nuevo cambio de paradigma en el mundo del trabajo, implementando cambios jurídicos en el modelo laboral y de protección social mexicano. Entre los cambios, se puede destacar el reconocimiento explícito a la participación de las mujeres en los espacios laborales y dentro de los sindicatos, así como a sus derechos laborales a favor de la lactancia, pensiones y el descanso pre y posnatal.

En el marco de las personas con discapacidad, en México también se han generado cambios normativos recientes en materia laboral, modificando la Ley General de Inclusión a Personas con Discapacidad. En dicha reforma se estableció la competencia para diseñar, ejecutar, evaluar y promover políticas públicas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad atendiendo a



CONTRIBUCIONES

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO: UN COMPROMISO IMPOSTERGABLE PARA EL TRABAJO DECENTE

sus competencias laborales, tanto en el sector público como en el privado, de modo que se proteja la capacitación, el empleo digno, la contratación y los derechos laborales (Decreto de 27 de octubre de 2022).

Bajo esa lógica, se diseñó el Programa Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024, en el que se establecieron dos objetivos prioritarios: 1) fortalecer la inclusión laboral de las personas con discapacidad y 2) impulsar acciones que favorezcan la empleabilidad en condiciones de trabajo digno de las personas con discapacidad. El programa se centra en cuatro estrategias prioritarias y acciones puntuales, entre las que destaca «Fomentar ambientes libres de discriminación con perspectiva de género para las personas con discapacidad». Sin embargo, tanto la reforma como el programa se han quedado limitados en lo relativo a la protección social de las personas con discapacidad y en particular de las mujeres, ya que, si bien aborda iniciativas a favor de la inclusión dentro de

los espacios laborales, no contempla acciones específicas que contribuyan a garantizar una protección social a favor de las mujeres con discapacidad.



Es necesario fortalecer diversos espacios que permitan garantizar el derecho de esta población a una protección social en igualdad de condiciones.

No es el objeto de esta reflexión menoscabar lo positivo de los cambios recientes en materia laboral e inclusión en México, pero sí de destacar que el país debe avanzar con mayor fuerza hacia un modelo más integral e inclusivo en el ámbito de la protección social para las personas con discapacidad, y así generar herramientas que contribuyan a eliminar las barreras con las que estas se enfrentan y evitar trampas de prestaciones que las disuaden de trabajar en el sector formal, particularmente a las mujeres. Para ello, se debe considerar el enfoque género-discapacidad, tal y como lo señala la Organización Internacional del Trabajo y Naciones Unidas. Se debe transversalizar la interseccionalidad entre género y discapacidad en cada acción; reconocer las múltiples situaciones y discriminaciones que cada grupo poblacional puede vivir en un determinado contexto, creando las condiciones para la participación significativa de las personas con discapacidad, especialmente de las mujeres como sujetos de derechos. Es necesario saber no solo el número de mujeres con discapacidad que están en el mercado laboral o cuál es el tipo



CONTRIBUCIONES

LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD EN MÉXICO: UN COMPROMISO IMPOSTERGABLE PARA EL TRABAJO DECENTE

de discapacidad, sino sus características: si son jóvenes, madres, madres solteras o mujeres mayores, así como el tipo de trabajo y condiciones laborales, independientemente de las transferencias económicas que reciban del Estado, para con ello actuar con mayor efectividad e involucrar al sector privado.

blación a una protección social en igualdad de condiciones. Adoptar el enfoque género-discapacidad de manera integral en los sistemas de protección social es una prioridad que no puede esperar más; garantizar los pilares del trabajo decente, la dignidad humana y los Objetivos de Desarrollo Sostenible es una tarea impostergable en México y en la región.



Las mujeres con discapacidad se enfrentan a una carga mayor de barreras actitudinales, sociales, físicas y de información que dificultan el disfrute de sus derechos sociales.

Si bien el Estado mexicano ha generado diversas herramientas para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad con perspectiva de género, aún es necesario fortalecer diversos espacios que permitan garantizar el derecho de esta po-



Para saber más

- Bietti, M.F. (marzo 2023). Personas con discapacidad e inclusión laboral en América Latina y el Caribe: Principales desafíos de los sistemas de protección social. CEPAL.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/48735-personas-discapacidad-inclusion-laboral-america-latina-caribe-principales>

- Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente.

