
MUJER, DISCAPACIDAD Y EMPLEO

PROYECTO FÍN DE MÁSTER DE
EDUCACIÓN ESPECIAL

Alumna: EVA M^a MOLINA JIMÉNEZ

Director: JOSÉ MANUEL MARTÍNEZ VICENTE

UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

JUNIO 2011

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. LA MUJER Y LA DISCAPACIDAD.....	4
2.1. El concepto de discapacidad. Modelos.....	4
2.2. Identidad de género.....	7
2.3. Discriminación.....	9
2.4. Otros aspectos de la mujer con discapacidad.....	11
2.4.1. Educación y formación.....	11
2.4.2. Salud.....	12
2.4.3. Ocio y tiempo libre.....	13
2.4.4. Violencia de género.....	14
2.5. Las barreras de las mujeres con discapacidad.....	17
2.5.1. Barreras arquitectónicas.....	17
2.5.2. Barreras de comunicación.....	18
2.5.3. Barreras sociales y actitudinales.....	19
2.5.4. Barreras personales.....	19
2.5.5. Barreras familiares.....	20
3. GENERO Y EMPLEO.....	21
4. LA MUJER CON DISCAPACIDAD Y EL EMPLEO.....	24
5. INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD: MEDIDAS DE FOMENTO A LA CONTRATACIÓN Y EL EMPLEO	29
5.1. Medidas para el fomento del empleo ordinario.....	31
5.2. Medidas para el fomento del empleo protegido.....	32
6. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD.....	33
6.1. Evolución de la situación laboral de la mujer con discapacidad entre los años 1999-2008.....	33
6.2. Análisis sobre la contratación a personas con discapacidad en España durante el primer trimestre de 2011.....	44
7. CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN.....	48
BIBLIOGRAFÍA.....	51

1. INTRODUCCIÓN

El proceso de inserción laboral no es un itinerario fácil para las mujeres en general, como consecuencia de las desigualdades existentes, y menos aún cuando se tiene una discapacidad, debido a las diversas barreras a las que deben hacer frente. Aún así, existe una gran diferencia entre hombres y mujeres discapacitados, ya que ser mujer con discapacidad empeora su situación y trae consigo una serie de dificultades añadidas; acarrea invisibilidad y una doble discriminación, ya que estas mujeres no solo tienen que lidiar con los roles asignados por su género sino afrontar distintas trabas y obstáculos derivados de su discapacidad. Además, la percepción social que se tiene de ellas las pone en una posición de desventaja, aislándolas y discriminándolas. A menudo, no se les brinda la oportunidad de demostrar su valía, de ahí que les sea mucho más complicado formarse y acceder al mercado laboral.

Para cualquier mujer con discapacidad tener un empleo es considerado como un factor clave para su inclusión social y laboral; porque a través del mismo además de obtener recursos económicos, puede conseguir un adecuado desarrollo y autonomía personal, a la vez que favorecer su proceso de socialización a través del establecimiento de redes sociales.

El presente trabajo se ha estructurado en seis apartados. A través de los mismos, se pretende reflejar la realidad de la mujer con discapacidad, identificar las trabas y barreras que dificultan su inserción laboral y analizar la posición en la que se encuentra actualmente, en lo que al mercado de trabajo se refiere. Al inicio de este trabajo, se facilita una breve descripción del concepto de discapacidad y de los diferentes modelos que la abordan. En el mismo apartado se detallarán los factores claves de la configuración de la identidad y de lo que supone ser mujer con discapacidad; concretando los aspectos que determinan y condicionan la vida de estas personas, como son: la educación (bajo nivel académico y formativo), la salud (falta de servicios especializados), el ocio (poco disfrute del mismo por la existencia de diversas trabas), la violencia (los diversos tipos de violencia y los factores que predisponen a estas mujeres a que sean más vulnerables a la misma) y las múltiples barreras con las que deben lidiar día a día (arquitectónicas, sociales, de comunicación, personales,

familiares,...). En el segundo apartado, se detallan las diferencias en la incorporación al mundo laboral, identificando aquellas variables que están generando una situación de doble discriminación, por razón de género y discapacidad, en el ámbito laboral. A través de un tercer apartado, se persigue plasmar algunos de los resultados obtenidos de diversos estudios y publicaciones sobre la temática que nos concierne; intentando plasmar la posición de las mujeres con diferentes tipos de discapacidades. A continuación, se realizará un breve recorrido por las diversas medidas y planes que favorecen y facilitan la igualdad e inserción laboral de las mujeres con discapacidad (tanto en el empleo ordinario como en el protegido). Se finaliza ofreciendo un análisis actual de la situación laboral de la mujer con discapacidad; por un lado, mostrando los cambios producidos a lo largo del período 1999-2008 y, por el otro, facilitando los datos más actuales, hasta el momento, en lo que a contratación de mujeres con discapacidad se refiere.

Con este trabajo se pretende profundizar en el conocimiento del entorno laboral de la mujer con discapacidad; contextualizando la realidad de dichas mujeres y analizando su situación mediante los diversos datos existentes hasta la fecha.

2. LA MUJER Y LA DISCAPACIDAD

2.1. El concepto de discapacidad. Modelos

El concepto de discapacidad ha ido evolucionando a lo largo de la historia. En el año 1980, la OMS (Organización Mundial de la Salud) define la discapacidad como *“toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad de la forma o dentro del margen que se considera normal para un ser humano”*. Pero la OMS, en el año 2001, tras un proceso de revisión, aprobó una nueva clasificación del término en su Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud, donde se agrupa cualquier estado funcional (a nivel corporal, individual y/o social) asociado a estados de salud.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que el grupo de personas con discapacidad está integrado por una población muy heterogénea y éstas se enfrentan con

problemas y necesidades distintas, que en la mayoría de los casos requieren soluciones diferentes. A lo largo del tiempo han surgido diferentes modelos explicativos de la discapacidad, los cuales han tenido una notable influencia en las actuaciones que se han desarrollado. Entre dichos modelos cabe destacar el Médico-Biológico y el Social, de éste último han surgido variaciones: Bio-psico-social, Político-Activista, Universal y el de Género y Discapacidad.

Modelo Médico-biológico

Desde este enfoque la discapacidad ha sido considerada como un problema intrínseco y propio de la persona, causado por una enfermedad, trauma o lesión; y ante la que hay que poner en marcha terapias médicas individuales.

Con este modelo se acentuaban las diferencias de las personas con discapacidad con el resto de la sociedad, estigmatizándolas.

Modelo Social

En contraposición al modelo médico-biológico se sitúa el modelo social, que ve la discapacidad como una construcción social, como un problema creado y un asunto centrado en la completa integración de las personas en la sociedad.

No contempla la discapacidad como un problema individual, sino como algo dado por las limitaciones que pueda tener una persona y las muchas barreras que levanta la sociedad. De ahí que se requiera hacer las modificaciones ambientales necesarias para que las personas con discapacidad puedan tener una plena participación en todas las áreas de la vida social.

Modelo Bio-psico-social

Frente a estos dos modelos contrapuestos surge el modelo Bio-psico-social. Es un modelo participativo que intenta conseguir una síntesis, proporcionando una visión de las diferentes dimensiones de la salud desde una perspectiva biológica, individual y

social, que sustentan la discapacidad, y así poder desarrollar políticas y actuaciones dirigidas a incidir de manera equilibrada y complementaria sobre cada uno de ellos.

Sin embargo tiene varios inconvenientes: su escasa aplicación, su utilización restringida a profesionales de la medicina y su conservación del supuesto de normalidad funcional (que postula el modelo médico).

Modelo Político-activista o de las Minorías Colonizadas

Es una extensión del modelo Social e incorpora la reivindicación de los movimientos pro-derechos al colectivo de personas con discapacidad. Dice que las limitaciones con las que se encuentran estas personas no son consecuencia de su característica personal, sino que es el resultado de la actitud de la población y del abandono socio-político. Defiende que el individuo con discapacidad es miembro de un grupo minoritario que ha estado sistemáticamente discriminado y explotado por la sociedad; poniendo el énfasis no tanto en las causas que han llevado a la persona a esa discapacidad, sino en las prácticas sociales que discapacitan a la persona.

Modelo Universal

Este enfoque plantea la discapacidad como una característica inherente de todas las personas, pues cualquiera en algún momento de su vida está, en cierta medida, discapacitado/a.

Al plantear así la discapacidad resulta mucho más fácil superar los elementos de estigmatización y discriminación que tradicionalmente la caracterizaban, e involucrar a los agentes sociales en el desarrollo de políticas y actuaciones.

Modelo o enfoque de Género y discapacidad¹

Dicho enfoque está centrado en las bases de la teoría feminista; introduciendo la variable género al análisis, interpretación y explicación de la discapacidad.

A través del mismo se pretende hacer ver que la discapacidad afecta de modo diferencial a mujeres y hombres. Ya que la discriminación, en el caso de las mujeres, es mayor por su género y por tener algún tipo de discapacidad; además de los estereotipos y roles asignados a estas personas. Socialmente, se espera de ellos/as que desempeñen funciones diferentes en función del sexo, la edad, la etnia, la religión, la orientación sexual, el estado civil, etc.

2.2. Identidad de género

La representación de la identidad, desde la perspectiva de género, está sujeta, por su propia condición biológica. El sistema sexo/género es uno de los componentes importantes que contribuye al establecimiento de la identidad. Distingue entre los hechos biológicos que determinan el sexo y los hechos sociales que construyen el género.

El **sexo** hace referencia a las características y diferencias estrictamente biológicas entre mujeres y hombres; sin embargo estas diferencias no explican la situación de desigualdad y discriminación que sufren las mujeres.

Los organismos internacionales han definido **género** como un “conjunto de pautas de conducta o patrones de relaciones asignados a cada sexo en las diferentes culturas. Se utiliza para demarcar las diferencias socioculturales que existen entre hombres y mujeres y que son impuestas por el sistema de organización político, económico, cultural y social, y por lo tanto, son modificables” (Comisión Europea 1998).

“La asignación de un género en función de un sexo, se construye en el marco de la existencia de un sistema de sexo/género, que será el factor explicativo de la situación

¹Modelo o enfoque de género y discapacidad según: Manual para trabajar la discapacidad desde un enfoque de género. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla, 2003.

desigual, jerárquica y asimétrica que viven las mujeres, con discapacidad o sin ella, con respecto a los hombres” (Gómez, 2003, p.28).

El sistema de sociedad basado en la relación que se establece entre sexo/género, se construye y fija a su vez, sobre un **proceso de socialización diferencial** para mujeres y hombres. Mediante el mismo vamos integrando formas de actuar que responden a las expectativas que se tienen de nosotros/as, según el sexo. Este proceso tiene lugar desde que nacemos y, si no lo modificamos, perdura a lo largo de toda nuestra vida. Y se propaga en diversos ámbitos y espacios, los **transmisores de la socialización** (como son la escuela, los medios de comunicación, la familia, la publicidad, el lenguaje, etc.).

A través de este proceso se va construyendo la identidad masculina y femenina que se concreta en la existencia de los dos roles de género.

A la mujer, se le asigna lo que algunos autores/as (Sau, 1998) han denominado el dominio de la **esfera privada**: el hogar, la familia, el cuidado de los hijos y los mayores, etc. La **esfera pública** (la actividad pública, la política, el trabajo remunerado...) es el espacio masculino: el hombre es el encargado de salir de casa para ganarse la vida, para realizar el trabajo que proporciona remuneración. Se establece, de esta forma, una marcada diferencia entre trabajo productivo (remunerado) y el trabajo reproductivo (el cuidado del hogar y la familia).

Aunque la situación de la mujer y su papel a lo largo del tiempo han ido cambiando, aún continúa estando en una situación de desigualdad. De hecho a las mujeres con discapacidad no se les ha asignado ningún rol, ya que no son esposas, ni madres, ni profesionales,..; como indica Cózar (2003, p.28), *“en la lucha por la igualdad de la mujer se aspira a superar el rol tradicional que nos han adjudicado, el de ser madre y ama de casa, y adquirir un rol moderno que permita el acceso a la formación y el empleo, un lugar en la sociedad. La mujer con discapacidad padece obstáculos para asumir ambos roles: no se le reconoce socialmente la posibilidad de ser madres y amas de casa por los esquemas ideales que existen sobre el cuerpo y la sexualidad... Sobre la mujer con discapacidad pesa el hándicap social de la*

imposibilidad de asumir su rol tradicional, transmitido por su propia familia. A la niña se le recluye, al niño se le lanza”.

Nuestra realidad está cargada de **estereotipos**, que son un conjunto de ideas preconcebidas, prejuicios, creencias profundamente arraigadas y aceptadas socialmente sobre las conductas y comportamientos de un determinado colectivo. Para Muné (citado en Calvo, 1990), el prejuicio es una actitud sin soporte suficiente en la experiencia, cuya naturaleza se define por diversas características: se juzga antes de comprobar si nuestra creencia es acertada o no, se implanta dicha creencia a una persona porque pertenece a un grupo donde se adjudica que todos los integrantes se caracterizan por dicho atributo, por tanto la creencia es errónea, teniendo como consecuencia la discriminación.

