

2008



Ayuntamiento de Málaga
Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer

XIII

Beca
de investigación
Málaga mujer

“Situación de la Mujer Malagueña con Diversidad Funcional en el mercado laboral, así como lo relativo a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.”



Investigadora: Alejandra I. Rosset.

PERIODO DE INVESTIGACION:

Enero a Diciembre de 2008.

FINANCIACION:

Área De Igualdad de Oportunidades de la Mujer. Ayuntamiento de Málaga.

COORDINACION TECNICA:

María Adelaida Rodríguez Roca
Psicóloga, Área de Accesibilidad Universal, Ayuntamiento de Málaga.

Fuensanta García Carrasco
Psicóloga, Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer, Ayuntamiento de Málaga.



Ayuntamiento de Málaga
Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer

INDICE

Resumen.	Pág. 1
1. Introducción.	Pág. 5
1. <i>Preguntas claves para la investigación.</i>	
2. <i>Contexto de la investigación.</i>	
3. <i>VARIABLES e indicadores de investigación.</i>	
2. Mujeres con diversidad funcional: una cuestión de derechos humanos.	Pág. 9
1. <i>Breve historia de género y discapacidad.</i>	
2. <i>Estudios, informes y recomendaciones sobre discapacidad a nivel Internacional y Nacional.</i>	
3. Visibilizando el problema.	Pág. 17
1. <i>Concepto de patriarcado.</i>	
2. <i>Género y diversidad funcional.</i>	
3. <i>El modelo social de la discapacidad: introduciendo el concepto de género.</i>	
4. <i>Diversidad funcional y Género: teoría de la doble discriminación.</i>	
5. <i>División sexual del trabajo.</i>	
4. Normativas: Desde la LISMI hasta nuestros días. Normativas que regulan el empleo de mujeres con diversidad funcional.	Pág. 29
1. <i>Cupo de reserva de empleo en la administración pública.</i>	
2. <i>Legislación en la comunidad autónoma de Andalucía.</i>	
3. <i>Incentivos económicos a las empresas por la contratación de mujeres con discapacidad.</i>	
4. <i>Supuestos excepcionales para la exención.</i>	
5. <i>Medidas alternativas a las que se acogen las empresas cuando no contratan.</i>	
6. <i>Organismos responsables de las políticas de empleo a nivel autonómico, provincial y local con respecto a Málaga.</i>	
7. <i>Organismo municipal responsable de políticas de empleo dirigido a mujeres en Málaga. (IREM)</i>	
5. El empleo en las mujeres con diversidad funcional.	Pág. 37
1. <i>En Andalucía.</i>	
2. <i>Sistema de prospección en la Provincia de Málaga (ARGOS).</i>	
3. <i>En el municipio de Málaga.</i>	
6. Itinerarios de Inserción Laboral.	Pág. 43

7. El conflicto: Incorporación de la mujer con diversidad funcional a la vida laboral. Pág. 45

1. *Normativa sobre la Igualdad de Oportunidades.*
2. *Normativa sobre conciliación de vida familiar y vida laboral.*
3. *Dimensión del ámbito doméstico.*
4. *La socialización diferencial.*
5. *Lo privado y lo público.*

8. La conciliación entre vida personal, familiar y laboral. Pág. 53

1. *Planteamiento del problema.*
2. *Algunos datos sobre conciliación de la vida familiar y la vida laboral.*
3. *Procesos de individualización y cambio social.*

9. Metodología de Investigación. Pág. 65

1. *Objetivos generales.*
2. *Objetivos específicos.*
3. *Diseño metodológico (definición de variables).*
4. *Diseño muestral.*
5. *Muestra global de la investigación: Instrumentos de recolección de datos.*

10. Resultados. Pág. 75

1. *Variable situación personal.*
2. *Variable empleo.*
3. *Variable ámbito doméstico.*
4. *Variable uso del tiempo.*

11. Entrevistas: Análisis e Interpretación de datos de Grupos de discusión y entrevistas abiertas. Pág. 115

1. *Análisis de entrevistas a Empresas.*
2. *Análisis de entrevistas a Centros Especiales de Empleo.*
3. *Análisis de entrevistas a orientadoras laborales y funcionarias.*
4. *Análisis de entrevistas a expertas. Análisis de datos de entrevistas a la Directora del Área de Igualdad de la Mujer.*
5. *Oportunidades de la Mujer y Concejal del Área de Accesibilidad Universal del Ayuntamiento de Málaga.*

12. Conclusiones y Propuestas. Pág. 159

1. *Conclusiones.*
2. *Propuestas.*

Bibliografía. Pág. 175

RESUMEN.

El objeto de estudio de la Investigación, es la situación de las mujeres con diversidad funcional en el mercado laboral de Málaga. Dicha situación laboral está condicionada por las prácticas de conciliación entre vida familiar, personal y laboral por lo que se investigaron tres ejes de este tema: “situación de la mujer en el mercado laboral de Málaga”, “usos del tiempo” y “estrategias de conciliación”. El objetivo fue investigar no sólo el alcance del problema de la conciliación entre vida familiar y vida laboral, sino las divergencias existentes entre el reconocimiento formal de la igualdad como principio y el cumplimiento real del mismo.

Gran parte de los estudios que se llevan a cabo sobre el colectivo de personas con diversidad funcional no desagregan información estadística por sexo, lo que hace muy difícil su análisis, imprescindible para articular políticas y medidas de acción positivas que mejoren la calidad de vida de estas mujeres. (Las medidas de acción positiva pueden entenderse como apoyo y estrategias a la inserción laboral). Hecho constatado en la falta de datos estadísticos y las diferencias sustanciales entre las cifras aportadas por cada una de las administraciones públicas en las que buscamos información para elaborar la presente justificación.

Las propias mujeres con diversidad funcional expresan, “sufrimos desventajas para acceder al mercado laboral, situación semejante a la que afecta a todo el colectivo, pero con mayores barreras por el hecho de ser mujeres”. (Testimonio de Mujeres con diversidad funcional que integran la Comisión de Empleo, Agrupación De Desarrollo, Área de Accesibilidad Universal del Ayuntamiento de Málaga).

Muchas de las barreras que comparten las mujeres con diversidad funcional con el resto de la población femenina, son las dificultades para acceder al empleo formal y conciliar vida familiar, personal y laboral siendo para éstas mayor las desventajas ya que en ellas se suman concepciones limitantes por la diversidad que las caracteriza.



Los centros de empleo protegido, centros ocupacionales y centros especiales de empleo, nacieron para dar formación a las personas con diversidad funcional con baja cualificación profesional y como fórmula de transición al empleo ordinario, pero su práctica se ha instituido en el tiempo, constituyendo la única oportunidad laboral de las mujeres sin progresar desde una situación protegida a otra más autónoma. (*Fuente: Mujer, discapacidad y empleo: tejiendo la discriminación, Universidad de Huelva, 2004.*)

Las trabajadoras con diversidad funcional tienen más dificultades para acceder a un empleo y cuando lo hacen, suelen estar concentradas en sectores económicos más precarios y feminizados (segregación ocupacional) y en las categorías más bajas, no pudiendo promocionar a categorías más altas en la mayoría de los casos, por éste llamado “techo de cristal” (invisible) percibiendo salarios inferiores a los hombres con diversidad funcional y en peores condiciones laborales. (*Indicadores de exclusión social de mujer y discapacidad, Donas No Standard, 2006*)

Las mujeres con diversidad funcional trabajadoras o con potencial empleo intervienen en el mercado laboral condicionadas por la posibilidad o no de implementar estrategias para conciliar vida familiar y vida laboral. El empresariado, la familia, las y los profesionales de inserción, compañeras y compañeros del entorno laboral, intervienen de manera decisiva en éste proceso.

Se pretende la difusión de argumentos y resultados de investigaciones entre aquellos servicios que se ocupan del empleo de las mujeres con diversidad funcional, para el diseño de políticas efectivas de inserción laboral, que promuevan la Igualdad de Oportunidades en la ciudad de Málaga, mejorando estrategias de conciliación. El contenido servirá para el diseño de campañas de sensibilización dirigidas al tejido empresarial y servicios responsables que generen verdaderas condiciones de para mejorar la calidad de vida de las mujeres con diversidad funcional de Málaga.



Los resultados del estudio destacan que los centros especiales de empleo son la principal fuente laboral para las mujeres con diversidad funcional de Málaga, que la mayoría de ellas tiene sólo estudios primarios, y que tampoco cuentan con experiencia laboral. Un fenómeno reiterado es que la falta de conciliación entre vida familiar y vida laboral hace que numerosas mujeres con diversidad funcional busquen empleo a partir de los 40 o más años de edad, etapa en la que sus hijos han crecido y no demandan tanta atención. Conflicto que supone a la mujer salir a buscar empleo sin experiencia y sin formación.

Cabe aclarar que pese a la voluntad de las normativas existentes y al desarrollo de numerosas políticas en materia laboral a nivel autonómico y municipal, constatamos, que la situación laboral de las mujeres con diversidad funcional sigue siendo desigual en relación a los hombres con diversidad funcional y a la de las mujeres sin diversidad funcional.





1. INTRODUCCIÓN.

Durante mucho tiempo se ha ignorado la situación de desventaja social en la que se encuentran las mujeres con diversidad funcional, cuya presencia ha permanecido invisible. Las propias mujeres con diversidad funcional, líderes de redes asociativas, y expertas vienen considerando desde hace una década que la discriminación que sufren es semejante a la que afecta a todo el colectivo con diversidad funcional con un plus añadido por el hecho de ser mujeres. En España el 58% de la población con diversidad funcional son mujeres. En la comarca de Málaga según el Centro de Valoración y Orientación de la Junta de Andalucía es de 14.679 pero nada se sabe de cuántas mujeres a nivel municipal están activas e inactivas. No hay información que nos permita tener una visión global y particular sobre el tema de la mujer con diversidad funcional en el empleo.

Sabemos que las palabras o términos llevan asociados ideas y conceptos, representan valores culturalmente aceptados del objeto o ser nombrado. Con el tiempo si queremos cambiar ideas o valores no tendremos más remedio que cambiar las palabras que los soportan y le dan vida. Por tal motivo los términos limitantes utilizados para denominar al colectivo de mujeres con diversidad funcional juegan un papel fundamental en el refuerzo de la minusvaloración. *Mujeres con diversidad funcional son aquellas que por motivos de la diferencia de funcionamiento de su cuerpo realizan las tareas habituales (desplazarse, leer, agarrar, vestirse, ir al baño, comunicarse, etc.) de manera diferente. Podemos decir que funcionan de otra manera.* Esta denominación no da carácter negativo ni médico a la visión de una realidad humana, se pone el énfasis en su diferencia o diversidad.

El Manifiesto Europeo de Mujeres con Discapacidad (Foro Europeo de la discapacidad 1997) reveló que los papeles atribuidos por la sociedad a las mujeres con diversidad funcional son distintos a los que se asigna a la mujer en general. Este fenómeno de la doble discriminación es diferente, y al tratarse de una situación estructural, precisa un enfoque específico, innovador y prolongado en el tiempo, hasta conseguir que se establezca una situación de equidad. La doble discriminación de las mujeres con diversidad funcional no es producto de una suma de las necesidades que se



plantean por la diversidad funcional y género, sino que al conjugarse ambas variables, se produce una situación diferente y especial que es preciso conocer y reconocer con el fin de disponer de un instrumento operativo en las políticas sociales que sea efectivo para mejorar la situación social de las mujeres con diversidad funcional.

El objetivo general de la investigación es realizar un diagnóstico de la situación del empleo de las mujeres con diversidad funcional; e identificar cómo se resuelve la conciliación entre vida familiar y vida laboral.

En España se han promulgado numerosas leyes y normativas que intentan regular el empleo de las personas con diversidad funcional, incluyendo como apartado especial el apoyo al empleo de las mujeres con diversidad funcional, reforzándose esta línea de actuación con la Ley de Igualdad de Oportunidades y la Ley de Conciliación entre vida familiar y vida laboral, contexto que ha generado amplias expectativas de mejoras laborales en el colectivo de mujeres. Pero poco se sabe de si se cumplen las leyes y en consecuencia la evolución de los Planes, Programas y Proyectos que de ellas emanan. No se conocen los mecanismos de inspección y control para saber en qué medida se cumplen las Leyes. Cabe la pregunta si las leyes actuales son suficientes para generar transformaciones positivas en relación al empleo de las mujeres con diversidad funcional o bien, hacen falta acciones directivas que no se han legislado y son imprescindibles para lograr los resultados que se esperan.

La aproximación al contexto social de las mujeres con diversidad funcional de la ciudad de Málaga tiene como punto de partida en éste estudio los resultados obtenidos de la Encuesta sobre discapacidad del Instituto Nacional de Estadística, (INE, 1999), el módulo de la Encuesta de Población Activa sobre Discapacidad y su relación con el Empleo (EPA, 2002) y los datos obtenidos del Sistema de Prospección permanente del mercado de trabajo en Andalucía (Argos 2006).

El contexto familiar y laboral de las mujeres con diversidad funcional constituyen los dos ejes principales en los cuales se centra la investigación.



1. Preguntas claves para la investigación.

- ¿Qué perfil tiene la mujer con diversidad funcional que está empleada en Málaga?
- ¿Cuáles son las barreras que condicionan a las mujeres con diversidad funcional el acceso al mercado laboral de Málaga?
- ¿Qué estrategias adoptan las mujeres con diversidad funcional frente al tema de la conciliación? Sistema de creencias, valores y conductas.
- ¿Qué necesidades y demandas tienen las mujeres con diversidad funcional en materia de empleo y de conciliación entre vida familiar, personal y laboral?

2. Contexto de la Investigación.

La investigación se realizó a través de la convocatoria pública de la XIII Beca de Investigación Málaga Mujer que realiza anualmente el Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga.

Participaron en la investigación 140 mujeres con diversidad funcional de la ciudad de Málaga, con un grado de diversidad funcional igual o superior al 33% (sea física, intelectual, sensorial, mental u orgánica), en edad laboral (16 a 64 años) que no contaban con incapacidad permanente frente al mercado de trabajo.

Igualmente fueron objeto de estudios referentes institucionales de entidades públicas y privadas. También han participado representantes de las entidades que promueven el empleo de personas con diversidad funcional a través de programas específicos de orientación laboral. Málaga cuenta con un tejido asociativo muy importante que atiende y trabaja en relación a la calidad de vida de las personas con diversidad funcional. En éste contexto de red, cohesionadas su mayoría en la



Agrupación de Desarrollo del Área de Accesibilidad Universal del Ayuntamiento de Málaga se desarrolla la presente investigación.

3. Variables e Indicadores de Investigación.

Las variables analizadas son Situación Personal, Ámbito Doméstico, Situación Laboral, y Uso del tiempo. Las mismas fueron relacionadas y sintetizadas en un modelo teórico, el de la diversidad funcional desde una perspectiva de género.

Se definieron indicadores clasificados en:

“Indicadores contextuales de vida” e “Indicadores de percepción”. Fueron descriptores e instrumentos guías que orientaron el trabajo permitiendo el entramado de relaciones entre las variables que los configuran.

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN:

A los fines de la investigación contactamos con pequeñas y medianas empresas de Málaga. Las grandes empresas tienen departamento de recursos humanos en Madrid o Barcelona, por lo cual ha sido complicado entrevistar a representantes de las mismas, si bien han contestado las entrevistas, no pudieron realizarse personalmente.



2. MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL: UNA CUESTION DE DERECHOS HUMANOS.

Cada ser humano, cada mujer, cada hombre, es tan igual y tan diferente como todos los demás seres humanos, con idénticos derechos y deberes y con los mismos atributos como especie, de todos modos, sus preferencias e individualidades pueden servir de excusa para justificar su discriminación.

Desde que se comenzara a considerar la posibilidad de abandonar el modelo médico de la diversidad funcional, desde la perspectiva social, cobró fuerza la idea de que los derechos humanos es el marco adecuado para abordar la situación de las mujeres con diversidad funcional.

En este sentido, se debe seguir transformando el concepto de diversidad funcional y su abordaje, desde una perspectiva social.

Un elemento clave en ésta nueva conceptualización es el reconocimiento de que la exclusión y segregación de las mujeres con diversidad funcional no responde de forma lógica y única a prejuicios, sino a las decisiones políticas basadas en falsas presunciones sobre la diversidad funcional. Los problemas de inaccesibilidad no resultan tanto de las deficiencias o diferencias motoras, visuales, auditivas, etc. como de decisiones políticas de construir escaleras en lugar de rampas, de dar información sólo en letra impresa, de no brindar servicio de interpretación en Lengua de Signos, etc.

En lugar de contemplar la diversidad funcional como un problema de la mujer, el enfoque debe trasladarse al ambiente y sociedad como conjunto, y a la falta de atención de las diferencias entre los seres humanos en los poderes públicos.

Debe ser el entorno, el ambiente, el contexto y la sociedad donde viven las mujeres con diversidad funcional quienes han de ofrecer las condiciones, los recursos y servicios necesarios para que cualquiera de ellas pueda situarse en un plano de verdadera igualdad y disfrutar de las mismas oportunidades que los hombres con diversidad funcional y que el resto de la población.



Las reformas legales son una de las principales herramientas para proporcionar igualdad de oportunidades a las mujeres con diversidad funcional, combatiendo la segregación, la institucionalización, y el aislamiento como las formas típicas de discriminación basadas en la diversidad funcional y en el género.

1. Breve historia de Género y Diversidad Funcional.

El movimiento social de la década de los 70 produjo que la sociedad española, sus instituciones y el mismo gobierno se sensibilizara con la participación de las mujeres con diversidad en las diferentes Coordinadoras y Federaciones de personas con diversidad funcional del Estado Español, emergía el enfoque de género en la diversidad funcional.

Sin embargo podría hablarse de un olvido doble y recíproco para explicar la ausencia de confluencia entre el feminismo, como corriente de pensamiento o doctrina teórica, y la diversidad funcional en todos los ámbitos de la vida social. Pocos documentos dan cuenta de ello. Tal es el caso del **Manifiesto de las Mujeres con Discapacidad de Europa** (Foro Europeo de la Discapacidad 1997) así como las conclusiones del I Congreso Internacional sobre Mujer y Discapacidad (Valencia 2003) al analizar la realidad de la situación y evolución del grupo poblacional que constituye el 58% de las personas con diversidad funcional que son las mujeres, constatando esta cuestión realmente significativa sobre lo distantes que se encuentran todavía el feminismo y la diversidad funcional.

Por un lado, la lucha desde los movimientos de la diversidad funcional y, por otro, la que protagoniza el feminismo ha supuesto, hasta ahora, caminos que parecen destinados a no encontrarse, salvo contadas excepciones.

Desde hace un tiempo en multitud de documentos se viene hablando y escribiendo sobre “las personas con diversidad funcional”. Considerar a las personas con diversidad funcional como un grupo homogéneo, sin diferenciar entre mujeres y hombres, ha sido una de las principales razones que han contribuido a ignorar la



individualidad y, por lo tanto, el género de esas personas. Ha sido necesario adoptar esta concepción para ir abandonando poco a poco las denominaciones genéricas exclusivamente en masculino (discapacitados, minusválidos, etc. etc.), lo es también que este hecho ha desembocado en un aumento de la invisibilidad de las mujeres con diversidad funcional, consiguiendo con ello, que hayan estado y estén aún más olvidadas e ignoradas que los hombres con diversidad funcional y que las mujeres sin ella.

Para intentar analizar porqué se ha llegado a esta situación es imprescindible prestar atención al aludido olvido mutuo entre las perspectivas de género y de diversidad funcional en las diferentes iniciativas.

Si observamos los distintos documentos, resoluciones, leyes, etc. se detecta que los instrumentos para promover y proteger los derechos de las personas con diversidad funcional, en general, no han venido incorporando la perspectiva de género, aunque incluyan menciones sobre la discriminación de las mujeres con diversidad funcional y recojan necesidades específicas.

Tras la plataforma para la acción que se adoptó al final de la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas, celebrada en Beijing en 1995 y desde diversos organismos gubernamentales europeos, se han fomentado dos tipos de actuaciones prácticas (medidas de acción positiva y principio de transversalidad) que sirven como principales herramientas con las que paliar las distintas desigualdades entre hombres y mujeres, y que también deben ser las dos acciones que orienten las políticas dirigidas específicamente a las mujeres con diversidad funcional.

En cuanto a otros instrumentos de carácter general, cabe destacar que una de las últimas iniciativas sobre no discriminación es la Constitución Europea, cuyo texto se aprobó en Roma el 24 de octubre de 2004. En él se recogen multitud de medidas tendentes a favorecer la dignidad, la justicia, la igualdad y demás derechos civiles, políticos, sociales y económicos de la ciudadanía europea. En su parte III se



incluyen, de manera independiente, la garantía y promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por diversidad funcional, sin que en ningún momento se contemple ni se tenga en cuenta que más de la mitad de las personas con diversidad funcional son mujeres.

Este Tratado Constitucional Europeo, que introduce con carácter vinculante uno de los principales documentos sobre derechos humanos (la Carta de los Derechos Fundamentales) en dos de sus artículos hace referencia directa a la diversidad funcional, de nuevo sin diferenciar desde el punto de vista del género.

A continuación se señalan ordenadamente instrumentos e iniciativas a nivel nacional e internacional, que incluyen algún tipo de mención tanto sobre género como sobre diversidad funcional, aunque en la mayoría de los casos de forma independiente, sin relacionarlos entre sí. Las normativas más recientes ya incorporan o aluden a las variables de género y diversidad funcional.

2. Estudios, informes y recomendaciones sobre discapacidad a nivel Internacional y Nacional.

❖ Actuaciones a nivel Internacional.

CONSEJO DE EUROPA

El Consejo inició sus trabajos sobre las perspectiva de género en la diversidad funcional a través de la creación de un grupo de Expertos, en el seno del Comité para la rehabilitación e integración de las personas con diversidad funcional, cuyos componentes fueron, mayoritariamente, mujeres con diversidad funcional, y centró su análisis en la realidad que no comparten con los hombres con diversidad funcional. Los trabajos del grupo de expertos finalizaron con el Informe “La discriminación ejercida contra las mujeres con discapacidad”, octubre del 2002.



Elaboración del Plan de Acción Europeo de Igualdad de Oportunidades para las Personas con diversidad funcional de la Comisión Europea, 2006-2014.

Conferencia de Ministros del Consejo de Europa, celebrada en Málaga (España) de los 46 Estados de la región europea. La aplicación del Plan en los Estados Miembros contribuirá a que la toma en consideración del aspecto de género en las políticas de diversidad funcional sea una realidad, y evidencie la necesidad de incluir medidas específicas para equiparar la situación entre hombres y mujeres con diversidad funcional.

UNION EUROPEA

El Plan de Acción para personas con Diversidad funcional 2004-2010 de la Unión Europea tiene como objetivo general la Plena aplicación de la Directiva 2000/78/CE de igualdad de trato en el empleo; reforzar la dimensión de la diversidad funcional en todas las políticas comunitarias pertinentes y potenciar la accesibilidad para todos.

El Plan que tiene carácter instrumental se desarrolla en dos fases. En la primera no se contienen referencias “visibles” a la perspectiva de género, si bien ésta debe estar presente cuando se habla de lucha contra la discriminación.

NACIONES UNIDAS

La Convención Internacional sobre los Derechos de las personas con Discapacidad de 2006 reconoce la situación de discriminación en que se encuentran los menores y mujeres con diversidad funcional por su doble condición, la de mujer y la de persona con diversidad funcional y que les impide el pleno disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales. Recoge en el Art.3 g) la Igualdad entre el hombre y la mujer. Contiene así mismo un artículo específico, el Art. 6, dedicado a las niñas y mujeres con diversidad funcional, “Toma de Conciencia”, b) en relación con la lucha contra los estereotipos, en el Art. 16 “Protección contra la explotación, la violencia y los



abusos” en que se incluye la perspectiva de género de forma amplia en todo su contenido.

En síntesis, resulta evidente la preocupación porque en el texto de esta Convención se hiciera visible la situación de la mujer con diversidad funcional y la llamada de atención a los gobiernos para la puesta en marcha de medidas que aborden su situación y les permita acceder al pleno disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

❖ Actuaciones a nivel Nacional.

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA, 1978.

Las mujeres con diversidad funcional gozan jurídicamente de los mismos derechos, libertades, deberes civiles y políticos constitucionales, únicamente se les podrá privar de los mismos en los casos de incapacitación, a través de una sentencia judicial y en los términos y extensión que la misma establezca. Sin embargo, la vulnerabilidad de su situación dificulta el ejercicio real de dichos derechos, como ponen de manifiesto diversos estudios e informes sobre los casos de maltrato, abusos o extorsiones a que se ven sometidas, por lo que es necesario la concreción de los derechos que les corresponden, especialmente como destinatarias y usuarias de las prestaciones y servicios, así como de medidas protectoras específicas para garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos y responsabilidades.

Los mandatos constitucionales son claros y específicos a la hora de promover la igualdad y no discriminación. Así lo recoge el artículo 9.1 de la Constitución “corresponde a los poderes públicos promover la condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas” y se precisa con el artículo 14 “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición, o circunstancia personal y social”. De este modo, ambos mandatos consagran la acción positiva y la no discriminación por razón de diversidad funcional.



Como muchas de las discriminaciones se producen por considerar que las leyes tienen carácter neutro, consolidando de este modo las situaciones de igualdad entre mujeres y hombres, se promulgó la Ley 30/2003, de 15 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, que exige la obligación de someter toda norma de la Administración General del Estado, a un informe preceptivo sobre el efecto que producirán en la vida de mujeres y hombres.

No obstante, ante cualquier planteamiento en materia de diversidad funcional, hay que tener en cuenta el entramado competencial entre el Estado y las Comunidades Autónomas. El Estado dispone de competencias sobre la legislación en materia laboral, la legislación básica en sanidad y seguridad social, y en este último caso también sobre su régimen económico. Las Comunidades Autónomas, a su vez, tienen competencia en la ejecución de la legislación en materia de trabajo y relaciones laborales, desarrollo legislativo y ejecución de legislación básica sanitaria y de la seguridad social, salvo las normas que configuran el régimen económico de esta último. En relación con los servicios sociales, todas las Comunidades Autónomas han incluido en sus Estatutos de Autonomía la competencia exclusiva sobre dicha materia, aunque con diversas denominaciones, a partir de la cual han promulgado Leyes de servicios sociales y/o acción social.

En materia específica de diversidad funcional, el primer desarrollo constitucional lo constituye la LEY 13/1982, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) que marcó un hito en España en cuanto a la promoción e integración social de personas con minusvalía. Transcurridos más de veinte años desde su promulgación y con motivo del Año Internacional de la Diversidad funcional, se aprobó la LEY 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Diversidad funcional (LIONDAU) que constituye la expresión más elaborada en España, para establecer nuevas garantías y hacer efectivo de este modo el derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Esto se plasma de dos formas: medidas de acción positiva y medidas contra la discriminación.



Tanto en la LIONDAU, como en los planes para personas con diversidad funcional y en los de igualdad entre mujeres y hombres se ha tenido en cuenta la igualdad de oportunidades de las mujeres con diversidad funcional, aunque no con el análisis necesario. A tal fin se diseñaron dos planes, el I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012 y el II Plan de Acción para las Personas con Discapacidad 2003-2007.

En la década de los 90 se crea en Cataluña, con carácter pionero en Europa, la primera Asociación de mujeres con diversidad funcional “Donas No Standard”. Este enfoque se refuerza con la celebración de la IV Conferencia Mundial de Pekín de Naciones Unidas para el avance social de las mujeres (1995) generándose desde entonces en España el movimiento de asociaciones de mujeres con diversidad funcional, al crearse nuevas Asociaciones en Cataluña, Andalucía y en Asturias, Valencia y Murcia.

En el año 2000 en el Comité Español de Representantes de Personas con Diversidad funcional (CERMI) se constituye la Comisión de la Mujer y constituyen los CERMIS autonómicos. Dicha comisión elaboró su I Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad 2007, aprobado por el Consejo de Ministros el 1/12/2006. El Plan ha sido ampliamente difundido entre las asociaciones de personas con diversidad funcional.



3. VISIBILIZANDO EL PROBLEMA.

Las mujeres con diversidad funcional son diversas, ya que además de los diferentes tipos, grados y situaciones cambiantes a lo largo de todo el ciclo vital desde niñas a mujeres mayores, la diversidad funcional atraviesa todas las clases sociales y las diferentes identidades culturales de España.

Se trata de una realidad que afecta a más de dos millones de mujeres, que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad y muchas de ellas en riesgo de exclusión social, aunque todas comparten, la posibilidad de padecer rechazo social, lo que produce graves lesiones en la autoestima de mujeres con diversidad funcional.

Debido a sus especiales circunstancias son muchas las barreras que comparten con todas las mujeres, como son las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral, o la violencia de género familiar o institucional.

Alrededor de medio millón de mujeres con diversidad funcional en el país viven recluidas en sus domicilios, sin apenas poder de decisión en el ámbito familiar, sin participación en los ámbitos laboral o público, sin posibilidad de llevar una vida autónoma, con carencias de carácter asistencial agravadas por la edad avanzada y por asumir casi de forma exclusiva la función de cuidadoras de sus progenitores.

Los datos nacionales más destacados:

Las mujeres con diversidad funcional constituyen el 58% del total de personas con diversidad funcional. (*Fuente: Encuesta de Discapacidad, Deficiencias y Estado de Salud, 1999- INE, Fundación ONCE e IMSERSO, en adelante EDDDES*)

El 74,79 % de las mujeres con diversidad funcional **carece de estudios** o tiene **estudios primarios** (*encuesta EDDDES*) El porcentaje de analfabetismo causado por razones distintas a los problemas estrictamente físicos o psíquicos afecta al 6,74% de mujeres con diversidad funcional, frente al 3,66% de hombres. (*Encuesta EDDDES*).



La tasa de actividad de las mujeres con diversidad funcional (21,7%) es menor a la de las mujeres sin diversidad funcional (44%) y menor que las de los hombres con diversidad funcional (34%) (*EPA2005*).

La tasa de paro de las mujeres con diversidad funcional en España es (19,70%) tres puntos y medio superior a la de las mujeres sin diversidad funcional (16,20%) y casi siete puntos superior a la de los hombres con diversidad funcional (12,80%) las personas con diversidad funcional y su relación con el empleo son datos de la *Encuesta de población activa, del 2do trimestre del año 2002, INE, 2003, en adelante INE 2003*).

Existe una brecha considerable en relación con los hombres con diversidad funcional en los indicadores de impacto de las medidas de fomento de empleo. De 43.088 personas con diversidad funcional beneficiadas, solo 12.731 son mujeres, es decir, solo el 29,54% (*EDDES 1999*).

Pero a pesar de esta situación cada vez más ampliamente reconocidas, al contrario de lo que ocurre con otro tipo de grupos que se han ido revelando vulnerables o que sufren discriminación, no existen recursos o dispositivos legales eficaces y generalizados con los que eliminar y corregir dichas conductas discriminatorias hacia las mujeres con diversidad funcional.

Esta población, aislada e invisibilizada, se enfrenta a todo tipo de restricciones y limitaciones, sometida a una larga historia de tratamientos desiguales y relegada a una posición de impotencia política, debido a circunstancias que están fuera de su control y que son resultado de estereotipos y prejuicios que merman su capacidad de participar y contribuir a la sociedad en la que viven.

La principal característica de la población de mujeres con diversidad funcional es que se trata de un grupo muy heterogéneo, pero que comparte la especificidad de sufrir un alto índice de discriminación y todo tipo de violencia como



consecuencia de padecer, por partida doble, los estigmas de género y diversidad funcional.

La mayoría de las veces, tal y como ha puesto de manifiesto la Encuesta de Discapacidad, Deficiencias y Estado de Salud, y como se ha detallado anteriormente, toda esa marginación que ha perseguido permanentemente a las mujeres con diversidad funcional, lo hace de manera considerablemente mucho más pronunciada respecto de los hombres y se traduce, a grandes rasgos, en : mayor índice de analfabetismo, niveles educativos más bajos, menor actividad laboral y/o con puestos de trabajo de menor responsabilidad y peor remunerados, mayor aislamiento social más baja autoestima, mayor dependencia económica respecto de la familia y /o personas responsables de apoyarlas, mayor dependencia socio afectiva y emocional, mayor posibilidad de sufrir todo tipo de violencia de género, menor desarrollo personal y social, gran desconocimiento de la sexualidad, mayor desprotección socio sanitaria y baja autovaloración.

El último estudio realizado en España sobre la situación de las personas con diversidad funcional, fue desarrollado en 1999 por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en colaboración con el IMSERSO y la Fundación ONCE: la Encuesta de Discapacidad, Deficiencias y Estado de Salud. A pesar de toda la información que la Encuesta proporciona, siguen existiendo grandes carencias que, por ejemplo, impiden presentar datos fiables sobre la realidad social de las mujeres con diversidad funcional.

La reflexión que intento realizar introduce algunos interrogantes: ¿Nos hemos parado a pensar en la forma en que cada una de las mujeres con diversidad funcional se piensa a sí misma? ¿La forma de verse a sí mismas, no estará relacionada, con la forma en que las ve la sociedad? ¿Y cómo las imagina la sociedad? ¿Y cuáles son los efectos de esta imagen en la sociedad y de verse a si mismas, con relación al control-determinación de sus vidas?



¿Para qué nos interesa saber cómo se ven a sí mismas las mujeres con diversidad y cómo las ve la sociedad?

Interesa, según mi opinión, porque en ello está el quid de la cuestión del porqué a un grupo discriminado, a una minoría, a un grupo sin poder, llamémosle de la manera que sea (ya sean las mujeres en general, las mujeres alrededor de las que se ha construido una “dis-capacidad”, las inmigrantes, las mujeres de la tercera edad) le es tan difícil articular pautas sociales transformadoras, que empiecen a cambiar su situación social de vulnerabilidad (entendida como una propensión mayor a padecer conflictos de diversa índole).

Me lo pregunto porque parto de la idea de que las personas más directamente afectadas por un problema deben ser las principales protagonistas de su transformación y cambio, de lo contrario caeríamos en una actitud paternalista que no sería más que un síntoma el problema que queremos tratar. La pasividad, la indefensión o el victimismo deben transformarse en gran parte por transformación personal.

En nuestras sociedades post industriales y complejas existe una **forma característica de ejercicio del poder, que actúa y difícilmente se VISIBILIZA como tal**. Esta característica es la que le proporciona la gran fortaleza que tiene. El ejercicio del poder tiene mucho que ver con la forma subjetiva en que pensamos la realidad y sobre todo, con la forma subjetiva en que nos pensamos a nosotras mismas (por ejemplo el pensarnos como personas con unas capacidades o careciendo de ellas) puesto que es en base a esta forma de pensar, que actuamos y nos comportamos en el mundo, y posibilitamos o no el cambio de lo que tiene apariencia de realidad ‘objetiva’ incambiable.

Con relación a esta forma de poder, hemos podido percibir que el trato diferenciado hacia personas que son percibidas como diferentes, la mayoría de las veces **no se interpreta como violencia**, sino que a través de la construcción de la diferencia como mecanismo ideológico, este trato desigual es percibido como si fuera razonable, ‘normal’, “es lo que cabe en esta situación, dadas las características de las personas afectadas”.



Ana María Fernández, (1999) miembro de Asociación catalana Donas No Standard dice “podemos decir que lo femenino ha sido pensado desde el ‘a priori de lo mismo’. Significa la homologación de lo genérico humano a lo masculino y un consecuente ordenamiento donde lo diferente no se ve, es denegado, es visto como complemento de lo mismo, no se observa su especificidad”.

Un ordenamiento que pierde la positividad de la diferencia. La mujer por tanto queda como continente negro, desconocido, es aquella geografía que está más allá de la imagen especular con la que el hombre ha necesitado diseñar a la mujer para poder representarse su sexualidad y subjetividad.

Lo femenino en nuestra sociedad patriarcal tiene poco que ver, pues, con las mujeres en sí mismas y mucho con los deseos y necesidades de quienes han construido el modelo único de relación, y es a través de él que **se ejerce un control social de las mujeres y se deniega su posibilidad de diferencia en positivo.**

Por afectar a las mujeres en general, este modelo ‘estándar’ va a tener también importantes implicaciones para las mujeres alrededor de las cuales se ha construido ‘una diversidad funcional manifiesta’. Esta sociedad androcéntrica y sexista atribuye a las mujeres con diversidad funcional doble denegación.

La primera es en relación al **modelo genérico humano** (lo que conlleva pensar la subjetividad de la mujer en términos comparativos, como menos racional e instrumental, y circunscribirla a ser un objeto del deseo, madre, esposa y ama de casa y no un sujeto). La segunda denegación es en relación **al modelo genérico femenino**, (ni objeto de deseo, ni madre, ni esposa o pseudo-objeto de deseo, pseudo-madre, pseudo-esposa,....y quizás eso sí ama de casa ya que es algo muy inespecífico y que además representa el paradigma del ‘cuidado de los otros al precio de dejar de cuidar de una misma’ cuando se convierte en el único espacio que se habita.



1. El concepto de patriarcado.

Presentamos, a continuación, algunas definiciones de patriarcado. Goldberg (1979: 5) lo define como “cualquier sistema de organización (política, económica, industrial, financiera, religiosa o social) donde la mayoría de puestos altos en la jerarquía están ocupados por hombres”.

¿Cuál es la función del patriarcado? ¿Es el patriarcado un concepto universal?

Esta pregunta se genera en el corazón del movimiento feminista al intentar construir una *definición real* del concepto de patriarcado.

El hecho de que la dominación masculina parece ser en cierto modo universal habla a favor de construir un concepto universal. Esto supone que la dominación masculina no constituye únicamente una consecuencia de una sociedad capitalista o feudal sino que es por sí misma una estructura independiente. Es necesario enfatizar que se trata de un concepto universal de todas las sociedades donde existe la dominación masculina.

La cuestión más importante es entender cómo las estructuras patriarcales obran recíprocamente con las condiciones socio-económicas cambiantes: para entender porqué, cómo y en qué forma la dominación masculina es reestructurada y restablecida durante cambios económicos, sociales y políticos.

Es necesario identificar sus bases. Diferentes aspectos del estatus de las mujeres, “como el control sobre el producto económico de su trabajo, su opinión en las decisiones del hogar, sus derechos de propiedad, su autonomía sexual, su consideración y su autoridad pública.

Esta definición del estatus de la mujer tiene que ver directamente con el poder, la autoridad y el control masculino.

Este análisis no se plantea el origen de la posición subordinada de la mujer. Tal explicación tendría que analizar factores como las funciones de la producción y de



la crianza de niños, las diferencias en la fuerza física, tipos de roles socializados, la organización del trabajo y la aparición de la propiedad privada.

Pero nuestra pregunta es ¿qué es lo que mantiene la posición de las mujeres como segundo sexo? Lerner (1990) argumenta que un elemento básico del patriarcado es el control de los hombres sobre el trabajo de las mujeres.

MacKinnon (1982) argumenta que la base es el control de los hombres sobre la sexualidad de las mujeres. El control físico de los hombres sobre las mujeres, incluyendo la violencia física.

Sin embargo, la opresión de las mujeres no es tan sólo una consecuencia del control de los hombres sobre las mujeres. Las mujeres también han sido privadas de control y poder, no ya por ningún hombre en particular o por un grupo de hombres, sino por toda la estructura de la sociedad.

Aquí la base de la posición dependiente de las mujeres es la segregación del trabajo entre los sexos. En consecuencia, es necesario distinguir entre el control personal de los hombres sobre las mujeres y la subordinación estructural de las mujeres.

Se ha discutido que históricamente hemos sido testigos de un cambio desde el patriarcado personal al patriarcado estructural. Dentro de la literatura se le suele llamar patriarcado reorganizado y se habla de cambios en las formas de dominación directas y personales hacia formas indirectas o reglas que establecen la estructura de vida de los grupos y clases más débiles, entre ellas las mujeres. Estos cambios hacen que pueda afirmarse que la especificidad de la dominación del patriarcado actual se apoya en las relaciones de reproducción.

De esta forma obtenemos una dicotomía: la explotación de clase en la producción, la opresión patriarcal en la reproducción.



En conclusión, uno de los argumentos más interesantes que nos pueden ofrecer los estudios feministas actualmente es su teorización sobre la construcción de lo privado y lo público. Su argumento principal es que la separación entre la esfera pública y la esfera privada es uno de los fundamentos del patriarcado. La separación entre lo público y lo privado constituye una separación entre el estado (producción) y la familia (reproducción), y en el fondo una separación entre el dominio de los hombres y el dominio de las mujeres.

2. Género y diversidad funcional.

Para Michelle Finn y Adrienne Asch (1988), la causa de la situación de exclusión social de la mujer con diversidad funcional se debe buscar en ciertos valores masculinos dominantes en las sociedades capitalistas. Consideran que es un sistema de valores andróginos que promueven que los hombres con diversidad funcional intenten aspirar a los roles tradicionales de masculinidad. La mujer con diversidad funcional, por el contrario, no tiene tal opción y se la considera económicamente improductiva en sus roles tradicionales de domesticidad (reproducción y tareas del hogar). La mujer con diversidad funcional, frente a esta negación de rol, experimenta su discapacitación con relación a otros grupos de referencia: los hombres con diversidad funcional y las mujeres sin diversidad funcional. Esta situación es definida como de doble discriminación, que se ve reflejada en la exclusión social, política y económica de las mujeres con diversidad funcionales.

Para Jenny Morris (1991), el prejuicio puede materializarse en multiplicidad de formas sociales. Por lo tanto, argumenta que la situación de exclusión social de las mujeres con diversidad funcionales no se debe explicar solamente en términos de barreras arquitectónicas, sino que es necesario tener en cuenta que el hecho de entrar en la vida pública conlleva actitudes de pena y hostilidad. Estas barreras psicosociales ejercen una presión enorme sobre las mujeres con diversidad funcionales cuando intentan auto realizarse como mujeres. Para Morris éste sería el primer y principal obstáculo a superar para mejorar la situación de exclusión social de las mujeres con diversidad funcional.



El ser no estándar conlleva vivir procesos de discapacitación social. Nuestra cultura no es accesible ni a las mujeres ni a la diversidad funcional.

Los procesos de discapacitación son una forma de discriminación que en las mujeres con diversidad funcional actúa de forma simultánea al sexismo del patriarcado. Ellas están sujetas a los roles de esposa y madre pero, a la vez, se las considera no aptas para cumplir estos roles llegando al extremo de considerarse negativo que los asuman.

Lloyd (1992) propone integrar los procesos de discapacitación dentro del movimiento feminista, viendo ambos procesos como de exclusión simultánea.

El problema sería la construcción de la identidad, ¿qué situar primero, la exclusión por ser mujer, por considerársela discapacitada, no capaz de cumplir con los roles que se le atribuyen? Aplicando una jerarquía de desigualdades, la diversidad funcional se situaría antes que la del hecho de ser mujeres. Entre las mujeres, las consideradas como “discapacitadas” son vistas como inferiores, y entre las personas con diversidad funcional tampoco son vistas como sus iguales. Por otro lado, la crítica del modelo social a la medicalización de la diversidad funcional tampoco ha llegado a identificar la problemática de las mujeres en su especificidad, entre otros motivos porque no ha considerado la integración desde una perspectiva de género.

