

DISCAPACIDAD Y EMPLEO. UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

GRACE SHUM
ANGELES CONDE RODRÍGUEZ
INÉS PORTILLO MAYORGA

Universidad de Huelva.

ABSTRACT

Las mujeres con discapacidad no presentan una situación de vida igual que el resto de la población femenina, ni tampoco están en las mismas condiciones que los varones discapacitados. A pesar de que la política acerca de la integración sociolaboral que se está desarrollando para favorecer y mejorar el nivel de las personas que se encuentran en una situación social y laboral desfavorecida, la vida del mencionado colectivo es todavía muy difícil y sufre frecuentemente marginación de todos los tipos.

El presente trabajo estriba en observar empíricamente las experiencias que están relacionadas con las cuestiones laborales de mujeres con discapacidad. Para ello, se han entrevistado a 120 mujeres con algún tipo de discapacidad física, entre 25 y 54 años de edad, con el objetivo de encontrar sus distintas vivencias relacionadas con el ámbito sociolaboral. Al conocer mejor la realidad circunstancial de estas mujeres no sólo se favorece la sensibilización de la población general, sino que se contribuye también a la aplicación de una política de intervención sociolaboral y educativa del colectivo de una forma más adecuada y según sus necesidades.

Palabras clave: mujer, discapacidad, empleo, desigualdad.

INTRODUCCIÓN

Discapacidad y desigualdad no son lo mismo para todas las personas. No es igual para hombres y mujeres, pues hombres y mujeres no estamos en numerosos aspectos de la vida en situación complementaria y equilibrada. Uno de esos aspectos diferenciadores y fundamental es el trabajo, el empleo femenino y, en el caso que nos ocupa, el empleo de la mujer discapacitada. El cambio más importante producido en el

siglo XX ha sido el acceso al mercado laboral de la mujer, pero ¿se ha producido o se está produciendo con la misma intensidad y con las mismas dificultades en todos los grupos de mujeres, y en concreto en las mujeres con discapacidad? A algunos de estos temas nos vamos a referir, partiendo de las propias experiencias personales de mujeres con discapacidad para configurar una imagen más completa de lo que significan las minusvalías para las personas que conviven a diario con ellas.

Las mujeres con discapacidad no están en igual situación que el resto de las mujeres, ni tampoco están en las mismas condiciones que los hombres con discapacidad, por lo que frecuentemente se habla de “doble discriminación” –por género y discapacidad–, término que no nos parece adecuado por tratarse de una afirmación simplista y poco exacta. No refleja la plural y compleja situación de cada una de estas mujeres, y deja “a lo inevitable” la situación. Es así, se dice, como ocurre con las minorías, con los trabajadores mayores de 52 años y con otros colectivos con especiales dificultades para el empleo. Consideramos más adecuado hablar de múltiple discriminación en línea con lo señalado por Lydia La Rivière-Zidjel, Presidenta del Lobby Europeo de Mujeres y tal como lo refiere la Declaración de Madrid de 2002, manifiesto adoptado en el Congreso Europeo sobre Discapacidad, celebrado en esa ciudad y preparatorio para el 2003, Año Europeo sobre Discapacidad como marco conceptual para la acción, cuando en el punto 5 del Programa propuesto hablan de la *atención especial a la mujer con discapacidad* se dice textualmente:

*“la exclusión social a la que se enfrenta... no sólo está motivada por su discapacidad sino que es preciso considerar también el elemento de género... la **múltiple discriminación**... debe combatirse combinando medidas de mainstreaming y de acción positiva **en consulta con las mujeres con discapacidad**”.*

Los datos cuantitativos de la población española con discapacidad de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud en España de 1999, muestran que un 9 por 100 de la población tiene algún tipo de discapacidad. Un 58% de esta población son mujeres, concentrándose especialmente a partir de los 45 años, donde superan en un 60% a los varones.

A pesar de ser una minoría considerable (2.030.396), las mujeres con discapacidad son socialmente invisibles y esta invisibilidad da lugar a que la sociedad no atienda adecuadamente sus requerimientos y necesidades, básicamente porque las desconoce.

Nadie duda de la importancia del empleo y de su centralidad en la construcción de nuestra identidad; es un elemento estructurante de la sociedad y es básico para el cumplimiento de otros derechos sociales. Sólo a través del trabajo remunerado resulta posible obtener recursos suficientes para uno mismo y para la familia. La posición social que se ocupa y una gran parte de los derechos que tienen los ciudadanos se consiguen a través del empleo. El trabajo proporciona, además, otra serie de beneficios de índole personal y psicológico, tales como la posibilidad de sentirse un ser útil a la comunidad, proporcionar intereses nuevos y comunes con otros grupos de personas, así como amistades y relaciones sociales en general. Es decir, que las situaciones de desempleo o la inhabilitación para el trabajo llevan en muchos casos, no sólo a dificultades materiales sino a soledad y aislamiento y a dificultades a la hora de organizar el tiempo propio. Así podemos señalar que el trabajo para las personas con discapacidad supone cuestiones fundamentales como:

- Ofrecer seguridad e independencia económica.
- Darle un valor y un estatus al individuo.
- Facilitar la integración y la aceptación por parte de las personas sin discapacidad.
- Ofrecer un propósito a la vida y un estímulo a la salud mental de la persona.

Analizando y relacionando el empleo y la discapacidad encontramos importantes diferencias en las personas discapacitadas y la población general. Pero si nos detenemos en los datos que nos ofrecen sobre la mujer con discapacidad y el empleo vemos que la situación se agrava. Como se observa en la Tabla I, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad es 10 puntos superior a la de las mujeres de la población general y en 9 puntos a la de los hombres con discapacidad.

Tabla 1: Tasas de Actividad y Paro en personas con discapacidad y población general

	Personas con discapacidad		Población general	
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones
Tasa de Actividad	23,7 %	40,6 %	49,6 %	79,3 %
Tasa de Paro	33,1 %	22,1 %	23,6 %	12,1 %

FUENTE: INI. Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud, 1999.

Esta situación está cambiando actualmente y, en gran parte, es debido a la participación de las propias personas con discapacidad en su lucha por la autonomía propia y por el derecho a una vida independien-

te y, sobre todo, por la reivindicación del empleo y de la igualdad de oportunidades. Este avance continuo de los programas de discapacitados se manifiesta en las directrices del Consejo de Europa que propone la reconceptualización del principio de rehabilitación y la reorientación de sus objetivos, medios y métodos. Asumir el convertirse en el protagonista de su propia rehabilitación y el derecho a ser diferente, a la individualización, no como principio sino como realidad, son deberes que nos obligan a todos, discapacitados y sociedad en general.

Por todo ello, la Comisión Europea se está basando en la experiencia positiva del Foro Europeo sobre Discapacidades para garantizar, mediante mecanismos adecuados, que se tomen en consideración las medidas y las iniciativas, así como los programas que garanticen la accesibilidad de los minusválidos —contando siempre con su participación— a la educación, el empleo, el ocio y la cultura, sin discriminación de género.

Desde el punto de vista psicológico, se ha demostrado la importancia de las diferencias socio-psicológicas (del aprendizaje, afectivas, emocionales, socio-cognitivas, etc.) originadas por factores socio-culturales (Hyde, 1979; 1995 y Unger, 1979) que implican la aparición de experiencias diferenciales cualitativas entre ambos sexos. Del mismo modo podemos suponer que las deficiencias físicas hacen que, el modo de percibir, sentir y vivir de las personas que las presentan, sea diferente a la de mujeres que perteneciendo a su mismo medio sociocultural no manifiesten ningún tipo de discapacidad y, por tanto, que muchas de las experiencias adquiridas sean, de alguna manera, distintas.

