

# Xénero e discapacidade, unha dupla invisibilidade. Situación actual

*Gender and disability,  
a double invisibility. Current situation*



MANUELA DEL PILAR SANTOS PITA

Profesora contratada doutora de Dereito Administrativo da Universidade da Coruña

GENOVEVA MILLÁN VÁZQUEZ DE LA TORRE

Profesora titular de Econometría e Estatística da Universidade de Córdoba

BEATRIZ RODRÍGUEZ VILA-GARCÍA

Profesora titular de Dereito do Traballo e da Seguridade Social da Universidade da Coruña

## Resumo

O xénero e a discapacidade veñen interactuar de tal maneira que provocan a aparición de barreiras dificilmente franqueables. As mulleres discapacitadas atópanse nunha situación de desvantaxe a respecto dos homes e as persoas sen discapacidade. O sexo e a discapacidade preséntanse como elementos de desigualdade e discriminación social.

Faise preciso, pois, derrubar os conceptos desfasados arredor destas difíciles situacións, e establecer políticas transversais acompañadas de medidas integradoras, que non sexan sobreprotectoras, para o cal se ha de traballar na información e formación das propias mulleres e as súas familias.

De entre todas as barreiras –físicas, arquitectónicas, de comunicación...– son quizais as actitudinais as que máis directamente afectan ás mulleres discapacitadas, o que leva consigo unha maior invisibilidade e sobreprotección. Porén, a discapacidade non debe ser asumida desde a vulnerabilidade, senón desde a necesidade de formular unha nova orde a través da posibilidade de participar de forma activa na toma decisións.

No noso estudo tratamos de abordar a situación e o seu tratamento nas actuais políticas europea e española de loita contra a discriminación social, cunha especial énfase nos problemas que comporta a incorporación da muller discapacitada ao mercado laboral, en que a precariedade debe ser eliminada progresivamente cunha adecuación específica dos diversos programas de capacitación con medidas de acompañamento.

Na Comunidade Autónoma galega están a levarse a cabo, ao abeiro da Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes unha serie de incentivos á contratación de traballadoras con discapacidade, así como de fomento da promoción do emprego autónomo de persoas con discapacidade, o que significa un intento claro por parte da Administración de promover a plena integración deste colectivo.

Desde o Observatorio Estatal da Discapacidade (OED) trátanse mensualmente os datos publicados polo Servizo Público de Emprego Estatal sobre novos contratos realizados a persoas con discapacidade en España. Desta análise pode extraerse que ao finalizar o segundo cuatrimestre de 2011, o acumulado de contratacións a persoas con discapacidade é de 42 178 contratos, fronte aos 39 471 que se realizaron nese mesmo período do 2010. Estes datos rexistrados supoñen un 6,9% de incremento en relación cos datos de contratación deste colectivo ao finalizar o segundo cuatrimestre do ano 2010.

**Palabras chave:** discapacidade, discriminación, igualdade, dereito, muller.

**Abstract**

*Gender and disability come to interact in such a way that they create extremely difficult barriers to pass. Disabled women are in a situation of disadvantage regarding men and people without any disability. Gender and handicap appear as elements of inequality and social discrimination.*

*It becomes necessary thus, to knock the old-fashioned concepts down concerning these difficult situations, establishing transverse policies accompanied by integration and not overprotective measures, for which we have to work in the information and formation for these women and their families.*

*From all the barriers –physical, architectural, of communication...– the attitudinal are probably the ones that affect the disabled women more directly, which carries a major invisibility and overprotection. Disability must not be taken up from the vulnerability but from the need to raise a new order through the possibility of informing of active ways in decision making.*

*In our study we try to approach the European and Spanish situation and the current treatment of the current policies in the fight against social discrimination, with a special emphasis in the problems that arise in the incorporation of disabled women to the job market in which the precariousness has to be eliminated progressively with a specific adequacy of the diverse training programs with accompaniment measures.*

*In the Autonomous Galician Community a series of incentives are being carried out, under the protection of the law of July 16, 2004 (Galician Law for the equality of men and women), to the contracts of workers with disability, as well as boosting the promotion of self-employment work for people with disability, which portrays a clear attempt of the Administration for promoting full integration of this group.*

*The State Observatory of Disability (OED) monthly treats the information published by the Public Service of State Employment on new contracts made to people with any disability in Spain. From this analysis can be deduced that at the end of the second four-month period of 2011, the accumulated number of contracts made to people with disability is 42 178, in comparison to the 39 471 that were made in the same period of 2010. This registered information means a 6,9 % of increase in relation to the contract information of this group at the end of the second four-month period of the year 2010.*

**Keywords:** *disability, discrimination, equality, right, women.*

## 1. Introducción

O estudo da situación da muller discapacitada e os problemas que implica a súa situación na sociedade española actual merecen unha atención moi especial, cunha análise moi pormenorizada dos diferentes problemas con que se enfronta e as diferentes solucións que desde a Administración se lle ofrecen, así como o grao de eficacia destas medidas. Con todo, nin que dicir ten que o noso traballo é unha simple toma de conciencia do presente das mulleres que padecen algún tipo de discapacidade no noso país.

Comezamos a nosa análise intentando analizar a grave situación en que se atopan estas mulleres, a dupla discriminación que padecen e que vén dada pola súa situación de discapacidade e a súa condición de mulleres.

