

RESUMEN EJECUTIVO

DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS JÓVENES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL EN LA CAE

NEREA AZKONA, ZIORTZA REKAKOETXEA Y AMAIA GARCÍA



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

RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2018, de la Directora de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, por la que se conceden y deniegan las becas de trabajos de investigación en materia de igualdad de mujeres y hombres para el año 2018

Julio 2019

PRESENTACIÓN Y METODOLOGÍA

¿Cómo se articulan las variables género, edad y diversidad funcional en el ámbito laboral? En principio, parecen tres elementos que podrían actuar de manera interrelacionada dando lugar a desigualdades, barreras y discriminaciones, ya que cuando se da una de estas variables por sí mismas, así pasa. Para poder extraer conclusiones relevantes después de plantearnos este interrogante, hemos investigado distintas áreas vinculadas con el empleo de las mujeres jóvenes (de 18 a 35 años) con diversidad funcional (a efectos de las políticas de empleo y con grado de discapacidad superior o igual al 33%) en la CAE para conocer qué situaciones laborales han tenido a lo largo de sus vidas.

A pesar de lo interesante del tema hay un gran desconocimiento sobre este colectivo que está invisibilizado a nivel social, laboral y estadístico, ya que no hay apenas datos y, los que hay, raramente se encuentran desagregados por sexo y/o por edad. Hay muy pocos estudios que indaguen sobre las vidas de las jóvenes con diversidad funcional y, en concreto, sobre sus vidas laborales. ¿Por qué? ¿No se considera el trabajo un área central en sus vidas? Desde nuestro punto de vista, hemos enfocado el estudio en el área laboral porque entendemos el empleo como uno de los principales factores que garantiza que las personas jóvenes puedan llevar a

cabo un proyecto de vida independiente y que puedan ejercer su vida con igualdad de oportunidades y plena inclusión social.

Partíamos de una hipótesis negativa: “Las jóvenes de la CAE con diversidad funcional están siendo discriminadas” y para comprobarlo elaboramos un proyecto con el objetivo de estudiar las situaciones de desigualdad, barreras y discriminaciones en el ámbito laboral que viven las jóvenes funcionalmente diversas de la CAE. A su vez, los objetivos específicos planteados eran:

1. Caracterizar al colectivo en general y al que ha participado en la investigación
2. Indagar en sus itinerarios de formación
3. Explorar sus itinerarios laborales, identificar y analizar las desigualdades, barreras y discriminaciones sufridas
4. Conocer sus ámbitos familiares y sus estrategias de conciliación de su vida privada, familiar y laboral
5. Analizar sus espacios de participación para buscar espacios de empoderamiento y redes que hayan podido ser útiles en su vida laboral

Además, planteamos la investigación con otras dos metas: producir conocimiento sobre el objeto de estudio y elaborar una serie de recomendaciones y buenas prácticas para la administración pública vasca y para el tercer sector social vasco a partir de los testimonios de las entrevistadas.

Para lograr todo esto hemos utilizado todo tipo de fuentes. Por un lado, hemos construido la primera parte de la investigación con fuentes secundarias. A partir de recopilación bibliográfica documental, normativa y estadística hemos elaborado el marco teórico (capítulo 2 y 3), el marco normativo y jurídico (capítulo 4), la caracterización estadística (capítulo 5); y hemos identificado las áreas, dimensiones e indicadores (capítulo 1) utilizados para la redacción de los guiones de las entrevistas en profundidad de las jóvenes y de las expertas (anexos 4, 5 y 6). Entre las áreas y dimensiones que hemos estudiado destacan: el área privada y sus dimensiones personal y familiar; el área formativa y sus dimensiones formal, no formal, discriminaciones y vínculos entre los estudios y el empleo; el área laboral y sus dimensiones discriminaciones desempleo, discriminaciones acceso al empleo, experiencia laboral y discriminaciones en el mundo laboral; la conciliación y los usos del tiempo y su dimensión vínculos entre la vida privada, familiar y laboral; y, la participación y sus dimensiones social, laboral, política y las interacciones con las instituciones públicas.

Por el otro, las fuentes primarias: hemos dado voz a 40 mujeres, entrevistando en profundidad a 26 jóvenes con diversidad funcional que viven y trabajan en la CAE, haciendo un grupo de conversación con ellas y consultando y contrastando resultados con 14 expertas en empleo, igualdad y/o diversidad funcional de manera individual y grupal que desempeñan sus trabajos como técnicas o coordinadoras en entidades del tercer sector social de la CAE, tanto en entidades especializadas en alguna diversidad funcional como en entidades generalistas.