“La discapacidad puede ser considerada sin lugar a dudas una variable que contribuye a la construcción de la identidad y la personalidad. No obstante, el modo en que afecta a mujeres y hombres es diferente. Las causas se encuentran en la base de la representación mental y simbólica, fruto de los estereotipos y roles existentes entre hombres y mujeres en nuestra sociedad.” (Shum, Conde y Portillo, 2006, p.34).

Las dificultades a las que tienen que enfrentarse las mujeres con discapacidad no vienen dadas, en la mayoría de los casos, por el grado o tipo de discapacidad que padecen, sino que son el resultado del establecimiento de estereotipos y de roles sociales que determinan, marcan, ya desde el nacimiento, lo que cada persona puede o no puede llegar a ser. El abanico de posibilidades que la sociedad les ofrece es prácticamente insubsistente ya que se las considera enfermas, personas débiles (a las que hay que sobreproteger), inútiles, dependientes, asexuadas, poco productivas, etc.; excluyéndolas y discriminándolas.

2.3. Discriminación

Las personas con discapacidad sufren discriminación en muchos aspectos de su vida, discapacidad y discriminación son dos términos que van juntos. Igualmente, género y discapacidad interactúan, situando a las mujeres con discapacidad en una posición de inferioridad con respecto a los hombres y a las personas sin discapacidad.

En el caso de las mujeres con discapacidad dicha discriminación es múltiple, debido a su género, discapacidad, raza, etnia o incluso por su orientación sexual.

Harris y Wideman (1988) sugieren que las mujeres con discapacidad, afrontan una situación de doble invisibilidad, ya que ni ajustan a los cánones de bellezas establecidos socialmente, ni se les permite ejercer el rol femenino de la maternidad.

La discriminación consiste en dar un trato de inferioridad a una persona, en algún ámbito de la vida, no reconociendo o mermando sus derechos en relación con otras personas, ya sea de forma explícita o implícita mediante subterfugios y mecanismos indirectos. Se diferencian dos tipos de discriminación, la directa y la indirecta, ambos conceptos incluidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Título 1, capítulo 6:

1. Se considera **discriminación directa** por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

2. Se considera **discriminación indirecta** por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Por tanto, el **principio de igualdad** de trato entre mujeres y hombres se refiere a la ausencia de toda forma de discriminación. La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales. La Declaración Universal de los Derechos Humanos, de 1948, señala la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, y la no distinción de los derechos y libertades según sexo. En 1979, en la Asamblea General de Naciones Unidas, se proclama la “Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW).

Posteriores avances en este ámbito se han introducido en las Conferencias Mundiales de Nairobi (1985) y Beijing (1995).

Según el Artículo 14 de nuestra Constitución: "*Los españoles son iguales ante la ley, sin que puedan prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social*". Por otra parte el artículo 9.2. señala: "*Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social*".

Pero a pesar de los avances logrados por la legislación europea y española para la configuración de medidas de protección contra la discriminación en los principales ámbitos de la vida social, como es el empleo, la educación, la vivienda, la salud, etc. aún persiste una importante distancia entre la normativa vigente y la práctica, que afecta a ciertos colectivos y concretamente a la mujer discapacitada.

De hecho, la mujer con discapacidad vive en una sociedad injusta, donde aún se la margina, donde se vulneran sus derechos, se le excluye socialmente y se le priva de tomar sus propias decisiones.

2.4. Otros aspectos de la mujer con discapacidad

2.4.1. Educación y formación

Las mujeres con discapacidad poseen un menor nivel educativo que los hombres con discapacidad y que el resto de la sociedad. Hasta hace relativamente poco, a muchas mujeres con discapacidad se les negaba o limitaba el acceso a la educación, esto se debía en gran medida a: los roles tradicionales asignados a la mujer, a las actitudes de los padres ante la formación de sus hijas, a la dependencia de estas hacia terceras personas; a las carencias en las infraestructuras, a una organización escolar no específica, a las dificultades para el acceso y la utilización del material didáctico, a la

falta de apoyos profesionales, a la ausencia de una orientación vocacional personalizada... Aunque hoy en día el mayor porcentaje de mujeres con discapacidad reúne un nivel formativo medio, son aún muchas las que se autoexcluyen de los sistemas de enseñanza y su participación es considerablemente inferior a medida que aumenta el nivel educativo.

De ahí, que ante una carencia de formación y cualificación, las mujeres con discapacidad tengan nulas o escasas posibilidades de realizarse a nivel personal y social, de acceder a un buen puesto de trabajo, independizarse y conseguir un mayor bienestar.

2.4.2. Salud

Por lo general, las mujeres con discapacidad no son personas enfermas que precisen con asiduidad de los servicios de salud; sin embargo, si requieren de una atención sanitaria especializada, que aborde con profesionalidad los aspectos derivados su situación (Pérez, 2006, p.8).

Según el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS, 2006, p.49) *las mujeres con discapacidad presentan perfiles de vulnerabilidad y de riesgo de salud específicos. En buena parte de las llamadas enfermedades raras, es decir, aquéllas cuya incidencia en la población es inferior a cinco casos por cada diez mil habitantes, se registra una prevalencia mayor entre las mujeres que entre los hombres.*

Aún en día, a un gran número de mujeres con discapacidad se les niega el derecho a la sexualidad y a la maternidad. Muchas de estas mujeres carecen de información relacionada con la salud y la sexualidad, no se realizan controles ginecológicos ni menstruales, tienen una elección limitada de anticonceptivos y se ven forzadas y coaccionadas, en muchos casos a abortar o a esterilizarse. La esterilización y aborto forzado se suele realizar en chicas con discapacidad intelectual y mental, sin contar con su consentimiento o sin aportarle una información correcta y veraz.

“Las mujeres con discapacidad se enfrentan a numerosas barreras relacionadas con su salud reproductiva, su sexualidad y su maternidad. Las principales barreras encontradas provienen, por una parte, de las actitudes negativas de la sociedad hacia ellas y de la falta de entendimiento de sus necesidades, y por otra, de la falta de accesibilidad y la limitada capacidad de los servicios, así como de la falta de profesionales capacitados” (Comisión Europea, 2009).

La mujer con discapacidad tiene dificultades de accesibilidad a los servicios de ginecología, obstetricia y planificación familiar; además el instrumental que se utiliza en las consultas ginecológicas (camillas, mamografías, básculas,...) no está adaptado a ellas. Según la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía a partir de este año 2011, las mujeres con discapacidad contarán con consultas de Ginecología y Obstetricia adaptadas, lo que facilitará la realización de los exámenes clínicos a mujeres con problemas de movilidad. Al mismo tiempo, la Consejería de Salud está llevando a cabo diversas líneas de trabajo relacionadas con mujeres con discapacidad; de hecho se ha agregado un apartado específico en relación a la discapacidad en el Plan de Parto y Nacimiento, que se ha traducido al braille y se están incluyendo apartados dedicados a las mujeres con discapacidad, en la página web de la Consejería. De forma paralela, el CERMI ha puesto en práctica un Protocolo de Actuación de Maternidad Informada, que consiste en un protocolo de contacto con la mujer en relación a la regulación legal de la interrupción voluntaria del embarazo o aborto en los aspectos que atañen a la discapacidad.

Desde diversas asociaciones de mujeres con discapacidad se trabaja aún por mejorar la información sanitaria y la necesidad de realizar investigación específica sobre la salud partiendo de la realidad de las mujeres con discapacidad.

2.4.3. Ocio y tiempo libre

La participación en las actividades de ocio y tiempo libre de las mujeres con discapacidad es inferior a la de los hombres, y en parte se debe a que la familia no acepta que estas mujeres establezcan relaciones fuera del entorno, existiendo una

sobreprotección por su condición femenina, que limita a estas mujeres a disfrutar del ocio, a independizarse y establecer relaciones.

Las mujeres con discapacidad, al igual que el resto de mujeres, son coquetas y les gusta poder sentirse guapas y admiradas; sin embargo, las mujeres con movilidad reducida tienen dificultades a la hora de poder comprarse ropa ya que muchos de los comercios y tiendas no disponen de un probador accesible o no pueden asegurarse los arreglos necesarios. En muchos casos, la compra se encarece, ya que deben buscar calzado adecuado (de un ancho especial que permita introducir las plantillas) o se limita (por la poca existencia de comercios que se ajusten a sus necesidades).

A todo lo anterior, se debe añadir los problemas de accesibilidad a la hora de acudir a locales, hoteles, bares, cines, teatros de los que poder disfrutar en sus ratos libres; lo que puede constituir un obstáculo a la hora de establecer relaciones con otras personas.

También, se encuentran con barreras a nivel social, ya que en muchos locales se muestran reticentes a que las personas con discapacidad, y en este caso las mujeres con discapacidad intelectual, compartan el mismo espacio de ocio con el resto de usuarios/as habituales. Al igual, que las creencias erróneas existentes acerca del hecho de que las mujeres con discapacidad no pueden enamorarse, ni mantener relaciones sexuales y menos aún ser madre.

En muchas ocasiones, debido a las múltiples barreras (familiares, arquitectónicas, actitudinales,...) a las que deben hacer frente las mujeres con discapacidad, el acceso al ocio se lleva a cabo través de la oferta de programas y actividades de ocio que proponen las diferentes asociaciones que trabajan a favor de la discapacidad.

2.4.4. Violencia de género

Las mujeres con discapacidad son un colectivo más vulnerable y con mayor riesgo de sufrir violencia de género. Las mujeres que sufren agresiones más severas y habituales son aquellas que tienen una multideficiencia, una discapacidad severa o que adquirieron su discapacidad desde el nacimiento.

Según la Comisión Mujer y Discapacidad de la Comunidad de Madrid *“las mujeres con discapacidad tiene mayores riesgos de padecer situaciones de violencia en sus distintas formas, abuso (físico, emocional, sexual y económico) o abandono (físico y emocional), y mayores dificultades para su identificación, comunicación y denuncia”*.

Existen diferentes maneras de clasificar los tipos de violencia (Iglesias, 2002, pp. 122-126):

A) Violencia Activa: aquella que suponga cualquier tipo de abuso o agresión sobre la víctima; puede ser:

- **Violencia física:** Es toda acción voluntariamente realizada que provoque o pueda provocar daño o lesiones físicas a la mujer con discapacidad.
- **Violencia emocional o psíquica:** Es toda conducta orientada a la desvalorización de la mujer con discapacidad. Con esto se pretende mermar la autoestima y seguridad de la mujer en sí misma; así como reducir al máximo su iniciativa y autonomía personal.
- **Violencia sexual:** Es cualquier contacto sexual practicado contra la voluntad de la mujer con discapacidad.
- **Violencia económica:** En este tipo de violencia el agresor controla el acceso de la víctima al dinero, prohíbe a la mujer con discapacidad trabajar de manera remunerada, o bien le obliga a entregarle sus ingresos, haciendo él uso exclusivo de los mismos.

- **Violencia social:** Es aquella en la que el maltratador limita los contactos sociales de la mujer con discapacidad, alejándola de su familia y amigos, aislándola de su entorno y limitando así un apoyo social importantísimo en estos casos

B) Violencia Pasiva: Se produce por negación u omisión de determinados actos. Es más sutil que la activa pero igual de pernicioso.

- **Abandono físico:** Se produce cuando las necesidades físicas (alimentación, cuidados básicos, salud e higiene) de la mujer con discapacidad no son atendidas.
- **Abandono emocional:** Consiste en la falta de respuesta a las necesidades atencionales y afectivas de la mujer con discapacidad; así como la indiferencia frente a los estados anímicos de esta.

Existen una serie de factores que hacen a las mujeres con discapacidad más vulnerables a la violencia (Iglesias, 2002, pp.120-121): tb se aborda lo mismo que en la fuente modificada:

- Ser más incapaces de defenderse físicamente; así como poseer una menor autoestima y un peor concepto de sí mismas.
- Presentar grandes impedimentos a la hora de manifestar los malos tratos debido a los posibles problemas de comunicación, a la inferior credibilidad, a la posible pérdida de vínculos.
- Depender en mayor grado de terceras personas y asumir los roles tradicionales asignados.

La mayor parte de las veces, las circunstancias que genera la propia discapacidad hace que no resulte posible la denuncia de estas situaciones de violencia por parte de las propias víctimas.