España, como país membro da Unión Europea, acolle as políticas que na loita contra a discriminación se están a levar a cabo no seu seo. Así, intentamos reflectir a actividade que desde as diferentes institucións da Unión Europea ten como principal obxectivo erradicar calquera manifestación da discriminación social, e en especial aquelas que tenden a fomentar a inserción social das persoas discapacitadas. Con iso obtivemos unha delimitación conceptual importante para o traballo de análise da materia.

Unha vez formuladas as políticas europeas centrámonos en facer un breve repaso das actuacións da Administración estatal e das diferentes comunidades autónomas, que teñen plena competencia en materia de servizos sociais. Deste xeito, o noso estudo ofrece unha visión das diferentes actuacións que desde a Administración pública galega veñen levándose a cabo co fin de fomentar a inserción sociolaboral das persoas con discapacidade en xeral. Son, ante todo, políticas xerais. Trátase de fomentar principalmente a contratación de traballadores con discapacidade mediante axudas económicas e beneficios fiscais.

Así mesmo, analizamos a norma básica galega relativa á promoción da igualdade de mulleres e homes, e a regulamentación que, ao abeiro desta, cómpre aplicarlle á situacións das mulleres con discapacidade.

## 2. O problema dunha dupla discriminación: a discapacidade e o xénero

Dentro do colectivo de persoas con discapacidade aparece como un grupo especial e cunhas necesidades tamén especiais o das mulleres con discapacidade. Segundo a Enquisa de discapacidades, deficiencias e estado de saúde (Enquisa EDDDES, elabora-

da polo INE, a Fundación ONCE e o IMSERSO), as mulleres con discapacidade constitúen o 58% do total de persoas con discapacidade. Son, ademais, o grupo maioritario a partir dos 65 anos, unha diferenza que se incrementa entre as persoas maiores de 80 anos, das cales o 69% son mulleres fronte ao 31% de homes.

Os factores da exclusión social destas mulleres xeran unha maior dificultade na loita pola tan ansiada igualdade, o que provoca un menor grao de desenvolvemento persoal e social e reduce, así, as súas posibilidades de integración e de acceso normalizado aos dereitos, bens e servizos da comunidade.

Curiosamente, unha das maiores barreiras con que deben enfrontarse as mulleres discapacitadas é a dos estereotipos femininos asociados á beleza, a maternidade, o coidado doutros familiares... o que lles provoca unha situación de desvantaxe engadida a respecto dos homes con discapacidade, desvantaxe que, como dicimos, deriva dos prexuízos, así como das ideas preconcebidas.

Os prexuízos sociais inherentes ao xénero e á discapacidade maniféstanse en moi diferentes contextos: no emprego, a educación, a sexualidade e a propia familia; e neles a educación e o nivel de formación, así como o nivel económico, supoñen unha desvantaxe engadida. Existe ademais unha cruel actitude bastante xeneralizada consistente en pechar os ollos ante situacións en que calquera de nós poderíamos atoparnos, cando é máis doado non ver, non pensar, e estas persoas non fan máis que lembrármolo. A todo iso hai que engadir un gran descoñecemento por parte da sociedade, o que non vén máis que alimentar o rexeitamento social.

Doutra banda, prodúcese, como en tantas situacións, unha evidente relación de poder dos homes sobre as mulleres, o que engade unha especial dificultade coa consecuente ampliación da desigualdade social. Neste sentido, non cabe dúbida ningunha de que se fai precisa unha toma de conciencia co fin de normalizar na mente de todas as persoas a visión das mulleres discapacitadas, ao igual que acontece cos discapacitados homes. Mais normalmente o aspecto físico da muller discapacitada escapa dos canons de normalidade que esixe a sociedade, o que –como se concluíu en diversos estudos– leva consigo a necesidade de se aceptar unha comprensión alternativa do valor do corpo co fin de evitar rexeitamentos.

Nin que dicir ten que o prexuízo xeneralizado cara ás persoas discapacitadas provoca graves situacións de desigualdade. É evidente que hai moitas dificultades que son insalvables, mais cómpre buscar a fórmula que lles permita afrontar os seus dereitos nas mesmas condicións que o resto da cidadanía.

Malia ser certo que os avances nos tratamentos médicos e de rehabilitación poden mellorar as situacións de discapacidade, non o é menos que a sociedade ha de ofrecer vías co fin de que as persoas discapacitadas poidan integrarse plenamente na vida social. É claro que non podemos obviar as limitacións que posúen e as súas graves dificultades, mais o que non podemos facer é acrecentar máis aínda estes impedimentos.

Son moi diversos os factores que prexudican gravemente a estas mulleres: a baixa formación, o escaso nivel de recursos económicos ou vivir no ámbito rural, e en moitas ocasións a mal enfocada sobreprotección das súas familias, o que se traduce nunhas maiores carencias culturais e unhas peores condicións salariais.

É preciso sinalar que ao factor social xeral que ten que acompañar calquera estudo da discapacidade feminina cómpre engadirlle o factor relativo ao xénero como unha variable ineludible, co obxecto de entender as dificultades engadidas que teñen as mulleres discapacitadas.

Ora ben, non é o vitimismo o que debe guiar o tratamento que ha de dárselles por parte das institucións e da sociedade en xeral, senón a busca da súa plena integración en condicións de igualdade. A investigación, a formación, tanto á sociedade en xeral como aos propios organismos responsables das políticas públicas, ás propias familias e ás mulleres discapacitadas, a comunicación e a sensibilización, seguidas de avaliacións das necesidades, son quizais elementos definitivos para eliminar da sociedade comportamentos discriminatorios.

