

# HURI-AGE

**Red Tiempo de los Derechos**



## **Papeles el tiempo de los derechos**

### **LA DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD**

**Ana M<sup>a</sup> Hernández Fernández**  
Universidad Carlos III de Madrid

**Palabras clave:** Discriminación múltiple, Mujer, Discapacidad, Desigualdad.

Número: 13      Año: 2020

ISSN: 1989-8797

Comité Evaluador de los Working Papers “El Tiempo de los Derechos”

María José Añón (Universidad de Valencia)  
María del Carmen Barranco (Universidad Carlos III)  
María José Bernuz (Universidad de Zaragoza)  
Manuel Calvo García (Universidad de Zaragoza)  
Rafael de Asís (Universidad Carlos III)  
Eusebio Fernández (Universidad Carlos III)  
Andrés García Inda (Universidad de Zaragoza)  
Cristina García Pascual (Universidad de Valencia)  
Isabel Garrido (Universidad de Alcalá)  
María José González Ordovás (Universidad de Zaragoza)  
Jesús Ignacio Martínez García (Universidad of Cantabria)  
Antonio E Pérez Luño (Universidad de Sevilla)  
Miguel Revenga (Universidad de Cádiz)  
Maria Eugenia Rodríguez Palop (Universidad Carlos III)  
Eduardo Ruiz Vieytez (Universidad de Deusto)  
Jaume Saura (Instituto de Derechos Humanos de Cataluña)

# Sobre discriminación

Ana M<sup>a</sup> Hernández Fernández  
Universidad Carlos III de Madrid (UC3M)  
[anamhern@polsoc.uc3m.es](mailto:anamhern@polsoc.uc3m.es)

## Resumen:

Con esta comunicación se pretenderá abordar la situación que sufren las personas con discapacidad, centrándose en las mujeres, e intentando analizar la posible existencia de una discriminación múltiple, la cual las hará más vulnerables a la hora de enfrentarse a diferentes ámbitos como es el mercado de trabajo, la sanidad, la educación, etc.

Para llevar a cabo el estudio, se ha utilizado la metodología cualitativa. Señalando se está en una primera fase, fruto de una tesis doctoral mucho más amplia y ambiciosa.

Se analizarán aspectos como la desigualdad, la discriminación que padecen las personas con discapacidad, eso sí desde el punto de vista del género, como variable principal a la hora de enfrentarse a esta investigación.

Se estudiará la visión que tiene sobre la temática a tratar diferentes organismos como la ONU, o la propia UE, pasando por la legislación nacional española.

Resulta relevante el comprender la visión que hay sobre la discapacidad y los derechos humanos; así como los diferentes modelos de discapacidad, y ver cómo afecta la discriminación múltiple a las mujeres que cuentan con algún tipo de discapacidad.

Para concluir que es necesario establecer una metodología de carácter unitario que facilite el poder analizar la problemática.

## 1. Introducción

La UE ha realizado un espectacular avance en lo que se refiere a la lucha normativa contra la discriminación, así por ejemplo podemos hablar de la introducción del artículo 13.1 en el Tratado de la Comunidad Europea en 1999<sup>1</sup>, la adopción de las dos Directivas del año 2000 contra la discriminación racial o étnica<sup>2</sup> y la igualdad en el empleo<sup>3</sup>, la evolución de las políticas y disposiciones a favor de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres<sup>4</sup> [que ha operado como «locomotora de la igualdad»<sup>5</sup> en otros campos], la adopción del Programa comunitario para el empleo y la

---

1 «Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.»

2 Directiva 2000/43/CE, de 29 de junio de 2000, sobre la igualdad de trato independientemente del origen racial o étnico.

3 Directiva 2000/78/EC, de 27 de noviembre de 2000, que establece un marco general para la igualdad de trato en el empleo y ocupación.

4 La disposición más importante es la Directiva 76/207/CEE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al empleo, a la formación y la promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo, que ha sido modificada el 23 de septiembre de 2002 y por la Directiva 2006/54, que viene a «codificar» la normativa sobre la materia.

5 La Estrategia marco constata que la Unión Europea «posee una larga experiencia en la lucha contra la discriminación por motivos de sexo y en la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres» y ahora «debe examinar de qué manera puede trasladar a otros tipos de discriminación la experiencia adquirida en la lucha contra la discriminación por razón de sexo».

solidaridad social, «Progress» (2007-2013)<sup>6</sup>, la declaración de 2007 como «año europeo de la igualdad de oportunidades para todos»<sup>7</sup>, o, de modo más reciente todavía, la propuesta de Directiva del Consejo sobre aplicación de la igualdad de trato con independencia de la religión o las creencias, la discapacidad, la edad la orientación sexual, de 2 de julio de 2008. Cuando dicha Directiva logre aprobarse, se consolidará un Derecho europeo antidiscriminatorio «de seis rasgos» (semejante al de los sistemas anglosajones), género, raza o etnia, religión y creencias, discapacidad, edad y orientación sexual, cuyos ámbitos de aplicación principales serán el empleo, la protección social, incluida la seguridad social y la asistencia sanitaria, el acceso a bienes y servicios a disposición de la población, incluida la vivienda, y la educación.