2.5. Las barreras de las mujeres con discapacidad

Las personas con discapacidad se enfrentan a múltiples barreras; unas más que otras, repercuten en mayor medida en las mujeres con discapacidad ya que dificultan en la consecución de diversos objetivos considerados como esenciales. Algunas de estas barreras, se describirán a continuación:

2.5.1. Barreras arquitectónicas: Se entiende por barrera arquitectónica todo impedimento, traba u obstáculo físico que dificulte o impida la libertad física o sensorial de las personas físicas. Hay varias clases de barreras arquitectónicas:

- **Urbanísticas:** son las que se encuentran en las vías y espacios públicos: aceras, pasos a distinto nivel, obstáculos, parques y jardines no accesibles, muebles urbanos inadecuados...
- **En el transporte:** se encuentran en los diferentes medios de desplazamiento e incluyen tanto la imposibilidad de utilizar el autobús, el metro, el tren..., como las dificultades para el uso del vehículo propio.
- **En la edificación:** están en el interior, o en los accesos, de los edificios: escalones, pasillos y puertas estrechas, ascensores reducidos, servicios de pequeñas dimensiones

Son las mujeres con movilidad reducida y/o limitaciones sensoriales las que se encuentran con una mayor serie de dificultades (de maniobra, para salvar desniveles, de alcance y de control) para salvar estas barreras. Estos inconvenientes impiden que las mujeres con discapacidad lleven a cabo una vida normalizada; que tengan que depender de otras personas, que se vean recluidas y sin posibilidad de acceder a diferentes recursos o servicios.

Aunque las autoridades públicas, llevan años regulando lo concerniente a la supresión de barreras arquitectónicas y actualmente existen planes específicos de

eliminación de las mismas, el entorno urbano sigue siendo inaccesible para la mayoría de las personas con discapacidad; ya que con frecuencia se incumplen estas legislaciones, tanto por parte de las autoridades públicas como por las entidades privadas. La Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE) recoge, diariamente, las quejas de los/as ciudadanos/as relacionadas con la no aplicación de la Ley de Accesibilidad y Supresión de Barreras Arquitectónicas, aprobada en 1998.

De hecho, un estudio realizado por técnicos de CANF-COCEMFE Andalucía a 29 museos de la comunidad andaluza deja ver que sólo diez cumplen con las disposiciones vigentes que permiten su visita a personas en silla de ruedas o con movilidad reducida.

Todavía, el ocio y la cultura es un lujo fuera del alcance de muchas personas con discapacidad. De hecho, con motivo del Día Mundial del Teatro, celebrado el pasado 27 de Marzo de 2011, el CERMI denuncia la inaccesibilidad generalizada de los teatros y espacios escénicos, que dificultan o impiden el acceso regular y normalizado de las personas con discapacidad a este tipo de manifestaciones culturales.

2.5.2. Barreras de comunicación: son aquellos obstáculos, trabas o impedimentos que limitan el acceso y uso de los sistemas de información y comunicación por parte de las personas con alteraciones, con discapacidad sensorial o de otro tipo. Algunas consecuencias de las barreras de comunicación son: sentimientos de inseguridad, aislamiento, exclusión, dificultad en la accesibilidad a diversos ámbitos.

También se habla actualmente de **Barreras en las telecomunicaciones**, como *“aquellos impedimentos o dificultades que se presentan en la comprensión y captación de los mensajes, vocales y no vocales, y en el uso de los medios técnicos disponibles para las personas con distinta clase y grado de discapacidad²”*.

Aunque hoy en día, existen muchas adaptaciones para las personas con discapacidad, es necesaria una colaboración múltiple e interdisciplinar para trabajar en

² Fuente: Fundación Andaluza Accesibilidad y Personas Sordas

el diseño, desarrollo y fabricación de nuevos aparatos e instrumentos que ofrezcan solución a los problemas que se encuentran las personas con dichas discapacidades. De hecho el CERMI denunciaba en Enero de este mismo año, a través de un estudio sobre la accesibilidad de las personas con discapacidad a las llamadas TIC (tecnologías de la información y de la comunicación) que las personas con discapacidad siguen haciendo frente a muchas barreras para el uso de los productos y servicios TIC y que es necesario mejorar.

2.5.3. Barreras sociales y actitudinales: son el conjunto de prejuicios y estereotipos asumidos por el entorno laboral y social acerca de las mujeres con discapacidad; creencias preconcebidas, que asignan características y comportamientos, que las excluyen e impiden que se desarrollen libremente, según sus capacidades, aptitudes y deseos. *“Las barreras sociales son más difíciles de superar que las arquitectónicas”* (Ramos y Giménez, 2004, p.1).

La sociedad pone a las personas con discapacidad una serie de trabas con las que se tienen que enfrentar; esto se debe al desconocimiento que se posee sobre la discapacidad, que incide negativamente en las relaciones sociales y que dificulta la plena integración. *“La sociedad es la que tiene que eliminar, reducir o compensar esas barreras, con el fin de permitir a toda la ciudadanía la posibilidad de disfrutar al máximo de su condición de tales, respetando los derechos y deberes de cada persona.”* (Gómez, 2003, p.38).

2.5.4. Barreras personales: la mayoría de las mujeres con discapacidad tienen una percepción negativa de sí mismas, una actitud pasiva, desconocimiento de las tendencias del mercado laboral, carencias formativas y de habilidades adaptativas... Muchas de ellas no confían en sus propias capacidades, temen emanciparse y tienen problemas para relacionarse ya que se sienten inseguras e inferiores, llegando a presentar a veces cuadros de ansiedad y depresión. Además muchas de ellas se excusan en su discapacidad para justificar la dependencia de las instituciones y eludir las trabas que puedan surgir en su proceso de inclusión socio-laboral.

Según Shum y Conde (2009), un aspecto de gran relevancia para estos colectivos de mujeres es el hecho de que su discapacidad les suponga un hándicap para el desempeño laboral, ya que éste permite la integración, facilita la independencia y contribuye a la realización personal.

Desde el punto de vista social, las mujeres suelen ser juzgadas por la apariencia. Si al género añadimos la variable discapacidad, la percepción del cuerpo adquiere una especial relevancia ya que la imagen no se adapta a los cánones de belleza; resultando perjudicial para la auto-percepción de la misma y suponiendo, para muchas de ellas, una limitación importante en su inserción laboral. Algunas mujeres, incluso buscan estrategias de diverso tipo para tratar de disimular la discapacidad.

Según el Instituto de la Mujer (2004), *“la presión que ejercen los medios de comunicación sobre las mujeres, proyectando estereotipos femeninos que exaltan la belleza física como paradigma, contribuye a concebir la discapacidad como un déficit insalvable”*.

2.5.5. Barreras familiares: la familia juega un papel muy importante en la vida de la mujer con discapacidad. En algunos casos la familia constituye un apoyo, animando y alentando a la persona para que se forme, consiga sus objetivos, se integre social y laboralmente, se independice, forme una familia,...Sin embargo en la mayoría de las situaciones, la familia no constituye un apoyo, ya que suele caer en el error de sobreproteger a la mujer con discapacidad; dificultando su desarrollo integral y coartando su libertad de decisión.

La sobreprotección familiar aísla aún más a la mujer con discapacidad, repercutiendo en la subestimación de sus facultades para poder dirigir su vida.

Las dificultades que encuentran para tener una vida independiente se deben en gran medida: al temor que tiene la familia, al exceso de sobreprotección (por miedo a abusos, a embarazos no deseados y a nacimientos de personas con discapacidad) y a las actitudes derivadas de modelos tradicionales de género. En muchas ocasiones, el

entorno familiar no anima, ni facilita la inserción laboral de sus hijas porque no creen que lo necesiten ni que sean capaces de tener un buen rendimiento laboral.

Según el Instituto de la Mujer (2004) *“a menudo, las mujeres con discapacidad nos convertimos en cuidadoras de nuestros familiares (padres y madres mayores, o con enfermedad, e hijos o hijas de familiares). Desarrollamos un trabajo familiar y de mantenimiento de la casa y, sin embargo, en muchas ocasiones no se nos considera capacitadas para vivir en nuestra propia vivienda o tener nuestra propia familia. Cuando nos dedicamos la mayor parte de nuestra vida a cuidar de otras personas y de la casa, se nos considera oficialmente inactivas, no percibimos remuneración alguna, ni jubilación, lo que nos mantiene en una situación de dependencia de la familia, ya que el trabajo doméstico y el de cuidar a otras personas es un trabajo invisible. Además, muchas acabamos sólo percibiendo una pensión no contributiva que nos mantiene en una situación de dependencia y precariedad económica.”* Cumplir este rol en exclusiva puede crear frustración, insatisfacción, dependencia y falta de autoestima.

La influencia de la familia sobre la mujer con discapacidad depende también en gran medida del momento en que se inició la deficiencia (si es congénita o infantil o bien si la discapacidad sobreviene en una edad avanzada). Otro factor importante a tener en cuenta, es la posición socioeconómica de las familias, que condicionará la situación de la mujer con discapacidad. Generalmente, en el caso de las familias con un alto nivel de ingresos, se tiende a tratar a estas mujeres de una manera especial, demarcando lo que deben hacer, con quien deben estar, “confinándolas”, fomentando la dependencia, ya que no se estima necesaria la inclusión social y laboral de las mismas, porque cuentan con suficientes medios propios; sin embargo, en algunas familias de nivel socioeconómico bajo, se aboga por la defensa de los derechos de las personas con discapacidad, se anima a las mujeres con discapacidad a superarse, a desarrollar sus capacidades y potencializar su autonomía y emancipación.

3. GÉNERO Y EMPLEO

Las mujeres no han participado en el ámbito laboral de igual manera que lo han hecho los hombres, no ocupan el tiempo de la misma forma, ni realizan las mismas

tareas; las mujeres que acceden al mercado laboral no lo hacen en iguales condiciones que los hombres, trabajan en diferentes sectores y ocupaciones, no ocupan los puestos directivos de una forma equitativa y no perciben iguales salarios por el trabajo realizado. Esto afecta directamente a la situación económica y social de las mujeres e incluso a su estado físico y emocional, en definitiva a su salud; quedando en una situación de desventaja que acarrea desigualdades e injusticias sociales.

En términos generales, y teniendo en cuenta el Informe 2008 de la Confederación Sindical Internacional (CSI) las mujeres no gozan de las mismas condiciones laborales que los hombres; de hecho se constata la existencia de la llamada **brecha salarial**, que hace que las mujeres cobren menos que los hombres por realizar el mismo trabajo.

En los distintos sectores de actividad y profesiones los hombres cobran más que las mujeres, bien a través de complementos que sólo cobran los hombres o como consecuencia de que no se reconoce un trabajo de igual valor.

Reskin y Padavic (1994, p. 6 y ss.) aluden a tres factores como muestra de las diferencias de género en el trabajo: la atribución de tareas en relación al sexo de los trabajadores (división sexual del trabajo), el mayor valor asignado a la tarea realizada por los hombres frente a la que realizan las mujeres (desvalorización de la mujer y de su trabajo, que deriva en una diferencia salarial) y la construcción del género en el trabajo por parte de empresarios y trabajadores.

Las mujeres trabajan en unas condiciones de mayor vulnerabilidad laboral; debido a que con mayor frecuencia, ocupan las posiciones más precarias en trabajos temporales o eventuales, a tiempo parcial o peor remuneradas; igualmente son quienes representan las tasas de paro más altas.

Según el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha (2009) debe señalarse la existencia, en el ámbito del empleo, de una doble segregación o discriminación:

- **segregación horizontal:** cuando se constata la alta concentración femenina y masculina en determinados sectores de actividad y empleo, provocando que aquellos sectores relacionados con tareas atribuidas como naturales a las mujeres conlleven un menor reconocimiento social y económico.
- **segregación vertical:** para explicar la desigual concentración de la presencia de mujeres y hombres en los puestos de la jerarquía laboral, relegando a las mujeres a puestos de responsabilidades inferiores por razón de su sexo.

En este sentido, se hace referencia a la existencia del '**techo de cristal**', aquella barrera invisible que se presenta en el itinerario profesional de las mujeres y que impide la promoción de éstas a altos puestos de decisión y poder.

Anker (1997, p.343) expone que *“la segregación de las ocupaciones entre los sexos perjudica a las mujeres, porque tiene efectos muy negativos sobre cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas. Esto, a su vez, menoscaba la condición social y económica de la mujer y repercute, por lo tanto, en una larga serie de variables como las tasas de mortalidad y de morbilidad, la pobreza y la desigualdad de ingresos. La persistencia de estereotipos ‘sociosexuales’ entraña asimismo consecuencias nocivas en el ámbito de la instrucción y la formación profesional, que perpetúan las desigualdades entre hombres y mujeres de una generación a otra”*.

Por su parte Reskin y Padavic (1994, p.85) señalan que *“las dificultades que encuentran las mujeres para el acceso al mercado laboral y en concreto las barreras que les dificultan la promoción y ascenso a puestos de trabajo de niveles superiores tienen consecuencias importantes. La desigualdad y discriminación en este sentido es injusta y provoca que las mujeres perciban unos salarios inferiores, además de no permitirles ejercer autoridad en el trabajo, lo cual a menudo conlleva la frustración de las mujeres. Además, la dificultad que encuentran las mujeres para ejercer autoridad también tiene consecuencias importantes: el tener autoridad es imprescindible para realizar el trabajo de forma efectiva y redundante en la satisfacción personal del trabajador. Una posición de autoridad permite a los empleados mostrar su talento de cara a su promoción, del mismo modo que una falta de autoridad de los trabajadores*

puede hacerles vulnerables al acoso sexual. Por otro lado, al dificultar el acceso de las mujeres (y otros grupos minoritarios) a los puestos de trabajo de las categorías superiores se está excluyendo a personas potencialmente productivas en base a su sexo (o color)”.

