

ÍNDICE

I.- DISCAPACIDAD Y GÉNERO: EL RETO DEL EMPLEO

David Montoya Medina

I. Introducción.

II. Precisiones terminológicas: discapacidad versus diversidad funcional.

III. La inserción laboral de las mujeres con discapacidad como antídoto frente al riesgo de su exclusión social.

1. El marco protector de la Convención Internacional de la ONU sobre derechos de las personas con discapacidad

2. El contexto socioeconómico español: paro estructural, mujer y discapacidad.

IV. El papel de las políticas públicas para la inserción laboral de las personas con discapacidad.

1. La Estrategia Europea 2021-2030 sobre derechos de las personas con discapacidad.

2. Las iniciativas estatales.

2.1. El plan de recuperación, transformación y resiliencia.

2.2. La nueva Estrategia de Empleo 2021/2024 y la futura reforma de la normativa de fomento de empleo de las personas con discapacidad.

2.3. Los programas comunes de activación para el empleo.

2.3.1. Subvenciones por la contratación de personas con discapacidad en el mercado ordinario.

2.3.2. Subvenciones por la contratación de personas con discapacidad en centros especiales de empleo.

2.4. Las bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social.

3. La cuota de reserva de empleo para las personas con discapacidad

3.1. La declaración de excepcionalidad y las medidas alternativas.

3.2. El eventual incumplimiento de la obligación legal y sus efectos.

3.3. La necesaria revisión de la obligación legal.

4. La empleabilidad de las mujeres discapacitadas en el programa estatal CLARA y la implicación de los entes locales.

V. Propuestas.

VI. Bibliografía citada.

II.- MEDIDAS DE APOYO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL EJERCICIO DE SU CAPACIDAD JURÍDICA TRAS LA LEY 8/2021, DE 2 DE JUNIO

Julián López Richart

I. Introducción

II. Adaptación del ordenamiento español las obligaciones derivadas de la Convención de Nueva York sobre los derechos de las personas con discapacidad

III. Delimitación de la noción de persona con discapacidad

IV. Medidas de apoyo

1. Taxonomía de las medidas de apoyo en la Ley 8/2021

2. Medidas de apoyo de naturaleza voluntaria

2.1. Consideraciones generales.

2.2. La autotutela

2.3. Los poderes y mandatos preventivos.

2.4. - Otras medidas de apoyo voluntarias

3. La guarda de hecho

4. Medidas judiciales de apoyo

4.1. La tutela.

4.2. El defensor judicial.

V. Contratos celebrados por personas con discapacidad.

VI. Entrada en vigor de la nueva regulación y situaciones de derecho transitorio

VII. Bibliografía.

III.- INCIDENCIA DE LA CRISIS ECONÓMICA Y SOCIAL GENERADA POR EL COVID19 EN EL COLECTIVO DE LAS MUJERES DISCAPACITADAS

Carmen Viqueira Perez

I. I.- Introducción.

II. Elementos que explican el desigual impacto de la crisis generada por el covid 19.

1. La presencia de las mujeres en actividades de “primera línea”

2. Presencia de las mujeres en sectores más golpeados por la crisis COVID 19

3. Asunción de las tareas de cuidado

III. Especificidades que afectan a las mujeres discapacitadas.

1. El impacto de la crisis generada por el COVID19 en las personas con discapacidad.

2. El futuro del empleo de las mujeres discapacitadas en el contexto post-COVID

IV. Referencias bibliográficas.

IV.- DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y DISCAPACIDAD: ESTADO DE LA CUESTIÓN

Amparo Garrigues Giménez

I. Breves –pero necesarias- reflexiones iniciales acerca del concepto “discapacidad”

II. Discapacidad, sexo y género: cuando la suma de factores de discriminación conduce a un efecto exponencial

1. 1.- Las mujeres con discapacidad: identidades, capacidades y barreras
2. Discapacidad, sexo y género ¿compartimentos estancos?
3. La “discriminación múltiple”: del consenso académico y político, al –hasta ahora– yermo normativo y judicial

III. ¿Hacia dónde vamos? La dimensión de sexo y género en las políticas públicas sobre empleo de las personas con discapacidad (y más allá)

IV. BIBLIOGRAFÍA

V.- LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE EFECTUAR AJUSTES RAZONABLES EN EL PUESTO DE TRABAJO: PROBLEMÁTICA EN RELACIÓN CON LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD

María De Los Reyes Martínez Barroso

I. Introducción.

II. Mecanismos jurídicos de acceso y mantenimiento del empleo, en especial, el deber empresarial de realizar ajustes razonables

1. Fundamentos normativos y delimitación jurisprudencial de los ajustes razonables
2. Configuración e impacto del deber empresarial
 - 2.1. La relación entre los ajustes razonables y la obligación empresarial de adaptar el trabajo a las especiales características de la persona trabajadora en el ámbito de la prevención de riesgos laborales
 - 2.2. Otras medidas tendentes a proteger a la persona trabajadora cuando por razón de su salud no puede hacer frente a las obligaciones del puesto: suspensión contractual y reincorporación
 - 2.3. El alcance de los ajustes razonables en la normativa de la Unión Europea y en el ordenamiento español
 - 2.3.1. Sobre la razonabilidad de las medidas
 - 2.3.2. Delimitación del concepto de carga excesiva o desproporcionada
 - 2.4. Ajustes razonables del puesto “necesariamente” previos a la declaración de incapacidad permanente o al despido por ineptitud sobrevenida

III. La obligación de “modificar” el puesto de trabajo como medida de lucha contra la discriminación y consecuencias de su incumplimiento

IV. La discriminación de la mujer discapacitada en el trabajo y medidas legales para garantizar la igualdad en el empleo

V. Conclusión final

VI. Apéndice bibliográfico

VI.- DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE POR RAZÓN DE GÉNERO Y DISCAPACIDAD. LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO COMO INSTRUMENTO DE INTEGRACIÓN LABORAL.

