

Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación

Inés Portillo, Grace Shum, Ángeles Conde y Herminia Lobato

Universidad de Huelva

Resumen

Los resultados de esta comunicación forman parte de una investigación más amplia cuyo objetivo es el estudio de las condiciones de vida de las mujeres con discapacidad, en el que se pretende averiguar si la discapacidad tiene una especial incidencia en la aparición de discriminación y violencia contra las mujeres. Todo ello partiendo de la idea de que nos movemos en contextos sociales en los que prejuicios y estereotipos son la base de situaciones de discriminación y violencia que afectan tanto a las mujeres como a las personas con discapacidad.

Hemos realizado entrevistas a 75 mujeres con discapacidad física, auditiva y visual en Andalucía, Galicia y Madrid que posteriormente fueron transcritas y analizadas. Se emplearon tanto indicadores objetivos como subjetivos para conocer las condiciones en que se desarrolla la vida laboral de estas mujeres. Los discursos derivados de las entrevistas fueron agrupados en función de aquellos referidos a *manifestaciones de discriminación* en sus diferentes expresiones, o si daban cuenta de situaciones de *abuso y maltrato* referidos a los contextos de trabajo.

Nos interesa destacar que en la mayor parte de los discursos realizados por las mujeres con discapacidad expresan repetidamente aspectos de su vida laboral en la que se han sentido discriminadas, rechazadas y, en algunos casos, incluso maltratadas. En general muestran grandes dificultades en el acceso al empleo, las cuales repercuten en sus posibilidades de independizarse y de tener autonomía. Estas dificultades se encuentran ligadas a estereotipos sociales y relacionados con el género, como el papel de la imagen para la mujer, así como otros derivados de prejuicios sobre la discapacidad (menor rendimiento, falta de capacidad, etc.). Dichos prejuicios también inundan otros contextos como el familiar, educativo, sanitario, social, etc. que suponen una fuerte barrera social para su integración, e incluso repercuten en su propia consideración y autoestima de forma negativa.

Junto con los prejuicios existen un importante cúmulo de barreras, arquitectónicas (sobre todo para las mujeres con discapacidad física y visual) y de comunicación (las que tienen discapacidad auditiva), que les van mermando las posibilidades de realización personal al dificultarles el acceso a los diversos recursos y actividades sociales

Palabras clave: Discriminación, género, discapacidad y empleo.

Summary

The results of this report are a part of a wider research whose aim is to study the living conditions of handicapped women. We are trying to find out if this handicap has a special incidence in the appearance of discrimination and violence against women. And all that starting from the idea that we work in special contexts where prejudices and stereotypes are the basis of discriminating violent situations which affect both the women and the handicapped people.

We have interviewed 75 women with physical, visual and hearing handicaps in Andalucía, Galicia and Madrid. Their interviews were later analyzed and put in paper. We not only used objective indicators but subjective as well in order to know which conditions these women's labor life develops in. The discourses arisen from these interviews were grouped according to the function of those referred either to expressions of the different forms of discrimination or to the context of work.

We would like to emphasize that in most of the discourses of handicapped women there appeared repeated references to aspects of their labor life in which they have felt themselves rejected and discriminated, and, in some cases, even ill-treated. Women generally show great difficulties in the access to employment, which have an impact on their possibilities of independence and autonomy. These difficulties are linked to social stereotypes such as the importance of the image for the woman, and others referred to their handicap (less performance, lack of capacity, etc). Such prejudices also fill other contexts such as the educational, social and healthy one, etc, which mean a strong social barrier for their integration, and even affect to their consideration and self-esteem.

Together with prejudices there exist an important number of barriers: architectural (especially for physical and visual handicapped women), and of

communication (those with hearing handicap), which are reducing their possibilities of personal growing, making it difficult for them the access to the various resources and social activities.

Key words: discrimination, gender, handicap, and employment.

Introducción

Las mujeres con discapacidad forman parte de un colectivo sobre el que pesan prejuicios sociales ligados al género y a la discapacidad. Para acercarnos a su situación y tratar de comprender su realidad analizamos cómo se concretan las situaciones de desigualdad en una serie de dimensiones y contextos (salud, educación, empleo, sexualidad, matrimonio y familia) que consideramos de interés porque influyen directa o indirectamente en las pautas de comportamiento y en la percepción subjetiva acerca del modo de vivir y de sentir de las mismas y que, en último término, son componentes que constituyen y configuran la personalidad y la identidad de estas mujeres. Para este acercamiento haremos referencia a los datos que, con respecto al colectivo de personas con discapacidad disponemos, que no siempre resultan sencillos de comparar dada la heterogeneidad de fuentes, conceptualizaciones, clasificaciones, épocas, desglose o no por tipo de discapacidad y género, etc., así como a las percepciones que estas mujeres nos ofrecen sobre sus condiciones de vida a través de sus discursos.

La discriminación causada por la discapacidad se extiende a todos los ámbitos y contextos cotidianos pero, dado que el objetivo de este trabajo es el *empleo* nos centraremos exclusivamente en él, sin olvidar que se encuentra muy ligado a otros contextos y sobre todo que presenta una íntima relación con la educación y el nivel formativo.

Prejuicios y Discriminación

Como hemos comentado, en el marco de las realidades sociales se desarrollan los *estereotipos*, que son un conjunto de prejuicios, ideas preconcebidas y

creencias profundamente arraigadas en el subconsciente colectivo e individual y aceptadas socialmente, sobre las conductas y comportamientos.

Para Muné (citado en Calvo Bueza, 1990), el prejuicio es una actitud sin fundamento suficiente en la experiencia cuya naturaleza se define por cuatro características fundamentales: 1/ se juzga antes de comprobar si nuestra creencia es correcta o incorrecta, 2/ se establece dicha creencia a un individuo porque pertenece a un grupo donde se asume que todos los integrantes se caracterizan por dicho atributo, 3/ la creencia es errónea y 4/ al tratarse de una actitud, posee un alto componente afectivo y evaluativo, teniendo como consecuencia la discriminación. La discriminación supone dar un trato de inferioridad en una colectividad a ciertos miembros de ella, por motivos raciales, políticos, religiosos, etc., no reconociendo o mermando sus derechos en relación con otras personas, ya sea de forma explícita o implícita mediante subterfugios y mecanismos indirectos.

En el caso que nos ocupa, según el contenido de los estereotipos de género, el modelo, los roles y la identidad de la mujer se define como opuesta a la del varón. Según L. Bonino *'La posición del género (femenino/ masculino) es uno de los ejes cruciales por donde discurren las desigualdades de poder [...]. Esto es así porque la cultura ha legitimado la creencia en la posición superior del varón: el poder personal, la auto afirmación es el rasgo masculino por antonomasia'* (1999, pp. 3). En este planteamiento, hombres y mujeres poseemos diferencias marcadas con respecto al rol social, diferencias que suponen una desigualdad social evidente que llevan a fenómenos de discriminación con menosprecio hacia lo femenino. Así contribuyen a que se manifiesten en actitudes y comportamientos de poder y superioridad de los hombres sobre las mujeres

En relación con las personas con discapacidad ocurre un fenómeno semejante. Son comunes las experiencias de discriminación que sufren este colectivo de personas, producto del desconocimiento, del miedo y del rechazo social.