El surgimiento y evolución del Derecho europeo de lucha contra la discriminación ha marcado tendencia respecto de los ordenamientos estatales, procurando transformaciones significativas de éstos.

La Estrategia marco contra la discriminación y por la igualdad de oportunidades para todos, de 1 de junio de 2005, ya aludía, en su Introducción, al hecho de que «en algunos ámbitos puede ser pertinente la aplicación de un enfoque integrado para combatir la discriminación y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres que tenga en cuenta el hecho de que algunas personas pueden sufrir discriminaciones múltiples por varios motivos».

Con respecto al concepto de discriminación múltiple ha sido reconocido expresamente en la Conferencia de Naciones Unidas contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y la Intolerancia, celebrado en Durban (Sudáfrica) en 2001. La Declaración de Durban alude explícitamente en varias ocasiones a las discriminaciones múltiples; se trata de un auténtico bautismo jurídico del concepto en la arena del Derecho internacional. Durban sacaría a la luz el concepto de discriminación múltiple.

Un interesante Informe elaborado en 2007 por el Instituto danés de Derechos Humanos para la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, lleva por título, precisamente: «Abordando la Discriminación Múltiple. Prácticas, políticas y normas»<sup>8</sup>. El párrafo 14 de la Directiva 2000/43, sobre igualdad de trato con independencia del origen racial o étnico, antes aludida, pone como meta de la Comunidad la igualdad entre mujeres y hombres, «sobre todo considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples».

Por todo ello, nos podríamos hacer la siguiente pregunta ¿en realidad las mujeres con discapacidad sufren discriminación? y si es así, ¿está discriminación es múltiple?, ¿a qué afectará?, ¿a su formación, a su integración social, a un inserción laboral, a aspectos como la libertad sexual, etc?

## 2. La metodología

Esta investigación forma parte de la tesis doctoral que se están llevando a cabo dentro del programa de doctorado en Estudios Avanzados en derechos humanos de la UC3M. La metodología que se va a utilizar va a ser la cualitativa. En una primera fase se usará el análisis documental de fuentes secundarias, y en próximas y futuras fases se usarán

---

6 Decisión núm. 1672/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 2006. Uno de los objetivos principales de este Programa es la lucha contra la discriminación en el ámbito del empleo, la protección e integración social y las condiciones de trabajo.

7 Decisión núm. 771/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo.

8 *Tackling Multiple Discrimination. Practices, policies and laws*, European Communities, 2007. No hay trabajos sobre este tema en España, así que en su bibliografía (que no es muy larga) no se refleja ni un solo trabajo doctrinal español.

técnicas cualitativas como las historias de vida, las entrevistas semiestructuradas y los grupos de discusión.

Además se ha trabajado formando parte de un proyecto cofinanciado por el Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha para estudiar las discriminaciones múltiples, dicho proyecto se denomina Anne Sullivan y Anne Sullivan II, siendo desarrollado durante el año 2018 y parte del 2019. Han sido analizadas las acciones de prevención e intervención llevadas a cabo sobre una muestra de unas 100 mujeres con discapacidad de cara a examinar su situación y ver si sufren o no discriminación múltiple haciendo hincapié sobre todo en la integración e inserción sociolaboral. Muchas de esas mujeres cuentan con puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo (CEE), o están en periodo formativo y terapéutico en Centros Ocupacionales.

### **3. ¿A qué llamamos discriminación?**

La psicología social habla de discriminación ligándola a los de prejuicios y estereotipos, en el marco de la teoría de las actitudes. En relación a los prejuicios, Allport (1954) definirá “el prejuicio” como una antipatía u hostilidad basada en una generalización defectuosa o inflexible. El prejuicio por lo tanto será el componente afectivo o emocional de una actitud negativa hacia un grupo social o sus miembros. El componente cognitivo de esa actitud será el estereotipo (creencias compartidas sobre los rasgos de personalidad y los comportamientos de un grupo de personas), y el componente conductual, la discriminación (tratamiento desigual desfavorecedor a un sujeto o grupo, como consecuencia del prejuicio).

El constatar la existencia de comportamientos discriminatorios y el análisis de sus causas y consecuencias, tanto desde la perspectiva individual como desde la social, han llevado a la psicología social y la sociología, a fundamentar la necesidad de desarrollar herramientas jurídicas que protejan contra la discriminación.

