

EL PREJUICIO Y EL LENGUAJE COMO FACTORES DE DISCRIMINACIÓN EN LA DISCAPACIDAD

Fco. Javier Rubio Arribas

Sociólogo y especialista en Sociología del Consumo, Madrid

Introducción

Como punto de partida, hay que señalar que el **panorama en la inserción laboral** de las personas con discapacidad, **es desalentador**. Por ejemplo en la Comunidad de Madrid, casi un 30% de estas personas se encuentran **desempleadas**, afectando en mayor medida a las *mujeres* (el 46,3%) que a los *hombres* (el 15,1%)¹.

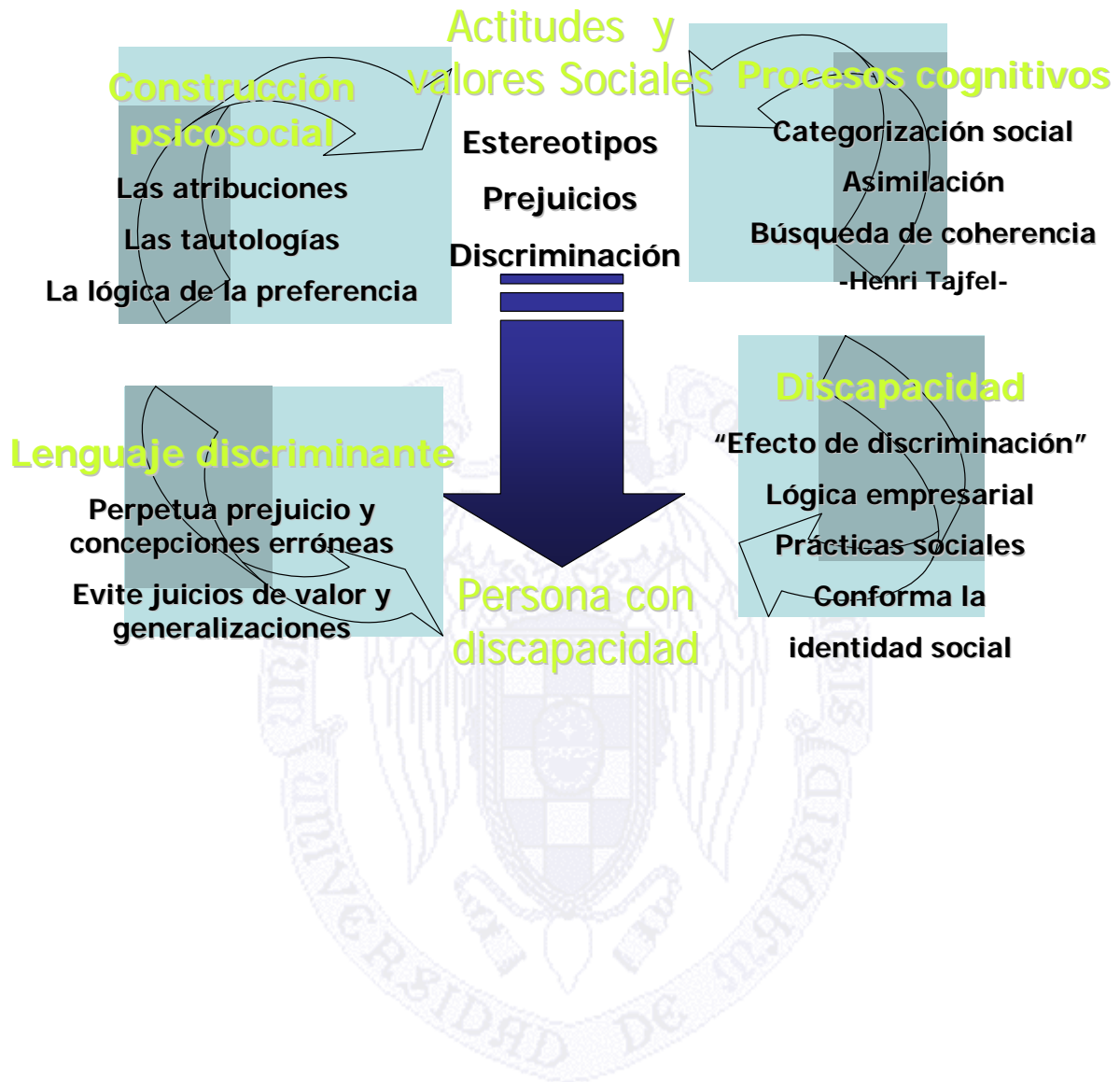
Aunque no existe un “*rechazo activo*” por parte de los empleadores y empleadoras, sí se producen otros mecanismos o factores, que inciden de forma negativa en su inserción laboral². Me estoy refiriendo a los **componentes de actitud** en el imaginario social, que conforman los procesos cognitivos por los que las personas con discapacidad se ven segregados³ en *territorios diferenciados* y hasta “*apartados*” desde el punto de vista sociolaboral. Y la relación de la Sociedad con estos colectivos está pautada por la discriminación, es decir, por un trato diferenciado y con una participación social desventajosa.