Alicia Fernández-Peinado Martínez

I. Discriminación múltiple o discriminación interseccional por razón de género y discapacidad.

1. Breve aproximación a los conceptos de discriminación múltiple y discriminación interseccional.
2. Discriminación múltiple o discriminación interseccional por razón de género y discapacidad.

II. La formación profesional para el empleo y discriminación por razón de género.

1. Estereotipos y sesgos de género en el ámbito de la formación profesional. Manifestaciones y causas.
2. La formación profesional para el empleo como mecanismo de inserción laboral de las mujeres discapacitadas. La actividad de LABORA en la Comunidad Valenciana
 - 2.1. Formación profesional dirigida a prioritariamente a personas desempleadas.
 - 2.1.1. Modalidades formativas.
 - 2.1.2. Ayudas y becas al alumnado participante en acciones formativas dirigidas prioritariamente a personas desempleadas.
 - 2.2. Programa de formación profesional para el empleo dirigido prioritariamente a personas ocupadas.
 - 2.3. Formación profesional no subvencionada.
 - 2.4. Formación profesional dual.
 - 2.5. Programas de empleo-formación.
 - 2.6. Colaboraciones con entidades
 - 2.7. Formación on line aula virtual labora

III. A modo de recapitulación

IV. Bibliografía.

VII.- POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA INSERCIÓN LABORAL Y MEJORA DE LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD EN LA COMUNIDAD VALENCIANA

Enric Nomdedéu Biosca

I. Introducción

II. Políticas públicas para la inserción laboral de mujeres con discapacidad del Gobierno de España

III. La Estrategia Española de Apoyo Activo al Empleo 2021-2024, aprobada por el Real Decreto 1069/2021, de 4 de diciembre (B.O.E. de 7 de diciembre)

IV. Actuaciones del Gobierno Valenciano destinadas a la inserción de personas con discapacidad como colectivo vulnerable

1. Consideraciones generales
2. Actuaciones previstas para 2022
 - 2.1. En el ámbito del empleo protegido
 - 2.2. Ayudas destinadas al tránsito desde el empleo protegido a la empresa ordinaria
 - 2.3. En el ámbito del mercado ordinario de trabajo
3. Algunos datos relativos a la ejecución de los programas dirigidos a la inserción de las personas con discapacidad
 - 3.1. En el período 2016/2021
 - 3.2. Datos ejecución programas fomento del empleo ejercicio 2021
 - 3.3. Datos estadísticos (SEPE) sobre contratación de personas con discapacidad en la Comunitat Valenciana
 - 3.4. Algunas reflexiones relativas a los datos expuestos

V. Programas y acciones de LABORA en materia de formación destinados a mujeres con discapacidad y acciones de apoyo personal complementarias

1. Programas y acciones de LABORA en materia de formación para/en el empleo
 - 1.1. Formación profesional para el empleo dirigida prioritariamente a personas desempleadas
 - 1.2. Planes de formación para el empleo dirigidos prioritariamente a personas ocupadas
 - 1.3. Programa mixto de empleo-formación ET FORMEM
2. Acciones de apoyo personal complementarias
 - 2.1. Configuración y marco regulador
3. Datos relativos a la participación de las mujeres con discapacidad en los programas y acciones de LABORA en materia de formación

VI. Actuaciones del Gobierno Valenciano destinadas a la inserción laboral de las mujeres (con carácter general).

1. El Programa AVALEM DONES 2022
2. Formación
3. Orientación e intermediación laboral
4. Medidas de actuación transversal de género en todas las políticas activas de empleo desarrolladas por el Consell de la Generalitat Valenciana

VII. Acciones de inserción laboral y mejora de la empleabilidad de las mujeres con discapacidad desplegadas por entidades del Tercer Sector

1. Desarrolladas por la Fundación CERMI MUJERES
2. Políticas para la inserción laboral de personas con discapacidad de COCEMFE COMUNITAT VALENCIANA
3. El Programa Incorpora de la Fundación La Caixa
4. Fundación ONCE, ODISMET Observatorio del Trabajo

VIII. Bibliografía

VIII.- PREVISIONES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL Y DE EMPRESA EN LA PROVINCIA DE ALICANTE PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE MUJERES CON DISCAPACIDAD

Carolina Blasco Jover

I. A modo de introducción: los datos estadísticos y el marco normativo de referencia.

II. Previsiones en la negociación colectiva de la provincia de Alicante.

1. La regulación en los convenios colectivos provinciales de sector.

2. La regulación en los convenios colectivos provinciales de empresa

III. Conclusiones.

IV. Convenios de sector referenciados.