



Discriminación en el centro de trabajo por motivo por enfermedad o discapacidad

Discrimination at workplace due to chronic illness or disability

Cristina Vilaplana-Prieto, Universidad de Murcia, cvilaplana@um.es

Resumen

El objetivo de este trabajo es determinar la relación entre problemas de salud y el trato discriminatorio en el puesto de trabajo, y analizar qué discapacidades o enfermedades hacen más proclive sufrir este problema. Se utilizan datos de la “Encuesta de Integración Social y Salud” realizada por el INE en el año 2012. El 19,73% de las personas con discapacidad que están ocupadas afirman que ha sufrido discriminación en su entorno de trabajo por parte de empleadores y/o compañeros de trabajo. Se estima un modelo probit con selección muestral para la probabilidad de sufrir discriminación en el entorno de trabajo. Determinadas patologías (epilepsia, depresión y enfermedades degenerativas) y discapacidades (auditivas o para comunicarse) aumentan significativamente la probabilidad de sufrir discriminación. La introducción de términos de interacción por cohorte de edad y sexo, revela que el efecto de la discapacidad/enfermedad no es homogéneo para todos los trabajadores. Respecto a los hombres, las mujeres tienen mayor probabilidad de sufrir discriminación cuando padecen discapacidad para recordar (25,9 pp.), discapacidad para ver (11,5 pp.) o trabajan en la Administración Pública. Respecto a la cohorte más joven, la probabilidad de sufrir discriminación es mayor entre los trabajadores de 45-64 de la restauración y el comercio, o que son operarios cualificados de la industria o construcción. También se ha constatado, que la probabilidad de sufrir discriminación por parte de los compañeros de trabajo es mayor dentro de la Administración Pública.

Palabras clave: discriminación, trabajo, discapacidad, integración, puesto de trabajo

Abstract

The aim of this paper is to analyze the relationship between health problems and discrimination at the workplace, and determine which disabilities or pathologies increase the propensity of suffering discrimination. According to the “Social and Health Integration Survey” performed by the National Institute of Statistics in 2012, 19.73% of workers with disabilities have experienced disabilities at the workplace. In this context, a probit model with sample selection for the probability of suffering discrimination at the workplace has been estimated. Certain pathologies (epilepsy, depression, degenerative illnesses) and disabilities (for hearing or communicating) increase significantly the probability of suffering disability. The introduction of interaction terms by age cohort and gender has revealed that the effect of disability/illness is not homogeneous across workers. With respect to men, women experience higher probability of suffering discrimination at the workplace for the case of disabilities for remembering things/concepts (25.9 pp.), visual disabilities (11.5 pp.) or when employed at the Public Administration. With respect to the youngest cohort, the probability of suffering discrimination is higher for workers aged 45-64 years employed at restoration or commercial sector, or qualified workers at the industry or construction sector. Additionally, it has been ascertained that the probability of suffering discrimination from workmates is higher at the Public sector.

Keywords: discrimination, employment, disability, integration, workplace.

1.- Introducción

La integración en el mundo laboral de las personas que padecen alguna discapacidad es una cuestión en la que deben implicarse multitud de agentes sociales: educadores, empleadores, compañeros de trabajo, así como instituciones públicas y privadas del ámbito económico y laboral. Los datos de participación en el mercado de trabajo para el conjunto de trabajadores, se obtienen con relativa facilidad y rapidez, pero es más difícil abordar este tema desde la óptica de las persona con discapacidad. Las dos únicas fuentes de información a las que se puede recurrir son la Encuesta de Autonomía, Discapacidad y Situaciones de Dependencia (EDAD-2008) y la Encuesta de Integración Social y Salud (EISS-2012). Comparando ambas encuestas se observa que la tasa de desempleo de las personas con discapacidad ha aumentado de 20,31% a 45,03%.

Aunque es cierto que en los últimos años, las altas tasa de desempleo se han convertido en un problema estructural de la economía española, no se puede negar que la situación laboral de las personas con discapacidad es todavía mucho más preocupante. Además de la escasez de puestos de trabajo, puede que en el caso de los trabajadores con discapacidad, existan otras barreras que dificulten su integración laboral. En este sentido, la EISS (2012) pone de manifiesto que un 22,2% de las personas con discapacidad declara que no encuentra trabajo “por falta de confianza en uno mismo o por otras personas” y un 17,5% “por la actitud de los jefes/empleadores”. Estos mismos porcentajes en el caso de personas sin discapacidad descienden al 2,2% y 5,6%. Este trabajo propone analizar en qué circunstancias los trabajadores con discapacidad son tratados de forma discriminatorio.