Son varias las explicaciones que pueden ofrecer luz al hecho de esta discriminación social. Algunas de ellas están relacionadas con el significado que se da al cuerpo en nuestra sociedad. Dadas sus características, los cuerpos de las personas con discapacidad no responden a las nociones de salud y normalidad

imperantes en nuestra cultura, sino que implican una comprensión alternativa de la identidad y el valor del cuerpo y quizás sea éste uno de los factores que dé lugar a que a muchas personas les disguste y atemorice la discapacidad y como resultado, la rechacen. Silvers (1998) lo denomina el '*mito del control*' que supone la creencia social –errónea- de que resulta posible tener los cuerpos que queremos y de forma asociada lleva a ignorar y a ocultar experiencias tales como el dolor, la enfermedad o el envejecimiento. El hecho de que existan personas con alguna deficiencia hace que se las estigmatice socialmente porque son el recordatorio de esta falta de control; evocan a la sociedad la posibilidad de que cualquier individuo, aún el más fuerte, puede enfermar.

También resulta una explicación plausible y que conecta con el mito del control, el grado de sobrevaloración social que supone la '*independencia*'. Idea fortalecida por la economía neoliberal actual que refuerza esta sensación, precisamente en la era de la globalización, momento en el que nos sentimos más independientes cuando, paradójicamente, dependemos más unos de otros. Otra vez, como pasa con el mito del control, las personas con discapacidad nos hacen presente la relatividad de este concepto y la dependencia que tenemos de las otras personas en ciertos momentos y circunstancias de nuestras vidas.

Tal y como tratamos de poner de manifiesto, existe un prejuicio claro hacia las personas con discapacidad que provoca y se concreta en una situación de falta de igualdad de oportunidades. La comprensión de esta situación y la intervención sobre la misma dependerá de la atribución que se haga de cuál es la causa de esta desventaja. No significa esto que las personas con discapacidad presenten sus vidas como exentas de dificultades y fácilmente aceptables, sino que esperan encontrar alguna fórmula que les permita situarse socialmente en igualdad de condiciones con el resto de la población.

Género y Discapacidad

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.

Podemos afirmar sin miedo a equivocarnos que pocas características individuales rivalizan tanto con el género por su impacto social como la discapacidad, por lo que causa extrañeza que se hayan investigado conjuntamente tan poco, siendo como son ambos componentes importantes en el establecimiento de las expectativas personales. Se está comenzando recientemente a reconsiderar el estudio de la discapacidad porque para un grupo de investigadores e investigadoras situados desde la perspectiva feminista, el planteamiento de la discapacidad sólo desde el *enfoque social* resulta incompleto. Resulta necesario que a los factores sociales se añadan los del género/sexo, variable esencial en la construcción de la personalidad del individuo ya que el fenómeno del género es condición imprescindible para conocer y encontrar elementos explicativos acerca de la situación y la condición de vida del colectivo.

Las mujeres que presentan alguna deficiencia física, psíquica o sensorial llevan sus experiencias personales a su condición de género. El aislamiento y las restricciones sociales que sufren en su condición de 'discapacitadas' se entremezclan con la opresión que padecen como mujeres. Se las suele tratar, desde una posición victimista, como un colectivo 'doblemente marginado' por el hecho de ser mujer y de tener una discapacidad, intentado clarificar cuál de los dos factores (sexo o discapacidad) produce mayor limitación en sus vidas. Resulta difícil determinar de modo cuantitativo esta discriminación y así lo refieren algunas mujeres que, a la discapacidad suman por ejemplo la raza (Vernon, 1997) o su condición sexual. Por ello nos parece más acertado evitar la idea cuantitativa de la discriminación a favor de la idea de *entrelazado* de las situaciones de discriminación que sustenta Hill-Collins (1991) o bien la de *opresión simultánea* de la que habla Stuart (1992), ya que nos permitiría un acercamiento más ajustado a la segregación existente cuando convergen distintas variables que agravan la situación de discriminación de algunos grupos de mujeres (gitanas, negras, lesbianas, etc.). Consideramos que resulta más prometedor analizar por un lado, de qué manera se estructuran las situaciones de

opresión y qué elementos las legitiman y por otro, cómo se construyen de forma múltiple y variada las identidades. (Barton, 1998, p. 27).

Resulta frecuente que la discapacidad lo inunde todo e impida que exista una mutua identificación de intereses con el colectivo de mujeres. Algunas de las explicaciones que subyacen a estas diferencias apuntarían a los roles y estereotipos sociales con respecto al género, como por ejemplo la función social y familiar de la mujer de 'esposa', 'madre' y 'cuidadora'. Por esta condición la mujer con discapacidad no se ajusta a estos roles. Se le supone incapacitada para el cuidado de los hijos/as y la gestión del hogar, y se le suele considerar como persona enferma y necesitada de cuidados, por lo que su papel mujer cuidadora desaparece y pasa a ser considerada socialmente como persona necesitada de cuidados.

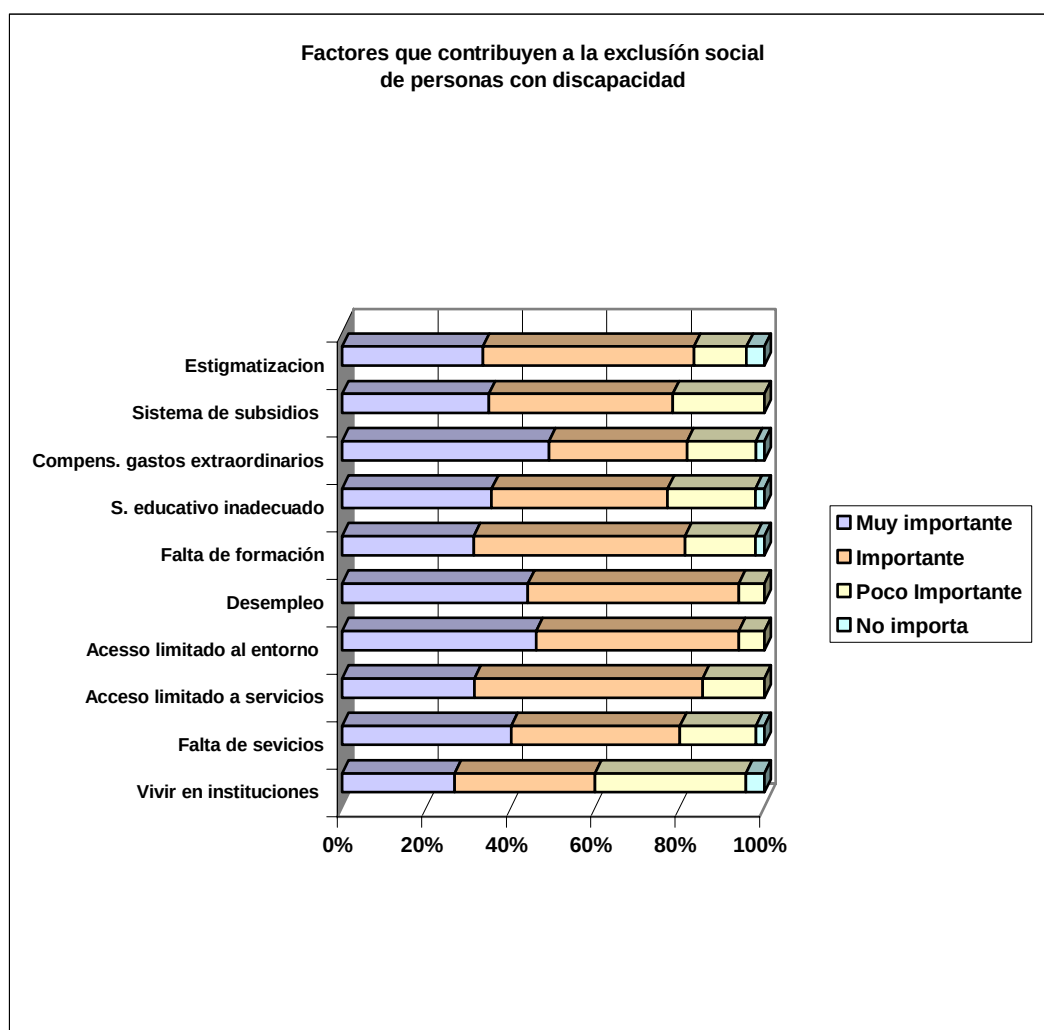
Otro aspecto relevante en relación con el género es el de la *imagen*. La mujer con discapacidad –física, sobre todo- generalmente es considerada como persona incompleta que no cumple con los cánones de belleza establecidos socialmente para las mujeres. Cada vez más, la belleza física es una cualidad necesaria para el desarrollo afectivo, profesional y social de la mujer. Al no ajustarse a estos estándares se encuentra en riesgo de discriminación, con más dificultades para la integración social y en algunos casos con daños psicológicos que afectan a su autoestima y autopercepción de forma negativa.