<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>

- Secretaría de Gobernación (2021). PROGRAMA Nacional de Trabajo y Empleo para las Personas con Discapacidad 2021-2024. Diario Oficial de la Federación. México: SEGOB.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5622244&fecha=25/06/2021#gsc.tab=0

LA ATENCIÓN A LAS MUJERES EN LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD (2022-2030)



SERGIO MARTÍN AGUADO

PROFESOR DE DERECHO CONSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE SALAMANCA (ESPAÑA)

PROFESOR AFILIADO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN (MÉXICO)

Las mujeres con discapacidad representan un colectivo que permite la acomodación específica de las políticas públicas en materia de discapacidad a través de la interseccionalidad de género como discriminación específica. Todo ello de acuerdo con la novedosa Ley 15/2022, de 12 de julio, para la igualdad de trato y la no discriminación ([arts. 4.4 y 6.1 a]).

Es por ello que la Estrategia Española sobre Discapacidad (2022-2030), en concordancia con lo establecido por la Observación General núm. 3, dictada en 2016, sobre las mujeres y las niñas con discapacidad, del Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, viene a establecer como uno de sus pilares básicos la perspectiva de género y un enfoque feminista. La discapacidad añade un factor a la posibilidad de sufrir discriminaciones, como recuerda la Estrategia, para generar mayor vulnerabilidad a mujeres y niñas: «corren un mayor riesgo de sufrir violencia, explotación y abuso, en comparación con otras mujeres». Además, el acceso al transporte

y las comunicaciones, incluido el incesante impacto de las tecnologías así como otros espacios de participación que impiden su plena independencia y autonomía, se alejan más de mujeres y niñas con discapacidad. Como al tiempo, lo hace el acceso a centros de acogida, servicios de apoyo y procedimientos públicos de protección efectiva frente al abuso, la violencia y la explotación, como también la especificidad, no siempre atendida, que se les debe dar en materia de salud, incluida la sexual y reproductiva.

Es esta la que especifica una discriminación de carácter directo en cuanto a esta causa proscrita, y se materializaría en una denegación de ajustes razonables en aras de su participación efectiva en la vida social, en concordancia con la Ley Integral que mencionábamos al inicio. Tal y como proclama la Estrategia, las mujeres «además de representar el 60% del colectivo, viven la doble exclusión por ser mujeres y por tener una discapacidad», que aquí no solo se suma, sino que se multiplica distanciándolas de cualquier esfera de inclusión (interseccionalidad frente a discriminación múltiple).

CONTRIBUCIONES

LA ATENCIÓN A LAS MUJERES EN LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD (2022-2030)



La Estrategia contempla las siguientes directrices, basándose en estas premisas, incluyendo una especial atención a las mujeres menores:

- Eliminación de sistemas de copagos, con el fin de dotarlas de autonomía dentro de la vida en comunidad y de garantizar todos los servicios que les son necesarios para ello, basándose en un reconocimiento del derecho a la asistencia personal en todo ámbito que proclama la Convención de Naciones Unidas.
- Desterrar el asistencialismo acabando con el sistema (mal) llamado «rehabilitador», que bajo el paraguas de la Seguridad Social se estructuraba en torno a leyes básica y puramente asistencialistas, lo cual tiene un claro componente de subyugación frente a las mujeres.
- Introducción de medidas promoción de la formación de técnicos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el fin de que la normativa en materia de prevención de riesgos laborales se cumpla de forma eficaz y se tenga en cuenta la discapacidad como una variable específica que tiene una incidencia en el derecho a la seguridad y la salud de las personas, desde la perspectiva de género.
- Se promueve el estudio y acomodación de la compatibilidad entre prestaciones del sistema de Seguridad Social y el empleo, de tal forma que cohabiten transiciones flexibles entre periodos de actividad e inactividad. Todo ello, desde la perspectiva de género, tendrá en cuenta variables como la menor empleabilidad y precariedad de las mujeres discapacitadas. Casi un 25% están desempleadas o no tienen actividad.
- Propuestas de reconfiguración de las prestaciones no contributivas de Seguridad Social, con el fin de valorar los cuidados dentro del sistema socioeconómico y productivo, incluyendo los posibles sobrecostes que derivan de la discapacidad.
- Estudiar la posibilidad de introducir medidas que generen altas necesidades de apoyo, como pueden ser las derivadas de la salud sexual y reproductiva de las niñas y mujeres discapacitadas.