A partir de estas entrevistas, hemos querido obtener: por una parte, datos objetivos; y, por la otra, información subjetiva y especializada. La muestra ha sido intencional y dirigida, no de

probabilidad, por lo que los resultados obtenidos no son extrapolables al resto de la población con las mismas características.

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

Comenzamos la investigación mostrando como tanto el género como la juventud y la diversidad funcional son tres construcciones sociales de significados, que dependiendo del cuándo y el dónde se definen de distinta manera, lo que tiene repercusiones en el ámbito laboral de las mujeres y los hombres, de las personas jóvenes y adultas y de las personas con y sin diversidad funcional. Lo bueno de que todo esté construido es que se puede estudiar para deconstruir y volver a definirlo.

El género es una construcción social y cultural creada a partir de una visión del mundo y de las relaciones de poder que lo habitan, que hace referencia a las características socialmente construidas en torno a la sexualidad de los cuerpos y aprendidas en el proceso de socialización diferenciada. Esto conlleva a estereotipos de género que son las ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y los hombres. Por lo tanto, y si tenemos en cuenta la división sexual del trabajo, los hombres son considerados como productores de bienes de consumo y las mujeres lo son de bienes de uso. Además esto conlleva una asignación de espacios: el público destinado al trabajo productivo o empleo, donde se lleva a cabo la vida laboral, social, política y económica, destinado a los hombres; y, el doméstico, el del trabajo reproductivo o de sostenimiento de la vida no remunerado, vinculado con los afectos, el cuidado y lo femenino para las mujeres.

La juventud, por su parte, se define como una etapa entre niñez y adultez pero, aunque sea la única etapa que se define como un tránsito entre otras dos, es más que la edad biológica. Se ha definido como un periodo preparatorio para ser adulta y como un periodo problemático. Lo primero se debe al adultocentrismo que entiende que la persona jóvenes tiene que aspirar a ser adultas, que es el desarrollo al que hay que llegar, por lo que no se muestra demasiada atención a sus necesidades, porque su objetivo tiene que ser cambiar; y lo segundo se debe, entre otros motivos, a la falta de estudios de juventud con perspectiva de género, lo que ha invisibilizado de las jóvenes y a sus experiencias juveniles.

Por último, la construcción social de la diversidad funcional parte de distintas terminologías, algunas de ellas limitantes y despectivas. A día de hoy, priman dos modelos teóricos: el modelo médico que ve la diversidad funcional como una patología que cada persona tiene que curar; y, el modelo social que entiende la diversidad social como un producto fabricado por la sociedad, por lo que sería la sociedad y no la diversidad funcional la que discapacita y discrimina a las personas. Existen muchas tipologías que clasifican las diversidades funcionales, para esta investigación se ha elegido la siguiente: diversidades funcionales físicas o motoras, sensoriales, orgánicas, mentales o psíquicas, intelectuales o de desarrollo. Y las que son mixtas.

Una vez que hemos estudiado los constructos anteriores, nos hemos adentrado en la teoría de la interseccionalidad que se construyó a partir de las críticas que le hicieron a la lectura

homogeneizadora del feminismo tradicional, cuyo sujeto era una (única) mujer blanca, heterosexual, de clase media y sin diversidad funcional. La interseccionalidad entiende que las discriminaciones directas e indirectas que sufren las mujeres, las personas jóvenes y las personas con diversidad funcional se articulan cuando aparecen estas tres características en una única persona y se convierten en discriminaciones múltiples propias de una sociedad machista, adultocéntrica y capacitista.

Así, y adentrándonos en el mundo laboral, vemos que los rasgos diferenciales que más se repiten si comparamos los de las mujeres, las personas jóvenes y las personas con diversidad funcional son los más perjudiciales y los que están directamente relacionados con desigualdades, barreras y discriminaciones:

1. Rasgos diferenciales de las mujeres en el mundo laboral:

Desempleo, brecha salarial de género, precariedad laboral, subempleo, empleo informal, segregación horizontal y vertical, techo de cristal, síndrome de la impostora, brecha digital de género, curriculum oculto, estereotipos derivados de la socialización diferenciada, maternidad, corresponsabilidad, doble y triple jornada y acoso sexual y por razón de sexo.

2. Rasgos diferenciales de las personas jóvenes en el mundo laboral:

Desempleo, precariedad (parcialidad y temporalidad), sobrecualificación, ociosidad e inactividad, fuga de cerebros y representaciones sociales de la juventud.