Pascoe y Richman (2009) definen la discriminación como la manifestación de una actitud negativa, juicio o trato injusto hacia los miembros de un determinado grupo. El lugar de trabajo es una de las áreas en las que el trato discriminatorio ocurre con mayor frecuencia. La persona o personas que sufren la discriminación son tratadas de forma peyorativa por su edad, etnia, género, religión, orientación sexual, estado de salud o discapacidad, opiniones políticas o estrato social (McMahon y Shaw, 2005). Adicionalmente, la discriminación puede tener lugar en distintos niveles: contratación, formación, promoción, despido (Roessler et al., 2007) o de diferentes formas: agresiones físicas o verbales, hostilidad, aislamiento (Roberts et al., 2004).

Los dos objetivos fundamentales de este trabajo son: (i) investigar la prevalencia del trato discriminatorio experimentado por los trabajadores que padecen alguna discapacidad utilizando una base de datos representativa para España y (ii) examinar la relación entre el tipo de discapacidad padecida, la ocupación profesional y la probabilidad de sufrir discriminación. El interés de este estudio se justifica por tres razones. Primero, porque la discriminación en el puesto de trabajo es un tema que afecta a los derechos individuales y a la justicia social (Wood et al., 2008). Segundo, porque la discriminación afecta a la longitud de la vida laboral, y se ha constatado que las personas que sufren discriminación en el puesto de trabajo manifiestan una mayor propensión a salir del mercado de trabajo (Cunningham y Sagas, 2007). Tercero, porque el hecho de sufrir discriminación provoca un empeoramiento del estado físico y mental (De Castro et al., 2008).

2.- Datos

La fuente de datos utilizada es la Encuesta de Integración Social y Salud (EISS-2012) realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), con el objetivo de proporcionar información sobre la interacción entre la condición de salud y la integración social de la población española. Esta investigación se centra en el conjunto de personas de 15 y más años residentes en viviendas familiares principales en todo el territorio nacional, excluyendo por tanto, a la población institucionalizada. El período de recogida de la información comprende desde septiembre de 2012 hasta febrero de 2013, por lo que se trata de la fuente de información más reciente y completa de la que se dispone. A partir de una selección de 21.000 viviendas distribuidas en 2.000 secciones censales, la muestra final consta de 14.614 observaciones individuales.

El cuestionario de la EISS comprende preguntas relativas a características sociodemográficas, características del estado de salud y limitaciones de la persona entrevistada con el medio que el rodea (educación, empleo, ocio, transporte...). El módulo de salud contiene preguntas sobre 18 enfermedades crónicas o de larga duración y sobre 19 discapacidades. En este sentido, y de acuerdo con la definición de la Organización Mundial de la Salud se define la discapacidad como la situación resultante de la interacción entre la condición de salud y los factores contextuales que restringe la participación de la persona en actividades de la vida diaria.

Adicionalmente, se interroga al entrevistado sobre si se ha percibido un trato injusto por motivo de edad, sexo, etnia, condición sexual, religión, estado de salud o discapacidad. A partir de esta percepción es sobre la que se define la variable discriminación. Existen algunas limitaciones que no ha sido posible soslayar. En primer lugar, no se sabe al tipo de discriminación del que se ha sido objeto (comentarios desagradables, insultos, aislamiento, ser asignado a tareas que nadie más quiere, ser ignorado para promociones o ascensos). En segundo lugar, no se dispone de información sobre si se ha realizado una adaptación del puesto de trabajo (en caso de haberlo necesitado).

Dado que este trabajo se centra en el análisis de la discriminación por motivo de estado de salud o discapacidad en el puesto de trabajo es necesario definir tres variables fundamentales. En primer lugar, determinar el conjunto de personas en edad de trabajar (16-64 años) que padecen alguna discapacidad. El 12,41% (1.344 observaciones) padece una discapacidad para realizar alguna actividad de la vida diaria. En segundo lugar, no todas las personas que padecen una discapacidad se encontrarán trabajando en el momento de realizarse la encuesta. Solamente el 27,16% de las personas con discapacidad declararon estar trabajando en el momento de la entrevista. En tercer lugar, determinar cuál es el conjunto de personas que han percibido que debido a la discapacidad consideran haber recibido un trato injusto o desfavorable en su puesto de trabajo. El 19,73% de las personas con discapacidad que se encuentra trabajando considera que éste es su caso.

La Tabla 1 muestra las características de las personas que padecen alguna discapacidad en función de si estaban o no ocupadas en el momento de realizarse la encuesta. Al comparar ambos grupos se aprecian las siguientes características distintivas:

- (i) Entre los ocupados, hay mayor porcentaje de personas de 35-44 años (30,41% vs. 16,85%, para no ocupados) y menor de personas de 55-64 años (21,10% vs. 43%).
- (ii) Entre los ocupados, se detecta un mayor porcentaje tanto de personas que han completado enseñanzas profesionales de grado superior (12,05% vs. 3,58% para no ocupados) como de estudios universitarios (20,82% vs. 6,03%).
- (iii) Entre los no ocupados, hay un porcentaje sustancialmente superior de personas que padecen: problemas de corazón o de circulación, problemas respiratorios, ansiedad crónica, depresión crónica, dificultades de aprendizaje y otros problemas mentales.
- (iv) Entre los no ocupados se aprecia una mayor incidencia de discapacidades para caminar 100 metros, subir o bajar 12 escalones, levantar una botella, preparar comidas, hacer la compra, realizar las tareas del hogar o llevar las finanzas.

