



OPINIÓN



Eva Levy

Senior Advisor de Atos
y presidenta de Honor
de WomenCEO

Es verdad, algunas
personas con
discapacidad sufren
limitaciones muy
severas. Pero hay
mucho más de
prejuicio, ignorancia y
resignación que de
imposibilidad para que
desempeñen tareas
profesionales

Mujeres y (dis) capacidad

Me gusta pagar mis deudas, especialmente las que me impongo a mí misma. Desde hace tiempo, por ejemplo, pienso que debo promover más la causa de las mujeres con discapacidad. Las he tenido presentes siempre -a mis artículos e intervenciones me remito-, porque es inevitable cuando te preocupas de la promoción profesional de la mujer, de la igualdad y de la diversidad. También influye mi relación con Atos, empresa encargada desde hace años de la trastienda de los Juegos Olímpicos. Dentro de esos Juegos, las Paralimpiadas ponen de relieve la capacidad de superación de personas con diferentes limitaciones físicas.

El deporte parece una anécdota, pero es significativo. Requiere de disciplina física, pero también de determinación mental. Es increíble que quienes nos muestran tales capacidades en una faceta de la vida, puedan verse luego arrinconados en otras más comunes, como es en el acceso al mundo laboral.

Es verdad, no todos los que tienen una discapacidad son figuras olímpicas. Tampoco lo somos los demás. Es verdad, algunas personas con discapacidad sufren limitaciones muy severas. Pero hay mucho más de prejuicio, ignorancia y hasta de resignación -por parte incluso de los afectados y de sus familias- que de imposibilidad para desempeñar tareas profesionales por parte de estas personas.

A principios del verano, Madrid acogió las famosas Fiestas del Orgullo Gay y este año con repercusión mundial. En ellas, el

colectivo LGTB recuerda los viejos malos tiempos, la superación de barreras y lo que aún les queda por conseguir. Opiniones estéticas al margen sobre las carrozas y los colorines, lo importante es ver cómo la sociedad -al menos la occidental- ha ido variando su criterio sobre quiénes no cumplen con parámetros de normalidad cada vez más contestados. Eso no significa que todo esté solucionado o que no queden parcelas dignas del debate social.

Para las personas con discapacidad, los viejos malos tiempos siguen conjugándose en presente. Parece que no les ha llegado el turno, aunque haya organizaciones -la Once y múltiples asociaciones promovidas por los afectados y sus familias- que luchan, desde hace años, no tanto por recibir asistencia, como por su inclusión sin reservas en la sociedad a la que pertenecen y a la que tienen tanto que aportar.

He hablado de una deuda hacia las mujeres con discapacidad, como si los hombres lo tuvieran más fácil. No, no lo tienen fácil, pero, una vez más, las chicas lo tienen un poco peor. Su fatalismo -no les faltan razones- acentúa su invisibilidad y es más fácil ignorarlas.

Uno de los datos que muestra lo mucho que queda por hacer nos lo da Odismet, el Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación Once: el 30 por ciento de las personas con discapacidades se limita a los estudios primarios o incluso no tiene estudios. Entre quienes acceden a la enseñanza secundaria, el 43 por ciento renuncia a seguir, lo que nos pone casi en cabeza en abandonos en el contexto europeo.



Solo el 15 por ciento de los estudiantes con discapacidad completa la titulación superior -frente al 33 por ciento de la población común-. Como el resto de las mujeres, también las mujeres con discapacidad acuden más a la universidad que los hombres -17 por ciento frente al 13,6 por ciento de los chicos-, aunque se quedan a distancia de sus colegas femeninas sin discapacidad en este capítulo -cerca del 60 por ciento-.

La batalla por la formación es clave para abrir la horquilla de empleos. De las 750.000 mujeres con discapacidad en edad laboral, hay un 43 por ciento que no puede o no se plantea el trabajo. Entre las que sí lo hacen, trabajan un 22,8 por ciento -ellos las superan en poco más de un punto-, frente al 55,1 por ciento de las mujeres sin discapacidad. En cuanto al paro, con un 31,1 por ciento, es más alto que el de los hombres y es ocho puntos superior del que sufren el resto de las españolas. El trabajo por cuenta propia es menor entre las mujeres con discapacidad -8,4 por ciento frente al 12,6 por ciento de sus colegas; entre los hombres, la diferencia es del 13,5 por ciento frente al 20,8 por ciento de los que no tienen discapacidad-. También les es más difícil trabajar a las jóvenes que a las más mayores, que copan los empleos entre los 25 y los 48.

Hay mucho en qué pensar y mucho que hacer. Me pareció interesante un trabajo editado en 2012 por la OIT -*Discapacidad en el lugar de trabajo: prácticas de las empresas*-, que recogía las experiencias de 25 multinacionales de muy diferentes sectores, que han apostado claramente por el trabajador con discapacidad. Me refiero a compañías como Accor, Honda Motor, IBM, Microsoft, Samsung Electro-Mechanics, Telefónica, Manpower, Kyobo Life Insurance, Carrefour, Delta Holding, Sony, Mphasis, Walgreens...

Todas disponen de políticas de diversidad, todas han

desarrollado programas nuevos con lo que han descubierto y aprendido de su experiencia. Todas firman por la calidad del trabajo de estos empleados entre los que -no nos olvidemos de este detalle- a veces se recupera el talento de profesionales que han sufrido accidentes o enfermedades limitadoras de sus capacidades físicas, psíquicas y/o sensoriales. Además, y sin caer en el cinismo, estas empresas han encontrado nuevos nichos de negocio al descubrir necesidades que no conocían. También han propiciado un clima de trabajo mejor y más motivador. En España, además de Telefónica, pueden atestiguarlo Mapfre, Air Europa, Orange, Ilunion...

Alguien puede argumentar que, al ser grandes compañías, se pueden permitir el gesto... y el gasto. Pero en ninguno de los casos se trata de compasión, subvenciones, ni búsqueda de mejor imagen: lo que han descubierto es que ahí fuera hay mucho talento que puede cubrir todo tipo de puestos, a condición de superar las rutinas mentales y la discriminación automática. Me suena la canción a la vieja lucha de las mujeres, sobre todo con aspiraciones directivas: vean mi currículum, vean mis habilidades, quiero mi oportunidad.

En un tejido empresarial como el español, formado por mini empresas, cuando no por mini microempresas, la idea de contratar personas con discapacidad echa para atrás, incluso con alguna ayuda oficial. ¿Faltarán estos empleados más al trabajo? La respuesta es no. ¿Podrán hacer lo mismo que una persona normal? La experiencia dice que sí. ¿Cómo les tengo que tratar? Ésta es a veces la gran reserva, el temor a qué esperar o cómo actuar con alguien diferente.

Todos podemos ser diferentes frente a otros -por sexo, raza, cultura, salud...-, pero con nuestras cabezas y preparación intactas, es indecente que nos dejen fuera de juego.

Eva Levy

Senior Advisor de Atos
y presidenta de Honor
de WomenCEO

En un tejido
empresarial como el
español, la idea de
contratar personas con
discapacidad echa para
atrás. ¿Cómo les tengo
que tratar? Ésta es a
veces la gran reserva, el
temor a qué esperar o
cómo actuar con
alguien diferente