CONTRIBUCIONES

LA ATENCIÓN A LAS MUJERES EN LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA SOBRE DISCAPACIDAD (2022-2030)

En el ámbito del empleo y la protección social destacan, en concordancia con estas directrices:

1. La promoción del empleo público y privado, con una atención especial a las mujeres con discapacidad y rurales, como colectivos prioritarios. El refuerzo de la economía social, junto a lo anterior, también es un elemento esencial y prioritario delimitado en la estrategia.
2. Garantizar la accesibilidad y el pleno desarrollo de los derechos laborales de las personas trabajadoras con diversidad funcional, especialmente en caso de accidentes de trabajo que hayan dado lugar a discapacidad.
3. Analizar adecuadamente la incidencia del acoso por razón de discapacidad en el empleo.
4. Promover la mejora de la protección social de las mujeres con discapacidad para prevenir y evitar situaciones de pobreza y

exclusión social en este colectivo, con el fin de aumentar la protección de un 19% en el tiempo presente, hasta un 34% de cobertura social.



Las mujeres viven la doble exclusión por ser mujeres y por tener una discapacidad.

Lo cierto es que, aunque las apuestas de política pública parezcan demasiado ambiciosas, están cambiando el rumbo hacia la introducción de la interseccionalidad en la intervención pública. De esto, sin duda, se podrá beneficiar uno de los colectivos de mujeres con mayor vulnerabilidad: las que soportan la carga de la discapacidad. El empleo y la protección social son elementos claves para generar su independencia y autonomía.

Para saber más

- COCEMFE (dic. 2021). Propuestas para el acceso al empleo de mujeres con discapacidad.

<https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2021/12/propuestas-acceso-empleo-mujeres-discapacidad.pdf>

- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (2022). Estrategia Española sobre Discapacidad 2022-2030.

<https://www.mdsocialesa2030.gob.es/derechos-sociales/discapacidad/docs/estrategia-espanola-discapacidad-2022-2030-def.pdf>

- Observatorio Estatal de la Discapacidad (sept. 2021). Estrategia Europea sobre derechos de las personas con discapacidad 2021-2030.

<https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/estrategia-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-para-2021-2030/>

«ES CLAVE IDENTIFICAR LAS DESIGUALDADES ESTRUCTURALES ENTRE VARONES Y MUJERES, QUE ATRAVIESAN LOS ESPACIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS GENERANDO FUERTES ESTEREOTIPOS, MANDATOS Y POSICIONES SOCIALES QUE CONDICIONAN LOS VÍNCULOS INTERPERSONALES Y GRUPALES»

ENTREVISTA A

MARÍA ANTONIA IRAZÁBAL QUINTERO

RESPONSABLE DE LA DIVISIÓN REGULACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE DISCAPACIDAD DE LA SECRETARÍA NACIONAL DE CUIDADOS Y DISCAPACIDAD (URUGUAY)

Pregunta / En su opinión y en el ámbito de Iberoamérica, ¿existen en la práctica diferencias en el ámbito de la protección social entre mujeres y hombres?

Respuesta / Es clave identificar las desigualdades estructurales entre varones y mujeres que atraviesan los espacios públicos y privados, generando fuertes estereotipos, mandatos y posiciones sociales que condicionan los vínculos interpersonales y grupales, tiñendo los diferentes ámbitos de participación con desventajas estructurales y condicionando el desarrollo pleno de las mujeres y también de los varones.

Sobre este terreno desigual se despliega la malla de protección social que no da cuenta con claridad de este terreno irregular, por lo que sostiene las desventajas para las niñas y mujeres. Y, cuando se toman medidas vinculadas a estas evidencias de desigualdad, suelen estar asociadas a roles tradicionales —reproductivos, de cuidados, de reivindicación de funciones o tareas pre-

carias en lo doméstico, etc.— que accionan en un doble sentido: visibilizan y reparan, mientras sujetan y perpetúan los «espacios de las mujeres».