### **3. A muller discapacitada nas políticas europeas contra a discriminación social. Análise conceptual**

A Unión Europea, no seu informe da Comisión de decembro de 2003, define a exclusión social como «un proceso que relega algunhas persoas á marxe da sociedade e lles impide participar plenamente debido á súa pobreza, á falta de competencias básicas e oportunidades de aprendizaxe permanente, ou por motivos de discriminación. Isto afástaas das oportunidades de emprego, percepción de ingresos e educación, así como das redes e actividades das comunidades. Teñen pouco acceso aos organismos de poder e decisión e, por iso, séntense indefensas e incapaces de asumiren o control das decisións que as afectan na súa vida cotiá».

A inclusión social constitúese, xa que logo, como un proceso contrario «que garante que as persoas en situación de risco de pobreza e exclusión social cheguen a ter as oportunidades e os recursos necesarios para participaren plenamente na vida económica, social e cultural, e se beneficien dun nivel de vida e un benestar considerados normais na sociedade en que viven. Isto asegúralles unha maior participación na toma das decisións que afectan ás súas vidas, así como o acceso aos seus dereitos fundamentais».

A loita contra a exclusión social vén recoñecida nos artigos 136 e 137 do Tratado de Ámsterdam como un dos ámbitos en que a Comunidade debe apoiar e completar a acción dos estados membros. Así, o Consello Europeo de Lisboa, que tivo lugar en marzo de 2000, acordou que debían adoptarse medidas que tivesen un impacto decisivo na erradicación da pobreza como moi tarde en 2010.

Pretendíase que os estados membros dispuxesen as súas políticas de loita contra a pobreza e a exclusión social mediante un método aberto de coordinación que combinase os obxectivos comúns, os plans nacionais de acción e un programa de acción comunitario. No entanto, xa con motivo da creación do Foro Europeo da Discapacidade (EDF) no ano 1996 fora adoptado o Manifesto europeo de mulleres con discapacidade, que supuxo un avance no recoñecemento da grave situación de discriminación en que atopan as mulleres con discapacidade no ámbito internacional. A pretensión principal deste manifesto sería a adopción, por parte dos países membros, de medidas eficaces co fin de loitar contra a discriminación.

O Consello iniciou os seus traballos sobre a perspectiva de xénero na discapacidade a través da creación dun grupo de expertos, no seo do Comité para a Rehabilitación e Integración das Persoas con Discapacidade, cuxos compoñentes foron de xeito maioritario, precisamente, mulleres con discapacidade, e que centrou a súa análise na realidade que non comparten cos homes discapacitados. Os traballos deste grupo finalizaron co informe titulado *A discriminación exercida contra as mulleres con discapacidade*, aprobado polo citado Comité na súa reunión anual de outubro en 2002.

Máis adiante, o ano de 2007<sup>1</sup> foi declarado pola Unión Europea como Ano Europeo da Igualdade de Oportunidades, co lema «Cara a unha sociedade xusta», coa primordial finalidade de sensibilizar a opinión pública sobre as vantaxes dunha sociedade xusta e cohesionada.

<sup>1</sup> Decisión do Parlamento Europeo e do Consello relativa ao Ano Europeo da Igualdade de Oportunidades para Todos (2007). Cara a unha sociedade xusta.

As accións que cómpre levar a cabo, tanto desde os estados membros como desde o marco da propia Unión, concretaranse en actos e reunións, campañas de información e promoción e enquisas e estudos de ámbito comunitario ou nacional. Pois ben, dentro deste marco, elabórase o Plan de acción do Consello de Europa 2006-2015, cunha liña de acción número cinco rotulada «Emprego, orientación e formación profesionais». Esta liña de acción ten por fin aumentar a participación das persoas con discapacidade no emprego, garantirlles a elección dunha carreira profesional e, grazas a estruturas de axuda, que realmente poidan elixir. Todas as medidas son aplicadas aos empresarios tanto públicos como privados.

## **4. Muller e discapacidade en España**

### **4.1. Evolución normativa**

No noso ordenamento xurídico interno os artigos 14 e 49 da Constitución<sup>2</sup> serviron de fundamento para a inicial Lei 13/1982, de 7 de abril, de integración social dos discapacitados (LISMI). Xa recentemente, a actual Lei 51/2003, de 2 de decembro, de igualdade de oportunidades, non discriminación e accesibilidade universal das persoas con discapacidade, trata de asumir e ter en conta os cambios levados a cabo na nosa sociedade.

Así, sinala no seu artigo 4, sobre a vulneración do dereito á igualdade de oportunidades: «Entenderase que se vulnera o dereito á igualdade de oportunidades das persoas con discapacidade cando se produciren discriminacións directas ou indirectas, acosos, incumprimentos de esixencias de accesibilidade e de realizar axustes razoables, así como o incumprimento de medidas de acción positiva legalmente establecidas». E no artigo 5, sobre as garantías do dereito á igualdade de oportunidades: «Co fin de lles garantir o dereito á igualdade de oportunidades ás persoas con discapacidade, os poderes públicos establecerán medidas contra a discriminación e medidas de acción positiva».