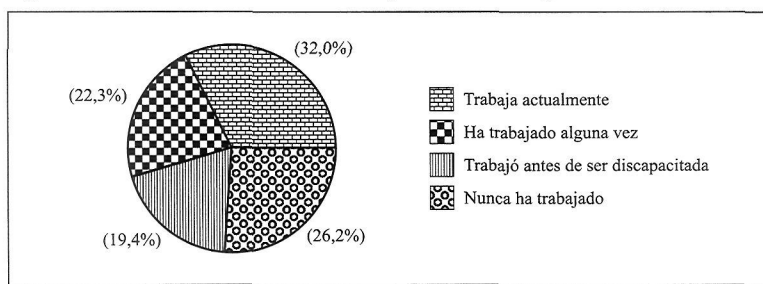
Pues bien, de estos planteamientos se parte con este trabajo para profundizar en el conocimiento de los elementos que producen discriminación en las mujeres con discapacidad, especialmente de aquellas con alguna experiencia con relación al empleo. Al mismo tiempo, no queremos olvidar los aspectos positivos que estas mujeres nos han relatado, que son puntos de apoyo en su lucha por la igualdad y que pueden contribuir a mejorar la situación de mujeres en condiciones semejantes, a hacer visible la realidad de este colectivo y a individualizar la heterogeneidad del grupo.

I. DESCRIPCIÓN DEL ESTUDIO

Los resultados que se muestran en este artículo se enmarcan en una investigación más amplia sobre la situación socio-laboral de las mujeres con discapacidad física realizada durante el año 1997 en las Comunidades de Andalucía y Galicia (Shum, Conde e Iglesias, 1998).

Para dicho estudio se entrevistaron a 120 mujeres con algún tipo de discapacidad física. Nuestro objetivo era encontrar el mayor número de vivencias diferenciales en el ámbito socio-laboral por lo que, independientemente de la situación que presentaban en ese momento en relación con el empleo, la mayor parte de ellas tenían o habían tenido alguna experiencia laboral previa, tal y como se recoge en la *Figura 1*. Por ello, el 72% de las entrevistadas tienen una edad comprendida entre los 25 y 54 años, ya que corresponde al rango de edades de mayor actividad laboral en personas con discapacidad.

Figura 1: Situación laboral de las mujeres con discapacidad entrevistadas



La recogida de datos se estructuró en dos partes: datos socio-familiares de las entrevistadas y entrevista abierta con las mismas.

Por un lado, se cumplimentó un cuestionario previamente elaborado mediante el cual se obtuvo información de las mujeres con discapacidad que nos permitió profundizar y matizar la situación real de estas mujeres.

Por otro lado, a través del procedimiento de entrevista abierta se recogió información no sólo objetiva, sino también subjetiva, permitiendo a las entrevistadas relatar sus propias vivencias en un contexto habitual para ellas.

Las entrevistas se grabaron en cinta magnetofónica y posteriormente se transcribieron literalmente con el objeto de mejorar la fiabilidad en el análisis.

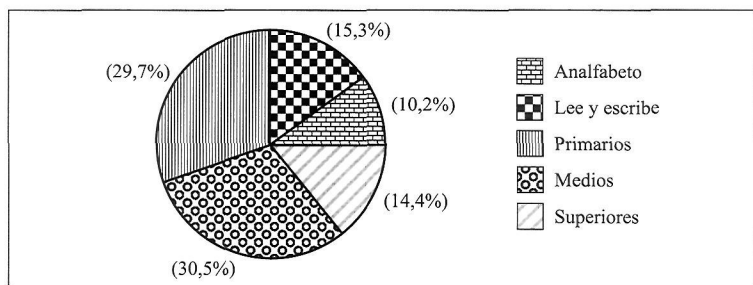
Se han tenido en cuenta una serie de variables consideradas importantes para comprender las distintas percepciones sobre el contexto laboral que presenta este colectivo de mujeres. Para ello se han valorado: *aspectos socio-demográficos* (edad, nivel cultural, socioeconómico, etc.), la *situación de su familia inmediata* (ascendientes, parejas, hijos, etc.), el *contexto social y geográfico* (comunidad autónoma, procedencia urbana/rural), *condiciones estructurales* (físicas y sociales), que facilitan/dificultan el acceso a derechos y servicios,

actitudes sociales, nivel de formación del sujeto, discapacidad (tipo, origen y momento de aparición) y, por último, el grado de minusvalía.

Seleccionamos a continuación algunas características de la muestra que consideramos relevante para el estudio.

En relación con el nivel de formación, el 60% de la muestra tiene estudios primarios y medios, como se observa en la Figura 2.

Figura 2: Nivel de estudios de las mujeres con discapacidad entrevistada



Otro dato relevante a tener en cuenta en este estudio es el estado civil y si tienen o no hijos. Dado el objetivo de nuestro estudio, aunque está centrado en el análisis de las experiencias laborales, también incluye la realidad actual de la doble función o doble rol de las mujeres, de cuidadoras y trabajadoras, y la aparición o no de esta situación en el colectivo de mujeres con discapacidad.

De las mujeres entrevistadas, como puede observarse en la Figura 3, más del 50% son mujeres solteras que, en su mayor parte, vive en el domicilio paterno. Del total de la muestra sólo el 35% tiene algún hijo (Figura 4).

Tras las descripciones de algunas de las características de las mujeres entrevistadas, pasamos a comentar los aspectos más relevantes con relación al empleo, tanto en lo que se refiere a datos objetivos como los aspectos más sobresalientes de las experiencias personales relatada por las mujeres con discapacidad entrevistadas. Así, recogeremos la importancia del trabajo, los roles de trabajadora y cuidadora, importancia de la formación para el empleo, los prejuicios y estereotipos sobre la discapacidad y el apoyo que supone la familia, aspectos todos ellos puestos de manifiesto en el análisis de contenido de las entrevistas realizadas.

Figura 3: Estado civil de las mujeres con discapacidad entrevistadas

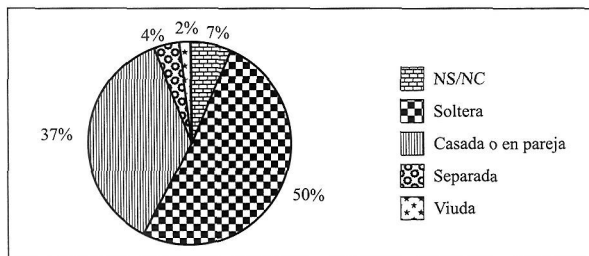
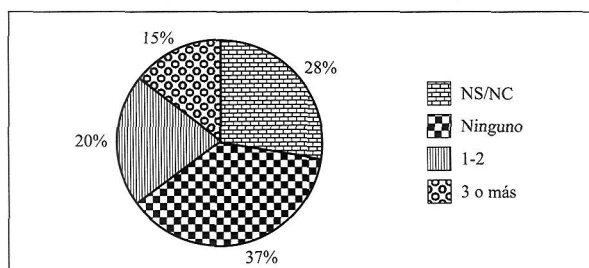


Figura 4: Número de hijos de las mujeres con discapacidad entrevistadas



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

1.1. Importancia del empleo

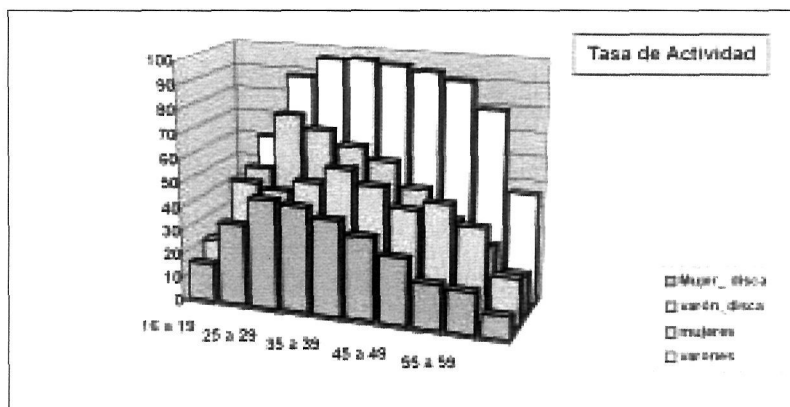
Si se observan los datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud que aparecen en la Tabla I, anteriormente mencionada, observamos que hay una alta tasa de paro en el grupo de mujeres con discapacidad.