En el Derecho Internacional hay diversos instrumentos que han definido la discriminación. Así, por ejemplo, en el artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 21 de diciembre de 1965, aclaraba que la expresión "discriminación racial" se utilizaba en dicha convención para denotar “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basadas en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública”. En el artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, se establece que la expresión "discriminación contra la mujer" denota “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

En términos parecidos, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, define en su artículo 2 la “discriminación por motivos de discapacidad”, como “cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el

reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo”, y se aclara que la discriminación por motivos de discapacidad incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables, entendiendo por tales “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales”.

Las directivas europeas antidiscriminatorias (Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico, y Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación), aprobadas por la UE en el año 2000, precisan los conceptos de discriminación directa e indirecta, indicando que existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por motivo racial o étnico, de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual, y que existirá discriminación indirecta cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a personas de un origen racial o étnico concreto, con una religión o convicción, con una discapacidad, de una edad, o con una orientación sexual determinadas, respecto de otras personas, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y salvo que los medios para la consecución de esta finalidad sean adecuados y necesarios. Ambas directivas establecen que el acoso constituirá discriminación cuando se produzca un comportamiento no deseado relacionado con alguno de los motivos antes indicados que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, y que toda orden de discriminar a personas por alguno de los motivos indicados se considerará discriminación.

Podemos hablar de la existencia de 2 tipos de discapacidad: Directa e indirecta.

Se hablará de discriminación directa cuando una persona «sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga» y por discriminación indirecta cuando una «disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular».

También podemos hablar del objetivo de las medidas de acción positiva es lograr que los integrantes de los diferentes grupos que forman parte de la sociedad, y que se encuentran infrautilizados como consecuencia de conductas discriminatorias generales, gocen de una importante igualdad de oportunidades, no meramente formal<sup>9</sup>. Para conseguirlo se tiene en cuenta las características

específicas de la conducta discriminatoria lo que justifica que la medida correctora se convierta en discriminatoria y no simplemente en desigualitaria<sup>1011</sup>

La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de acción positiva se refiere a la discriminación de género<sup>12</sup> y ha producido dos Sentencias, los casos

---

9 A estos efectos hay que hacer mención al artículo 26 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea que textualmente establece «La Unión establece y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de las medidas que garantizan su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad».

10 RUANO, L: «Acciones positivas y discriminación positiva», AJA, n° 227 (1995), págs. 1 a 4.

11 RUIZ MIGUEL, A.: «Discriminación inversa e igualdad», en VALCARCEL, A. (Comp.): El concepto de igualdad, Madrid, Ed. Pablo Iglesias, 1994.

«Kalanke»y «Marshall», que han perfilado el principio de la acción positiva en relación a la discriminación por razón de sexo, considerando que no es posible garantizar a las mujeres preferencia absoluta e incondicional frente a un hombre, pero también es cierto que las mismas Sentencias, así como una recaída en un caso de la Comisión contra Francia, han justificado el trato preferente en función de la situación general de desventaja, mediante medidas para mejorar la capacidad para competir en el mercado de trabajo y desarrollar una capacidad profesional en pie de igualdad.

#### **4. La discapacidad desde el punto de vista de los derechos humanos**

Los sustantivos subnormalidad, deficiencia, minusvalía, limitación, discapacidad, se han utilizado sucesivamente y a veces indistinta y simultáneamente. El de discapacidad es el término más común y más extendido ahora, pero durante décadas lo fue el de minusvalía.

Los conceptos y definiciones han sido agrupados en dos conjuntos básicos con el fin primordial de establecer un orden:

- 1) el que recoge definiciones que ponen el acento en la deficiencia como origen de los problemas de discapacidad, y
- 2) el que señala definiciones más centradas en la dificultad para la ejecución de las actividades de la vida diaria.

La propuesta de modelo de discapacidad de Nagi (1976) y la primera clasificación de la OMS, la CIDDDM de 1980, estarían más cerca del significado del primer conjunto, y la CIF de 2001 estaría más cerca del segundo conjunto. Las normas sobre minusvalía, con la Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y el RD 1971/1999 sobre reconocimiento de la minusvalía, como hitos importantes, se acercan al primer enfoque más centrado en la deficiencia, mientras que la Ley de Dependencia y su baremo de valoración del RD 174/2011, se acercan al segundo enfoque.

Así pues, para la OMS(2001) discapacidad será toda restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal para cualquier ser humano. Se caracteriza por insuficiencias o excesos en el desempeño y comportamiento en una actividad rutinaria, que pueden ser temporales o permanentes, reversibles o irreversibles y progresivos o regresivos. Se clasifican en nueve grupos: de la conducta, de la comunicación, del cuidado personal, de la locomoción, de la disposición del cuerpo, de la destreza, de situación, de una determinada aptitud y otras restricciones de la actividad.