En la Tabla 1 también se describen las características de las personas que padecen alguna discapacidad y que se encuentran trabajando en función de si se han sentido discriminadas por su estado de salud o limitación para realizar alguna actividad.

- (i) El porcentaje de mujeres que ha sufrido discriminación es el doble que el de hombres (66,66% frente a 33,33%). Por otra parte, el 41,67% de los trabajadores que ha sufrido discriminación tiene entre 35-44 años y el 41,67% solamente ha terminado la educación secundaria de primera etapa.
- (ii) Entre las personas que sufren discriminación se detecta una mayor concentración de problemas de dolores de cabeza (36,11%), ansiedad crónica (31,94%), depresión crónica (27,28%) y otros problemas mentales (34,72%). En relación a las actividades de la vida para realizar compras (13,89%) y para desempeñar las tareas del hogar (11,11%).
- (iii) En relación a la ocupación profesional, entre las personas que han sufrido discriminación hay un menor porcentaje de técnicos y profesionales de apoyo (4,17%) y de artesanos, trabajadores cualificados de la industria y construcción (6,94%), pero un mayor porcentaje de trabajadores de servicios de restauración y comercio (26,39%). También se aprecia que el porcentaje que trabaja en la Administración Pública es ligeramente superior (33,33%).

	Personas con discapacidad (16-64 años)			
	Ocupado=No (%)	Ocupado=Sí		
		Total (%)	Discriminación=No (%)	Discriminación=Sí (%)
Hombre	39,63	44,93	47,78	33,33
Mujer	60,37	55,07	52,22	66,67
Edad 16-24	5,31	0,82	1,02	0,00

25-34	5,41	12,88	12,63	13,89
35-44	16,85	30,41	27,65	41,67
45-54	29,42	34,79	34,47	36,11
55-64	43,00	21,10	24,23	8,33
Educación				
No sabe leer ni escribir	3,98	0,55	0,34	1,39
Ha asistido menos de 5 años a la escuela	8,07	1,64	2,05	0,00
Fue 5 o más años a la escuela (sin completar educ. obligatoria)	14,50	6,03	5,12	9,72
Educación Secundaria de 1ª etapa	47,60	36,16	34,81	41,67
Estudios de Bachillerato	9,09	11,23	11,60	9,72
Enseñanzas profesionales de grado medio	7,15	10,14	10,92	6,94
Enseñanzas profesionales de grado superior	3,58	12,05	13,65	5,56
Estudios universitarios o equivalentes	6,03	20,82	20,14	23,61
Doctorado	0,00	1,37	1,37	1,39
Problemas de salud/Enfermedades				
Problemas en brazos y manos	48,42	41,92	40,61	47,22
Problemas en piernas y pies	57,41	52,05	53,24	47,22
Problemas en espalda y cuello	63,84	61,37	61,43	61,11
Problemas de corazón o de circulación	41,27	27,40	26,62	30,56
Alergias	27,99	29,32	30,72	23,61
Problemas respiratorios	24,00	14,52	15,36	11,11
Problemas de estómago, hígado, riñón	35,34	32,05	31,74	33,33
Problemas de la piel	12,26	8,49	7,51	12,50
Diabetes	14,50	8,77	7,17	15,28
Cáncer	7,56	4,93	5,46	2,78
Epilepsia	3,58	1,64	1,02	4,17
Fuertes dolores de cabeza	31,97	26,58	24,23	36,11
Ansiedad crónica	30,44	23,01	20,82	31,94
Depresión crónica	26,56	16,44	13,65	27,78
Dificultades de aprendizaje	17,06	4,93	3,41	11,11
Otros problemas mentales	24,21	16,71	12,29	34,72
Otras enfermedades degenerativas (VIH, esclerosis...)	9,09	7,40	6,83	9,72
Otra enfermedad de larga duración	24,41	22,47	21,16	27,78
Dificultad actividades vida diaria				
Dificultad para ver aunque lleve gafas o lentillas	7,46	3,29	3,41	2,78
Dificultad para oír aunque lleve audífono	4,70	2,47	0,68	9,72
Dificultad para caminar 100 metros	13,48	3,56	4,10	1,39
Dificultad para subir o bajar 12 escalones	19,71	5,21	6,14	1,39
Dificultad para recordar	8,78	3,01	2,39	5,56
Dificultad para comunicarse	3,98	0,82	0,68	1,39
Dificultad para levantar una botella	14,30	7,67	7,85	6,94
Dificultad para usar manos y dedos	8,38	2,74	2,39	4,17
Dificultad para alimentarse	1,84	0,00	0,00	0,00

