

La discriminación de las mujeres discapacitadas en España

DULCE GIMÉNEZ LÓPEZ *

MARÍA DEL MAR RAMOS LORENTE *

1. INTRODUCCIÓN

En el año 2003, Año Europeo de las Personas con Discapacidad, trataremos en este trabajo de dilucidar aspectos especialmente relevantes para la actuación de los proyectos sociales y políticos de los años venideros. Por tanto, esta aportación de conocimientos será de máxima utilidad para el conocimiento de este sector de la población y para la implementación de las futuras políticas públicas.

La discapacidad constituye una de las áreas clave de actuación en la configuración de la protección social de los ciudadanos en los Estados occidentales. Se han experimentado en los últimos años considerables avances en las políticas sociales que contribuyen a la integración de los discapacitados. El acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales con el Comité Español de Representantes de Minusválidos en 1997 mediante el cual se establecieron medidas urgentes para el empleo de las personas con discapacidad constituye un hito memorable en este proceso, al igual que la reciente publicación de la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias*

y *Estado de Salud, 1999* fruto del acuerdo entre INE, IMSERSO y Fundación ONCE.

Entre los diversos mecanismos que las personas con discapacidad utilizan para lograr la plena integración: la familia, el trabajo, las medidas de rehabilitación y las pensiones, analizaremos en este estudio uno de los que este colectivo comparte con el resto de la población: el trabajo.

El presente artículo trata de realizar un análisis sociológico basándose en algunos de los resultados de la mencionada macroencuesta referidos a la mujer discapacitada, cuya discriminación se pone de manifiesto incluso en el escaso interés de los investigadores.

La mencionada discriminación forma parte de la desigualdad general que afecta a las mujeres en diversas parcelas de la vida social; una de las más importantes es la que se refleja en el ámbito laboral. Esta desigualdad en la incorporación al mundo laboral de la población femenina se traduce en desigualdades en la estructura social y, aunque es un fenómeno que afecta a las mujeres en general, incide especialmente sobre las discapacitadas. La población europea, incluida la española, mantiene tasas de actividad más altas en el caso de los hombres que de las mujeres. Estas diferencias, sin mencionar otras des-

* Profesoras del Departamento de Sociología. Universidad de Granada.

igualdades en función del sexo como la discriminación salarial o las dificultades de acceso a puestos de responsabilidad, aunque persisten, se van acortando paulatinamente.

La primera parte de nuestro trabajo consiste en un breve análisis de las políticas dirigidas al fomento del empleo entre la población discapacitada. En la segunda parte se describen las diferencias específicas por sexo en la incorporación al mundo laboral analizando especialmente las diferencias de inserción por Comunidades Autónomas, la participación en el sector público y privado, la implementación de las medidas de fomento del empleo y las expectativas de colocación de varones y mujeres en el mundo laboral.

2. MEDIDAS PARA EL FOMENTO DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Los sistemas de protección social han permitido la seguridad de los ciudadanos ante diversas contingencias, entre las que se encuentra la protección de las personas con discapacidad. Dichos sistemas han constituido una *malla de seguridad (safety net)* para los ciudadanos que «caen» en el transcurso de sus ciclos vitales y se encuentran frente a situaciones de precariedad, de oportunidades vitales que imposibilitan el desarrollo de un modo integral y participativo de los ciudadanos que las sufren (Moreno: 2000).

Desde los años 90 se viene fraguando en diversos países europeos una activa implicación de los gobiernos en las medidas de inclusión de la población con discapacidad. La mayoría de las acciones dirigidas hacia la plena integración de este grupo de la población son de carácter laboral, es decir, de promoción de la población activa con discapacidad en el mercado de trabajo tratando de combatir la discriminación laboral.

En países como Estados Unidos se han elaborado diversas medidas para prevenir la

discriminación de este sector de la población, especialmente la Ley para personas estadounidenses con discapacidad (ADA), la Ley sobre Educación de Personas con Discapacidad (*Individuals with Disabilities Education Act*) y la Ley sobre Acceso al Transporte Aéreo (*Air Carrier Acces Act*). Estas medidas han constituido una importante referencia, especialmente en el caso de países de habla inglesa como el Reino Unido e Irlanda.

Otra de las influencias de las políticas activas de empleo dirigidas a la población con discapacidad han sido las diversas investigaciones elaboradas por la OCDE en donde se incluyen posibles estrategias para abordar este tema. Sin olvidar el relevante papel que han jugado los programas implantados en diversos países de la Unión Europea, incluida España, entre los que destacan HORIZON y HELIOS cuyo objetivo principal es explícitamente la incorporación de personas con discapacidad en el mundo laboral.

2.1. Especial mención a las medidas establecidas en España

En España la Constitución de 1978 constituye el pilar básico en la lucha contra la discriminación de la población en general y de la población discapacitada en particular al establecer la igualdad entre todos los ciudadanos sin distinción alguna por razón de sexo, raza, religión, opinión u otras circunstancias personales y sociales. La Carta Magna subraya la integración en el conjunto de la población por parte de este sector. En su artículo 49 establece que *Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este título otorga a todos los ciudadanos*. El empleo, además, constituye un elemento integrador de primera magnitud y todos los ciudadanos tienen derecho a él.

Un paso más en la integración lo constituye el establecimiento de la igualdad que favorece la inserción social de la población con discapacidad, la LISMI, Ley de Integración Social del Minusválido aprobada en 1982. Se constituyó como un instrumento legal para permitir la prevención, rehabilitación e integración de las personas con discapacidad. Pero esta Ley incide especialmente en la importancia del sistema público de protección social y económico incluso, por encima de la rehabilitación e integración laborales (Títulos V, VI y VII).