<sup>2</sup> Constitución española, artigo 14: «Os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer ningunha discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social». E artigo 49: «Os poderes públicos realizarán unha política de previsión, tratamento, rehabilitación e integración dos diminuídos físicos, sensoriais e psíquicos, aos cales prestarán a atención especializada que requiriren e ampararán especialmente para o goce dos dereitos que este título lles outorga a todos os cidadáns».



Doutra parte, a actual Lei 39/2006, de 14 de decembro, de promoción da autonomía persoal e atención ás persoas en situación de dependencia, regula as condicións básicas destas dúas actividades mediante a creación dun sistema para a autonomía e a atención á dependencia (SAAD) coa colaboración e participación de todas as administracións públicas. O sistema ten por finalidade principal a garantía das condicións básicas e a previsión dos niveis de protección a que se refire esta lei.

Pola súa vez, a Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, reconece a necesidade dunha «acción normativa dirixida a combater todas as manifestacións aínda subsistentes da discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo e a promover a igualdade real entre mulleres e homes, con remoción dos obstáculos e estereotipos sociais que impiden alcanzala».

Iso tradúcese nunha obriga de adoptar, por parte das institucións, novas medidas de intervención que teñan en conta as circunstancias persoais e particulares de cada cidadán ou cidadá, así como aquelas do contexto en que os que sofren discapacidade se achan inmersos nun claro intento de modificar a percepción que a cidadanía ten das discapacidades. Deste xeito, a partir de 1998 o IMSERSO incluíu entre os obxectivos das súas políticas e actuacións as mulleres discapacitadas.

O I Congreso Internacional Muller e Discapacidade (Valencia, 2003), que se realizou no marco do Ano Europeo de Persoas con Discapacidade, supuxo un momento clave tanto polo grao de participación das mulleres con discapacidade como pola atención á necesidade de pular medidas para que estas sexan autónomas, participen en todos os ámbitos da vida social e adopten libremente os seus papeis sociais sen atrancos que as condicionen.

Dentro da actividade do movemento asociativo das persoas con discapacidade, o Comité Español de Representantes de Discapacitados (CERMI) propón entre os seus obxectivos os seguintes: «Realizar un informe sobre a situación actual da muller discapacitada en España. Detectar a posible dupla discriminación en función do xénero e a discapacidade. Ofrecerlle á sociedade unha imaxe real da muller con discapacidade. Favorecer a presenza de mulleres discapacitadas nos medios de comunicación. Manter un contacto permanente coa Comisión da Muller do EDF. Organizar cursos de formación política e liderado para mulleres con discapacidade».

A Comisión da Muller do CERMI elaborou o seu I Plan integral de acción para mulleres con discapacidade 2005-2008, que foi amplamente difundido entre as asociacións de persoas con discapacidade. As cifras deixan ver con claridade as situacións evidentemente discriminatorias que seguen a sufrir as mulleres discapacitadas españolas<sup>3</sup>.

Pois ben, as accións que arestora se están a levar a cabo en España na loita contra a discriminación das mulleres discapacitadas están guiadas polo principio de transversalidade, o que se traduce no feito ineludible de que as políticas para realizar non se vexan limitadas simplemente a programas ou accións dirixidos e planificados exclusivamente para as mulleres discapacitadas, pois o traballo neste campo debe levarse a cabo desde as políticas xerais en calquera dos ámbitos da actuación pública.

Así pois, en calquera perspectiva deben terse presentes as necesidades das mulleres discapacitadas co fin de poder concluír uns obxectivos claros. Isto non vén máis que aplicar o *mainstreaming* que a Comisión das Comunidades Europeas (Bruxelas, 2003) define como «a organización ou reorganización, mellora, desenvolvemento e avaliación de todas as políticas, de modo que os axentes normalmente involucrados na confección de políticas incorporen a perspectiva da igualdade de xéneros en todos os niveis e en todas as etapas».

O Plan de acción do Goberno para as mulleres con discapacidade, aprobado polo Consello de Ministros o 1 de decembro de 2006, persegue entre outros obxectivos fomentar unha imaxe equilibrada e non-discriminatoria das mulleres con discapacidade nos medios de comunicación social, dada a súa enorme forza sobre o conxunto da sociedade. E iso a través de accións de sensibilización dirixidas a profesionais dos medios de comunicación sobre o emprego dunha imaxe non-estereotipada do papel das mulleres con discapacidade na sociedade, tendo en conta as especiais dificultades

<sup>3</sup> O 74,79% das mulleres con discapacidade carece de estudos ou ten apenas estudos primarios (Enquisa EDDDES). A porcentaxe de analfabetismo causado por razóns distintas aos problemas estritamente físicos ou psíquicos afecta ao 6,74% das mulleres con discapacidade (43 410), fronte ao 3,66% dos homes. (23 463) (Enquisa EDDDES).

A taxa de actividade das mulleres con discapacidade (21,7%) é menor á das mulleres globalmente consideradas (44%) e menor que a dos homes con discapacidade (34%) (EPA, 2005). A taxa de paro das mulleres con discapacidade (19,70%) é tres puntos e medio superior á das mulleres sen discapacidade (16,20%) e case sete puntos superior á dos homes con discapacidade (12,80%). INE (2003) [en liña] *Las personas con discapacidad y su relación con el empleo. Encuesta de población activa, del segundo trimestre de 2002*. Dispoñible en formato electrónico no enderezo web <[http://www.ine.es/prodyser/pubweb/indisoc03/discapa\\_empleo.pdf](http://www.ine.es/prodyser/pubweb/indisoc03/discapa_empleo.pdf)>.

que poden presentarse en ámbitos como o rural. Inténtase presentar modelos reais e positivos de mulleres discapacitadas nos medios de comunicación co fin de reforzar unha imaxe tamén positiva destas.

