

Discriminación por razones de discapacidad

Alrededor de 470 millones de personas en edad laboral sufren alguna forma de discapacidad que difiere en la naturaleza y el grado de severidad. A ello se añade el aspecto del género, la edad o la situación económica, que influyen en el status y acceso al mercado de trabajo.

El hecho de carecer de definiciones y métodos comunes a todos los países es un obstáculo para la comparación de estadísticas nacionales, si existen, y dificulta la mejor comprensión de la discapacidad y el trabajo. La OIT define personas con discapacidad en el trabajo a "aquellas cuyas perspectivas de seguridad, regreso, mantenimiento y progreso en un empleo adecuado se ven reducidas de forma importante debido a un reconocimiento adecuado de una discapacidad física, sensorial, intelectual o mental".

De manera general, las personas con discapacidad experimentan formas comunes de discriminación, como un alto nivel de desempleo, prejuicios en cuanto a su productividad o incluso la exclusión del mercado laboral. Se enfrentan asimismo a la discriminación en el momento de la contratación. En una encuesta realizada en Francia se constata que menos de un 2% de aquellos que han hecho mención de una discapacidad en el CV han sido convocados para una entrevista. Las personas con discapacidad son contratadas principalmente a través de agencias de trabajo temporal, para de esa forma minimizar los riesgos de los empleadores.

La discriminación empeora con la edad. Las mujeres tienen menos posibilidades que los hombres de encontrar trabajo y más probabilidades de sufrir violencia física y abuso sexual.

Cifras claves

- Más de un 60 por ciento de las personas con discapacidad están en edad de trabajar, y sin embargo experimentan un índice de desempleo de entre 80 y 100 por ciento superior al de los trabajadores sin discapacidad.
- En Europa, el 52 por ciento de las personas gravemente discapacitadas no forma parte de la fuerza de trabajo.
- Un estudio realizado en 2003 en Estados Unidos constató que el 73 por ciento de los empleadores encuestados declaró que los trabajadores discapacitados no necesitan servicios especiales.
- En Australia, el coste medio de empleo de un trabajador discapacitado fue un 13 por ciento superior al de un empleado sin discapacidad, incluso contando con las mismas aptitudes.
- En el Reino Unido, los discapacitados de 26 años tienen cuatro veces más probabilidades de estar sin empleo que aquellos que no cuentan con discapacidad alguna.

- En 2005, el índice de empleo de las personas con discapacidad en edad de trabajar era sólo de 38 por ciento, respecto al 78 por ciento del resto. Dos tercios de los discapacitados que estaban desempleados declaró desear trabajar pero no encontrar puesto de trabajo.
- La diferencia de salario de las mujeres con discapacidad en Australia es superior en un 44 por ciento al de aquellas que carecen de ella. En el caso de los hombres, dicho porcentaje es del 49 por ciento, además de que la discapacidad tiene una influencia directa en el bajo nivel de los salarios.

Tanto en el ámbito nacional como internacional se ha observado durante las pasadas décadas la intención de incrementar las oportunidades de empleo, la capacidad de mantenerlo y las posibilidades de volver al trabajo para las personas con discapacidad. Ello es debido principalmente al reconocimiento de su importante contribución potencial a las economías nacionales. Las acciones emprendidas a nivel nacional para luchar contra la discriminación que sufren las personas con discapacidad reflejan una dualidad entre el modelo de carácter puramente "moral" o "medical" y aquel basado en los derechos del individuo, y que se centra en la integración social de los discapacitados y la eliminación de las estructuras injustas contrarias a la igualdad, al mismo tiempo que promueven el acceso de dichas personas al mercado laboral.

HISTORIAS DE ÉXITO

En 2006, el Gobierno del Reino Unido invirtió 360 millones de libras en el programa titulado "Itinerario hacia el trabajo" para respaldar el esfuerzo de las personas con discapacidad para regresar al mercado laboral. Con el objetivo de reducir la cifra de personas demandantes de beneficios por motivo de discapacidad - estimados en 2,7 millones - este programa comprende entrevistas de trabajo y la posibilidad de contar con consejeros laborales. Hasta la fecha, han sido más de 25.000 las personas con discapacidad que han vuelto al trabajo, contribuyendo así a incrementar el índice de empleo al 29 por ciento.

El programa de empleo "Arbeid med bistance" (AB) lanzado en Noruega en 1992 presta asistencia a las personas con discapacidad para encontrar y conservar el puesto de trabajo, mediante el recurso a asesores laborales así como apoyando a los compañeros para que les ayuden a entrar en el mercado laboral. Dicho programa ha ayudado al 35 por ciento de los 2.500 participantes a encontrar un trabajo estable y remunerado. De igual importancia es el hecho de que el 92 por ciento de los empleadores participantes cambiaron su percepción del riesgo asociado a la contratación de personas con discapacidades.

El proyecto de cooperación técnica de la OIT "Desarrollo de la cooperación entre las mujeres con discapacidades" va dirigido a las mujeres discapacitadas de Etiopía, Kenia, Tanzania, Uganda, y Zambia, y ofrece capacitación en la microempresa. Proporciona apoyo en el momento de iniciar las actividades de negociación a través de la asociación a ONG locales e instituciones de micro finanzas. ■