Las diversas reformas que inciden sobre el mundo del trabajo llevadas a cabo en España que han apuntado en el sentido de la integración constituyen avances significativos. En 1996 se elaboró el último *Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 1997-2002* (IMSERSO, 1996) cuyos principales pilares han sido la promoción de la salud y la prevención de las discapacidades, el cuidado y la rehabilitación, la educación especial, la integración en la comunidad y el mantenimiento de la vida independiente. Se reafirma en la búsqueda de la promoción de los derechos de los discapacitados, facilitar su independencia, calidad de vida, igualdad de oportunidades, integración y normalización de sus vidas. Pero en este caso el objetivo culmen es el de la integración económica y la participación en el mundo del trabajo. Los principios en los que se sustenta dicho objetivo son garantizar la igualdad de oportunidades, asegurar la adecuación de las habilidades personales y profesionales a las necesidades del mercado de trabajo asegurando la integración social no sólo la económica. Los compromisos últimos son la inserción profesional y laboral además de la protección económica y social (Verdugo, Jiménez y Jordán de Urries, 2001).

El Plan de Acción del Empleo de 2000 incluye en su Directiva 9 varios aspectos dirigidos específicamente a promover el empleo entre el sector de la población objeto de estudio. Los más importantes se refieren a las bonificaciones fiscales para favorecer el auto-

empleo entre las personas discapacitadas, la participación prioritaria de trabajadores discapacitados en programas de formación y empleo o las cuotas de reserva para este sector de la población en el acceso al empleo público. Además, insiste en la colaboración con la Fundación ONCE y otras asociaciones de discapacitados.

La promoción del empleo de las mujeres, no sólo discapacitadas, se ha visto favorecida por el último Plan Nacional para el Empleo del Reino de España aprobado el 26 de abril de 2002 que propone, entre otras medidas, el refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las personas que padecen alguna discapacidad pueden formar parte del mercado laboral ordinario, en el que se integra toda la población activa española pero, al mismo tiempo, existen puestos de trabajo protegidos por la administración pública, aquellos cuyo acceso o permanencia elude completa o parcialmente la libre concurrencia del resto de los trabajadores. Dos son las principales modalidades de este tipo de empleo en España: Los Centros Ocupacionales y los Centros Especiales de Empleo. La venta del cupón de la ONCE, cuyos puestos de trabajo están blindados ante la competencia y no integra a toda la población activa sino exclusivamente a personas ciegas, es otro de los modelos de empleo protegido en España (Colectivo IOÉ y CIMOP, 1998).

La población que ahora analizamos presenta la peculiaridad de estar compuesta por personas activas propiamente dichas y, al mismo tiempo, por personas inactivas. Es decir, además de poder llevar a cabo su inserción laboral, la población discapacitada cuenta con otra posible fuente de ingresos: el sistema de pensiones que les permite cobrar pensiones de invalidez. Las pensiones de invalidez pueden ser contributivas y no contributivas. Las primeras las conceden, tras revisión y evaluación de los Equipos de Valoración de Incapacidades, a los trabajadores a

los que se les da el alta tras someterse a tratamiento médico y que han perdido funciones anatómicas o funcionales de modo definitivo disminuyendo su capacidad laboral en un 33 %. Las pensiones de invalidez no contributivas requieren una minusvalía del 65 % y van dirigidas a los trabajadores entre 18 y 65 años que no cuentan con ingresos o rentas suficientes en su unidad familiar permitiéndoles el mantenimiento de un mínimo vital.

Las diversas medidas adoptadas por los diferentes niveles administrativos que configuran el Estado español van dirigidas esencialmente a las personas con discapacidad que tienen un grado de minusvalía igual o superior al 33 %. Además existen varias medidas de discriminación positiva para fomentar la integración laboral de las personas discapacitadas en el mercado de trabajo tanto público como privado: Reservar una cuota del 2 % de los empleados en aquellas empresas que superen los 50 trabajadores en plantilla o las subvenciones por contratar a un empleado indefinido o en plantilla que sufra discapacidad.

3. ANÁLISIS POR SEXOS DE LA POBLACIÓN DISCAPACITADA EN EDAD DE TRABAJAR EN ESPAÑA¹

El análisis de datos ha sido elaborado a partir de los resultados obtenidos en la mencionada macroencuesta de ámbito nacional, la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999*².

¹ La elaboración de las tablas y gráficos de este trabajo ha sido realizada a través de los programas informáticos *Excel* del paquete *Micrisoft Office 2000* y *PC Axis 2001*. Los mapas han sido creados a partir del programa *PX-Map 1.06* de 10 de septiembre de 2001, desarrollado por el Instituto de Estadística de Noruega (*Statistics Norway*) y *Geodata AS*. Los mapas temáticos utilizados son los *Choropleth* para datos de proporciones, ratios o cuotas.

² El trabajo de campo, llevado a cabo mediante entrevista personal en domicilio del entrevistado, ha sido realizado por el Instituto Nacional de Estadística. El

La población con algún tipo de discapacidad está constituida por 3.528.220 habitantes, de entre los 39.247.019 con los que cuenta España. Es decir, el 9 % del total de la población española padece algún tipo de discapacidad, aunque existen profundas diferencias en función de diversas variables, principalmente la edad. La proporción de mujeres discapacitadas respecto al resto de la población femenina es del 10,3 %, mientras que los varones constituyen un 7,7 % de los mismos. (Tabla 1).