P / En su caso, ¿cree que la brecha en la protección social entre mujeres y hombres se acrecienta en el caso de las mujeres con discapacidad? ¿Por qué? ¿También existe la brecha en la protección de estas en comparación con los hombres con discapacidad?

R / Cuando esta evidente desigualdad fundada en el género se intersecciona con otra intensa línea demarcatoria como es la de la discapacidad, se genera una situación que da especificidad y profundiza las desventajas y desigualdades. Las niñas y mujeres en situación de discapacidad son colocadas por fuera de la categoría de género, en un espacio que las inhibe de los roles, mandatos y estereotipos tradicionales, dejándolas en un no lugar asexual, infantil y apartado de las expectativas socioculturales vivenciadas por las niñas y mujeres. La línea capacitista

ENTREVISTAS

ES CLAVE IDENTIFICAR LAS DESIGUALDADES ESTRUCTURALES ENTRE VARONES Y MUJERES, QUE ATRAVIESAN LOS ESPACIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS GENERANDO FUERTES ESTEREOTIPOS, MANDATOS Y POSICIONES SOCIALES QUE CONDICIONAN LOS VÍNCULOS INTERPERSONALES Y GRUPALES

irrumpe para romper con el tradicional binarismo varón-mujer e inaugura un lugar donde la erótica de los cuerpos, las potencias de su desarrollo y sus vínculos interpersonales y sociales quedan en otro ámbito, apartado, con efectos de exclusión social.

La malla de protección circula en términos de proteger y amparar, y queda lejos de garantizar las condiciones y los medios para potenciar la inclusión de varones y mujeres con discapacidad. En esta protección destinada a la población en situación de discapacidad, la línea trazada por el género se diluye en acciones —por momentos inconsultas con la propia población en situación de discapacidad— que operan en función de acercar beneficios, dar prestaciones o colocar sistemas afirmativos de participación.

Son tímidas todavía las líneas que logran distinguir los efectos de esta desigualdad interseccional y que buscan atender y dar voz a las niñas y mujeres en situación de discapacidad. En las prácticas cotidianas

de aquellos equipos socioasistenciales que tienen formación específica y abordan temas como violencia basada en el género (VBG) y discapacidad, inclusión laboral y discapacidad, educación y discapacidad, se logra problematizar esta situación social de particular desventaja.



Las niñas y mujeres en situación de discapacidad son colocadas por fuera de la categoría de género.

Es importante fomentar y promover la creación de espacios para niñas y mujeres con discapacidad para que elaboren, enuncien y coloquen en las agendas sociales su situación, sus potencialidades, den cuenta de la capacidad creativa y productiva que encierran y puedan ejercer su derecho a organizarse.

P / ¿Qué políticas públicas deberían ponerse en marcha para reducir la desigualdad en la protección social de las mujeres con discapacidad? ¿Deberían ser las mismas medidas dirigidas a los hombres con discapacidad?

R / Las políticas públicas que apunten a responder a esta interseccionalidad deben, en primer lugar, partir del encuentro con las propias protagonistas, dando lugar al intercambio, a sus narrativas y reivindicaciones, y asegurando la accesibilidad plena para el diálogo. Esta política inicial de reconocimiento es, sin duda, un primer paso para tener una interlocución válida y valiosa para futuras acciones.



ENTREVISTAS

ES CLAVE IDENTIFICAR LAS DESIGUALDADES ESTRUCTURALES ENTRE VARONES Y MUJERES, QUE ATRAVIESAN LOS ESPACIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS GENERANDO FUERTES ESTEREOTIPOS, MANDATOS Y POSICIONES SOCIALES QUE CONDICIONAN LOS VÍNCULOS INTERPERSONALES Y GRUPALES



Otro paso sería instalar espacios formales en las instituciones que aborden la temática de género que discutan esta interseccionalidad, donde mujeres con discapacidad puedan liderar, colocar su agenda y accionar en función de sus realidades, haciendo extensivo este mecanismo en los espacios institucionales de políticas sociales, de modo que comience a tejerse una red de espacios formales que impulsen los cambios y que dejen atrás las «políticas de beneficios» para dar lugar a políticas que respondan a la desigualdad interseccional.

“

Instalar espacios formales en las instituciones, donde mujeres con discapacidad puedan liderar, colocar su agenda y accionar en función de sus realidades.