#### **4.2. A incorporación da muller discapacitada ao mercado laboral**

En España hai 2 055 251 mulleres con discapacidade, segundo a última Enquisa EDDDES:

Mulleres en idade laboral: 659 330

- a) Taxa de paro: 84%
- b) Inactivas: 76,41%
- c) Mulleres residentes no ámbito rural: 35%
- d) Estudos superiores: 12%

A taxa de paro das mulleres con discapacidade é do 84%.

A incorporación ao mercado laboral da muller discapacitada en igualdade de condicións encádrase dentro da preocupación pola integración laboral das persoas con discapacidade, homes e mulleres, cuxos efectos máis negativos soportan as mulleres en moito maior grao, xa que ante unha carencia de formación e cualificación axeitadas, estas teñen escasas ou nulas posibilidades de accederen ao mercado de traballo, percibiren ingresos e melloraren a súa situación.

Malia ser certo que as mulleres con discapacidade gozan xuridicamente dos mesmos dereitos, liberdades e deberes civís e políticos constitucionais, e que só poden ser privadas destes nos casos de incapacitación a través dunha sentenza xudicial e nos termos e a extensión establecidos en tal sentenza, non obstante, iso non impide que a súa especial situación de vulnerabilidade non veña máis que a lle pór trabas ao real e efectivo exercicio deses dereitos, polo que se fai necesaria unha ampla serie de medidas protectoras con tal fin. Ora ben, como dicimos, iso non evita as situacións de desigualdade. Moitas e moi desgraciadas son as condutas discriminatorias que, a pesar de todos os esforzos e todos os avances, seguen a ter lugar na actualidade.

A concienciación e a información da cidadanía é quizais o método máis eficaz para eliminar as desigualdades. Resulta necesario, xa que logo, un tratamento transversal da non-discriminación que arranque –como dicimos– de lle facer chegar ao conxunto da cidadanía a normativa existente e eficaz sobre este tema. Trátase de aumentar a concienciación sobre a grande importancia que ten o fomento das boas relacións entre

os diferentes grupos da sociedade, abolir estereotipos, prexuízos e moi necesariamente as condutas violentas. Recoñécese así a contribución positiva das persoas á sociedade no seu conxunto, independentemente do sexo, a orixe étnica ou racial, a relixión ou as conviccións, a (dis)capacidade, a idade e a orientación sexual.

Finalmente, para que as mulleres con discapacidade con maior risco de exclusión teñan acceso a todos os dereitos sociais en igualdade de oportunidades, é necesario intervir nunha dupla dirección, sobre as institucións e os distintos axentes sociais, co obxecto de que eses dereitos se flexibilicen e poidan ser realmente aproveitados por quen máis os necesita, para o cal cómpre incorporar neles a variable xénero/discapacidade; e tamén é preciso actuar sobre as propias mulleres con discapacidade, para que mediante medidas de acción positiva saian do seu isolacionismo, se integren e participen plenamente en todos os ámbitos da vida social, en particular aproveitando as novas tecnoloxías.

A integración laboral é un factor case imprescindible para a autonomía persoal, e por iso as mulleres con algún tipo de discapacidade teñen o dereito a incorporarse en igualdade de condicións ao mercado laboral para conseguiren a independencia económica, recoñecemento social e autoestima, así como a súa integración e participación social. O 54% da poboación en xeral está empregada e dela só o 24% das persoas con discapacidade entre os 16 e 64 anos traballa.

O mercado de traballo debe ser máis accesible e, en condicións de igualdade, evitar certas porcentaxes estatísticas de discriminación por xéneros. Así, mentres o 32% da poboación masculina con discapacidade está empregada, só o 16% da poboación feminina ten presenza no mercado laboral.

A muller discapacitada atópase cunhas barreiras difíciles de traspasar: a falta de formación, por un lado; e, polo outro, a que vén dada polo seu grao de discapacidade. Son dous elementos en alto grao condicionantes que xeran moito desemprego. E, como xa queda dito, no terreo da formación é o ámbito familiar quizais o que en máis ocasións presenta maiores reparos á inserción laboral debido a unha sobreprotección excesiva. Unha actitude social familiar de falta de empeño é a responsable na maioría das ocasións da actitude pasiva de moitas discapacitadas, que buscan máis as relacións sociais que a participación no mercado laboral. A falta de autoestima, a actitude social e a desconfianza por parte do empresariado no tocante aos traballadores con discapacidade poñen o resto.

Hoxe, a inmensa maioría deste colectivo ten apenas estudos primarios (esta maioría é abafadora entre as mulleres do medio rural). Catro de cada dez persoas con discapacidade en idade laboral (o 37,3%) non teñen ningún tipo de formación regulada. Do 61,2% restante que superou algún dos niveis do sistema educativo, o 78,9% non obtivo ningunha cualificación específica e competitiva para o mercado laboral. Un problema engadido é, para alén disto, que non sempre unha formación máis cualificada –como a universitaria– conclúe cunha integración laboral directa.