Por tanto, se hace necesaria la instauración de medidas que aboguen por la eliminación de la discriminación laboral; con el fin de mejorar el bienestar de los individuos y favorecer la dinámica empresarial (ILO -International Labour Office-, 2003, pp. 25-26).

A través de las políticas de igualdad, se pretende lograr un cambio en la sociedad a favor de la igualdad real entre hombres y mujeres. Tanto las acciones positivas, como la discriminación positiva son medidas que pretenden ayudar de alguna manera a erradicar la segregación horizontal y vertical. Así, las medidas de **acción positiva** son medidas concretas y temporales dirigidas a compensar situaciones de desventaja con que parten las mujeres y la **discriminación positiva** afecta al punto de llegada, persigue y garantiza un resultado concreto.

Pero a pesar de los progresos, la realidad muestra que las desigualdades siguen existiendo y que la posición de muchas mujeres sigue siendo desfavorable; de ahí que se hagan necesarias nuevas estrategias, métodos o planteamientos, como es el caso de la transversalidad. El **mainstreaming o transversalidad** de la perspectiva de género constituye una estrategia a medio y largo plazo para acabar con las barreras estructurales que impiden una mejor distribución de los papeles de hombres y mujeres; supone un cambio en las políticas de igualdad, ya que se trata de garantizar que todas las actuaciones que se adopten ayuden a lograr la igualdad real entre los sexos.

4. LA MUJER CON DISCAPACIDAD Y EL EMPLEO

La mujer, en general, presenta serias dificultades de inserción laboral, pero los factores que inciden en los aspectos negativos de la misma se multiplican cuando se añade la condición de mujer discapacitada; ya que las mujeres con discapacidad no sólo están en una posición desigual con respecto a la población general, sino también con

respecto a los hombres con discapacidad. Al hombre con discapacidad se le anima a trabajar, a ser independiente, a formar una familia; sin embargo, a la mujer con discapacidad se le niega tal posibilidad, relegándola a las responsabilidades domésticas y a tareas de atención y cuidado familiar. Pero este trabajo no remunerado no es valorado, ni tenido en cuenta; ya que no se adoptan las medidas políticas oportunas para lograr un desarrollo más justo.

En el momento actual de crisis, la búsqueda y obtención de un empleo estable constituye para toda la población activa, pero muy especialmente para las mujeres con discapacidad, una de las tareas más determinante, a la vez que problemática.

La inclusión en el mundo laboral, es una meta a la que aspira cualquier miembro de la sociedad, se tenga o no discapacidad; pero sobre todo es un factor clave en la normalización e integración de las personas con discapacidad. La inserción laboral de las mujeres con discapacidad, no sólo les permite percibir un salario, sino que contribuye a que alcancen la autonomía personal y la visibilidad social. De ahí, que sea importante prestar atención al proceder que mantiene el mercado laboral en relación a las mujeres con discapacidad, ya que soportan una cuantía adicional por su integración laboral.

A lo largo de varios años, algunas autoras han analizado la problemática de la mujer con discapacidad en relación con el empleo. Destaca la obra de Shum, Conde, e Iglesias (1998), en la que se pretende aproximar la experiencia sociolaboral de las mujeres con discapacidad física que presentan una discriminación derivada del género y de la discapacidad. A raíz de este trabajo y utilizándolo como referencia, surgen diversos estudios y comunicaciones, que son de especial interés: Shum, Conde, y Portillo (2003); Portillo, Shum, Conde y Lobato (2006); Shum, Conde y Portillo (2006); Shum y Conde (2009). A través de los mismos se procura mostrar, de qué modo el género y la discapacidad han ido conformando la identidad de las mujeres con discapacidad, reflejar las condiciones de vida de dichas mujeres, presentar las experiencias que las mismas tienen en relación al mundo laboral; así como, entre otros

aspectos, enfatizar que la discapacidad tiene una especial incidencia en la aparición de la discriminación y en la violencia que padecen estas mujeres.

En los estudios de Aranda *et al.* (2003) y de Iniesta (2004) se confirma que la situación de la mujer sorda en la vida pública es precaria y escasa; no participando en áreas educativas y laborales. Muchas mujeres sordas se sienten discriminadas y relegadas a un segundo plano, porque aún se ven condicionadas a ejercer el rol que se les ha impuesto como mujeres, asumiendo su situación con resignación. De ahí, que el nivel de formación de las mujeres sordas sea decisivo para su integración social y laboral; ya que las mujeres sordas que tienen un mejor nivel de estudios y mayor nivel lector se sienten contentas con el trabajo que realizan.

A partir del estudio realizado por Mañas e Iniesta (2009) se hace evidente la carencia de datos actualizados que describan la situación de las mujeres con discapacidad. Además, se constata que las mujeres con discapacidad física y sensorial presentan mayores dificultades para acceder al mundo laboral que los hombres con discapacidad y que las mujeres sin discapacidad; y como el hecho de carecer de formación les afecta en su inserción laboral.

Otro trabajo de especial interés es el realizado por López (2007) que se aproxima a la realidad de las mujeres con discapacidad. De dicho estudio etnográfico se concluye que las jóvenes con discapacidad y las mujeres sordas ven el trabajo como una forma de independencia y enriquecimiento cultural y profesional. Además, las mujeres con discapacidad manifiestan como la apariencia externa condiciona a la hora de acceder a un puesto de trabajo y como las creencias erróneas del empresario influyen en su inserción laboral; ya que el hecho de contratar a una mujer es menos rentable (por las cargas familiares) y menos aún si posee una discapacidad (menor rendimiento y productividad). Por este motivo, muchas mujeres con discapacidad elevan su autoexigencia y se muestran reacias a hacer uso de las medidas y ayudas a su favor; porque soy orgullo y dignidad ven estas ayudas como una forma de caridad o mendicidad.

Giménez y Ramos (2003) realizan un análisis social sobre las mujeres discapacitadas en España, basándose en algunos de los resultados obtenidos en la EDDESS (Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999). Del mismo, se deriva que la mayor parte de las mujeres con discapacidad están empleadas en la economía sumergida ya que se ven sometidas a la doble discriminación que establece el mercado por ser discapacitadas y mujeres. De igual modo, son las mujeres con discapacidad las que hacen uso, en mayor medida, de las pensiones no contributivas a edades avanzadas mientras que acceden en menor proporción a las pensiones contributivas. El paro encubierto también incide en las mujeres con discapacidad, sobre todo en las que se dedican a las tareas del hogar.

Igualmente caben destacar diversas publicaciones y estudios concernientes a este tema, siendo de especial relevancia el *Libro verde: mujer y discapacidad: propuesta para una década* editado por la Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE) y Servimedia, Madrid (2003). El cual resalta la baja formación que poseen las mujeres con discapacidad y denuncia la baja tasa de actividad laboral que presentan estas mujeres en comparación con los hombres con discapacidad; reivindicando medidas que faciliten la inclusión socio-laboral de la mujer con discapacidad.

El trabajo desempeñado por Santamarina, López y Mendiguren (2003) nos permite profundizar en el conocimiento de las circunstancias particulares de las mujeres con discapacidad, ya que pone de relieve las múltiples obstáculos que deben superar dichas mujeres (la superior carga de dificultades para acceder al mercado laboral y a los estudios superiores, un mayor índice de desocupación que padecen, la limitación a las pensiones no contributivas,...).

En el año 2006, Jordi realizó una investigación que llevaba por título: *“Mujeres con discapacidad y protección social, accesibilidad y suficiencia”* de la cual se concluye que las mujeres con discapacidad participan en menor medida en el mercado laboral y que esto se debe más a su condición de género que a su discapacidad. En dicha investigación también se destaca que esta alta tasa de inactividad pueda

deberse a diversos factores, como son: el hecho de que la mujer se desanime y se autoexcluya del mercado de trabajo por su discapacidad, que decida dedicarse exclusivamente a las tareas domésticas; que muchas de estas mujeres reciban prestaciones, la existencia de una economía sumergida y paro encubierto. En el mismo año, Alonso, nos muestra a través de su trabajo que hay un paro elevado entre la población femenina con discapacidad y que es debido a la presencia de prejuicios sociales y empresariales, a la falta de adaptación de los puestos de trabajo y al bajo nivel educativo de estas mujeres.

Otro estudio interesante es llevado a cabo por Pérez (2004) para la FAAM (Federación Almeriense de Asociaciones de Personas con Discapacidad) financiado por el la fundación Luis Vives y el Fondo Social Europeo. En dicho trabajo se informa: que la mayor parte de mujeres con discapacidad se encuentra en situación de desempleo, que aquellas que lo demandan presentan en mayor medida discapacidad física y que un gran porcentaje de las mismas han realizado estudios primarios; además de que la comarca de Almería-Nijar presenta un mayor índice de empleo, seguida de la comarca del Poniente.

Asimismo, la Unión Provincial de CCOO en Almería en colaboración con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía, durante 2008, realizó un trabajo *La mujer con discapacidad en la provincia de Almería*, que pretendía ofrecer un enfoque cualitativo a la problemática de la mujer con discapacidad y en el que se concluye, entre otras cuestiones, que las mujeres con discapacidad se sienten excluidas (a nivel laboral) por su discapacidad y por el hecho de ser mujer; aunque todo depende del tipo y grado de discapacidad que presenten cada una de ellas.

Para finalizar hay que mencionar la labor informativa y divulgativa que llevan a cabo diversos organismos, sobre esta temática en cuestión, ejemplo de ello son: la Consejería de Asuntos Sociales del Principado de Asturias, Oviedo (2002) *Mujer y discapacidad un análisis pendiente*, el *Estudio de la situación de la mujer con discapacidad en Castilla-La Mancha y de las dificultades para el acceso al empleo* cofinanciado por el Servicio Público de Empleo de Castilla La Mancha (SEPECAM), y

el Fondo Social Europeo (2007); así como el *Estudio sobre la situación de la mujer con discapacidad en el medio de trabajo: factores influyentes en el desempeño de la mujer con discapacidad en el municipio de Gijón* editado por COCEMFE-ASTURIAS (2006). De todas estas publicaciones se concluye que las dificultades más importantes con que se enfrentan las mujeres con discapacidad a la hora de acceder a un empleo son: el grado y tipo de discapacidad, la edad, la formación, la familia, las condiciones laborales (la baja calidad del empleo, los bajos salarios y el acceso al centro de trabajo), la oferta de trabajo existente en su comunidad y la desinformación por parte del empresario/a sobre las ayudas y medidas existentes para la contratación de personas con discapacidad.

5. INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD: MEDIDAS DE FOMENTO A LA CONTRATACIÓN Y EL EMPLEO.

Entre algunos, de los muchos planes que se llevan a cabo a nivel estatal cabe destacar el **I Plan Nacional de Accesibilidad (2004-2012)** y el **III Plan de Acción para las personas con discapacidad (2009-2012)**; este último tiene como objetivo prioritario la promoción de la autonomía personal. Incorpora los principios y medidas del Plan de Mujer con discapacidad, con el fin de tratar la discapacidad con análisis de género; para que mediante medidas de acción positiva, las mujeres, emerjan de su aislamiento, se integren y participen plenamente en todos los ámbitos de la vida.

Igualmente, contamos con el **Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011)**, cuyas medidas están enfocadas a “todas” las mujeres, aunque se incluyen acciones específicas para mujeres con discapacidad, referidas a aspectos como la protección social, la coordinación inter-institucional y la cooperación con las asociaciones y organizaciones del tercer sector, la prevención y sensibilización, la formación o investigación, entre otras. Junto al anterior, hay que añadir la **Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad (2008-2012)** que pretende disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, sobre todo de las mujeres con discapacidad, y de aquellas personas que muestran grandes dificultades de inserción laboral, por su discapacidad.

A nivel más específico, existe el **I Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad (2007)**, a través del cual se reconoce la situación de doble discriminación que afecta a las mujeres con discapacidad. Dicho Plan tiene como objetivo eliminar los obstáculos a los que deben hacer frente las mujeres con discapacidad, a través de una serie de medidas (de acción positiva y de carácter transversal) que les garanticen el ejercicio y disfrute de sus derechos y la participación plena en la vida social y laboral. Las áreas de actuación son las siguientes: Imágenes y prejuicios; Vida familiar, relaciones y maternidad; Educación; Empleo; Poder y participación; Violencia; Salud; Protección social y jurídica.

A nivel autonómico, disponemos del **I Plan de Acción integral para las Mujeres con discapacidad en Andalucía (2008-2013)**, que tiene en cuenta las necesidades y demandas específicas de las mujeres con discapacidad, otorgándoles prioridad y estableciendo medidas concretas (acciones positivas) que ayuden a subsanar las desigualdades de género que se suman a las que devienen por razón de discapacidad; con el objetivo de mejorar la calidad de vida de estas mujeres.