Dificultad para levantarse/acostarse	5,72	1,64	1,37	2,78
Dificultad para vestirse/desvestirse	5,92	2,19	1,37	5,56
Dificultad para usar el baño	3,98	1,10	0,68	2,78
Dificultad para bañarse o ducharse	6,95	1,64	1,71	1,39
Dificultad para preparar comidas	12,16	4,93	4,44	6,94
Dificultad para utilizar el teléfono	4,09	0,00	0,00	0,00
Dificultad para comprar	16,04	6,30	4,44	13,89
Dificultad para administrar los medicamentos	5,72	0,55	0,00	2,78
Dificultad para realizar las tareas del hogar	17,67	6,58	5,46	11,11
Dificultad para el cuidado de las finanzas	14,20	3,29	3,07	4,17
Tipo de contrato				
Indefinido		61,64	60,41	66,67
Temporal		17,26	17,06	18,06
Autónomo		20,55	21,84	15,28
Otra situación		0,55	0,68	0,00
Tipo de ocupación				
Directores y gerentes		6,84	6,48	8,33
Técnicos y profesionales científicos		15,34	15,36	15,28
Técnicos y profesionales de apoyo		8,22	9,22	4,17
Empleados contables, administrativos		12,88	12,29	15,28
Trabajadores de los servicios de restauración, vendedores		20,55	19,11	26,39
Trabajadores cualificados agricultura, ganadería		1,92	2,39	0,00
Artesanos, trabajadores cualificados de industria y construcción		11,78	12,97	6,94
Operadores de instalaciones y maquinaria		5,75	5,80	5,56
Ocupaciones elementales		16,43	16,04	18,06
Ocupaciones militares		0,27	0,34	0,00
Trabaja en la Administración Pública				
Sí		27,40	25,94	33,33
No		72,60	74,06	66,67
N	979	365	293	72

Tabla 1: Características de las personas que padecen alguna discapacidad en función de si están trabajando en el momento de realizarse la encuesta, y para los ocupados, en función de si han sufrido o no discriminación. (%)

Adicionalmente, las personas que han sufrido discriminación indican por parte de quién han sufrido dicho trato discriminatorio: 68,75% solamente por parte de compañeros de trabajo, 18,75% solamente por parte de empleadores/jefes, 12,50% por parte de jefes y de compañeros de trabajo.

3.- Modelo

Para estimar las variables que influyen en la probabilidad de sufrir discriminación por motivo de discapacidad se propone estimar un modelo probit. Para ello se especifica la ecuación (1) en donde D es una variable binaria que toma el valor 1 si el trabajador se

ha sentido discriminado en su lugar de trabajo por enfermedad crónica o discapacidad, X es una matriz de variables explicativas (edad, sexo, tipo de ocupación y de contrato, si trabaja en el sector público o privado, enfermedades crónicas y discapacidades para realizar actividades de la vida diaria), y ε es un término de error.

$$D_i = X_i\beta + \varepsilon_i \quad (1)$$

No obstante, hay que tener en cuenta que no todas las personas que padecen una discapacidad se encuentran trabajando. De hecho, según la EISS (2012), entre las personas en edad de trabajar y que padecen alguna discapacidad un 22,25% se encuentra desempleado, 22,84% incapacitado para trabajar, 12,35% dedicado a las labores del hogar y 11,45% jubilado anticipadamente. Por este motivo, hay que tener en consideración la existencia de un posible sesgo de selección: (i) si la enfermedad ha sobrevenido durante la edad adulta, es posible que aquellas con un estado de salud relativamente mejor, tengan más posibilidades de encontrar un puesto de trabajo o de estar en disposición de trabajar, (ii) si la discapacidad ha sobrevenido antes o durante el periodo de educación o formación, puede que sus posibilidades de desarrollar una carrera laboral sean más reducidas. En cualquiera de los dos casos, hay que tener en cuenta que el perfil de las personas con discapacidad que están trabajando no se corresponde con el perfil de todas las personas en edad activa y que padecen una discapacidad. Por esta razón, es recomendable estimar un modelo probit con selección muestral en donde además de la ecuación (1) introducimos otra para la probabilidad de estar ocupado tal y como muestra la ecuación (2):

$$O_i = W_i\beta + v_i \quad (2)$$

donde O es una variable binaria que toma el valor 1 si el individuo está ocupado, W es una matriz de variables explicativas y v es un término de error. Para asegurar la identificación del modelo es necesario que al menos una variable de W no esté incluida en X . Como restricciones de identificación se propone utilizar: (i) el nivel educativo puesto que la adquisición del mismo es previo a la inserción en el mercado laboral y (ii) la tasa de paro. Se utilizan datos de la tasa de paro por Comunidades Autónomas, sexo y cohorte de edad de la Encuesta de Población Activa para el año 2012.