Nos últimos anos a taxa de paro do colectivo de mulleres con discapacidade medrou considerablemente, ao tempo que aumentou a participación para o emprego a través dos cursos de formación. A maioría deste numeroso colectivo está convencido de que non só ten o dereito, senón a obriga, de se integrar no ámbito laboral e buscar oportunidades de emprego con salarios dignos, alén da formación axeitada para os traballos que se ofrecen. Merecen unha especial atención na inserción laboral os sectores do colectivo con máis dificultades: as mulleres con máis de 35 anos, as mulleres que estiveron no mundo laboral e queren reincorporarse a un posto, aquelas que viven no medio rural e as que teñen cargas familiares ou escasa formación.

O ensino e a formación accesibles e sen barreiras de sexo son un dereito fundamental e necesario para que a muller con discapacidade poida aproveitar novas expectativas de vida máis acordes coa súa valía, que a conducirán ao seu pleno desenvolvemento no ámbito persoal, profesional e social. Taxas maiores de desemprego, salarios inferiores, menor acceso aos servizos de saúde, porcentaxes inferiores de participación social, maiores carencias educativas, violencia de xénero, illamento etc. Faise necesario pór en marcha iniciativas de todo tipo que apoiem a promoción do colectivo con vistas a conseguir a igualdade de oportunidades e maiores cotas de benestar.

Un proxecto actual digno de mencionarse na loita polo emprego das mulleres con discapacidade é o desenvolvido pola Confederación Coordinadora Estatal de Discapacitados Físicos de España (COCEMFE) en Castela e León entre xullo e decembro do ano 2011. Aquí, conscientes da tripla invisibilidade –muller, ámbito rural e discapacidade– das mulleres con discapacidade que viven en zonas rurais, o que leva consigo que atopar un traballo sexa moito máis difícil que para os varóns desempregados dadas as xa insistidas barreiras psicosociais, a precariedade no emprego, a temporalidade nas contratacións, as deficiencias na formación ou circunstancias económicas, familiares e culturais, analizaron e afondaron na figura da emprendedora ao considerar que xoga un importante papel como impulsadora na reactivación da economía e o desenvolvemento local sustentable. Con iso preténdese conseguir unha maior incursión e nunhas mellores condicións especialmente daquelas mulleres que,

pola súa idade avanzada e por falta de técnicas axeitadas, por vivir no medio rural, ven obstaculizado o seu acceso ao traballo.

Pois ben, entre as principais actividades do proxecto inclúense a prospección empresarial do ámbito rural, obradoiros de formación para o emprego e as habilidades de autoemprego e creación do seu propio negocio, alfabetización tecnolóxica e formación en novas tecnoloxías, orientación laboral e atención personalizada no ámbito rural, así como un estudo de investigación sobre a situación ante o emprego e autoemprego das mulleres con discapacidade do medio rural da provincia de Palencia.

## **5. Especial referencia á Comunidade Autónoma galega**

### **5.1. A Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes**

Se no conxunto do Estado español existen 3 500 000 persoas con discapacidade, das cales 2 030 397 son mulleres, en Galicia segundo os datos da Xunta hai 175 012 persoas con discapacidade, e destas 93 671 (o 53,5%) son mulleres.

Segundo se desprende da base de datos da Confederación Galega de Discapacitados (COGAMI), un 26,6% das mulleres con discapacidade inscritas como demandantes de emprego no Servizo de Integración Laboral (SIL) da Confederación están sen emprego, e 902 destas mulleres nunca tiveron un traballo remunerado. E no tocante á formación, un 4,6% das mulleres con discapacidade da nosa comunidade autónoma conta cunha titulación universitaria, un 2% non ten estudos e un 27,7% só ten o graduado escolar.

A Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes ten como principal obxectivo a adopción e execución de políticas dirixidas a eliminar calquera tipo de discriminación contra a muller e con este obxecto fai unha clasificación das discriminacións dividíndoas en directas e indirectas, o que recolle no seu artigo segundo<sup>4</sup>. Insístese tamén na norma galega na necesidade de que as políticas sexan

<sup>4</sup> «Para os efectos desta lei, existirá discriminación directa cando unha persoa sexa, fose ou puidese ser tratada de xeito menos favorable ca outra en situación análoga por razón de sexo, e existirá discriminación indirecta cando unha disposición, criterio ou práctica aparentemente neutra lle poida ocasionar unha desvantaxe particular a unha persoa a respecto doutras por razón de sexo, salvo que se poida xustificar obxectivamente cunha finalidade lexítima e que os medios para a consecución desta finalidade sexan adecuados e lexítimos».

transversais: non abundan políticas específicas dirixidas a evitar a discriminación, senón que se fai preciso que a loita pola igualdade e a integración veña dada desde calquera ámbito de actuación.

Para iso utilizaranse medidas de acción positiva mentres non se lograren os obxectivos perseguidos. E, o que é fundamental para que estas medidas sexan eficaces, a norma mostra unha especial preocupación polo labor de información e concienciación<sup>5</sup>, pois non hai medidas que poidan levarse a cabo sen que a sociedade no seu conxunto non cambie a súa percepción sobre a discapacidade e a gravidade da situación en que se acha este colectivo de mulleres.