También contamos con el **Plan de empleabilidad para personas con discapacidad en Andalucía (2007-2013)**, cuyo objetivo es elevar la tasa de actividad de las personas con discapacidad, atendiendo de forma prioritaria a las mujeres con discapacidad. Desarrollando para ello, acciones de carácter específico que favorezcan y mejoren la posición de las mujeres con discapacidad en el mercado de trabajo; teniendo en cuenta aspectos en materia de empleo, formación para el empleo, orientación laboral, prevención de riesgos laborales, educación, empresa y bienestar social, así como el acceso a la función pública.

En relación a las medidas existentes en lo concerniente a la contratación y el empleo de las personas con discapacidad, más concretamente a las mujeres con discapacidad, podemos agruparlas en aquellas destinadas al empleo ordinario y al empleo protegido.

5.1. Medidas para el fomento del empleo ordinario

Las dirigidas a facilitar la incorporación al empleo ordinario, son la cuota de reserva de puestos de trabajo, los incentivos económicos a la contratación, las ayudas para el autoempleo y el empleo con apoyo.

La **cuota de reserva fijada a la empresa privada** significa que las empresas con 50 o más trabajadores están obligadas a reservar el 2% de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad. El cumplimiento de la cuota de reserva se puede sustituir por acciones alternativas como son la ejecución de contratos con centros especiales de empleo o con trabajadores autónomos con discapacidad, disponiéndose límites mínimos para la cuantía económica de dichos contratos. O bien mediante donaciones y/o patrocinio para la realización de actividades de inserción laboral y creación de empleo de personas con discapacidad.

En lo concerniente a la **cuota fijada para el empleo público**, el pasado 3 de diciembre de 2010, se aprobó el Proyecto de Ley de adaptación de nuestro ordenamiento a la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, a través del cual se aumenta la reserva para personas con discapacidad en las ofertas públicas de empleo, pasando del 5% al 7%, donde al menos el 2% de las plazas serán cubiertas con personas con discapacidad intelectual; de acuerdo con esta norma, en las pruebas selectivas de ingreso, las personas con discapacidad disponen de las adaptaciones y los ajustes necesarios de tiempo y medios para su realización. Igualmente, tienen preferencia en la elección de plazas y derecho a la adaptación del puesto de trabajo.

Otra de las medidas en el empleo ordinario, serían los **incentivos a la contratación** de personas con discapacidad que consisten en subvenciones por contratos, bonificaciones y exenciones de cuotas, deducciones fiscales y subvenciones a la adaptación de puestos de trabajo. Las ayudas son distintas para contratos indefinidos y contratos temporales. Para estos últimos existen distintas modalidades de ayudas

según sean contratos de fomento del empleo temporal, contratos en prácticas, para la formación y de interinidad.

Existen también **ayudas para el autoempleo**, que financian proyectos empresariales, proyectos de autoempleo de trabajadores por cuenta propia y conceden subvenciones para la constitución de cooperativas de trabajo asociado o sociedades laborales por personas con discapacidad.

La última medida sería el empleo con apoyo, que consiste en un conjunto de actividades de orientación y acompañamiento individualizado que facilitan preparadores laborales especializados, en el propio puesto de trabajo, a las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral que realizan su actividad en empresas ordinarias.

5.2. Medidas para el fomento del empleo protegido

En cuanto al empleo protegido, este se ha diseñado para los casos en los que la persona con discapacidad puede ejercer una actividad laboral pero no en el mercado ordinario. Este sería el caso de los Centros Especiales de Empleo, ya sean públicos o privados, que tienen como objetivo fundamental la integración del mayor número de personas con discapacidad al mercado ordinario. Las ayudas que pueden recibir estos centros son: subvenciones por la creación o mantenimiento de empleo de trabajadores discapacitados desempleados; bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social; y ayudas para la adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras. La plantilla de estos centros debe estar compuesta por el mayor número posible de personas con discapacidad que permita la naturaleza del proceso productivo y, en todo caso, por el 70% de la plantilla.

Finalmente, otra de las medidas serían los enclaves laborales, que consiste en el establecimiento de un contrato entre una empresa del mercado ordinario (empresa colaboradora) y un Centro Especial de Empleo para la realización de obras o servicios; para dicha realización, el grupo de personas con discapacidad se desplaza

temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora. En definitiva, el objetivo de estos enclaves es facilitar la transición desde el empleo ordinario.

6. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER CON DISCAPACIDAD

En España, se han realizado en el campo de la discapacidad tres macroencuestas en 1986, 1999 y 2008: la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías (EDDM1986), la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES1999) y la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD2008). Los datos más actuales de los que se disponen a nivel nacional se derivan de la EDAD2008, los datos del Informe Olivenza 2010, los del Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) y los del Instituto Nacional de Estadística (INE).

En el año 2010, el INE en colaboración con el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO), el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la Fundación ONCE, realiza por primera vez la operación estadística "El empleo de las personas con discapacidad", con objeto de obtener datos sobre las personas ocupadas, paradas e inactivas dentro del colectivo de las personas con discapacidad.

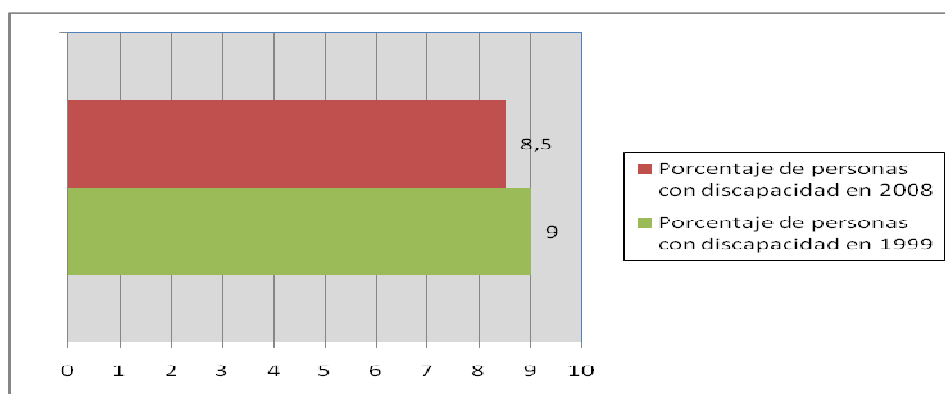
A lo largo de este apartado se pretende, por un lado, observar la evolución de la situación laboral de las mujeres con discapacidad a través de los resultados obtenidos de la EDDES (1999) y de la EDAD (2008); y por otro, analizar la situación laboral actual de las mujeres con discapacidad a través del informe emitido por el Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED) acerca de la contratación de las personas con discapacidad durante el primer trimestre de este año 2011.

6.1. Evolución de la situación laboral de la mujer con discapacidad entre los años 1999-2008

6.1.1. Características generales de las personas con discapacidad

Según la EDDES en el año 1999, un 9,0% de la población manifestaban tener discapacidad, de ellas el 58,3% (2.055.251) eran mujeres y el 41,7% (1.472.970) eran varones. Según la EDAD, en el año 2008 había en España un total de 3,8 millones de personas con discapacidad (un 8,5 % de la población), de los que 2,3 millones eran mujeres, representando el 59,8% y 1,5 millones eran hombres, el 40,2% del total de la población con discapacidad residente en hogares familiares.

Gráfico 1. Porcentaje de personas con discapacidad. España. 1999-2008



Fuente: Instituto Nacional de Estadística. EDDES (1999) y EDAD (2008). Elaboración Propia.

En 1999, los hombres superaban a las mujeres en un 32% en la franja de edad encuadrada entre los 6 a los 44 años; sin embargo, a partir de los 45 años, las mujeres superaban a los hombres en un 60%. De igual modo, en 2008, las tasas de prevalencia de discapacidad por edad eran más elevadas en las mujeres que en los hombres a partir de los 45 años. Por debajo de esta edad, las tasas de prevalencia de discapacidad de los varones superaban a las de las mujeres. Por tanto no se observan diferencias significativas entre una y otra encuesta.

6.1.2. Nivel educativo

La EDDES (1999) informó del bajo nivel de estudios de las personas con discapacidad en relación a la población general. El porcentaje de analfabetismo de las personas con discapacidad en edad laboral era de un 14% con respecto al 2% de la

población general. Entre las personas de 20 a 24 años sin discapacidad, el 84% tenía un nivel superior al primario, frente al 48% de personas con discapacidad. Entre las que tenían de 25 a 29 años, los estudios superiores representaban al 33% de la población total y al 11% de las personas con discapacidad; mientras que solo un 3% de las personas con discapacidad contaban con estudios universitarios o equivalentes.

A través de los datos facilitados por el INE para el 2008, se constató que el nivel educativo de las personas con discapacidad era bajo comparado con el de las personas sin discapacidad. Si tenemos en cuenta el nivel de estudios y formación alcanzado por las personas con discapacidad entre 25 y 44 años, se acentúa el elevado porcentaje de éstas que son analfabetos (un 8,60%) frente al porcentaje de la población total (0,90%). Al comparar los datos referidos al nivel de estudios alcanzado por las personas con discapacidad y sin discapacidad que han cumplido los 25 años, se puede observar que de los primeros un 23,30% habría cursado estudios primarios frente a un 7,70% de la población total; mientras que el 84,0% de las personas con discapacidad de 25 o más años tenían un nivel formativo que no superaba la Enseñanza Secundaria Obligatoria, entre las personas sin discapacidad esta proporción era del 53,7%. El 11,60% de las personas con discapacidad de 25 o más años tenían estudios de bachillerato, formación profesional de grado medio (9,70%) o superiores (5,60%). Solo el 5,4% de las personas con discapacidad de 25 o más años contaban con estudios universitarios o equivalentes, mientras que esa proporción era del 18,7% en las personas sin discapacidad.

Tabla 1: Porcentaje de personas con y sin discapacidad de veinticinco y más años residentes en hogares familiares según máximo nivel educativo alcanzado, por sexo.

España 2008. Unidades: miles de personas.

NIVEL DE ESTUDIOS	CON DISCAPACIDAD		SIN DISCAPACIDAD	
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER
No sabe leer ni escribir	7,3%	13,1%	1,2%	2,4%
Estudios primarios incompletos	30,6%	37,1%	11,6%	13,3%
Estudios primarios completos o equivalentes	30,6%	28,6%	25,8%	25,5%
Educación secundaria de 1ª etapa	10,5%	8,4%	14,4%	13,1%

Estudios de bachillerato	7,7%	4,4%	14,8%	13,5%
Enseñanza profesional de grado medio	3,8%	2,5%	7,4%	7,1%
Enseñanza profesional de grado superior	2,7%	1,4%	7,0%	5,6%
Estudios universitarios o equivalentes	6,8%	4,6%	17,8%	19,6%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008) y Observatorio Estatal de la Discapacidad. Elaboración propia.

Aunque durante esta década (1999 a 2008) el nivel de analfabetismo ha descendido, aún es elevado si lo comparamos con el nivel de la población general. Además, se constata que ha aumentado el número de personas con discapacidad que cuentan con estudios de nivel medio o superior.

➤ **Sexo y edad**

En 1999, teniendo en cuenta las diferencias por sexo, los hombres presentaban una situación más positiva. El 30,9% de los hombres tenía un nivel educativo por encima de Primaria con respecto al 22% de las mujeres. Sin embargo, las mujeres más jóvenes (16-29 años) habían alcanzado una cualificación mayor que los hombres; contaban con estudios superiores el 8% frente al 4,2% de los hombres. Los datos de 2008, para personas de 25 años o más, muestran que las mujeres con discapacidad poseían unos niveles educativos inferiores a los de los hombres. Por el contrario, cuando se controla la edad, se constataba que únicamente era así por encima de los 45 años, ya que por debajo de esa edad, las mujeres con discapacidad igualan o superan a los hombres en cuanto a nivel educativo. De estos datos, podemos concluir que el nivel educativo es mayor, en el caso de las mujeres en edades más jóvenes.