Discapacidad, Discriminación y Exclusión social

La exclusión social es un proceso dinámico que responde a múltiples fenómenos sociales que coexisten de forma interrelacionada (desempleo, pobreza y discriminación), y que se conceptualiza y traduce en una situación de privación de recursos sociales y materiales que deja fuera a ciertos individuos que se encuentran al margen de universos materiales y simbólicos. Entendiendo la integración–exclusión como un continuo en el que en un lado están las posibilidades de tener y aumentar la calidad de vida y el sentimiento de realización personal y profesional, y en el opuesto están la precariedad económica y los sentimientos de fracaso y marginación social, y el riesgo de que incluso se aumenten estas situaciones. En estos procesos, en

diferentes momentos de sus trayectorias vitales, las personas pueden pasar por diferentes posiciones en este continuo que va de la integración a la exclusión.

En el Informe sobre Discapacidad y Exclusión Social en Europa se han considerado como los factores principales de la exclusión, la falta de acceso (o estar limitado en él) al entorno social, el desempleo y la estigmatización de las personas con discapacidad.



Fuente:

Informe sobre Discapacidad y Exclusión Social en Europa. 2003

Como se observa en la gráfica anterior las personas con discapacidad tienen importantes obstáculos en ámbitos tan fundamentales como la educación y el empleo, aspectos de los que se derivarán evidentes dificultades de integración social.

A continuación mostraremos cómo el colectivo de mujeres con discapacidad vive una situación objetiva y subjetivamente injusta, cercana a la exclusión social. Evidenciaremos este hecho apoyándonos tanto en estudios e informes publicados sobre el tema como -sobre todo- a partir de los relatos que de sus experiencias las propias mujeres con discapacidad nos hicieron.

Metodología

Para el estudio hemos realizado entrevistas semiestructuradas a setenta y cinco mujeres con discapacidad - física, visual y auditiva - (todas son discapacitadas físicas, pero hemos distinguido entre ellas y aparte a las discapacitadas físicas auditivas y visuales) en las Comunidades Autónomas de Andalucía, Galicia y Madrid.

Las entrevistas se realizaron con una grabadora. Todas ellas fueron transcritas de forma literal para su posterior análisis.

Su contenido se basó en las siguientes cuestiones:

- Tipo de discapacidad (física, auditiva, visual)
- Rango de edad (entre 18 y 65 años)
- Grado de minusvalía (bajo: 33%-64%/medio: 65%-75% /severo: 76% o superior)
- Nivel de formación (**sin estudios:** *analfabetas o que sabiendo leer y escribir no tenían la titulación mínima*, **primarios:** *titulación de Graduado Escolar, Secundaria Obligatoria o FP de primer grado*, **medios:** *titulación de Bachillerato y Formación Profesional de segundo grado*, **superiores:** *titulación universitaria, del nivel de diplomatura, licenciatura o superior*).
- Situación y experiencias laborales
- Residencia (familiar /institución)
- Localización geográfica (rural/urbana)

- Situaciones y experiencias vividas, desde la infancia hasta su situación actual, destacando aquellas que le resultasen más significativas con relación a la discapacidad, a hechos discriminatorios y a experiencias de abusos, maltratos y violencias vividas en el ámbito laboral.

De forma complementaria con el objetivo de obtener mayor información para profundizar el análisis, se realizaron dos grupos de discusión. Uno de ellos estaba formado por seis profesionales con experiencias en el ámbito de la discapacidad, compuesto por:

- Trabajador social de una entidad de personas con discapacidad física.
- Técnica de un servicio de orientación laboral dirigido a personas con discapacidad auditiva.
- Trabajadora Social de una entidad de personas con discapacidad visual.
- Psicóloga de una Fundación dedicada a la inserción socio-laboral de mujeres discapacitadas víctimas de maltrato.
- Directora de una Fundación dedicada a la inserción socio-laboral con discapacidad física.
 - Psicopedagoga y profesora de intérprete de lengua de signos, especialista en temas de género y en temas de discapacidad auditiva.

El contenido del discurso de dicho grupo abordó la temática siguiente:

- Experiencias vividas con relación a las personas con discapacidad.
- Características diferenciadas entre la situación de las mujeres y los hombres con discapacidad.
- Diferencias entre los distintos tipos de discapacidad (auditiva, visual y física).
- Experiencia positiva y negativa sobre los trabajos relativos a integración sociolaboral.
- Dificultades objetivas y obstáculos.

El segundo grupo de discusión estuvo formado por seis mujeres discapacitadas:

- Mujer con discapacidad física desde la infancia y residente en una institución.
- Mujer con discapacidad física sobrevenida y residente en una institución.
- Mujer con discapacidad auditiva (sordera profunda).
- Mujer con discapacidad auditiva (hipoacúsica).
- Mujer con discapacidad física y víctima de malos tratos.
- Mujer con discapacidad visual.

El contenido de las aportaciones de este grupo se basó en:

- Experiencias y percepciones sobre las posibles discriminaciones hacia las personas con discapacidad en los contextos *educativos, laborales, en las relaciones personales* y con relación a su mayor o menor *autonomía*.
- Experiencias sobre los problemas de marginación o exclusión.
- Experiencias sobre el acoso, el abuso, la violencia y el maltrato.

