

## Trabajo, Discapacidad, Género y Pandemia

Jorgelina A. Ferraris<sup>59</sup>

La crisis sanitaria, económica y social originada por el COVID-19 ha intensificado las desigualdades existentes a las cuales han de enfrentarse los grupos más vulnerables, donde se encuentran las personas con discapacidad (António, 2020).

Pese a la existencia de diversos instrumentos internacionales<sup>60</sup>, que abordan la problemática, se siguen violando constantemente los derechos humanos de este colectivo. Si ya antes de la pandemia las personas con discapacidad tenían menos probabilidades de acceder a la educación, el trabajo, la atención médica o participar en (Blanca, 2020) sus comunidades –principalmente las mujeres con discapacidad, lo cual trae aparejado mayores probabilidades de vivir en la pobreza y sufrir mayores tasas de violencia, negligencia y abuso-, la pandemia no ha hecho más que intensificar estas desigualdades y generar nuevas amenazas.

Además de tener que enfrentarse a la falta de accesibilidad en cuanto a información de salud pública, así como a barreras significativas para implementar medidas básicas de higiene (Organización de las Naciones Unidas, 2020); las personas con discapacidad han de enfrentarse, entre otras cosas, a barreras tecnológicas, a la falta tanto de servicios de apoyo para el desempeño de la vida independiente como de adecuaciones y ajustes razonables para llevar a cabo su trabajo. Esta situación se agudiza cuando se trata de mujeres con discapacidad.

En este sentido, con el fin de visibilizar esta problemática histórica y estructural, en el presente trabajo se desarrolla, en primer lugar, una breve descripción de la relación trabajo-persona con discapacidad (PcD), y las desigualdades de género que la agravan. En segundo lugar, se analiza cómo afecta a las PcD el contexto de pandemia.

### EL DERECHO AL TRABAJO DE LAS PCD

El derecho al trabajo conforme se desprende de los distintos Instrumentos Internacionales es un derecho humano fundamental, pues constituye un aspecto central e indispensable para la supervivencia de toda persona, permitiéndonos alcanzar el bienestar, el sustento económico y tener una vida digna, autónoma e independiente. Asimismo, resulta ser una pieza clave en nuestro proceso de integración social y participación ciudadana (O, 2016).

---

<sup>59</sup> Abogada (UNLP) e integrante del CEGRI (IRI, UNLP). Correo electrónico [jor.ferraris@gmail.com](mailto:jor.ferraris@gmail.com)

<sup>60</sup> Entre los principales instrumentos de la OIT se encuentran: la Recomendación sobre la indemnización por accidentes del trabajo (importe mínimo), 1925 (núm. 22) OIT; la Recomendación sobre la Organización del empleo (transición de la guerra a la paz), 1944 (N° 71) OIT; el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), (núm. 159) de 1983 y su Recomendación sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas) (núm. 168), en 1983; la Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos (núm.195) del 2004; la Recomendación sobre la adaptación y la readaptación profesionales de los inválidos (núm. 99) de 1955; y el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la “Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo” del 2002.

Pese a ello, históricamente las PcD han tenido menos probabilidades, que las personas sin discapacidad, de obtener un empleo a tiempo completo, más aún si se trata de una discapacidad de tipo intelectual y/o psicosocial, donde ya en el 2010 se reportaba una tasa de desempleo del 90% (Organización Internacional del Trabajo, 2015). La OIT ha señalado que las PcD representan un 15% de la población mundial, del cual el 80% está en edad de trabajar (OIT, s/f). Sin embargo, las mismas -y en particular las mujeres con discapacidad-, se enfrentan a enormes barreras actitudinales, físicas y de la información, que dificultan el ingreso y permanencia en el mercado laboral <sup>61</sup>.

Así, para el año 2018, solo el 36% de las PcD en edad laboral estaban empleadas, en comparación con el 60% representado por las personas sin discapacidad (OIT, 2019). Por otra parte, en la mayoría de los países, las condiciones de trabajo a las cuales acceden las PcD, adquieren la particularidad de ser a tiempo parcial, mal remuneradas y con pocas perspectivas profesionales.