Otro impulso político debería abordar la autonomía económica de las mujeres con discapacidad, ya que este es un punto clave

que suele atenderse a partir de prestaciones no contributivas que, como decía antes, fijan a las mujeres con discapacidad en un punto pasivo de recibir apoyos, apartándolas de sus intereses particulares de desarrollo y despliegue personal y de su capacidad de aporte a la sociedad.

Sería clave poder abordar planes profundos de cambio social, que avance hacia una sociedad que garantice derechos, entendiendo que si no todas las personas pueden ejercerlos en igualdad, su derecho estará francamente deteriorado y su proyección irá en descenso, en lugar de avanzar. Suelo expresar que, para cambiar, hay que cambiar.

P / ¿Qué cambios legislativos habría que incluir en la pensión de jubilación para que las mujeres con discapacidad puedan acceder a este derecho?

R / En primer lugar, este derecho debería ser el efecto de un proceso vital productivo, que surja de un desarrollo activo y participativo y que responda a las contribuciones totales de las mujeres con discapacidad a la sociedad.

ENTREVISTAS

ES CLAVE IDENTIFICAR LAS DESIGUALDADES ESTRUCTURALES ENTRE VARONES Y MUJERES, QUE ATRAVIESAN LOS ESPACIOS PÚBLICOS Y PRIVADOS GENERANDO FUERTES ESTEREOTIPOS, MANDATOS Y POSICIONES SOCIALES QUE CONDICIONAN LOS VÍNCULOS INTERPERSONALES Y GRUPALES

Por esto, son varias las medidas necesarias para garantizar la inclusión social de las niñas y mujeres en los espacios educativos, y luego laborales y políticos, para que logren acceder a una malla de protección que las potencie en lugar de asegurarlas en una posición exclusiva y excluyente.



Es clave impulsar mecanismos de aportes de tareas desarrolladas por mujeres con discapacidad.

Para acceder a una jubilación, es clave considerar que los marcos normativos no deben partir de asegurar la condición de discapacidad para operar en función de esta determinación; está demostrado que este tipo de políticas afirmativas no se cumplen, ya que atan el puesto laboral a la condición de discapacidad, en lugar de ligarlo directamente a la potencialidad y capacidades de las mujeres trabajadoras con discapacidad.

Sería importante armonizar las normativas al más alto estatus de derechos humanos, la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, que coloque el diseño universal como respuesta *ex ante* y los ajustes razonables *ex post*, y que permita retirar progresivamente las medidas singulares que terminan por estereotipar determinados puestos laborales para determinadas personas.

Sería clave impulsar mecanismos de aportes que den cuenta de las tareas desarrolladas por las mujeres con discapacidad, que consideren que, por lo antes mencionado, las mujeres con discapacidad ingresan en forma tardía al mercado laboral y muchas veces sus puestos tienen gran informalidad; que las trayectorias vitales muchas veces tienen particularidades relacionadas con la condición de discapacidad, pero que, en todos los casos, responden a las desigualdades instaladas en un mercado que está preparado y pensado para un tipo estándar de capacidades que tiene la marca de la exclusión.





COLOQUIO-TALLER PARA LA INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO LABORAL EN IBEROAMÉRICA

Entre los días 11 y 15 de diciembre de 2023, se celebrará en Cartagena de Indias un taller sobre inclusión de personas con discapacidad en el mercado laboral en Iberoamérica. Esta actividad tiene como objetivo principal la identificación e intercambio de buenas prácticas entre instituciones públicas que promueven el empleo de las personas con discapacidad. Asimismo, uno de sus propósitos específicos es el establecimiento de recomendaciones acordadas en política pública en materia de empleo y protección social.

El Foro está coordinado por la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS),

con la colaboración del Programa Iberoamericano de Discapacidad (PID) y el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

El programa contempla la realización de talleres grupales y desarrollo de ponencias, donde las personas participantes podrán compartir experiencias y debatir sobre los mecanismos y herramientas necesarios que propicien en la región la inclusión laboral de las personas con discapacidad.