Sin embargo, si se comparan estos datos con la encuesta de 1986, nos encontramos con un positivo aumento de la Tasa de Actividad de este colectivo, en paralelo con la tendencia que muestra el empleo femenino en nuestro país. Efectivamente desde 1964 a 1998 la tasa de actividad femenina pasó del 22,9% al 37,6%. Aunque es un índice bajo con relación a los países de nuestro entorno, no deja de aumentar de manera irreversible, sobre todo en las mujeres más jóvenes. Esta misma tendencia, aunque en menor porcentaje, se observa también en las mujeres con discapacidad (Jiménez, 2002). Lo más esperanzador es que la tasa en las más jóvenes está igualándose a la de los hombres con discapacidad para la misma banda de edad, como se observa en la Figura 5.

Si nos fijamos 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 ocupa-

ción, como en la actitud puesta de manifiesto sobre la importancia que el trabajo representa para ellas.

Figura 5: Tasas de Actividad según edad y sexo en personas con discapacidad y población general.



Esta importancia se manifiesta en diferentes posturas, en función de la experiencia y de la situación personal de las entrevistadas. Así, en algunos casos expresan una situación de búsqueda activa de trabajo, inscribiéndose en las oficinas de empleo, acudiendo a entrevistas de trabajo, opositando, enviando curriculum, etc., como señala Inés, una mujer con discapacidad sobrevenida con un alto porcentaje de minusvalía, que a pesar de estar anotada en la oficina de empleo «de Auxiliar Administrativo y de Informática» continúa presentándose a oposiciones. O María, una mujer con un alto grado de minusvalía desde la infancia que para conseguir su actual empleo señala:

Accedí estudiando muchos años, diez años, estudiando máquina. Y presentándome a oposiciones, me presenté al Estado varias veces, y la primera vez que salieron a la Xunta, me presenté y pasé.

Otras mujeres que nunca han trabajado manifiestan estar asistiendo continuamente a cursos de formación ocupacional, como el caso de Elena, una mujer con un alto grado de minusvalía desde el nacimiento:

Con estudios de E.G.B, o sea, lo que es el graduado escolar, y el título de auxiliar de clínica, y ahora estoy estudiando, eso peluquería, estoy estudiando también informática[...].

Para todas ellas el trabajo representa el eje principal de su vida. Lola una mujer de 45 años, con discapacidad desde la infancia, auxiliar

administrativo comenta lo que ha significado para ella la pérdida del trabajo:

No estoy trabajando. Eso no se lo deseo a nadie... Cuando empecé a trabajar yo he vivido a tope. Ahora no. Noto un vacío enorme. Psicológicamente estoy muy deprimida, mi vida ha cambiado a raíz de haber dejado de trabajar.

E incluso en algunos casos y, ante las dificultades para encontrar empleo, las exigencias laborales manifestadas son mínimas. Carmen, 31 años, con una discapacidad desde la infancia que después de haber trabajado durante 9 años se encuentra en paro:

La verdad que teniendo algo lo mismo me daría. Si fuera de ocho (horas) mejor. Pero vamos, no me importaría tampoco de media jornada.

Otra manifestación de la relevancia del trabajo para este colectivo es el hecho de que rechacen abiertamente la prestación no contributiva a la que tienen derecho por minusvalía frente a la posibilidad de llevar a cabo algún tipo de actividad laboral. M^a José, con estudios medios y con una discapacidad desde el nacimiento a la pregunta de si le costaría cambiar una pensión alta por un trabajo, responde:

Para nada, y aparte de que, yo comprendo que hay gente que la necesita, yo también la necesitaba, pero me sentía horrible con la pensión. No, eso para mí era horrible, vamos.

O el caso de María Dolores, Licenciada y con una discapacidad desde el nacimiento que nos resalta la importancia del trabajo:

Sí, igual, porque creo que es importante el trabajo para el desenvolvimiento de la persona, o sea, el sentirte útil para la sociedad y no estar dependiendo de nadie, nada más que de una pensión para vivir; oye, la pensión económica está muy bien, pero también el sentirte útil para la sociedad también vale.

Cabe considerar que prácticamente todas las mujeres entrevistadas manifiesta 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. Pilar, con un alto grado de minusvalía, que necesita ayuda de tercera persona para la vida cotidiana, nos dice:

Te relacionas mejor con la gente, hablas de otra manera, también no te comes el coco todo el día; estás, no sé, otra manera de vivir. Aunque cobres menos resulta que tu cerebro reacciona mejor, porque se siente como más, está rin-

diendo a la sociedad, y no te sientes ahí como un trasto viejo.

Para estas mujeres, como para el resto de la población, un puesto de trabajo representa mucho más que la independencia económica de una persona, ya que también ofrece la posibilidad de acceder a diferentes bienes y servicios, necesarios para alcanzar un nivel de vida mínimamente aceptable y satisfacer otro tipo de necesidades personales y sociales como la autoestima o el reconocimiento.

Según todo lo mencionado es necesario pues reflexionar sobre el modelo de empleo que tenemos, criticarlo radicalmente para poder modificarlo y transformarlo políticamente. En la mayoría de los casos investigados aparece la precarización del empleo y la frecuencia de la temporalidad. Ambas circunstancias siguen generando creciente inseguridad y falta de salud en el trabajo, la explotación y la negación de derechos está haciendo más vulnerable en su conjunto a los trabajadores, especialmente a los grupos más frágiles, como los discapacitados. Muchos y muchas experimentan un gran desequilibrio por la presión que supone vivir con el miedo a no encontrar un trabajo, al despido o al traslado, a no sentirse útiles, a no poder organizar un proyecto de vida basado en un trabajo estable o a perder un escalón en el estatus social o laboral, lo que les lleva en muchas ocasiones a aceptar cualquier condición impuesta para conservar u obtener un empleo.

1.2. Mujer trabajadora, cuidadora/cuidada

Los procesos de socialización y sexuación, la interiorización de los valores masculinos han producido modos de sentir, pensar y actuar que han conformado una forma de ser con rasgos propios. Señala Mollet (en Cobo, 2000) que la socialización por género produce dos culturas y dos formas de sentir radicalmente diferentes. La sexualización implica que cada género tiene que interiorizar las pautas necesarias para saber qué tiene que pensar, en el caso de la mujer, orientándola hacia la ética de los cuidados, del amor, de la intimidad y de la renuncia. Ello ha sido creado para salvaguardar las expectativas de género masculinas dejando, en cierto modo, la identidad femenina anulada.

Todas las identidades son construcciones culturales. Son los varones los que crean a las mujeres, los blancos a los negros y los heterosexuales a los homosexuales. Hoy el colectivo de mujeres está transformándose en otra identidad que surge de la conciencia de quien ha comenzado a ser y ejercer como actor social.

En paralelo con el acceso al empleo, las mujeres están también realizando cambios con relación a su papel como trabajadoras,

cuidadoras y madres, y en ese recorrido hay dificultades entre sus diferentes roles y con relación a los hombres.