Debemos señalar que acceder a la educación, a la cultura, a los medios de transporte, a la información son derechos que muchas personas con discapacidad no pueden acceder o no pueden acceder igual que otras personas debido a su condición.

Antes de la Convención de 2006, se habían producido algunos intentos como la Declaración de los Derechos del Retrasado Mental de 1971, en la que se pide igualdad “hasta el máximo Xabier Urmeneta 66 1 Sobre el concepto de normalidad, diré que no es más que un constructo social inexistente y que no representa plenamente –jñi de forma aproximada!– a nadie. 2 Asumo la terminología “personas con discapacidad” frente a la traducción “personas discapacitadas” que se hizo en su momento. 9. 170 x 240 discapacidad 11/12/10 10:53 Página 66 grado de viabilidad”; o la Declaración de los Derechos de los Impedidos de 1975; o declarar el año 1981 como “Año Internacional de los Impedidos” bajo el lema “Participación e Igualdad plenas”.

---

12 Un análisis exhaustivo se realiza en Sierra Hernaiz, E, «Acción positiva y empleo de la mujer», CES, 1999.

Posteriormente, en 1991, la Asamblea General de la ONU aprueba los “Principios para la protección de los enfermos mentales y el mejoramiento de la atención de la Salud Mental”.

Las Normas Uniformes de la ONU de Igualdad de Oportunidades de Personas con Discapacidad han sido definidas como un instrumento que permite vigilar el respeto a los derechos humanos de las personas con discapacidad. Las Normas Uniformes, aun teniendo algunas carencias, pueden ser utilizadas como base para una política de discapacidad. Un buen ejemplo de esto es el documento Agenda 22 elaborado por el Consejo Nacional sueco de personas con discapacidad, que utiliza las Normas Uniformes para la elaboración de políticas de discapacidad a nivel local.

La nueva Carta de Derechos Fundamentales de la UE apunta en la dirección adecuada. Dos artículos en la sección denominada «Igualdad» mencionan a las personas con discapacidad. El artículo que prohíbe la discriminación (art. 21) y el artículo que reconoce el derecho de las personas con discapacidad de beneficiarse de medidas que favorezcan su integración (art. 26).

## **5. Los modelos de discapacidad**

Los principales modelos de discapacidad son:

a) El Modelo del Destino: Este modelo, que Romañach denomina como de “Prescendencia o Castigo Divino”, implica que una persona nace con discapacidad a causa del destino, como castigo divino o como forma de purificar el propio karma. Este modelo implica que no se puede –ni se debe, en algunos casos– hacer nada para cambiar su suerte, y por tanto hay que aceptar el hecho como un designio externo a la persona.

Facilita la eugenesia (hacer todo lo posible para que esas personas no se reproduzcan y no sigan viviendo en la comunidad). Evidentemente es el modelo más negador de los derechos humanos.

b) El Modelo Médico-Rehabilitador: Con los avances de la ciencia, la mejora de la condición humana, y la aceptación de los principios humanistas, se empieza a considerar a las personas con discapacidad como personas que tienen derecho a la vida, aunque sean personas incompletas o que tengan que ser “curadas” de su enfermedad o falta. Son “pacientes” que no tienen ni la capacidad ni los conocimientos para intervenir en su propia vida y deben delegar todo ello en las personas que saben: los científicos o los médicos. Es un modelo jerárquico / paternalista (“el sabio curará / rehabilitará al pobre inválido”) que impide que la persona sea artífice de su propia vida. En relación a los derechos humanos, se les reconocen sólo aquellos derechos humanos básicos: a la vida y a la salud, pero se les niegan otros tantos, igualmente importantes: a la autodeterminación personal y a la libertad de elección.

c) El Modelo Social: Pone el acento sobre las causas sociales de la discapacidad y considera que la discapacidad “engloba las deficiencias, limitaciones en la actividad, o restricciones en la participación”. Fue en el año 2001 cuando la OMS le dio el empujón definitivo y saltó a la palestra Xabier Urmeneta 68 9. 170 x 240 discapacidad 11/12/10 10:53 Página 68 logrando un gran eco: según la nueva teoría, la discapacidad no es el problema de una deficiencia de la persona, sino que tiene que ver con la interacción que esa persona (con esa deficiencia concreta) pueda tener con su medio concreto y su nivel de participación social, en función de las facilidades (facilitadores) o las barreras u obstáculos (restriccionistas) de los que disponga, con el fin de lograr su participación en la sociedad. Es el modelo por excelencia de los derechos humanos, y es el caldo de cultivo en que la Convención pudo ver la luz y resonar ampliamente.



d) El Modelo de las Capacidades: se basa en las teorías de Martha Nussbaum (“enfoque de las capacidades”), quien desde la filosofía moral reivindica la “justicia social” y preconiza un modelo en el que todo el mundo pueda sentirse incluido y tratado con justicia (incluidos los animales no humanos). Es decir, no se reivindica la mera existencia, sino la existencia con justicia. Por ello el progreso ha de ser justo, y debe garantizar el disfrute de las diez capacidades humanas básicas, que son las que otorgan dignidad a la vida y a la persona humana (vida; salud física; integridad física; sentidos, imaginación y pensamiento; emociones; razón práctica; afiliación; otras especies; juego; y control sobre el propio entorno).