TABLA 1. POBLACIÓN ESPAÑOLA TOTAL Y DISCAPACITADA POR SEXOS

	Población española	Población discapacitada	%
Varones	19.220.493	1.472.971	7,7
Mujeres	20.017.526	2.055.251	10,3
Total	39.247.019	3.528.220	9,0

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999. CD-ROM, INE, Madrid. El total de la población ha sido elaborado a partir de los cálculos de la población nacional de derecho calculada a 15 de mayo de 1999, por edad y sexo (INE).

Si tenemos en cuenta la tasa por edad de las personas que padecen discapacidad en España comprobamos cómo, al aumentar la edad, aumenta proporcionalmente la población discapacitada. De entre la población activa en edad de trabajar³, el grupo de edad

universo objeto de estudio ha estado constituido por toda la población residente en viviendas familiares y la muestra ha constado de 217.760 personas, distribuidas en 70.402 hogares.

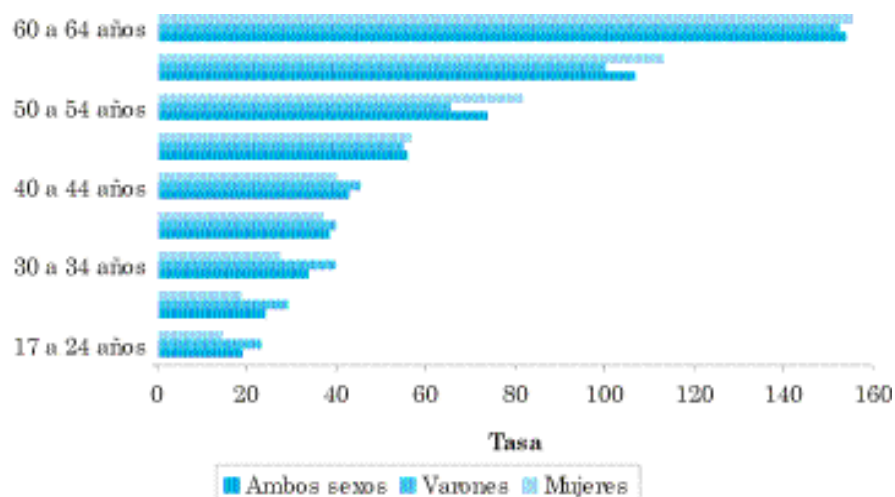
³ La *población activa* se refiere a la población de 16 años y más que trabaja o que está disponible para trabajar y lleva a cabo gestiones para encontrar trabajo en la semana de referencia cuando se realiza la encuesta. La población de 16 años o más (activa) puede estar *ocupada* (asalariados, que trabajan por cuenta propia, empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores inde-

en el que la tasa por 1.000 habitantes de personas con discapacidad es mayor se encuentra, sin lugar a dudas, entre la población mayor de 60 años (alrededor del 150‰).

Al mismo tiempo que se produce este incremento continuado de la población que padece discapacidad, si consideramos la variable sexo, las tasas masculina y femenina de población activa discapacitada sufren los mismos efectos que las tasas del resto de la población, es decir, la proporción de mujeres

es menor, tendencia que se mantiene hasta los 44 años. Desde los 50 se apuntan ligeros aumentos en el número de mujeres con discapacidad, para volver a igualarse con los varones a partir de los 60 (Gráfico 1). Las diferencias se producen principalmente porque las mujeres se discapacitan menos en términos absolutos y relativos en edades tempranas y juveniles, aunque más cuando llegan a la senectud debido, sobre todo, a su mayor esperanza de vida. (Colectivo IOE y CIMOP, 1998: 76).

GRÁFICO 1. TASA POR SEXO Y EDAD DE LAS PERSONAS QUE PADECEN DISCAPACIDAD ENTRE LOS 17 Y 64 AÑOS (EN ‰)



Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999, CD-ROM, INE, Madrid.

En el caso de la mayoría de las Comunidades y ciudades autónomas que configuran España se mantiene cierta homogeneidad en

pendientes, miembros de cooperativas, ayudas familiares); *parada* (que buscan su primer empleo, que han trabajado antes) e *inactiva*, son los que no están clasificados como ocupados no como parados (Estudiantes, sus labores, jubilados, retirados, perciben pensión distinta de la de jubilación, Realizaron actividades de tipo benéfico, Incapacitados para trabajar).

la proporción por sexos del conjunto de la población activa discapacitada. Incluso, en el caso de Andalucía, Cataluña y Murcia, las mujeres representan el 50 %, igual que los varones. Donde más diferencias existen es en Navarra (61 % varones y 39 % mujeres), Asturias (60 % varones y 40 % mujeres) y Extremadura y Melilla, con 45 % varones y 55 % hombres respectivamente (Tabla 2 y Mapas 1 y 2).

3.1. La inserción de la población discapacitada en el mercado de trabajo

Del análisis exclusivo del sector de población activa con discapacidad en toda España podemos concluir que está formado por 431.841 individuos, de los cuales el 64 % son varones y el 36 % mujeres. El doble de varones (67,4 %) que de mujeres (32,6 %) están trabajando. Estas diferencias son especialmente significativas en el caso de los discapacitados con empleo pero temporalmente ausentes de su puesto de trabajo, 65,7 % los varones y 34,3 % las mujeres. Entre los parados que buscan su primer empleo aumenta, sin llegar a igualarse, la proporción de mujeres (47,9 %) con respecto a la de varones (52,1 %), así como en el caso de los parados que han trabajado antes, 45,6 % las mujeres y 54,4 % los varones.