Este proceso simultáneo de exclusión integraría los procesos de discapacitación a los de discriminación sexista.

3. El modelo social de la diversidad funcional: introduciendo el concepto de género.

En el proceso de hacer emerger la problemática de la diversidad funcional nació lo que se denomina el modelo social de la diversidad funcional. Los promotores de este modelo argumentarían que no sería una diferencia física o mental que discapacitaría a una persona, sino los efectos sociales de discapacitación cuando nos comparamos con la norma del cuerpo capaz y perfecto.



Al mismo tiempo, mujeres con diversidad funcionales han apuntado que no sólo la diversidad funcional es causa de su exclusión social, sino que el género es también importante para comprender su situación de excluidas.

En conclusión, el modelo social de la diversidad funcional resulta útil para comprender la situación de exclusión social que la discapacitación conlleva. Sin embargo, la exclusión social de las mujeres con diversidad funcional es consecuencia también de la forma como la mujer con diversidad funcional es vista como mujer.

4. Diversidad funcional y Género: teoría de la doble discriminación.

Género y diversidad funcional, interactúan de tal forma que ubican a las mujeres con diversidad funcional en situaciones de doble discriminación. Dentro del feminismo se denuncia la existencia de un “techo de cristal”. Esta denuncia resulta un problema poco relevante para la mujer con diversidad funcional, ya que la mayoría de las mujeres no-estándar se encuentran en posiciones generalmente desventajosas, es decir, en situaciones de bajos salarios, reducidas al ámbito doméstico y desempleadas.

Género y diversidad funcional parecerían dar cuenta de la olvidada posición social de las mujeres con diversidad funcional. Harris y Wideman (1988) sugieren que las mujeres con diversidad funcional, aunque están sometidas a las leyes del patriarcado, son excluidas de sus representaciones y orden simbólico. Su explicación sugiere que la posición de las mujeres con diversidad funcionales en la matriz sexo-género es de absoluta negación. Las mujeres con diversidad funcional, según su análisis, se enfrentan a una doble invisibilidad, ya que ni encajan con el rígido estereotipo del “cuerpo perfecto” ni se las deja ejercer el rol femenino tradicional de la maternidad.

La construcción social de la mujer con diversidad funcional como sujeto asexuado está estrechamente relacionada con la construcción de género. Blackwell y Stratton (1988) afirman que la construcción de un sujeto sexual se relaciona con el mito de un cuerpo perfecto, mientras que sujetos no sexuados serían aquellos cuerpos que



son imperfectos como podrían ser los de los niños/as, los ancianos/as, enfermos/as y, por ende, las personas con diversidad funcional. Esto quiere decir que todo aquel cuerpo femenino que no sea perfecto se construye como sujeto que no tiene sexualidad. Este tabú sexual para las mujeres con diversidades funcionales se relaciona con el miedo irracional que cualquier mujer con diversidad funcional pueda dar a luz y transmita “genéticamente” su diversidad funcional.

Un segundo paso que Blackwell y Stratton (1988) intenta mostrar cómo se asocian el concepto de dependencia con el de aquellos cuerpos que no son perfectos: niñas, ancianas y mujeres con diversidad funcional se convierten en sujetos vulnerables, que requieren de ayuda. Esta asociación se materializa en considerar una perpetua adolescente a las mujeres con diversidades funcionales.

En esta misma dirección, Fine y Asch (1988) afirman que nuestra cultura relaciona el ser mujer y diversa funcional como fenómeno redundante, mientras que el hecho de ser hombre y diverso funcional se relaciona en términos de contradicción. Redundante en el sentido de que, tanto el género como la diversidad funcional, se convierten en sinónimo de dependencia.

5. División sexual del trabajo.

La división sexual del trabajo tiene el efecto de adjudicar unas tareas exclusivamente a la mujer, como las del cuidado del hogar, de procreación y de educación de los hijos. Mientras que el hombre es considerado como productor de bienes de consumo, la mujer lo es de bienes de uso. El trabajo doméstico no es productor de riqueza, entendida esta en términos de cantidad monetaria.

Esta asociación entre dinero y trabajo supone que es el hombre quien debe mantener la familia mediante su trabajo. Cualquier aportación monetaria que la mujer puede hacer se considera como un complemento.



El género también está relacionado con el poder: la dominación de los hombres y la subordinación de las mujeres, que se reproducen en el proceso de trabajo y también en otros ámbitos en las sociedades capitalistas. (Borderías, 1994).

Se concibe así que la función económica de las mujeres en la sociedad es de tipo asistencial y el trabajo remunerado no es su principal función, y que el trabajo remunerado de las mujeres se considera una ayuda porque su principal actividad es el trabajo doméstico. La permanencia de las mujeres en el mercado laboral se considera como provisional, así como la intervención del hombre en el trabajo reproductivo se concibe como discontinua (como cuando la mujer está embarazada, por ejemplo).



4. NORMATIVAS: DESDE LA LISMI HASTA NUESTROS DÍAS. NORMATIVAS QUE REGULAN EL EMPLEO DE MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.

La primera fase de la investigación ha consistido en realizar un estudio-diagnóstico de la situación del empleo de las mujeres con diversidad funcional a partir de la revisión bibliográfica y científica sobre el empleo de las personas con diversidad funcional en España. A pesar de que éstas constituyen un sector de población muy heterogéneo, tienen en común que, en mayor o menor medida, precisan de garantías suplementarias para vivir con plenitud de derechos o para participar en igualdad de condiciones que el resto de la ciudadanía en la vida económica, social y cultural de su país.

El punto de partida de la investigación es el reconocimiento de los derechos que cita la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de Igualdad de Oportunidades, no discriminación Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad. De cara a la accesibilidad al empleo de las mujeres con diversidad funcional, la Ley 13/1982, de Integración social de las personas diversidad funcional (LISMI) establece que las empresas públicas o privadas que empleen un número de trabajadores fijos/as que exceda de 50 estarán obligadas a emplear un número de trabajadores/as con diversidad funcional no inferior al 2 % de la plantilla.

La (LISMI), marcó un hito en el proceso de inserción laboral de las personas con diversidad funcional, dedicando el título séptimo a la "integración laboral".

Establece como finalidad primordial en la política de empleo, la integración de las personas con diversidad funcional en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, mediante los centros especiales de empleo, definidos en esta misma ley



como empleo protegido. La LISMI ha sido una ley marco para la configuración del sistema de protección social para personas con diversidad funcional en materia de empleo y su desarrollo posterior ha ido materializando los principios que en ella se recogían.

Así, en 1996, se aprobó el Plan de Acción para Personas con Discapacidad 1997 – 2002 entre el Ministerio de Asuntos Sociales y el Comité Español de Representantes de Minusválidos (CERMI), le siguió el II Plan de Empleo 2003-2007, apuesta por el empleo ordinario como mejor instrumento de integración social de las personas con diversidad funcional, para lo cual consideran necesario buscar nuevos mecanismos que faciliten el tránsito desde el empleo protegido al empleo ordinario.

1. Cupo de reserva de empleo en la administración pública.

Con el ánimo de seguir promoviendo el empleo ordinario, se ha publicado la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de personas con discapacidad, que modifica la Ley 23/1988, de 28 de julio. La nueva ley contiene un único artículo: "En las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con diversidad funcional cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%, de modo que, progresivamente se alcance el dos por ciento de los efectivos totales de la Administración del Estado".

2. Legislación en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En el contexto de la Comunidad Autónoma Andaluza, el hito más destacado lo ha constituido la Ley 1/1999, de 31 de Marzo, de Atención a las personas con discapacidad en Andalucía, establece en su Art.5 el principio de normalización



consistente en que las medidas tendentes a la promoción educativa, cultural, laboral y social de las personas con diversidad funcional deben llevarse a cabo atendiendo a sus características individuales mediante su acceso a las instituciones o actuaciones de carácter general.

Esta Ley tiene entre sus objetivos potenciar la inserción laboral prioritariamente en el sistema ordinario de trabajo. Para ello, se dictó el Decreto 141/2002, de 7 de mayo, sobre incentivos, programas y medidas de fomento a la creación de empleo y autoempleo, dirigido a incentivar la inserción laboral de grupos con especiales dificultades de acceso al mercado laboral. Este Decreto contempla, entre otros programas, los incentivos al empleo estable de personas con diversidad funcional en empresas y en centros especiales de empleo, y el apoyo al autoempleo.

El gobierno andaluz publicó el Decreto 85/2003, de 1 de abril, por el que se establecen los Programas para la Inserción Laboral de la Junta de Andalucía. Este Decreto pretende ofrecer a las personas con diversidad funcional demandantes de empleo un itinerario personalizado de inserción que articule y permita el acceso a un conjunto de medidas adecuadas y dirigidas a su inserción laboral.

El 20 de noviembre de 2007, se firmó el Acuerdo del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan de Empleabilidad para las personas con Discapacidad en Andalucía 2007-2013. Tiene por objeto abordar el empleo de las personas con diversidad funcional desde un punto de vista integral. Un Plan cuya meta es establecer actuaciones dirigidas a corregir la desigualdad de oportunidades de las personas con diversidad funcional y posibilitar su integración laboral, tomando para ello en consideración los aspectos correspondientes en materia de empleo, formación, orientación laboral, prevención de riesgos laborales, y bienestar social así como el



acceso a la función pública, sin olvidar la aplicación transversal del principio de igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres.

Excepcionalmente y para el cumplimiento de la cuota de reserva del 2%, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior o, en su ausencia, por opción voluntaria del empresariado, siempre que se aplique alguna de las medidas alternativas.

3. Incentivos económicos a las empresas en la contratación de mujeres con diversidad funcional.

Bonificaciones a la Contratación Indefinida.

Mujeres: 5.350 €

Mujeres con diversidad funcional severa: 5.950€

Mujeres mayores de 45 años: 6.300

Bonificaciones a la contratación temporal.

Mujeres mayores de 45 años: 4.100€

Mujeres y mayores de 45 con diversidad funcional severa: 5.950€

4. Supuestos excepcionales para la exención.

- Inexistencia de demandantes de empleo con diversidad funcional inscritos en la ocupación indicada o aun existiendo, no estén interesados en las condiciones ofrecidas.
- Por cuestiones de carácter productivo, organizativo, técnico o económico que motiven especial dificultad para incorporar trabajadores con diversidad funcional.



5. Medidas alternativas a las que se acogen las empresas cuando no contratan a mujeres con diversidad funcional.

Celebración de un contrato mercantil o civil con un CEE o un trabajador autónomo con diversidad funcional para el suministro de materias primas.

- Celebración de un contrato mercantil o civil con un CEE o trabajador autónomo con diversidad funcional para la prestación de servicios ajenos y accesorios a la actividad normal.
- Donaciones y acciones de patrocinio, de carácter monetario, para el desarrollo de actividades de inserción laboral y de creación de empleo de personas con diversidad funcional, a través de una fundación o una asociación pública cuyo objetivo sea entre otras, la formación profesional, inserción laboral o creación de puestos de trabajo para personas con diversidad funcional integrándolos laboralmente.
- Creación de enclave laboral, previo contrato con CEE (Real decreto 290/2004). Se entiende por enclave laboral el contrato entre una empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla.

6. Organismos responsables de las políticas de empleo a nivel autonómico, provincial y local con respecto a Málaga.

❖ Andalucía

Desde el año 2003 con el traspaso a la Comunidad de Andalucía de la gestión realizada hasta entonces por el Instituto Nacional de Empleo, en ámbito del trabajo, el empleo y la formación, la Junta asume las competencias de las políticas activas de empleo, como son las de intermediación en el mercado de trabajo, la gestión y control de las políticas activas de empleo.



En el año 2002 se crea el Servicio Andaluz de Empleo como un organismo autónomo de carácter administrativo de la Junta de Andalucía. El organismo tiene entre sus principales objetivos la obtención y mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible de empleo personas en riesgo de exclusión, entre los que se hallan las personas con diversidad funcional. En la actualidad, las principales funciones del Servicio Andaluz de Empleo son el fomento del empleo, la formación para el empleo, la orientación e información, prospección, registro de las demandas de empleo e intermediación en el mercado de trabajo.

La Comunidad autónoma de Andalucía ha desarrollado iniciativas, cabe destacar algunas como la Red “Andalucía Orienta” los Programa de Formación Profesional Ocupacional dirigidos a personas con diversidad funcional, los Incentivos al empleo de personas con diversidad funcional, los servicios de Orientación e Integración Laboral (SOIL).

Se ha desarrollado el Plan de Acción Integral para las Personas con Discapacidad en Andalucía 2003 – 2006 coordinado por la Consejería de Igualdad y Bienestar Social, que incluía entre sus actuaciones políticas de empleo orientadas a promover la integración laboral del colectivo”.

La iniciativa comunitaria EQUAL se incorpora como un apartado dentro las políticas de empleo del Servicio Andaluz de Empleo.

Servicios que brinda el SAE:

1. Servicio de Orientación e Intermediación.
2. Formación para el Empleo.
3. Fomento de la contratación.
4. Instrumentos que alternan Formación y Empleo.
5. Iniciativa Comunitaria Equal.



❖ Málaga

El IMFE es un organismo de información y asesoramiento en materia de promoción del empleo y del autoempleo en el Municipio de Málaga, que actúa como impulsor y coordinador de todos aquellos recursos destinados a dinamizar la actividad formativa, económica y empresarial de la ciudad con el fin de alcanzar el objetivo último del pleno empleo. Proporciona, dentro de su ámbito de actuación los servicios de:

1. Orientación e información para el empleo.
2. Observatorio local de empleo.
3. Formación: FPO, on-line.
4. Postgrados.
5. Aula mentor.
6. Escuelas taller y talleres de empleo.
7. Escuela municipal de empresas.
8. Subvenciones al empleo
9. Microcréditos.
10. Premio junior de empresas.
11. Portal de empleo.
12. Proyectos europeos.

7. Organismos municipal responsable de políticas de empleo dirigido a mujeres en Málaga. (IREM)

El servicio depende del Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga se presta a todas aquellas mujeres de Málaga capital que buscan empleo. Su finalidad es apoyarlas en esa tarea a través de la orientación laboral, la información de ofertas de trabajo y la tutorización de itinerarios de inserción laboral. Se ofrece: información sobre el mercado de trabajo (perfiles, solicitudes, empresas del sector, tipos de contrato, entidades que realizan cursos de formación para la inserción



laboral...), orientación para conseguir mejorar las técnicas de búsqueda de empleo, potenciando las habilidades socio laborales, y prestando una atención individualizada y personalizada a la mujer, además de llevar a cabo un seguimiento sobre las actuaciones que cada una de ellas debe realizar hasta su incorporación al mundo laboral.

El objetivo prioritario es ayudar a la mujer a localizar ofertas de empleo y de formación adecuadas a su perfil, desarrollando un estudio personalizado de sus necesidades, de su experiencia laboral, sus habilidades sociales, etc., a fin de encontrar el empleo más adecuado para cada usuaria.



5. EL EMPLEO EN LAS MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.

He realizado una breve explotación de los datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística en la Encuesta sobre Discapacidad, Deficiencias y Estado de Salud 1999 y el Módulo Especial de la Encuesta de Población Activa del año 2002 “Personas con discapacidad y su relación el empleo” para contextualizar la situación de las mujeres en la comunidad a la que pertenece el municipio de Málaga.

1. En Andalucía.

En Andalucía residen un total de 326.080 personas con diversidad funcional, lo que representa el 4,2% de la población total andaluza (2005).

Tabla 1: Número de personas con diversidad funcional en Andalucía.

Población con diversidad funcional	Número total
Hombre	145.134
Mujer	180.048

Fuente: Padrón municipal de Población 2005 (INE) Y Registro de la Dirección General de personas con discapacidad de Andalucía (2005).

Existen 133.593 personas con diversidad funcional en edad laboral activas en Andalucía, significa que trabajan o podrían trabajar. De los cuales 53.838 (40,3%) son hombres y 79.755 son mujeres (59,7%).



Tabla 2: Distribución porcentual de la población con diversidad funcional entre inactiva, parada y ocupada, por género, edad y tipo de diversidad funcional.

% en la fila	Inactivos/as	Ocupados/as	Parados/as
Género			
Hombres	67,3	26,7	6,0
Mujeres	76,0	17,3	6,7
Edad			
De 16 a 24 años	65,3	20,4	14,2
De 25 a 44 años	60,5	31,2	8,3
De 45 a 64 años	77,5	18,0	4,5
Tipo de Diversidad funcional			
Física	68,1	24,8	7,1
Visual	62,8	34,0	3,3
Auditiva	50,7	42,1	7,3
Enferm. Mental	86,2	9,6	4,1
Otras	75,9	18,3	5,8
Total	71,3	22,3	6,3

FUENTE: INE-Módulo Especial de la EPA: personas con discapacidad y su relación con el empleo.

Por edades: entre los 25 y 44 años se alcanza la tasa de actividad más elevada de personas empleadas (39,5%).

Por género: la tasa de ocupación masculina (27,7%) se sitúa por encima de la femenina (17,3%) en todos los tramos de edad.

Por nivel de estudios: las personas con diversidad funcional con estudios primarios o sin estudios tienen una tasa de actividad del 20%, alcanzando el 42% entre la población con estudios medios y llegando al 57% entre las personas que tienen estudios superiores.



Distribución sectorial: el 65,3% de las ocupadas/os trabajan en el sector servicios. Las trabajadoras con diversidad funcional se encuentran aún más concentradas en el sector servicios que los hombres (86 % y 54% respectivamente).

Tipo de jornada laboral: el 20,7% de las mujeres con diversidad funcional trabajan a jornada parcial, mientras que este porcentaje sólo llega al 5,9% en el caso de los hombres.

Contratación: el 43% de los contratos de los/as trabajadores/as con diversidad funcional en Andalucía son temporales.

Fuente: Servicio Andaluz de Empleo, Sistema de Prospección Permanente del Mercado de trabajo de Andalucía. Octubre 2005.

2. Sistema de Prospección Permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía. (ARGOS).

El Sistema de Prospección permanente del Mercado de Trabajo de Andalucía Argos, de la Consejería de Empleo realizado en el año 2006. (Estudio que examina el mercado laboral de personas con diversidad funcional, para describir por una parte, su situación laboral como demandantes de empleo y por otra, su relación laboral en el Servicio Andaluz de Empleo) nos proporciona una visión más actualizada de la situación de empleo de las personas con diversidad funcional de la provincia. En él observamos cómo se posicionan las mujeres dentro del mercado laboral.

Población con diversidad funcional en la provincia de Málaga: 49.048 personas.

Distribución por sexo: Mujer 58,40%, Hombres 41,60%.



Tabla 3: Contratación realizada a personas con diversidad funcionales, según sexo.

Sexo	Contratos a personas con diversidad funcional
Hombres	2.462
Mujeres	1.514
Total	3.976

Tabla 4: Nivel académico de las mujeres con diversidad funcional contratadas.

Nivel académico	Mujeres
Analfabetos	113
Estudios prim. incompletos	339
Estudios secundarios	859
Estudios postsecundarios	203
Total	1.514

Tabla 5: Tipo de contrato.

Indefinidos/Temporales	Mujeres
Indefinidos	207
Temporales	1.307
Total	1.514

En relación al sector de ocupación para las mujeres con mayor cantidad de contratos son: Personal de limpieza, dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes quioscos y mercados. Taquígrafas y mecanógrafas. Auxiliares de enfermería hospitalaria. Lavanderas, planchadoras, y asimilados. Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no clasificado anteriormente. Animadoras comunitarias. Cocineras y otros preparadores de comidas entre otros.



3. *En el municipio de Málaga.*

El número de hombres con diversidad funcional contratados durante el año 2007 fue 1.094, mientras que las mujeres con diversidad funcional contratadas fueron 798.

El nivel formativo de las personas contratadas se destaca que 296 mujeres han completado la etapa secundaria con titulación grado escolar o equivalente, en el caso de las mujeres. Enseñanza de bachillerato lo han completado 45 mujeres. Enseñanza de grado medio, formación profesional plástica y diseño lo tienen 127 mujeres. Mujeres que han cursado estudios universitarios 1º y 2º ciclo licenciados, 28.

Las mujeres tienen un predominio de contratación entre los 35 y 39 años. Por tipo de ocupación, en el sector donde se concentra la mayor cantidad de contratos a las mujeres con diversidad funcional son: limpieza de oficinas, hoteles (camareras de piso y otros establecimientos similares. Dependientes y exhibidores en tiendas, almacenes, quioscos y mercados, conserjes de edificios, empleadas para el cuidado de niños, auxiliares de enfermería hospitalaria, vendedoras ambulantes, lavanderas, planchadoras, y asimilados.

Se registró mayor cantidad de contratos indefinidos a tiempo completo a hombres.

Fuente: INEM Málaga, marzo del 2008





6. ITINERARIO DE INSECCIÓN LABORAL.

Las primeras empresas de inserción social de trabajo surgieron en los inicios de la década de los 80 por promotores procedentes de la sociedad civil (familias organizadas para dar salida a sus problemas) con un componente de voluntariado muy elevado.

En la actualidad los centros especiales de empleo juegan un papel decisivo en la integración laboral y social de las personas con diversidad funcional. Los principales objetivos de los enclaves laborales son el favorecer el tránsito de las personas con diversidad funcional desde los centros especiales de empleo al empleo ordinario de manera estable, al igual que facilitar a las empresas el cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva legal del dos por ciento de trabajadores/as con diversidad funcional establecida en la ley.

Los centros especiales de empleo son empresas cuyo objetivo principal es el de proporcionar a los trabajadores/as con diversidad funcional a través de la realización de un trabajo productivo y remunerado, adecuado a sus características personas la integración laboral en el mercado ordinario de trabajo. Su plantilla está formada por un mínimo del 70% de trabajadores/as con diversidad funcional. Se crearon con el fin de ser un espacio laboral de transición a la empresa ordinaria.

El empleo ordinario, es el empleo integrado en empresas normalizadas, en empresas donde la proporción mayoritaria de empleados/as no tiene diversidad funcional. Frente al empleo normalizado y al empleo protegido, existen otras modalidades de integración laboral de las mujeres con diversidad funcional además de los enclaves laborales, estas son el empleo con apoyo y el empleo autónomo.

Así el empleo con apoyo está dirigido principalmente a personas con diversidad funcional grave de tipo intelectual. Consiste en preparar a una persona con diversidad funcional para un puesto determinado, con la ayuda y asistencia de un/a tutor/a, a través de un itinerario personalizado. Paulatinamente el/la tutor/a se va retirando del entorno laboral de la persona con diversidad funcional hasta que éste/a se encuentre totalmente integrada.





7. EL CONFLICTO: INCORPORACIÓN DE LA MUJER CON DIVERSIDAD FUNCIONAL A LA VIDA LABORAL.

Las mujeres que se encuentran en algunos de los ámbitos laborales mencionados transitan por el conflicto entre las determinaciones tradicionales en cuanto a su rol, las funciones domésticas y las expectativas laborales. Conflicto que se hace explícito justamente cuando se produce la reclamación de un derecho a la conciliación, reclamación que está sustentada fundamentalmente por las mujeres con y sin diversidad funcional y por las asociaciones o entidades que representan sus intereses. El problema se constituye como tal cuando se altera la tradicional división sexual del trabajo. La cuestión no adquiere carácter público mientras las funciones de mantenimiento del ámbito doméstico y de atención a los miembros de la familia se ejecutan de forma exclusiva por las mujeres, sin que ello dé lugar a ninguna reclamación -incluso en el caso de que desempeñen a la vez algún tipo de trabajo productivo. En ese escenario, los costes del mantenimiento y la reproducción de la fuerza de trabajo se trasladan sin más al ámbito doméstico, lo que resulta funcional para el sistema en su conjunto.

El movimiento de emancipación de las mujeres y su incorporación masiva al mercado de trabajo han alterado en efecto este panorama. Coincide aquí el proceso de toma de conciencia del derecho a la igualdad de género, junto con la asunción objetiva de un rol productivo por parte de las mujeres. El problema es social y político cuando se pasa de las inquietudes privadas a la formulación colectiva de la reclamación de un derecho a compatibilizar la vida familiar con la vida laboral.

Tal derecho se ha concretado en normas jurídicas reguladoras de las relaciones laborales en el ámbito de la empresa, con lo que se pone en cuestión la funcionalidad del tradicional sistema de división sexual de trabajo: ahora, los costes de la reproducción corren el riesgo de dejar de ser algo calladamente asumido en el hogar por las mujeres. La contradicción se da, por tanto, entre las condiciones de trabajo vigentes hasta ahora y las reclamaciones de derecho que comienzan a formularse.



El papel del Estado es estratégico en la regulación de este conflicto entre el trabajo y la familia, entre la producción y la reproducción, entre lo social y lo mercantil.

1. Normativa sobre la igualdad de oportunidades.

(BOE N° 71, viernes 23 de marzo del 2007)

La normativa europea, estatal y autonómica prohíbe la discriminación por razón de sexo y exige la aplicación de medidas para eliminar y prevenir desigualdades entre mujeres y hombres.

En el año 2007 se promulgó La Ley Orgánica 3/2007 de Medidas de Protección Integral contra la violencia de Género y La Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres que establece: “Ley tiene por objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición...”

La Ley 12/2007 para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, se hace eco de estos compromisos y adopta medidas destinadas a favorecer el acceso y permanencia de las mujeres andaluzas a las empresas, en el marco de los acuerdos de Concertación Social. El Art. 27 recoge que la Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los Planes de Igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica.

El Art 32 establece que la administración de la Junta de Andalucía, las empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán periódicamente Planes de Igualdad.



¿Qué son los Planes de Igualdad?

“...conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”

¿Quiénes tienen que realizarlo?

Obligatorio: Empresas públicas andaluzas.

Empresas con plantillas de más de 250 personas trabajadoras.

Empresas en las que su convenio colectivo lo establezca.

Por sanción de la autoridad laboral.

Voluntario: Cualquier empresa que desee incorporar la igualdad en la actividad empresarial como elemento de mejora.

El Programa “Planes de Igualdad en Empresas” está promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer, en colaboración con los sindicatos UGT Y CCOO de Andalucía.

Cofinanciado por el Fondo Social Europeo en el Marco Estratégico Regional de Andalucía 2007-2013.

Se pretende asesorar y acompañar a las empresas de Andalucía en la elaboración de Planes de Igualdad.

Recientemente el gobierno andaluz aprobó el I Plan de Acción Integral contra la discriminación de las mujeres con Discapacidad. En el documento se recogen las distintas iniciativas que el Gobierno andaluz desarrollará hasta el 2013 para solucionar los problemas que afectan a las mujeres. Entre los objetivos fundamentales del proyecto está el fomento de una mayor autonomía económica y personal de las mujeres con diversidad funcional.



2. Normativa sobre conciliación de vida familiar y vida laboral.

(Fuente BOE N° 266 Sábado 6 noviembre 1999)

Ley 39/1999 promueve la conciliación entre la vida familiar y vida laboral de las personas trabajadoras.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social. Ello plantea una compleja y difícil problemática que debe abordarse, no sólo con importantes reformas legislativas, como la presente, sino con la necesidad de promover adicionalmente servicios de atención a las personas, en un marco más amplio de política de familia.

La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores/as puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata además de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres.

Introduce modificaciones en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia. Estas modificaciones ajustan los permisos a la realidad social. Como novedad importante, cabe destacar que la Ley facilita a los hombres el acceso al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento.



Por último, se establece la aplicación de la reducción de la jornada o excedencia para atender al cuidado de familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, configurándose este derecho como individual de los trabajadores.

La ley contiene avances significativos, pero han quedado lagunas, que no han sido resueltas todavía ni tan siquiera por las reformas legales más recientes, que están dificultando la compatibilización de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres, así como la aceptación por parte de los hombres de las responsabilidades familiares del ámbito privado.

3. Dimensión del ámbito doméstico.

Según Carmen Riu:

En el ámbito doméstico se atiende la “diferencia”, escondida y olvidada, con rechazo por la construcción que existe en ella socialmente, así mujeres “discapacitadas” entre comillas están aisladas o prisioneras en sus casas, sin formación, explotadas en trabajos rutinarios, mujeres sin sueldo, cargando con la responsabilidad de los problemas familiares y cuidando de los mayores de la familia.

De nuevo aparecen aquí los dualismos entre lo público y lo privado, entre la producción y la reproducción, entre trabajo intelectual y manual. Por la economía que supone el no pagar el trabajo privado, reproductivo y manual, a cargo siempre de una mujer, y si esta es no estándar, sin reconocimiento social cuida de sus abuelos/as, padre, madre y otras personas en situación de dependencia.



4. La socialización diferencial.

Se entiende por socialización diferencial los valores y costumbres que una cultura transmite de forma diferencial entre mujeres y hombres. Un elemento clave dentro de esta socialización es la construcción de los roles de géneros definidos estos como el conjunto de expectativas compartidas referentes a la conducta de los que ocupan tanto las posiciones de hombre o mujer en una estructura social determinada. Las principales características de estos roles pueden verse resumidos en estas dos tablas orientativas que se muestran a continuación:

Construcción de la Masculinidad

En comparación con las mujeres, a los hombres	Por lo tanto	Posibles consecuencias
<ul style="list-style-type: none"> _ Se les considera el sexo fuerte e importante _ Se supone que carecen de necesidades afectivas _ Se les otorga decisión y capacidades. _ Se les presupone una capacidad personal de resolución de problemas exigencia y se confía en ellos 	<ul style="list-style-type: none"> _ se potencian poco sus capacidades sentimentales y sensibilidad _se los coloca en una posición de exigencia y se confía en ellos. _se los estimula hacia el éxito y la competitividad. se les reprime la expresión de sentimientos de miedo E inseguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> _ se les coloca en una posición de _ Inhibición afectiva, distancia _ Independencia, iniciativa hacia la acción _ Sentimientos de suficiencia, dificultades en Reconocer errores y pedir ayuda.



Construcción de la feminidad

En comparación con los hombres, a las mujeres	Por lo tanto....	Posibles consecuencias
<ul style="list-style-type: none"> _ Se las considera el sexo Débil y secundario. _ Se les presupone más emotividad e importantes necesidades afectivas. _ No se espera que afronten muchos retos públicos 	<ul style="list-style-type: none"> _ Se les da mucho apoyo afectivo. _ Se potencia su sensibilidad y expresión de afecto _ No reciben muchas demandas de éxito y competitividad _ Se promueve su prudencia y delicadeza 	<ul style="list-style-type: none"> _ Grandes capacidades de atención, especialmente en Comprender y consolar. _ Tendencia a la dependencia. _ Poca tendencia a la Acción y a tomar iniciativas.

5. Lo privado y lo público.

Debido a la socialización diferencial, la construcción de lo privado y lo público se hace a partir de su relación estrecha con el género: al hombre se lo socializa para el ámbito público / productivo y a la mujer se la socializa para el ámbito privado / reproductivo.

El ámbito privado para las mujeres es aquel familiar y doméstico, donde se espera que la mujer permanezca y asuma la carga de las tareas domésticas y cuidado de los hijos. El ámbito público para los hombres es aquel productivo y político. El valor del trabajo es una de las características que definen al hombre como ser y la manutención económica de la familia se transmite como una de las principales obligaciones del varón.



El rol masculino (público) El rol femenino (privado)

El rol masculino (Público)	El rol femenino (privado)
<p>_ Es un rol con prestigio, que convierte el ámbito público en un ámbito socialmente bien considerado y remunerado económicamente.</p> <p>_ Se asocia inherentemente el concepto de cambio o transición, mediante acciones de decisión, elección...</p> <p>_ Es un rol que induce incorporarse a un ámbito abierto, que permite una diversidad amplia de opciones sociales.</p>	<p>_ Es un rol poco prestigioso, que convierte el espacio privado un ámbito poco valorado socialmente y con nula remuneración económica</p> <p>_ Se asocia inherentemente al concepto de permanencia, estabilidad... incentivando su gran relación con el ámbito familiar</p> <p>_ Es un rol que induce a quedarse en un espacio reducido y restringido en cuanto a posibilidades sociales.</p>
Partiendo de lo anterior.....	Partiendo de lo anterior.....
<p>_ Se reprime su esfera afectiva y sentimental</p> <p>_ Se potencian talentos y habilidades que faciliten la autopromoción.</p> <p>_ Su condición de persona radica en su responsabilidad de sustento económico y en el éxito profesional.</p>	<p>_ Se promueve su vertiente más afectiva y familiar.</p> <p>_ No se contempla la diversificación de sus ambiciones sociales y se restringen al espacio familiar</p> <p>_ Se las orienta hacia la intimidad, la dependencia económica</p> <p>_ Su condición de persona se refleja en su dedicación exclusiva al ámbito doméstico y el apoyo afectivo del resto de los miembros de la familia</p>



8. LA CONCILIACIÓN ENTRE VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

1. Planteamiento del problema.

Para Inés Alberdi, existen dos ámbitos fundamentales en la experiencia vital de las mujeres:

“Uno sería el que abarca el conjunto de las relaciones afectivas, de las relaciones de pareja y, como derivado de ello, la formación de una familia y la experiencia de la maternidad. Este es el terreno que tradicionalmente se ha considerado el terreno propio de la feminidad. Hay otro campo de desarrollo personal, que es aquel en que cada vez las mujeres jóvenes tienen mayores expectativas y es el de su capacidad de acción exterior, el del empleo, el del reconocimiento social” (Alberdi, 2003: 205).

Este último ámbito de experiencia vital ha cobrado una gran importancia *“como base fundamental de la expresión de la personalidad y de la individualidad”*, lo que *“hace que tenga un enorme valor”*. El problema es que se dan *“una serie de contradicciones y de incompatibilidades en uno y en otro terreno”* (Ibid.).

Así, desde una perspectiva sociológica, Alberdi ha establecido los términos de la cuestión de la conciliación de la vida familiar, personal y la vida laboral del siguiente modo:

- En primer lugar, define el ámbito tradicional de la experiencia vital de las mujeres, el ámbito tradicionalmente asignado a lo femenino, que es el ámbito de la familia, la maternidad y lo afectivo.
- A continuación, señala la existencia de otro ámbito de desarrollo vital: un ámbito nuevo –moderno– que las mujeres, sobre todo las más jóvenes, experimentan a partir de ahora como propio, como necesario, y que se



caracteriza por su exterioridad a la familia, por su carácter *público*, por su relación con el empleo remunerado. Es este campo el que cobra una importancia creciente en la actualidad como ámbito de desarrollo de la individualidad (tal sería la dimensión subjetiva que late en el proceso de incorporación de la mujer al mercado de trabajo).

El problema que se plantea es que ambos campos de experiencia vital –el tradicional y el moderno- permanecen activos, sin que el segundo sustituya sin más al primero; de hecho estos dos ámbitos mantienen entre sí una relación de tensión, una relación de contradicción: el cambio cultural ha dado lugar a un ideal de vida que, especialmente para las mujeres, exige su desarrollo simultáneo como persona en los ámbitos familiar y laboral.

Dado que la asignación tradicional de roles e identidades de género permanece aún muy arraigada, esta situación va a generar tensiones y conflictos que van a incidir en mayor medida sobre las mujeres. Y es que, en efecto, para la mayoría de los hombres la situación es diferente: *“no tienen esa tensión entre un desarrollo de sus aspiraciones en el terreno exterior, que son sus aspiraciones naturales, tradicionales, a las que se les empuja, en las que se les apoya, y una creciente aspiración minoritaria (...) con respecto a la incorporación al terreno familiar”*; terreno hacia el que *“se les empuja y responsabiliza mucho menos”* (Ibid.: 206).

Los costes de las tensiones señaladas en el párrafo anterior no se distribuyen de forma neutra según el sexo. Y es en este contexto en el que la cuestión de la conciliación entre vida familiar y vida laboral se plantea: ciertamente, el ámbito de las relaciones de género, y en particular la división sexual del trabajo, se van a ver alterados en los procesos de transformación –y tensión- mencionados; más aun: estas transformaciones implican un cuestionamiento del modelo tradicional de división sexual del trabajo, lo que da lugar a que se reclame un derecho a la conciliación entre lo familiar y lo laboral.

En definitiva, para las mujeres con diversidad funcional, el trabajo remunerado fuera del ámbito doméstico pasa a ser una opción formalmente posible, un



derecho legítimo. Pero, a la vez, va a ser una opción difícil, puesto que, a pesar de su cuestionamiento, la tradicional división sexual del trabajo no va a desaparecer sin más. Y la reclamación de un derecho por parte de un colectivo se traduce siempre en reclamaciones frente a otros: es decir, la materialización de un derecho a la conciliación implica la renuncia a ciertos “privilegios” o prerrogativas por parte de ciertos actores (el cónyuge, el patrón...). Ello pone de manifiesto la dimensión conflictiva del problema de la conciliación.

De hecho, el problema se va a constituir como tal cuando se altera la tradicional división sexual del trabajo. La cuestión no adquiere propiamente un carácter *público* mientras las funciones de mantenimiento del ámbito doméstico y de atención a los miembros de la familia se ejecutan de forma exclusiva por las mujeres, sin que ello dé lugar a ninguna reclamación -incluso en el caso de que desempeñen a la vez algún tipo de trabajo productivo. En ese escenario, los costes del mantenimiento y la reproducción de la fuerza de trabajo se trasladan sin más al ámbito doméstico, lo que resulta funcional para el sistema en su conjunto.

El movimiento de emancipación de las mujeres y su incorporación masiva al mercado de trabajo han alterado en efecto este panorama. Coincide la toma de conciencia del derecho a la igualdad de género, junto con la asunción objetiva de un rol productivo por parte de las mujeres. Podría decirse que el problema se constituye social y políticamente cuando se pasa de las *inquietudes privadas* a la *formulación colectiva* de la reclamación de un derecho a compatibilizar la vida familiar con la vida laboral.

Pero tal derecho se va a concretar en normas jurídicas reguladoras de las relaciones laborales en el ámbito de la empresa, con lo que se pone en cuestión la funcionalidad del tradicional sistema de división sexual de trabajo: ahora, los costes de la reproducción corren el riesgo de dejar de ser algo calladamente asumido en el hogar por las mujeres. La contradicción se da, por tanto, entre las condiciones de trabajo vigentes hasta ahora y las reclamaciones de derecho que comienzan a formularse.

Diversos estudios han mostrado cómo los costes de reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo se trasladan al ámbito doméstico, al tiempo que el



valor del trabajo reproductivo se invisibiliza (Guzmán y Todaro, Balbo, Carrasco y Picchio). Para la lógica de la producción, la incorporación masiva de mano de obra barata y flexible (como es la femenina) es asimismo funcional, y más aun si esta mano de obra asume un doble rol y una doble jornada. Estas son las determinaciones estructurales a partir de las cuales las reivindicaciones de un derecho a la conciliación dan lugar a un conflicto de intereses evidente.

El papel del Estado va a ser estratégico en la regulación de este conflicto entre el trabajo y la familia, entre la producción y la reproducción, entre lo social y lo mercantil. Pero el contexto histórico se caracteriza por la globalización económica, la restricción de los gastos sociales, la desregulación de las relaciones laborales y la pérdida de derechos vinculados a la condición salarial. En este escenario, es evidente que una regulación *fuerte*, por decirlo así, de los derechos de conciliación iría un poco “a contracorriente”, lo que en definitiva significa que no ha habido tal *regulación fuerte*. De ahí que el papel jugado por el Estado sea calificado con frecuencia por los/as agentes socioeconómicos y los/as especialistas académicos/as como más bien *pasivo*.

Así pues, la relación entre vida familiar y vida laboral se plantea, en principio, no en términos de *conciliación*, sino en términos de *contradicción*.

El conflicto entre vida familiar y vida laboral posee una enorme trascendencia. La tensión no resuelta entre el trabajo *reproductivo* (el propio del ámbito familiar y doméstico) y el trabajo *productivo* (el propio del ámbito laboral y mercantil, exterior a la familia) encierra una amenaza para la reproducción misma de la sociedad: es decir, el conflicto entre vida familiar y vida laboral pone en cuestión el contrato entre sexos y el contrato entre generaciones sobre los que descansa, básicamente, la reproducción social.

Tanto al principio como al final de la vida, el ser humano depende del apoyo de otras personas. Tal relación de solidaridad es, indudablemente, una relación entre generaciones, entre personas pertenecientes a diferentes clases de edad. Así pues, la relación entre clases de edad es un aspecto fundamental del proceso de reproducción



e integración social, tanto en lo que concierne a la transmisión de normas y valores como en lo relativo al cuidado de población biológicamente más vulnerables: niños/as, ancianos/as, en general las personas en situación de dependencia.

La cuestión es que, en la práctica, este problema de la dependencia se ha resuelto fundamentalmente por la población femenina. Y las mujeres continúan siendo el fundamento de la reproducción social; lo que se hace evidente si se considera que, hoy por hoy, el cuidado de los niños/as, de los/as mayores, y de personas con diversidad funcional, también es un trabajo esencialmente femenino. Es un modelo caduco: tanto por la asimetría del reparto de responsabilidades en que descansa, como por sus condiciones de sostenibilidad futura.

Tales hechos ponen de manifiesto, no sólo el alcance del problema de la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, sino también las divergencias existentes entre el reconocimiento formal de la igualdad como principio y el cumplimiento real del mismo, su difícil traducción en prácticas.

2. Algunos datos sobre conciliación de la vida familiar y la vida laboral.

Hay datos que expresan la medida del conflicto existente entre vida familiar y vida laboral. Los referidos a los usos del tiempo y al cuidado de personas dependientes, según sexo.

Usos del tiempo y cuidado de personas dependientes

Según la encuesta de empleo del INE 2002-2003, son notables las diferencias en el tiempo dedicado por hombres y mujeres a las tareas del hogar y cuidados familiares. Así, mientras que el 92,2% de las mujeres dedican 4 horas y 45 minutos diarios por término medio a estas tareas, el 69,6% de los varones dedica tan sólo 2 horas y 4 minutos diarios.



Las diferencias se acentúan si tomamos como referencia el tiempo dedicado al hogar y a la familia de lunes a jueves, excluyendo el fin de semana. Así, las mujeres dedican una media diaria de 4 horas y 35 minutos, y los hombres 1 hora y 56 minutos. Estas diferencias se mantienen con independencia de la situación laboral. Estos datos ponen de relieve la persistencia de la asignación tradicional de roles de género. Asignación de roles que se da incluso en el caso de mujeres que desempeñan un trabajo remunerado fuera del hogar. Ello se traduce en la asunción de un *doble rol* y una *doble jornada*, situación que indudablemente va a dar lugar a consecuencias no deseadas sobre la productividad, el salario y la promoción profesional de la mujer, además de constituir una fuente constante de tensiones y problemas de salud.