## **5.2. Incentivos á contratación de traballadoras con discapacidade na Comunidade Autónoma galega**

Na normativa autonómica galega as medidas de fomento do emprego da muller discapacitada encádranse dentro daquelas outras xerais dirixidas ao fomento da contratación de traballadores discapacitados, homes e mulleres. Porén, cómpre dicirmos que nalgúns casos se consideran medidas de discriminación positiva a prol das mulleres. A Orde de 6 de marzo de 2007 ten como finalidade facilitar a reinserción, e o seu obxecto é fixar as bases reguladoras das axudas e subvencións establecidas pola Consellería de Traballo co fin, como dicimos, de promover a integración laboral das persoas con discapacidade na Comunidade Autónoma galega a través dos seguintes programas:

<sup>5</sup> O artigo 5 da Lei 7/2004, de 16 de xullo, rotulado «Obxectivo de erradicación dos prexuízos de xénero» di así:

1. A Comunidade Autónoma de Galicia adoptará as medidas apropiadas para modificar os patróns socioculturais de conduta de mulleres e de homes, con miras a acadar a eliminación dos prexuízos e das prácticas consuetudinarias baseadas na idea da inferioridade ou superioridade de calquera dos sexos ou en funcións estereotipadas de mulleres e de homes.
2. Fomentarase a comprensión da maternidade como unha función social, evitando os efectos negativos sobre os dereitos da muller, e ademais instrumentando outros efectos positivos.
3. Adoptaranse idénticas actuacións de fomento da súa comprensión como función social con respecto ao coidado de familiares que, polas súas dependencias, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres e homes.
4. Estas medidas irán acompañadas dos oportunos programas e consignacións orzamentarias para que todas as cargas doméstico-familiares sexan obxecto de corresponsabilidade familiar e reciban a protección económica e social correspondente.

- a) Programa de fomento da contratación indefinida das persoas con discapacidade na empresa ordinaria (Anexo A da norma)
- b) Programa de fomento da contratación indefinida das persoas con discapacidade en centros especiais de emprego (Anexo B)
- c) Programa de promoción do emprego autónomo das persoas con discapacidade (Anexo C)

A xestión destes programas realizarase de acordo cos principios de publicidade concorrencia, obxectividade, transparencia, igualdade e non-discriminación; eficacia no cumprimento dos obxectivos fixados; eficiencia na asignación dos recursos públicos. Para o efecto de ser beneficiario/a destas axudas, considéranse persoas con discapacidade aquelas a que a Administración competente reconece unha discapacidade nun grao igual ou superior ao 33%.

Nos contratos a traballadoras discapacitadas na Comunidade galega estarase ao disposto na citada normativa autonómica no referente aos temas de subvencións ás empresas, e naquilo que non estiver previsto especialmente cumprirase a lexislación estatal vixente. Ademais, a Orde TAS/1622/2007, de 5 de xuño, regula a concesión de subvencións ao programa de promoción do emprego autónomo.

### **5.3. Fomento da promoción do emprego autónomo das persoas con discapacidade**

Na actualidade en Galicia está a levarse a cabo un programa de promoción do emprego autónomo das persoas con discapacidade (TR341G) cuxo obxectivo primordial é promover a integración laboral destas persoas mediante o financiamento daqueles proxectos empresariais de traballadores discapacitados desempregados que pretendan desenvolver a súa actividade empresarial ou profesional en Galicia.

As axudas concrétnanse nunha subvención financeira para a reducir os intereses dos empréstimos necesarios para a súa constitución como traballadores autónomos, tendo en conta que, como mínimo, o 75% do empréstimo deberá destinarse a financiar investimentos en activo fixo; pode destinarse até un 25% a financiar o activo circulante.

Esta subvención será como máximo de seis puntos do tipo de interese fixado pola entidade financeira que conceda o empréstimo, sen que en ningún caso o tipo de interese que deba satisfacer a persoa beneficiaria, unha vez calculado o subsidio, poida resultar inferior a un punto. Poderá concederse esta subvención ás sociedades limitadas de nova creación polos traballadores con discapacidade desempregados que se



constitúan como autónomos e teñan a condición de socios da devandita sociedade. O importe máximo da subvención non poderá superar a contía de 4500 euros por cada socio.

Ademais, ofrécense rendas para o inicio da actividade co fin de contribuír a garantir durante o seu inicio uns ingresos mínimos: unha subvención de até 3600 euros, sen superar o 50% do investimento inicial en activo fixo, ou no suposto de constitución dunha sociedade limitada, o 50% da axuda monetaria inicial ao capital social.

No caso de a persoa beneficiaria desta renda ser unha muller, a devandita porcentaxe será do 60% e o límite máximo da subvención incrementarase até 4800 euros. Poderá, así mesmo concederse unha subvención de até 3900 euros pola creación do seu posto de traballo, calculada en función do investimento en activo fixo. Non poderán acceder a este tipo de axudas as sociedades limitadas nin os seus socios.

Doutra banda, na Comunidade Autónoma galega e dentro das políticas de igualdade, cabe salientarmos o Proxecto Centro Galego de Desenvolvemento Integral (CEGADI), por medio do cal se construírán trinta e dous cuartos individuais e dúas vivendas piloto para persoas con discapacidade física que teñan dificultade para se desprazaren. Alén de coidados físicos, ofreceráselles formación co obxectivo de fomentar a súa reinserción laboral.

Tamén as familias poderán beneficiarse dos servizos do centro, que dará apoio psicolóxico e asesoramento para abordar a nova situación de discapacidade. Igualmente se atopa entre os destinatarios desta infraestrutura a sociedade en xeral, xa que traballará a prol da sensibilización ou da eliminación de barreiras. De feito, unha parte das instalacións reservarase para un centro de I+D+i, para que a innovación non só se restrinja á mellora da competitividade das empresas, mais sirva da mesma maneira para buscar novos instrumentos para a igualdade de oportunidades.