Suponiendo que los errores se distribuyen según una normal bivariante con media cero, tal que $\varepsilon_i \sim N(0,1)$, $v_i \sim N(0, \sigma^2)$ y $corr(\varepsilon_i, v_i) = \rho$, el modelo se estima por máxima verosimilitud ya que proporciona resultados más eficientes que la estimación en dos etapas.

4.- Resultados

En esta sección se comentan los resultados para el modelo probit con selección muestral. Este modelo se ha estimado para la muestra de personas de la EISS (2012) que están en edad activa (16-64 años) y que padecen alguna discapacidad. La estimación del modelo muestra que el coeficiente de correlación es significativo por lo que la simple estimación de un modelo probit, habría conducido a estimaciones sesgadas de los coeficientes. Por cuestiones de espacio, sólo se van a comentar los resultados de la ecuación para la probabilidad de sufrir discriminación.

Como el interés del trabajo se centra en el efecto de los condicionantes del estado de salud sobre la probabilidad de sufrir discriminación se han estimado varios modelos, introduciendo términos de interacción. Debido al limitado número de observaciones no se ha podido estimar un único modelo en el que se introdujesen a la vez todas las interacciones.

- (i) Modelo 1: sin incluir interacciones (columnas 1 y 2 de la Tabla 2).
- (ii) Modelo 2: con interacciones por sexo. Se ha interaccionado la variable binaria “mujer” con las otras variables explicativas (columnas 3 y 4 de la Tabla 2).
- (iii) Modelos 3 y 4: con interacciones por grupo de edad. En el modelo 3 se ha introducido la interacción entre una variable binaria para la “cohorte 35-44 años” y las otras variables explicativas (columnas 1 y 2 de la Tabla 3). En el modelo 4 se ha introducido la interacción con una variable binaria para la “cohorte 45-64 años” (columnas 3 y 4 de la Tabla 3).

Modelo 1: sin interacciones

- (i) Tipo de ocupación: La probabilidad de sufrir discriminación disminuye significativamente en técnicos y profesionales de apoyo (-15,6 puntos porcentuales), trabajadores cualificados de la agricultura y ganadería (-11,2 pp.), artesanos, trabajadores cualificados de la industria y construcción (-4,5 pp.).
- (ii) Enfermedades de larga duración: la probabilidad de sufrir discriminación aumenta 16 pp. para epilepsia, depresión crónica y otras enfermedades degenerativas (VIH, esclerosis,...), pero en cambio la probabilidad de ser discriminado es menor entre los trabajadores con problemas de espalda/cuello, problemas del corazón o respiratorios. En el caso de las personas que padecen depresión, habría que profundizar si dicha patología es no sólo motivo de discriminación, sino también consecuencia de la misma.
- (iii) Discapacidad: la probabilidad de sufrir discriminación aumenta 46 pp. para personas con dificultad para oír aunque lleve audífono y casi 30 pp. en caso de dificultad para comunicarse. A diferencia de las discapacidades auditivas, las discapacidades visuales no resultan significativas.

Modelo 2: interacciones por sexo

- (i) Edad: aumento de 25 pp. y 22 pp. en la probabilidad de sufrir discriminación entre las mujeres ocupadas con alguna enfermedad/discapacidad con edades comprendidas entre 25-34 y 35-44 años.
- (ii) Situación profesional: el hecho de trabajar en la Administración Pública no era una variable significativa en el Modelo 1, pero el término de interacción revela un aumento de la probabilidad de sufrir discriminación para las mujeres (24 pp.).
- (iii) Discapacidades: se detectan algunas discapacidades que no eran significativas en el Modelo 1, pero cuyos términos de interacción sí lo son. La probabilidad de sufrir discriminación aumenta específicamente entre las mujeres con: dificultad para ir al baño (37 pp.), dificultad para realizar las tareas del hogar (32,4 pp.), dificultad para recordar (25,9 pp.), dificultad para preparar comidas (15,8 pp.), discapacidad para ver (11,5 pp.).

- (iv) Enfermedades de larga duración: las discapacidades citadas anteriormente no hay que interpretarlas en el sentido de que el trabajador tenga que desempeñar dichas actividades en el puesto de trabajo, sino que constituyen una exteriorización de ciertas enfermedades crónicas. En este sentido, se evidencia que las mujeres tienen una probabilidad mayor que los hombres de sufrir discriminación cuando padecen: problemas en manos y brazos (+18n pp.), epilepsia (+9,3 pp.), otros problemas mentales (+5,1 pp.), y otras enfermedades degenerativas (+4,1 pp.).