El siguiente grupo de datos proporciona evidencia empírica de la probable incidencia de esta asimétrica distribución de las tareas de cuidado familiar en la participación, también asimétrica, de las mujeres con respecto a los hombres en el mercado de trabajo. Desde la sociología, Soledad Murillo ha tematizado en profundidad esta significación femenina del cuidado, como factor condicionante de la realización personal y profesional de las mujeres.

Murillo (1996) pone en relación la ética del cuidado con las categorías de *vida privada* y *vida pública*, esenciales para interpretar sociológicamente la cuestión del conflicto entre vida familiar y vida laboral. La apreciación de las mujeres sobre su vida privada se asocia fuertemente al acontecer doméstico: la privacidad se asimila a un conjunto de prácticas orientadas a la atención de demandas de *cuidado a otros*. Atención que obstaculiza la auténtica apropiación de un tiempo privado, “*un tiempo en singular*”.

De este modo, en nuestra cultura, la privacidad ha adoptado tradicionalmente para las mujeres un significado referido a la *privación de sí*. Posee por lo tanto un contenido limitativo identificado con el ámbito doméstico, “*que se traduce en una presencia continuada y atenta a los asuntos de los otros*” (Ibid.: XVI).

Para Murillo, a la clásica articulación de los ámbitos de vida en privado y público hay que añadir (como atravesándolos o interponiéndose entre ellos) el ámbito de



la *vida doméstica*, como ámbito específicamente femenino. El ámbito doméstico se define precisamente a partir de la carencia de vida privada, lo cual determina implicaciones para el logro de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Lo que se define de este modo es una relación de tensión entre la vinculación femenina al espacio doméstico y la posibilidad de construcción de un proyecto vital (el desarrollo de la propia individualidad). En estas condiciones, se debilita el “poder de negociación” de las mujeres con respecto a los hombres en todo lo concerniente a la distribución de tareas domésticas y laborales. Una de las consecuencias es el desplazamiento hacia las mujeres de la mayor parte de los “costes domésticos” de su acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo (la asunción del doble rol, en definitiva).

El mercado de trabajo discrimina -muy drásticamente por cierto- en función de la disponibilidad o falta de disponibilidad de un tiempo para sí. En el caso de los hombres, el llamado *tiempo libre* es absorbido en aras de la rentabilidad empresarial: el tiempo libre se convierte con frecuencia en una ocasión para la formación y el reciclaje profesional (lo que se va a traducir en un incremento de su empleabilidad y de su competencia profesional). En el caso de las mujeres, la realidad es diferente: dado que el tiempo privado deviene en realidad *tiempo doméstico*, el tiempo libre se absorbe en un tiempo dedicado a las responsabilidades familiares y al cuidado de otros.

El tiempo doméstico interfiere negativamente en el tiempo *público*, cuya manifestación central se da en el ámbito de las relaciones laborales: las demandas que provienen del ámbito doméstico son en efecto consideradas por el empleador como interferencias en la productividad (factores de ineficiencia). Tales demandas son por lo tanto frecuentemente rehusadas u obstaculizadas (de forma directa o indirecta). De hecho, lo doméstico es detectado en el mismo proceso de selección y acceso a la ocupación, constituyendo de este modo un factor de exclusión del mercado de trabajo.

Otra interferencia crítica del ámbito doméstico en el ámbito laboral viene dada por la tensión entre los tiempos reproductivos y los tiempos productivos: la edad más propicia para la promoción profesional coincide con el periodo más aconsejable



para la reproducción biológica. Las bajas tasas de natalidad que se observan en la sociedad española podrían indudablemente estar influidas por los requisitos laborales, acaso demasiado restrictivos y exigentes, producto de la cultura empresarial predominante en España.

Auténticos procesos de exclusión, en cuya virtud se asignan posiciones sociales, a la vez que se distribuye el empleo y los ingresos de forma discriminatoria según el sexo. En efecto, aunque aparentemente la sociedad actual acepta la incorporación laboral de la mujer, se siguen transmitiendo una serie de imágenes y estereotipos que culpabilizan a las mujeres que desarrollan una actividad en el ámbito público. Sus oportunidades de promoción laboral, que en muchos casos implican una cierta movilidad geográfica, están supeditadas a su función "principal": ser madre y esposa.

En este marco axiológico, las tareas extra domésticas comparecen como algo "voluntario" para las mujeres. De esta forma encontramos connotaciones distintas cuando se valora el trabajo masculino (en términos de entrega y sacrificio para mantener a la familia, de responsabilidad como proveedor) y cuando se valora el trabajo femenino: en definitiva "*las mujeres trabajan para ellas y los hombres trabajan para su familia*" (Alberdi, 1999).

Desde la antropología social, Susana Narotzky (1988) ha profundizado en los diferentes significados del trabajo de las mujeres y de los hombres. Narotzky ha resumido en una frase cuáles son las connotaciones que tiene el trabajo que realizan las mujeres: "*trabajo es ayuda*". Las tareas dentro del hogar, la procreación, crianza y educación de los hijos e hijas entran en el campo semántico de "*lo natural*" y esto socialmente, no es considerado trabajo. Estas tareas de producción de bienes de uso en el hogar o de reproducción biológica son consideradas como naturales y como "ayuda" al mantenimiento del núcleo familiar.



En el polo opuesto, se encuentra el trabajo asalariado del hombre: éste no es natural, produce mercancías y no meros bienes de uso. Así, frente al *trabajo es ayuda*, en la mujer, se sitúa el *trabajo es dinero*, en el hombre. Cuando la mujer realiza un trabajo asalariado, es tal el condicionamiento del lugar que ocupa en la familia que sigue siendo considerado como ayuda.

La metáfora "*trabajo es ayuda*" se expresa en cuatro importantes dimensiones que afectan de lleno a la división sexual del trabajo:

1. Como en el grupo familiar las funciones y actividades de la mujer se presentan como *ayuda*, en el orden socioeconómico global se produce una extrapolación de la idea anterior. De este modo, incluso si las mujeres realizan trabajos remunerados, la ayuda va a ser la función económica de éstas en la sociedad.
2. El trabajo de las mujeres es *ayuda* porque su actividad sirve de complemento a los ingresos del hogar, aportados principalmente por el cabeza de familia, idealmente un varón.
3. Es *ayuda* asimismo porque la participación de la mujer en el mundo del trabajo asalariado es considerada como provisional, circunstancial. La implicación del hombre en el trabajo productivo se piensa, idealmente, como continua, mientras que en la mujer lo es de forma discontinua, debido ante todo a los ciclos y espacios temporales para la procreación. Este va a ser un importante aspecto práctico para la discriminación laboral de las mujeres.
4. Es *ayuda*, finalmente, debido a la "masculinización" la cualificación, la formación y la profesionalidad son un componente definitorio del trabajo. Ha sido acaparado por los trabajadores varones asalariados, y formalizado institucionalmente; mientras que a las mujeres que trabajan fuera de casa se les ha requerido un adiestramiento no formalizado, que se gestionaba dentro del grupo doméstico para cumplir tareas consideradas poco cualificadas.



Evidentemente, es la persistencia de esta estructura de valores y significados –indisociable de la asignación de roles e identidades de género a la que en realidad sustenta- lo que permite explicar la extensión de los conflictos de rol y los sentimientos de culpa que afectan en la actualidad a no pocas mujeres. Conflictos y sentimientos provenientes de las dificultades de articular de manera armoniosa lo familiar con lo laboral: todo un entramado de valores, normas e identidades profundamente arraigadas se interpone entre uno y otro ámbito.

3. Procesos de individualización y cambio social.

Los cambios en la trayectoria vital de las mujeres son el resultado de un largo proceso histórico, iniciado con las revoluciones que dieron lugar a la sociedad moderna.

Los estudios sobre el tema tienden a coincidir en que la dinámica de cambio en los roles sexuales procede, unilateralmente, de las mujeres. A los hombres se les hace más difícil cambiar su comportamiento orientado hacia el ejercicio de una actividad profesional remunerada y, en definitiva, hacia el cumplimiento de sus expectativas tradicionales de rol (papel del hombre como proveedor). Los hombres tienden a considerar (tácita o expresamente) que los conflictos derivados de la conciliación de la vida familiar y la vida laboral han de ser resueltos ante todo por sus compañeras. Su posición es más bien de resistencia al cambio (Ibid.: 159-160).

Como Soledad Murillo ha puesto de relieve, la salida del espacio doméstico emprendida por las mujeres aboca a éstas al vacío, comporta “*el riesgo de no ser reconocible desde ninguna función*” (1996: 146). Hay en efecto un malestar en la emancipación “*que se manifiesta al saberse distinta, desorientada, por inaugurar un espacio nuevo*” (Ibid.: 147).



Es la orientación de ambos sexos hacia la libre disposición de sí mismos y “*la exigencia de inventarse a sí mismos fuera de todas las obligaciones sociales*” lo que constituye una revolución (social y cultural) y, al mismo tiempo, lo que hace del trabajo una necesidad insoslayable, en tanto que fuente de autonomía y de realización. Desde este punto de vista, el conflicto entre familia y trabajo expresaría la tensión que opone, en la modernidad tardía, la emancipación individual con las restricciones sociales impuestas desde un orden tradicional ya caduco.

En el caso de las mujeres, el auge de los valores individualistas implica una marcada orientación hacia la formación, el ejercicio de una ocupación, la libre disposición de sí mismas y la construcción de una identidad propia (Ibid.: 85).

La destrucción –o el debilitamiento progresivo- del sistema de valores que asociaba la condición femenina al ámbito doméstico deja paso a una “*nueva cultura de la mujer trabajadora*”, que a su vez está transformando la relación de poder en la pareja y en la familia.

Tal sería el marco en el que se da el juego de la negociación de roles y tareas de género. La apuesta estratégica de las mujeres podría formularse así: conquistar el espacio laboral, hasta ayer territorio del varón, sin renunciar al poder y a la influencia supuestamente inherente a la gestión de las funciones maternas.

He pretendido ofrecer una muestra limitada por las características del presente marco teórico acerca del modo en que se ha encuadrado el problema del empleo y la conciliación entre vida familiar y vida laboral.





9. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.

1. *Objetivos generales.*

- Identificar los factores de influencia para la inserción laboral de las mujeres con diversidad funcional en la ciudad de Málaga.
- Identificar los aspectos socioculturales del uso del tiempo que realizan las mujeres con diversidad funcional de la ciudad de Málaga.

2. *Objetivos específicos.*

- Conocer las variables que influyen en la búsqueda de empleo.
- Conocer los sistemas de acceso al mercado laboral para las mujeres con diversidad funcional.
- Describir los factores que inciden sobre las oportunidades de empleo de las mujeres con diversidad funcional.
- Conocer el uso del tiempo de las mujeres con diversidad funcional en su vida cotidiana.
- Conocer prácticas de Conciliación entre vida familiar, personal y laboral.
- Identificar facilitadores y obstáculos para la conciliación.

3. *Diseño metodológico.*

Se propone un procedimiento que combine resultados de la aplicación de técnicas de naturaleza cualitativa y cuantitativa.

Para conocer la situación de la mujer con diversidad funcional en el mercado laboral, el uso del tiempo y las estrategias que practican para conciliar vida familiar, personal y laboral, opté por la combinación del Diseño Descriptivo y Diseño Correlacional. (Sampieri, 2007).



El propósito del primero es describir la incidencia, y valores en que se manifiestan una o más variables y del segundo es describir las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. En éste último diseño se mide-analiza la asociación entre variables, conceptos, objetos en un tiempo determinado.

VARIABLE: Situación Personal.

Refiere a datos personales que nos permiten conocer las características personales de las mujeres con diversidad funcional de la ciudad de Málaga.

Indicadores:

- Distrito
- Edad
- Tipo de Diversidad funcional
- Estado civil
- Formación

VARIABLE: Empleo.

Trabajo, en un sentido amplio es toda actividad humana que transforma la naturaleza a partir de cierta materia dada. El trabajo en sentido económico tiene la finalidad de producir bienes o servicios.

El empleo es una fuente laboral fija, con contrato, horario, tiempo para almorzar, una descripción de cargo, jefe, vacaciones anuales, salario mínimo, sueldo y seguridad laboral. Lo que motiva a cualquier persona hacia el trabajo es una necesidad de socialización, que se alcanza por la vía del desempeño y el logro del propio trabajo de una parte, y por la autonomía que garantiza la disponibilidad de rentas que permite el trabajo. En la investigación participan mujeres con diversidad funcional activas. Son aquellas que están trabajando o están en paro y desean trabajar. Las mujeres inactivas no buscan empleo, están fuera de los circuitos oficiales de formación e inserción socio laboral. El concepto de «paro» en las estadísticas españolas oficiales se refiere a las mujeres que no tienen empleo y que lo buscan activamente.



Indicadores:

- Número de mujeres que tienen empleo y que están en paro.
- Experiencia laboral en trabajo remunerado.
- Tarjeta de desempleo.
- Tiempo de búsqueda del empleo
- Sistema de acceso al empleo actual
- Actividad que realiza
- Tipo de empleo (autoempleo, empresa ordinaria, CEE, administración pública)
- Tasa de empleo por edad.
- Empleo y porcentaje de diversidad funcional.
- Empleo y nivel de formación.
- Jornada laboral.
- .Salario.
- Expectativa de promoción laboral
- Barrera que tuvo que superar para acceder al empleo.
- Motivo por el que decidió trabajar
- Causas por las que no se formó para mejorar las oportunidades de empleo.

VARIABLE: *Ámbito domestico.*

En esta variable se propone medir el grado de autonomía, entendida como la posibilidad de definir proyectos de vida propios en función del uso de su tiempo.

En el trabajo doméstico se llevan a cabo una serie de tareas vinculadas al mantenimiento y reproducción de los miembros de la unidad doméstica que se realiza sin remuneración dentro del hogar. En el trabajo extra-doméstico se realizan tareas vinculadas con el mercado. (*Jelin, Trabajo y familia en el ciclo de vida femenino, p. 8*). Las feministas establecen dos críticas centrales: la invisibilidad social de las mujeres en el trabajo doméstico no valorizado y oculto a la mirada pública y la división entre la esfera privada (lo doméstico) como lugar de las mujeres y la esfera pública como lugar de los hombres. (*Jelin, Introducción. Gestión política, gestión administrativa y gestión histórica: ocultamientos y descubrimientos de los archivos de la represión*)



Indicadores:

- Persona que realiza las tareas domésticas de la casa.
- Grupo de convivencia
- Personas a su cargo
- Actividades personales que les gustaría realizar y no realiza.
- Motivos por lo que no la realizan.
- Motivos por los que considera que hay baja tasa de empleo de mujeres con diversidad funcional.

Uso del tiempo.

Recogemos el concepto de tiempo autónomo propuesto por Jesusa Izquierdo y otros (1988) y recogido por Álvaro Page (1996): el tiempo autónomo es aquel que se estructura y organiza por la misma persona que lo usa, y tiempo heterónomo aquel otro tipo de tiempo que es estructurado y organizado por otros. Es más, cuando se estudia el grado de autonomía o heteronomía del tiempo (diverso uso del propio tiempo), cabe también estudiar no sólo el uso, sino también el sentido que se le da. El tiempo es autónomo cuando la persona que lo usa es la misma que decide cómo usarlo y con qué intensidad (p.95) En este sentido, se proponen indicadores a partir de datos contextuales, como la distribución del tiempo durante el transcurso del día, e indicadores a partir de datos personales, como el grado de decisión de la mujer con diversidad funcional en la distribución del tiempo, y el grado de satisfacción con la misma. Al medir el empleo del tiempo, se asume la diferencia en calidad de vida que supone la dedicación al trabajo doméstico, en contraposición al empleo del tiempo en necesidades personales, formación y ocio. Por tal motivo se proponen indicadores que midan la distribución del tiempo que realizan las mujeres con diversidad funcional, las actividades que les gustaría realizar y no realizan, y los motivos por los cuales no concretan las mismas.

Indicadores:

- Nro. De horas que dedican al empleo.
- Nro. De Horas dedicadas a las tareas domésticas.



- Nro. De horas en participación de asociaciones
- Nro. De horas en formación
- Nro. De horas dedicadas al cuidado de personas.
- Nro. De horas en actividades de ocio.
- Estrategias que implementó para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Políticas de conciliación que propone.

Estrategias de análisis.

Análisis cuantitativo de los datos:

Se utilizó el programa informático SPSS 15 para realizar el cálculo estadístico. La descripción de datos numéricos nos permiten realizar un análisis para relacionar las variables y explicar los resultados.

Análisis cualitativo de los datos:

Nos encontramos con gran volumen de datos, por tal motivo lo primero que hicimos es organizar el material (clasificando por temas, subtemas, orden de recolección, etc.). Se describe la experiencia de las mujeres y demás actores sociales intervinientes bajo su óptica, en su lenguaje y con sus expresiones.

4. Diseño Muestral.

Según Informe del Centro de Valoración remitido al Área de Bienestar Social del Ayuntamiento de Málaga con datos actualizados al año 2006 existen 14.377 mujeres con diversidad funcional en edad laboral en la ciudad de Málaga. No existen datos oficiales de la población de mujeres con diversidad funcional “ocupadas y/o en actividad laboral” en la ciudad de Málaga. La heterogeneidad de condiciones de empleo (público, protegido, privado, autoempleo) hace imposible constatar el universo de mujeres que trabajan por lo que he cogido como muestra de investigación 140 mujeres con diversidad que se encuentran en el mercado laboral.



DISEÑO DE MUESTRA: probabilística, con método aleatorio estratificado por tipo de empleo (público, privado, protegido, autoempleo) y por tipo de diversidad funcional para movilizarse, ver, comprender y comunicarse.

MUESTRA DE LA INVESTIGACION:

- Mujeres con Diversidad Funcional:
- Que su diversidad funcional sea igual o superior al 33% según certificado oficial del Centro de Valoración y Orientación de personas con diversidad funcional de Málaga.
- Edad laboral de 16 a 64 años.
- Que las mujeres residan en la ciudad de Málaga
- Que estén trabajando o hayan finalizado su actividad laboral en un plazo no superior a un año.

MUESTRA DE AGENTES SOCIALES:

Orientadores de empleo de la Administración Pública y de Asociaciones que trabajan con personas con diversidad funcional. Técnicos de Asociaciones de mujeres y de personas con diversidad funcional. Funcionarios/as de la Administración Pública del Ayuntamiento de Málaga y la Junta de Andalucía. Empresarias/os. Técnicas y responsables de empleo de los Centros Especiales de Empleo. Técnica del área Mujer y Diversidad funcional de sindicatos UGT y CCOO. Expertas en Género, Conciliación y Empleo.

Población = 14.377 mujeres

Muestra = 140 mujeres

Empresarios n = 16

Responsables de Centros Especiales de Empleo n = 12

Personal técnico de orientación y empleo n = 16

Funcionarias n = 5

Expertas n = 6



PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN DE LA MUESTRA:

Las mujeres con diversidad funcional se contactaron a través de Asociaciones que trabajan con el colectivo de personas con diversidad funcional, por referencia de las mujeres que eran entrevistadas, por asociaciones que integran la Agrupación de Desarrollo del Área de Accesibilidad del Ayuntamiento de Málaga.

Los técnicos de orientación laboral se contactaron a través de:

- Asociaciones y Federaciones que trabajan con el colectivo de personas con diversidad de Málaga.
- Consultora FUNDOSA.
- Oficinas de Andalucía Orienta.
- Área de Accesibilidad del Ayuntamiento de Málaga.
- IMFE.
- Área Mujer y Área Diversidad funcional de CC.O.O y UGT.

Las expertas en temas de género, diversidad funcional, empleo y conciliación entre vida familiar y vida laboral los contacté a través de:

- Asociación Luna Málaga.
- Programa MEDIS (Programa Mujeres, Diversidad funcional e Igualdad de Oportunidades. Junta de Andalucía)
- Cátedra del Derecho del Trabajo UMA.
- Foro de Vida Independiente, Comunidad de Madrid.
- CAMF-COMFE Andalucía. Asociación Luna Andalucía.

A los empresarios lo contacté a través de lista confeccionada a los fines de la investigación y referencias suministradas por mujeres entrevistadas.

A los Centros Especiales de Empleo los contacté por el listado oficial de la Consejería de Igualdad y Bienestar Social de la Junta de Andalucía.



Las funcionarias entrevistadas se desempeñan como:

- Directora del Instituto Andaluz de la Mujer de la Junta de Andalucía
- Directora del Área Igualdad de Oportunidades de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga
- Concejala de Área de Accesibilidad del Ayuntamiento de Málaga.
- Directora Servicio Andaluz de Empleo de la Junta de Andalucía.

MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL	
Ámbito Geográfico	Ciudad de Málaga
Universo Análisis	Mujeres con diversidad funcional activas de Málaga. 14.377
Tamaño de la Muestra	140
Nivel de confianza	95%
Error muestral	18,2%
Procedimiento de recogida de información	Cuestionario y Discusión grupal
Ámbito temporal de referencia	Entre enero del 2007 y enero del 2008.

5. Instrumentos de recolección de datos.

Para la consecución de los objetivos señalados combinamos diferentes herramientas de recolección de datos.

Cuestionario

Consistió en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a evaluar. Para conocer la realidad personal, familiar y laboral de las mujeres con diversidad funcional se hizo un cuestionario que permitía responder a cada una de las variables objeto de estudio. La misma se hizo de forma personal. El cuestionario tuvo preguntas cerradas con categorías de respuesta definidas a priori por la investigadora. En algunos casos las categorías no eran mutuamente excluyentes, aceptaba una o más respuestas.



Grupo de discusión

Para conocer la percepción que tienen las mujeres de sí mismas y sobre la realidad que las rodea, hemos fomentado tres reuniones grupales cada uno de ellos con asistencia de 10 a 12 mujeres. Las mismas tienen diferentes diversidades funcionales, edades, y situaciones laborales. En los grupos se debatió sobre las variables propuestas. Se expresaron opiniones y sentimientos acerca de los prejuicios, estereotipos y creencias acerca de la “diversidad funcional”, el “ser mujer” y la “igualdad de oportunidades”. Permitted compartir la necesidad que tienen de mejorar su situación de vida.

Entrevista en Profundidad

La entrevista se define como una conversación entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado). Las entrevistas fueron semiestructuradas a directivos y responsables de Recursos Humanos de empresas (medianas y pequeñas y grandes empresas) seleccionadas aleatoriamente (por referencias, antecedentes, listas de Internet, etc.)

De la misma forma se seleccionaron los directivos de los Centros de Especiales de Empleo.

Las entrevistas abiertas, en profundidad se realizaron a funcionarias, expertas y orientadoras laborales.

Reportaje de video y exposición fotográfica

Se realizó durante todo el proceso de recolección de datos un reportaje documental y fotografías para difusión de la temática en diversos ámbitos donde se aborden temas de empleo, en relación al género y a la diversidad funcional. El objetivo es que esta herramienta permita la visibilización de mujer con diversidad funcional de Málaga y sensibilizar a los ciudadanos malagueños acerca de las posibilidades y capacidades que tienen estas mujeres.





10. RESULTADOS.

Resultados cuantitativos.

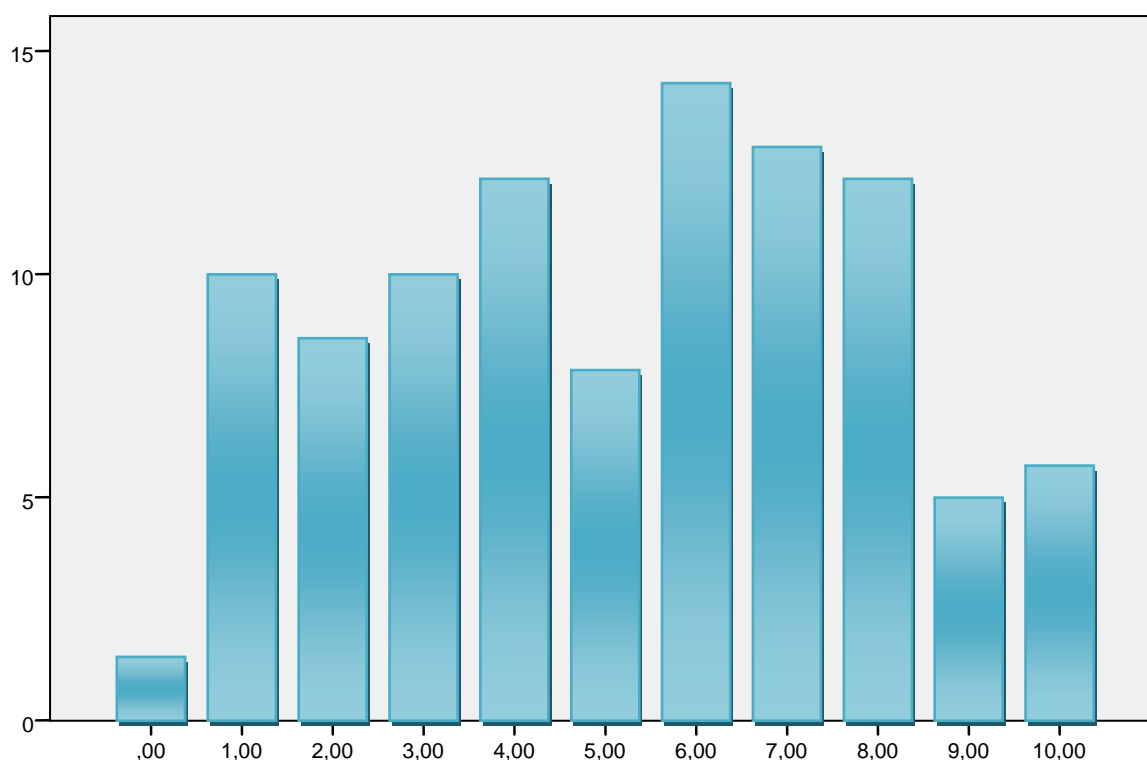
1. VARIABLE SITUACION PERSONAL.

❖ MUJERES POR DISTRITO.

N	Válidos	140
	Perdidos	0
Moda		6,00

DISTRITOS DE MALAGA		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No sabe	2	1,4	1,4	1,4
	Centro	14	10,0	10,0	11,4
	Este	12	8,6	8,6	20,0
	Ciudad Jardín	14	10,0	10,0	30,0
	Bailén	17	12,1	12,1	42,1
	Palma Palmilla	11	7,9	7,9	50,0
	Cruz Humilladero	20	14,3	14,3	64,3
	Carretera Cádiz	18	12,9	12,9	77,1
	Churriana	17	12,1	12,1	89,3
	Campanilla	7	5,0	5,0	94,3
	Puerto de la Torre	8	5,7	5,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

DISTRITO



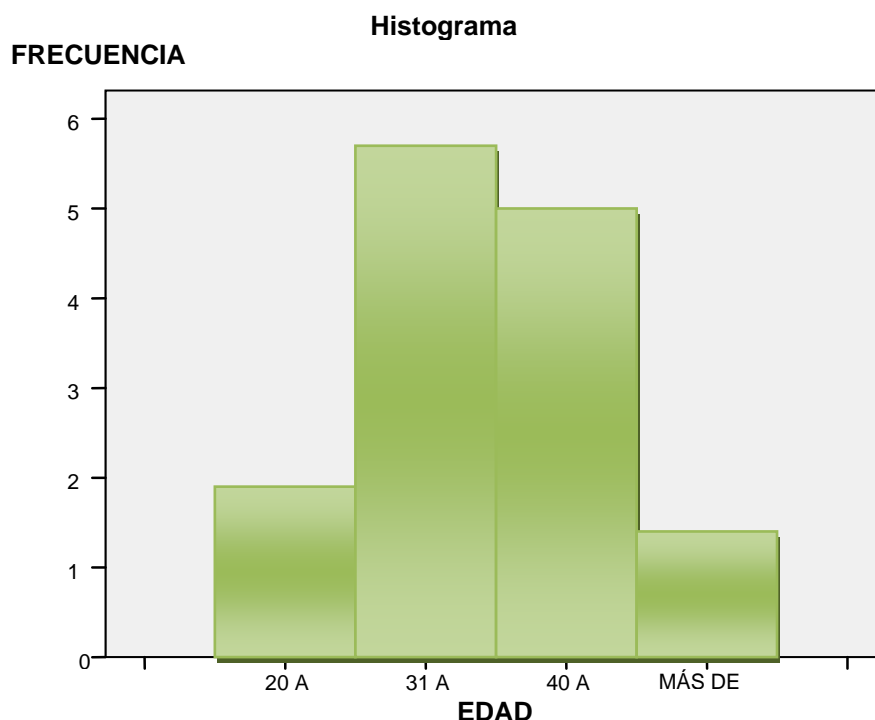
Hay una distribución equitativa de mujeres con diversidad funcional en seis de los diez distritos de Málaga. La mayor cantidad se encuentra en el Distrito 6 Cruz Humilladero (14,3%), en cantidades similares 12,1% y 12,9 % en los distritos de Churriana, Bailén Miraflores y Carretera de Cádiz. Le sigue el 10 % en distrito Centro y en Ciudad Jardín.

❖ **EDAD.**

N	Válidos	140
	Perdidos	0
Mediana		31 A 40

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
20 A 30	19	13,6	13,6	13,6
31 A 40	57	40,7	40,7	54,3
41 A 50	50	35,7	35,7	90,0
MAS DE 50	14	10,0	10,0	100,0
Total	140	100,0	100,0	

La mayor cantidad de mujeres con diversidad de trabajo empleadas tienen entre 31 y 40 años, el 40,7%. Le sigue del grupo de mujeres que tienen entre 41 y 50 años. Quienes tienen más dificultades para insertarse laboralmente son las mujeres con diversidad funcional más jóvenes y las que tienen más de 50 años.

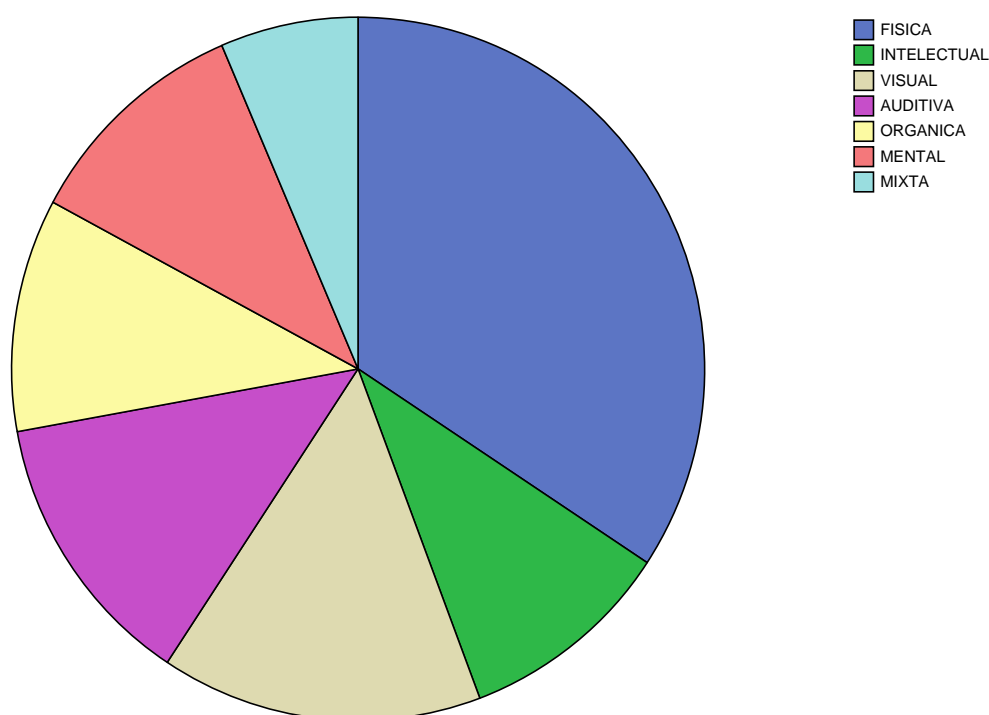


❖ TIPO DE DIVERSIDAD FUNCIONAL.

N	Válidos	140
	Perdidos	0
Moda		FÍSICA

TIPO DE DIVERSIDAD FUNCIONAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
FISICA	48	34,3	34,3	34,3
INTELECTUAL	14	10,0	10,0	44,3
VISUAL	21	15,0	15,0	59,3
AUDITIVA	18	12,9	12,9	72,1
ORGÁNICA	15	10,7	10,7	82,9
MENTAL	15	10,7	10,7	93,6
MIXTA	9	6,4	6,4	100,0
Total	140	100,0	100,0	

TIPO DE DIVERSIDAD FUNCIONAL



La mayor cantidad de mujeres con empleo tienen diversidad funcional de tipo física y orgánica (34,3%), le siguen las mujeres con diversidad visual (15,0%), en tercer lugar se encuentran las mujeres con diversidad funcional de tipo auditiva (12,9%). La cantidad de mujeres con diversidad funcional mental e intelectual es el grupo de mujeres menos contratadas. Hay una diferencia sustancial entre las mujeres con diversidad funcional de tipo física y el resto de las diversidades.

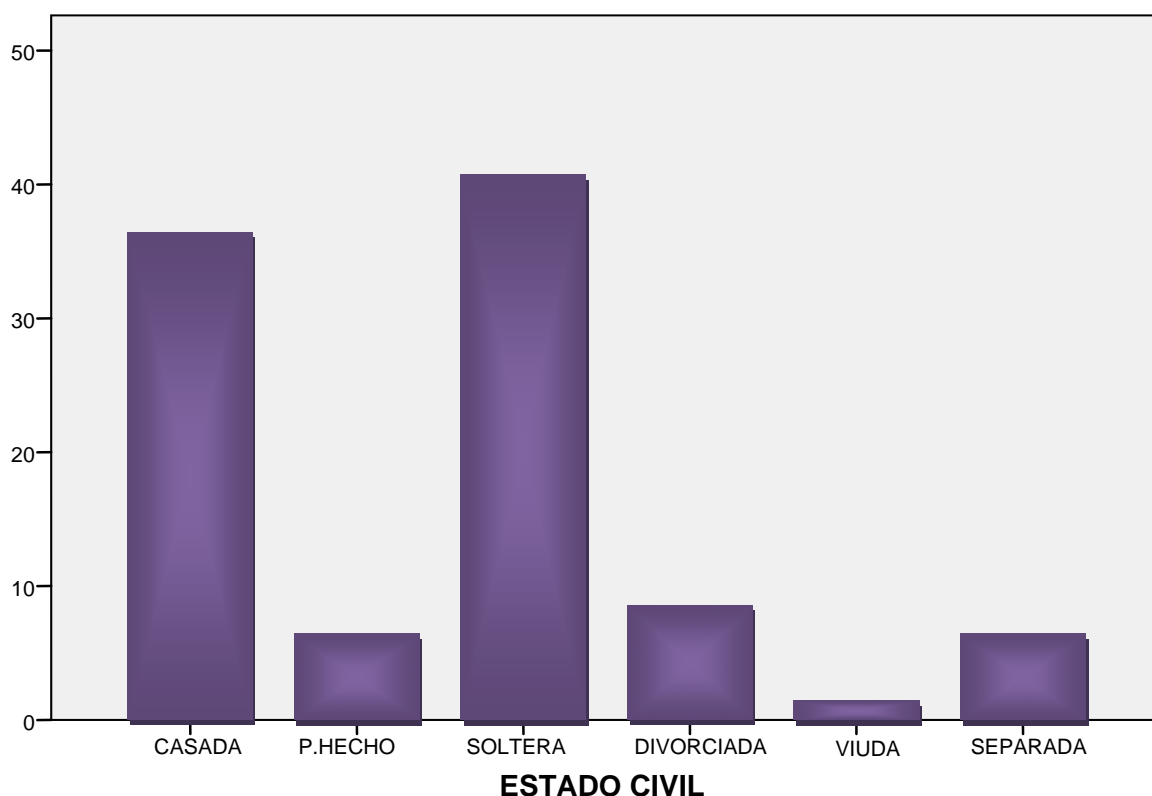


❖ **ESTADO CIVIL.**

N	Válidos	140
	Perdidos	0
Moda	SOLTERA	

ESTADO CIVIL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASADA	51	36,4	36,4	36,4
PAREJA DE HECHO	9	6,4	6,4	42,9
SOLTERA	57	40,7	40,7	83,6
DIVORCIADA	12	8,6	8,6	92,1
VIUDA	2	1,4	1,4	93,6
SEPARADA	9	6,4	6,4	100,0
Total	140	100,0	100,0	

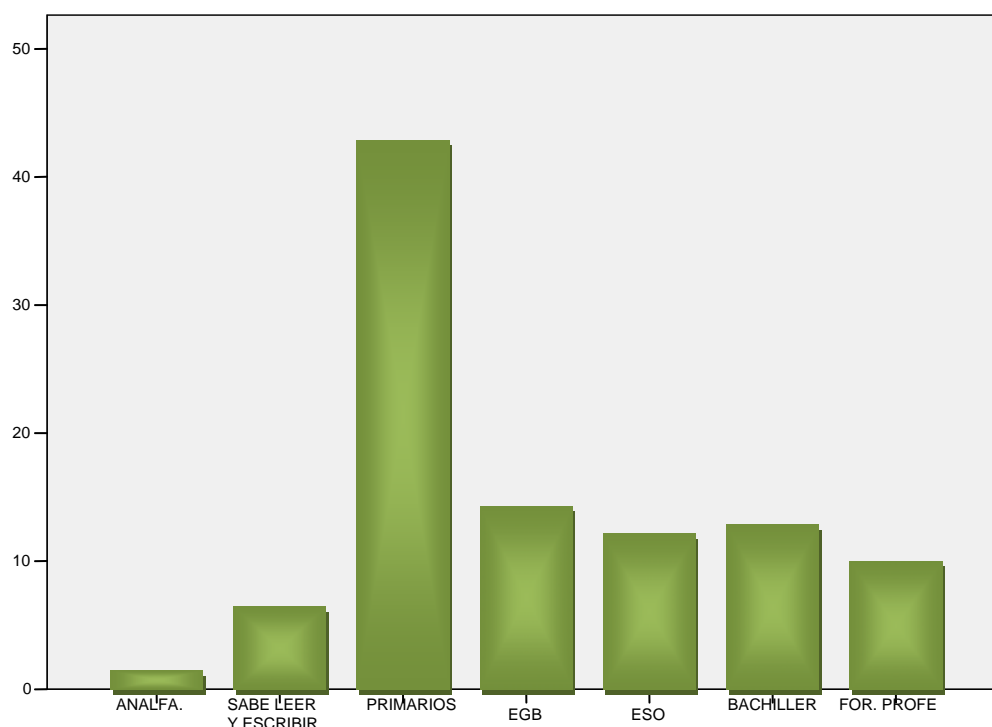
ESTADO CIVIL



La mayor cantidad de mujeres está soltera (40,7%), mientras que similar cantidad están casadas (36,4%), el resto de las mujeres en menor cantidad están separadas, divorciadas y viudas. El estudio abarca el estado civil oficial de las mujeres, no indaga si éstas últimas han entablado nuevos vínculos de pareja.



❖ NIVEL DE ESTUDIOS. ESTUDIOS



El 42,9 % de las mujeres tienen primaria completa, el 12,1% ha llegado a terminar la ESO, el 12,9% ha concluido el Bachiller, sólo el 10% tienen formación profesional y superiores. Esta variable influye de manera determinante en las posibilidades de empleo de las mujeres con diversidad funcional.

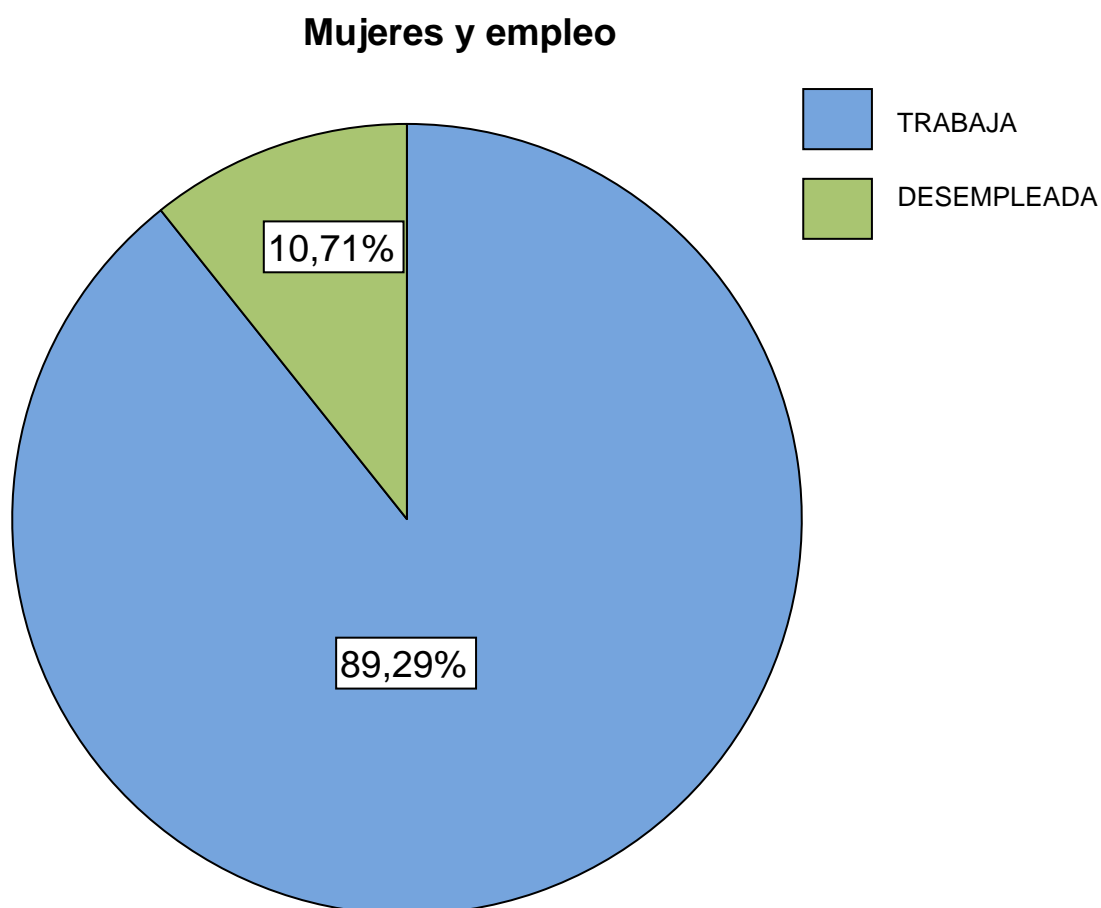


2. VARIABLE EMPLEO.

❖ MUJERES Y EMPLEO.

N	Válidos	140
	Perdidos	0
Moda		TRABAJA

VARIABLE DE EMPLEO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
TRABAJA	125	89,3	89,3	89,3
DESEMPLEADA	15	10,7	10,7	100,0
Total	140	100,0	100,0	



El 89,29% de las mujeres con diversidad funcional entrevistadas, trabajan, están empleadas, el 10,71% están en paro. Aclaración: en la muestra participan mujeres activas, es decir tienen empleo remunerado o bien lo buscan.