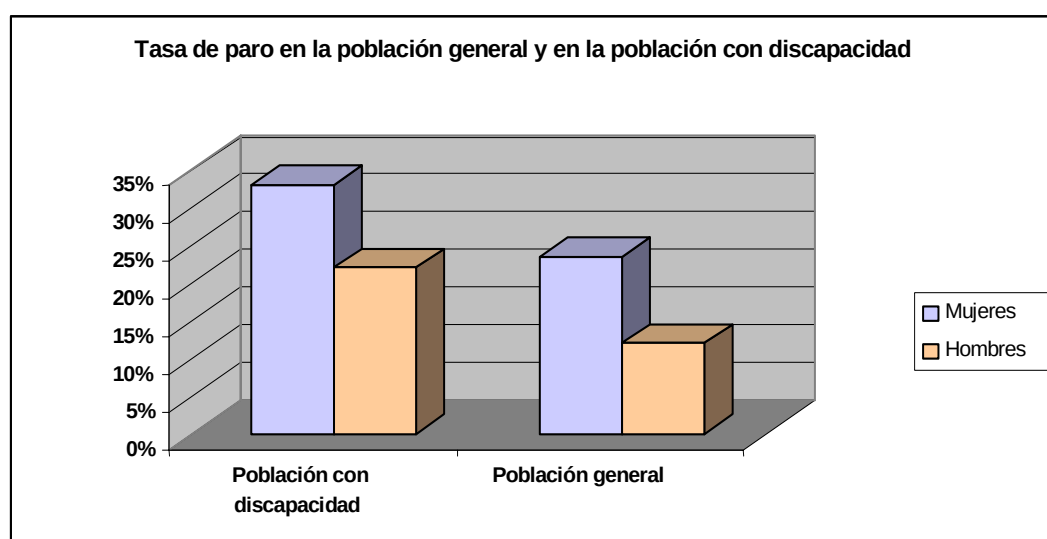
Para el análisis de contenido de los discursos de las participantes en el estudio hemos tenido en cuenta los siguientes aspectos de discriminación en el empleo:

- La falta de ***igualdad de oportunidades*** manifestada en las dificultades añadidas en el *ámbito laboral*, con relación a la *imagen* y en el *ámbito educativo*.
- Las ***barreras arquitectónicas y las de comunicación*** referidas a las dificultades físicas y relacionales en el medio familiar, laboral, educativo o social. Como consecuencia se produce un déficit en la *comunicación*, que es a su vez un camino que conduce a la exclusión social.

Discriminación y empleo

En nuestra sociedad el trabajo remunerado es una de las vías fundamentales de integración, es más, es el más potente agente de integración social ya que es la fórmula para conseguir la independencia, la realización personal y el reconocimiento como miembros activos del grupo social.

Analizando las tasas de desempleo de la población con discapacidad vemos que éstas son más elevadas que las de la población en general (sólo accede al empleo el 24% de las personas con discapacidad frente al 53% de la población general), siendo las mujeres con discapacidad las que presentan la tasa más elevada (16% de acceso al empleo frente al 32% de los varones) en paralelo a lo que ocurre en el resto de la población no discapacitada.



Fuente: INE. Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud, 1999

Los datos sobre empleo refuerzan esta idea. Muestran que las mujeres con discapacidad presentan tasas de actividad y de ocupación por debajo de sus compañeros varones. Además, las mujeres asalariadas tienen contratos temporales en una proporción superior (32%) a los hombres con discapacidad (22%).

TABLA 4: Tasas de Actividad y Paro en personas con discapacidad según género

Mujeres	Varones

Tasa de Actividad	23,7%	40,6%
Tasa de Paro	33,1 %	22,1 %

Fuente: INE. Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud, 1999.

Una vez comprobado lo dicho anteriormente, que la tasa de actividad de las personas con discapacidad es muy baja (más de dos tercios han renunciado de entrada al empleo remunerado) y los índices de paro son elevados, tenemos que añadir un elemento más: lo que se conoce como *empleo protegido*, que tiene unas características especiales, tal y como veremos.

Los centros de empleo protegido, Centros Ocupacionales (CO) y Centros Especiales de Empleo (CEE), nacieron para dar formación a las personas con discapacidad con baja cualificación profesional y como fórmula de transición al empleo ordinario. Además de favorecer el empleo, estas entidades ofrecen a sus empleados cursos de formación para ayudarles a adaptarse a la vida laboral al tiempo que favorecen la accesibilidad al trabajo, eliminando las barreras físicas que puedan existir. Así *'la palabra clave asociada a este tipo de centros debería ser la de transición, movimiento, entendiéndolo como sinónimo de progreso, desde una situación 'protegida' a otra 'autónoma'* (Shum, Conde e Iglesias, 1998).

Esto no sucede así, ya que sumando los empleos de los CO, los CEE y los empleos generados en torno a la venta del cupón de la Organización Nacional de Ciegos de España (ONCE) alcanzan un total de 75.000 puestos de trabajo que, en muchos aspectos, no se homologan con los empleos ordinarios. Así, por ejemplo, en los CO no se establece una relación laboral en sentido estricto, y en lugar de salario los trabajadores reciben una 'gratificación'. Por otro lado, en el caso de los CEE el número de plazas ha pasado de 5.000 en 1988 a 15.000 en el año 2000, olvidándose el objetivo fundacional de ser utilizados como un paso intermedio para acceder al mercado ordinario. Como señala el Informe publicado por la Fundación de La Caixa (2003), más bien, lo que se produce es un *efecto «campana de cristal»*, que proporciona a los trabajadores y trabajadoras de estos centros un mayor sentimiento de seguridad, pero en un marco de sobreprotección que limita sus expectativas y

eventuales posibilidades de promoción laboral autónoma' (p. 118). Esto ocurre, en la mayoría de las ocasiones, con la venta del cupón de la ONCE (un total de 25.000 empleos), ocupación que en lugar de funcionar como un estímulo de acceso al empleo ordinario como en principio se planteó, se muestra como un trabajo en el que permanecen indefinidamente estos trabajadores.

Por otro lado, la Ley 13/1982, de 7 de abril de Integración Social de Minusválidos (Lismi) que obliga a las empresas con más de cincuenta trabajadores a reservar un dos por ciento del empleo para la contratación de personas con algún tipo de discapacidad, no se cumple, ya que las personas con minusvalía sólo suponen el 1,04% de la plantilla, según un estudio realizado entre setenta empresas por la Fundación Empresa y Sociedad. Además, se ha permitido una fórmula intermedia que exime a las empresas del cumplimiento de la ley al contemplar la posibilidad de acogerse a medidas alternativas, entre las que figura la realización de un contrato mercantil con un Centro Especial de Empleo (CEE), o las donaciones y acciones para el desarrollo de actividades de inserción laboral y creación de empleo para este colectivo.

La confluencia de estos factores: incumplimiento de la normativa por parte de las empresas, utilización del empleo protegido como una fórmula rápida para solucionar el desempleo del colectivo olvidando el planteamiento inicial, unido a la dejadez de las autoridades públicas, entre otros... hace que nos 'encontremos ante un modelo segregador que recluye a las personas con discapacidad en «nichos» laborales específicos que limitan sus posibilidades de promoción laboral' (Informe de la Caixa, 2003: 122) y que choca frontalmente con las teorías de la normalización y la inclusión social de las personas con discapacidad (Shum Conde e Iglesias, 1998:31)

Tejiendo la discriminación...