Este modelo se enfoca no sólo hacia los derechos humanos, sino que va más allá, y reivindica claramente unos “derechos humanos justos”.

e) El Modelo de la Diversidad: es un modelo incipiente, aún en desarrollo, teorizado por personas con discapacidad y que aporta una nueva óptica complementaria al modelo social, el cual trasciende: se trata de aceptar la diversidad de la especie humana, y no entrar en el binomio “capacidad-discapacidad” que al fin y al cabo siempre será comparativo y perjudicial para la persona con discapacidad. Defienden que hay que entrar de lleno en el concepto de la dignidad inherente que destila la concepción actual de los derechos humanos, y la aceptación de la diversidad –inherente también al ser humano–, llegando a proponer un concepto nuevo (diversidad funcional y “persona con diversidad funcional”) para denominarse. Diferencian dos tipos de dignidad: la “extrínseca” que sería la jurídica, y la “intrínseca” o moral; y consecuentemente basan sus ejes Discapacidad y Derechos Humanos 69 9. 170 x 240 discapacidad 11/12/10 10:53 Página 69 de intervención en la actuación legislativa / judicial (tomando la Convención como referencia) y en la defensa de la dignidad en el terreno de la bioética.

## **6. Discapacidad y género:**

Según la ONU:

- El 80% de las personas con discapacidad vive en países en desarrollo, según el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.
- En la mayoría de los países de la OCDE, las mujeres tienen una incidencia más alta de discapacidades que los hombres.
- Las mujeres y las niñas con discapacidad son particularmente vulnerables al abuso. • Según la UNICEF, el 30% de los jóvenes de la calle tienen discapacidad.
- La mortalidad correspondiente a los niños con discapacidad puede alcanzar hasta un 80% en países donde la mortalidad de menores de cinco años en su totalidad no alcanza el 20%.

En relación a la situación más cercana a nosotros, según el CERMI:

- El 74,79% de mujeres con discapacidad en España tienen estudios primarios o sin estudios, y el analfabetismo llega al 6,74% (3,66% para los hombres).
- El 19,70% de mujeres con discapacidad está en paro (frente al 16,20% de mujeres o al 12,80% de hombres con discapacidad).
- Se estima que el 40% de las mujeres con discapacidad sufre o ha sufrido violencia de género.

Como podemos ver, a pesar de ser muchas más mujeres las que cuentan con algún tipo de discapacidad, su realidad se ha visto influida por 2 cuestiones:

- a) La invisibilidad: La mujer con discapacidad ha permanecido, y permanece en gran medida “invisible” para la sociedad.
- b) La doble discriminación o discriminación múltiple: Ser mujer con discapacidad marca una trayectoria de doble discriminación, como mujer y como discapacitada, y

añade barreras que dificultan el ejercicio de derechos y responsabilidades como personas, la plena participación social y la consecución de objetivos de vida considerados como esenciales.

Uno de los primeros intentos de poner en relación el género con la discapacidad son los trabajos de Jo Campling (1979,1981) que suponen un giro al enfoque médico ya que entre sus aportaciones destacan el intento de ubicar la discapacidad en un contexto social, dejando que las propias mujeres discapacitadas hablen de su discapacitación; Página 4 de 25 tal y como veremos otros autores han recurrido a esta metodología. Para Michelle Fine y Adrienne Asch (1988), la causa de la situación de exclusión social de la mujer discapacitada se debe buscar en ciertos valores masculinos dominantes en las sociedades capitalistas. Estas autoras consideran que la mujer con discapacidad experimenta un sentimiento de inferioridad con relación a sus grupos minoritarios de referencia, a saber, los hombres con discapacidades y las mujeres estándares. Esta situación es definida como discriminación múltiple, y se ve reflejada en la exclusión social, política y económica de las mujeres con discapacidades.

En la misma línea de estudios feministas y adoptando el modelo social de la discapacidad Susan Lonsdale (1990) nos presenta un estudio sobre la experiencia que supone la discapacidad física para las mujeres; incidiendo en la falta de presencia de la mujer con discapacidad en la sociedad, su “invisibilidad”. También trata sobre aspectos de integración laboral y la dependencia económica que hace que las mujeres con discapacidad física tengan especial dificultad para alcanzar una situación independencia y autodeterminación. García de la Cruz (2004) analiza el caso de las mujeres con gran discapacidad, las cuales se ven obligadas a desenvolverse cotidianamente en un contexto social que no siempre es favorable para ellas. el estudio de la autora Asunción Moya Maya (2004) que tiene su origen en el proyecto «Mujer y discapacidad», refleja la necesidad que poseen estas personas de ser escuchadas en cuanto a sus particularidades y problemáticas y, al mismo tiempo, la urgencia de encontrar una respuesta que les ayude a desarrollar una vida normalizada como lo hacían con anterioridad a la discapacidad.