Un estudio realizado a nivel nacional sobre la mujer que trabaja (la mayoría con estudios medios y superiores) nos muestra que no es un tipo homogéneo de mujer pero hay coincidencias entre ellas. Es una mujer que busca su identidad, sigue diciendo el estudio. Es una persona indeterminada, abierta, está negociando su situación, ha ganado mucho pero todavía le queda mucho por aclarar, asumir y sintetizar vitalmente. La autonomía es clave y en la polaridad dependencia/independencia se mueve continuamente. El cambio espectacular que ha dado la mujer ha sido más rápido que el del hombre y el de la sociedad, está más avanzado en el plano cognitivo (sabe lo que quiere hacer) que en el afectivo y está a muy larga distancia de las realizaciones sociales. La mujer actual tiene su futuro tan abierto como el hombre. Ha recibido mensajes contradictorios porque se ha preparado para trabajar y se encuentra con que tiene doble trabajo, en la esfera pública y en la privada, y eso le produce desgaste, frustración, resignación a veces, y cree que vive una injusticia y siente que falta algo (Vilchez, 2000).

Las mujeres han asumido los trabajos de los hombres, sin que estos hayan hecho los mismo con los de la mujer. La dificultad de los hombres para compartir los cuidados de la familia y los trabajos en el ámbito doméstico hace que las mujeres estén situadas en la «doble jornada» (justificándola muchas veces como una opción personal) o «jornada interminable» que, en el mejor de los casos, es un signo de explotación humana y de violencia hacia la mujer. El hecho de que las mujeres traigan los hijos al mundo no justifica que también sean ellas las que los cuiden, los eduquen y los formen, y si eso es así y así se reconoce, es en último caso una justificación de la organización androcéntrica de la sociedad.

Nos encontramos que, en el grupo de mujeres con discapacidad, también existen serios obstáculos para compatibilizar ambos roles. Las dificultades asociadas al grado y tipo de minusvalía hace muy difícil trabajar y cuidar a la familia. En la mayor parte de los casos, las mujeres con discapacidad priorizan su rol de cuidadoras de forma temporal, de la misma forma que lo hace la población femenina general.

Gloria, casada, con dos hijos, nos cuenta que no podía compatibilizar trabajo y cuidado de los hijos y optó temporalmente por dejar su empleo:

Entonces, pedí la excedencia porque consideraba, aparte de que me gusta estar aquí haciendo cosas y peleando, pues, no podía trabajar aquí y cuidar a mis hijos, no podía,

después que tienes un nivel económico y que te llega para vivir básicamente ¿no?, tienes cubierto lo necesario, bueno; pensé, preferí, cuidar a mis hijos y estar aquí, ahora veré lo que hago, todavía tengo tiempo.

En otros casos, hemos encontrado a mujeres que pueden compatibilizar ambos roles, a pesar de su discapacidad, porque cuentan con una pareja que comparte las tareas que, como en el resto de la población, ocurre de manera muy poco frecuente (Vilchez, 2000).

Ana, de 42 años, casada, con tres hijos, dependiente de comercio, señala que:

Mi marido me ayuda mucho, muchísimo. El siempre, siempre ya te digo, fíjate... lo tengo a dos pasos de mi trabajo. Tengo la ventaja que voy y vengo, pero él... he tenido los crios y por la noche (se levantaba), bueno, siempre para que yo pudiera dormir.

De todas maneras, encontramos en pocos discursos referencia a este aspecto tan frecuente en el resto de la población femenina. La explicación es múltiple. Por un lado, el hecho de que el 50% de la muestra que estamos estudiando sean mujeres solteras, sin hijos, que conviven con sus padres les dificulta la posibilidad de desempeñar ambos roles personalmente y, por lo tanto, resulta comprensible que no hagan referencia a ellos. Es muy significativa esta circunstancia, sobre todo teniendo en cuenta que el grupo de mujeres investigado se centra en el segmento de población comprendido entre los 24 y 50 años, período habitual para formar una familia. Se entiende que el factor de minusvalía es causa directa de esta situación.

No está demostrado, pues, que estas mujeres tengan conflictos de roles como cuidadoras y trabajadoras porque el cambio que en ellas se está produciendo tiene más relación con el trabajo y exigiendo el derecho a él, que en la compatibilización de ambos papeles (Carrasco y Rodríguez, 1999).

Numerosos estudios ponen de relieve el hecho de que las mujeres pueden tener con más probabilidad conflictos entre sus dos roles, dado que conceden igual importancia a ambos. En el hombre esta posibilidad es menor pues ellos conceden más importancia al rol de trabajador que al de cuidador. No olvidemos que el desempeño o no, en mayor o menor medida, de un rol viene condicionado por las expectativas sociales. Estas expectativas tienen relación directa con lo que la sociedad espera de nosotros, de una determinada persona en un momento dado y, de los hombres, la sociedad no espera que sean cuidadores en igualdad con las mujeres por lo que no encuentran motivos para dar el cambio,

ya que socialmente no encuentran gratificación social ni disponen de modelos para el mismo.

¿Cuáles son las expectativas de la sociedad ante la mujer discapacitada? Hasta el momento actual, las mujeres con discapacidades siguen manteniendo más expectativas sociales como personas necesitadas de cuidados y dependientes con lo cual difícilmente responden al rol de madres, esposas y cuidadoras (Londsdale, 1990). Estas expectativas se trasladan a las vivencias de las propias mujeres con discapacidad que, en general, señalan como causa principal de su desigualdad la discapacidad y sólo en un segundo término el género, aunque como ya se ha mostrado en la Tabla I, el índice de desempleo es objetivamente más alto que el de los varones.

Cuando son preguntadas si han sentido tener menos oportunidades que sus compañeros, si consideran que se contrata más fácilmente a hombres que a mujeres con discapacidad, Sara, una trabajadora de 28 años con un porcentaje bajo de minusvalía y con estudios medios, nos cuenta:

No lo sé. Yo creo que en los dos sexos, están un poco... hay como parados, no, hay muy pocas personas minusválidas que tengan opción a un trabajo así de empresa, de empresa y de... nos tenemos que mover más a exterior, yo que sé el trabajo está mal, pero para nosotros lo tenemos más difícil porque tenemos menos acceso a ese trabajo que una persona que no tenga ningún problema físico.

Esta consideración se encuentra en línea con los resultados del informe del CERMI sobre “La discriminación por motivos de discapacidad”, que señala que sólo el 6,6% de las mujeres preguntadas consideran que su género ha agravado siempre la discriminación frente a un 62,8% que sienten que el peso principal de su discriminación se debe a discapacidad.

En algunos discursos encontramos, sin embargo, algunas referencias a la perspectiva de género, que ha tenido un fuerte avance en los últimos años como lo evidencian numerosos documentos, proyectos y algunas jornadas y congresos que están teniendo lugar¹ en nuestro contexto y que tienen como protagonista principal a la mujer con discapacidad.

Gloria, una mujer con un importante grado de minusvalía, casada,

¹ Manifiesto de Mujeres con discapacidad en Europa en 1997; El manifiesto “La mujer con discapacidad por sus derechos” de la Comisión de Mujer del CERMI, 2001; El Congreso Nacional sobre Mujer y Discapacidad de Murcia de 2001 y el reciente I Congreso Internacional sobre Mujer con discapacidad de Valencia, 2003.

con hijos y estudios primarios, nos dice:

Sí, sí, sí, yo creo que sí. O sea, pienso que dentro de..., es que los hombres están menos discriminados que las mujeres, entonces esto también afecta al mundo de los minusválidos. Si eres minusválido ya te discriminan y aún por encima, si eres mujer aún más; no se trata sólo del tema laboral o del tema trabajo, se trata de todos los temas: del tema pareja, del tema..., de todos los temas. Y muchas veces, la gente piensa que la mujer debía quedarse en casa, si eres minusválida mucho más, mucho más. Pienso que bueno, que falta mucho por avanzar, ya en el campo de la mujer, pero bueno, todo lo que..., en el de la mujer minusválida.