É evidente que non se fan distincións en favor da muller, mais non cabe dúbida ningunha de que tal medida significará un paso adiante na integración sociolaboral das mulleres discapacitadas en igualdade cos homes discapacitados, e finalmente en plena igualdade co resto da cidadanía. As políticas da Comunidade Autónoma galega tratan de ser pioneiras na integración laboral dos traballadores discapacitados e no seu próximo plan de emprego incidirase na integración destas políticas nas bases da normativa estatal.

No tocante ao tratamento estatal, cabe destacarmos o Real decreto 870/2007, de 2 de xullo, polo cal se regula o programa de emprego con apoio, como medida de fomento, ao emprego das persoas con discapacidade no mercado ordinario de traballo. Nel trátase de lle dar unha resposta á necesidade de crear unha política de emprego dos traballadores con discapacidade cuxo obxectivo primordial sexa a súa integración sociolaboral, en condicións que garantan a aplicación do principio de igualdade de tratamento, no sistema ordinario de traballo ou, no seu defecto, a súa incorporación ao sistema produtivo mediante a fórmula especial do traballo protexido a través de centros especiais de emprego.

## 6. Conclusións

A sociedade en xeral veu mostrando condutas de illamento e de segregación cara ás mulleres con discapacidade, e isto, que constituíu unha tradición, segue na actualidade a representar un alarmante e grave problema. Malia ser certo que os dereitos existen e as políticas tamén existen, non o é menos que as mulleres discapacitadas, como mulleres e como discapacitadas, seguen discriminadas e expostas a maiores riscos.

A pesar de que as diferentes administracións públicas son directamente responsables da planificación e execución de políticas en contra da discriminación, corresponde á sociedade no seu conxunto modificar as súas actitudes, e nesta función consideramos de vital importancia o papel das propias familias e dos medios de comunicación na loita pola igualdade. Faise preciso, pois, inverter a tendencia no que se refire ao exercicio de dereitos (civís, sociais, e políticos) e o goce de recursos, fomentar a súa participación e modificar normas sociais e estereotipos discriminatorios.

A solución pasa de xeito necesario polas actuacións. Arestora e en moitas partes do mundo, as mulleres discapacitadas toman a iniciativa e traballan tanto por se liberar dos prexuízos como por facerse visibles ante os seus compañeiros con discapacidade, ante o resto das mulleres e os homes e ante a sociedade. Desenvolver proxectos de vida como nais, compañeiras, profesionais e colaborar no desenvolvemento social deixou de ser un anhelado utópico e converteuse nunha reclamación que cada vez cobra máis forza. É preciso que elas sexan unha parte activa no que consideramos e desexamos imparabile proceso transformador.

Cómpre que este importante colectivo de mulleres participe en calquera proceso de planificación, execución, seguimento e avaliación de políticas a favor da integración e a non-discriminación, así como na toma de decisións en todos os niveis: político,

económico e social, e todo iso co obxecto de conseguir o libre desenvolvemento da súa personalidade a través dunha vida autónoma, que co seu traballo e a súa vida persoal, permitan que a sociedade no seu conxunto se beneficie de tantas cousas que poden achegar.

## 7. Referencias bibliográficas

CONFEDERACIÓN COORDINADORA ESTATAL DE DISCAPACITADOS FÍSICOS DE ESPAÑA (2003) *Libro verde: mujer y discapacidad. Propuestas para una década*. Madrid, COCEMFE.

CRISTÓBAL ANDREU, V. (2002) «Mujeres con discapacidad» *Minusval* 137, pp. 13-38.

EMERSON, E.; HATTON, C.; BROMLEY, J. e CAINE, A. (1999) *Clinical Psychology and People with Intellectual Disabilities*. Chichester, John Wiley & Sons.

FORO EUROPEO DA DISCAPACIDADE (1998) [en liña] *Manifiesto de las mujeres con discapacidad de Europa*. Dispoñible en formato electrónico no enderezo web <<http://isonomia.uji.es/docs/spanish/investigacion/mujeres/manifiestomujer-fed.pdf>>.

GARCÍA DÍAZ, N. (2000) «Mujeres y discapacidad» *Minusval* 126, pp. 33-38.

IGLESIAS PADRÓN, M. (2003) «Mujeres y discapacidad: la doble discriminación» *Emakunde* 50 *Mujeres y discapacidad: la doble discriminación*, pp. 6-39.

OBSERVATORIO DA DISCAPACIDADE (2000) [en liña] *Mujer y discapacidad, buenas prácticas*. Madrid, Instituto de Migracións e Servizos Sociais. Dispoñible en formato electrónico no enderezo web <[http://sid.usal.es/idocs/F8/8.1-2027/mujer\\_y\\_discapacidad.pdf](http://sid.usal.es/idocs/F8/8.1-2027/mujer_y_discapacidad.pdf)>.

RIU, M.<sup>a</sup> CARMEN (coord.) (2002) *Indicadores de exclusión social de mujer con discapacidad*. Barcelona, Associació Dones No Estándards/IMSERSO/Universidade Autónoma de Barcelona.

SHUNT, G.; CONDE, A. e IGLESIAS, M. (1998) *Mujer con discapacidad y su situación socio-laboral en dos comunidades autónomas: Galicia y Andalucía*. A Coruña, Fundación PAIDEIA.