3. Rasgos diferenciales de las personas con diversidad funcional en el mundo laboral:

Creencias limitantes, carencias formativas y falta de experiencia, cuotas, desconocimiento y prejuicios, condiciones laborales, falta de adaptaciones y mala accesibilidad.

CARACTERIZACIÓN ESTADÍSTICA DEL COLECTIVO

Existen muy pocos datos desagregados por género, edad y diversidad funcional vinculados al empleo, por lo que los que hemos conseguido no permiten realizar comparaciones, pero sí observar tendencias.

1. Datos sobre las mujeres y el empleo en la CAE:

Las mujeres son más de la mitad de la población. Poseen mayores niveles de inactividad, aunque se va igualando progresivamente. Presentan una menor tasa de ocupación y mayor tasa de paro, y trabajan en su mayoría en el sector terciario de la actividad económica: servicios sociales, educación, sanidad y limpieza, lo que evidencia la segregación horizontal. Existe más precariedad en las condiciones de empleo ya que firman más contratos temporales y trabajan en jornadas parciales. La brecha salarial de género en la CAE es mayor del 20%.

2. Datos sobre las personas jóvenes y el empleo en la CAE:

Los datos referentes a la juventud no son tan adversos como los anteriores, pero hay que tener en cuenta que las franjas de edad a nivel estadístico no coinciden en numerosas ocasiones con el intervalo que hemos definido en esta investigación: el grupo de jóvenes de las estadísticas tiene 10 años menos que el del estudio, por lo que solo podemos observar tendencias. La juventud es casi 15% de la población y tiene un nivel superior de estudios. El 8,8% de la juventud está en situación de pobreza real, lo que podría deberse a la temporalidad y a la parcialidad en sus contrataciones. El salario medio de las y los menores de 25 años es un 44% inferior al salario medio general. Además, dentro de esta diferencia entre jóvenes y personas adultas, está la brecha de género, ya que las mujeres jóvenes cobran un 16,6% menos que los hombres jóvenes (brecha que se agudiza a medida que avanza la edad).

3. Datos sobre las personas con diversidad funcional y el empleo en la CAE:

Apenas existen datos desagregados por sexo, edad y diversidad funcional. Las personas con alguna diversidad funcional son el 3% de la población y hay más hombres que mujeres y más personas adultas que jóvenes. Las personas menores de 25 con diversidad funcional representan el 4% del 3% de la población. Las mujeres con diversidad funcional tienen mayor nivel formativo, tienen más estudios universitarios. Las personas con diversidad funcional sufren el doble de paro, siendo el grupo más numeroso el de las personas entre 25 y 45 años. Además, la mayoría de contratos los firman los hombres y son las mujeres con diversidad funcional las que más trabajos tienen con jornada parcial (respecto a hombres con diversidad funcional y respecto al resto de la población). Por último remarcar que los hombres con diversidad funcional perciben un salario bruto al año superior al del conjunto de las mujeres (con y sin diversidad funcional). Por lo que si las mujeres están más discriminadas laboralmente que los hombres ya de por sí discriminados, ¿en qué situaciones se encuentran las mujeres con diversidad funcional?

RESULTADOS MÁS RELEVANTES DE LA INVESTIGACIÓN

Después de analizar las entrevistas colectivas y grupales tanto de las jóvenes como de las expertas los resultados más importantes de la investigación son los siguientes:

1. Respecto al perfil de las participantes:

- En general y de manera habitual, las características de las mujeres con diversidad funcional, sobre todo mental, psíquica, intelectual o de desarrollo, casan perversamente con los tradicionales estereotipos de género femenino, realidad que les hace estar en el espacio doméstico donde no llaman la atención
- En ocasiones la sociedad penaliza a las jóvenes con actitudes propias de los roles de género masculinos, como la iniciativa y la ambición, y confunde los derechos de las personas con diversidad funcional con privilegios, seguramente porque los tienen que exigir insistentemente para disfrutar de ellos

