



De izq. a dcha. y de arriba abajo: Maika Sánchez, de Cruz Roja española; Marta García, del FSE del Ministerio de trabajo; Juan Carlos Rodríguez Romero, de la Fundación ONCE y el Grupo Fundosa; Sabina Lobato, de la Fundación ONCE; Charo Izquiero, directora de YO DONA; Soledad Murillo, del CEDAW; Ana Millán, directora de la Fundación Accenture; Paka Díaz, de YO DONA; Juan Antonio Ledesma, del CERMI, y Pepe Sánchez, de la Fundación Secretariado Gitano. María José Sánchez y Montse Balas, de FSC Inserta. El equipo organizador: María Acedo, directora de Patrocinios Eventos y Jornadas de YO DONA, y Myriam Isardo, responsable de Eventos Especiales. Panorámica del Observatorio.

/I Observatorio Igualdad en la diversidad La diferencia enriquece

Muchos temas sobre la mesa para el primer observatorio sobre inclusión social. Entre ellos, el gran reto del milenio: conseguir que los accesos y oportunidades sean realmente iguales, con independencia de género y circunstancias,

Mujeres con una discapacidad, gitanas o inmigrantes. Todas pertenecen a colectivos en riesgo de exclusión y son objeto de una doble discriminación: en primer lugar, por su género y, en segundo, por sus circunstancias. Sobre ellas y su lucha por la cohesión social ha tratado el primer Observatorio de YO DONA y la Fundación ONCE que, bajo el título *Igualdad en la diversidad*, ha querido poner en evidencia las ventajas de una sociedad heterogénea que tome las diferencias como un valor añadido sin vulnerar la equidad entre sus individuos. Las etiquetas de género contribuyen a su discriminación laboral y si además se añaden otros factores como la pertenencia a una minoría étnica o una discapacidad física o intelectual, se convierten en uno de los sectores más afectados por la crisis económica y el paro. «España es el antepenúltimo país de la OCDE en la inserción laboral de personas con una discapacidad y según los úl-

timos datos del INE el incremento del desempleo se refleja en mayor medida en las mujeres», señaló Juan Antonio Ledesma, Presidente de la Comisión de la imagen social de la discapacidad y medios del CERMI. Es el caso de las gitanas, que registran una tasa de inactividad menor que la de sus compañeros varones, aunque el desempleo en la población gitana (38%) supera con creces las cifras de la sociedad en general. Pepe Sánchez, de la Fundación Secretariado Gitano, coincidía con Soledad Murillo, de la CEDAW, en señalar la temporalidad y parcialidad como los grandes enemigos de la mujer: más del 58% sufre precariedad laboral. A grandes problemas, grandes soluciones como la Ley de Igualdad. «Fundosa cuenta con un 55% de mujeres en plantilla», explicó Juan Carlos Rodríguez Romero, director de RRHH de la Fundación ONCE y el Grupo Fundosa, que defendió la política de cuotas como una medida efectiva aplicada con rigurosidad:

/Resumen intervenciones

«Estamos inmersos en un modelo laboral tradicionalmente masculino que requiere invertir las prácticas empresariales para que el género deje de ser un impedimento». Ana Millán, directora de la Fundación Accenture, puntualizó que el reto ya no es conseguir un porcentaje igualitario, sino la equiparación de trayectorias que permita a las mujeres optar a primeros puestos.

Sin embargo, las cuotas no siempre se cumplen y esto mismo ocurre en educación. Según el informe Olivenza, sólo el 4,6% de las mujeres mayores de 25 años con discapacidad tiene estudios universitarios frente al 19,6 de las mujeres sin discapacidad. Ante esta realidad, Juan Antonio Ledesma considera necesario realizar un ejercicio de introspección desde los movimientos asociativos: «No deben primar las cuotas sino el talento; la discapacidad no debe determinar la aptitud, ni siquiera en positivo y la decisión debe nacer de cada individuo». El abandono prematuro de los estudios por causas socioeconómicas o el excesivo cuidado del entorno familiar son otros de los factores que dificultan el acceso a la formación de estos colectivos.

Mujer. Con discapacidad. Gitana. Inmigrante. Ninguna de estas etiquetas debería determinar la valía o la cualificación, pero tampoco deben abandonarse las estrategias personalizadas. Como apuntó Marta García, uno de los logros del nuevo Sistema Operativo de lucha contra la discriminación implantado en la Unidad administradora del FSE del Ministerio de Trabajo, es traspasar los indicadores de género para invertir el tiempo en las necesidades individuales de cada uno. Maika Sánchez, responsable del plan de empleo de Cruz Roja Española, señalaba la importancia de esta mejora: «No se puede tratar igual lo que es desigual, las políticas específicas son esenciales».

Las medidas integradoras deben partir de premisas básicas como la necesidad de una reestructuración del esquema familiar y social, de una mayor inversión de la iniciativa privada o de la preponderancia del talento sobre el trabajo presencial. En este sentido, hablar de corresponsabilidad en lugar de conciliación o desterrar algunos tópicos como la vulnerabilidad femenina adquieren vital importancia. Elementos como la terminología o la semántica deterioran significativamente la imagen de algunos colectivos. Por eso, desde el movimiento asociativo apelan a la responsabilidad de los medios de comunicación como generadores de opinión y percepción social para transmitir ejemplos positivos y *normalizar*. «Una discapacidad no debe asociarse a la idea de enfermedad pero tampoco tenemos por qué ser todos héroes, ¿qué hay del derecho a la vulgaridad?», apuntó Ledesma. Sobre la mesa, tareas pendientes en política donde escasea la participación ciudadana y llama la atención la falta de representatividad o el corto alcance del diálogo social y civil. Y para concluir, los ponentes lanzaron algunos retos necesarios para alcanzar la igualdad como la sensibilización, el cumplimiento de políticas estables y evitar los recortes que hacen peligrar los servicios sociales de los que dependen millones de personas. En palabras de Soledad Murillo: «Las políticas de bienestar social no son un favor, sino un derecho y no son un gasto sino una inversión». *Por Blanca de Almandoz*

Maika Sánchez

Responsable del Plan de empleo de Cruz Roja española y Subdirectora de intervención social.

“El paro tiene rostro de mujer inmigrante: un 30%.”



Soledad Murillo

Comité Antidiscriminación de la Mujer de Naciones Unidas (CEDAW):

“De cada millón invertido en políticas sociales se recogen tres en empleo, bienestar y talento.”



Sabina Lobato

Directora de formación, empleo, convenios y calidad de la Fundación ONCE.

“Las empresas no cumplen ni la mitad de la cuota del 2% reservada a personas con discapacidad.”



Pepe Sánchez

Subdirector de Programas de la Fundación Secretariado Gitano:

“La tasa de desempleo de la comunidad gitana, del 38%, es mayor que la española en general.»



Juan Carlos Rodríguez Romero

Director de RR.HH. de la Fundación ONCE y el Grupo Fundosa:

“Las políticas de cuotas son efectivas, en Fundosa un 55% de los empleados son mujeres.”



Marta García

Técnica de gestión del FSE del Ministerio de trabajo.

“Diversidad es igual a enriquecimiento.”



Ana Millán

Directora de la Fundación Accenture:

“El reto está en equiparar la trayectoria de las personas de ambos sexos dentro de una empresa, en apostar por el talento.”



Juan Antonio Ledesma

Presidente de la Comisión de la imagen social de la discapacidad y medios del CERMI.

“Los recortes no deberían empezar por el sector asociativo porque es el que cimenta la sociedad.”