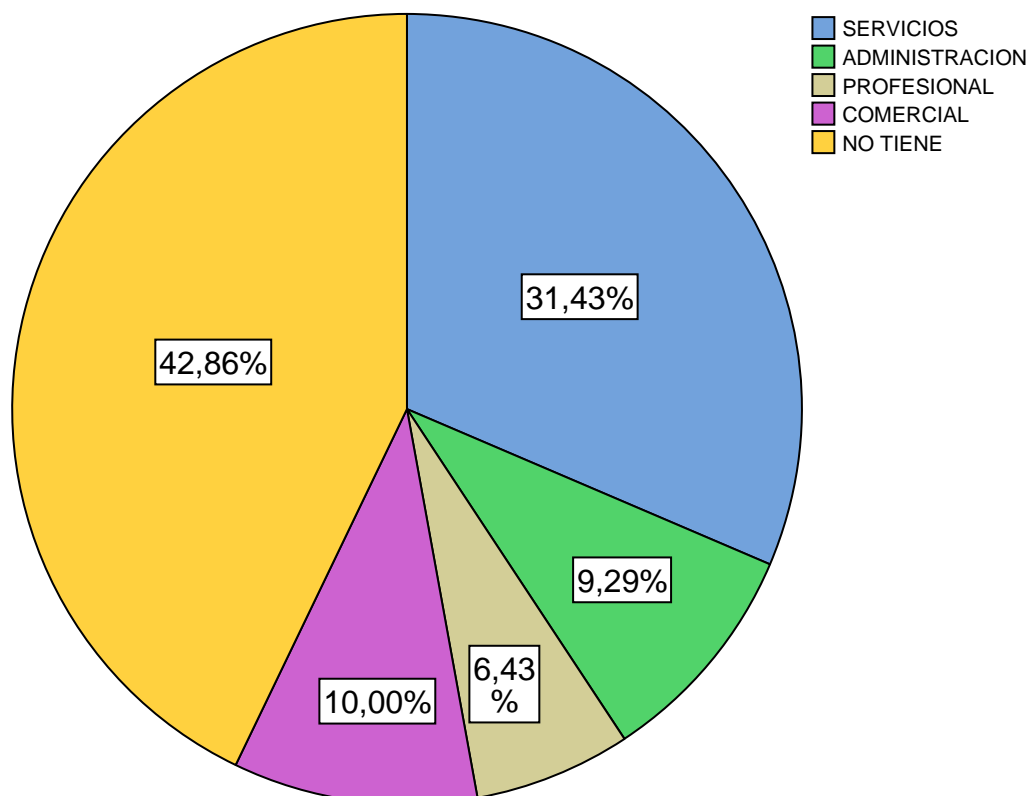


❖ EXPERIENCIA LABORAL ANTERIOR.

N	Válidos	140
	Perdidos	0
Moda		NO TIENE

EXPERIENCIA LABORAL ANTERIOR	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SERVICIOS	44	31,4	31,4	31,4
ADMINISTRACIÓN	13	9,3	9,3	40,7
PROFESIONAL	9	6,4	6,4	47,1
COMERCIAL	14	10,0	10,0	57,1
NO TIENE	60	42,9	42,9	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Experiencia laboral



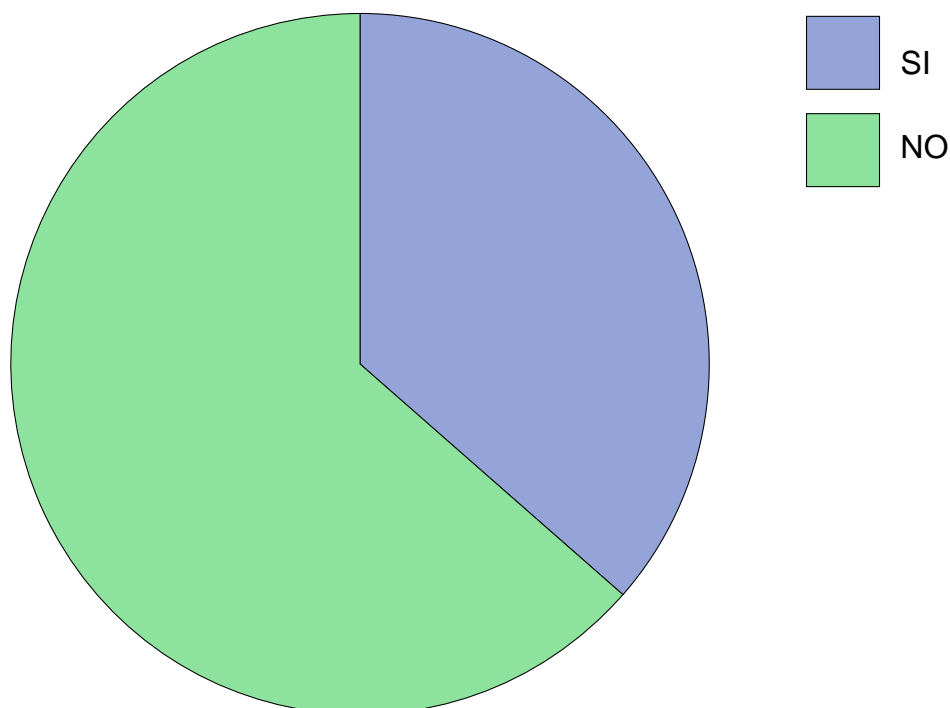
El 42,86 % de las mujeres no han tenido experiencia laboral, mientras que el mayor porcentaje lo tiene en el sector servicio 31,43%. En similares proporciones las mujeres tienen antecedentes laborales en el sector de la administración, profesional, y comercial.



❖ **TARJETA DE DESEMPLEO.**

TUVO TARJETA DE DESEMPLEO		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	SI	51	36,4	36,4	36,4
	NO	89	63,6	63,6	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Tuvo tarjeta desempleo

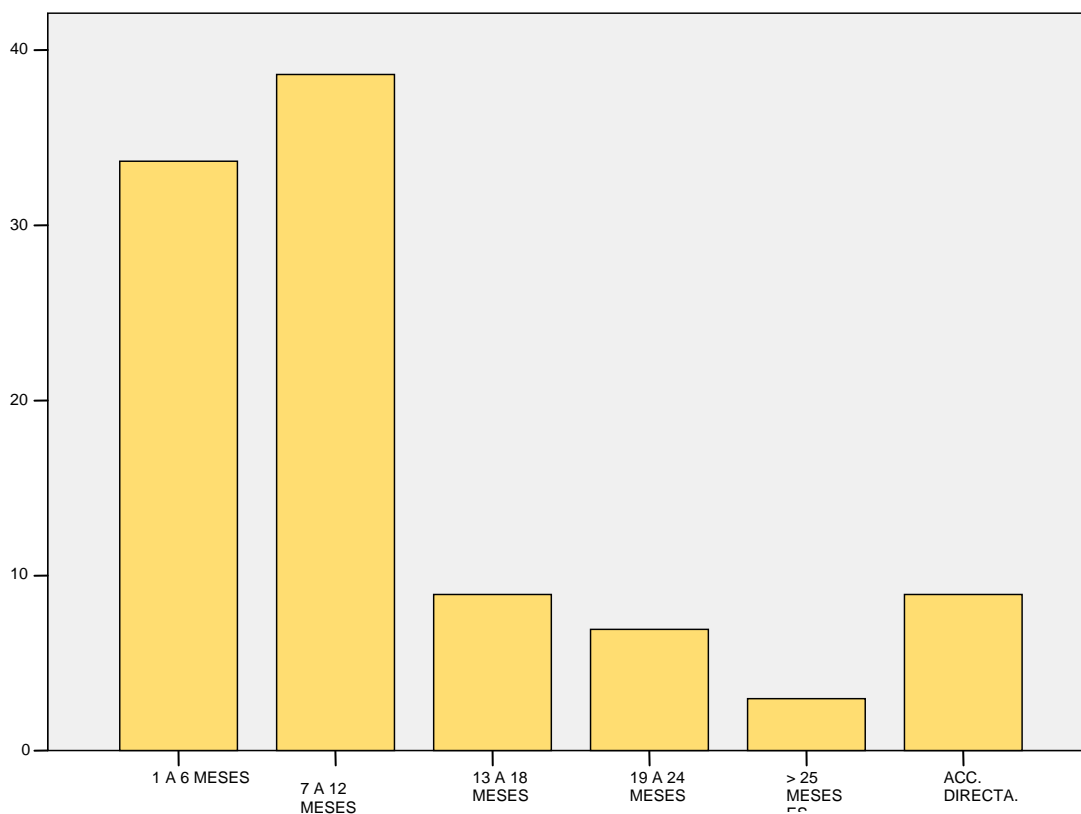


El 63,6% de las mujeres con diversidad funcional no han tenido tarjeta de desempleo, no han demandado trabajo ni se han inscrito en el Servicio Andaluz de Empleo (o bien porque están empleadas y no necesitan gestionarla o porque están en paro y no se han inscrito aún). El 36,4% sí la han gestionado el último año.



❖ **TIEMPO EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO..**

Tiempo en la búsqueda de empleo.	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1 A 6 MESES	34	33,7	33,7	33,7
7 A 12 MESES	39	38,6	38,6	72,3
13 A 18 MESES	9	8,9	8,9	81,2
19 A 24 MESES	7	6,9	6,9	88,1
>DE 25 MESES	3	3,0	3,0	91,1
ACCEDIÓ DIRECTAMENTE	9	8,9	8,9	100,0
Total	101	100,0	100,0	



El 72,3 % ha demorado un año en encontrar empleo. Las mujeres que han demorado 18 meses en encontrar trabajo es similar al grupo de mujeres que han accedido a un empleo sin espera.

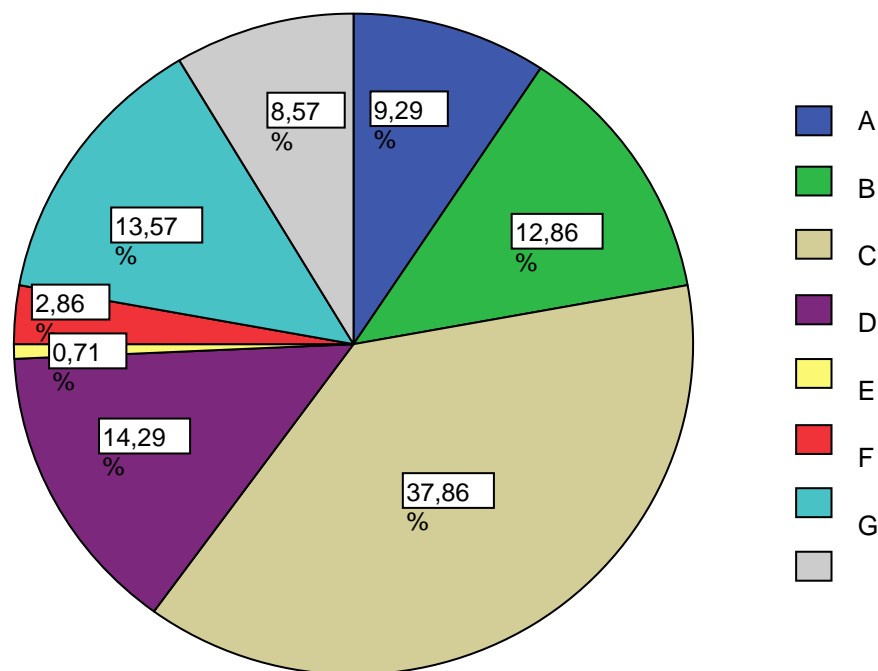


❖ SISTEMA DE ACCESO AL ÚLTIMO EMPLEO.

N	Válidos	140
	Perdidos	0
Moda		Por asociaciones

SISTEMA DE ACCESO AL ÚLTIMO EMPLEO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A POR BÚSQUEDA PERSONAL	13	9,3	9,3	9,3
B MEDIACIÓN ENTIDADES DE DIVERSIDAD FUNCIONAL	53	37,9	37,9	47,2
C FAMILIARES, AMIGOS Y OTROS CONTACTOS PERSONALES	18	12,9	12,9	60,1
D CONCURSO, OPOSICIÓN A EMPLEO PÚBLICO	4	2,9	2,9	63
E AGENCIA DE COLACIÓN	1	,7	,7	63,7
F OFERTA DEL SAE	20	14,3	14,3	78
G CENTROS DE ORIENTACIÓN LABORAL	19	13,4	13,4	91,4
H OTROS	12	8,6	8,6	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Como consiguió el empleo



La mayor parte de las mujeres aseguran haber encontrado empleo por ayuda de las entidades y asociaciones que atienden al colectivo de personas con diversidad funcional, 37,9. En segundo lugar el referente de empleo es el SAE, 14,3%. Sus propios familiares, amigos y personas del entorno inmediato a ellas., la información “boca a boca” sobre fuentes empleo hace que el 12,9% de ellas identifiquen ésta vía como importante para el acceso al trabajo.

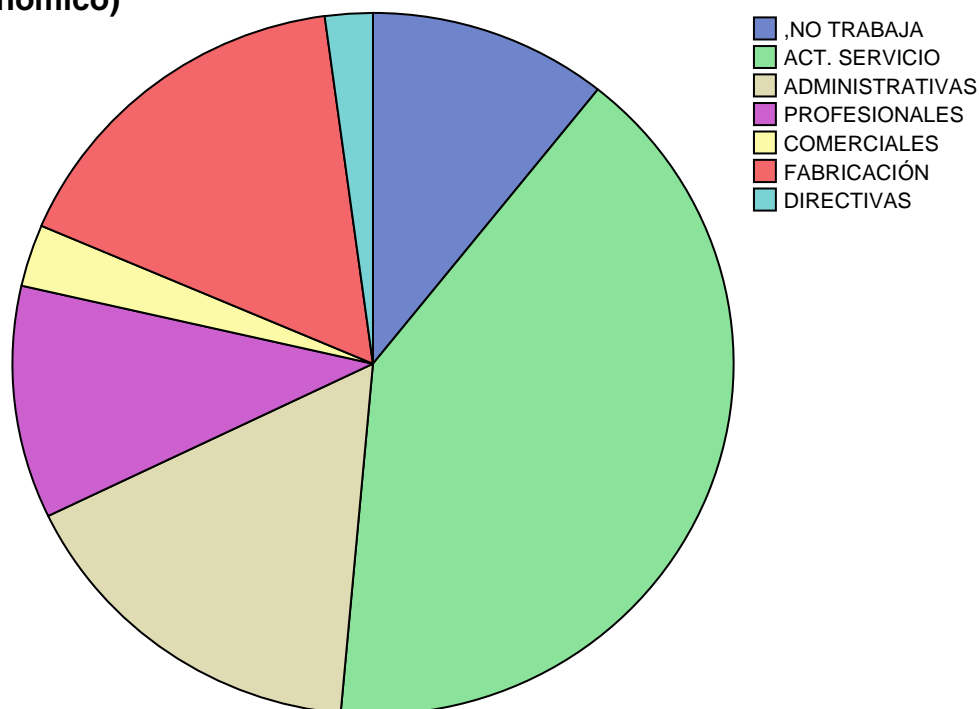


❖ **ACTIVIDADES LABORALES QUE REALIZAN.**

N	Válidos	140
	Perdidos	0
Moda	ACTIVIDADES DE SERVICIO	

MUJERES OCUPADAS POR SECTORES		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A	NO TRABAJA	15	10,7	10,7	10,7
B	ACTIVIDADES DE SERVICIO	57	40,7	40,7	51,4
C	ADMINISTRATIVAS	23	16,4	16,4	67,9
D	PROFESIONALES	15	10,7	10,7	78,6
E	COMERCIALES	4	2,9	2,9	81,4
F	FABRICACIÓN	23	16,4	16,4	97,9
G	DIRECTIVAS	3	2,1	2,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

**ACTIVIDADES LABORALES QUE REALIZAN
(Sector económico)**



Como el gráfico lo indica, la mayor parte de las mujeres trabaja en el sector servicios en sus diversas modalidades (las que se desprenden la hostelería: cocina, lavandería, jardinería, limpieza, otras como el cuidado de personas). De forma similar se distribuyen las mujeres entre el sector de la administración y de la fabricación e industria. Le sigue el sector de mujeres que desarrollan un trabajo profesional (refiriéndonos a aquellas mujeres que tienen formación profesional). Finalmente lo más destacado es que muy pocas mujeres realizan actividades laborales en cargos comerciales, directivas y jefaturas.

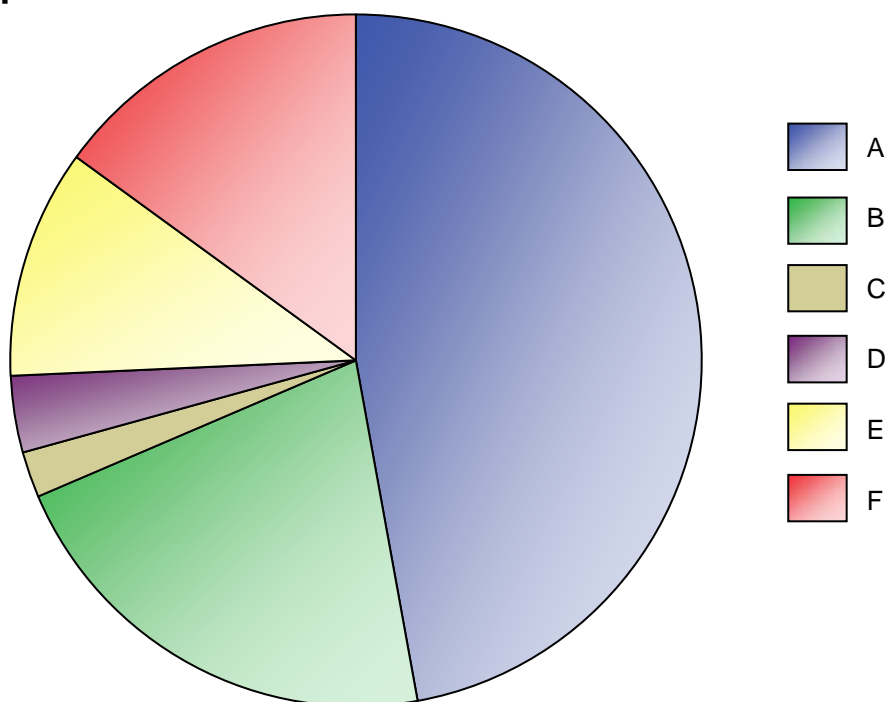


❖ TIPO DE EMPLEO.

N	Válidos	140
	Perdidos	0
Moda		CEE

TIPO DE EMPLEO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A CEE	66	47,1	47,1	47,1
B EMPRESA ORDINARIA	30	21,4	21,4	68,6
C AUTOEMPLEO	3	2,1	2,1	70,7
D ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	5	3,6	3,6	74,3
E DESEMPLEADA	15	10,7	10,7	85,0
F ASOCIACIONES	21	15,0	15,0	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Tipo de empleo



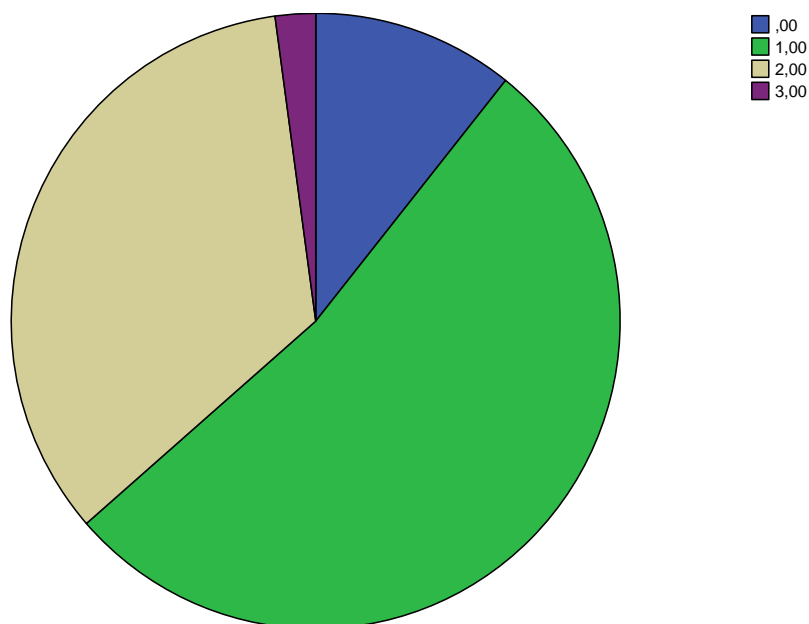
Hay concentración de mujeres empleadas en Centros Especiales de Empleo, el 47,1% (en sectores económicos directamente relacionados con su rol de género femenino, teleoperadoras, limpieza, lavandería, hostelería, y administración). El 21,4% trabajan en empresas ordinarias. Otra fuente laboral lo constituyen las asociaciones que atienden al colectivo de personas con diversidad funcional 15% (aquí las mujeres empleadas generalmente desarrollan laborales profesionales y administrativas). Cabe aclarar que son muy pocas las mujeres que han podido acceder a plazas de empleo público, sólo el 3,6%.



❖ TIPO DE CONTRATO.

Tipo de contrato.		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No trabaja	15	10,7	10,7	10,7
	Indefinido	74	52,9	52,9	63,6
	Temporal	48	34,3	34,3	97,9
	Trab. Sin contrato	3	2,1	2,1	100,0
Total		140	100,0	100,0	

TIPO_CONTRATO_ACTUAL



❖ EMPLEO POR GRUPOS DE EDAD.

% del total

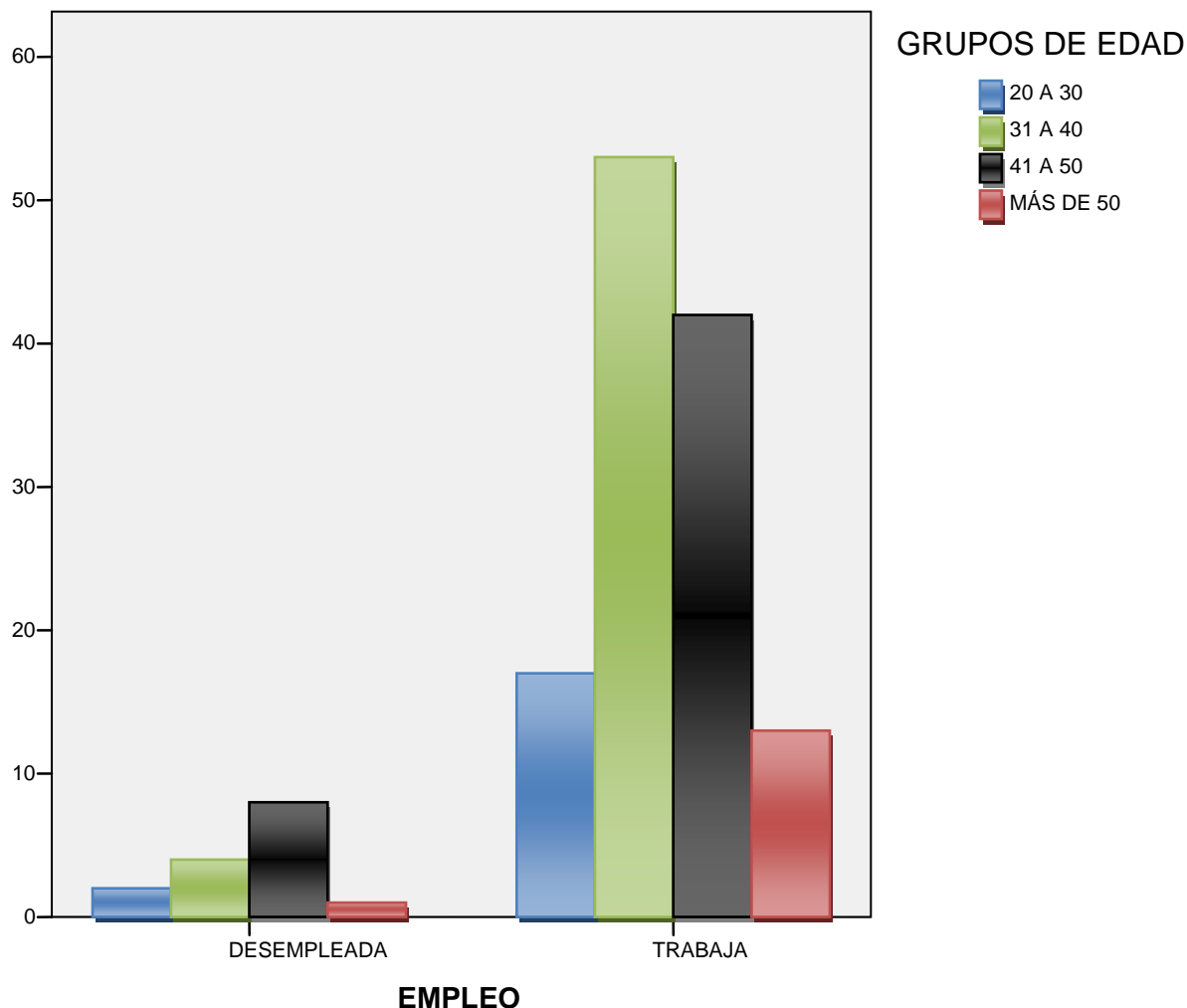
Empleo por grupos de edad.	GRUPOS DE EDAD				Total
	20 A 30	31 A 40	41 A 50	MAS DE 50	
EMPLEO DESEMPLEADA	1,4%	2,9%	5,7%	,7%	10,7%
TRABAJA	12,1%	37,9%	30,0%	9,3%	89,3%
Total	13,6%	40,7%	35,7%	10,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,462(a)	3	,482
Razón de verosimilitudes	2,415	3	,491
Asociación lineal por lineal	,292	1	,589
N de casos válidos	140		

a 2 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,50.



Gráfico de barras



De acuerdo al gráfico de barras, el mayor grupo de mujeres que están insertadas laboralmente es aquél cuya edad oscila entre los 31 y los 40 años (37,9%). Le sigue el grupo de mujeres que tienen entre 41 y 50 años (30%). Así mismo hay que señalar que el paro en éste grupo de mujeres llega al 5,7%. Continúa el grupo de mujeres jóvenes, las que tienen entre 20 a 30 años (12,1%). Las pruebas estadísticas del chi cuadrado demuestra que las variables edad y empleo no tienen relación, no son dependientes. La edad de la mujer no es un condicionante a la hora de ser empleada. Observamos que el grupo menos empleado es aquel de las mujeres mayores de cincuenta años.



❖ EMPLEO Y % DE DIVERSIDAD FUNCIONAL.

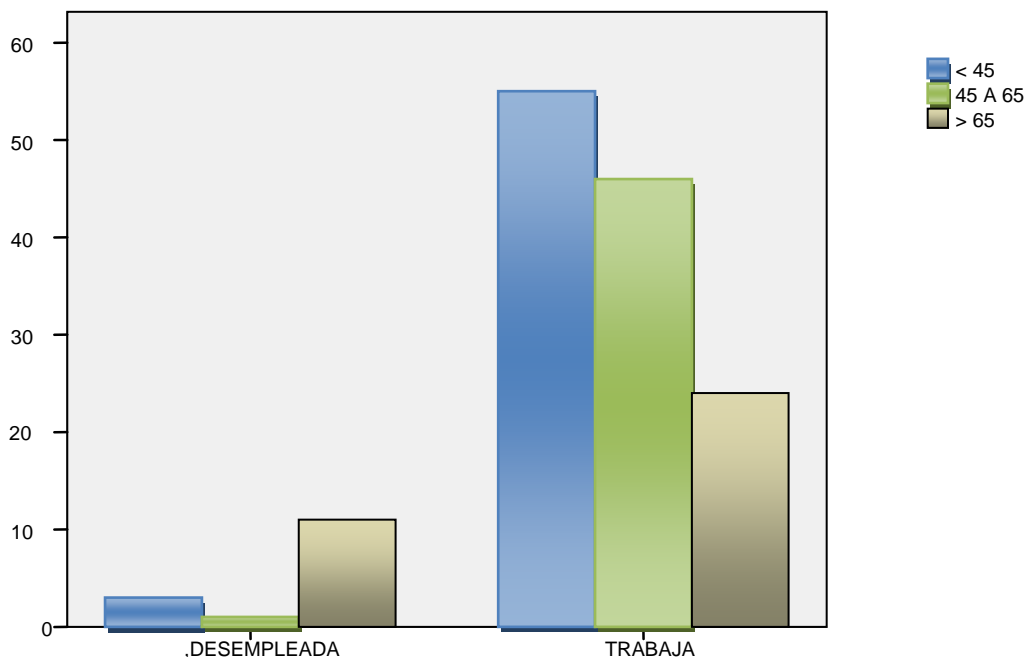
Tabla de contingencia EMPLEO Y % DIVERSIDAD FUNCIONAL

Empleo			% DIVERSIDAD FUNCIONAL			Total
			<45	45 A 65	>65	
EMPLEO	DESEMPLEADA	Recuento	3	1	11	15
	TRABAJA	Recuento	55	46	24	125
Total		Recuento	58	47	35	140

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,183(a)	2	,000
Razón de verosimilitudes	18,474	2	,000
Asociación lineal por lineal	12,738	1	,000
N de casos válidos	140		

a 1 casillas (16,7%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,75.

Gráfico de barras



EMPLEO

El estudio demuestra que el mayor grupo de mujeres que obtienen empleo son aquellas que tienen una diversidad funcional inferior al 45%, le sigue el grupo de mujeres que tienen entre 46 y 65 % de diversidad funcional, las que más complicado lo tienen a la hora de ser contratadas son aquellas que tienen más de 65%. En éste caso existe dependencia entre variable empleo y variable porcentaje de diversidad funcional. (No obstante dependiendo del tipo de discapacidad, el porcentaje limita más o no las posibilidades de empleo).



❖ **TRABAJO ACTUAL Y NIVEL DE FORMACIÓN.**

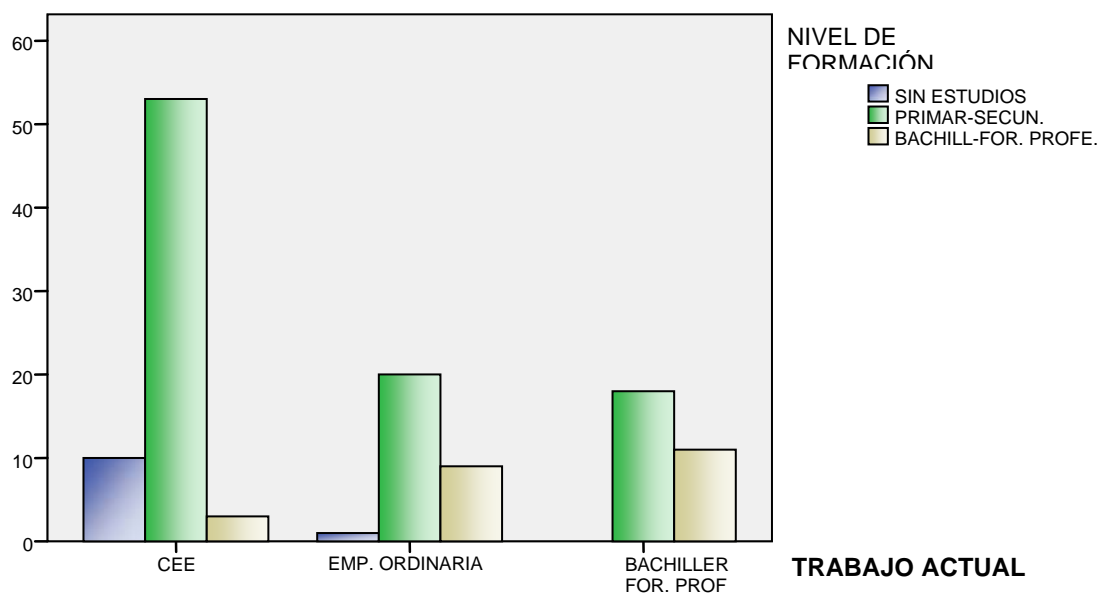
Tabla de contingencia * NIVEL DE FORMACIÓN

TRABAJO ACTUAL	NIVEL DE FORMACIÓN			Total
	SIN ESTUDIOS	PRIMARIA-SECUNDARI.	BACHILLER FOR.PROFE.	
CEE	10	53	3	66
EMPRESA ORDINARIA	1	20	9	30
ADM. PUBLICA Y OTROS	0	18	11	29
Total	11	91	23	125

Pruebas de chi-cuadrado	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,812(a)	4	,000
Razón de verosimilitudes	26,387	4	,000
Asociación lineal por lineal	20,862	1	,000
N de casos válidos	125		

a 2 casillas (22,2%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 2,55.

Gráfico de barras



El mayor grupo de mujeres insertadas laboralmente tienen en su mayoría estudios de Bachiller terminado, le sigue el grupo de mujeres con estudios profesionales y superiores. Las que menos posibilidades tienen a la hora de la búsqueda de empleo son las que tienen sólo estudios primarios. Existiendo una relación directa entre las variables nivel de estudios y empleo. Quienes se han formado tienen herramientas que las cualifica para la oferta laboral, sin embargo aquellas que no han estudiado o no han concluido los estudios tendrán más dificultades para ingresar al mercado laboral. Las mujeres con nivel de estudio de secundaria son las que más encuentran trabajo en los centros especiales de empleo y empresa ordinaria, exigencia mínima para desarrollar actividades de baja cualificación.

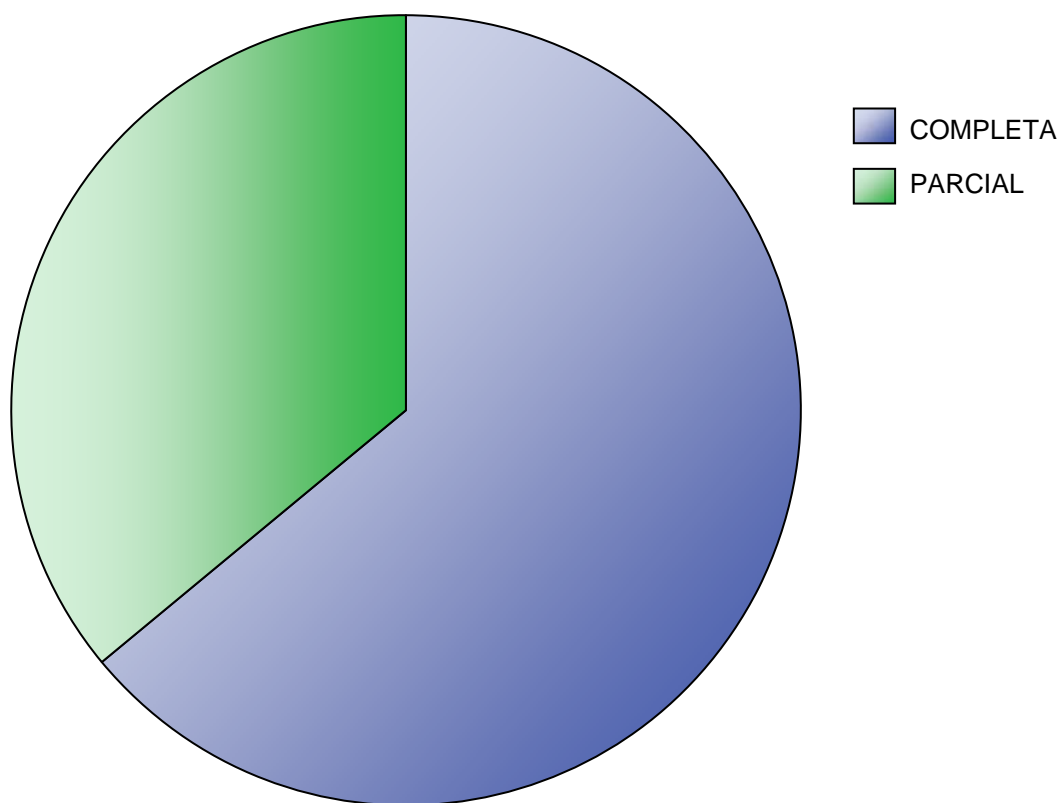


❖ **JORNADA LABORAL.**

N	Válidos	125
	Perdidos	0
Moda		COMPLETA

JORNADA LABORAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
COMPLETA	80	64,0	64,0	64,0
PARCIAL	45	36,0	36,0	100,0
Total	125	100,0	100,0	

Jornada laboral



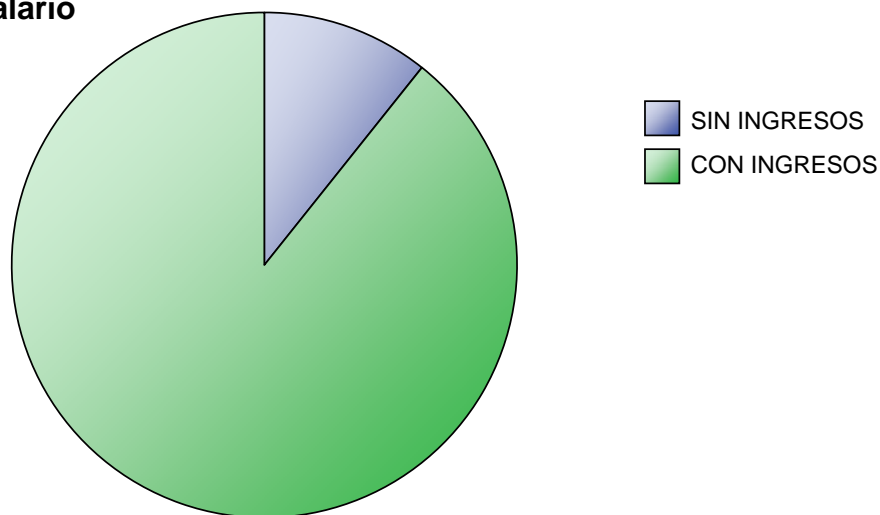
El 64 % de las mujeres trabajan en jornadas completas de 6 u 8 horas diarias, mientras que el 36% trabaja en jornadas a tiempo parcial, entre 3 y 5 horas al día.



❖ **SALARIO.**

SALARIO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIN INGRESOS	15	10,7	10,7	10,7
CON INGRESOS	125	89,3	89,3	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Salario



Según el intervalo de confianza, para la media al 95%, el salario promedio de las mujeres va desde los 694,09 € a 784,04 €

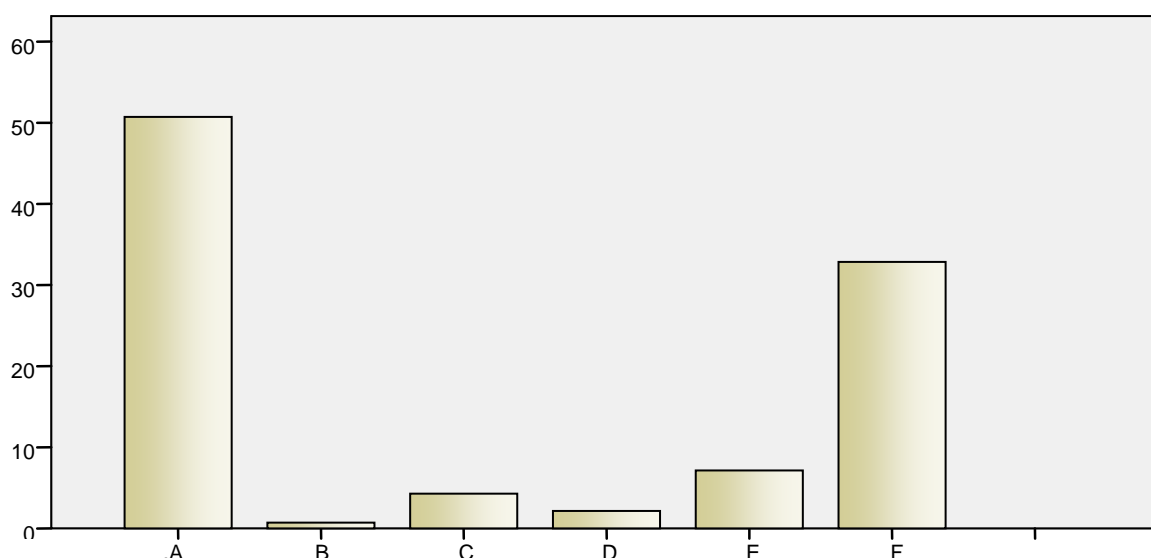
❖ **EXPECTATIVA DE PROMOCIÓN LABORAL.**

N	
Válidos	140
Perdidos	0
Moda	NO CONTESTA-DESEMPLEADA

EXPECTATIVA DE PROMOCIÓN LABORAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A NO CONTESTA- DESEMPLEADA	71	50,7	50,7	50,7
B CONCURSO DE OPOSICIÓN PARA PROMOCIÓN INTERNA	1	,7	,7	51,4
C ASCENSO POR PUESTO DE CONFIANZA	6	4,3	4,3	55,7
D PROMOCIÓN INTERNA	3	2,1	2,1	57,9
E RENDIMIENTO E INCENTIVO	10	7,1	7,1	65,0
F NINGUNA.	49	35	35	100,0
Total	140	100,0	100,0	



Expectativa de promoción laboral



El 50,7% de las mujeres no opinan respecto a éste tema, prefieren callar, omiten la respuesta, razones particulares, no se preguntan en la entrevista. El 32,9 % de las mujeres responde de forma contundente que no tienen posibilidades de promoción en el lugar de trabajo. El resto de las mujeres señala alguna posibilidad pero conforman una cantidad mínima quienes consideran que pueden promocionar por promoción interna, por puesto de confianza o por oposición.

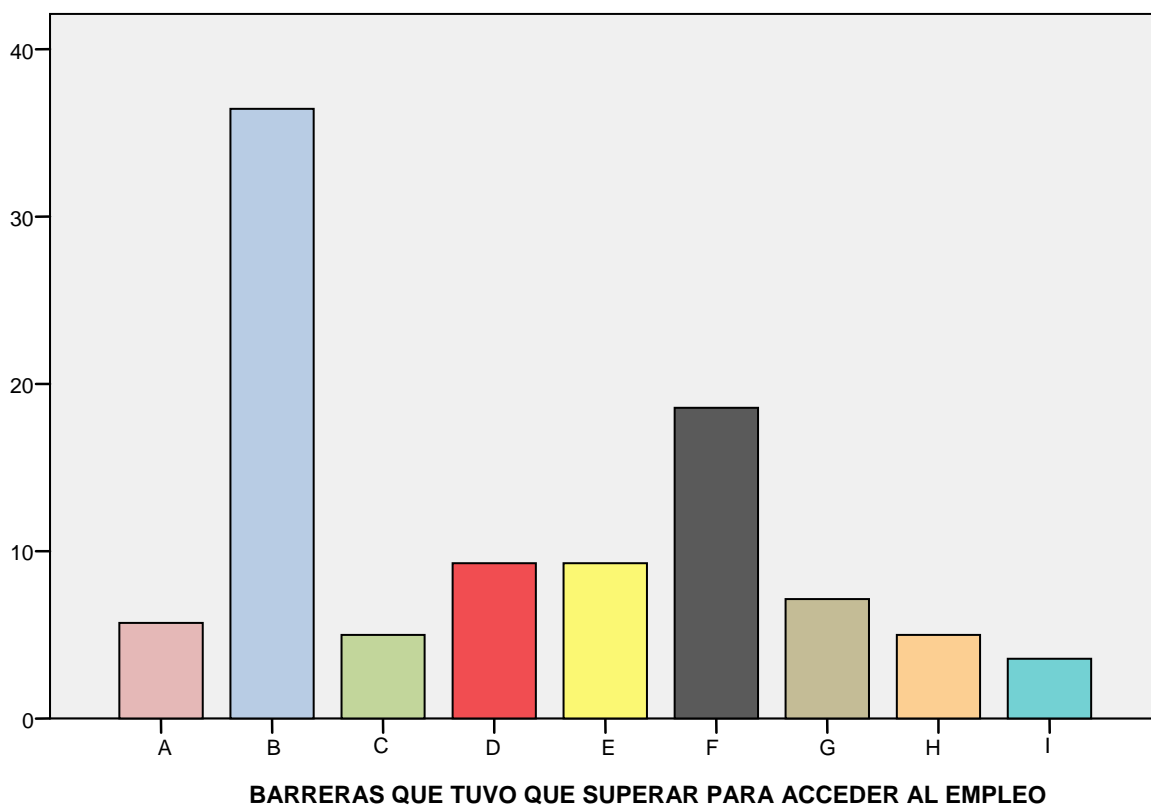
❖ BARRERAS QUE TUVO QUE SUPERAR PARA ACCEDER AL EMPLEO.