Modelos 3 y 4: interacciones por edad

- (i) Tipo de ocupación: la probabilidad de sufrir discriminación disminuye 16.1 pp. entre las personas de 35-44 que trabajan como directores o gerentes, pero en cambio, aumenta 17,4 pp. y 23,2 pp. en el caso de personas de 45-64 en el sector de la restauración, comercio, o que trabajan como artesanos u operarios cualificados industria y construcción.
- (ii) Enfermedades de larga duración: las patologías que ejercen un efecto más significativo sobre la probabilidad de sufrir discriminación no son coincidentes por cohortes de edad: epilepsia, problemas en manos y brazos y depresión para los trabajadores de 35-44 años; enfermedades del corazón, depresión y enfermedades degenerativas para los trabajadores de 45-54 años.
- (iii) Discapacidades: la dificultad para comunicarse con los demás aumenta la probabilidad de sufrir discriminación para ambas cohortes de trabajadores aunque con diferente intensidad (55 pp. entre los trabajadores de 35-44 años, frente a la mitad, 27 pp. para los trabajadores de 45-64 años). Por otro lado, la dificultad para ver (con gafas o lentillas) o para oír (con audífono) no son significativas entre los trabajadores de 35-44 años, pero aumentan la probabilidad de discriminación entre los trabajadores de 45-64 años (16 pp. y 26 pp., respectivamente).

Se han realizado dos estimaciones adicionales definiendo en este caso la variable dependiente como “ha sentido discriminación por parte del jefe o empleador” o “ha sentido discriminación por parte de los compañeros de trabajo”. Se observa que el hecho de padecer depresión crónica (+26,34 pp.) o enfermedades degenerativas (+7,98 pp.) aumenta significativamente la probabilidad de sentir discriminación por parte del empleador (pero no es significativa en el modelo para discriminación por parte de compañeros). En cambio, las personas con discapacidades auditivas son más propensas a sentirse discriminación por parte de sus compañeros (+27,9 pp.), así como las que trabajan en Administraciones Públicas (+4,97 pp.).

	Modelo 1		Modelo 2	
	Sin interacciones		Interacciones con “mujer”	
	Efecto marginal	p-value	Efecto marginal	p-value
Hombre				
Edad				
25-34	0,121	0,320	0,257	0,042

35-44	0,041	0,684	0,223	0,059
45-54	0,113	0,255	0,034	0,736
55-64	-0,061	0,518	0,095	0,376
Tipo de ocupación				
Directores y gerentes	0,016	0,851		
Técnicos y profesionales científicos	-0,040	0,483		
Técnicos y profesionales de apoyo	-0,156	0,027		
Empleados contables, administrativos	-0,040	0,504		
Trabajadores de los servicios de restauración, vendedores	-0,004	0,929		
Trabajadores cualificados agricultura, ganadería	-0,112	0,086		
Artesanos, trabajadores cualificados de industria y construcción	-0,045	0,029		
Operadores de instalaciones y maquinaria	-0,026	0,638		
Ocupaciones elementales	0,061	0,062		
Tipo de contrato				
Indefinido	0,041	0,528		
Temporal	0,265	0,251		
Trabaja en la Administración Pública	-0,072	0,401	0,243	0,045
Problemas de salud/Enfermedades				
Problemas en manos y brazos	0,096	0,065	0,180	0,013
Problemas en piernas y pies	-0,003	0,951	-0,020	0,720
Problemas en espalda y cuello	-0,066	0,021	0,062	0,275
Problemas de corazón o de circulación	-0,096	0,020	0,182	0,003
Alergias	0,058	0,210	-0,013	0,815
Problemas respiratorios	-0,069	0,029	0,002	0,972
Problemas de estómago, hígado, riñón	0,020	0,643	-0,017	0,759
Problemas de la piel	0,032	0,588	-0,079	0,239
Diabetes	0,068	0,222	-0,097	0,023
Cáncer	-0,052	0,520	0,110	0,345
Epilepsia	0,145	0,072	0,093	0,010
Fuertes dolores de cabeza	0,055	0,280	-0,037	0,517
Ansiedad crónica	0,029	0,603	-0,021	0,752
Depresión crónica	0,161	0,014	0,021	0,055
Dificultades de aprendizaje	0,027	0,620	0,013	0,857
Otros problemas mentales	0,058	0,254	0,048	0,051
Otras enfermedades degenerativas (VIH, esclerosis...)	0,168	0,019	0,053	0,041
Otra enfermedad de larga duración	0,045	0,112	-0,032	0,848
Dificultad actividades vida diaria				
Dificultad para ver aunque lleve gafas o lentillas	-0,060	0,458	0,115	0,016
Dificultad para oír aunque lleve audífono	0,460	0,000	0,050	0,705
Dificultad para caminar 100 metros	-0,005	0,950	-0,065	0,568
Dificultad para subir o bajar 12 escalones	0,049	0,523	-0,028	0,025
Dificultad para recordar	0,143	0,123	0,259	0,045
Dificultad para comunicarse	0,298	0,048	0,175	0,022