Lo expuesto demuestra el vínculo innegable que existe entre la discapacidad, la pobreza y la exclusión. La falta de igualdad de oportunidades de empleo para las PcD constituye una de las causas subyacentes de la pobreza y la exclusión de dicho colectivo.

Desde el punto de vista legal, las PcD tienen los mismos derechos que los demás y así se encuentra garantizado en distintos Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos<sup>62</sup>, tal

---

<sup>61</sup> Según un examen de la información disponible, las razones que explican los elevados índices de desempleo entre las personas con discapacidad son: bajo nivel de educación y formación; caída de la demanda de trabajo no cualificado; reducción de la fuerza de trabajo de las grandes empresas y los servicios públicos; preocupación por los costos de accidentes y seguros; reticencia a registrarse como discapacitado; falta de información sobre oportunidades laborales; desconocimiento por parte de los empleadores de las necesidades y aptitudes de las personas con discapacidad; la «trampa» de las prestaciones; el temor a perder prestaciones sociales; desánimo tras varias experiencias fallidas en la búsqueda de un trabajo y/o por la imagen negativa que han interiorizado; tecnologías y apoyos técnicos/personales inadecuados, entre otros.

<sup>62</sup> Pese a que no se los menciona expresamente los derechos de las PcD - entre ellos, el derecho al trabajo -, se encuentran garantizado en los 3 instrumentos de derechos humanos que conforman la llamada “Carta Internacional de Derechos Humanos” que son: la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 (Art 23), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (Art 6 y 7) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966. Este último si bien no contiene una disposición específica sobre condiciones de empleo, incluye una importante salvaguardia contra la discriminación, el Art 26, el cual establece: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley”. A este respecto, establece “la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”.

La Declaración no hace referencia a las PcD, en tanto grupo específicamente vulnerable, en virtud de sus art 1 y 2, estas quedan alcanzadas por la declaración; por otra parte, en relación a los Pactos, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas de 1994, en la Observación General núm. 5 ha dicho: “5. El Pacto no se refiere explícitamente a personas con discapacidad. Sin embargo, la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce que todos los seres humanos han nacido libres e iguales en dignidad y en derechos y, como las disposiciones del Pacto se aplican plenamente a todos los miembros de la sociedad, las personas con discapacidad tienen claramente derecho a toda la gama de derechos reconocidos en el Pacto. (...) Además, el requisito que se estipula en el párrafo 2 del artículo 2 del Pacto que garantiza “el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna” basada en determinados motivos especificados “o cualquier otra condición social” se aplica claramente a la discriminación basada en motivos de discapacidad.” Asimismo, agrega que “la gravedad de los efectos de la discriminación basada en discapacidad particularmente en los ámbitos de la educación, el empleo, la vivienda, el transporte, la vida cultural y el acceso a espacios y servicios públicos” y que el empleo era una de las esferas donde la discriminación había sido tan prominente como persistente. En la mayoría de los países, la tasa de desempleo entre las PcD era de 2 a 3 veces superior a la del resto. (Organización Internacional del Trabajo, 2015)

como la propia Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPCD)<sup>63</sup>. Sin embargo, las conductas y/ o prejuicios sociales existentes les impide ejercerlos, haciéndoles sentirse como ciudadanos/as de segunda clase. Esto se ve reflejado muy claramente en el tipo de trabajo al que puede acceder las PcD, que está más cercano a un tipo de terapia ocupacional “para sentir que se está haciendo algo” que a un desarrollo y aporte de sus capacidades que, como trabajador/a, tiene y puede aportar (O, 2016).

## DESIGUALDAD DE GÉNERO

Género y Discapacidad son construcciones sociales. Lo que se entiende por género y por discapacidad, varía de una sociedad a otra y de un tiempo histórico a otro.