Según el informe elaborado por el Comité Español de Representantes de Minusválidos – CERMI -, (Jiménez Lara, A., y Huete García, A., 2002) encontramos que un 13,2% de las personas con discapacidad expresan que han sufrido experiencias reiteradas de discriminación en la búsqueda de trabajo, en la selección

para un empleo y en la contratación laboral, aumentando el porcentaje hasta el 45,6 % si incluimos a las que la han sentido ocasionalmente. Aunque en el estudio a que hacemos referencia no se especifica el porcentaje por sexos, dado que el número de parados es mayor en la población femenina, podemos suponer que la dificultad para encontrar un trabajo es mayor entre las mujeres con discapacidad.

Cuando consiguen un puesto de trabajo, según el informe anterior, un 30% del colectivo declara que ha sufrido discriminación a consecuencia de su discapacidad en el lugar de trabajo, señalándose como causa de ella la falta de adaptación del lugar donde desempeña la tarea (10,3%), un trato discriminatorio directo del empleador (5,5%) o de sus compañeros (4,8%).

Después de estos datos generales, fijémonos con más detenimiento en la experiencia manifestada por las propias mujeres con discapacidad a través de sus discursos. En ellos exponen algunas de las múltiples dificultades que han vivido y que deben superar para acceder a un empleo.

Uno de los aspectos que aparece más frecuentemente hace referencia a la falta de *Igualdad de Oportunidades* con relación al empleo sólo *por el hecho de ser mujeres y/o tener una discapacidad*.

Comenzando con el proceso de selección señalan que cuando quieren acceder a un empleo por su situación de discapacidad, no se les da ni siquiera la posibilidad de hacerlo:

'De entrada le dije que yo era minusválida y me dijo que no hacía falta que fuese a la entrevista'

Discapacidad física, Estudios medios, Grado de minusvalía bajo

y que cuando se presentan a la entrevista de trabajo misma son sencillamente rechazadas para el puesto por el hecho de tener una discapacidad manifiesta: 'Pues yo voy al hombre del trabajo y le digo que si tienen trabajo, porque me entere de que tengan trabajo en alguna parte y algunas veces me han dicho que sí, que me llamarían, pero cuando han visto que soy minusválida, pues me han dicho que no y han buscado a otra persona que pueda trabajar así'.

Discapacidad física, Estudios primarios, Grado de minusvalía bajo

‘En Castilleja fui a ver un trabajo con una máquina industrial de costura. Y cuando me vieron minusválida me dice: nada, nada, porque hace falta muchas horas... y nada..’.

Discapacidad física, Estudios medios, Grado de minusvalía bajo

Incluso aunque la formación y adecuación para el puesto de la persona con discapacidad sea claramente superior a la del resto de los concursantes, los empleadores suelen preferir a otras personas:

‘Porque se creen que no va a desarrollar de la misma manera que una persona normal el trabajo, vamos que lo he visto, han rechazado a un chaval con problemas y han cogido, sabiendo más el chaval con problemas le han rechazado y han cogido al que supuestamente está mejor...’

Discapacidad física, Grado de minusvalía severo

Ello les lleva en algunas ocasiones y, siempre que les resulte posible, a ocultar su discapacidad para conseguir el puesto de trabajo

‘No normalmente cuando yo he trabajado nadie lo ha sabido [su discapacidad] porque siempre he usado guantes y nadie lo ha sabido, cuando estaba en lo de las escayolas me decían que raro coges el cuchillo, pero yo decía si cojo raro el cuchillo y ya esta..’.

Discapacidad física, Grado de minusvalía bajo

Estas situaciones claras de discriminación responden a creencias que con respecto a la discapacidad existen en el ámbito laboral. Frecuentemente las mujeres con discapacidad señalan los repetidos prejuicios que sufre su colectivo con relación al empleo. Según su propia valoración los empleadores no suelen contratarlas para evitarse las dificultades que les pudiera ocasionar su contratación, como por ejemplo, la adaptación del puesto de trabajo a las necesidades de la trabajadora con discapacidad:

‘Los empresarios tienen miedo a coger a personas minusválidas, por miedo a tener que adaptar muchas cosas, o que no den el mismo resultado [las personas con discapacidad]...’.

Discapacidad física, Estudios medios, Grado de minusvalía bajo

Otra circunstancia añadida es que los empresarios suelen identificar discapacidad con enfermedad porque suponen que estas trabajadoras tendrán un

mayor número de bajas laborales o un menor rendimiento que otras trabajadoras sin discapacidad:

'Por ejemplo en Continente no te cogen el currículo, porque piensan que no eres una buena imagen para su empresa o porque no vas a rendir como otras personas'.

Discapacidad física, Estudios medios, Grado de minusvalía bajo

O por considerarlas *incapaces* de realizar el trabajo:

'Sí, yo voy a contar mi caso personal, yo bueno, tiene su lógica también, una vez, fui a ... necesitaban una chica para cuidar niños, y la señora no me contrató porque pensaba que a la hora de coger al crío, iba a caerlo o podía lastimarlo, hombre, al ser madre se ... se comprende, pero si yo me responsabilizo de un crío es porque sé que voy a ser capaz de llevarlo para delante, entonces....sí'..

Discapacidad física, Estudios superiores, Grado de minusvalía bajo

'Y yo cada vez que cambiaba de jefe tenía que demostrar al jefe, que tu puedes hacer lo mismo que hacían tus compañeros y tener que demostrarlo. Pero con un jefe nuevo que me pusieron era horroroso hasta que no me he cambiado de desplazamiento, me tenía la guerra totalmente declarada por mucho, que llegas no sabían que hacer contigo..

Discapacidad Visual, Estudios superiores, Grado de minusvalía severo

Las percepciones sobre la mayor o menor habilidad de las personas con discapacidad son culturalmente construidas y transmitidas y el cambio de estereotipos negativos hacia la discapacidad resulta complejo. De todas maneras, si aumentara el número de personas que participaran en la esfera pública seguramente podrían operarse algunos cambios en la concepción cultural sobre la discapacidad.

La presencia de las personas con discapacidad en los lugares públicos las haría más visibles y supondría un paso importante hacia la comprensión social de la diferencia y la pérdida del miedo a lo desconocido. Al no darles la posibilidad de acceder a un puesto de trabajo no se les permite demostrar que no son fuente de especiales problemas y que su rendimiento no tiene por qué ser menor que el de otras trabajadoras. Ocurre además que, en el caso de necesitar algún tipo de ayuda

técnica o de adaptación del puesto de trabajo, el empresario tendría derecho a la percepción de ayuda oficial para hacerlo.

En este sentido hemos encontrado algunos relatos de experiencias positivas que han manifestado la manera en la que la presencia de la persona con discapacidad en el puesto de trabajo ha ayudado a modificar el prejuicio que en principio existía sobre su capacidad:

'Yo aprobé en la Xunta, entré y bueno cuando entré, la directora, que era una chica no se atrevía, lógicamente, a decirme nada, porque bueno, la educación, la educación de ella, quiero decir, también cuenta, pero bueno, me miraba raro, las compañeras, me miraban raro [...] tengo que decir que a la semana habló conmigo, y me dijo que bueno, que l a primera vez de conocerme me mirara raro, pero que bueno, que se equivocara, porque bueno, era el momento, de bueno, una persona que no sabes si va a poder realizar el trabajo, pero que, pero que bueno , bien, después bien, no tuve ninguna clase de discriminación por parte de ellos. Siempre hay alguna que bueno, siempre te seguía mirando mal, siempre, pero eso también pasa a niveles normales.'..