N	Válidos	140
	Perdidos	0
Moda	Barreras de accesibilidad	

BARRERAS QUE TUVO QUE SUPERAR PARA ACCEDER AL EMPLEO.	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A NO HE TENIDO DIFICULTADES	8	5,7	5,7	5,7
B BARRERAS DE ACCESIBILIDAD	51	36,4	36,4	42,1
C BARRERAS DE TRANSPORTE	7	5,0	5,0	47,1
D BARRERAS DE COMUNICACIÓN	13	9,3	9,3	56,4
E BARRERAS SOCIALES. ESTEREOTIPOS SOBRE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL	13	9,3	9,3	65,7
F LA FALTA DE ADAPTACIÓN DEL PUESTO DE TRABAJO	26	18,6	18,6	84,3
G BARRERAS DE GÉNERO POR SER MUJER	10	7,1	7,1	91,4
H FALTA DE FORMACIÓN	7	5,0	5,0	96,4
I OTRA RAZÓN	5	3,6	3,6	100,0
Total	140	100,0	100,0	



BARRERAS QUE TUVO QUE SUPERAR PARA ACCEDER AL EMPLEO



La mayor parte de las mujeres entrevistadas que trabajan tienen diversidad funcional de tipo físico, de esto se desprende que señalen como principal barrera de accesibilidad, aquellas que impiden el acceso, la circulación y el uso del espacio laboral (falta de ascensores, de rampas, de servicios adaptados, ancho de aberturas inferior a 80 cm, etc.), siguiendo en ésta línea señalan una gran barrera la falta de adaptación de los puestos de trabajos y de forma proporcional aparecen dos barreras las de comunicación (en el caso de las mujeres que tienen diversidad funcional de tipo auditiva) y barreras sociales, de estereotipos y prejuicios que tienen los empleadores/as acerca de la mujer con diversidad funcional. (Esta última se refiere a la mirada que subestima sus capacidades laborales).

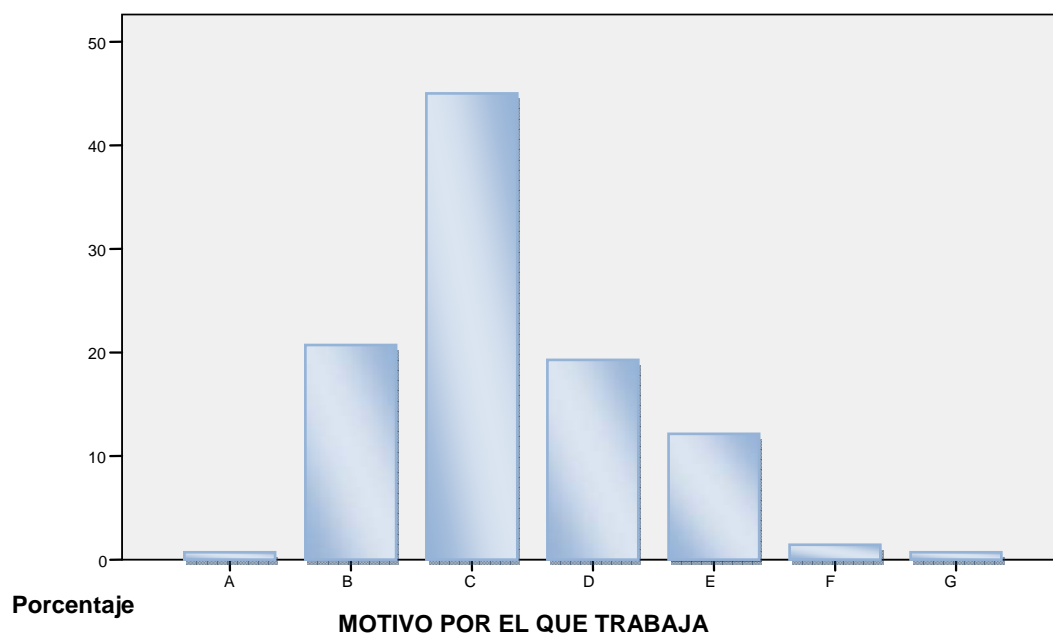


❖ **MOTIVO POR EL CUAL TRABAJA.**

		MOTIVO POR EL QUE TRABAJA	
N	Válidos		140
	Perdidos		0
Moda		PARA APORTAR INGRESOS A LA ECONOMIA FAMILIAR	

MOTIVO POR EL QUE TRABAJA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A OTRAS	1	,7	,7	,7
B PARA MANTENER A LA FAMILIA	29	20,7	20,7	21,4
C PARA APORTAR INGRESOS A LA ECONOMIA FAMILIAR	63	45,0	45,0	66,4
D PORQUE ME GUSTA TRABAJAR	27	19,3	19,3	85,7
E GRATIFICACIÓN SOCIAL	17	12,1	12,1	97,9
F REALIZACION PERSONAL	2	1,4	1,4	99,3
G PARA RELACIONARME CON OTRAS PERSONAS	1	,7	,7	100,0
Total	140	100,0	100,0	

MOTIVO POR EL QUE TRABAJA



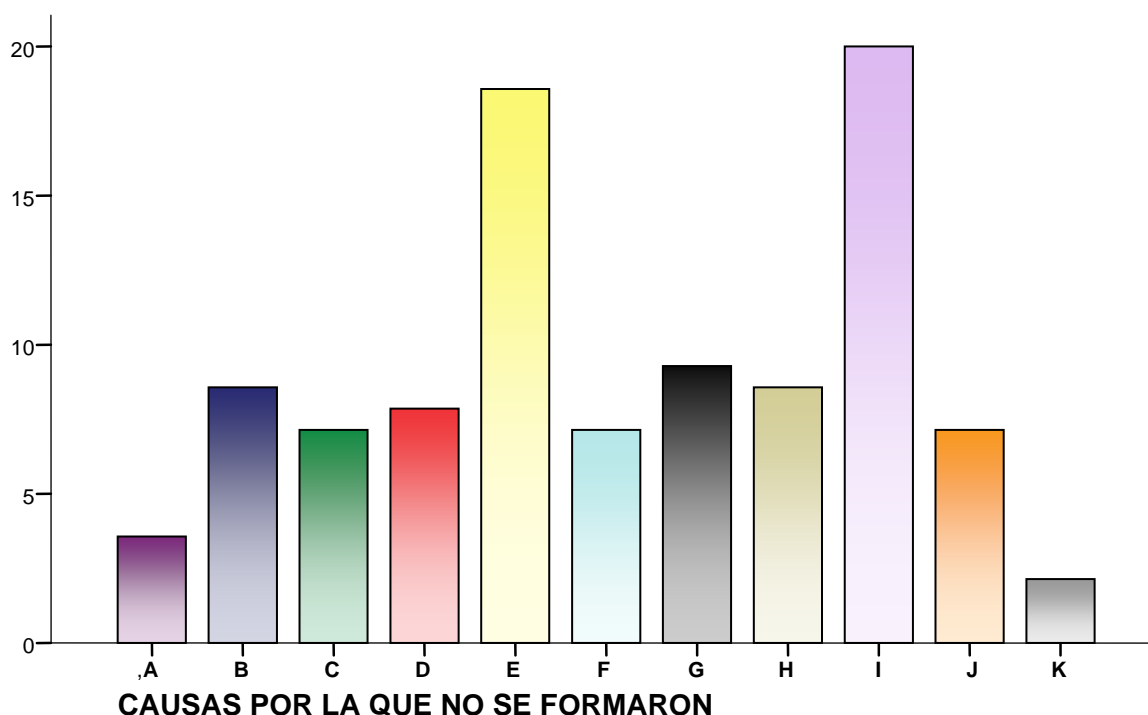
El 45% de las mujeres trabaja para aportar ingresos económicos a la subsistencia familiar. El 20,7% para mantener a la familia, la subsistencia del hogar depende ellas y el 19,3% porque le gusta trabajar, con independencia de si sus ingresos son necesarios o no para mantener la economía familiar.



❖ **CAUSAS POR LAS QUE LAS MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL NO SE FORMARON.**

N	Válidos	140
	Perdidos	0
Moda	DIFICULTADES POR DIVERSIDAD FUNCIONAL	

CAUSAS POR LAS QUE NO SE FORMARON	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A SATISFECHA CON SU FORMA.	5	3,6	3,6	3,6
B DESCONOC. OFERTA FORMA.	12	8,6	8,6	12,1
C FORM. NO ASEGURA EMPLEO	10	7,1	7,1	19,3
D FALTA DE MOTIVACIÓN	11	7,9	7,9	27,1
E FALTA DE TIEMPO	26	18,6	18,6	45,7
F NO LE GUSTA ESTUDIAR	10	7,1	7,1	52,9
G BARRERAS DE ACCESIBILIDAD	13	9,3	9,3	62,1
H FALTA APOYO FAMILIAR	12	8,6	8,6	70,7
I DIFICULTAD POR DISCAPACI.	28	20,0	20,0	90,7
J DIFICULTAD CONCILIAR	10	7,1	7,1	97,9
K OTROS	3	2,1	2,1	100,0
Total	140	100,0	100,0	



Los motivos por los que las mujeres con diversidad funcional no se han formado, son muchos, lo más destacados en sus manifestaciones han sido, dificultades por la misma diversidad funcional (I), falta de tiempo (E) y por encontrarse con barreras de accesibilidad (G) para acceder a la formación. En ésta última se engloban todo tipo de barreras, las de transporte, comunicación, arquitectónicas, de señalización, etc.

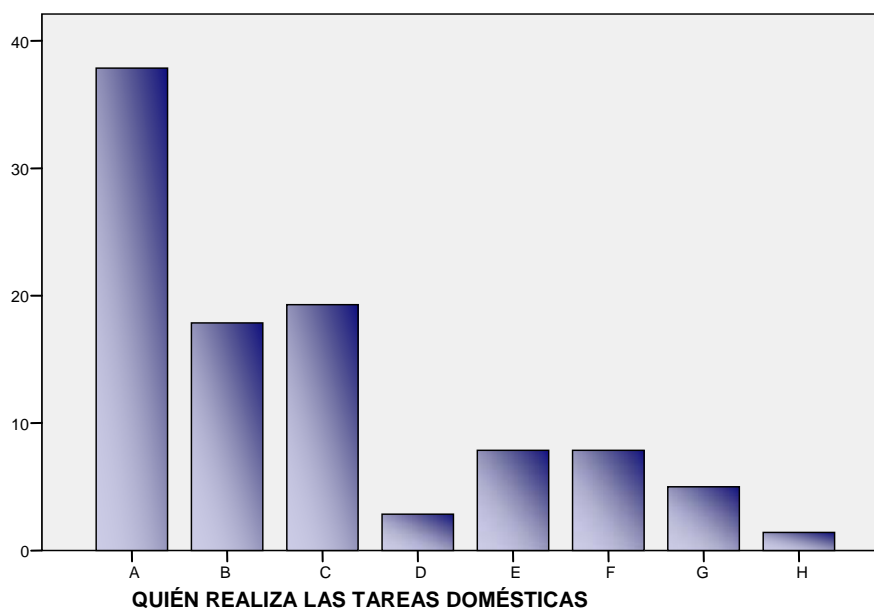


3. VARIABLE AMBITO DOMESTICO.

❖ PERSONA QUE REALIZA LAS TAREAS DOMÉSTICAS EN LA CASA.

N	Válidos	140
	Perdidos	0
Moda		ELLA

PERSONA QUE REALIZA LAS TAREAS DOMENSTICAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A ELLA SOLA	53	37,9	37,9	37,9
B ELLA Y SU MADRE	25	17,9	17,9	55,7
C ELLA Y SU PAREJA	27	19,3	19,3	75,0
D ELLA Y LOS HIJOS/AS	4	2,9	2,9	77,9
E OTRA PERSONA	11	7,9	7,9	85,7
F LA MADRE	11	7,9	7,9	93,6
G MIXTA (ELLA Y OTRA PERSONA)	7	5,0	5,0	98,6
H SU PAREJA	2	1,4	1,4	100,0
Total	140	100,0	100,0	



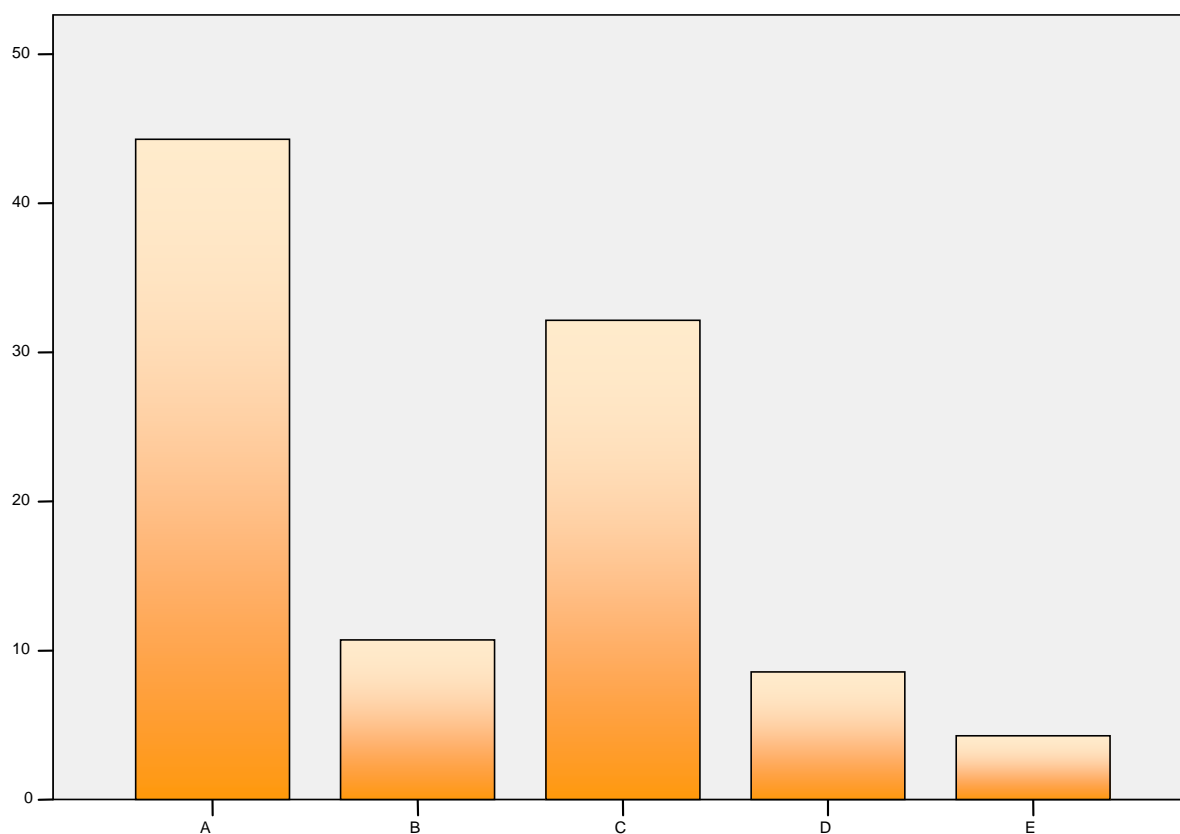
El 82,9% de las mujeres con diversidad funcional realizan las tareas solas o con ayuda de alguna persona (su madre, hija/os, pareja, empleada). El 37,9 % de las mujeres realiza las tareas domésticas completamente sola, sin ayuda de nadie. El resto de las mujeres tienen apoyo de alguna persona, aunque éstas últimas le dediquen menos horas a esta actividad. En muy casos 1,4% la pareja de las mujeres es quien realiza ésta actividad completamente solos, por tener la mujer dificultades físicas.



❖ **GRUPO DE CONVIVENCIA.**

N	Válidos	140
	Perdidos	0
Moda	FAMILIA NUCLEAR	

GRUPO DE CONVIVENCIA	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A FAMILIA NUCLEAR	62	44,3	44,3	44,3
B MADRE SOLA	15	10,7	10,7	55,0
C EXTENSA	45	32,1	32,1	87,1
D COMPLEJA	12	8,6	8,6	95,7
E VIVE SOLA	6	4,3	4,3	100,0
Total	140	100,0	100,0	



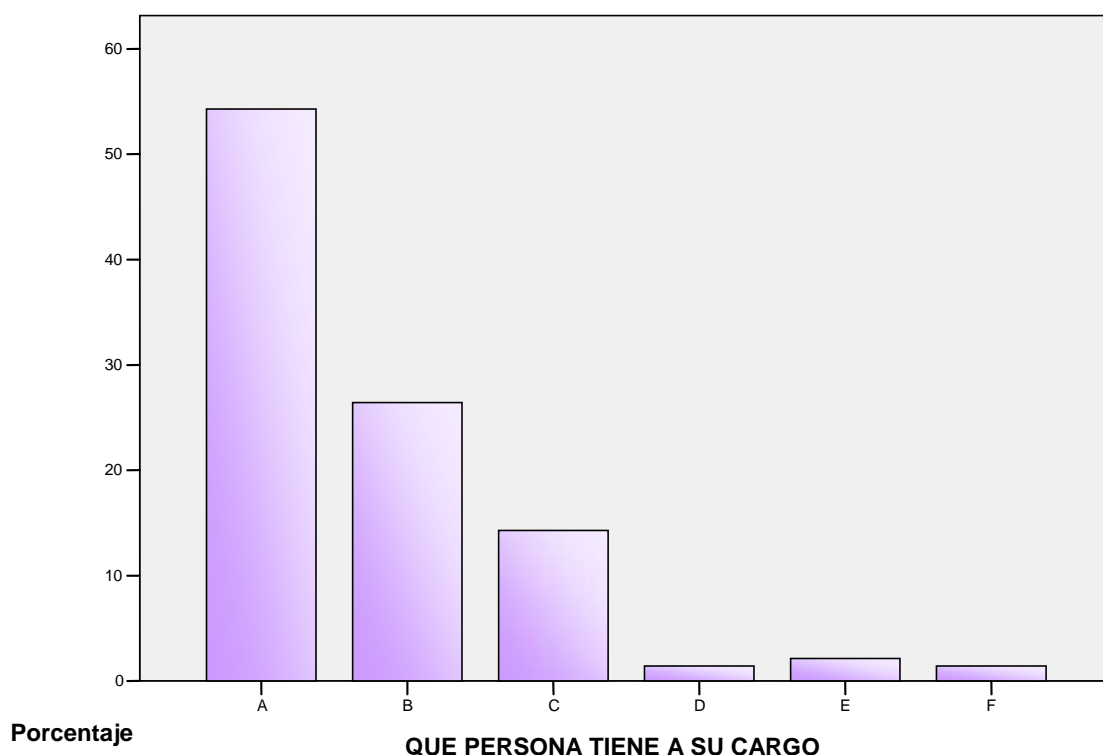
El 44,3% de las mujeres vive con familiares directos, (esposo, hijos, hermanos, padre y madre) mientras 32,1% de mujeres viven con la familia extensa (familiares por ejemplo tías, tíos, abuelos, primos). Cifra importante es la de familias mono parentales (mujeres solas con hijos a cargo) 10,7% se auto sustentan, son mujeres jefas de hogar. El resto de las mujeres viven solas o bien con personas que no son familiares.



❖ PERSONA A SU CARGO.

N	Válidos	140
	Perdidos	0
Moda		Hijos/as

PERSONA A SU CARGO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A Hijos/as	76	54,3	54,3	54,3
B Padres	37	26,4	26,4	80,7
C Madres	20	14,3	14,3	95,0
D Personas con diversidad funcional	2	1,4	1,4	96,4
E Su pareja	3	2,1	2,1	98,6
F Otras personas	2	1,4	1,4	100,0
Total	140	100,0	100,0	



El 54% de las mujeres tienen a cargo hijos menores y mayores de edad, que aún no se han emancipado del hogar. Le siguen un grupo de mujeres 40,7% que tienen a su cargo a sus padres y madres, mayores de edad en situación de dependencia. Hay mujeres que 95% que tienen a su cargo hijos y padres. En menor proporción hay mujeres responsables del cuidado de sus parejas en situación de dependencia, u otros en la misma situación.



❖ **ACTIVIDADES QUE LE GUSTARÍA REALIZAR.**

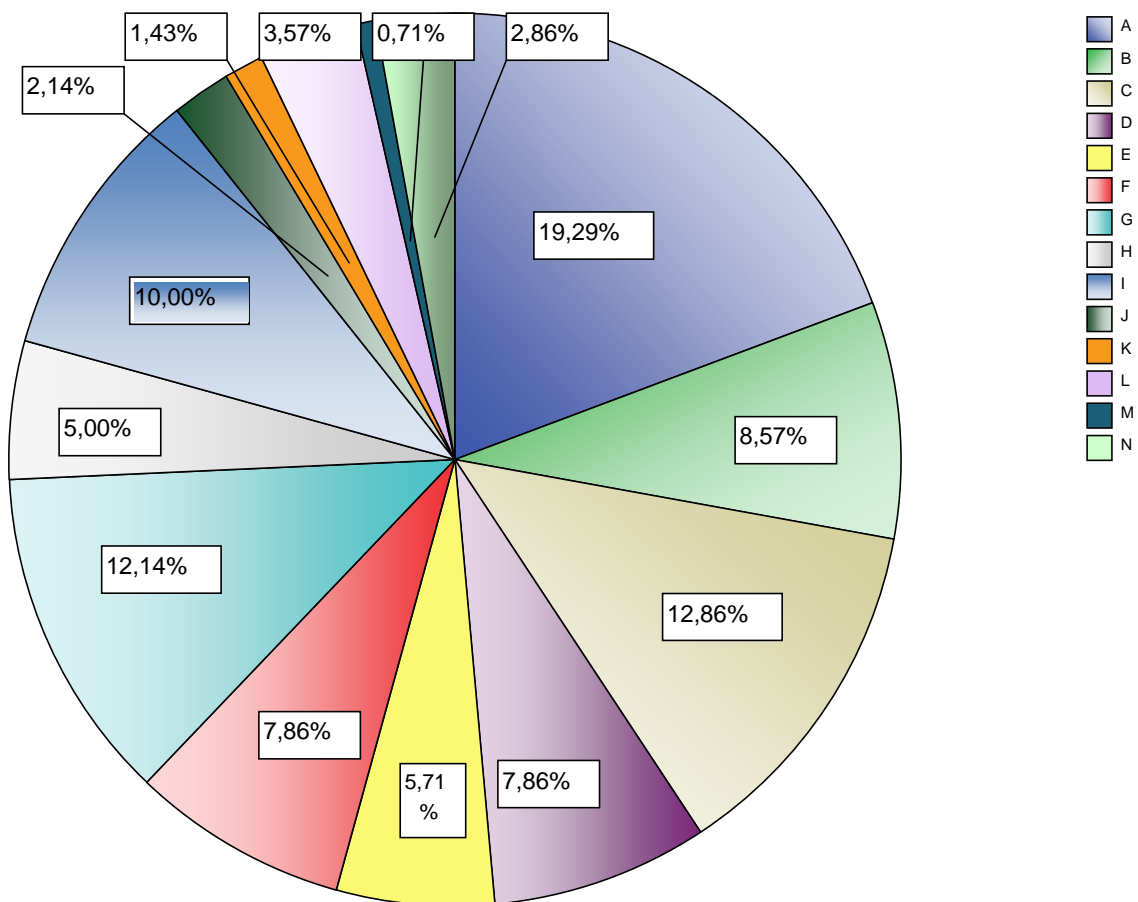
N	Válidos	140
	Perdidos	0
Moda		DEPORTE Y ACTIVIDAD FÍSICA

ACTIVIDADES QUE GUSTARIAN REALIZAR	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A DEPORTE-ACT.FISICA	27	19,3	19,3	19,3
B HACER CURSOS	12	8,6	8,6	27,9
C ESTUDIAR CARRERA O TERMINAR BACHILLER	18	12,9	12,9	40,7
D VIAJAR	11	7,9	7,9	48,6
E PASEAR	8	5,7	5,7	54,3
F TRABAJAR EN LO QUE ME GUSTA	11	7,9	7,9	62,1
G DIVERTIRME	17	12,1	12,1	74,3
H PARTICIPAR EN ASOCIACIÓN	7	5,0	5,0	79,3
I HOBBIES	14	10,0	10,0	89,3
J TENER TRABAJO FIJO	3	2,1	2,1	91,4
K REALIZAR LAS TAREAS DE LA CASA	2	1,4	1,4	92,9
L DESCANSAR	5	3,6	3,6	96,4
M TENER PRIVACIDAD PERSONAL	1	,7	,7	97,1
N NO SABE	4	2,9	2,9	100,0
Total	140	100,0	100,0	



Entre las actividades que más destacan las mujeres, les gustaría “hacer deporte y/o actividad física”, “estudiar una carrera o terminar el bachiller”, “divertirse” y “dedicarse a los hobbies que cada una posee”. Las actividades más destacadas se expresan como anhelos inalcanzables, lejanos a ellas. Incluso en el caso de las que dicen querer divertirse lo expresan como actividad, se están refiriendo al deseo de hacer actividades de ocio que les hagan pasar buenos momentos, las despeje de su realidad cotidiana y les permita sensaciones de placer. Por otro lado hay un grupo de mujeres que ante la pregunta de la actividad que les gustaría realizar, responden “trabajar en lo que me gusta”. Han asociado al placer, trabajar en lo que les agrada, sin diferenciar que el trabajo es un concepto diferente al de ocio.

ACTIVIDADES QUE LE GUSTARIA REALIZAR

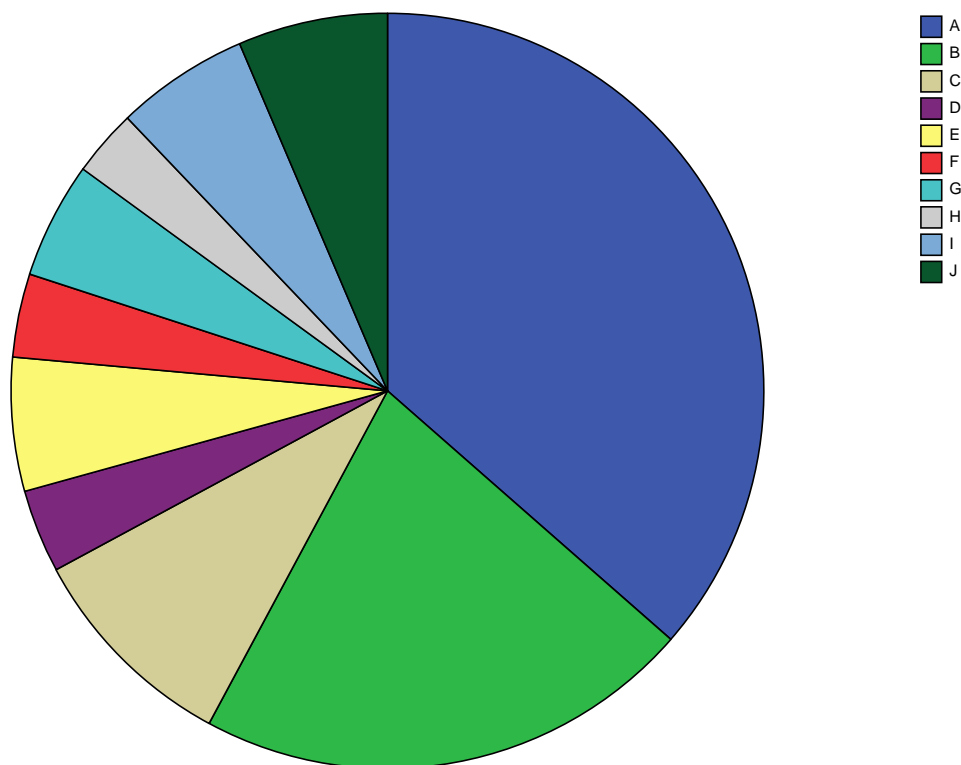


❖ **MOTIVOS POR LOS QUE NO REALIZA LAS ACTIVIDADES.**

N	Válidos	140
	Perdidos	0
Moda	FALTA DE TIEMPO	

MOTIVOS POR LOS QUE NO REALIZA LAS ACTIVIDADES	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A FALTA DE TIEMPO	51	36,4	36,4	36,4
B FALTA DE RECURSOS	30	21,4	21,4	57,9
C FALTA DE MOTIVACIÓN	13	9,3	9,3	67,1
D FALTA DE ADAPTACIONES	5	3,6	3,6	70,7
E NO HAY TRABAJO	8	5,7	5,7	76,4
F NO SE FORMÓ	5	3,6	3,6	80,0
G NO ES PRIORIDAD REALIZAR ESA ACTIVIDAD	7	5,0	5,0	85,0
H CANSANCIO	4	2,9	2,9	87,9
I NO TIENE APOYO FAMILIAR	8	5,7	5,7	93,6
J LIMITACIÓN POR SU DIVERSIDAD FUNCIONAL	9	6,4	6,4	100,0
Total	140	100,0	100,0	

MOTIVOS POR LOS QUE NO REALIZA LAS ACTIVIDADES



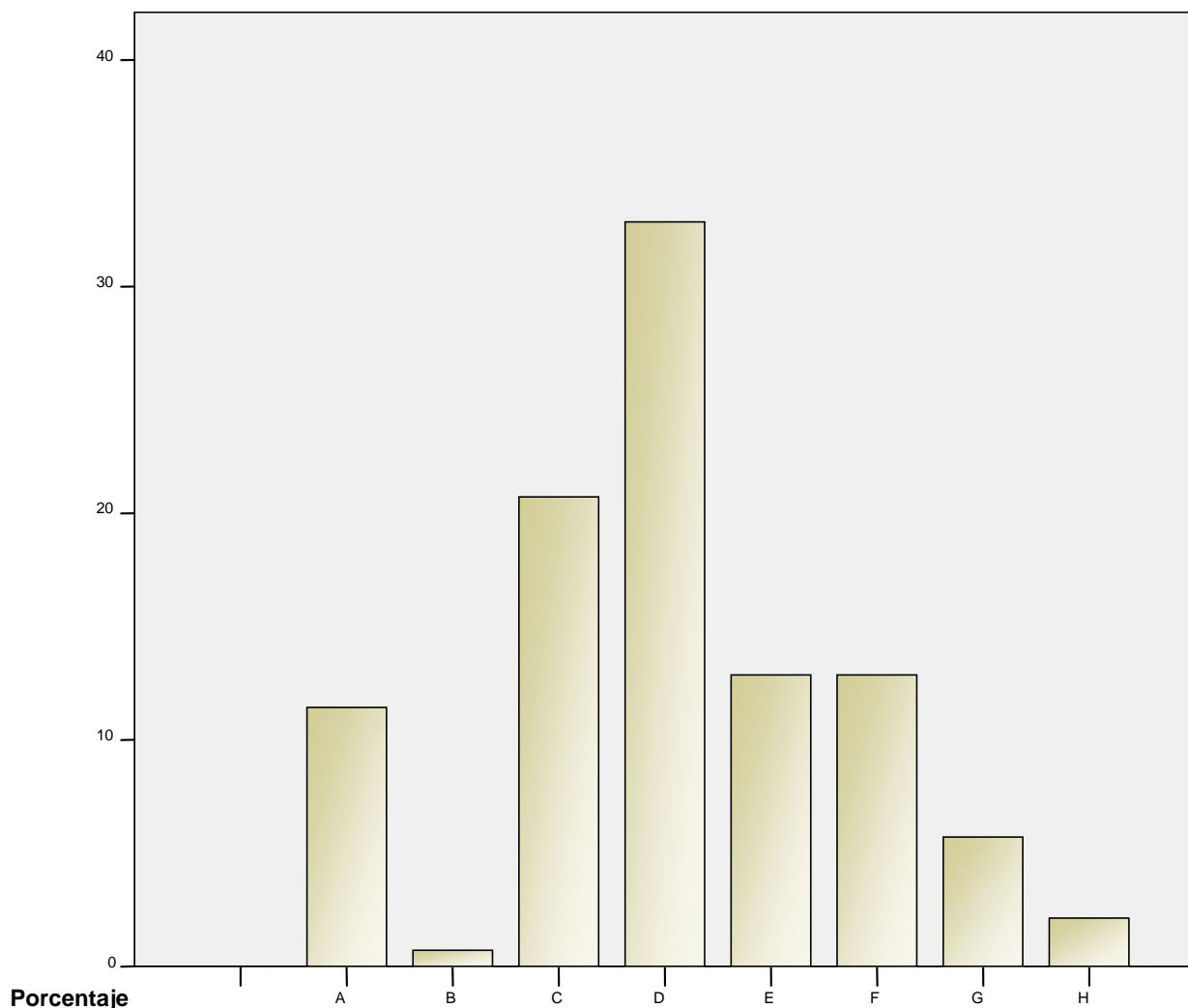
El 36,4% señalan que no realizan las actividades que les gustan por falta de tiempo, el 21,4% no lo hace por falta de recursos económicos y el 9,3% por falta de motivación personal. Mencionan otras razones por las que concretan esos deseos, algunos personales como el cansancio y limitaciones de salud propias de su diversidad funcional y en otros casos externos a ellas como la falta de adaptaciones arquitectónicas, de comunicación y transporte, o falta de apoyo familiar.

❖ **MOTIVOS POR LOS QUE CONSIDERA HAY BAJA TASA DE EMPLEO DE MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL.**

N	Válidos	140
	Perdidos	0
Moda	POR PREJUICIOS DEL EMPRESARIO	

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A PORQUE TENEMOS POCA FORMACIÓN	17	12,1	12,1	12,1
B PORQUE NO BUSCAMOS TRABAJO	1	,7	,7	12,9
C ESCASO CUPO EMPLEO PARA PERSONAS CON D.F.	29	20,7	20,7	33,6
D POR PREJUICIOS DEL EMPRESARIADO	46	32,9	32,9	66,4
E EL EMPRESARIO CONSIDERA QUE TIENEN POCA CUALIFICACIÓN	18	12,9	12,9	79,3
F EL EMPRESARIO CONSIDERA QUE HAY QUE REALIZAR MUCHO ESFUERZO ADAPTACIÓN	18	12,9	12,9	92,1
G FALTA DE ACCESIBILIDAD EN ENTORNO LABORAL	8	5,7	5,7	97,9
H OTROS MOTIVOS	3	2,1	2,1	100,0
Total	140	100,0	100,0	





Las mujeres consideran que existen escasas posibilidades de empleo para ellas por prejuicios del empresariado y porque hay escasa oferta laboral adecuadas a ellas. Existen tres grupos de mujeres en similar número que opinan que hay pocas posibilidades laborales porque las mujeres no se han formado, el empresario está condicionado por la baja cualificación de la mujer, y porque los empresarios consideran costosas las adaptaciones para la empresa.

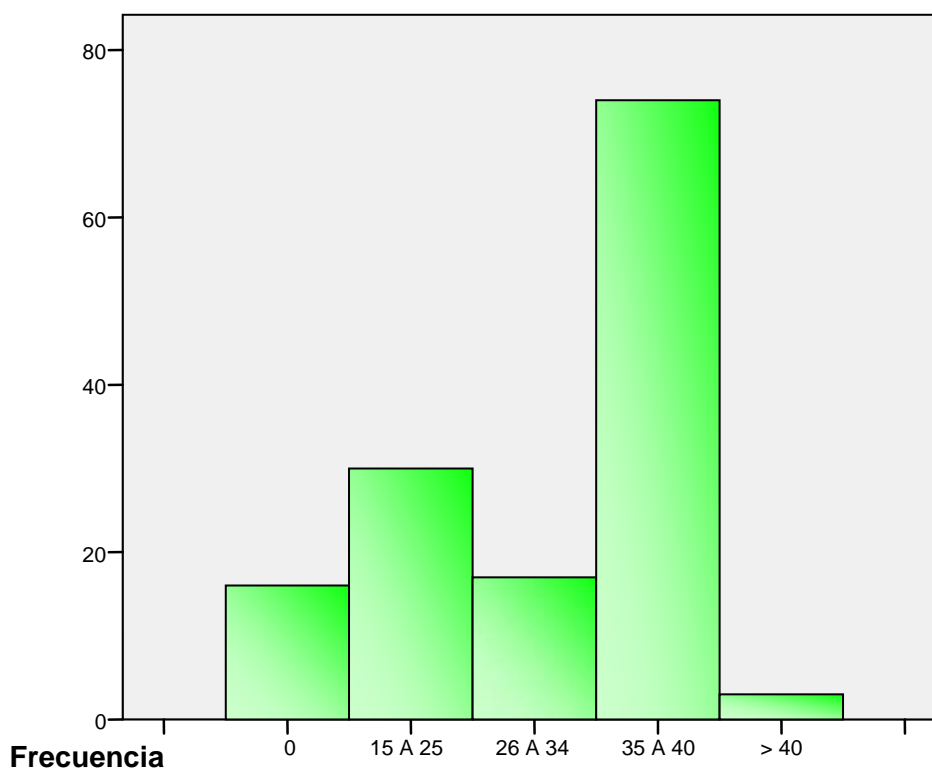


4. VARIABLE USO DEL TIEMPO.

❖ NÚMERO DE HORAS DEDICADAS A LA ACTIVIDAD LABORAL.

NUMERO DE HORAS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 H.	16	11,4	11,4	11,4
15 A 25 H.	30	21,4	21,4	32,9
26 A 34 H.	17	12,1	12,1	45,0
35 A 40 H.	74	52,9	52,9	97,9
> 40 H.	3	2,1	2,1	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Histograma



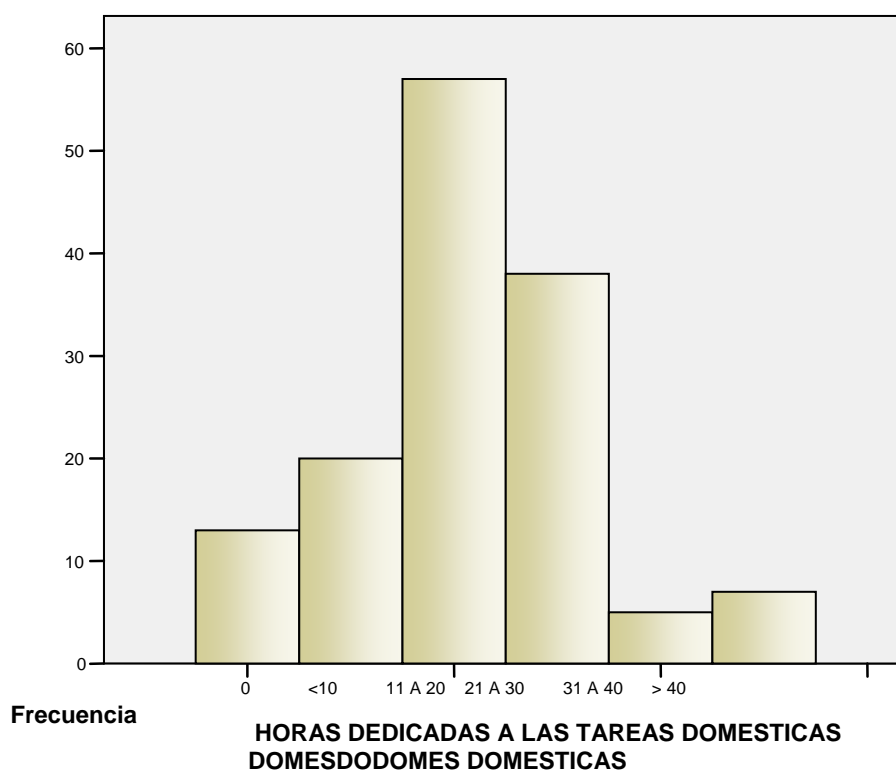
La mitad del grupo de mujeres entrevistadas 52,9% dedican entre 35 y 40 hs. semanales al trabajo remunerado. Dedican al empleo entre 15 y 25hs el 21,4% de las mujeres. Menos cantidad de mujeres el 12,1% dedican entre 26 y 34hs semanales al empleo. Este grupo de mujeres y el anterior pertenecen a mujeres que trabajan en Centros especiales de empleo mientras que las que trabajan ocho horas diarias son aquellas empleadas en empresas ordinarias y asociaciones.