Esta interseccionalidad entre género y discapacidad reúne elementos de discriminación que se convierten en una doble barrera social para las mujeres con discapacidad. Existen cuestiones específicas de la mujer con discapacidad que no se dan en otros colectivos, ni en el conjunto de personas con discapacidad, ni entre las mujeres sin discapacidad (Shum Grace, 2003).

Las mujeres con discapacidad han de enfrentar, además de las barreras propias de los estereotipos y prejuicios sociales existentes, a barreras físicas y tecnológicas, entre otras. Todas ellas en su conjunto, no sólo constituyen obstáculos para el desarrollo de la vida cotidiana y la concreción de proyectos individuales y colectivos en general, sino que también fomentan el analfabetismo, la precariedad laboral y la falta de empleo remunerado del colectivo de mujeres con discapacidad. En consecuencia, estos aspectos predisponen a las mujeres con discapacidad a sufrir mayores niveles de discriminación, exclusión, falta de igualdad de oportunidades, maltratos y abusos (Consejo Nacional de la Mujer (Argentina), 2011).

Todo ello nos lleva a sostener que, no solamente se genera una situación de “doble discriminación”, por género y por ser PcD, sino que hasta una “triple discriminación”: por género, por ser PcD y por encontrarse en situación de vulnerabilidad socioeconómica.

En consonancia con lo anterior, la OIT, ya desde 1996, ha venido señalando que las mujeres con discapacidad que trabajan comúnmente se encuentran sujetas a condiciones desiguales de contratación y promoción, acceso a la formación y readaptación profesional, acceso al crédito y a otros recursos productivos. A su vez, experimentan desigualdad en la remuneración por igual tarea y segregación profesional, teniendo en cuenta que rara vez participan en la toma de decisiones de índole económica. Bajo lo expuesto la realidad no ha cambiado mucho<sup>64</sup>.

## ALGUNAS DE LAS CONSECUENCIAS DE LA PANDEMIA

Si ya antes de la crisis por el COVID 19, este grupo se debía enfrentar a diversas barreras para el acceso y permanencia en un trabajo dentro del mercado abierto y competitivo, la crisis sanitaria, económica y social no solo ha agravado dicha situación, sino que, en el contexto de pandemia, además de tener

---

63 Art. 1 CDPCD: “El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente”.

<sup>64</sup> Para profundizar al respecto ver (Organización Internacional del Trabajo, 2015)

mayores probabilidades de perder sus empleos, también se encuentran con mayores dificultades para volver al trabajo (Carlos, 2020). Los/as trabajadores/as con discapacidad -junto con aquellos/as trabajadores/as de más de 60 años y con enfermedades de base preexistentes- fueron los/as primeros/as en ser despedidos/as, suspendidos/as, licenciados/as o vistos/as obligados/as a renunciar si no realizaban “teletrabajo”. Podemos conjeturar que, serán las últimas personas en retornar a trabajar y ser restablecidas en las industrias y empresas, pues en éstas se va a priorizar la reincorporación de aquellos/as trabajadores/as que puedan llevar a cabo la mayor diversidad de tareas posibles.

Para aquellos/as trabajadores/as con discapacidad que trabajan de manera independiente, la crisis los/as coloca en una situación aún más difícil (Blanca, 2020). Algunos/as van a poder readaptar su trabajo, otros/as no, de manera que la carencia de un ingreso fijo y de un seguro social evidenciará aún más las desigualdades

Ante la crisis, los/as trabajadores/as con discapacidad se enfrentan a mayores y profundas barreras de acceso y permanencia al trabajo. La ausencia de mecanismos de accesibilidad que disminuyan las barreras que a cotidiano les rodean, y que a su vez les den eficacia a las medidas de prevención y atención ante la emergencia sanitaria por el COVID-19 para poder mantener sus trabajos, los/as marginan aún más (Devandas, 2020). Así, por ejemplo, recomendaciones que parecen obvias y fáciles de seguir para poder desempeñar sus labores de manera segura, como el uso de máscaras faciales y/o guantes, lavarse las manos constantemente, evitar tocar superficies o mantener distancia social, constituyen una enorme barrera para algunos/as trabajadores/as con discapacidad (Rosmeys, 2020).