Discapacidad física, Estudios primarios, Grado de minusvalía severo

'[En el trabajo] Muy bien, sí. Al principio no, te soy sincera. Al principio, para entender, hablándome, lo hacíamos a través de escritura, pero al final llegamos a entendernos muy bien, incluso utilizábamos la lengua de signos y lo compartíamos todo'..

Discapacidad auditiva, Estudios primarios, Grado de minusvalía severa

En este relato vemos como se produce un resultado beneficioso y recíproco tanto para la persona con discapacidad como para el resto de los compañeros:

'Yo también les apoyaba, por ejemplo yo también les enseñaba un poco de lengua de signos, algunos signos para que también pudiéramos comunicarnos. Entonces ellos me enseñaban a mi algo, algunas palabras, pues yo les enseñaba a ellos también lenguaje de signos, es una forma de compartir también, y que también les explicaba algunas cosas de características del mundo de los sordos.'

Discapacidad auditiva, Estudios medios, Grado de minusvalía severa

Resumiendo podemos decir que el resultado final es que se produce un bien para toda la sociedad en su conjunto, mejorando la integración y normalización del colectivo.

Algunos de los casos de discriminación relatados por las mujeres con discapacidad responden a las mismas características que suelen sufrir el resto de las mujeres, como ocurre con el trato discriminatorio recibido debido a la *imagen*.

Con frecuencia las opciones laborales de las mujeres con discapacidad se encuentran en el sector servicios, sector en el que habitualmente se exigen unas determinadas características físicas que no tienen ninguna relación con el trabajo sino con la imagen ('buena presencia'), sobre todo cuando se trata de trabajadoras. Por supuesto las mujeres con discapacidad, en concreto física, no se ajustan a ese perfil y suelen tener dificultades para acceder a este tipo de trabajos:

'..Yo he estado en dos sitios, en Continente y en Hipercor, todos estos sitios así, aparte bueno con la de Continente tuve una fresca porque es que la tía, me lo dijo en la cara, que no, que vamos, que no, que la minusvalía no lo permitía.'

Discapacidad física, Estudios medios, Grado de minusvalía bajo

Las mujeres atribuyen la causa de estas diferencias a aspectos ligados al género, como son la importancia y el valor social adjudicados a la imagen:

'Aquí prima la producción a nivel hombre mujer, también prima la estética, también prima otra serie de valores, que en una silla de ruedas o con una minusvalía, te puedes olvidar del trabajo.'

Discapacidad física, Estudios Medios, Grado de Minusvalía severo

'Pero vamos que no te va a abrir las puertas el que sepas un 50% más que aquella, que como aquella sea guapa, tenga un físico agradable, la que va a entrar es ella y no tu.'

Discapacidad física, Estudios Medios, Grado de Minusvalía severo

O como ocurre con el *estado civil*, los *embarazos* y el *cuidado de los hijos*:

'Casos de despedir porque estás embarazada o de no renovártelo porque estás embarazada es una discriminación total a la mujer. Y eso lo veo yo porque llevo el programa de embarazos.'

Discapacidad física, Estudios primarios, Grado de minusvalía bajo

'Cuando yo empecé a trabajar, trabajaba, como le he dicho antes, en una fábrica de productos lácteos, y cuando te casabas ya tenías que dejar de trabajar, ya no te admitían'

Discapacidad física, Estudios primarios, Grado de minusvalía bajo

También hacen referencia, dentro de las discriminaciones por ser mujer, a *discriminaciones de tipo salarial* como las que se producen cuando en un mismo puesto de trabajo una mujer cobra menos que un varón:

'Yo cuando estaba allí en Andorra muchas veces había hablado con mi jefe, porque como yo era la jefa de la sección, yo le decía por qué un señor que desempeñaba el mismo trabajo que yo ganaba más que yo.'

Discapacidad física, Estudios primarios,

'Yo fui a un despacho ha hacer prácticas me dijo, mira tú tienes dos problemas, uno que eres discapacitada, dos que eres mujer, con lo cual el tema se complica todavía más. O sea, todo en conjunto se complica aún más y de hecho yo he ido a fabricas a visitarlas y he preguntado o han preguntado ¿y la retribución aquí como va, con las mujeres? Ya sin ser discapacitada, y me han dicho mucho peor, mucho más baja pero es que además te lo dice el gerente y no se corta, que es que dices, no me lo puedo creer, tú gerente de esta empresa y estas diciendo esto ¿pero qué tipo de persona eres?'

Discapacidad física, Estudios Superiores, Grado de minusvalía severo

O cuando en las mismas circunstancias el *nivel de exigencia es superior* para las mujeres que para los hombres:

'Bueno, para empezar mi jefe es muy exigente, y ahí sí que se nota un poco la diferencia entre hombres y mujeres, porque es más exigente con las mujeres generalmente.'

Discapacidad física, Estudios Superiores, Grado de Minusvalía alto

E incluso, como ocurre también con el resto de la población, les hacen notar a las mujeres que están ocupando un puesto de trabajo que debería estar ocupado por un hombre que, al fin y al cabo, es el que tiene el 'mandato' de mantener a su familia mientras que la mujer no tiene esa responsabilidad:

'...Pero el que mandaba me trataba mal, porque por lo visto ese puesto ya estaba guardado para otra persona, y cuando me iba para Sevilla vino un hombre enfermo del corazón y tenía una familia, y vale yo lo entiendo pero yo también tengo una familia y una pierna menos y una madre mala del corazón para que me pueda dar el puesto a mí que me lo estoy trabajando,

porque todos mis compañeros querían que me quedaría...’.

Discapacidad física, Estudios Superiores, Grado de Minusvalía alto

En general hay un *prejuicio positivo* con respecto a lo varones que no tienen que demostrar continuamente su valía, y suelen conseguir los mejores puestos y los salarios más altos en comparación con las mujeres:

‘en general las mujeres están más discriminadas que el hombre, porque los puestos, siempre los llevan los hombres, los mejores puestos’

Discapacidad física, Estudios Medios, Grado de Minusvalía bajo

‘Mira, en mi misma empresa cuando yo entré la plantilla mayoritariamente era de mujeres y cuando yo Salí, de una plantilla de 50 trabajadores, éramos 8 mujeres. O sea conforme se fue renovando la plantilla solamente le daban entrada a hombres. Siempre decían que las mujeres tenía más problemas’

Discapacidad física, Estudios Medios, Grado de Minusvalía alta

Aunque estas mujeres tienen la percepción de que la situación es bastante preocupante, prefieren la posibilidad de llevar a cabo algún tipo de actividad laboral frente a la alternativa de recibir cualquier tipo de prestación. En algunos casos rechazan abiertamente las bonificaciones de sus puestos de trabajo para fomentar el empleo, ya que dicen que es una forma de infravalorarlas como trabajadoras. Ambas cuestiones son indicativas, a nuestro parecer, de la importancia que el empleo tiene para estas mujeres:

‘O sea tu fíjate nosotros todavía lo mal que estamos, tienen que pagar para que nos acepten. Es muy duro, en cierto aspecto nos están como comprando, como comprando una mercancía’

Discapacidad física, Estudios Medios, Grado de minusvalía severo

Y su pretensión es ser valoradas por su capacidad:

‘Yo quiero un trabajo porque me lo merezca no porque le den lastima de mí o porque les dan una ayuda.’