El concepto de mujeres y niñas con discapacidad incluye a mujeres con cualquier clase de discapacidad, mujeres con deficiencias físicas, sensoriales (auditivas o visuales) o mentales, sean éstas visibles o no, incluidas mujeres con enfermedades mentales o problemas de salud mental, dificultades de aprendizaje o enfermedades crónicas tales como la diabetes, enfermedades renales y cardíacas, epilepsia, VIH/sida, o enfermedades que afectan sobre todo a la mujer tales como el cáncer de mama, la artritis, el lupus, la fibromialgia y la osteoporosis. El término también incluye a las niñas y mujeres con discapacidad de cualquier edad, residentes en áreas rurales o urbanas, sin importar la gravedad de su discapacidad, ni sus preferencias sexuales o su entorno cultural, y ya vivan integradas en la comunidad o en instituciones.

Si se consulta la bibliografía sobre maltrato en personas con discapacidad, la primera conclusión que se extrae es la de encontrarnos ante un campo de investigación disperso, escaso y con frecuencia carente de rigor científico (Verdugo, Bermejo y Fuertes, 1993). Los temas tratados se han centrado, por lo general, en el análisis de los factores que aumentan la vulnerabilidad al maltrato y en las consecuencias del mismo, en las características de los perpetradores de abusos sexuales y en los ámbitos en que aumenta el riesgo de este tipo de abusos. Pero los resultados son con frecuencia contradictorios y nada conclusivos. No permiten determinar con claridad si el nivel de retraso mental o de deterioro funcional aumenta o disminuye el riesgo de abuso, o si variables como edad, género, entorno familiar y apoyo social de la víctima juegan un papel determinante en la ocurrencia del problema. Sin embargo, la gran mayoría de estos trabajos alude a

determinadas actitudes negativas y creencias falsas sobre la sexualidad de las personas con retraso mental como uno de los principales factores que les hace más vulnerables al abuso sexual. Estas actitudes y creencias están basadas en mitos y prejuicios que fomentan la deshumanización, infantilización y devaluación de estas personas en todas las facetas de su vida (Rodríguez Testal y Rodríguez Santos, 1995; Kennedy, 1996). Mitos y prejuicios que discapacitan más que el nivel de retraso o deficiencia, que constituyen auténticas barreras para el desarrollo sexual de las personas con retraso mental y que propician situaciones de abuso y explotación sexual.

## **7. La discriminación múltiple de la mujer con discapacidad**

El fenómeno de la discriminación no suele producirse por un único factor. Esta realidad fue identificada, analizada y denominada “discriminación múltiple” o “discriminación interseccional” por algunas estudiosas feministas afroamericanas estadounidenses en el último tercio del siglo XX (Rey Martínez, 2008, p. 255), en un contexto de crítica al feminismo abanderado por las mujeres blancas, que no respondía a las necesidades de las mujeres afroamericanas, ni reconocía otras desigualdades aparte del género.

En la elaboración teórica del concepto de discriminación interseccional o múltiple, cabe destacar el trabajo del grupo afroamericano feminista Combahee River Collective, que publicó en 1977 “A Black feminist Statement” (Un Manifiesto feminista negro), en el que señalaban la forma en la que tanto la discriminación vivida como las estrategias de resistencia que desarrollaban las mujeres negras estaban enraizadas en las interrelaciones de clase, género, raza y sexualidad (Platero, 2009). Otra autora que contribuyó a situar la interseccionalidad en la agenda académica en los años noventa fue Patricia Hill Collins, para quien la discriminación está conformada culturalmente por patrones de opresión que no sólo están interrelacionados, sino que son inseparables, y entre los que son especialmente relevantes la raza, el género, la clase y la orientación sexual (Collins, 2000).