Por su parte, el teletrabajo, si bien constituye una herramienta efectiva para la inclusión laboral de trabajadores/as con discapacidad, les ha implicado múltiples retos en materia de accesibilidad. Asistir a reuniones por videoconferencia con aplicaciones como *Zoom*, *Go-to-Meeting*, *Google Hangout*, *Meets* o *Microsoft Teams*, presentan algunas dificultades tales como los subtítulos automáticos, que muchas veces están disponibles únicamente en inglés. En algunas aplicaciones no es posible redactarlos en tiempo real para que aparezcan en castellano, en otras tiene que haber una persona redactando en tiempo real-, además, no todas permiten acceder con lector de pantalla a las presentaciones visuales de los/as ponentes. Cada aplicación presenta sus particularidades en materia de accesibilidad (Accesibilias, 05 mayo 2020).

Sumado a ello, las medidas de prevención del coronavirus cambian constantemente y, en consecuencia, también lo hacen la manera en que se llevan a cabo las operaciones comerciales. (Meyersohn, 2020) Los/as trabajadores/as se enfrentan a nuevas restricciones, modificaciones en el diseño de las oficinas de trabajo, formas de realizar el trabajo, entre otros. Así, se torna totalmente necesario que el empleador garantice a sus trabajadores/as con discapacidad, el acceso a servicios, capacitaciones, apoyos y, a su vez, que se lleven a cabo los ajustes razonables que le permitan continuar realizando sus labores y que sea garantizado su derecho al trabajo de manera segura.

Todo ello nos permite conjeturar que la brecha digital en personas con discapacidad, se ha profundizado y tornado aún más evidente – principalmente en relación a las mujeres con discapacidad. Al respecto, mucho/as de ellas han tenido que ser autodidactas para poder entender las plataformas virtuales y poder cumplir con sus obligaciones y tareas laborales. Otros/as no han podido acceder a ellas, de manera que han quedado marginados/as e imposibilitados/as de capacitarse y cumplir con las mismas.

## CONCLUSIONES

Las PcD constituyen uno de los colectivos históricamente postergados por su condición, y la crisis sanitaria, económica y social en la cual nos encontramos lo ha evidenciado y exacerbado.

Pese a la existencia de diversos instrumentos internacionales que abordan la problemática, se siguen

violando constantemente los derechos humanos de este colectivo. En materia de empleo, las estadísticas muestran que el índice de inactividad de los/as trabajadores/as con discapacidad tiende a ser muy superior a la de los/as otros/as trabajadores/as. Los problemas de acceso al entorno físico, incluidos el transporte, la vivienda y los lugares de trabajo, el riesgo de perder las prestaciones al empezar a trabajar, además de los prejuicios persistentes entre los empleadores, los/as otros/as trabajadores/as y las personas en general, agravan una situación ya de por sí muy difícil.

Por un lado, el Estado, atento a su falta de políticas públicas transversales en materia de género y discapacidad, está privando a este colectivo del pleno goce y ejercicio de sus derechos fundamentales y de la atención y satisfacción de sus necesidades específicas. Si no hay una real política de Estado transversal orientada a llevar a cabo las obligaciones internacionales asumidas y garantizar el cumplimiento de las mismas, las normas se vuelven letra muerta.

Por otro lado, no podemos dejar afuera de las consideraciones, la responsabilidad individual y colectiva que tenemos como miembros de la sociedad. Es necesario que haya una modificación respecto de los roles y estereotipos sociales existentes para que también se pueda llevar adelante una real inclusión, la cual supone el respeto por la diversidad humana. Como parte de la sociedad, en las empresas, a la hora de contratar, también operan los prejuicios, pues para ellas, una PcD significa gastos extras, mayor posibilidad de ausentismo laboral, entre otras cuestiones. Será necesario, en consecuencia, que éstas tengan en cuenta la diversidad de la fuerza laboral existente y que diseñen una estructura y organización del trabajo que contemple a aquellas PcD, y que adviertan de los beneficios que puedan traerle una verdadera inclusión.