Si tenemos en cuenta a la población discapacitada que, aun teniendo edad de trabajar, se encuentra inactiva encontramos pocas diferencias en función del sexo, aunque las mujeres superan un poco a los hombres alcanzando el 55,5 %. Sin embargo, encontramos más incapacitados para trabajar varones que mujeres. De los que perciben algún tipo de pensión, las diferencias siguen las siguientes tendencias: Por un lado se encuentran los que perciben pensión contributiva de invalidez, 70,5 % de varones frente a menos del 30% en el caso de la mujeres. Por otro, las mujeres perciben el 52,6 % de las pensiones no contributivas de invalidez mientras que los varones el 47,4 %. Las tareas del hogar, como en el caso del total de la población española, son realizadas en una proporción mucho mayor por las mujeres que por los hombres, 94,9% frente al 5,1 % (Tabla 3).

TABLA 3. POBLACIÓN EN EDAD ACTIVA CON DISCAPACIDAD Y SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA

	Varones		Mujeres		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%
Total activos	275512	64	156329	36	431841	100
Total trabajando	190248	67,4	91827	82,6	282070	100
Con empleo pero temporalmente ausente	24373	65,7	12742	34,3	37115	100
Parado que busca su primer empleo	8489	52,1	8715	47,9	18205	100
Parado que ha trabajado antes	51407	54,4	43045	45,6	94452	100
Total inactivos	402865	44,5	503001	55,5	905866	100
Incapacitado para trabajar	111386	58,7	78406	41,3	189792	100
Percibiendo pensión contributiva de invalidez	229282	70,5	95843	29,5	325126	100
Percibiendo pensión no contributiva de invalidez	94390	47,4	104653	52,6	199044	100
Dedicado a las labores del hogar	18525	5,1	341894	94,9	360420	100

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999, CD-ROM, INE, Madrid.

El paro encubierto es uno de los aspectos que inciden en la configuración del empleo de las personas con discapacidad. Se refiere principalmente a las, generalmente denominadas, amas de casa, que desean trabajar fuera del hogar, pero que no buscan empleo, debido principalmente a que sus expectativas de encontrarlo son bajas. Además, es probable que exista una bolsa de paro encubierto entre los analizados pensionistas de invalidez contributiva que no están registrados como parados y que, sin embargo, desearían

encontrar un empleo remunerado (Colectivo IOÉ, CIMOP: 1998).

Por lo tanto, es necesario destacar lo que algunas investigaciones han puesto de manifiesto: la importancia del empleo sumergido y del paro encubierto que inciden en la situación laboral de la mujer española en general y especialmente en la de la mujer discapacitada. En lo que se refiere al empleo sumergido, ya en 1985 se comprobaron las diferencias existentes en función del sexo para toda la

población española. Mientras que la tasa de irregularidad en los varones alcanzó el 19 %, ascendía a 42 % para las mujeres, del total de los ocupados (J. Muro, J. L. Raymond, L. Toharia, E. Uriel; 1988). En un estudio posterior se puso de manifiesto la importancia del empleo sumergido para las personas con discapacidad (Colectivo IOÉ y CIMOP; 1998, 76). El paro encubierto será analizado más adelante en este trabajo.

Los tradicionales roles sociales asignados a los sexos llevan a los varones a solicitar prestaciones en mayor medida, especialmente ayuda económica y apoyo en el empleo para cumplir el papel de cabeza de familia. Sin embargo, las mujeres se emplean más en actividades no remuneradas, sobre todo en el trabajo doméstico y solicitan en mayor medida ayudas públicas alrededor de la edad de jubilación y en menor medida cuando se encuentran en edad activa.

La discapacidad ha sido la causa del cambio en la relación con la actividad económica, pasando del estatus de trabajador al de inactivo, en el 75,38 % de los casos. Al considerar este cambio encontramos que no existen diferencias significativas en función del sexo. De éstos, el 76,02 % son varones y el 74,22 % son mujeres. Los que estaban trabajando y ahora se encuentran parados constituyen el 7,26 %, el 6,53 % representado por varones y el 8,6 % por mujeres (Tabla 4).

Podemos afirmar que la población discapacitada mantiene comportamientos diferenciados en función del sexo y que la discriminación alcanza incluso a la clasificación de las mujeres en edad de trabajar como de activas o inactivas. Mientras que las mujeres utilizan su capacidad para desarrollar el trabajo doméstico, las pensiones y el empleo remunerado, los varones se emplean haciendo valer sus beneficios y prestaciones derivados de su incapacidad de trabajar (COLECTIVO IOÉ, CIMOP: 1998, 90).

TABLA 4. POBLACIÓN CON ALGUNA DISCAPACIDAD QUE HAN CAMBIADO SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA COMO CONSECUENCIA DE LA DISCAPACIDAD POR TIPO DE CAMBIO Y SEXO

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
De trabajando a parado	7,26	6,53	8,6
De trabajando a inactivo	75,38	76,02	74,22
De parado a inactivo	2,08	2,01	2,21
Otro tipo de cambio	3,93	1,97	7,51
No consta	11,34	13,47	7,46
Total	100	100	100

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999, CD-ROM, INE, Madrid.

3.2. Diferencias de acceso al mercado de trabajo en función del sexo por Comunidades Autónomas

3.2.1. Varones en edad activa con discapacidad

Al analizar cada Comunidad y Ciudad Autónoma, observamos cómo la única Comu-

nidad que cuenta con el mismo número de activos que de inactivos es la Valenciana. Solo existe una excepción a la mayor proporción de inactivos que de activos, Cantabria con 46 y 54 %, respectivamente. En el resto de las Comunidades los inactivos superan a los activos, especialmente en los casos de La Rioja (79 y 21 %), Ceuta (76 y 24 %), Canarias (73

y 27 %), Asturias (67 y 33%), Galicia (64 y 36 %) además de Castilla La Mancha y Andalucía (63 y 37 % en ambos casos).