❖ **NÚMERO DE HORAS DEDICADAS A LAS TAREAS DOMÉSTICAS.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 HS.	13	9,3	9,3	9,3
< 10 HS.	20	14,3	14,3	23,6
11 A 20 HS.	57	40,7	40,7	64,3
21 A 30 HS.	38	27,1	27,1	91,4
31 A 40 HS.	5	3,6	3,6	95,0
> 40 HS.	7	5,0	5,0	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Histograma



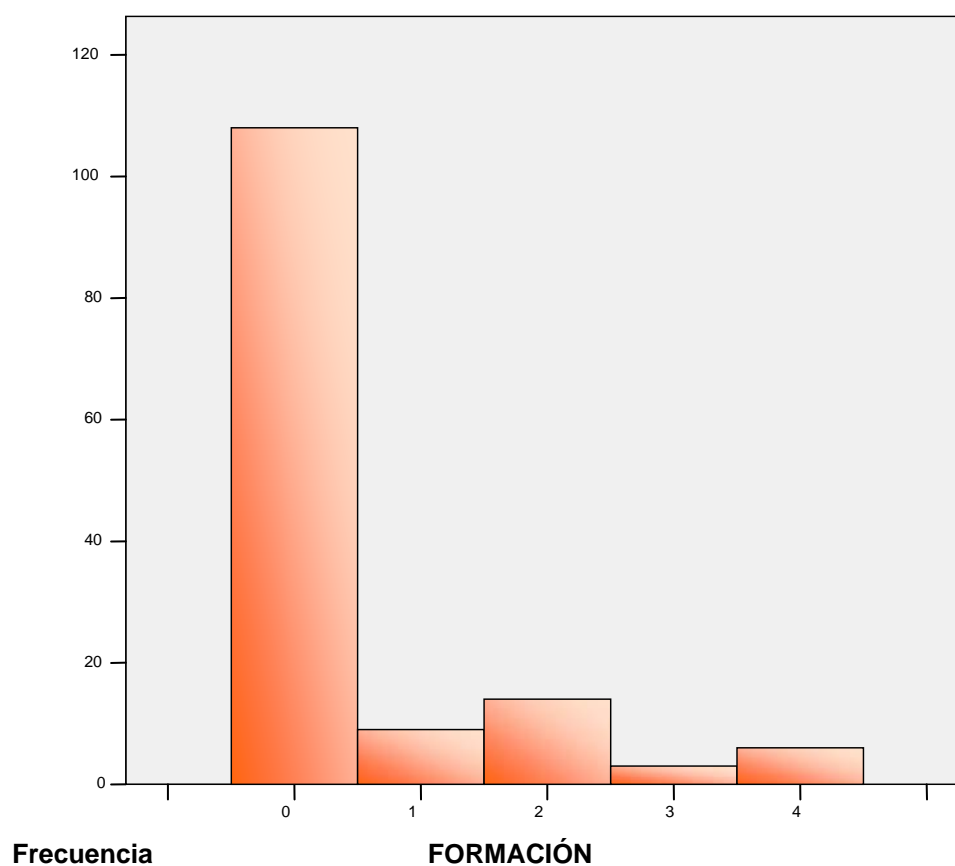
Las mujeres, en su mayoría trabajan entre 11 y 20hs. semanales en las tareas domésticas. Otro grupo entre 21 y 30hs semanales. Cabe aclarar que las mujeres que más horas le dedican al trabajo reproductivo (dentro del hogar) son aquellas que más horas trabajan fuera de la casa. El tiempo en el que están en sus hogares está concentrado para las tareas domésticas. Un grupo de mujeres trabajan más de 40 hs. En tareas de la casa aquellas que están desocupadas o bien que trabajan menos de seis horas diarias.



❖ **NÚMERO DE HORAS DEDICADAS A LA FORMACIÓN.**

NUMERO DE H. DEDICADAS A FORMACION	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 HS.	108	77,1	77,1	77,1
1 HS.	9	6,4	6,4	83,6
2 HS.	14	10,0	10,0	93,6
3 HS.	3	2,1	2,1	95,7
4 O MÁS HS.	6	4,3	4,3	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Histograma



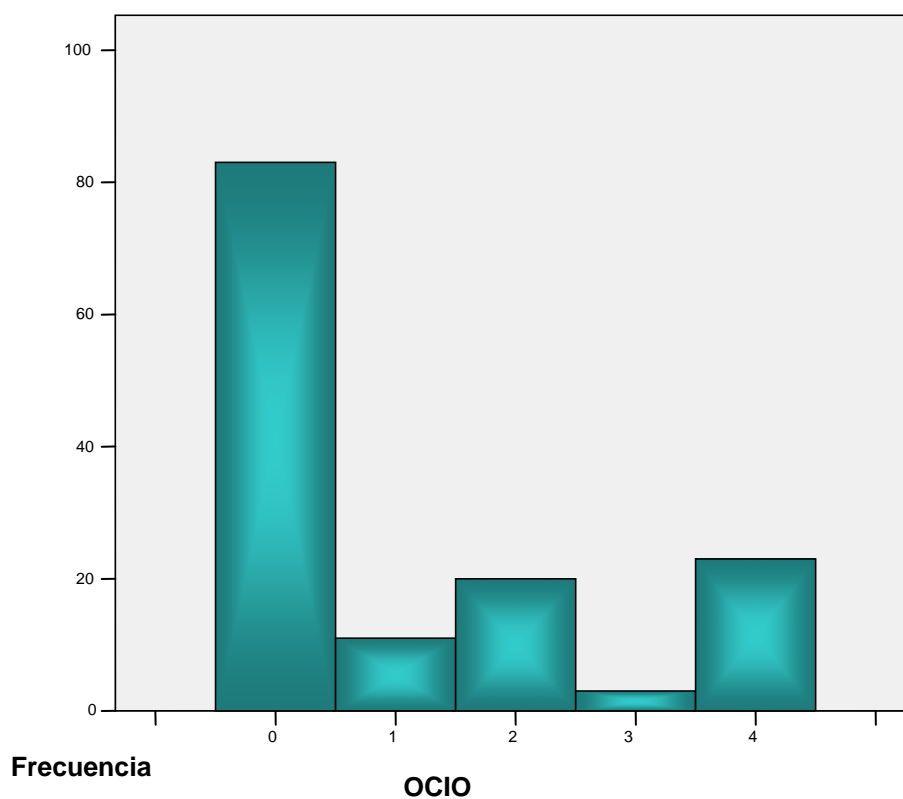
Más de la mitad de las mujeres no realizan ninguna hora a la formación. Entre ellas hay mujeres que trabajan y otras que están en paro. Sólo un 10% dedica dos horas semanales a formarse, el resto de mujeres, dedican entre una y tres horas 8,5% a la formación mientras que el 4,3% dedican cuatro o más horas a ésta actividad.



❖ **NÚMERO DE HORAS DEDICADAS AL OCIO.**

NUMERO DE H. DEDICADAS AL OCIO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 HS.	83	59,3	59,3	59,3
1 HS.	11	7,9	7,9	67,1
2 HS.	20	14,3	14,3	81,4
3 HS.	3	2,1	2,1	83,6
4 O MÁS HS.	23	16,4	16,4	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Histograma



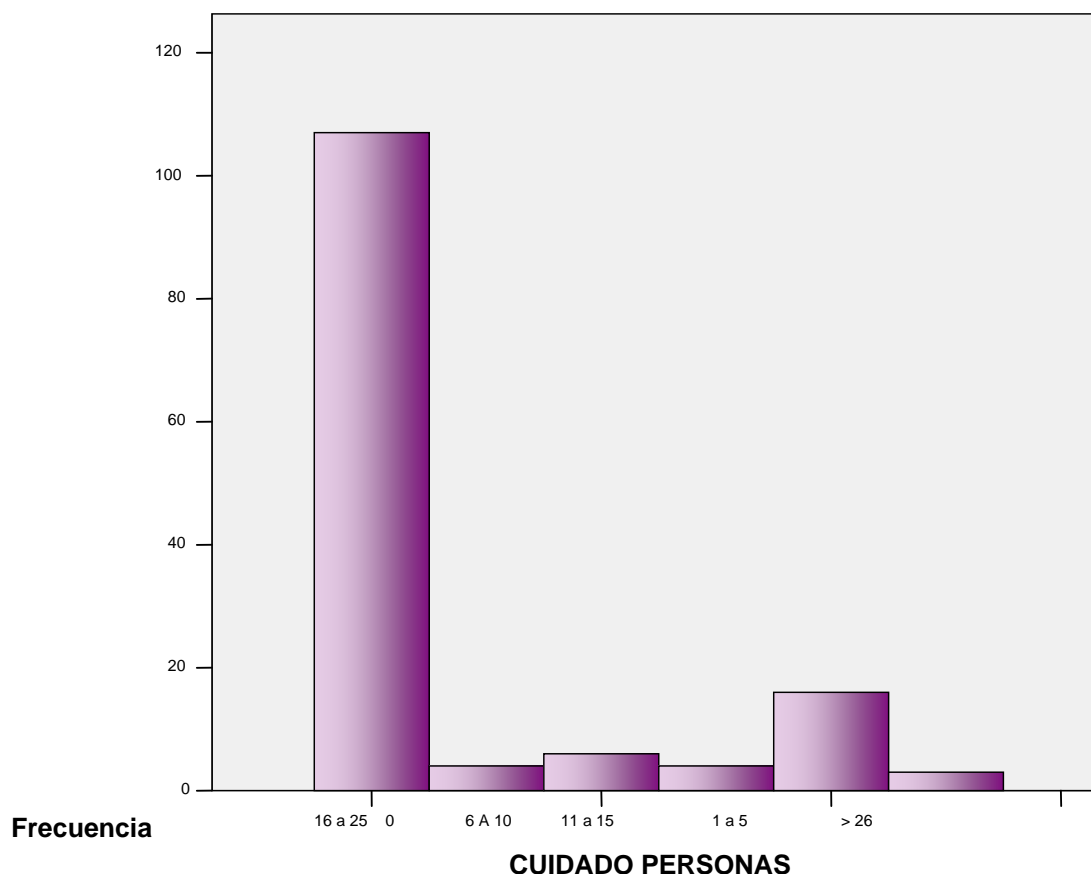
En relación al ocio sucede algo similar a la formación, más de la mitad de las mujeres no realiza actividades de ocio de ningún tipo. Mientras que hay dos grupos más pequeño que le dedican entre 2 y 4hs. semanales. En este último caso se trata de mujeres que están paradas o que trabajan pocas horas por lo tanto pueden diversificar el uso del tiempo.



❖ **NÚMERO DE HORAS DEDICADAS AL CUIDADO DE PERSONAS.**

NUMERO DE HORAS DEDICADAS AL CUIDADO PERSONAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 HS.	4	2,9	2,9	2,9
1 A 5 HS.	16	11,4	11,4	14,3
6 A 10 HS.	6	4,3	4,3	18,6
11 A 15 HS.	4	2,9	2,9	21,5
16 A 25 HS	107	76,4	76,4	97,9
26 O MÁS	3	2,1	2,1	100,0
Total	140	100,0	100,0	

CUIDADO PERSONAS



La gran mayoría de las mujeres 76,4% dedica entre 16 y 25 horas semanales al cuidado de personas (hijos, padres u otros familiares). Siendo menor el grupo de mujeres 11,4% que dedica entre 1 y 5 hs. a este trabajo, hay una distribución mujeres menor del 4 % según la cantidad de horas de cuidado que realizan a la semana.

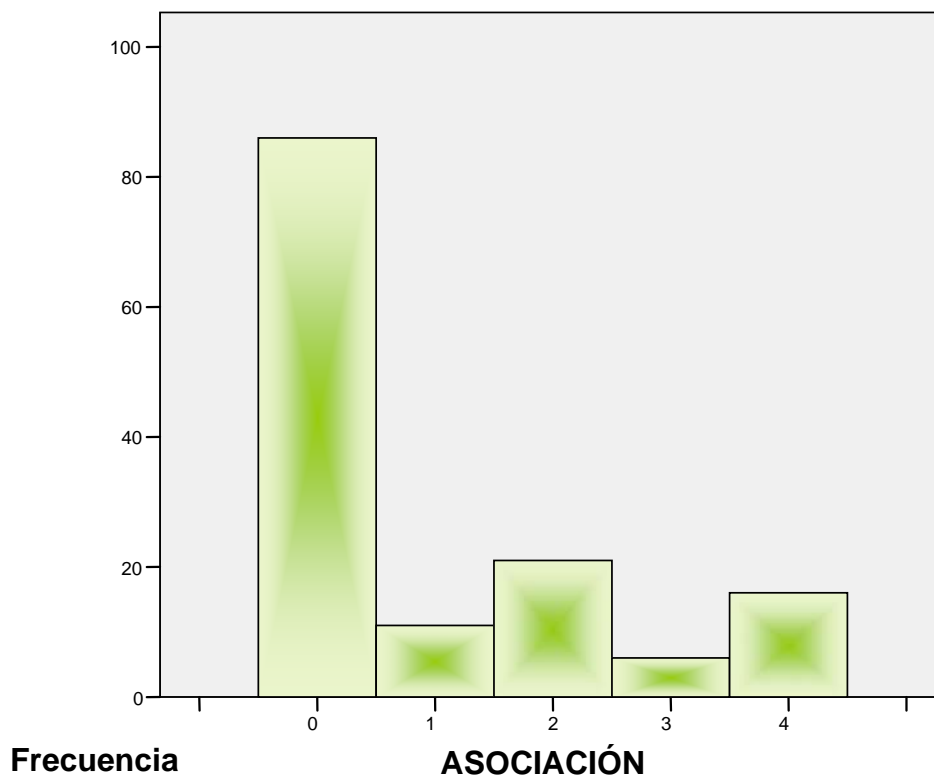


❖ **NÚMERO DE HORAS DEDICADAS A LA PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES.**

horas dedicadas a participación en asociaciones	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
0 HS.	86	61,4	61,4	61,4
1 HS.	11	7,9	7,9	69,3
2 HS.	21	15,0	15,0	84,3
3 HS.	6	4,3	4,3	88,6
4 O MÁS HS.	16	11,4	11,4	100,0
Total	140	100,0	100,0	

El 61,4% de las mujeres con diversidad funcional no asiste a actividades de asociaciones, sólo el 15 % participa dos horas semanales de eventos puntuales que las mismas organizan, y el 11,4% de las mujeres tiene participación activa en las entidades desempeñando funciones y responsabilidades, dedican más de cuatro horas, tienen una actitud comprometida con los fines de la asociación.

ASOCIACIÓN



Rho de Spearman		CUIDADO PERSONAS	FORMACIÓN	ASOCIACIÓN	OCIO	ACTIVIDAD LABORAL	TAREAS DOMESTICAS
CUIDADO PERSONAS	Coeficiente de correlación	1,000	,068	-,045	,059	,244(**)	,124
	Sig. (bilateral)	.	,422	,600	,489	,004	,144
	N	140	140	140	140	140	140
FORMACIÓN	Coeficiente de correlación	,068	1,000	,247(**)	,223(**)	,039	-,117
	Sig. (bilateral)	,422	.	,003	,008	,647	,169
	N	140	140	140	140	140	140
ASOCIACIÓN	Coeficiente de correlación	-,045	,247(**)	1,000	,235(**)	-,101	,008
	Sig. (bilateral)	,600	,003	.	,005	,234	,922
	N	140	140	140	140	140	140
OCIO	Coeficiente de correlación	,059	,223(**)	,235(**)	1,000	,068	,007
	Sig. (bilateral)	,489	,008	,005	.	,427	,938
	N	140	140	140	140	140	140
ACTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,244(**)	,039	-,101	,068	1,000	,244(**)
	Sig. (bilateral)	,004	,647	,234	,427	.	,004
	N	140	140	140	140	140	140
TAREAS DOMESTICAS	Coeficiente de correlación	,124	-,117	,008	,007	,244(**)	1,000
	Sig. (bilateral)	,144	,169	,922	,938	,004	.
	N	140	140	140	140	140	140

Correlaciones entre la cantidad de horas dedicadas a cada actividad.

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

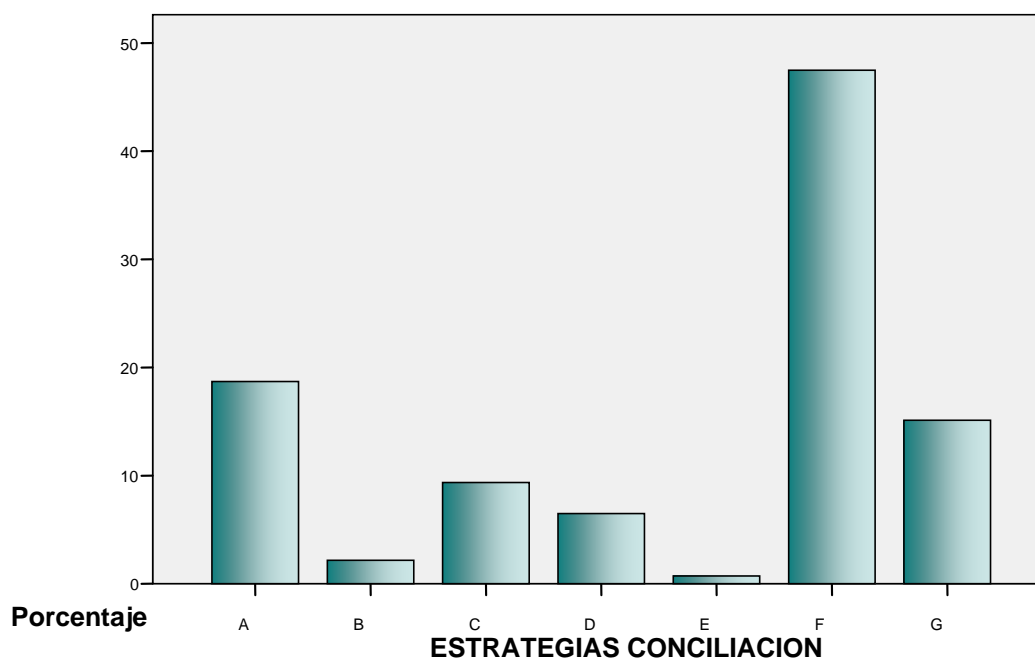
Hay una relación positiva entre los indicadores sobre el uso del tiempo, observo que mientras más horas trabaja la mujer con diversidad funcional fuera de su casa (quienes tienen empleo remunerado), le dedica más horas al trabajo doméstico. Las mujeres que trabajan 40 hs. a la semana, le dedican entre 21 y 30hs a las tareas domésticas. Para conciliar vida laboral con vida familiar, las mujeres concentran toda su energía entre el trabajo y la casa. Para cumplir con ambas tareas, la mujer no diversifica su tiempo. También hay relación entre las horas dedicadas a la formación y ocio, a mayor cantidad de tiempo que se le dedica a la formación igual cantidad de horas se le dedica al ocio. Las mujeres que están en paro o aquellas cuya jornada laboral se lo permite, dedican algunas horas a éstas actividades hasta insertarse nuevamente en el mercado de trabajo.



❖ **ESTRATEGIAS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y LABORAL.**

ESTRATEGIAS DE CONCILIACION		
N	Válidos	140
	Perdidos	1
Moda	NO TENGO PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN	

ESTRATEGIAS DE CONCILIACION	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A ABUELOS/ABUELAS	26	18,6	18,7	18,7
B GUARDERIAS DEL TRABAJO	3	2,1	2,2	20,9
C GUARDERIAS DEL BARRIO	13	9,3	9,4	30,2
D AYUDAS EXTERNAS	9	6,4	6,5	36,7
E TELETRABAJO	1	,7	,7	37,4
F NO TENGO PROBLEMAS	66	47,1	47,5	84,9
G OTROS	22	15,1	15,1	100,0
Total	140	100,0	100,0	



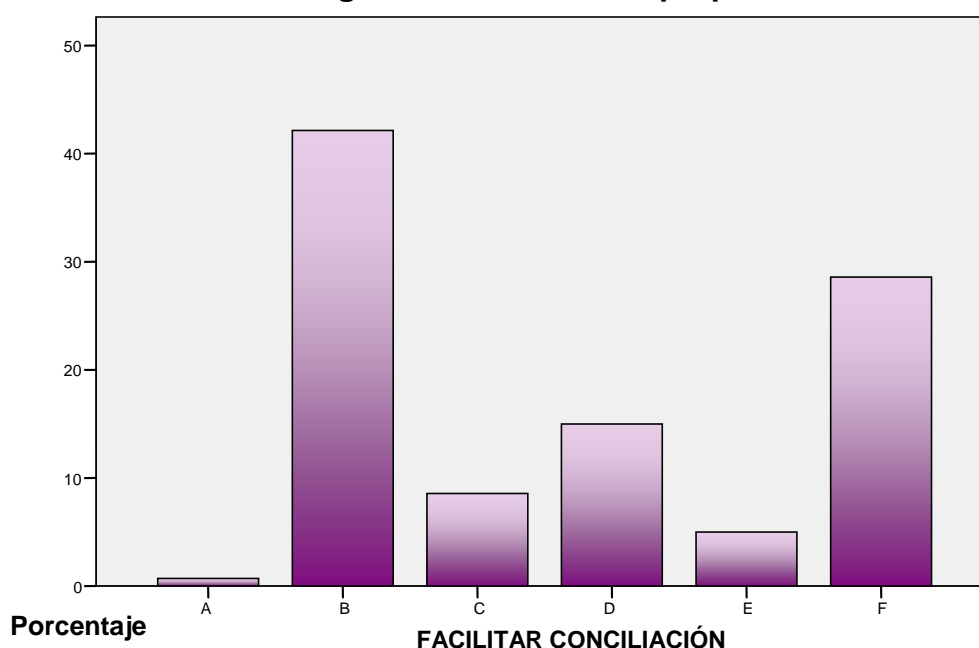
El 47,1% no tiene problemas de conciliación, corresponde a gran número de mujeres solas, que no conviven con pareja por diversas razones. Otro número 18,6% recibe ayuda de su padre y madre para organizar las tareas del hogar y el cuidado de niños, y el 15% utiliza “otros mecanismos para conciliar sin mencionar cuáles”, Sólo el 9,4% tiene posibilidad de llevar a sus hijos a guarderías que se encuentran cercanas a su domicilio.



❖ **ESTRATEGIAS QUE CONSIDERAN NECESARIAS PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN DE LAS MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL DE MÁLAGA.**

ESTRATEGIAS PARA FACILITAR LA CONCILIACION	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A ABRIR MAS GUADERIAS	1	,7	,7	,7
B IGUAL DEDICACION DE TIEMPO ENTRE H y M A LA TAREA DOMESTICA	59	42,1	42,1	42,9
C GUARDERIAS EN LAS EMPRESAS	12	8,6	8,6	51,4
D CTRO. DE DIA PARA PERSONAS DEPENDIENTE	21	15,0	15,0	66,4
E FOMENTAR TELETRABAJO	7	5,0	5,0	71,4
F FLEXIBILIZACION HORARIA	40	28,6	28,6	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Estrategias de conciliación propuestas



El 42,1% de las mujeres opinan que debería haber equidad en el tiempo dedicado a las tareas domésticas entre hombre y mujeres. El 28,6% sostiene que las empresas deberían implementar la flexibilización laboral, y establecer el trabajo por objetivos. Un 15% opina que ayudaría mucho a la conciliación el que haya en los distritos de Málaga más unidades de días para personas dependientes, esto permite que la mujer pueda salir a trabajar. Otra sugerencia, que las empresas brinden servicio de guardería durante las horas de trabajo de la empleada. De esa forma la mujer resuelve el problema para conciliar el cuidado de sus hijos/as con la necesidad de trabajar.





11. ENTREVISTAS: ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS DE LOS GRUPOS DE DISCUSION Y ENTREVISTAS ABIERTAS.

GRUPOS DE DISCUSIÓN

GRUPO DE DISCUSIÓN N° 1

CONTEXTO: Grupo de Mujeres que participan semanalmente de los talleres de Asociación Luna.

PARTICIPARON: Once mujeres con diversidad funcional físicas y orgánicas. Seis de ellas están inactivas, tienen pensión. Tres trabajan, dos están en búsqueda de empleo.

CATERGORIAS ANALIZADAS:

1. Empleo.
2. Trabajo doméstico.
3. Uso del tiempo.
4. Percepción que tienen de sí mismas.

Empleo.

Las mujeres que trabajan se desempeñan en puestos de tele marketing, auxiliar administrativa, y camarera. Comentan que no están satisfechas con la situación laboral, ni con la realidad que les toca vivir por ser simplemente mujeres. Quienes tienen pensión comienzan por recordar cómo fue su experiencia laboral, sufrieron explotación, tenían doble jornada de trabajo y percibían bajos salarios. Una de ellas comenta que su experiencia laboral fue nefasta, ella y sus compañeras eran explotadas, trabajaba en una empresa de tele marketing, en la que les exigían realizar una venta diaria de treinta productos para no despedirlas, agrega la mujer, “por supuesto nos despidió a todas las empleadas por baja productividad, fuimos a Comisiones Obreras, este empresario jamás pensó que íbamos a hacerlo porque éramos discapacitadas”.



“Al llegar a CCOO nos enteramos de que esta persona nos estaba pagando menos de lo que él recibía en concepto de bonificaciones. Gracias a Dios pudimos cobrarle lo que nos debía, pero la experiencia laboral en el sector privado fue muy mala.”

La oferta laboral para ellas es de limpiadoras, dependientas, cuidado de mayores, sostienen que hay muy poca diversidad de empleo disponible para ellas, incluso éste último, de cuidadora ha comenzado a considerarse un trabajo cualificado. Todas realizan las tareas domésticas del hogar.

Las mujeres buscan empleo a través del periódico...”encontré un anuncio que necesitaban telemarketers llevé el currículum, me hicieron una prueba y me tomaron, allí trabajé dos años”. En general primero se intenta realizar el mismo itinerario de búsqueda de empleo que realizan las demás personas. Cuando el trabajo se hace esperar, recurren a las Asociaciones y Federaciones en búsqueda de ayuda.

En general las mujeres manifiestan haber encontrado empleo por búsqueda personal, en la mayoría de los casos trabajaban antes de que las enfermedades hicieran síntoma. Quienes actualmente buscan empleo han tenido que recurrir a asociaciones de personas con diversidad funcional para ser orientadas, y tener mayor apoyo en la búsqueda.

Expectativas de futuro.

Tres de las once mujeres aún pudiendo trabajar se resignaron de más jóvenes a cobrar una pensión no contributiva, no creen que puedan volver a trabajar por limitaciones de su salud.

Una de las mujeres que tiene certificado de minusvalía dice que no tramitará la pensión, desea por todos los medios volver a trabajar, “sé con lo que me voy a encontrar cuando vaya a buscar empleo. Yo lucho todos los días con mi escoliosis, no se me nota demasiado, cuando me da cojera y me cuesta andar, intento disimularla, no quiero ir por ahí con el cartel de discapacitada.”



Otra de las mujeres expresa “Ante las limitaciones de la salud, se hace muy difícil pensar en que volveremos a ser productivas.” “Una se va acostumbrando al dolor físico, si me quedo quieta es peor, ¿en qué trabajo voy a poder funcionar sin problemas? ¿quién me va a querer emplear?”

Cuando sobreviene una enfermedad que provoca diversidad funcional, lleva tiempo acostumbrarse, aceptarla, convivir con los cambios, la salida a buscar empleo es uno de los mayores esfuerzos que tienen que hacer desde una nueva situación.

Las expectativas de tres de las mujeres que no trabajan están puestas en la ayuda institucional, de las asociaciones y administración pública. Son perseverantes en la búsqueda de información y en la participación asociativa ya que consideran el único medio posible de conseguir una alternativa a su deseo de trabajo. Una de ella, muy joven no puede trabajar, es madre soltera y su niña aún es pequeña, no encontró plaza en la guardería de la zona donde vive, no cuenta con recursos para la conciliación. Al contarnos su situación se emociona.

Organismo más efectivo para encontrar empleo.

Contestaron que es el SAE organismo oficial y principal. Una de ella comenta, “Tengo dos etapas, una antes de casarme donde no tenía la enfermedad, luego me pasé 20 criando a mis hijos, no trabajaba, empecé a buscar empleo teniendo ya la enfermedad, como yo soy auxiliar administrativa fui al SAE a apuntarme y en el primer sitio que me llamaron fue para la universidad, en el área de Becas”.

Valoración de los centros de orientación laboral.

En general sostienen que es complicada la búsqueda de orientación cuando hay muchas alternativas de orientación diferentes. Si una mujer no participa activamente de una asociación no sabe a cuál puede recurrir para encontrar mejor orientación. Luego



están las oficinas de Andalucía Orienta, pero claro, no contemplan las características especiales que necesitan las mujeres con diversidad funcional respecto a la inserción laboral (posibilidades y limitaciones).

Algunas mujeres del grupo ignoran que existe el Área de Accesibilidad del Ayuntamiento de Málaga, y del servicio de orientación laboral que allí se brinda.

Barreras que impiden el acceso al empleo.

Las mujeres opinan que la principal barrera es la mirada social que existe sobre ellas. Opinan que las políticas de incentivo al empresariado para la contratación de personas con diversidad funcional ha mejorado la situación de una minoría. Hay más propaganda y marketing de las leyes de lo que las grandes empresas hacen en materia de empleo por las personas con diversidad funcional.

Otra barrera que observan es la edad, los años dedicados a la maternidad, actividad que según ellas las ha aislado del mundo real (así denominan al mundo laboral). Las que tienen más fuerza y convicción para insertarse laboralmente no se cansan de golpear puertas, lo siguen intentando. El resto de mujeres se resigna.

Trabajo doméstico.

Consideran el trabajo doméstico, como el trabajo natural de la mujer, lo incuestionable. De todos modos las más jóvenes se animan a decidir límites y negociaciones con sus parejas para que las tareas del hogar no recaigan sobre ellas solas. Las nuevas generaciones tienen una actitud más reivindicativa de los roles de género. Son conscientes de la cantidad de horas trabajadas en el hogar sin retribución y sin valoración.

Inma con artritis dice “Tengo que hacer todas las tareas de la casa, tengo una hija mayor, pero trabaja, entonces me ocupo yo de la casa, a veces digo....soy una reina, estoy mala pero aún puedo hacer las cosas.”

Uso del tiempo.



Las mujeres dedican el 80% del tiempo diario a las tareas de la casa y cuidado de los hijos, y a otras personas del grupo de convivencia. Manifiestan que participan de los talleres que ofrece la Asociación Luna como una vía de escape a la realidad de aislamiento que sienten respecto al resto de la sociedad. Necesitan compartir lo que les pasa, participan semanalmente de un encuentro de dos horas. Las mujeres perciben su tiempo, como propiedad tácita para otros. Hay casos en que han llegado a una situación crítica a nivel emocional y psicológico, por estrés y depresión, etc. el camino para la recuperación, ha sido apropiarse de su tiempo. Sólo en éstos momentos límites se ha generado plena conciencia de la realidad entre el uso del tiempo de los demás (grupo de convivencia) y el uso del tiempo de ellas.

En cuanto al tiempo para realizar otras actividades, sólo dos de las once mujeres realiza actividad física. El ocio está restringido a las posibilidades familiares que tengan. Es decir que otra persona cuide de sus hijos, que alguien las pueda transportar, acompañar, que el lugar al que vayan tenga accesibilidad. Las mujeres están ávidas por participar de actividades para el crecimiento personal. Demuestran una actitud activa en la búsqueda de información sobre talleres, cursos y jornadas. Semanalmente comparten dos horas de taller a cargo de la Asociación Luna.

Percepción de sí mismas.

Manifiestan tener una fuerza interna “inexplicable” que les ha permitido superar el impacto de tener una enfermedad y en consecuencia, una diversidad funcional sobrevenida en la vida adulta. Una de las mujeres se emociona cuando cuenta “tenía 21 años cuando me fui a vivir a Madrid, con mi pareja, todo era bonito, hasta que a los 23 apareció la enfermedad, la pareja duró 14 años, fue duro, se fue deteriorando la relación, al punto que hubo violencia de él hacia mí, ahora estoy viviendo en Málaga, con mis padres y con la enfermedad.” Considera que ha tenido mucha fuerza interior para vencer problemas, para mantener esa fortaleza y coraje que le han permitido sobrevivir. Asistir a los talleres es una especie de terapia en la que pueden expresar sus sensaciones y sentimientos en relación a diversos temas que tienen que ver con la



vivencia del género y la diversidad funcional. Las distrae y salen animadas de cada encuentro.

Eugenia: “a las limitaciones con las que nos encontramos hay que echarle cara y salir adelante...cuando estoy mal , no me quedo, al contrario, preparo mi bolso y salgo a la calle, intento sentirme viva”.

GRUPO DE DISCUSIÓN N° 2

CONTEXTO: Grupo de Mujeres que participaron del video documental a los fines de la investigación.

PARTICIPAN: Once mujeres con diversidad funcional, física, orgánica, auditiva, visual, intelectual. Tres de ellas trabajan, una tiene pensión, otra realiza prácticas y las demás están en búsqueda de empleo.

CATEGORIAS ANALIZADAS:

1. Empleo.
2. Formación.
3. Percepción que tienen de sí mismas.

Empleo.

Las mujeres expresan que el empleo es la clave para su bienestar mental. Ha sido el medio fundamental para adquirir independencia emocional y económica. Sirvió para superar los sentimientos de baja autoestima que provoca funcionar de modo diferente a las demás personas. Dice una de ellas “desarrollo mi trabajo con toda seriedad. No cabe duda de que mi trabajo contribuye a mi autoestima. Desde que comencé este trabajo, la responsabilidad me ha hecho confiar mucho más en mí misma como persona”. Carmen tiene claro que la falta de confianza en sí misma que sentía estaba relacionada con la dependencia de sus padres.



Continúa: “el trabajo me da una identidad. Evidentemente, como mujer, la independencia económica es importantísima”.

Para algunas mujeres el trabajo fuera de casa es lo único que les impide volverse prisioneras virtuales en sus propios hogares, sin relación con el mundo exterior.

Laura: “para mí si no soy feliz en el trabajo, no soy una persona feliz...El trabajo me da la sensación de no estar aislada, de que sigo aprendiendo cosas, siento que doy algo de mí, una sensación de logro. Puedo ir a casa con la cabeza alta. El trabajo es una parte importantísima de la vida de todo el mundo y si no puedes trabajar, hay una parte de ti que no se desarrolla”.

El trabajo remunerado es una forma de determinar la categoría social. Algunas mujeres sienten que estar empleada es fundamental para situarse en el mundo:

María: “El hecho de estar empleada te da un lugar distinto en la sociedad. La gente te respeta. La gente piensa que formas parte del mundo, de la sociedad. Sin embargo, cuando estás desempleada, no tienes lugar en la sociedad, no tienes nada, te consideran y tratan como si no fueses nadie. En cierto sentido el trabajo a mí también me ha dado confianza en mí misma.”

Formación.

Todas las mujeres encontraron trabas para su educación, que a menudo se traducían en evaluaciones que manifestaban que no eran capaces de seguir sus estudios, por lo que se insistía para enviarlas a escuelas especiales. A veces los problemas eran materiales, en cuanto no satisfacían sus necesidades (intérprete de lengua de signos, materiales en Braille o grabados en cinta, acceso a todas partes del centro educativo) pero también surgían actitudes obstaculizadoras por parte del personal. La incapacidad del centro para comprender y atender las necesidades derivadas de la diversidad funcional, supone que muchas niñas corran el riesgo de que las clasifiquen “como alumnas con problemas de aprendizaje.”



María Angeles: “Yo era lenta en lectura y escritura. Si no eras brillante estabas acabada.”

A pesar de sus difíciles experiencias educativas, algunas mujeres que participaron del grupo de discusión siguen creyendo que la obtención de títulos académicos constituye la clave de la independencia de la mujer. Sólo una mujer del grupo tiene estudios universitarios, el resto de ellas han visto frustradas sus aspiraciones y, sin embargo, mantienen sus ambiciones de superación. La confianza en una buena educación es importante, refuerza la autoestima y les da seguridad. Mariló: “Mi educación fue muy limitada y eso me ha perjudicado. Estoy muy interesada por la educación porque es la clave de todo” “desde que era niña quería ser profesora, pero me dijeron: tú no puedes ser profesora; eres sorda. Esto me trastornó de tal manera que durante mucho tiempo no tuve ambición alguna.”

Percepción de sí mismas.

Cristina: “Generalmente las mujeres con diversidad funcional nos sentimos menos atractivas, indeseables o como objetos de preocupación y compasión.”

En el caso de las mujeres, la forma en que las ven los demás configura, incluso, daña la idea sobre ellas mismas. Aprender a definirse mediante los vínculos y relaciones con los demás. Desde su infancia, los niños y los hombres aprenden a verse a sí mismos como individuos independientes, mientras que a las niñas y mujeres se inclinan mucho más a definirse a sí mismas por medio de sus relaciones y vínculos.

Amparo: “en nuestro trato con los demás, las mujeres nos debatimos para conseguir el equilibrio entre la dependencia e independencia, es probable que las mujeres tengamos mayor necesidad de agradar a los otros, tratemos de ser útiles y hacerlo todo bien.”



Es esencial establecer un diálogo con otras personas con diversidad funcional y que las mujeres no se aíslen de las personas que pueden ayudarlas a interpretar y analizar la realidad. Las mujeres necesitan espacios para hablar con visión amplia de lo que les pasa. Se debe fomentar el debate entre mujeres con diversidad funcional y otras que sin tener diversidad funcional, viven y trabajan con ellas y son sus aliadas.

GRUPO DE DISCUSIÓN N° 3

CONTEXTO: Grupo de Mujeres que asisten a la Asociación Federada de Personas Sordas de Málaga.

PARTICIPAN: Diez mujeres con diversidad auditiva. Dos de ellas trabajan, una tiene pensión y el resto de mujeres están en búsqueda de empleo.

CATERGORIAS ANALIZADAS:

1. Motivos por los que las mujeres con diversidad funcional no consiguen empleo.
2. El papel de las asociaciones como recurso.
3. Itinerarios que realizan las mujeres en la búsqueda de empleo.
4. Estrategias de conciliación entre vida familiar y vida laboral.

Motivos por los que las mujeres con diversidad funcional no consiguen empleo.

María (Joven de 23 años) comienza hablando de su situación, hace siete meses que busca trabajo en Málaga y no encuentra, viene de Almería, “ estuve dos años trabajando en diseño gráfico, la situación de crisis es general, hace que sea más difícil encontrar trabajo, estoy buscando todos los días, pero no es fácil, lo necesito para



comer y pagar el alquiler , vivo con mi pareja, a él también se le termina el contrato y no sabemos qué vamos a hacer, buscamos pero no hay resultados.”

Muchas veces las personas que realizan selección de personal, el propio empresario no sabe cómo una persona sorda puede comunicarse con los demás, el solo hecho de imaginárselo le provoca mucho temor, incluso hasta para afrontar una entrevista de selección con una demandante de empleo sorda, lo consideran imposible. Hay que informar de las soluciones, es necesario informar cómo se da la integración laboral de una persona que no escucha o que tiene escaso resto auditivo.

Otra mujer expresa, “Hace cuatro años atrás trabajaba en una empresa”, tenía contrato fijo, me explotaban. El jefe me pidió que atendiera el teléfono, yo no podía, soy sorda, ese puesto de trabajo no lo podía desempeñar, me empezaron a dejar de lado, a no darme tareas, empecé a sentir molestias entre mis compañeros y al final lo dejé.”

Las mujeres sostienen que los empresarios tienen mucho temor a la diversidad funcional. Tienen muchos prejuicios y ante la duda evitan el contrato.

El papel de las asociaciones.

Las participantes del grupo de discusión realizado estiman que las Asociaciones de personas con diversidad funcional, representan uno de los recursos más importantes para la búsqueda de empleo. En éste caso particular se sienten apoyadas ya que en la Asociación Federada de Sordos funciona una oficina de Andalucía Orienta. Tienen servicio de intérprete de Lengua de Signos, lo cual facilita la búsqueda. Del SAE no las han llamado nunca, no han conseguido nunca trabajo a través de ésta vía.



Itinerarios que realizan las mujeres en la búsqueda de empleo.

Cristina: “He pedido trabajo en la asociación, en Andalucía Orienta, moviéndome personalmente por las empresas, llevando currículum, he buscado en Internet, pero no consigo trabajo.”

En general las mujeres tienen como primera referencia en la búsqueda de empleo al Servicio Andaluz de Empleo, otra expectativa son los servicios de orientación de Asociaciones, y otros organismos públicos, ya que puede existir a través de ellas oferta de contrato destinados a personas con diversidad funcional. Por último las mujeres que tienen formación realizan la búsqueda en forma personal. María expresa “estudié diseño gráfico, y tengo la titulación oficial como formador de formadores. Pero ahora me da igual cualquier trabajo, no puedo esperar encontrar trabajo en lo que me formé”.

Estrategias de conciliación entre vida familiar y vida laboral.

Encarni: “Estuve trabajando en una fábrica de collares tres años, me casé, y en mi época estaba casi prohibido que la mujer trabajara fuera de la casa, sabes cómo eran las cosas antes, dejé de trabajar, me dediqué a atender a mi marido y a mis dos hijos.”

Loli: “El acuerdo que hicimos con mi marido es que ambos colaboramos en las tareas de la casa, y en la atención a los niños, de lo contrario yo no puedo trabajar, me gusta lo que hago en mi trabajo (Asociación de personas con diversidad funcional), no lo puedo abandonar además porque necesitamos dos sueldos para poder vivir.”

Patricia: “Yo tengo la ayuda de mis padres. Ellos han criado a uno de mis hijos, de otra forma era imposible que yo me organizara, no había plaza en las guarderías de mi barrio, no coincidían los horarios con mi marido para llevarlo por la mañana y traerlo por la tarde, cada decisión respecto a cómo organizar nuestro tiempo



laboral con el familiar, era angustiante, siempre alguno pagó el costo, en éste caso siempre postergué yo mi salida al empleo”.

Juana: “Te dicen que hay que tener hijos, y luego nadie ayuda para que una pueda continuar con su vida normal, en el mercado de trabajo. Pareciera que al ser madre, una mujer se convierte en objeto de los demás. Llegas a no sentirte persona. A nadie le importa nuestra postergación. Una mujer expresa “me he llegado a sentir una esclava de la casa”.

Carmela: “Estoy buscando trabajo, me costará mucho, lo sé, no tengo demasiada experiencia laboral, me dediqué a criar a mis hijos, y ahora que son mayores, y es necesario una entrada más de dinero, quiero salir a trabajar. No estoy formada, no hice nada durante doce años. Soy mayor ¿a dónde voy a pedir empleo?”

1. Análisis de entrevistas a Empresas.

SECTOR DE LAS EMPRESAS: Servicios, Comercial, Energético, Formativo, Gastronómico, Hostelería, Formación, Consultoría.

NRO. DE TRABAJADORES:

El 30 % de las empresas tienen entre 100 y 300 empleados/as.

El 20% tienen entre 50 y 100 empleados/as.

El 50% tienen menos de 50 empleados/as.

Las personas entrevistadas nombran en qué casos es posible aplicar las medidas de excepcionalidad:

- 1) Por la compra de productos a Centros Especiales de Empleo.
- 2) Por constitución de enclave laboral.
- 3) Contratación a trabajadores autónomos con diversidad funcional.
- 4) Donar y patrocinar actividades de carácter laboral para la formación y creación de empleo de personas con diversidad funcional.



Beneficios fiscales que recuerda la persona entrevistada por la contratación de mujeres

- 1) Bonificación en la seguridad social por la contratación de mujeres mayores de 45 años.
- 2) Bonificaciones por desempleados de larga duración
- 3) Bonificaciones por contratación de mujeres víctima de violencia de género.

Ninguno de ellos nombra que existen también beneficios en el caso de la contratación de mujeres con diversidad funcional.

Número de mujeres con diversidad funcional trabajando en la empresa.

El 30% de las empresas tienen contratación directa de mujeres con diversidad funcional cumpliendo con el cupo del 2% que exige la ley, el 40 % restante tiene convenio con Centros Especiales de Empleo y el 17% de empresas tienen una combinación de ambas políticas, mujeres con diversidad funcional trabajando y a su vez convenio con CEE o bien donaciones a proyectos que promueven formación y empleo en centros ocupacionales, etc. El 12% de empresas contactadas no cumplen la ley de empleo, no tienen personas con diversidad funcional.

Número de hombres con diversidad funcional trabajando en la empresa.