La realidad de la discriminación múltiple y su relevancia también han sido reconocidas en la legislación comunitaria europea, en concreto en el párrafo 14 del preámbulo de la Directiva 2000/43/CE sobre igualdad de trato con Página 13 de 53 independencia del origen racial o étnico, que establecía como meta la igualdad entre mujeres y hombres, “sobre todo considerando que, a menudo, las mujeres son víctimas de discriminaciones múltiples”, y en términos muy similares, el párrafo 3 del preámbulo de la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En España, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha contemplado, según expresaba en su Exposición de Motivos, una especial consideración de los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad, aunque en su articulado no hacía ninguna definición del concepto de doble discriminación ni desarrollaba medidas concretas para luchar contra ella. El Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo Página 14 de 53 1/2013, de 29 de noviembre, incluye en su articulado dos referencias a la discriminación múltiple: el apartado 4 del artículo 7 (Derecho a la igualdad), en el que establece que “las administraciones públicas protegerán de manera singularmente intensa a aquellas personas o grupo de personas especialmente vulnerables a la discriminación múltiple como las niñas, niños y mujeres con discapacidad, mayores con

discapacidad, mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, personas con pluridiscapacidad u otras personas con discapacidad integrantes de minorías” ... .

Las políticas públicas dedican una atención creciente al fenómeno de la discriminación múltiple. El Plan de Acción de la Estrategia Española de Discapacidad 2014-2020 establece como uno de sus ámbitos prioritarios de acción la lucha contra la discriminación múltiple, en concreto la derivada de la interrelación de la discapacidad con los factores de género, infancia y medio rural.

En el plano jurisprudencial hay todavía un escaso desarrollo del concepto de la discriminación múltiple, aunque la cuestión ha sido abordada, por ejemplo, en la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 25 de julio de 2012 en el asunto Beauty Salomon contra España, generando una interesante reflexión doctrinal al respecto.

La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) es una encuesta anual dirigida a hogares, que se viene realizando desde 2004. Esta encuesta, que sucedió al Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE), realizado durante el periodo 1994- 2001, pertenece al conjunto de operaciones estadísticas armonizadas para los países de la Unión Europea. Su objetivo fundamental es disponer de una fuente de referencia sobre estadísticas comparativas de la distribución de ingresos y la exclusión social en el ámbito europeo.

Ofrece información sobre los siguientes aspectos del nivel y condiciones de vida y cohesión social:

Ingreso de los hogares, Pobreza y privación, Igualdad de trato del hombre y de la mujer, Empleo y actividad, Cuidado de niños, Jubilaciones, pensiones y situación socioeconómica de las personas mayores, Vivienda, Desarrollo regional, Movimientos migratorios, y el Nivel de formación, salud y efectos sobre la condición socioeconómica.

La situación de discapacidad, apreciada a partir de las limitaciones autopercibidas para la realización de las actividades de la vida diaria, es un factor que se asocia claramente a una mayor probabilidad de encontrarse en riesgo de pobreza o exclusión social: frente al 27,2% de todos los mayores de 16 años en esta situación de riesgo, y al 26,1% de quienes no tienen limitaciones por problemas de salud para las actividades de la vida diaria, la proporción se eleva hasta el 29,7% en el caso de las personas con limitaciones no graves y hasta el 35,7% en el caso de las personas con limitaciones graves. El género no parece influir significativamente, cuando los datos se refieren al conjunto de la población, en el riesgo de pobreza o exclusión social. Sin embargo, cuando se asocia a la discapacidad, el género sí que tiene una influencia perceptible en el riesgo de pobreza o exclusión.

## **8. Conclusiones**

La Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), también facilita algunos datos sobre discriminación múltiple experimentada por personas con limitaciones para las actividades de la vida diaria debidas a problemas de salud, un colectivo que puede asimilarse, con algunas salvedades, al de personas con discapacidad moderada o leve. La situación de discapacidad, apreciada a partir de las limitaciones autopercibidas para la realización de las actividades de la vida diaria, se asocia a una mayor probabilidad de encontrarse en riesgo de pobreza o exclusión social, sobre todo cuando esas limitaciones son graves (en términos relativos, la proporción de personas gravemente limitadas para realizar las actividades de la vida diaria que se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social es un 31,2% más alta que la de la población total). Los datos de esta

encuesta permiten detectar algunos patrones de asociación entre la discapacidad y otras variables que agravan el riesgo de pobreza o exclusión. Algunas de esas relaciones serán:

- Discapacidad y género: Aunque el género no parece influir significativamente, cuando los datos se refieren al conjunto de la población, Página 44 de 53 en el riesgo de pobreza o exclusión social, cuando se asocia a la discapacidad, el género sí que tiene una influencia perceptible en el riesgo de pobreza o exclusión.
- Discapacidad y edad: Al asociar la edad a la discapacidad, se constata que el riesgo de pobreza o exclusión social se agrava significativamente en todos los grupos de edad, y que ese agravamiento es especialmente significativo en los grupos de edad intermedios (de 30 a 44 y de 45 a 64 años).
- Discapacidad y nivel educativo: Los bajos niveles de estudios influyen de forma significativa en el riesgo de pobreza o exclusión social, que es particularmente elevado entre quienes tienen un nivel de estudios más bajo.
- Discapacidad y hábitat: El grado de urbanización se correlaciona negativamente con el riesgo de pobreza o exclusión social, de manera que la proporción de personas en situación de riesgo es más elevada cuando menos densamente poblada está la zona de residencia.
- Discapacidad y extranjería: El hecho de tener nacionalidad extranjera, sobre todo cuando el país de nacionalidad no es miembro de la Unión Europea, agrava de forma muy significativa el riesgo de pobreza o exclusión social.