En la composición de los activos también existen diferencias. Para todas las Comunidades y Ciudades Autónomas la proporción de activos varones con discapacidad que está

trabajando es mayor que los que se encuentran en paro, salvo en Extremadura en donde, además de incluir una baja proporción de la población en edad de trabajar activa (38 %), entre los activos la mitad están trabajando y la otra mitad están parados (19 y 19 % respectivamente)⁴ (Tabla 5).

TABLA 5. POBLACIÓN EN EDAD ACTIVA CON DISCAPACIDAD Y RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS (Varones) (%)

	Activos			Inactivos
	Total	Trabajando	Parados	
Andalucía	37 %	26,5 %	10,5 %	63 %
Aragón	51 %	42,6 %	8,4 %	49 %
Asturias	33 %	27 %	6 %	67 %
Baleares	38 %	34 %	4 %	62 %
Canarias	27 %	22,6 %	4,4 %	73 %
Cantabria	54 %	44 %	10 %	46 %
Castilla y León	49 %	42,5 %	6,5 %	51 %
Castilla-La Mancha	37 %	30 %	7 %	63 %
Cataluña	44 %	35 %	9 %	56 %
Comunidad Valenciana	50 %	38,5 %	11,5 %	50 %
Extremadura	38 %	19 %	19 %	62 %
Galicia	56 %	28 %	8 %	44 %
Madrid	39 %	33 %	6 %	61 %
Murcia	47 %	37 %	10 %	53 %
Navarra	45 %	33 %	12 %	55 %
País Vasco	41 %	27 %	14 %	59 %
Rioja	21 %	16 %	5 %	79 %
Ceuta	24 %	18 %	6 %	76 %
Melilla	49 %	43 %	6 %	51 %
Total media nacional	41 %	32 %	9 %	59 %

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999, CD-ROM, INE, Madrid.

3.2.2. Mujeres en edad activa con discapacidad

Si consideramos a las mujeres activas discapacitadas en edad de trabajar por Comunidades y Ciudades Autónomas y su relación con la actividad económica, podemos observar cómo las inactivas superan en gran medida a las activas. Todas las Comunidades y

Ciudades Autónomas tienen mujeres inactivas en proporciones que superan el 70 %, a

⁴ Hay que considerar que esta Comunidad Autónoma cuenta con altas tasas de paro registrado, baja renta per cápita y cuenta con altas tasas de economía sumergida (COLECTIVO IOÉ, *Extremadura, cuestión pendiente*, Cáritas, Plasencia, 1990).

excepción de Madrid en donde se sitúan en un también bajo 69 %. Sobrepasan el 80 % Ceuta (92 %), La Rioja (89 %), Aragón (86 %), Castilla La Mancha y Asturias (85 %), Canarias (83 %) además de Melilla y Extremadura (82 %). Por lo tanto, Madrid es la Comunidad que

tienen más población femenina discapacitada en edad de trabajar activa (31 %) mientras que el resto de las Comunidades no alcanza el 30 %, disminuyendo incluso hasta el 8 % en el caso de Ceuta (Tabla 6).

TABLA 6. POBLACIÓN EN EDAD ACTIVA CON DISCAPACIDAD Y RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS (Mujeres) (%)

	Activos			Inactivos
	Total	Trabajando	Parados	
Andalucía	22 %	11 %	11 %	78 %
Aragón	14 %	12 %	2 %	86 %
Asturias (Principado de)	16 %	7 %	8 %	85 %
Baleares (Islas)	20 %	26 %	2 %	71 %
Canarias	17 %	14 %	3 %	83 %
Cantabria	28 %	26 %	3 %	72 %
Castilla y León	21 %	16 %	3 %	79 %
Castilla-La Mancha	16 %	12 %	3 %	85 %
Cataluña	30 %	22 %	8 %	70 %
Comunidad Valenciana	23 %	19 %	4 %	77 %
Extremadura	18 %	13 %	6 %	82 %
Galicia	23 %	18 %	4 %	77 %
Madrid (Comunidad de)	31 %	17 %	14 %	69 %
Murcia (Región de)	20 %	15 %	5 %	80 %
Navarra (Comunidad Foral de)	24 %	13 %	11 %	76 %
País Vasco	21 %	14 %	7 %	79 %
Rioja (La)	11 %	11 %	0 %	89 %
Ceuta	8 %	6 %	2 %	92 %
Melilla	18 %	14 %	4 %	82 %
Total media nacional	24 %	16 %	8 %	76 %

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999, CD-ROM, INE, Madrid.

3.3. Diferente participación en el sector público y en el privado

La población activa discapacitada que trabaja presenta diferencias por sexo dependiendo de si su participación en el mercado de trabajo es en el sector público o en el privado. Las proporciones de trabajadores se inclinan, en ambos sectores, a favor de los varones aunque con los matices que se señalan a continuación.

Los funcionarios públicos discapacitados son, en un 64,4 % de los casos, varones y, en un 35,6 % mujeres. Las mayores diferencias a favor de la población masculina se establecen cuando el contrato es fijo indefinido o continuo, cuando es de obra o servicio u otro tipo de contrato, pero sobre todo, cuando se trata de contratos de aprendizaje en donde no se constata la existencia de mujeres. En todos estos casos los varones superan el 70 % de los contratos firmados.