Para que entre las mujeres exista solidaridad de grupo, que tanto ayuda para avanzar, es preciso contar con una historia. Las mujeres nos hemos sentido o todavía muchas nos sentimos más hijas de, esposas de o madres de, más que cómplices de otras mujeres. Nos cuesta encontrar una historia común porque carecemos de sentido de pertenencia que proporciona un pasado sobre el que tener raíces. Nosotras hemos encontrado en las mujeres que entrevistamos e investigamos una identidad basada fundamentalmente en su historia personal en torno a la minusvalía que condicionaba toda su existencia más allá de su realidad de ser mujer. Y han estado doblemente olvidadas, en sus consideraciones de género dentro del colectivo de discapacitados y con sus especificidades de grupo en el marco de los colectivos feministas.

Con relación a este tema, queríamos señalar un último aspecto que antes mencionamos y que merece una especial consideración, las expectativas sociales de la mujer con discapacidad como necesitada de ayuda frente al rol tradicional de la mujer como dispensadora de cuidados. Tampoco se ajusta a la realidad. Encontramos bastantes casos en que el papel de cuidadora ha sido asumido con total normalidad dentro de la discapacidad pesando más el rol de cuidadora, asociado al género, que la minusvalía, que frecuentemente inunda la vida de estas mujeres. En este ejemplo vemos como Carmen, una mujer casada y con hijos, con un grado importante de minusvalía y con un bajo nivel educativo, señala:

No, no, yo lo tuve que hacer yo siempre porque mi madre es diabética, mi padre es un hombre con 86 años también, y tuve que eso, de hecho no hago ciertas cosas, porque veo que hay el tractor en casa, y no lo conduzco porque veo que es un riesgo para mí, y para mi salud, una persona tiene que ser responsable, de lo que eso, pero del resto yo hago lo que puedo, por la huerta adelante, con los anima-

les, pues yo voy haciendo lo que puedo, yo pienso que no puedo ser una persona, decir, no, ponte para ahí que tú eres un mueble, y que no vales para nada, yo pienso, que en mí eso, yo estoy desempeñando mi cargo como otra persona cualquiera.

Una vez más este colectivo de mujeres tiene que hacer frente al prejuicio y al desconocimiento social que supone su situación como se pone de manifiesto en el proyecto Dones de Barcelona, las mujeres con discapacidad, incluso con un alto grado de minusvalía, son autónomas e independientes en un gran número de tareas de la vida cotidianas e incluso se encargan del cuidado de sus familias (Riu, 2003).

1.3. Formación y empleo

La formación es uno de los grandes caballos de batalla de la Comisión Europea en un intento de mejorar la cualificación de los trabajadores. Insiste en la importancia de la misma debido a los rápidos avances científicos y tecnológicos que hacen obsoletos muchos de los conocimientos adquiridos hasta el momento y hace que las cualificaciones profesionales queden desfasadas. Al mismo tiempo los cambios de las estructuras laborales fuerzan a la adaptación constante y a nuevas formas de relación social. Las personas con discapacidad tienen dificultades añadidas con un grave déficit en lo que se refiere a su formación que dificulta aún más su acceso al trabajo.

No solemos reflexionar, por ejemplo, sobre un hecho evidente puesto de relieve por una de nuestras entrevistadas relativo a la recurrencia a los trabajos manuales para trabajadores sin cualificación y la dificultad que éstos presentan para las personas con discapacidad física. María, con estudios superiores y con una pensión contributiva y un grado de discapacidad muy elevada, nos explica:

El minusválido, por lo que sea, por no decir por desgracia, están copadas cantidad de profesiones sin cualificar; no vale decir que una persona en silla de ruedas puede ir a limpiar una casa y unas estanterías. Entonces, tiene que estar cualificada, por lo menos hasta donde llegue. Tampoco me gusta la idea general que hay en la sociedad de creer que porque eres minusválida tienes que ser abogado, tienes que ser médico, tienes que ser psicólogo, tienes que ser maestro, porque no todo el mundo tiene esas capacidades, pero sí puedes alcanzar una mínima formación profesional para desarrollar tus actividades.

María Carmen, de 31 años, una mujer que presenta una discapacidad

de grado medio desde niña, con estudios primarios, cuando es preguntada sobre la importancia de la formación, afirma:

Yo creo que (estudiar) es bueno para todo el mundo, tenga discapacidad o no la tenga. Yo creo que estudiar es bueno para todo el mundo. Creo que sí, que tiene más posibilidades el que tenga más estudios. Es mucho más fácil. Yo creo que sí. Además para cualquier oferta de trabajo cada vez te exigen más. O sea que tienes que estar preparada si no no hay manera de meter la cabeza en ningún sitio.

Además de para el empleo, algunas mujeres señalan la importancia de la formación para la realización personal, como Ana, de 26 años, casada, con un discapacidad media desde niña, que se encuentra en paro y dice:

El quedarse aquí en casa, me gusta la casa..., pero quedarse pienso que no. Que te embrutece. Porque pienso que también puedes limpiar y a lo demás (estudiar) irte formando poco a poco... porque me gusta, me gusta aprender.

Ello hace que la formación cualificada (tanto la reglada como la ocupacional) sea un factor relevante para estas mujeres y señalen la necesidad de la misma siendo un tema recurrente en casi todas las entrevistas independientemente de cualquier otra variable: familia, estado civil, tipo de minusvalía, e incluso común en las tres tipologías de discursos encontradas en mujeres con discapacidad cuando expresan su percepción de la realidad más cercana (inconformista/reivindicativa, conservadora/moderada, tradicional/inmovilista) y que se encuentra fuertemente relacionada con su nivel de formación (Shum, Conde e Iglesias, 1998).

1.4. Prejuicios y estereotipos sobre la discapacidad

Existen en general unas bajas expectativas de los empleadores y de la sociedad en general sobre la capacidad de las mujeres con discapacidad (Lonsdale, 1990).

Una de las referencias más frecuentes de estas mujeres es la discriminación que sufren debido a los prejuicios que sobre ellas tienen los empresarios y que suponen uno de los problemas mayores en la búsqueda y obtención de empleo. Además de las barreras arquitectónicas y de comunicación, barreras físicas que dificultan claramente la integración, están los estereotipos sociales, de más difícil erradicación, y que suponen un importante impedimento que convierte en inválidas a mujeres que no pueden demostrar su capacidad. Inés, una mujer con

estudios medios a la que después de sufrir una discapacidad no le renovaron el contrato, nos dice que, en general, los empresarios no suelen dar demasiadas oportunidades a este colectivo de mujeres:

Sí, yo pienso que sí, porque la mayoría de los empresarios lo que te miran es... por fuera, ¿entiendes?. Entonces puedes ser muy buena, en el sentido de saber y todo eso, y como físicamente te vean, así, no voy a decir... que no te vean bien pasan. Influye, y pienso que debían mirar como eres por dentro, eso, que te intenten conocer, que hablen contigo, que intenten saber cómo eres, ¿Entiendes, no?. Cómo eres psicológicamente, o como se diga, no sé. Pero no como eres físicamente, o sea no por la foto, y por cómo trabajes, también. Por eso en el momento que conoces a una persona como es, sabes si va a trabajar bien, o no, entiendes, ahora, por la presentación puede estar muy bien y... y no dar pie con bola. Entiendes, pienso yo.