➤ **Nivel educativo y tipo de deficiencia**

Teniendo en cuenta el tipo de deficiencia, durante el año 1999, presentaban mejores niveles académicos las personas con trastornos sensoriales y con limitaciones de tipo físico. Por último se situaban quienes tenían deficiencias psíquicas. Igualmente,

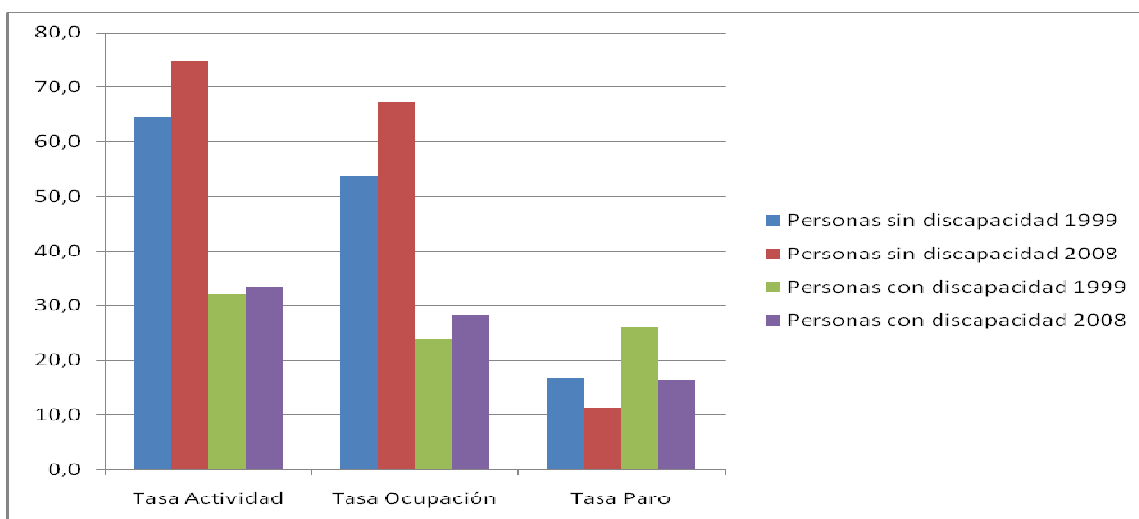
en el 2008, los niveles educativos más altos se dieron entre las personas con deficiencias del oído, del sistema nervioso, osteoarticulares y visuales, y los más bajos, entre las personas con deficiencias del lenguaje, habla y voz y deficiencias mentales.

6.1.3. Situación laboral de las personas con y sin discapacidad.

Durante el año 1999 se observaron diferencias importantes, respecto al mercado laboral, entre la población con y sin discapacidad. La tasa de actividad para personas con discapacidad era de un 33,7% con respecto al 70% de población sin discapacidad. La tasa de empleo de las personas con discapacidad era de un 28,0% frente al 66,4% de las personas sin discapacidad. La tasa de desempleo entre las personas con y sin discapacidad es de un 26,1% para los primeros y de un 16,6% para los segundos.

De acuerdo con los datos de la EDAD, las tasas de actividad (proporción de personas ocupadas y en paro sobre el total en edad laboral) y empleo (proporción de personas ocupadas sobre el conjunto de las activas) eran muy bajas cuando se comparan con las del conjunto de la población. En el año 2008, la tasa de actividad de las personas con discapacidad se situaba en el 33,5% frente al 74,9% de la población sin discapacidad. La tasa de paro (número de personas en situación de desempleo respecto del total de personas activas), de personas con discapacidad era del 16,3%, frente al 11,3% de la población sin discapacidad.

Gráfico 2: Tasas de actividad, ocupación y paro en personas con discapacidad y población total entre 16 y 64 años. España (1999-2008).



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, EDDDES (1999) y EDAD (2008). Elaboración propia

➤ Población discapacitada en edad de trabajar y su relación con la actividad según género.

Según la EDDDES (1999), hay un total de 1.337.708 personas en edad de trabajar, de las cuales el 50,71% son hombres frente a 49,28% mujeres. Del total de personas que teóricamente podían trabajar, solo el 32,3% se habían declarado activas (431.841 personas) con respecto a más de novecientas mil que estaban inactivas (un 67,72%).

Se constataban diferencias entre hombres y mujeres con discapacidad a nivel laboral, ya que la tasa de empleo era de un (31,64 %) para los hombres frente a un 15,86 % para las mujeres; en relación a la tasa de paro se apreciaba un 33,10% en el caso de las mujeres y un 22,10% en el de los hombres. Teniendo en cuenta la población que se encontraba inactiva, se apreciaban pocas diferencias en función del sexo, aunque las mujeres con un 55,53% superaban a los hombres (44,47%).

Las personas con discapacidad se encontraban durante el 2008, en una inestable situación de inserción laboral, ya que del total de 1,48 millones de personas con discapacidad que estaban en edad laboral (entre 16 y 64 años de edad) sólo trabajaban unas 419.300 (el 28,3% del total). Las tasas de paro, por el contrario, eran significativamente más altas: unas 106.800 estaban en situación de desempleo (7,2%), y

el resto estaba fuera del mercado laboral, bien como pensionistas (el 41,0%), estudiantes (2,29%), dedicadas a las labores de hogar (12,39%) o en otras situaciones.

Las mujeres con discapacidad tenían unos niveles de actividad (31,2%) y ocupación (23,7%) netamente inferiores a los de los hombres con discapacidad (40,3% y 33,4% respectivamente), y unas tasas de paro superiores (24,0% de las mujeres frente al 17,2% de los hombres). En lo referente a la situación de inactividad, se observaban las siguientes diferencias en relación al sexo: las mujeres con un 72,7% superaban a los hombres con un 61,6%.

En la última década la tasa de actividad de las mujeres con discapacidad ha pasado del 23,7% al 31,2% y el número de mujeres que ha accedido a un empleo ha aumentado un 8%. Según el Observatorio Estatal de la Discapacidad en su Informe Olivenza 2010, esto se debe a un cambio en la manera de pensar de la población que ha posibilitado la eliminación de barreras familiares y sociales y ha favorecido la inclusión de la mujer en el ámbito formativo y laboral.

Tabla 2: Tasas de actividad, ocupación y paro en personas con discapacidad en edad laboral (16 a 64 años) por sexo. España. 1999-2008.

	AÑO 1999		AÑO 2008	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
ACTIVOS	40,60%	23,70%	40,30%	31,20%
Ocupados	31,64%	15,86%	33,40%	23,70%
Parados	22,10%	33,10%	17,20%	24,00%

Fuente: Instituto Nacional de Estadística. EDDDES-1999 y EDAD-2008. Elaboración propia.

➤ **Actividad y tipo de discapacidad**

Durante el período comprendido entre 1999 y 2008, el mayor porcentaje de población ocupada se presentaba en las personas con discapacidades auditivas y

visuales. El menor porcentaje de población ocupada estaba en los colectivos que tenían limitaciones de aprendizaje y aplicación de conocimientos; problemas de desarrollo de tareas, de interacciones y relaciones personales.

➤ **Personas con discapacidad que demandan empleo**

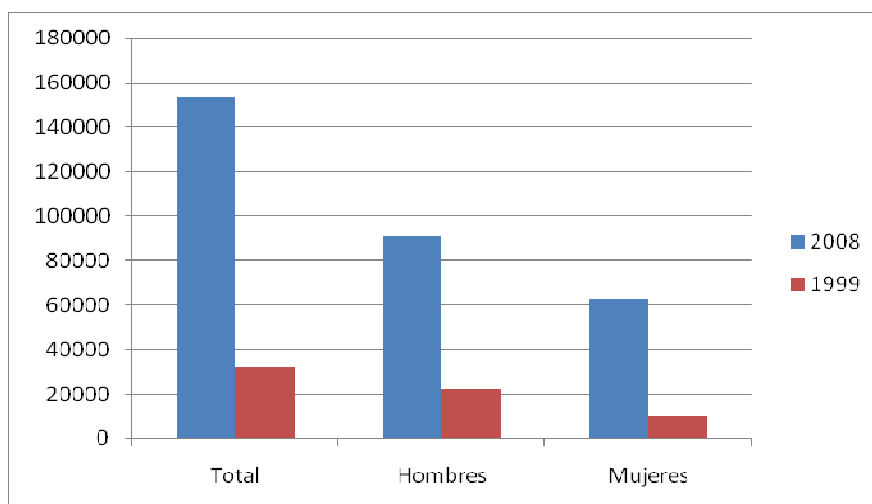
Según el Informe de mercado de trabajo, que recoge información proporcionada por el SPEE (Servicio Público de Empleo Estatal), a 31 de diciembre de 2008 había 107.502 personas con discapacidad demandantes de empleo (es decir población activa), de los que 65.892 estaban paradas (61,29%) y 41.610 estaban trabajando (38,71%). El 48,36% de los demandantes eran mujeres. Teniendo en cuenta las variables edad y género, la distribución era parecida al conjunto de las personas con discapacidad, ya que en el tramo de 16 a 45 años eran mayoría los hombres con un 54,47%, frente a un 45,53% en el caso de las mujeres; a partir de 45 años eran mayoría las mujeres (51,70%).

➤ **Contratación**

Según el INE, en el año 1999, se realizaron 32.360 contratos a personas con discapacidad, de los cuales 22.014 fueron para hombres y 10.346 para mujeres. Durante el año 2008, se observaban diferencias significativas entre hombres y mujeres con discapacidad, tanto en la contratación, como en el tipo de contrato y en el tipo de jornada. El número de contratos a personas con discapacidad registrados en el año 2008 era de 153.530; de los cuales, 90.858 fueron suscritos con hombres y 62.672 con mujeres (el 59,18% y el 40,82%, respectivamente). Se aprecia un aumento de contratación de personas con discapacidad, pero las diferencias en cuestión de género siguen siendo apreciables.

Gráfico 3: Número de contratos realizados a personas con discapacidad, por sexo.

España 1999-2008.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, EDDDES (1999), EDAD (2008). Elaboración propia.

Casi las tres cuartas partes de las contrataciones se realizaban con los grupos de edad inferiores a los 45 años; el grupo menos contratado fue el de mayores de 55 años, con tan sólo el 7,5% del total de los contratos.

➤ Perfil por tipo de contratación

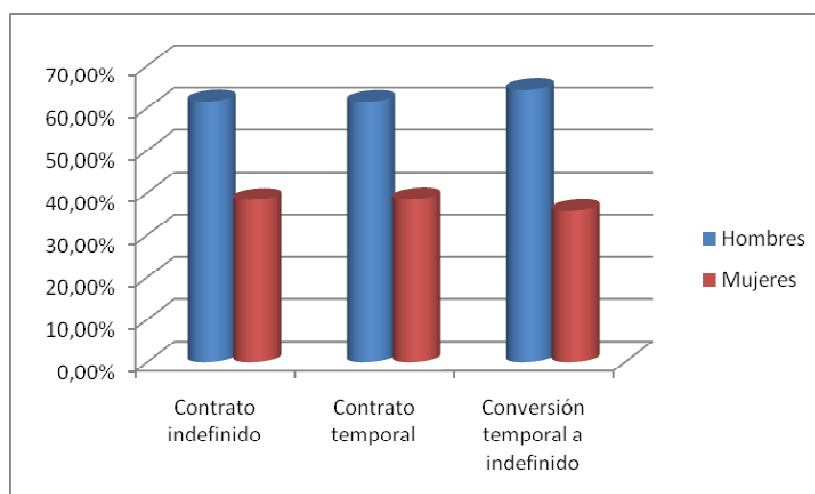
Durante el año 1999, en lo concerniente a la participación laboral, se observaban diferencias en relación al sexo tanto en el empleo público como en el privado; aunque las mayores desigualdades se producían en el público, siendo funcionarios el 64,4 % de los hombres con discapacidad frente a un 35,6 % de mujeres con discapacidad. Tanto en los contratos fijos, como en los de obra y servicio y en los de aprendizaje los varones superaban el 70 % de los contratos firmados. Las mujeres únicamente destacaban con respecto a los hombres en contratos de interinos, en los que las mujeres con discapacidad alcanzaban el 93,3 % mientras que los hombres el 6,7 %. En lo concerniente a la economía sumergida, las mujeres rebasan a los hombres con un 68,5% frente a un 31,5%.

Según el INE el 86,8% de las personas con discapacidad que trabajaban en el año 2008 lo hacían como asalariados (un 18,8% en el sector público y un 68,0% en el sector privado) y un 13,0% lo hacían por cuenta propia. Del total de 212.300

asalariados/as con discapacidad, el 75,3% disfrutaba de un contrato indefinido y el 24,7% de un contrato temporal.

Según la modalidad de contrato, se observaban las siguientes diferencias por sexo: en lo que a contratos indefinidos se refiere, las cifras eran de un 61,64% en el caso de los hombres frente a un 38,36% en el de las mujeres. Con respecto a los contratos temporales, las cifras eran similares de un 61,56% para los hombres frente a un 38,5% para las mujeres. En la modalidad de conversión de temporal a indefinido, las cifras eran el 64,29% para los hombres, frente al 35,71% para las mujeres.

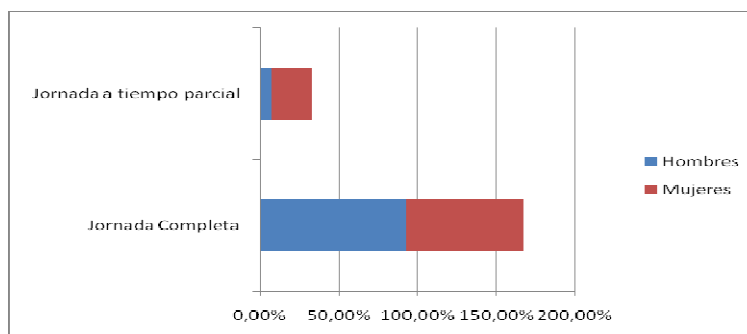
Gráfico 4: Porcentaje de contratos realizados a personas con discapacidad, por sexo.
España 2008.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD2008). Elaboración propia.