Dificultad para levantar una botella	0,220	0,022	0,028	0,797
Dificultad para usar manos y dedos	-0,168	0,036	-0,135	0,073
Dificultad para alimentarse	0,197	0,399	-0,083	0,360
Dificultad para levantarse/acostarse	0,131	0,440	-0,047	0,744
Dificultad para vestirse/desvestirse	-0,093	0,531	-0,123	0,124
Dificultad para usar el baño	-0,001	0,998	0,370	0,020
Dificultad para bañarse o ducharse	-0,073	0,522	-0,195	0,159
Dificultad para preparar comidas	-0,084	0,249	0,158	0,043
Dificultad para utilizar el teléfono	-0,180	0,057	-0,363	0,065
Dificultad para comprar	0,073	0,389	-0,013	0,955
Dificultad para administrar los medicamentos	0,160	0,243	0,074	0,677
Dificultad para realizar las tareas del hogar	0,105	0,199	0,324	0,017
Dificultad para el cuidado de las finanzas	-0,007	0,925	-0,002	0,990

Tabla 2: Efectos marginales para la probabilidad de sufrir discriminación en el centro de trabajo. Modelo sin interacciones y con interacciones por sexo.

	Modelo 3		Modelo 4	
	Interacciones para la cohorte de edad 35-44 años		Interacciones para la cohorte de edad 45-64 años	
	Efecto marginal	p-value	Efecto marginal	p-value
Tipo de ocupación				
Directores y gerentes	-0,161	0,040	0,030	0,782
Técnicos y profesionales científicos	-0,151	0,394	-0,097	0,376
Técnicos y profesionales de apoyo	-0,009	0,963	-	-
Empleados contables, administrativos	0,212	0,262	0,174	0,046
Trabajadores de los servicios de restauración, vendedores	0,075	0,644	-0,075	0,365
Trabajadores cualificados agricultura, ganadería	-	-	-	-
Artisanos, trabajadores cualificados de industria y construcción	0,059	0,757	0,232	0,030
Operadores de instalaciones y maquinaria	-	-	-0,016	0,917
Ocupaciones elementales	-0,195	0,253	-0,055	0,603
Problemas de salud/Enfermedades				
Problemas en manos y brazos	0,261	0,002	0,018	0,580
Problemas en piernas y pies	-0,154	0,034	0,032	0,346
Problemas en espalda y cuello	0,008	0,911	-0,104	0,004
Problemas de corazón o de circulación	0,141	0,073	-0,038	0,200
Alergias	-0,037	0,590	0,087	0,010
Problemas respiratorios	-0,121	0,136	-0,045	0,182
Problemas de estómago, hígado, riñón	0,004	0,952	0,006	0,840
Problemas de la piel	0,136	0,131	-0,086	0,039
Diabetes	0,037	0,745	0,006	0,879
Cáncer	-0,055	0,666	-0,002	0,972
Epilepsia	0,431	0,015	0,012	0,895

Fuertes dolores de cabeza	0,025	0,730	0,062	0,065
Ansiedad crónica	0,026	0,765	0,049	0,189
Depresión crónica	0,182	0,042	0,100	0,014
Dificultades de aprendizaje	-0,016	0,859	0,034	0,403
Otros problemas mentales	0,114	0,153	0,085	0,019
Otras enfermedades degenerativas (VIH, esclerosis...)	-0,048	0,627	0,128	0,011
Otra enfermedad de larga duración	0,078	0,290	0,019	0,562
Dificultad actividades vida diaria				
Dificultad para ver aunque lleve gafas o lentillas	0,211	0,268	0,160	0,008
Dificultad para oír aunque lleve audifono	-0,166	0,416	0,262	0,000
Dificultad para caminar 100 metros	0,144	0,507	0,064	0,248
Dificultada para subir o bajar 12 escalones	-0,207	0,133	-0,066	0,127
Dificultad para recordar	-0,075	0,580	0,072	0,250
Dificultad para comunicarse	0,557	0,006	0,270	0,036
Dificultad para levantar una botella	-0,003	0,984	0,077	0,049
Dificultad para usar manos y dedos	-0,051	0,825	-0,016	0,760
Dificultad para alimentarse	-0,071	0,857	-0,137	0,245
Dificultad para levantarse/acostarse	-0,019	0,959	-0,030	0,730
Dificultad para vestirse/desvestirse	0,686	0,047	0,104	0,319
Dificultad para usar el baño	-0,268	0,357	-0,028	0,795
Dificultad para bañarse o ducharse	-0,136	0,559	-0,068	0,393
Dificultad para preparar comidas	0,236	0,150	0,075	0,247
Dificultad para utilizar el teléfono	-0,184	0,378	-0,187	0,006
Dificultad para comprar	0,252	0,050	0,020	0,701
Dificultad para administrar los medicamentos	-0,227	0,144	0,083	0,427
Dificultad para realizar las tareas del hogar	0,142	0,337	0,129	0,011
Dificultad para el cuidado de las finanzas	-0,017	0,899	-0,103	0,044

Tabla 3: Efectos marginales para la probabilidad de sufrir discriminación en el centro de trabajo.
Modelos con interacciones por edad.