El 67% de las empresas entrevistadas tienen mayor cantidad de hombres contratados que mujeres.

Motivaciones de la empresa para contratar mujeres con diversidad funcional.

Los responsables de recursos humanos responden que es Política de la empresa, por responsabilidad social, pocos contestan que por las ventajas económicas.



Juan: (jefe de recursos humanos de una cadena comercial importante de España) “La empresa se mueve en función de lo que la sociedad va demandando, hay un proceso de adaptación en este sentido, se han ido desarrollando conceptos como la responsabilidad social corporativa. A partir de la LISMI surge una sensibilización con determinados temas y es lo que la sociedad demanda del tejido empresarial. Si la empresa no evoluciona al ritmo de la sociedad, la empresa no crece”.

Los empresarios manifiestan que a las mujeres con diversidad funcional se las coge por su valía personal, si se ajusta al perfil que necesita la empresa. En éste sentido el jefe de recursos humanos de otra importante tienda comercial de España responde “No es lo mismo integrar cualquier diversidad funcional, ya que nuestro trabajo es la venta y esto implica el desarrollo de habilidades sociales para el trato con el público y esto limita bastante el contexto de las diversidades funcionales con el cual nos tenemos que mover.”

“Nosotros tenemos un sector de servicios donde estamos trabajando con centros especiales de empleo y tenemos una facturación importante por ejemplo en limpieza, lavandería industrial y en otras áreas que ya nosotros no las estamos desarrollando y que hemos buscado otros proveedores de esos servicios.”

Razones por la que los empresarios no contratan a mujeres con diversidad funcional.

- ❖ Cuando se realiza la búsqueda de personal en el SAE o se hace la oferta pública de empleo generalmente no se encuentra a mujeres con diversidad funcional con el perfil que necesita la empresa.
- ❖ Las empresas no tienen accesibilidad en el entorno laboral.
- ❖ El rendimiento productivo de las mujeres con diversidad funcional es menor.
- ❖ Consideran que el coste de adaptación del puesto es muy alto para la empresa.
- ❖ Piensan que aumenta el riesgo de accidente laboral.
- ❖ Por desconocimiento de sus posibilidades laborales.



Un empresario agrega al respecto:

“En Málaga hay una mentalidad muy atrasada en el tejido empresarial, a veces uno en determinados ámbitos de pequeñas o medianas empresas escucha opiniones de empresarios como “para qué ocuparse de la formación de los empleados, si lo que deben hacer lo hacen bien ¿para qué capacitarlos más? Por suerte esta mentalidad tiende a cambiarse. Esto en las grandes empresas no ocurre, tienen otra mentalidad, por eso son grandes.” Málaga está muy centralizada en actividades económicas muy puntuales como el sector servicios, hostelería y construcción.

La mediana empresa es más permeable y participativa. Tienen apertura a nuevas alternativas de empleo, si se les brindan todas las herramientas para generar cambios en la estructura del personal. El pequeño empresario está muy complicado económicamente y en este momento dice “bastante hago yo con pagar la nómina de mis empleados como para que encima me venga Ud. a hablar de integración”.

Juan José: “Los centros especiales de empleo son un lugar de paso, la LISMI, ha generado un tejido empresarial que está cogiendo un volumen de actividad importante dentro de nuestro país, es un sector que está creciendo cada vez más y a partir de ahí podemos estar de acuerdo o no en que las personas con diversidad funcional pasen a la empresa ordinaria o se queden en el CEE pero lo que es cierto es que están produciendo, se están integrando.” El mismo empresario expresa “los centros especiales de empleo son como un gran negocio”.

Dificultades que presentan las mujeres con diversidad funcional para mantenerse en el puesto de trabajo.

El 95 % de los empresarios responden que las mujeres no presentan ninguna dificultad para mantenerse en el puesto de trabajo.



Sólo el 5% sostiene que hay dificultades porque faltan medios técnicos, arquitectónicos adaptados para mejorar las condiciones de trabajo. Suelen tener problemas de tipo funcional por su diversidad, eso puede impedirles en algún momento la continuidad laboral.

Dificultades que presentan las mujeres con diversidad funcional para promocionar en la empresa.

El 80 % de los empresarios sostiene que las mujeres con diversidad funcional tienen escasa formación profesional y que se las contratan para puestos específicos, sin posibilidades de ascenso.

Un 10% sostiene que no existe estructura en la empresa para que promocione.

Y finalmente otro 10% reitera como obstáculo las dificultades de tipo funcional por salud o diversidad funcional, repercute en la dedicación que ellas realizan.

Requerimientos que tiene la empresa para contratar personas con diversidad funcional.

- ✓ Se siguen los requerimientos que tienen los puestos de trabajo para personas sin diversidad funcional. En particular cuando se decide la contratación de una persona con diversidad funcional se hacen las adaptaciones al puesto de trabajo que se oferta (proceso de selección, funciones, puestos, etc.).
- ✓ Que la mujer con diversidad funcional se adapten al perfil buscado para desempeñar el puesto de trabajo.
- ✓ Que pueda realizar bien la tarea. Que se comprometa con el trabajo. Que tenga capacidad.



Mecanismos por el que las empresas realizan la oferta de empleo para mujeres con diversidad funcional.

- ❖ A través del INEM - SAE.
- ❖ Mediante oferta pública así como a través de entidades con las que se colabora a nivel nacional, destacando Federaciones y Asociaciones.
- ❖ Fundaciones especializadas (FUNDOSA, CRMF, Síndrome de Down...)

Incentivos que necesita el empresariado para aumentar la contratación de mujeres con diversidad funcional.

Antonio: “Lo que se necesita es que a nivel de la Administración pública exista un organismo único que trabaje en colaboración con las empresas en la integración de mujeres con diversidad funcional, que tenga bolsa de trabajo y que nos de soporte cuando lo necesitamos.”

“Se necesita más información. Concienciación al tejido empresarial sobre las posibilidades laborales que tienen las mujeres con diversidad funcional.”

2. Análisis de entrevistas a Centros Especiales de Empleo.

Centros de Empleos de Málaga entrevistados: Doce

Número de contrataciones según género.

El 65% del personal de los doce Centros Especiales de Empleos son mujeres. El 25 % tiene relación inversa, es decir, tienen contratados a más hombres y sólo el 5% de los centros especiales guardan una equidad en la cantidad de hombres y mujeres con diversidad funcional contratados. En éste punto cabe aclarar que influye la actividad o sector productivo al que se dedica el centro especial de empleo, en



actividades como jardinería, transporte, carga, uso de herramientas, etc. el predominio de la fuerza humana son los hombres con diversidad funcional.

Tipo de contratación.

Las mujeres en su mayoría, el 74 % de las que trabajan en CEE tienen contrato indefinido, mientras que el 26 % tienen contrato temporal.

Número de mujeres que trabajan en los CEE según la diversidad funcional.

De acuerdo a la cantidad de mujeres contratadas, el 45% son mujeres con diversidad funcional física u orgánica, 21% mujeres con diversidad funcional intelectual y mental, el 19% mujeres con diversidad funcional visual, 15 % mujeres con diversidad funcional auditiva.

Mecanismos por el que las mujeres con diversidad funcional llegan al CEE.

- ❖ A través de oficinas de Orientación Laboral Públicas (Andalucía Orienta y el INEM).
- ❖ A través de asociaciones del sector de la diversidad funcional.
- ❖ Por la Federación de Minusválidos Físicos y Orgánicos y Asociación Federada de sordos.
- ❖ A través de FUNDOSA.
- ❖ Por búsqueda personal.

Salario promedio de mujeres con diversidad funcional que trabajan en CEE.

El intervalo de salario va desde los 400 a 800 € según el número de horas trabajadas. ((20 a 40hs. Semanales)



Tipo de trabajo que realizan las mujeres en los centros especiales de empleo.

- ❖ Proceso de lavado y tratamiento de prendas de restaurantes, hoteles y particulares.
- ❖ Limpieza y mantenimiento de comunidades de propietarios, colegios y oficinas.
- ❖ Limpieza en grandes superficies como centros comerciales.
- ❖ Lavado y alquiler de ropa
- ❖ Limpieza, mozos de almacén y auxiliar de servicios.
- ❖ Conserjes, recepcionistas.
- ❖ Cuidado de mayores y personas dependientes.
- ❖ Telefonista y mensajería
- ❖ Auxiliar administrativo
- ❖ Grabadoras de datos

Formación de las mujeres con diversidad funcional que las cualifique para el empleo.

Auxi, técnica de un CEE: “Las mujeres con diversidad funcional no tienen formación. En general no tuvieron apoyo familiar para completarlos. Hay mucha sobreprotección familiar.”

No es necesaria la cualificación para trabajar en algunos centros especiales de empleo puesto que los servicios que las mujeres realizan son de limpieza y normalmente tienen experiencia en esas funciones por lo que no hay dificultades para realizar el trabajo. Los CEE no exigen cualificación, valoran que la mujer tenga experiencia en el servicio del que se trate.

Manolo: “Los servicios laborales que prestan las mujeres son bastante básicos y manuales, no requieren formación más que la que se precisa para realizar esa tarea”.



Dificultades que presentan las mujeres con diversidad funcional para mantenerse en el puesto de trabajo.

Los técnicos laborales de los CEE manifiestan que en el 85% de los casos no existen dificultades para que la mujer mantenga su puesto de trabajo.

Las mujeres con diversidad funcional física suelen faltar a su puesto de trabajo por motivos de salud, por su propia diversidad funcional o problemas asociados a la misma.

Una vez que las mujeres se adaptan al puesto de trabajo la única dificultad es que las mismas tengan continuidad y que el centro especial de empleo también lo garantice.

Principales barreras que dificultan a las mujeres con diversidad funcional, su incorporación al mercado laboral en Málaga.

- ❖ La gran mayoría de las ofertas de trabajo son muy cerradas, específicas para hombres.
- ❖ Los empleadores ofrecen horarios de trabajo que dificultan el conciliar la vida laboral con la vida familiar.
- ❖ Existe mucha sobreprotección familiar que impide que las mujeres se formen y estén preparadas para salir al mercado laboral, esto influye al punto de que muchas veces no desarrollan habilidades mínimas para relacionarse con lo demás. Cuando el CEE o la empresa ordinaria, les solicita que amplíen el horario de trabajo, inmediatamente la familia se opone. No dejan que trabajen.
- ❖ En algunas asociaciones hay más hombres que mujeres, cuando demandan personal para contratar son los primeros candidatos de los que se dispone.
- ❖ La falta de voluntad de los empresarios para realizar adaptaciones técnicas y arquitectónicas.
- ❖ Una barrera es la desconfianza por parte del empresario en relación a las capacidades que tienen las mujeres con una diversidad funcional.



Estado civil de las mujeres.

El 65% de las mujeres con diversidad funcional que trabajan en los centros especiales de empleo no tienen pareja, están solteras. El 35% restante convive con su pareja (casada, pareja de hecho, etc.)

Problemas que plantean las mujeres para conciliar la vida familiar con la vida laboral.

Generalmente no plantean problemas de conciliación, su jornada laboral está adaptada al tipo de diversidad funcional. Hay un porcentaje muy alto de mujeres que no han constituido familia, y no tienen pareja, por tal razón no se enfrentan a los problemas de conciliación. En el caso de las mujeres que tienen hijos, algunos CEE tienen flexibilización horaria, en cambio otros exigen alta productividad y no facilitan en absoluto la conciliación entre vida familiar y vida laboral. Las mujeres con diversidad funcional plantean los mismos problemas que el resto de las mujeres que no la tienen.

Que estrategias de motivación empresarial habría que implementar para mejorar la integración socio-laboral de las mujeres con diversidad funcional.

Resumen de respuestas:

- ❖ Debería existir variedad en las ofertas de trabajo, e igualdad de puestos, igualdad de salario con respecto a los hombres, flexibilidad horaria.
- ❖ Debería haber más oferta de empleo para mujeres.
- ❖ Los incentivos económicos no son suficientes. Hay demasiadas disposiciones para contratar. Subvenciones para formación continua de las usuarias, debe haber mayor sensibilización en los empresarios, esto es un paso fundamental.



3. Análisis de entrevistas a Orientadoras Laborales y Funcionarias

Demanda de las mujeres con diversidad funcional.

Las mujeres llegan con los objetivos generalmente claro de lo que quieren hacer, en lo que quieren trabajar. Los varones se conforman con el empleo que le ofrezcan.

En general las mujeres con diversidad funcional demandan empleo de limpieza, cuidados de mayores y personas con diversidad funcional, también demandan formación, sobre todo en informática como herramienta para la cualificación.

Las asociaciones derivan usuarias a las oficinas de orientación laboral pública, asisten también al INFE, organismos locales que desarrollan programas de orientación.

Las mujeres son derivadas de diversas entidades, del Centro de Valoración y Orientación de la Junta de Andalucía y del Área de la mujer del Ayuntamiento, a través de las trabajadoras sociales de las juntas de distritos, y otras asociaciones.

“Llegan con total desinformación, sobre qué hace ésta oficina, para qué está, en qué me va a ayudar. Desconocen sus derechos y deberes.” Buscan trabajo no sólo para ganar dinero sino como una forma de relacionarse con los demás

Situación de las empresas respecto al empleo de mujeres con diversidad funcional.

El empresario tiene mucho miedo a contratar personas que tienen una diversidad funcional. Hay miedo por desconocimiento. Muchas veces las empresas piden personal polivalente, que pueda hacer muchas cosas, por lo tanto no le ven rédito a la incorporación de alguien con diversidad funcional.



El empresario que contrata tiene que haber visto alguna mujer con diversidad funcional trabajando, conocer otros casos, eso ayuda el tener referencias positivas. En el caso de Asociaciones que desarrollan trabajo de orientación laboral, muchas veces son los técnicos quienes buscan potenciales empleadores, pocas veces llaman los empresarios solicitando personal, si ocurre es porque necesitan tener a una persona con diversidad funcional por el cupo de reserva del 2 %, Pilar explica...”ante una inspección de trabajo los empresarios llaman a la asociación y te dicen...” es que necesito contratar una persona con diversidad funcional para la semana que viene.!!”

Miguel: “La pequeña empresa contrata más que las grandes empresas”. “Lo que tenemos claro es que la empresa no quiere contratar a una persona con diversidad funcional sino a un trabajador/a”, entonces la clave para que nos sigan contratando es hacer un proceso de selección lo más ajustado posible a lo que la empresa necesita. La empresa siempre pide la persona más cualificada, les da igual, hombre, mujer, el que mejor pueda desempeñar el puesto de trabajo”.

Técnico de Consultora laboral: “Las grandes empresas solicitan gran número de candidatos/as, hacemos la preselección, enviamos a las personas y luego de un largo proceso contratan sólo a uno o a dos. Eso se ha reiterado en varias ocasiones, mientras que, el 80% de las ofertas de empleo que ha realizado la pequeña empresa ha terminado en contrato, sin tanto rodeo”.

Muchas veces la dificultad que más teme el empresario es la adaptación del puesto de trabajo. También quiere que la diversidad funcional no sea visible.

“Cuando contratan a una persona con Síndrome de Down, lo contrata porque le hace falta una persona que haga el trabajo, a nivel social en relación a los compañeros beneficia el ambiente de trabajo, lo enriquece, pero generalmente esos cambios el empresario no los mira, mira solo la rentabilidad.” Habría que controlar el cupo de reserva en las empresas, no se cumple, están eximidos por la ayuda que prestan a centros ocupacionales, centros especiales de empleo, etc. y en más de un caso el



empresario prefiere pagar la multa por contravención de la Ley de empleo, a contratar mujeres y hombres con diversidad funcional.

Apoyo familiar.

En el caso de las mujeres con diversidad funcional se acentúa el proteccionismo familiar, no porque esta trabaje, sino por el miedo a la autonomía urbana.

Tienen miedo a que engañen a su hija o familiar con diversidad funcional, a que se aprovechen de ella por ser mujer. Hay más preocupación por dejar ir a la hija que al hijo. La sobreprotección se acentúa aún más en la hija con diversidad funcional intelectual o mental.

Dificultades que encuentran las mujeres para acceder al mercado laboral.

Encuentran escasas posibilidades de empleo, debido a la sobreprotección de la familia y doble discriminación sufrida por la sociedad en perspectiva de género y diversidad funcional. Hecho que se refleja en la escasa o nula formación que tienen.

Desconocimiento por parte de la empresa sobre las ventajas existentes por la contratación de una mujer con diversidad funcional.

Poca sensibilización y conocimiento de mujeres con diversidad funcional por parte de la empresa.

Existe oferta de trabajos con grandes esfuerzos; escasa adaptación de puestos de trabajo. Por ejemplo una orientadora nos comenta: “Las mujeres con esclerosis múltiple en edad laboral tienen brotes, producto de la enfermedad, lo que genera dificultad para trabajar, es que cada vez que se produce un brote hay que pedir la baja laboral, el empresario no acepta que la empleada pida bajas reiteradas y eso ocasiona el despido.”

El cansancio es un síntoma de ésta y otras enfermedades, la mujer que padece esclerosis podría trabajar algunas horas en cuyo caso si la jornada es reducida no habría problema para desarrollar un trabajo.



Hay falta de información y muchas veces los prejuicios que tienen los empresarios, con información sobre el tema, se transforman positivamente.

Gloria: “el empresario mira la producción a nivel económica y no mira el ámbito social. Un empresario nos ha comentado que desde que entró una persona con Síndrome de Down el ambiente laboral ha mejorado, los trabajadores están más contentos y más productivos.”

La mentalidad de los empresarios es muy cerrada, es sexista, el problema existe por ser mujer, más allá de la diversidad funcional, por lo tanto siempre se producen nuevas plazas de empleo en sectores de “servicio” limpieza, dependienta, teleoperadora, el estigma de los roles de la mujer se repite una y otra vez.

Limitaciones del trabajo de orientación laboral.

Mari Carmen: “Los orientadores y orientadoras tendríamos que salir de la institución a buscar empresas”. “Hacemos mucho trabajo de oficina y no buscamos nuevas vetas de empleo”.

Otra limitación es que los servicios de orientación laboral suelen no tener continuidad. Tal programa de orientación se terminó, comienza otro programa por un plazo determinado. Entonces, el trabajo de orientación que se hacía se deja de hacer, o bien lo hace otro organismo.

Otro problema es que el orientador orienta a las personas en los perfiles que cree que esa persona puede desarrollar, muchas veces entra en discordancia con sus intereses y preferencias, eso hace que la oferta no se adecue a sus habilidades, en éste momento la situación no está como para descartar posibilidades de empleo, pero se debe tener en cuenta sus necesidades e intereses.



Ma. Victoria: “Las orientadoras tenemos herramientas, pero son las propias mujeres las que no las pueden usar. Es muy complejo. Nosotras las podemos orientar, les podemos pedir que se formen pero luego ellas tienen otras urgencias.”

Formación de las mujeres con diversidad funcional.

En general la mujer con diversidad funcional que cursa estudios superiores suelen desarrollar labores en el campo de la docencia, abogacía, psicología y fisioterapia, contable. La falta de cualificación profesional hace que generalmente terminen realizando trabajos manuales, manipulativos, repetitivos, esforzados. En el caso de las mujeres con diversidad funcional de tipo visual pueden trabajar en tareas administrativas, es un campo hasta ahora muy limitado por las necesidades de escritura y lectura, cuando hay mucha circulación de papeles, se complica más. Existe apoyo tiflotécnico para realizar éste tipo de tareas, la ONCE brinda las adaptaciones necesarias. La cuestión está en que exista oportunidad de empleo para la mujer con diversidad funcional visual que se ha formado en administración.

Las mujeres que venden cupones tienen un sueldo básico y comisiones, sin la necesidad excluyente de tener formación, es una salida directa al empleo. La ONCE ofrece a sus afiliadas ayudas para la formación, desde un curso hasta un máster y oposiciones.

Generalmente las mujeres que se retiraron del mercado laboral después de haber sido madres y criado a sus hijos, se plantean después de los cuarenta o cuarenta y cinco años la capacitación para volver al mercado de trabajo. En el caso de las mujeres con diversidad funcional un 70% han terminado la escuela general básica, se hace necesario completar los estudios a través de programas que ofrecen las asociaciones, federaciones, o la propia administración pública.

Las mujeres no llegan formadas al empleo porque no le ven proyección, necesitan trabajar inmediatamente, son mujeres que han sido muy sobreprotegidas y no se les ha ayudado desde la familia a que salgan a estudiar. Hay madres que hasta el día



de hoy, les dicen a sus hijos con diversidad funcional **Rosa**: “para qué vas a ir a trabajar si no lo necesitas”. Cuando la mujer intenta trabajar fuera de casa, es ahí cuando se da cuenta que debía formarse”. Las mujeres hacen el ciclo de siempre, casarse, tener hijos, no siguen los estudios, y luego si se separan no saben hacer ninguna actividad que esté cualificada.

Actualmente las mujeres se están formando de otra manera, está más concienciada y las chicas jóvenes se forman. Tienen una problemática diferente a la de las mujeres mayores.

Dificultades de la mujer con diversidad funcional para conciliar vida personal, familiar y vida laboral.

Tienen los mismos problemas que las mujeres sin diversidad funcional, tienen que cuidar familiares, encargarse del hogar, cumplir con lo laboral a lo que suelen sumarse dificultades externas que complican aún más los horarios para organizar la vida familiar y laboral. Por ejemplo las dificultades para el traslado y la movilidad, las barreras de transporte que suelen encontrar las mujeres con movilidad reducida genera más tiempo para realizar cada actividad (ir y volver del trabajo), se suma a los problemas para compatibilizar horarios. Es un factor añadido. A esto se suma la falta de recursos institucionales para el cuidado de las personas en situación de dependencia y/o guarderías que les facilite la salida al mercado de trabajo.

Las empresas no dan flexibilidad horaria. No es algo común en la ciudad de Málaga, **Carmen**: “algunas mujeres con diversidad funcional intelectual llegan a formar familia, lo común es tener un trabajo y que vivan con sus padres, ahí es donde los agentes implicados como las asociaciones, la administración pública y sociedad en general debemos mentalizarnos de que estas mujeres tienen derecho a vivir de forma independiente como cualquier otra persona. El problema también es que los trabajos que tienen la mayoría son de jornada parcial entonces los salarios no dan para mucho.”



Evaluación de las políticas de incentivo a las empresas para mejorar el empleo de las mujeres con diversidad funcional.

- ❖ **Natalia:** “No creo que las ayudas económicas ayuden en nada. Son muy golosas y propagandistas.”
- ❖ “Creo que los beneficios económicos deberían ser destinados a la comunidad (comedores públicos, guarderías, instituciones, colegios o escuelas en el verano, flexibilidad horaria para ocio). Que las empresas cuenten con ludotecas y flexibilidad horaria.”
- ❖ **Inma:** “Implementaría políticas para el empleo de mujeres por imposición. Al menos en un primer momento, por lo menos para que el empresario “conozca” lo que es empleo de mujeres con diversidad.”
- ❖ “Debería realizarse más divulgación y sensibilización.”
- ❖ “Se podría penalizar a los empresarios con el desarrollo de trabajo comunitario como cuando delinque un menor. Debería haber multas para quien no cumple la ley.”
- ❖ Implementaría serias medidas de control e inspección sobre el cumplimiento de las leyes de empleo, de Igualdad de Oportunidades y de Conciliación entre vida familiar, personal y laboral.

Mari Carmen: “No hay inspección respecto de si se cumple o no el cupo de contratación y muchas veces las multas son ridículas para las grandes empresas.”

Gloria: “Los CEE si bien son la principal fuente de empleo para las personas con diversidad funcional, también discriminan, porque funcionan como grandes empresas y quieren obtener buenos resultados para que las empresas les mantengan el contrato, en éstos casos la diversidad funcional intelectual queda relegada.”

Eugenia: “Yo veo bien que los CEE funcionen como empresas pero que tengan en cuenta los/as trabajadores y trabajadoras ya que ellos (la gerencia) ganan porque reciben muchos beneficios. Deben dar capacitación y dignificar las condiciones salariales y de trabajo de las empleadas.”



4. Análisis de entrevistas a Expertas.

Tasa de empleo y desempleo de las mujeres con diversidad funcional de Málaga.

Rosa: “En líneas generales las tasas de desempleo son bastantes más altas en mujeres que en hombres, no hay cifras reales ya que no todos los hombres y mujeres con diversidad funcional se inscriben en la oficina de desempleo del SAE, hay una cierta desmotivación que hace que las mujeres con diversidad funcional no acudan a buscar trabajo, eso hace que los datos que tenemos no reflejen la realidad.”

Carmen: “Generalmente la mujer con diversidad funcional es una trabajadora de la casa, la mujer por más mal que esté siempre se ocupa de algo, siempre asume un rol de mujer.”

Lo más alarmante no es la tasa de desempleo sino la de actividad, hay muy poca participación en el mercado laboral, como las cifras que recoge la oficina de empleo SAE, están basadas en las personas que tienen tarjeta demandante, no es una cifra real que nos indique la realidad, lo importante es la cantidad de mujeres que están inscritas dentro de la oficina y las que podrían estarlo, entonces los datos de participación que están recogidos en el plan de empleabilidad, suponen un 78% en el caso de hombres y un 83% de mujeres, de personas que podrían participar, pero no participan, no hablamos de grandes dependientes, no nos estamos centrando en diversidad funcionales que no pueden trabajar sino en mujeres que supuestamente podrían encontrar empleo pero que por diversas razones no se ponen en marcha.

La tasa de desempleo de mujeres con diversidad funcional es mayor que la de los hombres con diversidad funcional por dos motivos. Porque tienen niveles educativos más bajos, y porque existe menos interés en motivarlas para que lleven una vida independiente.



Búsqueda de empleo.

La principal influencia negativa en la búsqueda de empleo es la sobreprotección familiar, el miedo que tienen cuando las hijas jóvenes con diversidad funcional salen al mundo laboral que es un mundo complicado, hay miedo de las familias a que se pierda la prestación económica por diversidad funcional porque a veces no se está debidamente informado de que se pueden compatibilizar ambas cosas.

Existe falta de motivación en las mujeres, por el aumento del índice de desempleo que hace que la mujer con diversidad funcional piense que le va a costar mucho más trabajo que a otra mujer sin diversidad funcional. Otro factor negativo es la falta de conciliación entre vida laboral y la familiar.

Triny: “El otro día charlando con una amiga con diversidad funcional me contaba que los padres le decían que se tenía que portar bien con los hermanos, hacerles caso en todo, servirles en todo porque cuando los padres faltasen ella iba a ir a vivir con sus hermanos”. “A las mujeres en general no nos educan para ser independientes, a las mujeres con diversidad funcional, menos. La salida laboral se hace muy difícil, a veces traumática. Se necesitan servicios de orientación eficientes sobre las posibilidades laborales.”

Formación.

Las mujeres de generaciones mayores no se formaban, se dificultaba por el proteccionismo familiar. En las generaciones más jóvenes hay un poco más de preparación pero todavía no hay conciencia a nivel genérico como sí ocurre con las mujeres sin diversidad funcional que tienen estudios.

En general las mujeres mayores de 45 años tienen muy poca cualificación, pero se da en mayor grado en mujeres con diversidad funcional. Ocurre que estos colectivos normalmente tienen ayuda social, eso favorece a que se queden fuera del mercado de trabajo.



Triny: Las mujeres con diversidad funcional necesitaríamos recibir una buena formación “académica”, también “en vida independiente” a fin de concienciarnos de que, con apoyos humanos y tecnológicos suficientes, se puede llevar una vida activa (entre otras, laboralmente...)

Factores internos de las mujeres con diversidad funcional que actúan como barreras de integración socio laboral.

Las condiciones de su diversidad funcional y la actitud familiar que genera falta de autoestima. La inseguridad que provoca la falta de formación profesional.

El percibirse como no capacitada. **Triny:** “en el caso de mujeres con diversidad funcional mayores de 40 como es mi caso, las mujeres no teníamos derecho a estudiar, a mí esto me generó muchos problemas con mi madre, la necesidad de estudiar, tenía mucha sobreprotección por eso para mí la sobreprotección es criminal, te aplasta como persona.”

Otro factor limitante en las mujeres es la anticipación negativa que tienen de que, cuando busquen trabajo, no lo van a encontrar, el pensar anticipadamente que la empresa no las va a contratar por su diversidad funcional, que no van a tener a la sociedad de su parte que las va a animar a superarlo, hace que su autoestima baje, no es únicamente un tema personal, es una cuestión de valoración social, no es exclusivamente un tema de la mujer, la sociedad refuerza su imagen. En el caso de las mujeres con gran diversidad funcional, está claro que necesitan el recurso humano de “Asistente Personal” para poder acceder a un puesto de trabajo.

Factores internos de las mujeres con diversidad funcional que actúan como elementos facilitadores de la integración socio laboral.

- ❖ El deseo de superar la doble discriminación que padecen a través de su desarrollo personal para lo cual es imprescindible la inserción laboral.



- ❖ El nivel de conciencia que hay en las nuevas generaciones, de la importancia de tener un trabajo, de tener una independencia económica. Las nuevas generaciones tienen una percepción de sí mismas y de la situación del mercado laboral y eso es un factor positivo para facilitar la salida al mercado de trabajo.
- ❖ La fuerza para superar las barreras **María:** “hemos tenido que superar tantos obstáculos que cualquier barrera ya nos parece tonta y una vez que la superas ya nadie te para. Lo que pasa es que tampoco hay muchísimas mujeres que tengan el espíritu y el convencimiento para superar estos obstáculos.”

La diversidad funcional de por sí es una carrera de obstáculos, a medida que la mujer va superando esos obstáculos, y que no quedan enmarañadas en ese proceso de baja autoestima, son mujeres mucho más fuertes. Esa fortaleza y ese no dejarse hundir por pequeños fracasos que a otras mujeres las hundiría, es lo que hace que las mujeres con diversidad funcional que llegan a superarse son “ejemplo” de mujeres.

Carmen: “Tú hablas con ellas y se nota la fuerza que tienen, la voluntad, la firmeza, y la energía, tú ves una energía que eso no lo encuentras en una persona que no está acostumbrada a superar dificultades. La superación de dificultades en sí mismo, cuando está acompañada de éxitos aunque sean parciales, pequeños éxitos hacen a la mujer sea más fuerte.”

Prejuicios de los agentes productores de significado.

(Trabajadores/as sociales, educadores/as, terapeutas ocupaciones, psicólogos/as, y otros técnicos/as que intervienen en el trabajo de intermediación laboral).

Patricia: “Las y los agentes sociales que intervenimos con mujeres y la administración pública debemos implicarnos para que la mujer se forme, y esa formación tenga relación con lo que demandan las empresas.”

Carmen: “Creo los orientadores y orientadoras tienen que superar prejuicios al igual que todo el mundo, porque orientan a las mujeres con diversidad funcional



a los centros especiales de empleo y muchas veces estos profesionales tienen también barreras mentales. Técnicos/as deben vencer las mismas barreras que existen en la sociedad. No por trabajar con un colectivo social se tienen superados todos los prejuicios, muchas veces son el mayor enemigo.”

Valoración de las políticas de inserción laboral para las mujeres con diversidad funcional.

Son claramente insuficientes para abordar la cuestión en toda su complejidad, las tasas de desempleo femenino lo demuestran. Los empresarios no contratan a las mujeres con diversidad funcional.

Las medidas de cuota de reserva y de bonificaciones a las empresas existen, son un instrumento de motivación para aumentar la contratación de mujeres con diversidad funcional, debería informarse adecuadamente a los empresarios acerca de sus beneficios.

Las empresas que contratan a mujeres con diversidad funcional lo hacen porque tienen que cumplir con el cupo del 2%, porque tienen presión de los sindicatos”

“La propia administración no cumple con el control de que se cumpla la ley de empleo.”

Factores que condicionan y dificultan el acceso al mercado laboral de las mujeres con diversidad funcional de Málaga.

La falta de concienciación del tejido empresarial, los prejuicios y los estereotipos que marca la sociedad juegan un papel importante. En Málaga el tejido empresarial se compone de pequeñas y medianas empresas donde no hay conciencia de la capacidad que tienen las mujeres con algún tipo de diversidad funcional, por eso las contrataciones son insuficientes y en esto influye la doble discriminación de género y de diversidad funcional.



Existe una concepción meramente filosófica de cómo concebimos al ser humano, se constituye una cultura acerca del valor de las personas. Hay cuatro sectores determinantes en ésta concepción cultural de la mujer, el “educativo”, “familiar”, “asociativo” y el “empresarial”. Esos cuatro factores están influyendo de una manera importante en las posibilidades de empleo para la mujer con diversidad funcional, añadida a la cuestión personal, hay una interacción de factores que condicionan cada uno de los pasos que da una mujer, y se van combinando peligrosamente de tal manera que muchas veces existen buenas voluntades pero no existe trabajo real, todo el mundo tiene buena voluntad porque es un derecho social, porque está reconocido en la constitución y porque está bien pensar de tal manera, a nivel de educación, los orientadores educativos no derivan muchas veces a equipos adecuados, los equipos de servicios sociales no atienden porque no tienen tiempo, los equipos de diagnóstico no valoran porque no están en contacto con recursos, las asociaciones no derivan porque no conocen o no quieren, o les da miedo, o no se llevan bien con otra entidad, se va produciendo una dejación de funciones, por una y otra cuestión en las que luego no existe una implicación real y esa implicación que no es real afecta a la mujer con diversidad funcional. La dejación por sobrecarga de funciones, o por la falta de implicación, se une a la sobreprotección familiar, al cobrar la prestación que más o menos les permite vivir, (recursos que no permitirá la independencia de la mujer jamás en la vida, no podrá pagar un alquiler). De una manera compleja se van entremezclando factores personales, miedos, barreras, preconceptos.

Desde el movimiento de vida independiente existe una reivindicación, desde hace poco tiempo, hay otra concepción de no subsidiar a la persona con diversidad funcional, influye mucho nuestro acervo cultural de subvenciones, existe otra mentalidad. Cuando hay más intervención de las personas con diversidad funcional en la sociedad, ellas mismas van reclamando sus necesidades. **Soledad** dice: “ yo quiero gestionar mi propia diversidad funcional” pero hasta ahora realmente la formación de las mujeres con diversidad funcional gravemente limitadas, parálisis cerebral, de afectación severa, en esos casos que cognitivamente funcionan perfectamente, no se les ha dado la posibilidad de un desarrollo mínimo” “ en otros países europeos, es que la persona con diversidad funcional, recibe su salario y decide



qué persona quiere contratar en un centro o en otro, eso cambiaría también la forma en la que una mujer con diversidad funcional se integraría en un CEE, decidiría ella.”

Apoyo para que las mujeres con diversidad funcional encuentren empleo.

“Deben dedicarse recursos especiales tanto económicos como normativos para abordar el empleo de las mujeres con diversidad funcional, con conocimiento de las características de la doble discriminación de género y diversidad funcional por parte de los promotores de dichas políticas.”

“Deberían crearse facilitadores para la “formación”, que haya mayor “sensibilización” hacia el tejido empresarial en general porque por más formada que esté una mujer con diversidad funcional no sirve de nada si al final la persona que la contrata sólo ve problemas y no potencialidades.”

“Las adaptaciones son muy sencillas y a su vez están subvencionadas por urbanismo, pero además si se cumpliera la ley del diseño universal no tendría por qué haber problemas. El problema es que las leyes no se cumplen.”

La formación debería ser el primer lugar de integración. Un primer paso para la integración laboral, deberían adaptarse los tiempos y edificios para que todas las mujeres pudieran disfrutar de esa formación.

Primero que la familia tenga la conciencia de que la mujer es capaz de trabajar, si la mujer se sentirá capaz, y si ve que es capaz hará que la formación se produzca. Lo segundo es evaluar la adaptación al empleo. Lo tercero es que haya empresas dispuestas a contratar.

Apoyo familiar, formación concreta y específica, empleo con apoyo, y l oferta de empleo, son los caminos para mejorar la situación de la mujer con diversidad funcional, los caminos ya están inventados.



Carmen: “ por ejemplo si los puestos de trabajo que se ofertan en un gran centro comercial cercano de Málaga, son de reponedoras, destinados a mujeres con diversidad funcional intelectual, a éstas mujeres las tendrán que llevar los padres, y los padres trabajan, si quieres que estas personas trabajen allí tendrás que diseñar las formas de transporte, es anticipar los obstáculos que se saben anticipadamente que estarán!!”

Otro apoyo vital es que la legislación estatal, autonómica y local, se cumpla. Que se disponga de la figura del asistente personal, para aquellas mujeres con gran diversidad funcional que lo precisen para ir a trabajar, estudiar, etc.

Habría que abrir una vía de comunicación entre el mundo universitario y el mundo laboral para que no se perciba como dos realidades distantes y distintas, sino que fueran una continuidad. Y por otro lado, desde las asociaciones de personas con diversidad funcional se debe hacer hincapié en la promoción de la vida independiente, en igualdad de oportunidades, para que lleven una vida activa y responsable, de acuerdo a sus intereses personales y profesionales.

Cupo de reserva de empleo para personas con diversidad funcional en la administración pública y en la empresa privada.

En general no se cumplen. Pasa que en Málaga hay un predominio de mediana y pequeña empresa, por lo tanto no tienen obligación legal de contratar a personas con diversidad funcional. En el caso de aquellas empresas que por su estructura están obligadas a contratar personas con diversidad funcional, implementan medidas alternativas y como está apoyado por la ley, no es necesario cumplirlo.

Carmen: “Tenemos una concepción de persona que realmente lo que valora es la producción y la ejecución efectiva, entonces cualquier cuestión que pueda anular ese ideal de persona, y eso puede incluir simplemente el hecho de ser mujer y quedarte embarazada, ya te excluye de ese modelo, eso es lo que forma parte de la visión androcéntrica que tenemos,” es un concepto que es filosófico pero que a la vez nos



educa como persona, es lo que hace que todas las circunstancias que te alejen de ese modelo ideal pues te excluyan, lo demás es un intento de integración a modo de regalo entonces para que realmente exista una integración debe haber un cambio de concepción del ser humano. El estereotipo está derivado de la concepción de persona, está en la cultura, está en todo.

“Si tú quieres cambiar modos de pensar lo tienes que hacer a través de ejemplos, tienes que darle con la experiencia en la cara a la persona que lo está viendo, el empresariado o los jefes de servicio cuando ven que una mujer con diversidad funcional responde muchísimo mejor que una persona sin diversidad funcional independientemente que lo trate con condescendencia está a favor de esa mujer y es lo que a nosotros nos interesa.”

Igualdad de oportunidades para la mujer con diversidad funcional.

Los hombres como género tienen más oportunidades y más opciones que las mujeres en general.

“Las circunstancias de la mujer y de un hombre nunca son iguales. Parecen las mismas, pero no lo son.

Las personas nos vamos desarrollando dentro de una cultura, y nuestra cultura históricamente asigna unos valores al hombre y unos valores a la mujer, entonces, la mujer, aunque trabaje, se prepare, y esté capacitada laboralmente sigue recibiendo el acervo cultural, suya es la responsabilidad familiar. “Si tradicionalmente la mujer no tiene porqué trabajar fuera de la casa sino dedicarse exclusivamente a las labores privadas de familia, únicamente podrá trabajar cuando necesite un aporte económico, con lo cual si la mujer con su diversidad funcional tiene ese aporte económico ¿porque va a salir de casa? no tiene sentido. Se tiene una imagen de la mujer como “diferente” y a eso se añade la diversidad funcional.



Promoción de las mujeres con diversidad funcional en las empresas.

Las mujeres con diversidad funcional promocionan muy poco. La mayoría de las mujeres está trabajando en puestos que no exigen cualificación.

Todo dependerá del tipo de diversidad funcional que la mujer posea. No se mira de la misma forma a una mujer que tiene una paraplejía que a otra que tiene diversidad funcional por una enfermedad porque unas funcionan mejor en un ámbito social y otras en otro.

La contratación indefinida en mujeres es bastante inferior a la de hombres, normalmente hablando de mujeres en general sin entrar en distinciones, los contratos son temporales y a tiempo parcial, las mujeres prefieren la jornada parcial entre otras cosas para conciliar la vida familiar. Cuando la persona con diversidad funcional llega a obtener un puesto de trabajo, depende ya de la capacitación profesional, que sea un trabajo técnico o personal de base. Una vez que una persona discapacitada llega a una categoría de técnico normalmente se mantienen porque lo único que les afecta una vez que han conseguido el puesto de trabajo son las circunstancias naturales del mercado de trabajo.

Cuando hablamos de profesiones de base, están afectados por las condiciones del mercado laboral que cada vez tiende a ser más temporal. Málaga se dedica exclusivamente a la hostelería y al turismo entonces el mercado de trabajo está limitado por la temporalidad.

Estrategias que sugiere para resolver la conciliación.

La conciliación es un problema de género, el principal obstáculo es el horario, el uso del tiempo. Es un problema de concepción del uso del tiempo, de la importancia que le damos al tiempo. Mientras que exista la resistencia a aceptar que la empresa forma parte de la sociedad y que en la sociedad aportamos los dos géneros, será imposible la conciliación porque en el momento en que una mujer se queda embarazada y tiene que afrontar una jornada laboral de 8 a 20hs. (con horario partido) como se está dando actualmente, es casi imposible que lo pueda hacer.



La sociedad debe entender que una mujer con diversidad funcional tiene derecho a tener una vida familiar y personal (la cual, todavía es mucho más compleja que la propia “vida laboral”).

- ❖ Que haya más guarderías públicas y unidades de día para personas dependientes para los hijos de las mujeres con diversidad funcional.
- ❖ Servicios de apoyo a la mujer según su diversidad funcional, en el seno de la empresa, que sirvieran de ayuda técnica para la realización concreta de su trabajo, o en su caso, la remuneración precisa para que la propia mujer pudiera contratar esos servicios.
- ❖ Concienciando a la población en general y en concreto a las nuevas generaciones sobre la necesidad de trabajar por objetivo para lograr resultados y trabajar por horas. Insistiendo con la negociación colectiva en el ámbito de las empresas y en el ámbito público.
- ❖ La puesta en marcha del sistema de atención a la dependencia de una manera real y efectiva que posibilite que la mujer pueda salir con mayor facilidad al mercado laboral.

Análisis de datos de entrevistas a la Directora del Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer y Concejal del Área de Accesibilidad Universal del Ayuntamiento de Málaga.

Barreras con las que se encuentran las mujeres con diversidad funcional cuando intentan insertarse en el mercado laboral de Málaga.

“Desde el punto de vista personal de ellas creo que tienen no solo barreras físicas y psicológicas son las que de alguna manera marcan su situación de diversidad funcional. Me inclino a pensar que las barreras son por parte de la sociedad en general hacia ellas. Las mujeres con diversidad funcional están haciendo un esfuerzo tremendo por integrarse con normalidad en la sociedad, porque ya de por si lo estamos haciendo las



mujeres que no somos diversas funcionales porque desgraciadamente vivimos en una sociedad donde la igualdad real entre hombres y mujeres no existe, existe una igualdad legal reconocida por la constitución pero la igualdad real, todavía queda camino por conseguir. Para las mujeres con diversidad funcional existen tremendas barreras fundamentalmente de educación. Las mujeres con diversidad sufren doble discriminación por ser mujer y por tener una diversidad funcional. Las barreras se multiplican por dos.” “Si a esto sumamos las condiciones del entorno en el que nos movemos, el cual todavía no es un entorno adaptado o accesible hace que las mujeres tengan no dos problemas sino incluso tres, más que sumarse se multiplican.”