Más información: [OISS – Organización Iberoamericana de la Seguridad Social](#)





NOVEDADES LEGISLATIVAS

BRASIL

Ley de Seguro Social. Diario Oficial de la Federación de 21 de diciembre de 1995, última reforma incluida el 25 de abril de 2023

En 2023 se ha modificado la norma al introducir un cambio en el concepto de familia protegida, adaptándola a la realidad social. Así, se entiende como «beneficiario» —a la que se denomina como «concubina» o al concubinario, en su caso— a quien haya suscrito una unión civil con el asegurado o asegurada o el pensionado o pensionada, cualquiera que fuere su sexo, así como los ascendientes y descendientes de la o el asegurado o de la o el pensionado señalados en la ley. Además, se reconocen como cónyuges a los matrimonios compuestos por personas del mismo sexo. En general, se reconocen los mismos derechos que a los viudos y viudas a quienes hayan suscrito una unión de hecho, por ejemplo, el

acceso a la pensión de invalidez o a la ayuda por matrimonio.

ESPAÑA

Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones (BOE núm. 65, de 17 de marzo de 2023)

En especial, se reconoce el complemento por brecha de género también a los hombres, siempre que cumplan determinadas condiciones. Se recoge una disposición transitoria para que puedan beneficiarse también por hechos causantes anteriores a la entrada en vigor de esta norma. Asimismo, se anuncia un incremento de la cuantía adicional a la revalorización anual.

HACER DEL TRABAJO DOMÉSTICO UN TRABAJO DECENTE: INVERTIR EN CUIDADO. UNA AGENDA COMÚN

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2023)



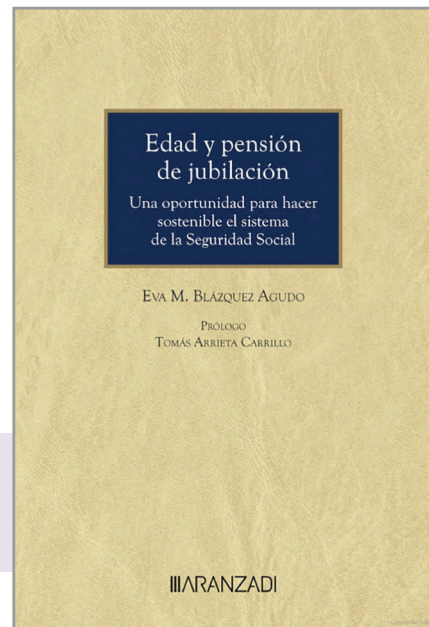
Esta publicación pone de manifiesto que, desde el Convenio de la OIT 189, este organismo internacional ha desarrollado iniciativas con el fin de promover el trabajo decente para las trabajadoras domésticas remuneradas. Esta cuestión puede tratarse desde diversas áreas: normativa, de fiscalización, empleo y seguridad social y del diálogo social. En este documento se realiza una revisión bibliográfica, se entrevista a informantes clave en esta materia y se recogen las reflexiones del Simposio iberoamericano «Invertir en cuidados para hacer del trabajo doméstico remunerado un trabajo decente» desde las perspectivas indicadas.

Disponible en: [Hoja-de-Ruta-y-Recomendaciones-Simposio-Cartagena.pdf \(oiss.org\)](#)

EDAD Y PENSIÓN DE JUBILACIÓN. UNA OPORTUNIDAD PARA HACER SOSTENIBLE EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

BLÁZQUEZ AGUDO, E. (2023).

ESPAÑA: ARANZADI.



En esta monografía se pretende analizar toda la estructura de la prestación de jubilación desde el punto de vista de la edad, desde la evolución de la longevidad y las necesidades de sostenibilidad del sistema. Se parte del examen de la discriminación por razón de edad, su evolución y posibles implicaciones futuras. Posteriormente, se examinan las anticipaciones de la edad de jubilación antes de la señalada como legal: la necesidad de contemplarla y sus consecuencias sociales.

Marcar una edad legal de jubilación adecuada es necesario y para esto es preciso analizar qué ocurre en los Estados de nuestro entorno. Pero, todavía más importante que esto es la promoción de la prolongación de la vida laboral más allá de la edad marcada, en concordancia con la edad mental/física, que no tiene por qué coincidir con la biológica. Hay que poner en evidencia la necesidad de apoyo a la continuación de las personas en el mercado laboral a través de diversas figuras.



CON EL APOYO DE:



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA
Y COOPERACIÓN