- Muchas diversidades funcionales sobrevienen con la edad o no son definitivamente diagnosticadas hasta la vida adulta para evitar estigmas y/o estereotipos innecesarios a las niñas, adolescentes y jóvenes
- Si el cumplimiento de tres variables en una única persona para ver su articulación en las discriminaciones múltiples parece mucho, hemos encontrado muchas más variables añadidas en las jóvenes con diversidad funcional
- El concepto de “imperceptibilidad de la diversidad funcional” es más extenso que el de “invisibilidad de la diversidad funcional” ya que para “pasar desapercibida” en el ámbito laboral no es suficiente que una diversidad funcional sea invisible a primera vista, también tiene que ser imperceptible por el oído, por ejemplo, para que no aparezcan los estereotipos capacitistas
- A pesar de no ser una muestra significativa, el perfil de las mujeres entrevistadas guarda similitudes con la caracterización general de las mujeres jóvenes con diversidad funcional en la CAE, si bien las jóvenes participantes en el diagnóstico presentan unas especificaciones que no son necesariamente representativas de todo el colectivo: participación, empoderamiento...
- Las dos realidades sociales que subyacen a la imagen social de las jóvenes con diversidad funcional son la invisibilidad social del colectivo y el desconocimiento lo que provoca creencias falsas y mitos

2. Respecto al área familiar de las participantes:

- Existen multitud de tipos de familias a pesar de trabajar con una muestra pequeña de jóvenes con diversidad funcional
- La sobreprotección familiar es una forma de violencia sobre todo en los casos de diversidad mental, psíquica, intelectual o de desarrollo
- Las madres de las jóvenes con diversidad funcional son las personas más mencionadas en una investigación y siempre siendo protagonistas con algún rol patriarcal de sobreprotección o de perfección, abnegación y entrega
- El apoyo emocional y económico de la familia es imprescindible para construir una buena autoestima y mejorar la calidad de vida de las jóvenes con diversidad funcional

3. Respecto al área formativa de las participantes:

- Existe cierta dicotomía entre los tipos de estudios de las jóvenes con diversidad funcional física o motora y las jóvenes con diversidad funcional mental, aunque en su mayoría coinciden en un punto: han cursado formaciones de ámbitos feminizados
- El papel del profesorado y de sus creencias y expectativas puede condicionar, si la alumna no tiene sus objetivos formativos claros, el futuro formativo y laboral de las jóvenes con diversidad funcional
- Los centros educativos vascos no están lo suficientemente adaptados ni concienciados para la normalización, ya que parece que existe una tendencia que apoya los ambientes protegidos, tanto para estudiar como para trabajar, en vez de

apostar por diversificar opciones y animar a seguir estudiando en ambientes normalizados como en formación profesional o en la universidad

- Las jóvenes con diversidad funcional sienten que no han tenido las mismas oportunidades que sus compañeras y compañeros, que han tenido barreras y que han sufrido discriminaciones en el ámbito formativo

4. Respecto al área laboral de las participantes:

- Existe un porcentaje de mujeres con diversidad funcional recluidas en el ámbito doméstico realizando tareas del hogar y de cuidados que son invisibles en las estadísticas y en los ámbitos formativo, laboral y social
- En la mayoría de los casos, las condiciones laborales son precarias por varias razones: trabajar en sectores feminizados, tener contratos parciales y temporales y porque su salud condiciona su tiempo, y esto incide directamente en sus puestos de trabajo
- Hay casos en los que la diversidad funcional forma parte de una estrategia laboral para acceder a empleos protegidos o con contratos para personas con diversidad funcional en empresa privada o para acceder al empleo público mediante oposiciones
- Las jóvenes con diversidad funcional sufren múltiples discriminaciones en sus trabajos vinculados a sus condiciones laborales, a los prejuicios y estereotipos imperantes y a la falta de adaptaciones y de accesibilidad

5. Respecto a la conciliación y al uso que hacen las participantes de su tiempo:

- En general, al convivir con la familia de origen, las jóvenes no tienen una doble jornada; pero, en las cosas en las que conviven con pareja, las tareas domésticas se reparten siempre teniendo en cuenta las condiciones laborales de ambas partes, comparación en la que habitualmente salen perjudicadas las mujeres
- La diversidad funcional no solo condiciona cuestiones relacionadas con el espacio; hay diversidades funcionales que condicionan el uso del tiempo

6. Respecto a la participación y el empoderamiento de las participantes:

- Las jóvenes con diversidad funcional participan de forma más o menos activa en el movimiento asociativo y social, especialmente aquellas que han sido entrevistadas
- A pesar de las malas condiciones de trabajo que tienen en general, las jóvenes con diversidad funcional apenas participan laboralmente en sindicatos
- La participación política de las jóvenes con diversidad funcional no es tan alta como querrían que fuera ya que algunos actos y eventos significativos no tienen suficiente accesibilidad
- El empoderamiento de las jóvenes con diversidad funcional está relacionado con el modelo teórico mediante el cual interpretan su diversidad funcional: médico-rehabilitador o social

RECOMENDACIONES PARA LA ADMINISTRACIÓN Y EL TERCER SECTOR SOCIAL VASCOS

Hemos recopilado una serie de recomendaciones para optimizar las interacciones de las jóvenes con diversidad funcional con la Administración Pública vasca; las áreas en las que se puede mejorar tanto en la Administración Pública como en el propio tercer sector para dar un mejor servicio a las jóvenes con diversidad funcional; y las confluencias de la Administración con el tercer sector social vasco en todo lo relacionado con el ámbito del empleo.