Este prejuicio se debe al desconocimiento, como señala Concha, trabajadora sanitaria de 39 años, que nos cuenta cómo socialmente se las suele confundir con personas enfermas:

Se le añade, es que decir está discapacitado y entonces seguramente necesitará ir muchas veces al médico, a rehabilitación a no sé cuanto. Empiezan a formarse un mundo y a crear un mundo de que esa persona va a precisar una serie de cuidados mayores que otro que no esté discapacitado y que por eso va a rendir menos. Esa debe ser la idea que tienen porque sino si no puedo...

O le suponen una menor rentabilidad como nos cuenta Sandra, de 38 años trabajadora del sector servicios:

Porque deben de tener la mentalidad de que no saben hacer las cosas o no pueden hacer las cosas o no van a rendir igual que una persona no discapacitada.

O simplemente no agrada su imagen como nos cuenta María, de 22 años con una discapacidad moderada y estudios medios:

Sí, porque yo creo que las que hay verdaderamente no les llaman mucho la atención a los empresarios. Y si te quieren a lo mejor es para un puesto en el que no te vea la gente, porque puedes dar mala imagen ¿no? Entonces yo creo que más que medidas es mentalización de la gente que no está mentalizada de que, bueno, que estamos aquí, que somos exactamente iguales a los demás, y eso todavía no lo tienen muy claro.

Como acabamos de observar en el discurso anterior, lo que se necesita es un cambio en la mentalidad social. Cuando a muchas de estas mujeres se les acepta en el puesto de trabajo tienen la posibilidad de demostrar su competencia como cualquier otro trabajador. Gloria, que cuando comenzó su trabajo en una guardería era observada con cierta prevención, tuvo la oportunidad de demostrar su cualificación y cambiar la actitud de su entorno.

[...] quiero decir, también cuenta, pero bueno, me miraban raro, las compañeras me miraban raro (ininteligible). Tengo que decir que a la semana habló conmigo (la directora), y me dijo que bueno, que la 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.

Es el conocimiento social y la presencia continua de esta mujeres en todos los ámbitos de la vida cotidiana la que puede hacer posible de una manera efectiva que desaparezcan muchos de los estereotipos y prejuicios que las limitan y dificultan la normalización de sus vidas.

1.5. Apoyo familiar

Pese a los numerosos aspectos que interesan en relación a las dificultades de las mujeres con discapacidad: barreras arquitectónicas, inadecuación de los itinerarios de formación, dificultades para que la integración educativa sea real y efectiva, etc. no podemos dejar de mencionar la importancia y el papel que cubre la familia.

La ayuda de la familia es un elemento fundamental para entender las diferentes actitudes de las mujeres con discapacidad tanto en los aspectos relativos a posibilidades de empleo, de autonomía, de independencia y de autoestima como de la normalización del tratamiento de la discapacidad o en los beneficios de políticas activas desarrolladas en el seno de las familias (mayores esfuerzos con la hija con discapacidad que con el resto de los hijos).

Las perspectivas y expectativas que los padres tienen hacia sus hijos, suponen fenómenos esenciales que incluyen las pautas de comportamiento, el modo del tratamiento, el nivel de comprensión y la forma de consideración hacia las personas con discapacidad. Estos elementos son fundamentales ya que intervienen en la comprensión de la situación por parte de la familia (Palacios, 1988). Determinan el apoyo de la familia que está también supliendo los déficits institucionales rela-

tivos a servicios y prestaciones para las personas con discapacidad, lo mismo sean hombres que mujeres.

Esto se pone de manifiesto en muchos de los casos que nos hemos encontrado como, por ejemplo, el de María que, con una discapacidad elevada desde el nacimiento y con estudios superiores, nos dice:

[...] pero si mis padres no hubieran hecho, sobre todo mi madre, el esfuerzo físico porque intelectual no pertenece al mundo de entender que hay que estudiar y que estudiar es fácil o difícil, ¿no? A pesar de sus recursos, consiguieron que yo no perdiera ni un solo año de escolaridad normal. O sea, nunca hice un curso fuera de mi año. Entonces, quiero decir, desde que ya tenía edad de estar escolarizada, mis padres me llevaban a la escuela y a partir de ahí los logros son mucho más fáciles.[...] Porque tenías un defecto físico, entonces podías hacer cualquier otra carrera universitaria menos Magisterio. Entonces ahí la gran pelea de mi familia, consiguió que lo pudiera hacer y lo hice.

Vemos en este caso, no sólo el sobreesfuerzo realizado por su familia para que María tuviera una escolarización como la de cualquier otro niño de su misma edad, sino el empeño que pusieron en que pudiera estudiar lo que ella quería (magisterio, titulación que en ese momento limitaba el acceso a personas que como ella se desplazaban en silla de ruedas).

En el caso siguiente, respecto a la convivencia cotidiana, Carmen tuvo las mismas exigencias que sus hermanos y su familia evitó siempre el modelo proteccionista tan frecuente en el trato con personas de este colectivo. En la actualidad es funcionaria de la Administración en el nivel A:

Si, forzándome más, de alguna manera me, no forzándome pero nunca se anduvieron con paños calientes, es decir, si yo tenía más problemas para caminar, para ir al colegio, les daba exactamente igual, tenía que ir al colegio y punto, y si me caía y ensuciaba la ropa volvían a cambiarme y me volvían a mandar al colegio, o sea, nunca en ese sentido, lo que no tuvieron nunca fue una postura paternalista y de...

**E: ENTONCES NO TE SENTISTE NUNCA SUPERPROTEGIDA Y... No, a veces me cabreaaba porque me sentía forzada, no, a mí me forzaron bastante, la verdad es que me protegían bastante en ese sentido no me dieron una educación distinta por ejemplo a la de mis hermanos ni mucho menos.*

M^a José, una licenciada de 34 años y una minusvalía de grado medio relata cómo su familia le apoya para que desarrolle su autonomía e independencia:

No, sobreprotección nunca, al revés, en algunos momentos he pensado que se pasaban, que me exigían mucho más que al resto y que no, que no había derecho esto, o sea que yo... recuerdo momentos así de... de enfrentamientos... yo recuerdo que...[...] O sea, ellos me estaban ayudando, pero yo no me daba cuenta, pues yo de lo único que me daba cuenta es de que eso que era una persona que no me gusta depender de los demás... Hoy se lo agradezco, pero en aquel momento pues les hice pasar los míos una temporada un poco agobiante, ¿no?.

En el último caso, el de María Teresa, una mujer con un alto grado de minusvalía desde la infancia, nos encontramos con una aplicación práctica de las políticas activas en el seno familiar, pues ante una desigualdad de partida por causa de una deficiencia física, los padres se preocupan de dotarla de los medios necesario para poder enfrentarse a su futuro con más garantías, que en este caso consistía en un mayor nivel formativo:

Sí, me apoyaron más que a los demás, porque a mis hermanas a ninguna la obligaron a hacer carrera, y a mí estaban empeñados en que tenía que hacer carrera, como yo no me iba a casar, tenía que hacer una carrera.

Hay un aspecto, entre los muchos a comentar y desarrollar, y es la realidad de la mujer discapacitada, trabajadora, pero que también precisa de cuidados y apoyos por su minusvalía. Hoy vemos que la familia es un soporte fundamental, y lo es no sólo para ella sino para todas aquellas situaciones a las que no da respuesta adecuada el Estado, donde la protección social no llega, por la escasez del sistema público de Servicios Sociales y por el modelo de Estado de Bienestar que tenemos.

Los Estados de Bienestar fueron posibles en nuestro contexto más cercano y de referencia, los países europeos y occidentales más desarrollados, al darse las condiciones políticas que culminaron con el reconocimiento de los derechos sociales, con las garantías de seguridad y protección social para todos y por el desarrollo económico. Cada país y cada Estado fueron evolucionando, dando lugar a diferentes modelos según su propia historia y también por la alternancia de gobiernos de una u otra ideología.