Discapacidad física, Estudios Medios, Grado de minusvalía bajo

Incluso pueden mostrarse más críticas y señalar que el beneficiado no es el colectivo de personas con discapacidad sino los empresarios:

‘La pensión. Me río por no llorar, me parece penoso. [...] Luego dicen que están arreglando las cosas para los discapacitado y yo no lo veo, lo único que están arreglando que no, a mi no me beneficia estar trabajando en una farmacia, la Junta de Andalucía esta beneficiando al empresario

Discapacidad física, Estudios Medios, Grado de minusvalía bajo

Todas estas afirmaciones son preocupaciones que aparecen en la mayor parte de los debates que se realizan sobre los problemas de las personas con discapacidad, poniéndose de manifiesto que la *exclusión* está directamente relacionada con el *empleo*. El hecho de sentir la presión que supone vivir con el miedo a no encontrar un trabajo, a no sentirse útiles, el saberse con muchas probabilidades de estar excluidos del trabajo, y en consecuencia de muchas oportunidades sociales hace que las personas no puedan organizar sus proyectos de vida basados en un trabajo estable y que se encuentren apartadas socialmente. Hay por tanto una necesidad de incorporar el derecho fundamental de la igualdad de oportunidades a las políticas generales, habida cuenta de las dificultades añadidas para este grupo de personas, dificultades muy distintas en función de las diferentes tipologías de discapacidades que presentan.

Cabe considerar que prácticamente la mayor parte de las mujeres entrevistadas manifiestan que el trabajo ocupa el eje central de su vida, tanto si lo tienen en la actualidad como si han tenido alguna experiencia laboral previa. Para estas mujeres, como para el resto de la población, un puesto de trabajo representa mucho más que la independencia económica, ya que también ofrece la posibilidad de acceder a diferentes bienes y servicios necesarios para alcanzar un nivel de vida minimamente aceptable y satisfacer otro tipo de necesidades personales y sociales como la autoestima o el reconocimiento social.

Este aspecto nos debe llevar a reflexionar sobre el modelo de empleo que tenemos, que está haciendo más vulnerable en su conjunto a los trabajadores y trabajadoras, especialmente a los grupos más frágiles, como es el caso de las mujeres con discapacidad.

En los discursos de las mujeres entrevistadas se observa de un modo evidente el cambio que supone su incorporación al mundo del trabajo, que se manifiesta, no tanto en el índice de ocupación – que es muy bajo– sino en la importancia que el trabajo representa para ellas, para su desarrollo personal y su integración social.

Pues bien, mientras hay una tendencia positiva en las estadísticas con relación al empleo femenino, que cada día es más alto, la situación sigue siendo negativa para los discapacitados, y sobre todo para ellas, las mujeres con discapacidad, que están en la peor situación de toda la población activa.

A modo de conclusión: aspectos a considerar para lograr la igualdad...

Los prejuicios y estereotipos sociales, que son muchas veces la base de las discriminaciones, condicionan negativamente las posibilidades de desarrollo personal y de participación social y dificultan la integración social dejando fuera o en los márgenes a las personas que los padecen. Igualmente operan en el imaginario colectivo, transmitiendo creencias erróneas y equivocadas, asignando características negativas a ciertos grupos sociales, en este caso a las mujeres por serlo, y además por tener algunas discapacidades, asignando a todo un grupo, a través de representaciones simbólicas, no racionales, cualidades que son difícilmente erradicables, ya que pertenecen a las creencias y emociones y no al pensamiento racional y lógico.

Los prejuicios y estereotipos se configuran a través de las discriminaciones indirectas cuyos mecanismos son ocultos. Estos mecanismos consisten en el uso de subterfugios invisibles, cuya consecuencia inmediata es mantener las desigualdades que acaban afectando a los/las integrantes del colectivo subordinado. Así el resultado de dicho tipo de discriminaciones es una situación desfavorable para un colectivo concreto.

Frecuentemente en los discursos de las mujeres entrevistadas se hace referencia a las discriminaciones con relación a la *igualdad de oportunidades*, y en

comparación con el resto de la población. Estas discriminaciones han sido puestas de manifiesto en todas las entrevistas.

De modo más concreto el aspecto más destacado ha sido la dificultad del *empleo*, la importancia del mismo, incluso más que la posibilidad de tener una pareja o constituir su propia familia, ya que dicho empleo es considerado como el elemento más importante para su desarrollo personal y social.

La falta de trabajo pues, o las dificultades para encontrarlo, su precariedad o inadecuación por las características asociadas a la discapacidad, es la preocupación central en su experiencia vital.

Cuando las mujeres con discapacidad acuden a una demanda de empleo y tienen un perfil igual que el del resto de las personas solicitantes, no son seleccionadas y son relegadas por las que no tienen discapacidad, por los hombres con discapacidad y por los hombres sin discapacidades, de lo que se deduce que es el colectivo más vulnerable para el empleo tal y como aparece en las estadísticas actuales.

Otras de las discriminaciones más frecuentes están relacionadas y producidas por la imagen, ya que en los casos en que esta no se ajusta a los cánones que la sociedad contempla como adscritos a la condición de mujer, hay un manifiesto rechazo, o una precondición (se da por supuesto que no pueden acceder a...), a veces tácita y a veces expresa, para no aceptarlas. Sabemos que en estos casos no se actúa conforme a la legislación vigente, pero el problema es que la realidad está lejos de lo que las leyes regulan y es el Estado el que debe garantizar que se cumpla las leyes con más inspecciones y más controles.

Las mujeres discapacitadas con pareja, y con expectativas de tener hijos o ya con ellos, son una minoría en el colectivo entrevistado, y expresan los mismos problemas que las mujeres sin discapacidades. Por un lado hablan de las restricciones o negativas por parte de los empresarios a la hora de contratarlas, por sí se quedan embarazadas, porque el peso del cuidado de los hijos recae en ellas y por otro porque reciben menor sueldo por el mismo trabajo que realizan los hombres. A estas discriminaciones se les añaden las de la discapacidad, tales como

considerarlas como menos capaces o que no son una buena imagen para la empresa.

Es tal la situación que algunas mujeres - las que han podido hacerlo - nos han explicado que han ocultado su condición de discapacidad, y con un gran esfuerzo y persistencia han podido realizar el trabajo requerido conservando de este modo su empleo.

Todos estos hechos que venimos explicando producen más daño en el colectivo a que hacemos referencia que en las mujeres sin discapacidades. Si pese a la dificultad real que lleva asociada cualquier tipo de discapacidad han sido capaces de afrontar el mundo laboral y han sido rechazadas, se han sentido con una discriminación añadida por su situación específica, produciéndoles un sufrimiento y un dolor inmedibles.