Teniendo en cuenta la *duración del contrato* o relación laboral, se observa una diferencia significativa entre 65,3% de las mujeres que tenían un período de contratación de más de tres años con respecto al 71,7% en el caso de los hombres. Igualmente, se apreciaba una notable diferencia, por sexos, con respecto al tipo de *jornada laboral*: siendo un 92,3% de los hombres los que trabajaban a jornada completa frente a un 74,8 % de las mujeres. En lo que respecta a la jornada a tiempo parcial, se observaba un 25,2% en el caso de las mujeres frente a un 7,7% en el caso de los hombres

Gráfico 5: Tipo de jornada laboral por sexos. España 2008.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD2008). Elaboración propia.

La situación de la mujer con discapacidad, no ha variado mucho en esta década y se confirma la situación de desigualdad que sufren con respecto a los hombres con discapacidad; ya que se observa un menor número de contratos y una menor duración y temporalización de los mismos.

➤ Otros datos

Según la EDAD y la EDDDES, a lo largo de estos diez años las personas con discapacidad, y en mayor medida los hombres, se han visto beneficiados por medidas de fomento del empleo. La mayoría de las personas que se beneficiaban de estas medidas contaban con algún tipo de formación académica.

Durante 1999, la mayor parte de los contratos acogidos a medidas de fomento de empleo se realizaron para trabajar en Centros Especiales de Empleo. Del total de las personas con discapacidad que estaban trabajando en 2008, el 15,3% se habían beneficiado de alguna medida; prevaleciendo principalmente la realización del contrato específico para personas con discapacidad (alrededor de 35.000). Además, en esta década se ha producido un aumento de las personas que han accedido a un empleo a través de la cuota de reserva de empleo público para personas con discapacidad (pasando de 3.900 en 1999 a 14.200 personas en 2008).

➤ Localización geográfica de los contratos

En 1999 la inserción laboral de las personas con discapacidad variaba, de unas regiones a otras, de la siguiente manera: la tasa de actividad era más elevada en Cantabria, Navarra y Cataluña, y más baja en La Rioja, Canarias y Asturias. En cambio, las que tenían mayor tasa de ocupación eran: Baleares, La Rioja y Aragón; y mayor tasa de paro: Extremadura, Andalucía, El País Vasco y Navarra.

En 2008, las regiones que presentan menor tasa de contratación a personas con discapacidad eran Alicante, cuatro provincias andaluzas (Granada, Jaén, Córdoba, Almería), tres provincias catalanas (Girona, Lérida y Barcelona), Madrid o Teruel; sin embargo tenían las mayores tasas: Ceuta, Melilla y Asturias. Nuestra Comunidad Autónoma, sigue presentando una de las mayores tasas de paro, sin que se constaten variaciones a lo largo de estos diez años.

6.2. Análisis sobre la contratación a personas con discapacidad en España durante el primer trimestre de 2011

Según el informe trimestral de contratación a personas con discapacidad emitido por el Observatorio Estatal de la Discapacidad, durante los tres primeros meses de 2011, se han realizado 15.166 contratos a personas con discapacidad, lo que supone un incremento de un 8,6% con respecto a los 13.971 llevados a cabo en el primer trimestre de 2010; un incremento del 29,3% respecto a los efectuados en 2009 y un aumento de un 0,4 frente al 2008 (14.577 contratos). Sin embargo en el caso de personas sin discapacidad, la situación es totalmente diferente, ya que durante el primer trimestre de 2011, respecto al mismo período de 2010, la contratación solamente ha aumentado un 0,4%. En 2009, el aumento fue de un 2,5% y respecto a 2008 ha descendido en un menos 23,6%.

En lo que va de año, se ha registrado un incremento de contratos a personas con discapacidad, obteniéndose durante el mes de marzo la mayor cifra (5.604) de contratación de los últimos cuatro años, respecto al mismo mes de 2010 se ha producido

un incremento de 5,7%, con respecto a 2009 ha sido de un 38,7% y con respecto a 2008 de un 24,3%.

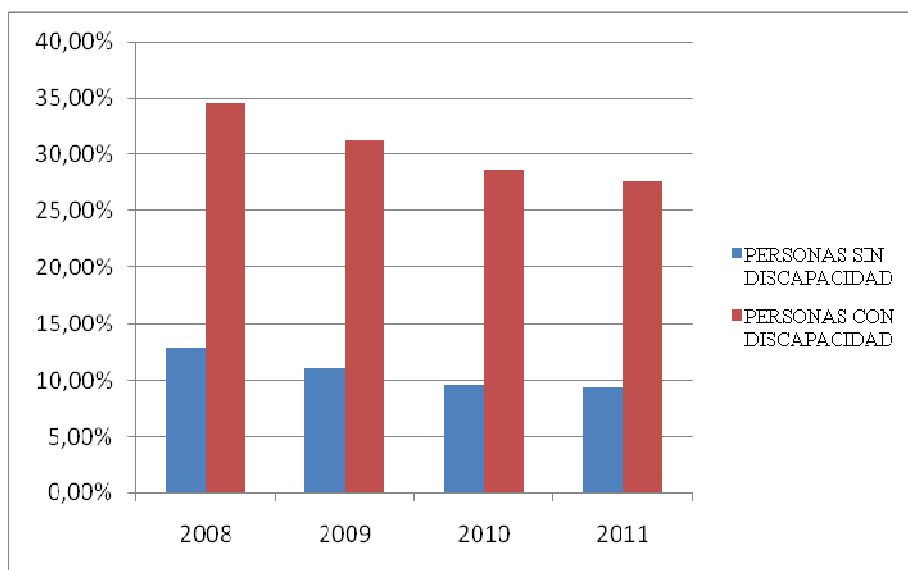
De hecho, durante el año 2008, el número de contratos anuales a personas con discapacidad fue de 55.714; al inicio de 2009 esta cifra descendió a 51.577, alcanzando durante el 2010 un total de 61.128 contratos. A lo largo de este año, se sigue observando, tanto para las personas con discapacidad como para el resto de la población, la tendencia a reducir la proporción de contratos indefinidos y aumentar la de los contratos temporales. Durante los tres primeros meses de 2011, de los contratos realizados a personas con discapacidad, 4.192 fueron indefinidos³(27,76%) y 10.956 de duración determinada⁴ (72,2%). Según la duración de los contratos, se observa que se ha producido un aumento de un 10,4% de contratos temporales frente a un 4,5% de indefinidos, respecto a 2010.

Si tenemos en cuenta a la población general, durante el primer trimestre de este año, tan solo el 9,4% de la población sin discapacidad suscribió contratos indefinidos, frente al 27,6% de los contratos indefinidos que se realizaron a personas con discapacidad. En el mismo período de 2010, la contratación indefinida para la población sin discapacidad fue de un 9,6% con respecto a un 28,7% para la población con discapacidad. Igualmente, en el año 2009, la contratación indefinida fue de un 11,1% frente a un 31,2% en el caso de las personas con discapacidad; en el caso de enero de 2008, los datos son 12,8% para el resto de la población y un 34,6% para las personas con discapacidad.

Gráfico 6: Número de contratos indefinidos para la población general durante el primer trimestre de 2008, 2009, 2010, 2011.

³ Los contratos indefinidos incluyen los indefinidos ordinarios, indefinidos F.C.I., indefinidos para personas con discapacidad, y los contratos temporales convertidos en indefinidos.

⁴ Los contratos de duración determinada incluyen los contratos por obra y servicio, eventuales, interinidades, temporales para personas con discapacidad, prácticas y contratos de formación.

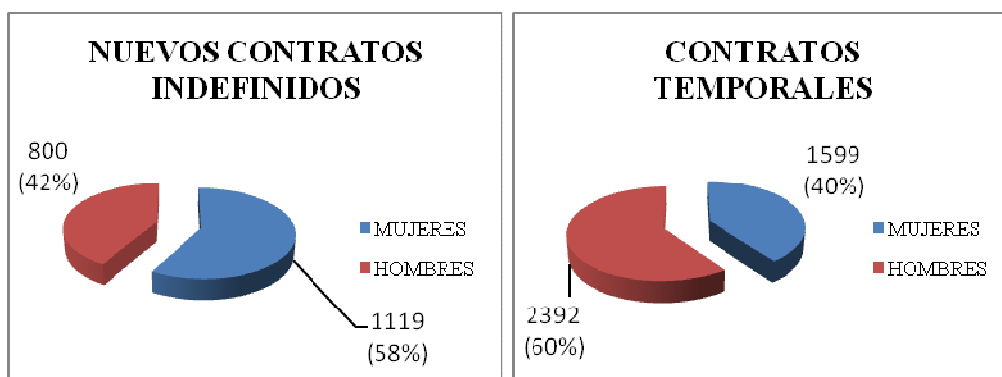


Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) y Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED).
Elaboración propia.

6.2.1. Perfil de las personas con discapacidad por tipo de contratación.

En estos tres primeros meses, los datos del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) reflejan, en lo que a contratos temporales se refiere, que el 60,5 % fueron realizados a hombres (2.392) y el 39,5% a mujeres (1.559). En cuanto a los nuevos contratos indefinidos para personas con discapacidad, el 60,0% fueron suscritos a hombres (1.199) y el 40,0% a mujeres (800).

Gráfico 7: Distribución por sexo de contratos indefinidos y temporales para personas con discapacidad. Acumulado primer trimestre de 2011.

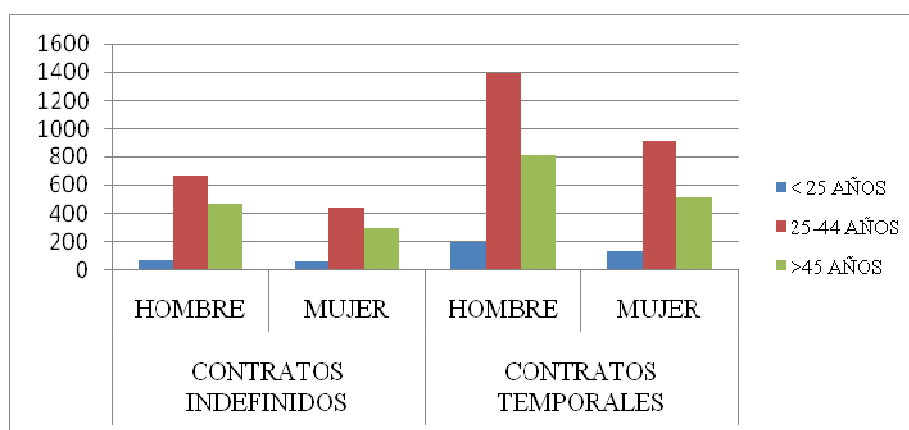


Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) y Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED).
Elaboración propia.

Atendiendo a la *jornada laboral*, el 64,0% de los contratos temporales para personas con discapacidad han sido a jornada completa (casi 7 de cada 10 hombres), y el 36,0% a tiempo parcial. En el caso de los contratos indefinidos, el 64,9% de los contratos indefinidos han sido a jornada completa (7 de cada 10 hombres), el 30,3% a tiempo parcial y un 4,8% a jornada fija discontinua.

Por *edades*, en lo concerniente a contratos temporales, el 8,2% de estos contratos (325) se habían realizado a menores de 25 años; el 58,5% (2.311) a personas de entre 25 y 44 años, y el 33,3% (1.315%) a mayores de 45 años. En cuanto a los contratos indefinidos, el 6,7% (134) de estos contratos se firmaron con personas menores de 25 años, el 55,5% (1.109) entre 25 y 44 años, y el 37,8% (756) a mayores de 45.

Gráfico 8: Número de contratos indefinidos y temporales para personas con discapacidad por sexo y edad. Acumulado primer trimestre de 2011.



Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) y Observatorio Estatal de la Discapacidad (OED).
Elaboración propia.

A *nivel de estudios*, se aprecia que el 70,1% de personas con discapacidad con contrato temporal dispone de estudios de educación general, el porcentaje de analfabetos es de un 8,9% y el 7,9% cuenta con estudios primarios; el 6,2% tiene formación profesional, el 3,0% es técnico profesional superior, el 1,6% poseen estudios

universitarios de primer ciclo y un 2,3% de segundo y tercer ciclo. Del mismo modo, el 66,9% de las personas con discapacidad con contrato indefinido cuentan con estudios de educación general, el 7,9% son analfabetos, un 6,1% disponen de estudios primarios y un 6,9% tienen formación profesional; únicamente el 5,4% es técnico profesional superior, el 2,6% cuenta con estudios universitarios de primer ciclo y el 4,4% de segundo y tercer ciclo.

Atendiendo al *tipo de contrato* y a las *comunidades autónomas*, Cataluña con un 20% (791) es la que ha registrado un número mayor de contratos temporales a personas con discapacidad, en segundo lugar Andalucía, con un 17,3% (683) y le sigue Madrid con un 12,7% (502). En lo referente a los contratos indefinidos a personas con discapacidad, la Comunidad de Madrid ha registrado un 16,2% (323) de contratos, le sigue Cataluña con el 15,2% (304) y Andalucía con un 11,3% (226).