En los países del sur de Europa, “el fleco sur” se nos denomina a

Italia, Grecia, Portugal y España, el Estado de Bienestar alcanzado se diferencia de los modelos centroeuropeos y escandinavos, fundamentalmente en que tenemos un nivel de provisión social y un desarrollo institucional menor. Iniciamos la convergencia para entrar en Europa más tarde, e hicimos grandes esfuerzos para llegar a alcanzar las metas exigidas por la Unión Europea. El camino recorrido es diferente y los procesos que hemos pasado también.

Estamos situados en un grupo de países con elementos culturales diferenciados y donde la familia tiene un papel fundamental como red de apoyo que es a la vez elemento de cohesión social. Esa familia está apoyada en la mujer y al acceder al empleo remunerado se hace visible el papel que ésta ha desarrollado y sigue desarrollando en el bienestar familiar, sobre todo en el papel de cuidadora, cubriendo los déficits de la protección social.

En relación al futuro y dado que este tipo de familia ya está desapareciendo, no se sabe qué va a ocurrir con relación a las funciones que tradicionalmente ésta realizaba.

La situación es que la dependencia es un problema que preocupa seriamente ya que cada día aumentan más las personas mayores que necesitan cuidados especiales unidas a las personas discapacitadas por accidentes o enfermedades. Los Servicios Sociales sólo cuidan al 3,2% de los dependientes recayendo en las familias el gran peso, como muestran las últimas encuestas del INE y del IMSERSO que, junto a los estudios de Rodríguez Cabrero y de Maraval, coinciden en que *“la insuficiencia de Servicios Sociales provoca que las tareas de los cuidados a personas dependientes recaigan en la familia, fundamentalmente en las mujeres”* (El País, 16 de marzo 2003).

Desde otros foros, como fue la Cumbre de Desarrollo Social de Copenhague de 1995, se asumieron diferentes compromisos por parte de los países participantes con el objetivo de lograr un mayor desarrollo social a nivel mundial. Uno de los aspectos clave para conseguir dichos objetivos era y es la intervención de los Estados en la mejora de los sistemas de protección social. Es necesaria la intervención estatal porque el modelo de crecimiento económico actual está generando pobreza y exclusión para importantes ámbitos y sectores de la población, en nuestro país y a nivel internacional. Son ámbitos prioritarios la educación, la sanidad, la garantía de rentas y la vivienda. Es necesario profundizar y analizar hasta qué punto los sistemas de bienestar son suficientes, de qué forma se satisfacen todas las necesidades de la población y posibilitan su integración social (o su no exclusión). En segundo lugar, hay que ver si todos los grupos sociales tienen iguales oportunidades, o cómo los sistemas de protección no corrigen las desigualda-

des producidas por el mercado, pues hay determinados colectivos que siempre están en riesgo de exclusión. Si no se corrigen adecuadamente estos fallos de los sistemas de protección, nos encontramos con los nuevos fenómenos de pobreza de las sociedades desarrolladas, entre los que se encuentra el colectivo de personas con discapacidad en el que las mujeres tienen un riesgo especial.

Las desigualdades de las que parte este colectivo en relación al resto de la población es importante (acceso a la formación, al empleo, a la vivienda, etc.). Unido a ello suelen tener gastos añadidos (prótesis, adaptación de la vivienda, silla de ruedas, en algunos casos, medicamentos, etc.) que aumenta su desigualdad. Como nos relata Irene, una mujer con una elevada discapacidad, que necesita ayuda de tercera persona para llevar a cabo tareas de la vida cotidiana y cuidar a su familia y que considera estar en un total desamparo en relación con las prestaciones sociales:

Bueno de hecho, hemos escrito una carta al Defensor del Pueblo... porque nos sentimos doblemente discriminados. En la declaración de la renta, pues pagamos una serie de impuestos, pero a la hora de recibir ayudas, esas ayudas se nos niegan pues porque él recibe un sueldo, con lo cual nos consideramos que pagamos doblemente... Yo no tengo derecho a una pensión no contributiva porque él recibe un sueldo. No tengo derecho, yo tomo una serie de medicamentos, no tengo derecho a la medicación gratuita como enferma crónica... no puedo recibir un sueldo. Por ejemplo, el hecho de que una persona..., para que el pueda salir a obtener una renta del trabajo necesito una persona conmigo, no podemos desgravar lo que pagamos a esas personas, entonces, pues hemos escrito al Defensor de Pueblo porque nos consideramos discriminados, que pagamos dos veces, entonces nuestra capacidad adquisitiva, pues se ha visto mermada considerablemente.

Y en este mismo sentido se expresa Pili, maestra de 30 años:

El médico de la Diputación, porque esas oposiciones eran de la Diputación, pues me dio como apta, pero el centro base no, entonces fui a hablar con el del centro base, y el mismo que no me quería dar como apta para el trabajo, tampoco me quería dar, de aquella era la LISMI, [...] tampoco me la quería dar porque decía que yo tenía estudios, y que no me pertenecía, entonces, yo fui allí, porque me sentía marginada total, porque ni me consideraba minusválida, ni me consideraba apta, o sea, que no tenía sitio socialmen-

te, y el otro me dijo que la ley estaba hecha para todos, y que había algunos que se salían de la ley, porque a todos, a todos, a todos, no se podía contemplar, y que a mí me había tocado eso, y que tenía que..., me vino a decir que me tenía que aguantar, vamos.

Hacen referencia a la insuficiencia legislativa y de prestaciones sociales. Se consideran desasistidas ya que los mínimos exigidos sólo llegan a una minoría del colectivo de personas con discapacidad que coincide, generalmente, con casos en los que aparece ya un nivel de pobreza extrema.

II. CONSIDERACIONES FINALES

Es cierto que *la discapacidad es social* y no porque la sociedad la produzca, que a veces sí lo hace por accidentes o por errores médicos, sino porque la actitud incapacitante de la sociedad hace que se ignoren las inmensas capacidades que tienen las personas con alguna deficiencia, negándoles el acceso a los medios ordinarios y comunes en los que todos nos desenvolvemos. A ellos les asignamos el papel de «personas con discapacidad», y les damos sólo esa posibilidad, centrando toda su vida de forma previsible y controlada, en torno a la discapacidad (Cabada, 1995).

Es más acertado entender cómo la discapacidad que produce una determinada minusvalía permanece a lo largo de la vida, y según su grado, tipología y evolución está interaccionando en la cotidianidad de la mujer discapacitada, en este caso, y en el del hombre discapacitado de igual manera. Estamos de acuerdo totalmente con Crow (1997) y con su defensa y propuesta del *modelo social renovado* para el tratamiento de la discapacidad. Hay multitud de factores diferenciadores en las historias de las mujeres discapacitadas con las que hemos trabajado tal y como se ha mostrado. En sus experiencias con relación al empleo, más allá de las diferentes familias de origen, de su formación académica, y de su forma de afrontar la minusvalía, las mujeres con discapacidad son un grupo heterogéneo que tienen en común su género y su discapacidad pero que pertenecen a distintos grupos de edad, nivel cultural y clase social. El cambio que en ellas se está produciendo tiene más relación con la exigencia y el derecho al trabajo que con la compatibilización de los roles de trabajadora y cuidadora.

Estas situaciones, como dijimos al comienzo, no son iguales para todos, y las mujeres, en general, y las discapacitadas en especial, perciben, sienten y padecen las dificultades que existen para el reconoci-

miento de la igualdad de la mujer en la sociedad que están basadas en construcciones erróneas que mantienen la superioridad de un género sobre otro y que desde algunos hechos de discriminación laboral.