Las evidencias empíricas acerca de las situaciones de discriminación múltiple que afectan a las personas con discapacidad no están siendo realmente estudiadas en profundidad, aunque ciertamente permiten identificar algunas de las combinaciones de factores de vulnerabilidad que se traducen en un incremento más perceptible del riesgo de exclusión social y pobreza. Será necesario el establecer una metodología estable y una unificación de factores comunes, que hayan sido manejados a lo largo del tiempo.

## 9. Bibliografía

- Alba, A., Moreno, F.: *Discapacidad y Mercado de trabajo*. Madrid, Obra Social Cajamadrid, s.a., 189 p.
- Allport, G. W. (1954). *The nature of prejudice*. Oxford, England: Addison-Wesley.
- Campling, J. (1979): *Better Lives for Disabled Women*. Virago Handbooks. London, UK. (1981): *Images of ourselves: women with disabilities talking*.
- CERMI: “Derechos humanos y discapacidad. Informe España 2009” Aprobado el 27-5-2010. Accesible en: [www.convenciondiscapacidad.es](http://www.convenciondiscapacidad.es)
- Collins, Patricia Hill (2000). “Gender, Black Feminism, and Black Political Economy”. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 568., págs. 41-53
- García de la Cruz Herrero, J. J. (2004): *El espejo social de la mujer con gran discapacidad: barreras sociales para retornar a una vida normal*. Fundamentos, Madrid.
- Fine, M., y Asch, A. (1988): *Women with disabilities: Essays in psychology, culture, and politics*. Temple University Press, Philadelphia.

- Freedman, V.A. (2009): "Adopting the ICF Language for Studying Late-life Disability: A Field of Dreams?" *The Journals of Gerontology Series A: Biological Sciences and Medical Sciences*. Vol. 64, n. 11, p. 1172-74.
- Kennedy, M. (1996): Agresiones sexuales y discapacidad infantil. En J. Morris (ed), *Encuentros con desconocidas. Feminismo y discapacidad*, (pp.139-159). Madrid: Narcea.
- Lonsdale, S. (1990): *Women and Disability: The Experience of Physical Disability among Women*. Macmillan Education, Hampshire.
- Moya Maya, A. (2004): *Mujer y Discapacidad: una doble discriminación*. Hergue Editora Andaluza, Huelva.
- Nagi, S. (1964): "A study in the evaluation of disability and rehabilitation potencial: concepts, methods, and procedures". *Am. J Public Health*, vol. 54, p. 1568-1579.
- Nagi, S. (1991): "Disability Concepts Revisited: Implications for Prevention". En Pope, A.M. and Tarlov, A.R.: *Disability in America*.
- OMS (2001). *Clasificación Internacional del Funcionamiento, las Discapacidades y la Salud*. Ginebra: OMS (CD-ROM, multilingüe. Versión 1.0).
- Platero Méndez, Raquel (2009). Una mirada sobre la interseccionalidad, la construcción del género y la sexualidad en las políticas de igualdad centrales, de Andalucía, Cataluña, Madrid y País Vasco. IX Congreso AECPA Repensar la democracia: inclusión y diversidad. Málaga 25 de septiembre 2009.
- Querejeta González, M. (2003): *Discapacidad/ Dependencia. Unificación de criterios de valoración y clasificación*. Madrid. Imsero, 161 p. Disponible en: <http://www.imsersomayores.csic.es/documentos/documentos/querejeta-discapacidad-01.pdf>
- Querejeta, M. (2009): "Las herramientas del nuevo paradigma de la salud en el siglo XXI: CIE/CIF". *Rev Esp Salud Pública*. Vol. 83, n. 6, p. 771-3. Disponible en: [http://www.msc.es/biblioPublic/publicaciones/recursos\\_propios/resp/revista\\_cdrom/vol83/vol83\\_6/RS836C\\_771.pdf](http://www.msc.es/biblioPublic/publicaciones/recursos_propios/resp/revista_cdrom/vol83/vol83_6/RS836C_771.pdf)
- Rey Martínez, Fernando (2008): "La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo". *Revista española de derecho constitucional*, Año 28, nº 84, págs. 251-283.
- Rodríguez, J.F. y Rodríguez, M.D. (1995): Sexualidad y deficiencia mental (I): Introducción teórica a su estudio. *Apuntes de Psicología*, 44, 93-105.
- Verdugo, M.A., Bermejo, B.G. y Fuertes, J. (1993): *Maltrato infantil y minusvalía*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.