Obviamente, estos ámbitos de mejora tienen que ir acompañados de inversiones importantes en recursos, adaptaciones y accesibilidad, además de por formaciones para todos los agentes que tratan con las personas con diversidad funcional.

1. Recomendaciones a la administración pública desde el tercer sector social vasco

1. Ser ejemplo en la visibilización de las personas con diversidad funcional y dar ejemplo al resto de organizaciones
2. Integración de las perspectivas de género e inclusiva
3. Eliminación de barreras arquitectónicas, visuales, auditivas y cognitivas y comprometerse en realizar adaptaciones efectivas
4. Revisión profunda de las políticas públicas relacionadas con el género, la juventud, la diversidad funcional y el empleo
5. Realización de más inversiones en investigaciones y proyectos
 - Más investigaciones para fomentar una visibilización de cada uno de los tipos de diversidades funcionales que hay en la CAE; para completar los datos oficiales de las administraciones públicas con investigaciones cuantitativas que aclaren las contradicciones que nos hemos encontrado al analizar los datos estadísticos; y para analizar por qué no hay apenas diagnóstico en mujeres de diversidades funcionales como el Trastorno del Espectro Autista.
 - Más proyectos para visibilizar, y en su caso desestigmatizar, a las personas con diversidad funcional; para conocer el mercado laboral y las necesidades de las empresas y para informar y sensibilizar a la sociedad y al tejido empresarial; y para prevenir posibles diversidades funcionales mentales
6. Mejoras en el ajuste de las convocatorias y subvenciones a la realidad de las jóvenes con diversidad funcional
 - Adaptar las convocatorias a las realidades sociales y laborales de cada momento
 - Incluir las perspectivas de género e inclusiva en el diseño de las convocatorias
 - Orientar las convocatorias a los procesos, no solamente a los resultados
 - Hacer un ejercicio de reflexión y evaluación y recuperar las viejas convocatorias que dieron buenos resultados
7. Mejoras para que el sistema educativo sea inclusivo para todas las personas
 - Incentivar una “política abanico” que muestre todas las opciones en contraposición a una “política embudo” que empuje hacia una única opción
 - Eliminar la guetización y fomentar el acceso a todos los espacios

- Eliminar las barreras, mejorar la accesibilidad y aportar por las adaptaciones efectivas
- Sensibilizar a futuros profesionales de la educación y de la acción social
- 8. Mejoras para que el empleo público sea accesible para todas las personas
 - Aumentar el número de plazas de personas con discapacidad
 - Modificar el acceso a las bolsas de empleo y poner cupos de acceso para personas con diversidad funcional
 - Modificar el sistema de acceso a las listas de empleo y poder acotar en municipios, en vez de en Territorios Históricos, el ámbito territorial de trabajo
 - Mejorar las adaptaciones de los recursos
 - Reconsiderar quién puede participar en las oposiciones para personas con diversidad funcional intelectual
- 9. Mejoras para que el sistema de empleo sea amigable con todas las personas
 - Incentivar una “política abanico” que muestre todas las opciones en contraposición a una “política embudo” que empuje hacia una única opción
 - Adaptar el sistema a la ciudadanía para facilitar el acceso
 - Aumentar y fomentar los cursos de formación para las personas que trabajan en el servicio vasco de empleo
- 10. Mejoras para el bienestar de las jóvenes con diversidad funcional
 - Fomentar la coordinación entre todos los agentes
 - Ampliar el circuito en el que las jóvenes con diversidad funcional se mueven

2. Buenas prácticas del Tercer Sector Social Vasco

1. Hacer análisis interno y autocrítica
2. Romper la rueda desde abajo
3. Juntar granitos de arena
4. Incluir la perspectiva de género, la transversalidad y la interseccionalidad en la entidad y en los proyectos
5. Incluir la perspectiva inclusiva en las entidades y en los proyectos
6. Implementar las perspectivas de género e inclusiva en los proyectos de intervención
7. Apostar por acciones y discriminaciones positivas
8. Poner a la persona y a sus necesidades en el centro
9. Convertir la competencia en cooperación
10. Realizar talleres para favorecer la inserción sociolaboral