Y, aunque las diferencias a favor de los varones son menores que en los casos anteriores, también existen cuando los discapacitados trabajan de forma fija discontinua, en prácticas o formación, eventual, estacional o de temporada. Los dos únicos casos en los que las mujeres superan a los hombres son contra-

tos de interinos en los que las mujeres con discapacidad alcanzan el 93,3 % mientras que los varones solo el 6,7 %. Y, tal y como se recogió más arriba, aquellos trabajadores que sin contrato desarrollan su actividad en la economía sumergida son en su mayoría mujeres (68,5 % y 31,5 % en el caso de los varones) (Tabla 7).

TABLA 7. POBLACIÓN CON DISCAPACIDAD QUE ESTÁ TRABAJANDO COMO ASALARIADA EN EL SECTOR PÚBLICO O EN EL PRIVADO POR TIPO DE CONTRATO Y SEXO

	Varones		Mujeres		Ambos sexos	
	Total	%	Total	%	Total	%
Funcionario público (excepto interinos)	14219	64,4 %	7880	35,6 %	22099	100 %
Fijo indefinido o continuo	81634	71,9 %	31929	28,1 %	113563	100 %
Fijo discontinuo	3346	57,3 %	2488	42,6 %	5834	100 %
De aprendizaje	1714	100 %	0	0 %	1714	100 %
En prácticas o formación	799	80,5 %	521	39,5 %	1320	100 %
Eventual	14087	56,4 %	10885	43,6 %	24971	100 %
De obra o servicio	6795	79,8 %	1720	20,2 %	8515	100 %
Estacional o de temporada	3023	65,4 %	1598	34,6 %	4622	100 %
Funcionario interino	50	6,7 %	693	93,3 %	743	100 %
Otro tipo de contrato	4424	70,43 %	1865	29,6 %	6290	100 %
No tienen contrato	3250	31,5 %	7064	68,5 %	10314	100 %
No consta	34770	66,8 %	17315	33,2 %	52085	100 %
Total	168110	66,7 %	83958	33,3 %	252068	100 %

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999, CD-ROM, INE, Madrid.

3.4. Implementación de las medidas de fomento del empleo

La población activa discapacitada que efectivamente trabaja se ha visto beneficiada por diversas medidas de fomento del empleo. En todos los tipos de medidas adoptadas los varones se ven beneficiados por ellas en mayor medida que las mujeres. Los casos más extremos son las medidas de empleo selectivo en las que se readmite a los trabajadores con discapacidad, el 85,2 % de varones y el 14,8 % de mujeres; las subvenciones, el 79,5 % frente al 20,5 %; la cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector público y privado, 79 % y 21 % en el primer

caso y 75,7 % y 24,3 % en el segundo. Además, el empleo protegido en centros especiales ha beneficiado también a los varones en el 65,5 % de los casos y a las mujeres en el 30,5 %. En lo que respecta al contrato para formación y en prácticas, también para minusválidos, de nuevo favorece en mayor medida a los varones que a las mujeres (Tabla 8).

3.5. A pesar de la discriminación las mujeres aspiran a puestos de decisión

La población activa discapacitada que busca empleo lo hace mayoritariamente en actividades relacionadas con el trabajo manual

TABLA 8. POBLACIÓN EN EDAD ACTIVA CON DISCAPACIDAD QUE EN SU OCUPACIÓN SE HA BENEFICIADO DE MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO POR SEXO

	Varones		Mujeres		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%
Contrato para formación y en prácticas de minusválidos	4929	57,4 %	3661	42,6 %	8589	100%
Incentivos a la contratación	6185	72,9 %	2301	27,1 %	8486	100%
Cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector público	3088	79 %	819	21 %	3907	100%
Cuota de reserva para personas con discapacidad en el sector privado	5802	75,7 %	1864	24,3 %	7667	100%
Empleo selectivo (readmisión de trabajadores con discapacidad)	3139	85,2 %	546	14,8 %	3685	100%
Subvenciones	2245	79,5 %	579	20,5 %	2824	100%
Empleo protegido en centros especiales de empleo	7855	69,5 %	3444	30,5 %	11300	100%
Total	30357	70,5 %	12731	29,5 %	43088	100%

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999. CD-ROM, INE, Madrid.

(32 %) y, aunque en menor medida, en cualquier actividad (27 %) y en las relacionadas con el trabajo administrativo (23 %). Sin embargo, en general, las personas con discapacidad apenas buscan empleo en actividades de responsabilidad y decisión como las relacionadas con el trabajo de gestión o técnico (6,9 % y 10,5 %, respectivamente).

Las diferencias por sexos influyen, de nuevo, en esta situación. A los varones discapacitados que buscan empleo les gustaría trabajar

principalmente en actividades manuales, aunque también buscan cualquier actividad o las relacionadas con el trabajo administrativo. Al considerar a las mujeres, podemos observar que, aunque también buscan empleo mayoritariamente en estas actividades; en mucha mayor medida que los hombres, lo buscan en actividades relacionadas con trabajo técnico y de gestión. En cuanto al trabajo técnico, las mujeres que buscan cambiar de empleo lo hacen en este tipo de actividades en

TABLA 9. POBLACIÓN EN EDAD ACTIVA CON DISCAPACIDAD QUE ESTÁ BUSCANDO EMPLEO (TRABAJANDO O PARADOS) POR TIPO DE ACTIVIDAD EN QUE LES GUSTARÍA TRABAJAR PRINCIPALMENTE Y SEXO

	Varones		Mujeres		Total	
	Total	%	Total	%	Total	%
Relacionada con un trabajo manual	2960	40,5 %	1552	22,8 %	4512	32 %
Relacionada con un trabajo administrativo	1776	24,4 %	1471	21,7 %	3247	23 %
Relacionada con un trabajo técnico	200	2,7 %	1276	18,8 %	1476	10,5 %
Relacionada con un trabajo de gestión	25	0,3 %	942	13,9 %	967	6,9 %
En cualquier actividad	2348	32,1 %	1550	22,8 %	3899	27,6 %
Total	7309	100 %	6792	100 %	14101	100 %

Fuente: Elaboración propia a partir de Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999. CD-ROM, INE, Madrid.

el 18,8 % de los casos mientras que los varones que buscan empleo sólo lo hacen en el 2,7 % de los casos. El trabajo de gestión lo prefieren las mujeres que buscan empleo en el 13,9 % de los casos mientras que los varones ni siquiera alcanzan el 0,5 % de los que buscan empleo (Tabla 9).