Estos datos señalan que las dificultades para el acceso al empleo son todavía mayores para las mujeres con discapacidad que para los hombres y que las condiciones laborales suelen ser más precarias, considerando la temporalidad del contrato y la duración de la jornada laboral.

7. CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN

Las mujeres con discapacidad son un colectivo en desventaja, que sufren discriminaciones por su condición de mujer y por su discapacidad. Siguen llevando sobre sus hombros la carga de los roles y estereotipos asignados, teniendo que lidiar a diario con una sociedad que aún no las “acepta”, que dificulta su inclusión en diversos ámbitos; llenando de trabas su camino hacia la autonomía personal y a la independencia.

Se encuentran con dificultades en el contexto educativo, contando con muy poca formación académica, que dificulta e impide su incorporación a un puesto de trabajo. En el ámbito de la salud, siguen demandando una serie de servicios y ayudas técnicas gratuitas e indispensables que les permitan no agravar su situación y poder mejorar su calidad de vida. Incluso en lo concerniente al ocio, cuentan con una serie de impedimentos (familiares, arquitectónicos, actitudinales,..) que les priva y limita el

acceso al disfrute de su tiempo libre. En definitiva, son tantas las barreras que deben enfrentar las mujeres con discapacidad, que estar en su situación no es tarea fácil. En muchos casos, no se les permite la toma de decisiones, no se les facilita participación social, la accesibilidad a medios y recursos; en definitiva, se vulnera el disfrute de sus derechos.

Además, la familia juega un papel importante en todos los aspectos de la vida de las mujeres con discapacidad. La sobreprotección familiar es un aspecto que merma la autonomía de estas mujeres, haciéndolas dependientes de tercera personas y limitando su futuro. En la mayoría de los casos, la mujer con discapacidad está relegada a un segundo plano, porque no se confía en sus posibilidades para poder estudiar, trabajar e independizarse. Se le asignan funciones domésticas y de cuidados, privándolas de todo lo que un trabajo pueda ofrecerle.

En algunos casos la familia y la sociedad las considera personas asexuadas, que no tienen necesidades de afecto, ni derecho a mantener relaciones, ni a enamorarse, ni a constituir una familia. En parte esto se deba al miedo que tienen las familias a que sus hijas sean víctimas de violaciones, ya que son un colectivo vulnerable; así como por la desinformación social que existe sobre todo lo concerniente a la mujer con discapacidad.

Las dificultades de acceso al empleo que presentan las mujeres con discapacidad en comparación con el resto de mujeres y con los hombres con discapacidad, tienen sus raíces en diversos factores que pueden influir en este aspecto: su baja formación y cualificación; su auto-percepción y baja autoestima; la sobreprotección familiar; la imagen que de ellas muestran los medios de comunicación y la sociedad en general; así como el grado de discapacidad que presenten y que dificulte o en mayor o menor medida su inclusión laboral. Con el objetivo de mejorar la situación de estas mujeres y paliar la doble discriminación a la que deben hacer frente, se han establecido diferentes actuaciones; pero a pesar de las mismas, estas han sido insuficientes ya que no han conseguido favorecer, de forma significativa, la inserción laboral de las mujeres con discapacidad. De ahí que se deberían llevar a cabo una serie

de acciones que contribuyeran a la mejora del entorno laboral de estas mujeres, entre ellas, destacar las siguientes:

- Favorecer la educación y formación de estas mujeres con el objetivo de fomentar su empleabilidad; introduciendo para ello, nuevas mejoras de accesibilidad y adecuación de medios y recursos.

- Aumentar las tasas de inserción laboral de las mujeres con discapacidad, a través de medidas específicas para ellas; mejorando la calidad del empleo y las condiciones de trabajo. Con el objetivo de que no se vean abocadas a trabajar en el empleo sumergido.

- Eliminar todo tipo de barreras que impidan el acceso al mercado laboral de las mujeres con discapacidad, ya sean barreras arquitectónicas, de transporte, sociales, familiares, de comunicación, etc.; a través de campañas de información y sensibilización que tiendan a normalizar la visión que se tiene de la mujer discapacitada.

- Potenciar un mayor aumento de contratación de mujeres con discapacidad, mediante campañas informativas dirigidas a las empresas; y la aseguración de la cuota de reserva tanto en el empleo público como en el privado.

- Implicar a las entidades sociales, gubernamentales y a los sindicatos en esta problemática; para que de manera conjunta busquen soluciones y recursos.

A través de este trabajo, se ha podido constatar que aunque actualmente, sean pocas las mujeres con discapacidad que acceden a un puesto de trabajo, están consiguiendo romper falsos mitos y creencias erróneas entorno a su persona; demostrando día a día su capacidad y eficiencia en el desempeño de sus tareas. *“De esta manera se generaliza el reconocimiento y la capacidad de trabajo para el colectivo de referencia, empezando por su entorno más cercano, siguiendo por el laboral, y el resto de sus grupos de pertenencia (familia, amigos, etc.)”*. (Portillo, Shum, Conde y Lobato, 2006, p.25).

Por último, se mencionan posibles líneas de trabajo que aborden esta temática desde diferentes enfoques:

- Investigación sobre el conocimiento que poseen las empresas acerca de la mujer con discapacidad y más concretamente sobre aquellas que poseen una

discapacidad intelectual o enfermedad mental; y los puestos específicos en los que podrían trabajar. Incluso una observación, a nivel nacional, acerca de la situación laboral de estas mujeres.

-Estudio, a nivel estatal, acerca de los Centros Especiales de Empleo como vía de inserción laboral de las mujeres con discapacidad.

-Análisis sobre el papel que desempeñan los mediadores laborales en el caso de las mujeres con discapacidad.

-Trabajo sobre la repercusión que tiene una inadecuada selección de personal en la posterior incorporación, por parte del empresariado, de mujeres con discapacidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alonso, A. (2006). *El enfoque de género en los proyectos de desarrollo local*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

Aranda, R. (Dir.) (2003). *Mujeres sordas. Formación y posibilidades*. Madrid: Ediciones de la Universidad Autónoma de Madrid (p. 183).

Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116, 3, 343-370.

Calvo, T. (1990). Minorías étnicas, racismo y antropología aplicada, *Cuadernos de Acción Social*, 26, pp. 20-66.

CCOO (2008). *La mujer con discapacidad en la provincia de Almería*. Almería: Secretaría de Política Social y Migraciones.

COCEMFE (Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España) (2003). *Libro verde: mujer y discapacidad: propuesta para una década*. Madrid: Ed. Servimedia.

COCEMFE-ASTURIAS (2006). *Estudio sobre la situación de la mujer con discapacidad física en el medio de trabajo: factores influyentes en el desempleo de la mujer con discapacidad en el Municipio de Gijón*.

Comisión Europea (1998). *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres*. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales. Dirección General V.

Comisión Europea (2009). *Study on the Situation of Women with Disabilities in light of the UN Convention for the Rights of Persons with Disabilities*. Final Report for the DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities of the European Commission. Birmingham: ECOTEC.

Comisión Mujer y Discapacidad. Consejería de Familia y Asuntos Sociales. Dirección General de Servicios Sociales. Comunidad de Madrid.

Constitución Española (1978). Artículo 14 y 9.2

Cózar, M.A. (2003). Estamos empezando a ser visibles. *Revista Meridiam*, 31, 26-28.

- Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD 2008). Panorámica de la discapacidad en España Cifras INE. Boletín Informativo del Instituto Nacional de Estadística 10/09.
- Giménez, D. y Ramos, M.M. (2003). La discriminación laboral de las mujeres discapacitadas en España. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 45, 61-76.
- Gómez Sánchez-Albornoz, Elisa (2003). *Manual para trabajar la discapacidad desde un enfoque de género*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- Harris, A. y Wideman, D. (1988). The Construction of Gender and Disability in Early Attachment. in: Fine, M. & Asch, A. (eds.) *Women with Disabilities: Essays in Psychology, Culture, and Politics*. Temple University Press. Philadelphia.
- Iglesias, M (2002). Violencia y mujer con discapacidad. En Consejería de Asuntos Sociales del Principado de Asturias (Ed.): *Mujer y Discapacidad: Un análisis pendiente* (pp. 122-126). Oviedo: KRK Ediciones.
- Iniesta, A. (2004). *La mujer sorda en la vida privada y pública*. Alicante: Universidad de Alicante.
- International Labour Office (ILO-OIT) (2003). *Time for equality at work*. Report of the Director-General. Global report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. *International Labour Conference 91st Session*. International Labour Office, Ginebra.
- Instituto de la Mujer (2004). *La salud en las mujeres con discapacidad*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Instituto de la Mujer (2009). *La igualdad efectiva de mujeres y hombres. Políticas Públicas de Igualdad. Grupos C1 y C2*. Castilla-La Mancha, pp. 3-19.
- Instituto Nacional de Estadística (2003). *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES) 1999*. Resultados nacionales. INE, Madrid.
- Jordi, C. (2006). *Mujeres con discapacidad y protección social, accesibilidad y suficiencia*. Fundación Universitat Rovira i Virgil.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Título 1, capítulo 6.
- López González, M. (2007). Discapacidad y género. Estudio etnográfico sobre mujeres discapacitadas. *Revista Educación y Diversidad. Revista inter-universitaria de investigación sobre discapacidad e interculturalidad*, ISSN 1888-4857,1, pp. 137-172.
- Mañas, C. e Iniesta, A. (2009). Situación laboral de las mujeres con discapacidad física y sensorial en la provincia de Alicante. *Feminismo /s: revista del Centro de Estudios sobre la Mujer de la Universidad de Alicante*, ISSN 1696-8166, 13.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, MTAS (2006). *Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad 2007*. Aprobado por el Consejo de Ministros de 1 de diciembre de 2006. Madrid: MTAS.
- Observatorio Estatal de la Discapacidad (2010). *Informe Olivenza 2010*. Consultado el 18 de Abril de 2010 en web:

<http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/informacion/documento/20110107/informe-olivenza-2010>

- Observatorio Estatal de la Discapacidad (2011). *Informe sobre la contratación a personas con discapacidad en España durante el primer trimestre de 2011*. Disponible en web: <http://www.observatoriodeladiscapacidad.es/informacion/estadistica/20110419/informe-sobre-la-contrataci%C3%B3n-a-personas-con-discapacidad-en-espa%C3%B1a-du>
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud*. Versión castellana. Madrid; OMS, OPS, IMSERSO.
- Pérez, M.J. (2004). *Análisis y diagnóstico: mujer, discapacidad y empleo en la provincia de Almería*. Estudio realizado por la FAAM (Federación Almeriense de Asociaciones de Personas con Discapacidad) financiado por el la fundación Luis Vives y el Fondo Social Europeo. Almería.
- Pérez Bueno, Luis Cayo (2006). *Discapacidad y Asistencia sanitaria. Propuestas de mejora*. Madrid: CERMI.
- Portillo, I., Shum, G., Conde, A. y Lobato, H. (2006). *Mujer, discapacidad y empleo. Tejiendo la discriminación*. Comunicación presentada en el VI Congreso de Escuelas Universitarias de Trabajo Social. Zaragoza, 17-19.
- Ramos, M.M. y D. Giménez (2004). *Las barreras sociales son más difíciles de superar que las arquitectónicas: Mujer, discapacidad y empleo*. Comunicación presentada al VIII Congreso Español de Sociología: Transformaciones globales: confianza y riesgo, Alicante (Inédito).
- Reskin, B.F. y Padavic, I. (1994). *Women and Men at Work*. Pine Forge Press, Thousand Oaks, California.
- Santamarina, C., López, P. y Mendiguren, V. (2003). *Conflictos y dificultades para la inclusión social de las personas con discapacidad. Aproximación general y análisis de la situación de las mujeres*. Fundación Asturiana de Atención a Personas con Discapacidad (FASAD), Oviedo.
- Sau, V. (1998). De la violencia estructural a los micromachismos en V. Fiças (ed.), *El sexo de la violencia. Género y cultura de la violencia*, Barcelona, Icaria. pp. 165-174, pp. 166-167.
- Servicio Público de Empleo de Castilla La Mancha (SEPECAM) (2007). *Estudio de la situación de la mujer con discapacidad en Castilla-La Mancha y de las dificultades para el acceso al empleo*.
- Shum, G. y Conde, A. (2009). Género y discapacidad como moduladores de la identidad. 121. *Feminismo/s 13*, 119-132.
- Shum, G., Conde, A. e Iglesias, M. (1998). *La mujer con discapacidad física y su situación sociolaboral*, A Coruña, Fundación Paideia.
- Shum, G. Conde, A. y Portillo, I. (2003). Discapacidad y empleo. Una perspectiva de género. *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social, 11*, 59-85.
- Shum, G. Conde, A. y Portillo, I. (2006). *Mujer, discapacidad y violencia. El rostro oculto de la desigualdad*. Madrid: Instituto de la Mujer, Colección Estudios