Prejuicios del empresario en relación a las mujeres con diversidad funcional.

El tejido empresarial de nuestra ciudad, que no es distinto al del país en general, tiene muchísimos condicionamientos. Tenemos una cultura que no ayuda mucho a la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, flexibilización de horario, tenemos una cultura en la que aunque nos estamos dando cuenta que el rendimiento y la productividad es mucho más bajo le dedicamos un montón de horas a estar en el mercado laboral, desde de ese punto de vista, la mujer con diversidad funcional, quizás para los empresarios y empresarias, representa UN HANDICAP. Ellas no son minusválidas, son un poco más lentas.

Para un empresario el tener lentitud respecto a lo que consideran como normal, a lo mejor, es un estigma y un hándicap a la hora de contratar a mujeres con diversidad funcional.

Las políticas de incentivo económico a las empresas por contratar a mujeres con diversidad funcional.

“Cualquier acción que se haga en este sentido hay que asumirla a priori beneficiosa, no soy muy partidario de ese tipo de política no creo que las exenciones de pago hagan que



un empresario opte al final por contratar a un hombre o a una mujer, opte por contratar a una persona con o sin discapacidad, no creo que sean las políticas adecuadas. Quizás estamos haciendo una política equivocada. ¿Por qué tenemos que beneficiar a un empresario para que contrate a una persona con discapacidad?, si el empresario fuese capaz de bonificar a aquellos que hacen bien su trabajo y valorarlo por lo que son capaces de hacer, entonces el empresario acabaría buscando a quien mejor hace su trabajo, independientemente que sea hombre o mujer, que tenga discapacidad o no.

Me parece que no es el camino por el que deberíamos caminar. Son políticas del año 79'; 80'; 81'; 82'; en ese momento nos ayudaron a alcanzar ciertos grados de normalización. No estoy tan de acuerdo en que, en este tiempo se tengan que mantener esas políticas.

Desde el Área de Accesibilidad, apoyo que se le brinda a la mujer con diversidad funcional que busca empleo.

No tenemos competencia en el ámbito de empleo. El ayuntamiento es la administración más cercana al ciudadano. Durante el año 2008, hemos puesto en marcha un servicio de orientación laboral. Se orienta a cualquier persona con discapacidad que busque empleo, hace de unión entre el IMFE (instituto municipal de formación y empleo) y los empresarios, nosotros no podemos dirigirnos al empresario para realizar una oferta laboral pero si podemos hacer una bolsa de empleo y si un empresario se dirige a nosotros utilizando el SAE, podemos articular los mecanismos necesarios para que esa oferta al final llegue. Creemos que están pasando muchos usuarios y usuarias por el área demandando empleo. Y esta orientación laboral pretende ponernos en contacto no solo con el IMFE sino ponernos en contacto con asociaciones que están realizando acciones de empleo con empresa.



Mensaje que le transmitiría al empresariado de Málaga.

“Le diría que se animen, que prueben, si se animan y prueban repiten seguro contratando a mujeres con diversidad funcional, la gran revolución que nos queda en el siglo XXI a las mujeres y fundamente a esa relación que tenemos con el otro 50% que son los hombres, es la revolución de los sentimientos, es la revolución del cariño, la inteligencia emocional y creo que de eso las mujeres con diversidad funcional nos dan mil vueltas.”

“Como administración local, tenemos que ayudar a los empresarios a que se encuentren lo más cómodos posible en Málaga y que hagan de Málaga un motor económico, donde cada vez haya más empresas, eso permitirá que haya más trabajo, si hay más trabajo permitirá la competencia de hombres con mujeres para ver quién es el mejor, eso fomentará y creará la igualdad. Le diría que cuando tenga un problema con alguien con discapacidad por desconocimiento, nos pregunte, nosotros intentaremos romper los estereotipos que tiene creados sobre las personas con discapacidad, que es uno de los colectivos con menor índice de baja. La persona con discapacidad está tan agradecida de que le den una oportunidad laboral que incluso tiene menos índice de bajas de personas que no tienen discapacidad. Hay muchos estereotipos, que no se los crean. Si a una persona se le juzga si es buena o mala auxiliar administrativa, que se juzgue por eso, no por si es hombre o mujer, o por si va en silla de ruedas, o por si va de pie.

Los centros especiales empleo como fuente de empleo para las mujeres con diversidad funcional de Málaga.

Opino que ha pasado veinte años de los CEE, y también tenemos que modificarlos. Los CEE son una empresa normal y corriente, la única diferencia es que más del 75% de su personal son personas con discapacidad. Los CEE nacen con un espíritu, que no se traduce en una realidad social. Nacen con la idea de que sean el puente en el que las personas con discapacidad se prueben, y vean si pueden trabajar o no, una vez que se ha



probado y que los demás los consideramos válidos para trabajar, deberían pasar a la empresa ordinaria. Sin embargo los CEE se han consolidado, de manera que se ha creado una masa laboral tan importante que ahora no podemos prescindir de ellos, porque la mayoría de personas con diversidad funcional están trabajando en los CEE. ¿Qué significa esto? que al final hemos creado muchos guetos de personas con discapacidad donde solo trabajan personas con discapacidad, con personas con discapacidad. Eso se traduce que en el día a día en cualquier empresa de Málaga es difícil ver a una persona con discapacidad trabajando. Eso impide que haya un grado de sensibilización, de normalización real y efectiva. ¿Son importantes los CEE? Muchísimo. ¿Deberíamos darle un giro y trasladar ese empleo al empleo ordinario? Urgente, porque al final se potencia un tipo de empleo que no es para el que estaban destinados. La jardinería, limpieza, al final condenamos a que las personas con diversidad funcional tengan un determinado puesto de trabajo creo que eso no es el camino hacia la normalización. ¿Son beneficiosos los CEE? Sí, tengo que contestar que sí porque dan trabajo, pero creo que no es la línea en la cual deberíamos trabajar.

Conciliación entre vida personal, familiar y laboral, problema de mujeres y hombres.

“Tenemos que trabajar muchísimo, desde toda la sociedad, la autoestima de la mujeres con diversidad funcional. Hay mujeres que tienen una capacidad impresionante y ni siquiera son conscientes de tener esos valores y esa capacidad. Trabajar esos valores y autoestima les haría enfrentar al mundo laboral con una perspectiva totalmente distinta.

Animaría al trabajo de la autoestima, al trabajo de recuperación desde el punto de vista emocional y desde ahí encontrar la fuerza para salir al mercado laboral. Creo que la conciliación es un tema pendiente todavía para las mujeres diversas funcionales y para la sociedad en general.



“La conciliación y la corresponsabilidad no es un problema de las mujeres seamos o no diversas funcionales, es un problema de hombres y mujeres y de la sociedad en general. Hay que apartar rotundamente la idea de que la conciliación recaerá sobre la mujer, por haberse incorporado las mujeres de una forma posterior y tardía a la del hombre. La responsabilidad, la corresponsabilidad en el cuidado de las personas dependientes y las tareas domésticas, el cuidado de los menores y los mayores es una corresponsabilidad entre hombres y mujeres, no es una responsabilidad de las mujeres, y desde ahí, desde la parcela que nos corresponde como mujeres, en corresponsabilidad que nos toca a las mujeres las mujeres con diversidad funcional necesitan un plus de cuidados y ayudas que les llamo acciones positivas.”

“Es un problema grave. Lo que nos diferencia a las personas con discapacidad de las personas que no tienen discapacidad es que probablemente nosotros tenemos los mismos problemas que el resto. A los que adicionamos los problemas que nos origina un entorno hostil, una ciudad hostil, y cuando digo hostil no me refiero a que haya escalones, los hay también, me refiero a que no tenemos las mismas oportunidades que el resto. Si mi pareja por ejemplo tiene discapacidad, si es sorda, parece que la discapacidad se asemeja solamente a la silla de ruedas, a los bastones, pero si mi pareja es sorda, y si necesitamos llevar a nuestro hijo a la guardería, y la auxiliar de la guardería no sabe la lengua de signos, probablemente mi pareja en ocasiones tendría dificultades para comunicarse con el personal, tendría que acompañarla yo, eso significa duplicar esfuerzos por todos los sitios, significa que ella no podría tener una conciliación familiar ni laboral, pero yo tampoco podría tenerla, tendría que encargarme de ciertas cosas de las cuales ella no podría encargarse, es la realidad de hoy en día. La posibilidad de compaginar una vida normalizada, teniendo discapacidad, ya es un verdadero trauma, si a eso le sumas que eres mujer, que quieres trabajar, y quieres estar en igualdad de condiciones probablemente tengas muchos problemas.”



12. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.

CONCLUSIONES.

Situación Personal.

Según los resultados obtenidos de las encuestas podemos afirmar que las mujeres con diversidad funcional que predominan en el mercado laboral de Málaga tienen entre 31 y 40 años de edad, siendo las mujeres con diversidad funcional física las que más se insertan laboralmente en la empresa ordinaria, las que menos, aquellas que tienen diversidad funcional mental o intelectual. Otra característica de la población de estudio es que mientras más bajo es el porcentaje de diversidad funcional más oportunidades tienen de trabajar, traducido en expresiones de los empresarios “que la diversidad no sea demasiado evidente y mejor si tiene baja limitación funcional que les impida desenvolverse dentro del espacio laboral”. Un dato destacado es el nivel de formación y/o estudio al que han llegado las mujeres con diversidad que hoy pugnan por tener empleo. La mayoría de ellas han completado el EGB y con mucho esfuerzo algunas llegaron a terminar los estudios secundarios. Esta es una de las principales barreras para acceder al mercado laboral de Málaga, la mencionan las propias mujeres con diversidad funcional como las técnicas de orientación laboral, funcionarias y expertas que han sido entrevistadas a los fines de la investigación.

La situación educativa de las mujeres con diversidad funcional jóvenes pareciera se profundiza, se ha transformado positivamente y representa conscientemente para ellas una herramienta de cara al futuro. En éste punto actualmente hay una transformación positiva de las familias hacia las hijas con diversidad funcional, del sistema educativo que las contiene y les brinda las mismas oportunidades que al resto de la población estudiantil, y por parte de la sociedad en general que “pareciera” está aprendido a convivir con la diversidad en ámbitos como los Colegios, Institutos, Universidad, Academias de Formación, etc.



El proteccionismo es una constante en el discurso de las agentes entrevistadas, la influencia del entorno familiar respecto a la disponibilidad de la mujer con diversidad funcional hacia el empleo es una constante; con especial incidencia en el caso de las mujeres con diversidad funcional intelectual y mental. En segundo lugar, las familias tienen miedo a perder la prestación (derivado del desconocimiento de las últimas modificaciones normativas en esta materia). Esta idea es compartida por las propias mujeres con diversidad funcional.

Aquellas mujeres que cuentan con mayor nivel de formación son las que participan más en asociaciones o bien tienen más apoyo familiar que les ha permitido autonomía y deseo de participación social. En consecuencia: Existe una relación directa entre autonomía personal y participación social. Como así también la menor protección familiar está en relación directa con mayor incorporación de las mujeres con diversidad funcional al mercado laboral.

La oferta de cursos de formación profesional a los que acceden las mujeres con diversidad funcional, o los programados específicamente dirigidos ellas, en su gran mayoría tienen que ver con el sector servicios (formación para auxiliar de enfermería, cuidado de mayores, limpieza, lavandería, etc.) actualmente se ha incluido oferta formativa en informática como un curso de formación “diferente” por las posibilidades que brinda a la mujer. Una amplia mayoría de mujeres no posee experiencia laboral, pocas tienen experiencia en calidad de “práctica” por las que no reciben salario. La práctica no suele convertirse en contrato laboral.

Las mujeres que tienen formación, aspiran a trabajos cualificados, y aún así no es garantía de conseguir el empleo. En éste caso las mujeres con diversidad funcional con estudios superiores ven como única alternativa de empleo rendir oposiciones, observan que aún formadas no tienen garantía de acceso al empleo.



Empleo.

Respecto a las barreras de acceso al empleo, se observa una coincidencia de opiniones de las representantes de asociaciones, orientadoras laborales y expertas. Según ellas, las limitaciones que encuentra la mujer con diversidad funcional para insertarse laboralmente se podrían agrupar en internas y externas. En las primeras se hace alusión a las características generales de la diversidad funcional (tipo y grado) que son mayores en las mujeres con diversidad funcional mental y a la percepción de sí mismas que ellas tienen. Las limitaciones externas son consecuencia del desconocimiento social de la diversidad funcional, las exigencias del mercado laboral y del mundo empresarial así como del incumplimiento de la Ley de Empleo.

La fuente principal de trabajo para estas mujeres lo constituyen los Centros Especiales de Empleos, especialmente de quienes tienen diversidad funcional intelectual o mental. Cumplen con la finalidad de aportar una experiencia laboral a la mujer con diversidad funcional. Es en la mayoría de los casos un espacio laboral definitivo cuando en realidad se crearon como oportunidad de transición hacia la empresa ordinaria. Existen centros especiales de empleo donde las condiciones laborales son adecuadas a las posibilidades físicas y cognitivas de las empleadas, pero existen “otros” donde hay una exigencia laboral mayor a la que las mujeres pueden realizar en términos de su diversidad funcional. En éstos casos generalmente coinciden, bajos salarios y explotación laboral. En la última década surgieron numerosos CEE, unido a las nuevas leyes de promoción laboral para las personas con diversidad funcional, lo que ha permitido prácticas laborales indiscriminadas, bajo precarias condiciones laborales, con bajos salarios, etc. Práctica a favor de quienes dirigen y gestionan esos centros y no de los trabajadores/as. Proliferan por las subvenciones que reciben y no por una motivación social, aunque esta justificación sea el enunciado de sus objetivos. En muchos casos son empresas normales que le exigen mucho más a la mujer con diversidad funcional de lo que se debe. En esta línea, es importante y crucial un mayor control de los mismos por parte de la administración pública.



El mercado laboral de Málaga está compuesto por pequeñas y medianas empresas, por lo que la contratación por cupo de reserva no es lo usual. Sí ocurre en las grandes empresas que en su mayoría tienen concertados convenios con CEE con lo cual quedan eximidos de la contratación directa de mujeres con diversidad funcional. El mercado laboral de Málaga se caracteriza por un predominio del sector económico de servicio y hostelería, lo que genera fluctuación y rotación constante del personal de acuerdo a las épocas del año donde por el turismo se genera más empleo.

Las empresas ponen diferentes “excusas” a la hora de contratar a mujeres con diversidad funcional. Una de ellas es la falta de información de los recursos. Se tiene la creencia errónea de que contratar a una mujer con diversidad funcional le supone más tiempo y más esfuerzo, creen que le tendrán que dar más tiempo y dedicación. En éste sentido hay tres puntos que le interesan al empresario a) que si contrata a una mujer con diversidad funcional se va a beneficiar económicamente, que es rentable b) que socialmente su empresa tendrá una mejor imagen social c) que a ellos no les costará ni tiempo ni esfuerzo. La idea es que la mujer con diversidad funcional entre en la plantilla de trabajadores/as totalmente normalizada como una trabajadora más.

La pequeña empresa sabe que no tiene obligación de contratar a personas con diversidad funcional, saben que por ley es la gran empresa la que tiene obligación. Normalmente la pequeña empresa que tiene personas con diversidad funcional es porque algunas de las personas de la “dirección” tienen algún familiar, o conocido con diversidad funcional, está sensibilizado con el tema, o el empresario está muy involucrado en temas sociales. En la gran empresa como lo tienen que hacer por ley no les queda otra.

Tanto en la grande como en la mediana y pequeña empresa, se piensa que la contratación de la persona con diversidad funcional es un tema totalmente externo a ellos, que lo tiene que hacer la administración pública. Se espera que la administración pública, las fundaciones y las asociaciones vayan en su búsqueda.



La perspectiva laboral empresarial no es de género. Hasta para puestos de baja cualificación no se contrata a mujeres.

Cuando los empresarios expresan que deben realizar gran esfuerzo para contratar a una mujer con diversidad funcional, expresan el temor a la menor productividad, a las relaciones que se puedan establecer entre compañeros, tanto iguales como superiores, miedo y desconocimiento sobre adaptaciones en puestos de trabajo, creencias erróneas como que las mujeres no pueden ocupar ciertos puestos de trabajo. Ellos piensan, “nunca puestos de responsabilidad, nunca de cara al público, lo que habla de forma directa del concepto de diversidad funcional que tienen al respecto”.

Por otro lado hay diferencias entre lo que es diversidad funcional física y diversidad funcional intelectual, los empresarios no tienen un verdadero concepto de lo que es el mundo de la diversidad funcional. La diversidad funcional física está más aceptada, puede optar a cualquier tipo de trabajo, en cambio para contratar a una persona con diversidad funcional intelectual, los empleadores se inmovilizan, lo piensan, dudan, y si hablamos de la diversidad funcional mental, directamente es tema tabú.

Ellos diferencian a las mujeres con diversidad funcional que acceden a un puesto de trabajo de una forma normalizada sin apoyo de ningún tipo de programa, porque en ese caso le otorgan a la mujer mucho más afán de superación, de que su diversidad funcional no va a ser motivo de discriminación. Ha entrado como una trabajadora más. Cuando una mujer entra a través de un programa de integración se presupone que son mujeres que tienen menos cualificación con lo cual hay que darle un puesto de trabajo de menor rango y supone que van con falta de motivación y predisposición hacia su nuevo puesto de trabajo.

Desde la perspectiva sindical destacan, por otra, que en el momento de la contratación, el mercado laboral demanda perfiles muy cualificados, estamos en un mercado muy competitivo al que hay que añadir prejuicios, y desconfianza que se tiene sobre el empleo de las mujeres con diversidad funcional.



Podemos concluir que las principales barreras son los prejuicios del empresariado en cuanto a género y a diversidad funcional, a la falta de información que estos tienen acerca de los beneficios por la contratación de mujeres con diversidad funcional y a la escasa cualificación que presentan las mujeres a la hora de buscar empleo.

La responsabilidad no pasa únicamente por el empresario que no contrata. La administración pública también tiene responsabilidad, hasta los agentes que estamos implicados en el trabajo con mujeres con diversidad funcional. Porque quizás no se ha sabido llegar bien a ejecutar las acciones técnicas y profesionales para éste colectivo.

Insisto, hay muchos programas para el empleo, apoyos a la orientación laboral, ayudas económicas, pero aún existen gestores de empleo de las empresas de Málaga que las desconoce. Una acción fundamental de la administración es la captación de empresas que puedan emplear a mujeres con diversidad funcional. Hay mucho trabajo de orientación, pero poco de captación de fuentes de trabajo. El trabajo de intermediación es una competencia directa del SAE.

Otra barrera que añaden los empresarios/as, por la que no contratan a mujeres diversidad funcional, es que desconocen a dónde dirigirse para encontrar mujeres demandantes de empleo con diversidad funcional.

En Málaga, FUNDOSA y en la Universidad de Málaga, la ACUMA, el servicio de orientación de la universidad están certificados para hacer trabajo de intermediación.

Por otro lado, numerosas mujeres salen al mercado laboral para trabajar después de haber realizado la crianza de sus hijos, las encuentra entonces sin formación y sin experiencia laboral, con total desconocimiento de los itinerarios para la búsqueda de empleo, más de la mitad de las mujeres encuestadas no se habían registrado nunca en el Servicio Andaluz de Empleo, imprescindible para acceder a una oferta de empleo por ese mismo organismo u otros. A partir de allí comienza para ellas un proceso de búsqueda que puede ser extenso en el tiempo sino se busca la ayuda apropiada dentro de los servicios de orientación laboral.



Técnicas de Asociaciones y orientadoras laborales coinciden en que los recursos utilizados para la búsqueda de empleo son principalmente las asociaciones y el SAE. Las asociaciones engloban una variedad de recursos que difiere una de otra, la mayoría cuenta con servicio de orientación laboral. Debe propiciarse que las mujeres con diversidad acudan al Servicio Andaluz de Empleo, se inscriban, dejen constancia de su necesidad de trabajo, de su diversidad funcional y de sus capacidades, para hacer visible su presencia en el mercado laboral, además de crear condiciones para su acceso a un empleo.

Muchas veces existe desconfianza o desmotivación por parte de las mujeres tras ver que no hay resultados positivos al utilizar los recursos de intermediación laboral existentes.

Hemos encontrado pequeños empresarios que han valorado las capacidades de las mujeres con diversidad funcional que llegaron a su empresa a ofertarse con una formación adecuada, al día de hoy, éstas mujeres han consolidado en el tiempo su puesto de trabajo. Hay casos de empresarios que contrataron a mujeres con diversidad funcional sin gestionar las ventajas económicas que proporciona la ley. Tienen la convicción de que si la mujer con diversidad funcional está formada y su trabajo beneficia a la empresa, la empresa no tiene porqué hacerle el favor, simplemente se la contrata como una persona más. Salvador, empresario dice: “si se pone la camiseta de la empresa”, no hace falta ninguna motivación más. Es una trabajadora más y se la cuidará como tal. De lo contrario seguimos haciendo diferencia entre las personas.

El salario promedio que perciben las mujeres con diversidad funcional se mantiene muy por debajo de los mil euros, lo que provoca situaciones de precariedad laboral, dependencia familiar, y pocas posibilidades de mejorar condiciones de vida personal. En contraste con el estereotipo y visión que se tiene de las mujeres que tienen diversidad funcional como más débiles, menos fuertes, la realidad laboral con la que se encuentran a la hora de desempeñar un trabajo, no se corresponde mucho con dicha imagen puesto que ocupan en general trabajos monótonos, menos creativos, en algunos casos bastantes duros y en ocasiones con elevada dificultad. La segregación laboral



afecta doblemente a las mujeres con diversidad alejándolas de determinadas áreas de actividad y de puesto de alto nivel de responsabilidad.

Las mujeres con diversidad funcional no podrán promocionar en la empresa en la que trabajan. No tienen expectativa al respecto, saben que sin formación y por el tipo de actividad que desempeñan existen nulas posibilidades de ascenso para ellas. Por suerte hay un número significativo de mujeres que están demostrando en los centros de trabajo que sus diferencias no equivalen a una menor eficiencia laboral, y que muchas barreras físicas, técnicas, o de comunicación que hay en las empresas son superables.

El empleo para ellas es una “necesidad para contribuir a la subsistencia familiar desde el punto de vista económico”, cualquiera sea las características del grupo familiar, pero más aún en el caso de las familias monoparentales, se hace vital que la mujer aporte un salario para llegar a cubrir los gastos básicos del hogar. Por tal motivo muchas mujeres optan por gestionar la pensión, para asegurarse un ingreso económico, pasan a formar parte del gran porcentaje de mujeres jóvenes inactivas que existen en la ciudad, o bien terminan desarrollando trabajos en “negro” para no perder la prestación. Mujeres capaces, luchadoras y con grandes posibilidades de desarrollarse laboralmente, deciden optar por lo seguro, aunque esto implique relegarse a las tareas de la casa con dedicación exclusiva.

Las mujeres reconocen que el tener un trabajo las realiza como personas, las hace sentirse bien, útiles, pero generalmente trabajan en condiciones de presión, cumplir con el trabajo de la casa a la vez que con el trabajo remunerado. La sobre carga de responsabilidades hace que muchas de ellas no encuentren placer ninguno, ni en la casa, ni en el empleo, hay un displacer generado por estrés y angustia que provoca la falta de autonomía en cuanto al uso del tiempo y a la falta de equidad de responsabilidades entre hombres y mujeres de la familia.

La tendencia de las últimas generaciones de mujeres con diversidad funcional es trabajar fuera de casa, mujeres que rompen los mandatos recibidos por



educación y cultura, aun cuando ello les suponga con frecuencia exceso de trabajo y el consiguiente estrés (la llamada «doble jornada»).

Ámbito doméstico.

Se produce una clara concentración del trabajo remunerado durante la etapa de los 31 a 40 años de edad que coincide con el período psicofísico de la mujer para fundar una familia y educar a los hijos. La mayor parte de las mujeres entrevistadas no tienen pareja (están solteras, viudas, separadas y divorciadas).

Existe jefatura de familia femenina, monoparentales con hijos, lo que supone la entrada y permanencia en el mercado de trabajo de muchas mujeres con hijos e hijas menores que las enfrentan a la dificultad para compatibilizar las responsabilidades familiares con las laborales. Las guarderías, los centros de educación infantil y los colegios son uno de los recursos principales para ayudar a compatibilizar familia y trabajo, pero escasos para la gran demanda de éste servicio que tiene la población con y sin diversidad funcional. Las mujeres se ven obligadas a buscar estrategias individuales basada en ayudas familiares. Generalmente son sus madres, suegras, hermanas, las que cuidan de sus hijos, lo que reitera una vez más que la función de “cuidar” es exclusivamente femenina. Consideran que si hubiera reparto igualitario de tareas, y específicamente del tiempo que cada integrante de la familia aporta para cada tarea, la conciliación no sería tan difícil de conseguir.

La creciente población de personas jóvenes dependientes y personas mayores dependientes pone de manifiesto la necesidad de una revisión de los apoyos de las políticas públicas destinadas a ayudar a aquellas familias con personas dependientes a cargo, e igualmente a hacer posible en dichos casos la conciliación entre familia y trabajo.



Uso del Tiempo.

Muchas mujeres se esfuerzan por conciliar vida familiar y vida laboral con consecuencias como deterioro de la salud, tensión psicológica, ansiedad, irritación frecuente, depresión, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos. Ha sido común en medio de la entrevista personal a las mujeres con diversidad funcional expresiones de emoción hasta las lágrimas al hablar de sus dificultades para sobrellevar el empleo, la familia y los condicionantes de su diversidad funcional. Pocas veces hablan o expresan necesidad de tiempo personal. No lo tienen incorporado en el lenguaje común, como si no existiera ésta necesidad. No hay posibilidad, no hay cuestionamiento. Se padecen las consecuencias, pero aún no hay conciencia real en ellas del poco tiempo que la mujer con diversidad funcional se dedica a sí misma.

Las mujeres no tienen el hábito de emplear tiempo para cuestiones personales, entre las actividades más anheladas de realizar, son ejercicios físicos, paseos y viajes. Mientras más horas trabajan las mujeres, proporcionalmente dedican más horas a las tareas domésticas. No tienen posibilidades de diversificar el uso del tiempo. Cuando están en la casa, deben emplear el mayor tiempo posible a la organización familiar. No así para las mujeres con diversidad funcional que están en paro, que pueden participar de actividades en asociaciones, de ocio y de formación repartido su tiempo con la búsqueda de trabajo. Falta de tiempo y de recursos económicos, cansancio y falta de motivación son algunas causas por las que no realizan las actividades que desean. (Algunas mujeres se condicionan por no tener compañía de otras mujeres para realizar una actividad o bien tienen temor de encontrarse con problemas de accesibilidad, a priori antes de hacer una actividad, lo descartan).

“La conciliación es un tema de política de gobierno, no se concilia en el sentido de la corresponsabilidad. Si tanto los hombres como las mujeres pudieran reducir sus jornadas de trabajo para cuidar a los hijos, pedir excedencias, etc. no se penalizaría el empleo de la mujer como se penaliza. La conciliación y corresponsabilidad no es un problema sólo de mujeres es un problema de hombres y mujeres, de la sociedad en general. La corresponsabilidad en el cuidado de las personas



dependientes, las tareas domésticas, el cuidado de los menores y los mayores es de los dos géneros, no es responsabilidad exclusiva de las mujeres.

Las mujeres con diversidad funcional necesitan un plus de cuidados y ayudas para conseguir la conciliación, necesitan acciones positivas.

Carmen de CCOO “Podemos contar con los dedos de una mano las empresas que están adoptando medidas de conciliación. En las grandes empresas la ley de cumple con alguna dificultad. El problema se da en la pequeña empresa que es la mayoría de lo que tenemos en Málaga, hay un incumplimiento absoluto, hay mucha dificultad para otorgar una reducción de jornada. “En el caso de mujeres jóvenes en edad de ser madres les dan la reducción horaria porque lo dice la ley pero luego es probable que se termine en un despido.”

En muchas ocasiones cuando la mujer se queda embarazada se entiende que se finaliza el contrato de trabajo en el caso de los contratos por obras y servicios se da con mucha frecuencia el despido, lo mismo por pedido de reducción de jornada.

Hay algunas empresas de Málaga que establecen medidas conciliatorias por ejemplo, dan a la mujer un mes más de descanso por maternidad, destinan a las empleadas a sucursales de la empresa que se encuentren cercanas a la zona donde estas viven. Así evitan tiempo adicional para el traslado hasta el trabajo.

Ahora hay otros convenios que amplían el descanso por paternidad esto se da más en la empresa pública que en el privada.

Las leyes que incentivan, obligan y regulan el empleo de las mujeres con diversidad funcional. El artículo 14 de la Constitución española expresa que no se puede discriminar por razones de sexo o de diversidad funcional. Legislación en materia de Igualdad de Oportunidades. Se suma la Ley de Conciliación de vida familiar y vida laboral. Todos son instrumentos legales para mejorar las posibilidades laborales de las mujeres con diversidad funcional y a su vez permitir la conciliación entre vida



familiar y vida laboral. Los caminos legales están inventados. Hay que aplicar acciones eficientes que transformen el orden social del empleo.

Queda pendiente hacer efectivos todos los enunciados legales, se debe hacer visible ese aspecto de las leyes que pareciera no funcionan, no se hacen efectiva, de lo contrario éste tema y otros como la violencia de género se hubieran superado.

La incorporación de las mujeres con diversidad funcional es un proceso que avanza lentamente. Habrá que reforzar las medidas que permiten desarrollar sus capacidades y habilidades para acceder y competir en el mercado de trabajo en lugar de seguir incrementando las medidas de tipo asistencialistas, que las convierte en receptoras pasivas de subvención.

Estas trabajadoras con diversidad funcional están contribuyendo en el desempeño de su profesión, a la eliminación de muchos prejuicios y estereotipos que tienen tanto las empresarias y los empresarios, como el resto de trabajadores, trabajadoras y el público al que dirigen su producto.

PROPUESTAS

En relación al Empleo.

- Estudio de identificación de los nuevos yacimientos de empleo, que suponen una oportunidad laboral para las personas con diversidad funcional, prestando especial atención a persona inactivas que desean/puedan incorporarse al mercado laboral, mujeres, jóvenes, mujeres con empleos precarios, mujeres en paro de larga duración, etc.
- Estudio sobre la situación actual de los Centros Especiales de Empleo (normativa, distribución territorial, condiciones laborales, especialización sectorial y ocupacional,



necesidades, oportunidades, conveniencia de los convenios específicos para el empleo protegido, etc.), para evaluar su evolución y eficacia como puente al empleo normalizado y valorar adecuadamente su situación actual y de futuro, y orientar actuaciones futuras.

- Estudio de la situación de las mujeres con diversidad funcional en la empresa ordinaria en varios aspectos:

Perfil de trabajadores con diversidad funcional en puestos adaptados; tipo de ocupación, actividad y funciones desempeñadas; necesidades específicas de las mujeres con diversidad funcional con relación a la accesibilidad (arquitectónica y de comunicación) y adaptación de puestos de trabajo en las empresas; condiciones de seguridad en el trabajo; condiciones laborales; cumplimiento de la cuota de reserva; etc.

Acciones positivas:

- Desarrollar acciones informativas y de sensibilización en las empresas y los cuadros sindicales sobre la diversidad funcional, el mercado laboral, los incentivos a la contratación de mujeres con diversidad funcional, las ayudas a la adaptación de puestos de trabajo, y demás recursos para promover la contratación de ellas en la empresa ordinaria.
- Incorporar a las tareas del Agente de Intermediación laboral las orientadas a facilitar la intermediación entre empresa y la mujer demandante de empleo con diversidad funcional.
- Que el SAE atienda de forma prioritaria a las mujeres con diversidad funcional con acciones de carácter específico que favorezca y mejore la posición de las mujeres en el mercado de trabajo.
- Sensibilizar y mejorar el conocimiento del empresariado, del personal técnico y profesional que trabaja con mujeres en los ámbitos laborales y de los cuadros sindicales, sobre las necesidades, capacidades y potencialidades de las mujeres



con diversidad funcional en el desempeño de un trabajo y de su contribución socioeconómica.

- Impulsar la iniciativa empresarial de las mujeres con diversidad funcional, como alternativa viable y realista de acceso y progreso en el mercado laboral.
- Mejorar la accesibilidad y la adaptación de los recursos y espacios, para que las mujeres con diversidad funcional puedan recibir formación, buscar empleo y desempeñar un puesto de trabajo en igualdad de condiciones.
- Incrementar el número de mujeres con diversidad funcional con titulación en las enseñanzas post-obligatorias y facilitar su transición al mundo laboral.
- Apoyar de manera específica a mujeres con enfermedades mentales, mujeres con diversidad intelectual para neutralizar en cada caso las causas de su menor participación en el mercado laboral.
- EL SAE y el resto de la Administración Pública de la ciudad de Málaga debería asumir un papel más activo en el encuentro entre empresariado y trabajadoras.
- Todos y todas las agentes implicadas en el trabajo con mujeres con diversidad funcional deben conseguir que éstas identifiquen al SAE como el organismo de coordinación, información e interlocución de las actuaciones relacionadas con el empleo.
- La administración pública debería controlar el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de puestos de trabajo en las empresas ordinarias de 50 o más trabajadores/as, con el objeto de reducir el recurso a las medidas alternativas y difundir los resultados como sistema permanente de evaluación.

Con las familias.

- Desarrollar acciones de apoyo y sensibilización sobre vida independiente y género, para permitir la salida de la hija con diversidad funcional a la búsqueda de formación y empleo.



En relación a la formación.

- A nivel educativo promover la integración de las niñas y mujeres con diversidad funcional en todo el sistema educativo, más allá de la enseñanza obligatoria, e involucrarlas tanto en las actividades escolares como extraescolares.
- Adoptar medidas dirigidas a hacer accesibles los centros de formación (transporte accesible, accesibilidad arquitectónica, comunicativa y cognitiva) en igualdad de condiciones que el alumnado sin diversidad funcional.
- Incorporar al sistema educativo la perspectiva de diversidad funcional y género.
- Sensibilizar a las mujeres con diversidad funcional sobre la necesidad específica en materia de formación.
- Promover medidas para eliminar el abandono escolar entre niveles educativos y para orientar el tránsito del ámbito educativo al ámbito laboral de una manera efectiva y orientada a las condiciones del mercado de trabajo.
- Sensibilización a padres y madres sobre la necesidad de que las niñas y adolescentes acudan a los centros educativos; y al mismo tiempo sensibilizar a la comunidad educativa sobre su realidad y la necesidad de integración.
- Implantar módulos específicos de autoestima, habilidades sociales y laborales, dirigidos a las mujeres con diversidad funcional que no han podido acceder a la educación formal.
- Mejorar los canales de comunicación e información sobre recursos de formación para las mujeres con diversidad funcional, en términos de acceso/calidad/transparencia.
- Dotar a las estudiantes con diversidad funcional de la universidad de Málaga, de los recursos técnicos, las adaptaciones de acceso al currículo, y los apoyos humanos necesarios que les permitan un máximo aprovechamiento de su etapa formativa.

Propuesta sobre Conciliación.

- ❖ Promover actuaciones y programas para educar en la corresponsabilidad familiar, en el auto-reconocimiento y en la valoración y mejora de las competencias laborales, con el objetivo de conseguir un mayor grado de



autonomía personal, participación social e incorporación de la mujer con diversidad funcional en el mercado de trabajo.

- ❖ Sensibilizar al empresariado, empleadores en general sobre las medidas enunciadas en la Ley de Conciliación para permitir la permanencia de la mujer con diversidad funcional en el mercado de trabajo.
- ❖ Dotar a la ciudad de más guarderías públicas y residencias de día para personas dependientes que permitan a la mujer liberar un tiempo necesario para la formación y/o la búsqueda de empleo.
- ❖ Incorporación de guardería en las grandes y medianas empresas de Málaga, algunas de ellas situadas en el perímetro externo a la ciudad, lo que dificulta compatibilizar los tiempos de traslado a la guardería y/o colegios con el horario de entrada al trabajo.

Evalúo positivo el trabajo de investigación por cuanto se pudieron realizar las entrevistas establecidas en los objetivos, pudimos dar respuesta a las preguntas de investigación planteadas. Así hemos definido las barreras con las que se encuentran las mujeres en la búsqueda de empleo y la continuidad del mismo. Pudimos establecer las características generales del perfil de mujer con diversidad funcional que encuentra empleo y a la vez conocer cómo resuelven y qué piensas de la conciliación entre vida familiar y vida laboral.

Es el deseo de quien ha realizado la investigación, que la misma aporte información útil para futuras acciones, proyectos, políticas sociales que se desarrollen en función de género y de diversidad funcional. La investigación deja expresa la necesidad de profundizar en la realidad de éstas mujeres, y por sobre todo hacerlas visibles en nuestra sociedad malagueña.



BIBLIOGRAFIA.

GÉNERO Y DISCAPACIDAD.

- AA.VV. (2000) *Mujer y Discapacidad: Buenas prácticas*. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO).
- ALBA, Alfonso y MORENO, Fernando (2004). *Discapacidad y Mercado de Trabajo*. Madrid: Obra Social Caja Madrid.
- ARNAU, Soledad y GIL, Eva (2007) *Aportaciones a la Ley de “InDependencia” desde una perspectiva de género*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia-Universidad Politécnica de Madrid.
- CRISTÓBAL ANDREU, Virginia (et al.) (2002) *Indicadores de exclusión social de mujer con discapacidad*. Barcelona: Associació Dones No Estàndards, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Universitat Autònoma de Barcelona.
- GARCÍA DE LA CRUZ, J.J. y ZARCO, J. (2004). *El espejo social de la mujer con gran discapacidad: barreras sociales para retornar a una vida normal*. Madrid: Editorial Fundamentos.
- MORRIS, Jenny (1996) *Encuentros con desconocidas: feminismo y discapacidad*. Madrid: Narcea.
- MOYA MAYA, Asunción (2004) *Mujer y Discapacidad: una doble discriminación*. Huelva: Hergué.
- RIU PASCUAL, M^a Carme (et al.) (2003) *La construcción social de la discapacidad manifiesta en la mujer*. Barcelona: Associació Dones No Estàndards en colaboración con el Ajuntament de Barcelona y l’Institut Català de la Dona.
- *Discapacidad desde un enfoque de género*. 2003. Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Sevilla: Junta de Andalucía.
- Consejería para la Igualdad y Bienestar Social (2004). *Indicadores de Género*. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla.
- Instituto Andaluz de la Mujer (2003): *Manual para trabajar la discapacidad desde un enfoque de género*. IAM. Sevilla.



- *Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad 2007*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- *I Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad 2005-2008*. CERMI (Comisión de la Mujer).
- Acuerdo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el CERMI sobre medidas para mejorar las oportunidades de empleo de las personas con discapacidad. II Plan de Empleo MTAS CERMI 2002 – 2004. Madrid, 2002.
- Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (EDDES) 1999. Instituto Nacional de Estadística (INE). Madrid, 2002.
- Encuesta de Población Activa (EPA), 2º trimestre de 2002. Módulo “Personas con discapacidad y su relación con el empleo”. INE, 2003.
- Mercado de Trabajo de Personas con Discapacidad en Andalucía, Año 2006. Servicio Andaluz de Empleo. Observatorio ARGOS.
- Base de datos del Servicio Andaluz de Empleo “Colectivos de Interés para el Empleo” Año 2008.

MERCADO LABORAL.

- AA.VV. (2005) *El empleo de las personas con discapacidad y alternativas para su integración en el mercado de trabajo*. UGT Andalucía y Servicio Andaluz de Empleo.
- ALBA, Alfonso y MORENO, Fernando (2004). *Discapacidad y Mercado de Trabajo*. Madrid: Obra Social Caja Madrid.
- BORDERÍAS, Cristina, CARRASCO, Cristina y ALEMANY, Carmen (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria-Fuhem.
- COLECTIVO IOÉ, (Carlos Pereda, Miguel Ángel de Prada, y Walter Actis) (2003) *La inserción laboral de las personas con discapacidades*. Barcelona: Fundación La Caixa.



CONCILIACIÓN ENTRE VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL.

- ÁLVARO PAGE, Mariano (1996) *Los usos del tiempo como indicadores de la discriminación entre géneros*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- BALBO, Laura (1978) “La doble presencia.” Revista *Inchiesta*, nº 32.
- GPI CONSULTORES (2005) *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- MURILLO, Soledad (1996) *El mito de la vida privada*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Plan *Concilia* (plan integral para la conciliación de la vida personal y laboral en la Administración General del Estado). MAP, 2006.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

LEGISLACIÓN ESPECÍFICA.

- Constitución Española de 1978.
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de diciembre de 2003, núm. 289, p. 43187.
- Real Decreto-Ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo. *Boletín Oficial del Estado*, 18 de noviembre de 1978, núm. 276, p. 26246.
- Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos. *Boletín Oficial del Estado*, 4 de junio de 1983, núm. 133, p. 15548.
- Real Decreto 775/2002, de 26 de julio, por el que se crea el Comité Español de Coordinación para el Año Europeo de las personas con discapacidad. *Boletín Oficial del Estado*, 28 de agosto de 2002, núm. 206, p. 31656.



- Orden Ministerial de 24 de julio de 2000, por la que se regula el procedimiento administrativo referente a las medidas alternativas de carácter excepcional al cumplimiento de la cuota de reserva del 2 por 100 en favor de trabajadores discapacitados en empresas de 50 o más trabajadores, reguladas por el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero. *Boletín Oficial del Estado*, 9 de agosto de 2000, núm. 190, p. 28422.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007, núm. 71, p. 12611.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, 6 de noviembre de 1999, núm. 266, p. 38934.
- Acuerdo de 20 de noviembre de 2007, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan de Empleabilidad para las personas con discapacidad en Andalucía 2007-2013. *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*, 10 de enero de 2008, núm. 7 (fascículo 2), p. 114.

PAGINAS WEBS DE INTERES.

- www.cermi.es - Sección de la WEB dedicada a la mujer con discapacidad.
- www.minusval2000.com/literatura/articulos/mujeresConDiscapacida artículos sobre mujeres con discapacidad en diversos países.
- www.cocemfe.es/noticias/mujer+y+discapacidad - Noticias sobre las Jornadas “Oportunidades en femenino. Mujer y discapacidad, propuestas para una década”
- www.discapnet.net - El Portal de las Personas discapacitadas
- www.congresovidaindependiente.org - Página web del encuentro para sensibilizar e intercambiar experiencias que promuevan la igualdad de oportunidades y la mejora de la calidad de vida de las personas con discapacidad.





Ayuntamiento de Málaga
Área de Igualdad de Oportunidades de la Mujer