4. CONCLUSIONES

Los países occidentales han establecido normas y dictado leyes a lo largo de la última década destinadas a la protección integral de la población con discapacidad enfatizando especialmente la normalización de este sector de la población a través de políticas de empleo al constituir éste, junto con la familia, uno de los mecanismos más fuertes de integración.

En el caso de España, ha sido la Constitución la que ha sentado las bases del posterior desarrollo legislativo. Sin embargo, la implantación de medidas que favorezcan la igualdad necesitan un seguimiento más exhaustivo por parte de los poderes públicos porque, tal y como afirmó recientemente el Secretario General del CERMI, Antonio Millán Moya, se produce el *incumplimiento de las previsiones de la LISMI en materia de reserva legal de empleo*.

Verificamos con los nuevos datos que arroja la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estados de Salud 1999* las conclusiones de otras investigaciones: que en la población discapacitada se mantienen comportamientos diferenciados en función del sexo y que la discriminación alcanza incluso a la clasificación de las mujeres en edad de trabajar como de activas o inactivas. Las diferentes Comunidades y Ciudades Autónomas del mosaico español ponen de manifiesto cómo la distribución entre varones y mujeres con discapacidad es similar en todas ellas. Las brechas se abren entre los sexos en la inclusión en las categorías de activo o inactivo, predominando los varones en la de activos frente a la de inactivos. En el caso de las

mujeres, la mayoría se incluye entre los inactivos. Además, las proporciones de los activos que se encuentran trabajando siempre son mayores en el caso de la población masculina.

En este artículo hemos comprobado que los discapacitados en edad de trabajar están empleados en buena proporción en la economía sumergida y que esta situación afecta en mayor medida a las mujeres, que se ven sometidas a la doble discriminación que establece el mercado por ser discapacitadas y mujeres. La desigualdad se refleja en las pensiones, ellas hacen uso en mayor medida de las pensiones no contributivas a edades avanzadas mientras que acceden en menor proporción a las pensiones contributivas, sin mencionar el abismo a la hora de hacerse cargo de las tareas del hogar en edades a las que podrían estar trabajando o recibiendo pensiones contributivas por haber trabajado. El paro encubierto es otro de los enemigos que inciden en la configuración del empleo de las personas con discapacidad, especialmente el de las mujeres en esta situación en donde se encuentran las mencionadas amas de casa. La desigualdad, anterior a las pensiones, está causada por el desigual acceso al mundo laboral que las segrega desde el principio en su acceso al mundo del trabajo y limita su posterior posibilidad de ser beneficiarias de pensiones contributivas.

Entre la población activa discapacitada que trabaja también aparecen profundas diferencias por sexo, dependiendo de si su participación en el mercado de trabajo es en el sector público o en el privado. Las proporciones de trabajadores se inclinan desmesuradamente, en ambos sectores, a favor de los varones aunque las mayores diferencias a favor de la población masculina se establecen cuando el contrato es fijo indefinido o continuo. Esta discriminación en el tipo de contrato supone en la vida de las mujeres discapacitadas activas mayores índices de inestabilidad en el empleo. Cuando se trata de contratos de aprendizaje ni siquiera se observa la existencia de mujeres.

Las expectativas de empleo, de nuevo, establecen diferencias entre los sexos porque las mujeres, en mayor medida que los varones, aspiran a puestos que requieren especialización técnica y de gestión. Ahora le toca al conjunto de la sociedad no obstaculizar las aspiraciones de todas/os las/os ciudadanas/os, discapacitadas/os o no, preparadas/os para alcanzar sus metas vitales. Las medidas a establecer pasan por el control exhaustivo por parte de las administraciones del cumplimiento de las cuotas de reserva, permitiendo la integración de las/os discapacitadas/os además del establecimiento de otras nuevas medidas que les faciliten el pleno acceso al empleo.