5.- Conclusiones

La legislación laboral ha procurado amparar a las personas con discapacidad a través de dos instrumentos: la reserva de un número de puestos de trabajo y los incentivos a la contratación. En relación al primer grupo de medidas, el artículo 42 del Real Decreto 1/2013, de 29 de noviembre, ha establecido que las empresas públicas y privadas con 50 o más trabajadores tienen la obligación de contratar al menos un 2% de personas con discapacidad. La cuota de reserva se eleva al 5% para los puestos de trabajo en la Administración Pública. En este último caso, cabe destacar que en Extremadura se ha aprobado que en todas las ofertas de empleo público, el cupo de reserva de plazas para personas con discapacidad se eleve del 5% al 7% (Decreto 34/2011, de 25 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público de la Junta de Extremadura).

No obstante, el beneficio potencial derivado de la existencia de un cupo de plazas reservado a personas con discapacidad se ve disminuido considerablemente, si luego, una vez en el puesto de trabajo estos trabajadores tienen una mayor propensión a

sufrir discriminación. En este trabajo se ha puesto de manifiesto que esta probabilidad aumenta 24 pp. para las mujeres con discapacidad en empleos de la Administración Pública, y que la discriminación por parte de compañeros de trabajo es significativamente superior en estos puestos de trabajo (respecto a los del sector privado). Este resultado es muy importante porque gran parte del aprendizaje en el puesto de trabajo se realiza de forma “informal” mediante la ayuda y supervisión de los compañeros.

En el ámbito de los incentivos a la contratación hay dos medidas que conviene resaltar: (i) la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo aprobó la realización de contratos formativos a trabajadores con discapacidad con una reducción del 75% o del 100% de las cuotas del empresario. La ventaja de estos contratos formativos es que no existe restricción de edad por lo que pueden beneficiarse de ellos un mayor número de trabajadores; (ii) La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral aprobó una serie de bonificaciones en los contratos temporales para personas con discapacidad, siendo la cuantía de la bonificación diferente en función de la edad y el sexo (por ej: para trabajadores menores de 45 años: 4.100€ (hombres) frente a 4.700€ (mujeres), que se amplía a 4.700€ y 5.300€, respectivamente, en el caso de trabajadores de 45 y más años). Esta diferenciación concuerda con el resultado obtenido en este trabajo

Esta diferenciación por edad y sexo, pone de relieve las mayores dificultades de empleabilidad de los trabajadores de 45-64 años y de las mujeres. Pero a todo ello, hay que añadir que estos colectivos son más susceptibles de sufrir discriminación. El hecho de que algunos términos de interacción por sexo y cohorte de edad hayan resultado significativos, es un indicador de que ante la misma discapacidad, una persona de mayor edad o una mujer tienen una mayor probabilidad de trabajar en un entorno hostil. Por un lado, entre los empleados de 45-64 años en el sector de la restauración y del comercio o como trabajadores cualificados en industria o construcción. Por otro lado, la discapacidad para ver o para recordar aumenta la probabilidad de sufrir discriminación entre las mujeres.

Como conclusión, ha quedado patente en este trabajo que además de los problemas intrínsecos del mercado laboral en España, la discriminación en el entorno de trabajo es otro frente que hay que combatir.

6.- Referencias bibliográficas

- Cunningham, G.B., & Sagas, M. (2007). Examining potential differences between men and women in the impact of treatment discrimination. *Journal of Applied Social Psychology* 37, 3010-3024.
- De Castro, A.B., Gee, G.C., & Takeuchi, D. T. (2008). Workplace discrimination and health among Filipinos in the United States. *American Journal of Public Health* 98, 520-526.
- McMahon, B.T., & Shaw, L. R., (2005). Workplace discrimination and disability. *Journal of Vocational Rehabilitation* 23, 137-143.
- Pascoe, E.A & Richman, L. S. (2009). Perceived discrimination and health: a meta-analytic review. *Psychological Bulletin* 135, 531-554.

- Roberts, R.K., Swanson, N.G. & Murphy, L.R. (2004). Discrimination and occupational mental health. *Journal of Mental Health* 13, 129-142.
- Roessler, R.T., Neath, J., McMahon, B. T. & Rumrill, P.D. (2007). Workplace discrimination outcomes and their predictive factors for adults with multiple sclerosis. *Rehabilitation Counseling Bulletin* 50, 139-152.
- Wood, G., Wilkinson, A. & Harcourt, M. (2008). Age discrimination and working life: perspectives and contestations: a review of contemporary literature. *International Journal of Management Reviews* 10, 425-442.