Hoy más que nunca es necesario que las políticas y medidas a implementar en relación con la emergencia sanitaria, económica y social por parte de los distintos Estados incluyan a las PcD, que sean accesibles y contemplen los requerimientos y necesidades específicas de este colectivo para que, como dice la frase utilizada por el Sistema de las Naciones Unidas, “NADIE SE QUEDE ATRÁS”.

## BIBLIOGRAFÍA

- Blanca, J. (19 de 07 de 2020). Trabajadores con discapacidad, doblemente vulnerables a la pandemia de COVID-19. Recuperado de <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/trabajadores-con-discapacidad-doblemente-vulnerables-a-la-pandemia-de-covid-19/2020/07/>
- Consejo Nacional de la Mujer (Argentina). (11 de agosto de 2011). Género y Discapacidad. Discapacidad y Género. Una Cuestión de Derechos. Argentina.
- De León, R. (15 de abril de 2020). *El Caribe*. Recuperado de <https://www.el-caribe.com.do/2020/04/15/personas-con-discapacidad-olvidadas-ante-pandemia-covid-19/#>
- Devandas, C. (17 de Marzo de 2020). *COVID-19: ¿Quién protege a las personas con discapacidad?, alerta experta de la ONU*. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25725&LangID=S>
- Discapacidad y trabajo (s.f.). *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de <https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--es/index.htm>
- Guterres, A. (05 de mayo de 2020). Una Oportunidad Única para Construir Sociedades Inclusivas y Accesibles. ONU. Recuperado de

[https://www.un.org/es/coronavirus/articulos/impacto\\_covid-19\\_personas\\_con\\_discapacidad](https://www.un.org/es/coronavirus/articulos/impacto_covid-19_personas_con_discapacidad)

ILO Global Business and Disability Network y Fundación ONCE (21 de noviembre de 2019). Making the future of work inclusive of people with disabilities . Recuperado de [https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS\\_729457/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/WCMS_729457/lang--en/index.htm)

Las personas con discapacidad no pueden ser más discriminadas aún a causa del coronavirus. (06 de Mayo de 2020). Noticias ONU. Recuperado de <https://news.un.org/es/story/2020/05/1473922>

Meyersohn, N. (14 de mayo de 2020). Trabajadores con discapacidad son duramente <https://cnnespanol.cnn.com/2020/05/14/trabajadores-con-discapacidad-son-duramente-afectados-por-el-efecto-economico-del-coronavirus/>

Organización Internacional del Trabajo. (2015). El Derecho al Trabajo Decente de las Personas con discapacidades. Recuperado de Organización Internacional del Trabajo: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_091966.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_091966.pdf)

Shum, G.; Conde Rodriguez, A. y Portillo Mayorga, I. (2003). Discapacidad y Empleo. Una Perspectiva de Género. *Revistas - Alternativas, Cuadernos de Trabajo Social, 2003.11.5*, 59-85.

Teletrabajo y accesibilidad en tiempos de pandemia. (05 de mayo de 2020). Accessibilitas. Recuperado de <https://accessibilitas.es/2020/05/teletrabajo-y-accesibilidad-en-tiempos-de-pandemia/>

Valdés, L.C. (08 de julio de 2020). *Milenio*. Recuperado de <https://www.milenio.com/estados/coronavirus-personas-con-discapacidad-vulnerables-durante-pandemia>

Vidal Espinoza, R.O. y Cornejo Valderrama, C. (2016). Trabajo y Discapacidad: Una Mirada Crítica a la Inclusión al Empleo. *Papeles de Trabajo N° 31, Julio 2016. Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnología SocioCultural*, 110- 119.