5. BIBLIOGRAFÍA

- CES (1995) *Informe 5/95 Sobre la Situación del Empleo de las Personas con Discapacidad y Propuestas para su Reactivación*, Madrid.
- COLECTIVO IOÉ y CIMOP (1998) *Discapacidad y Trabajo en España. Estudio de los procesos de inclusión y exclusión social de las personas con discapacidad*, IMSERSO, Madrid.
- DIRECTIVA 2000/78/CE del Consejo de Europa de 27 de noviembre de 2000. http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2001/jul/directive78ec_es.pdf. (Recuperado el 30 de septiembre de 2002).
- EUROPEAN COMISION (1998) *Raising the Employment Levels of People with Disabilities: the Common Challenge*, SEC 1998: 1550.
- (1999) *Mainstreaming Disability within EU Employment and Social Policy*, DGV Service Working Paper.
- EUROPEAN EMPLOYMENT STRATEGY. http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees_en.htm (Recuperado el 3 de octubre de 2002).
- GARCÍA MARTÍN, J. M. (1998) *Empleo y discapacidad*, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, Madrid.
- IMSERSO (1996) *Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 1997-2002*, IMSERSO, MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES Madrid.
- INE, IMSERSO y Fundación ONCE (2002) *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud 1999*, CD-ROM, INE, Madrid.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2000) *Plan de Acción para el Empleo del Reino de España 2000*, Madrid.
- MORENO, L. (2000) *Ciudadanos precarios. La «última red» de protección social*, Ariel, Barcelona.
- MURO, J., RAYMOND, J. L., TOHARIA, L., URIEL, E. (1988) *Análisis de las condiciones de vida y trabajo en España*, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid.
- PÉREZ AMORÓS, F. (dir.) (1999) *Contrato de trabajo y discapacidad*, Textos Universitarios.
- SABINO MURILLO (comp.) (2001) *Acceso de las personas con discapacidad al empleo público*, Real Patronato de Prevención de Riesgos Laborales, Madrid.
- VERDUGO, F. B., JORDÁN DE URRÍES, F., BELLVER (1998) «Situación actual del Empleo con Apoyo en España», *Siglo Cero*, n° 29, pp. 23-31.
- VERDUGO, M. A., JIMÉNEZ, A. y JORDÁN DE URRÍES, F. B. (2001) «Social and Employment policies for people with disabilities in Spain», en W. Oorscht, y B. Hvinden, *Disability Policies in European Countries*, Kluwer Law International, Dordrecht, pp. 33-51.
- VVAA (1998) «Supported Employment in Spain», *11 Vocational Rehabilitation*, pp. 223-232.
- (1998) *La situación del Empleo de las Personas con Discapacidad en España: Propuestas para su Reactivación*, Escuela Libre Editorial, Madrid.

ANEXO

Legislación española dirigida al fomento de la contratación de la población activa con discapacidades

1. Medidas alternativas a la cuota de reserva del 2 % a favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores.
 - Real Decreto 27/ 2000, de 14 de enero (B. O. E. núm. 22 de 26-01-2000).
2. Fomento de la contratación indefinida.
 - Real Decreto 1451 / 1983, 11 de mayo de 1983.
 - Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 13 de marzo de 1994.
 - Real Decreto Ley 5 15/ 1998, 27 de noviembre de 1998.
 - Apartado 5 ° Disposición Final 2 ª Ley 40 / 1998, 9 de diciembre de 1998.
 - Real Decreto 4 / 1999, 8 de enero de 1999.
 - Ley 12 / 2001, 9 de julio de 2001.
 - Ley 24 / 2001, 27 de diciembre de 2001.
3. Contrato temporal de Fomento de Empleo, para 1999, en vigor hasta el 31/12/2002.
 - Artículo 44 de la Ley 42 / 1994, de 30 de diciembre de 1994.
 - Artículo 91 de la Ley 49 / 1998, de 30 de diciembre de 1998.
 - D. A. 10 ª de la Ley 50 / 1998, de 30 de diciembre de 1998 que mantiene únicamente para los trabajadores discapacitados la D. A. 6 ª de la Ley 13 / 1996.
 - Ley 12 / 2001, de 9 de julio de 2001.
 - Ley 24 / 2001, de 27 de diciembre de 2001.
4. Contrato para la formación.
 - Ley 63 / 1997, de 26 de diciembre de 1997.
 - Real Decreto 488 / 1998, de 27 de marzo de 1998.
5. Contrato en prácticas.
 - Ley 12 / 2001, de 9 de julio de 2001.
6. Transformación en indefinido.
 - Real Decreto 1451/ 1983, de 11 de mayo de 1983.
 - Artículo 44 Ley 42 / 1994, de 30 de diciembre de 1994.
 - Ley 13 / 1996, de 30 de diciembre de 1996.
 - Ley 66 / 1997, de 30 de diciembre de 1997.
 - Ley 63 / 1997, de 26 de diciembre de 1997.
 - Ley 55 / 1999, de 26 de diciembre de 1999.
7. Relación laboral especial de trabajadores en Centros Especializados de Empleo.
 - D. A. 39 ª de la Ley 66 / 1997, de 30 de diciembre modificación del Artículo 42.2 de la Ley 13 / 1982 (LISMI).
 - Real Decreto 13 / 1985, de 17 de julio (Modelo de contrato específico para C.E.E.).
 - Real Decreto 2273 / 1985, de 4 de diciembre de 1985.
 - Artículo 6.16 de la Ley 66 / 1997. (Modifica el Artículo 104.2 de la Ley 37 / 1992, de 28 de diciembre).
 - Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 16 de octubre de 1998.
8. Contratación en cooperativas y sociedades anónimas laborales (S.A.L.).
 - Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 29 de diciembre de 1998.
9. Autoempleo.
 - Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 16 de octubre de 1998⁵.

5. Merc@dis. «Contexto legal: incentivos a la contratación de trabajadores con discapacidad». <http://www.mercadis.com/contextolegal/incentivos.jsp> (Recuperado el 7 de septiembre de 2002).

RESUMEN: Mediante el esfuerzo del IMSERSO, INE y Fundación ONCE se ha llevado a cabo una macroencuesta de reciente publicación, la *Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, 1999*. A partir de los datos obtenidos se ha analizado a lo largo del artículo la sustantiva dificultad a la que se ven sometidas las mujeres en edad activa con discapacidad para acceder al mundo laboral. Este trabajo presenta la doble discriminación a la que se ven sometidas, la de ser discapacitadas, como cualquier otro discapacitado y la de ser mujeres. Esta aportación parte de la imagen de las mujeres discapacitadas como un recurso para sí mismas y para el resto de la sociedad, así como de su condición de ciudadanas de pleno derecho.