En el lado positivo tenemos que las mujeres que han conseguido acceder a un puesto de trabajo han sorprendido tanto a los empresarios como a los compañeros al demostrar que son capaces y eficaces para desempeñar las tareas y funciones relativas a él, siendo este hecho un beneficio añadido en la sociedad. Cuando una mujer con discapacidad desempeña adecuadamente su trabajo se replantean y se desmontan muchos estereotipos y prejuicios. 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, etcétera..)

En general rechazan las ayudas al empleo para las personas con discapacidad, pues las consideran como marginantes y excluyentes y piensan que solo benefician a los empresarios que las contratan. Incluso manifiestan su oposición a las prestaciones sociales afirmando que todo ello va en contra del principio de normalización social.

Otras dificultades aparecieron cuando nos hablaron de la formación laboral posterior a los estudios, señalando las escasas posibilidades de acceso a los cursos de capacitación profesional, exceptuando algunos específicos para ellas. En estas ocasiones han tenido dificultades incluso con sus asociaciones. No son tan eficaces como debieran y han demostrado un escaso conocimiento de sus afiliadas, lo que

redunda en una mayor sensación de fracaso y de frustración, afectando de forma significativa a la autoestima.

A ello contribuye también el hecho de que los padres no consideran que la formación de sus hijas con discapacidad sea importante para su futuro. En realidad piensan que sus hijas no reúnen las condiciones para desempeñar los roles sociales de las mujeres: ser madre, esposa o trabajadora. Este pensamiento también es común en la sociedad en general, derivando todo ello en una restricción de sus derechos como ciudadanas.

Dada la realidad social de este colectivo, las políticas sociales tienen que ser mucho más activas con las mujeres con discapacidad, y hacen falta muchas más medidas de discriminación positiva hasta que estén en igualdad con el resto de las mujeres y de los hombres. Creemos que el Estado debe facilitar el desarrollo de estructuras de atención intermedia y servicios de apoyo para que las personas con discapacidad no se vean en la necesidad de depender de sus familias a lo largo de su vida.

El trato equilibrado a las mujeres con discapacidad pasa por considerarlas como a otras mujeres y evitar comportamientos despectivos, compasivos y protectores, pues todos ellos producen daños psicológicos y sufrimientos añadidos e innecesarios.

Para la consecución de la normalización y la igualdad de oportunidades es imprescindible el aumento de la prevención, la detección precoz y la reestructuración de las instituciones, pues la familia, la educación, la sanidad y la justicia son ámbitos que tienen que garantizar la integración social plena de las personas con discapacidad.

Para terminar, y haciendo nuestras las palabras de Cortina (citado por Fisas, 1998) concluiremos diciendo que necesitamos no una sociedad que continúe socializando a las niñas en un modelo y a los niños en otro, sino un nuevo mundo en que se progrese partiendo de ambos géneros, armonizados en cada persona, desde la justicia y la imparcialidad y desde la compasión y el cuidado de los que precisan ayuda, comenzando por los más cercanos.

Referencias:

- ANDRÉU, J., ORTEGA, J. Y PÉREZ, A (2003). Sociología de la discapacidad. Exclusión e inclusión social de los discapacitados. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 45, pp 77–107.
- BARTON, L. (1998). Discapacidad y sociedad. Madrid: Morata/Fundación Paideia
- BONINO, L. (1999). Violencia de género y prevención: el problema de la violencia masculina, en *Actuaciones sociopolíticas contra la violencia de género*, Madrid, UNAF.
- CALVO BUEZAS, T. (1990). Minorías étnicas, racismo y antropología aplicada, Cuadernos de Acción Social, 26, pp. 20-66.
- CASADO, D. y EGEA, C. (2003). *Las estrategia para el cambio pro inclusión de las personas con discapacidad*. Recuperado Enero de 2005 de <http://usuarios.discapnet.es/disweb2000/art/estrategias.htm>
- COLECTIVO IOE (2003). La inserción laboral de las personas con discapacidades, Colección de Estudios Sociales nº. 14, Barcelona: Fundación La Caixa. Recuperado Enero 2005 en http://www.estudios.lacaixa.comunicacions.com/webes/estudis.nsf/wurl/pf/es014cos_esp
- CORTINA, A. (1998). El poder comunicativo. Una propuesta intersexual frente a la violencia. En Fisas, V. (ed.) *El sexo de la violencia*. Barcelona: Icaria, pp. 27-41.
- CROW, L. (1996). Nuestra vida en su totalidad.: renovación del modelo social de discapacidad. En J. Morris (eds). Encuentros con desconocidas. Feminismo y discapacidad. Madrid: Narcea
- FORO EUROPEO DE LA DISCAPACIDAD (1998). *Manifiesto de las mujeres con discapacidad de Europa*.
- FORO EUROPEO DE LA DISCAPACIDAD (2003). *Discapacidad y exclusión social en la Unión Europea*. Madrid: Fundación Luis Vives
- GIRELA, B. A. y GALLEGO, A. (1996). Los Servicios sociales en función del sexo. Servicios Sociales para la mujer, Administración Social, Servicios de Bienestar social. Madrid: Siglo XXI, pp. 681-703.
- HILL–COLLINS, P. (1991). *Black feminist thought* Londres: Routledge. Recuperado en Junio 2004 en <http://www2.pfeiffer.edu/~lridener/courses/BLKFEM.HTML>
- JIMÉNEZ LARA, A. y HUETE GARCÍA, A.(2002). *La discriminación por motivos de discapacidad*, Madrid, Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI).
- KAGAN, C. y BURTON, M. (2004). *Exclusión, discapacidad y cambio social*. Conferencia invitada presentada en la Universidad Nacional Pedagógica de México, Cuernavaca, y la Universidad Autónoma de México, Iztapalapa, marzo, 2004. Recuperado Enero, 2005 En <http://homepages.poptel.org.uk/mark.burton/exclusi%F3ndiscapacidad.doc>

- LINARES, E. (2002). *Violencia, pobreza y exclusión social*, Comunicación del IV Congreso Estatal de Escuelas de Trabajo Social, Alicante
- LONSDALE, S. (1990). *Women and disability*. Hampshire:MacMillan
- PORTILLO MAYORGA, I. (2002). *La mujer en la sociedad actual: Dificultades para su desarrollo*, E. Moreno y S. Villegas *Introducción a los Estudios de la Mujer* (Eds.), Huelva: Diputación Provincial, pp.111-126.
- SAU, V. (1986). *Ser mujer: el fin de una imagen tradicional*, Barcelona, Icaria.
- SHUM, G., CONDE, A., e IGLESIAS, M. (1998). *La mujer con discapacidad y su situación sociolaboral*. A Coruña, Fundación Paidea.
- SILVERS, A. (1998). Susan Wendell. The Rejected Body: Feminist Philosophical Reflections on Disability, *Ethics*, Vol. 108. núm. 3, Chicago, pp. 612.
- STUART, O.W. (1992). Race and disability: just a double oppression?. *Disability, Handicap & Society*, vol 8, nº 2 , p. 177–188
- VERDUGO ALONSO M. A. (2002). La concepción de discapacidad en los modelos sociales. Recuperado en Abril, 2004 de <http://www3.usal.es/~inico/publicaciones/Verdugo-ModelosSoc.pdf>
- VERNON, A. (1997). The Dialectics of Multiple Identities and the Disabled People's Movement. *Disability & Society*. vol. 14, núm. 3, p. 385-398