Desde la experiencia del trabajo social con mujeres nos empujan a trabajar para producir el cambio tan deseado en la sociedad, es decir, la disminución o desaparición de la desigualdad. Resulta esperanzador que dentro de este colectivo las mujeres más jóvenes estén luchando de manera efectiva por la normalización de su situación, sobre todo con respecto a la formación y la exigencia de entrada en el mercado laboral, así como por eliminar los prejuicios y estereotipos sobre su capacidad y rechazo social por su imagen, como nos señala M^a José, de 36 años, profesora de adultos:

[...] Claro, también la culpa de eso creo que la tenemos los mismos minusválidos, porque realmente no nos hemos, no nos hemos preocupado mucho por aprender, por salir del getho, entonces en un 70% nos hemos conformado. Te conformas y claro, pues no me muevo, ¿por qué voy a luchar?, yo no puedo, tú te vas poniendo una serie de trabas... Evidentemente, eran los niveles culturales, los niveles culturales eran bajísimos.

Una de las últimas referencias en el marco europeo es el Tratado de Amsterdam (1997) que produce el cambio más importante en materia de igualdad, a través del artículo 13, que marca un nuevo fundamento jurídico que permite a los Estados miembros “adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión, convicciones, discapacidad u orientación sexual” y que puede servir para eliminar las discriminaciones en ámbitos que no sean sólo en el del empleo, como las prestaciones económicas, la toma de decisiones y la educación (Elosegui, 2002).

La política de igualdad de oportunidades fue reforzada como la cuarta prioridad por todos los Estados miembros en el primer Consejo europeo extraordinario sobre el Empleo, el 21 de noviembre de 1997, y sobre todo en dos aspectos que atañen a la ciudadanía plena, y en este caso de quienes estamos hablando. El objetivo principal se refiere a la igualdad de oportunidades entre los sexos (dimensión de género): se persigue la inserción laboral de todos, mujeres y hombres en tanto que ciudadanas y ciudadanos, en la sociedad activa. El segundo aspecto es más específico: se trata de favorecer la inserción de personas minusválidas en la vida activa, colectivo que constituye alrededor del 12% de la población de la UE.

Tratado en términos operativos y utilizando la voz de las propias

mujeres con discapacidad supone un mayor apoyo económico e institucional y no sobrecargar a las familias por encima de lo razonable, mejorar la formación de modo que les permita acceder en mejores condiciones al empleo, eliminar o disminuir las condiciones físicas (barreras) y sociales (prejuicios, bajas expectativas, rechazo) que dificultan la normalización y el derecho a la diferencia. Y, por supuesto, es necesario que las propias mujeres rompan con situaciones de discriminación y lideren su propia normalización como lo hacen ya muchas desde el movimiento asociativo.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, L.E.: "Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa" En J.M. Delgado, J. Gutiérrez (coords.). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales*, 1994. Madrid. Síntesis, 1994.
- CABADA, J.M.: "Sobre los derechos humanos de 500 millones". *El País*, Madrid, 4-12, pp. 12, 1995.
- CARRASCO, C. y RODRÍGUEZ, A.: *Trabajos y cuidados: Hacia una reorganización social del tiempo y el trabajo*, 1999.
- CONGRESO EUROPEO SOBRE DISCAPACIDAD. *La declaración de Madrid. "No discriminación más acción positiva es igual a inclusión social*, Madrid, 2002.
- CROW, L.: "Nuestra vida en su totalidad: renovación del modelo social de discapacidad". En J. Morris (Ed.) *Encuentros con desconocidas. Feminismo y discapacidad*, Narcea, Madrid, pp. 229-250, 1997.
- ELÓSEGUI, M.ª: "Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el Derecho Comunitario. Una perspectiva desde la Educational Politics", en A. Aparisi y J. Ballesteros (eds.): *Por un Feminismo de la complementariedad*, Universidad de Navarra: Barañáin. pp. 105-144. 2002.
- GARCÍA, N. (coord.): *La discapacidad en cifras*. Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid, 2003. <http://sid.usual.es>
- HYDE, J.S.: *Understanding human sexuality*, New York. Mcgraw Hill., 1979.
- HYDE, J.S.: *Psicología de la mujer. La otra mitad de la experiencia humana*. Madrid, Morata, 1995.
- INFORME FINAL PROGRAMA EUROPEO HELIOS II. The employers' role integration. Final Report, Irlanda del Norte, Working Group I, HELIOS II Sector Integración Económica, 1996.
- JIMÉNEZ, A.: *Los factores personales en el empleo de las personas con discapacidad*. <http://usuarios.discapnet.es/AJimenez/encuesta/FactoresPersonalesEmpleo PD.doc>. 2002.

- JIMÉNEZ, A. y HUETE, A.: *La discriminación por motivos de discapacidad*. CERMI, Madrid:2002. <http://usuarios.discapnet.es/AJimenez/Documentos/AJL/discriminacion.pdf>
- JIMÉNEZ, A. y HUETE, A.: *La discapacidad en cifras*. IMSERSO, Madrid, 2002. <http://usuarios.discapnet.es/AJimenez/Documentos/AJL/discapacidad-en-cifras.pdf>
- KAUFER P.L. y KAUFER J. M.: "Methodological and conceptual issues in measuring the long term impact of disability: the experience of poliomyelitis patients in Manitoba. *Social Science Medicine* 19 (6) pp. 609–618,1984.
- LONSDALE, S.: *Women and Disability. The experience of physical disability among woman*, London, MacMillan Education LTD. 1990.
- MARTÍNEZ, M.A.: "Bienestar social de las personas con discapacidad: propuestas de actuación desde los servicios sociales". En *Bienestar Social y necesidades especiales*, Tirant lo Blanch, Valencia, pp. 114-180, 1996.
- MARTÍNEZ, M^a V. y SÁNCHEZ, M^a R.: *Problemas, diseños de estudios y políticas sociales para las mujeres*, Madrid, UNED. (1994).
- MORENO, L.: "La supervivencia del Estado del Bienestar en Europa" en *Congreso de Servicios Sociales Municipales*, Federación Andaluza de Municipios, Córdoba, pp. 145-176, 1998.
- NACIONES UNIDAS: *Standard Rules of the Equalisation of Opportunities for Persons with Disabilities*, Ginebra, N.U. 1993.
- PALACIOS, J.: Familia y vida cotidiana, en M^a. J. Rodrigo, J. Palacios (coords.) *Familia y desarrollo humano*. Alianza. Madrid, 1998.
- PARRA, C.(2003): "La pata coja de la Seguridad Social", *El País*, 16-03-2003, pp. 61.
- RIÚ, C.: *La construcción social de la dis-capacidad manifiesta en la mujer*. Barcelona: Associació Dones No Standards, 2003.
- RUIZ, J.I.: *Metodología de la investigación cualitativa*, Universidad de Deusto, Bilbao, 1996.
- SALTZMAN, J.: *Equidad y Género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*, Madrid, Ediciones Cátedra, 1989.
- SÁNCHEZ, J.J.: *Introducción a las técnicas de análisis multivariable aplicadas a las ciencias sociales*. Madrid: CIS, 1984.
- SHINDI, J.: "Emotional adjustment of physically handicapped children: A compression of children with congenital and acquired orthopaedic disabilities". *International Journal of Social Psychiatry* 29 (4) pp. 292-298.
- SHUM, G.; CONDE, A.; IGLESIAS, M. (1998): *La mujer con discapacidad física y su situación socio-laboral*. A Coruña: Editorial Paideia, 1983.
- STACE, S.: *Vocational Rehabilitation for women with Disabilities*, 1992.

UNGER, R.: *Toward a redefinition of sex and gender*”, American Psychologist, 34, 1085-1094, 1979.

VÍLCHEZ, L.F.: *Educación familiar: los constructos implícitos en los que basan los padres la educación de sus hijos*, Tesis Doctoral, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, 2000.