Este hecho produce en muchas personas con discapacidad lo que se denomina “*impotencia social*”, entendida ésta como *la incapacidad de provocar un cambio social realmente favorable* hacia la discapacidad y por ende, hacia el colectivo. Lo que genera un cierto conformismo social, una cierta subordinación, desventaja o handicap social. Tendencia que sólo se rompería con la **normalización**, con **la transformación de la discapacidad en capacidad**. Porque el trabajo es un *derecho* y un *deber* reconocido históricamente para los trabajadores y trabajadoras. Es un medio que proporciona a todas y todos: *independencia económica*; *autoestima*, posibilita la *integración activa y plena en la vida económica y social de un país*. Se adquiere a través de él, el rol de “*ciudadanía*”.

El presente artículo está abordado desde tres ejes. El primero es el que reflexiona sobre *el valor del prejuicio social*, y el que considero se encuentra aún muy presente en nuestra Sociedad, por ende también lo está en el ámbito laboral.

En el segundo se analiza *la discapacidad*, como un motivo de discriminación social y laboral y sobre la que apoyan determinadas personas para excluir a este colectivo del mundo del trabajo. Por último, *la incidencia negativa del lenguaje discriminante*, como un factor que perpetúa los prejuicios, así como las concepciones sociales erróneas.

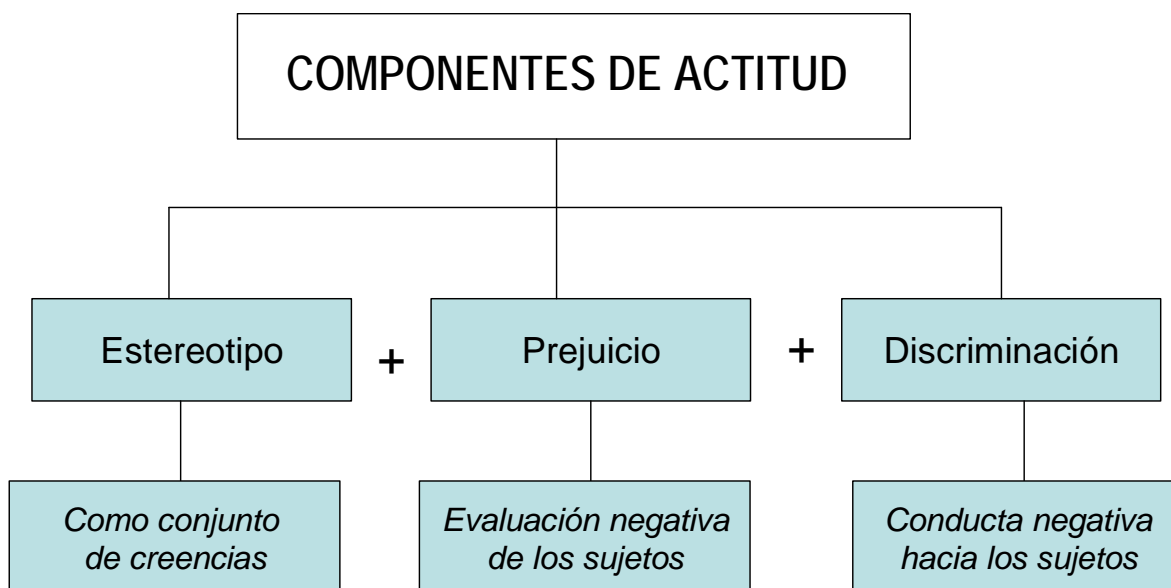
La cadena de los factores de discriminación



El valor del prejuicio social

Es Henri Tajfel quien introduce el problema de la **categorización social**, y por esta vía, la **identidad** y los **prejuicios** como temas relevantes para el pensamiento psicossocial. A grandes rasgos va a señalar la constitución intersubjetiva de la identidad tanto desde el punto de vista social como individual. Así, son los procesos de comparación intra e intergrupal aquellos que crean los cimientos de la identidad y de la categorización, es decir la formación del "*quienes somos socialmente*" y del "*quienes son los otros socialmente*", acciones explícitamente clasificatorias del mundo social.

El **prejuicio** sería, en este marco explicativo, una resultante de la comparación entre el adentro y el afuera del grupo social de referencia y, de forma concomitante, la opción descriptiva que un grupo adopta para poder dar cuenta de su lugar social desde un lugar exterior al referido.

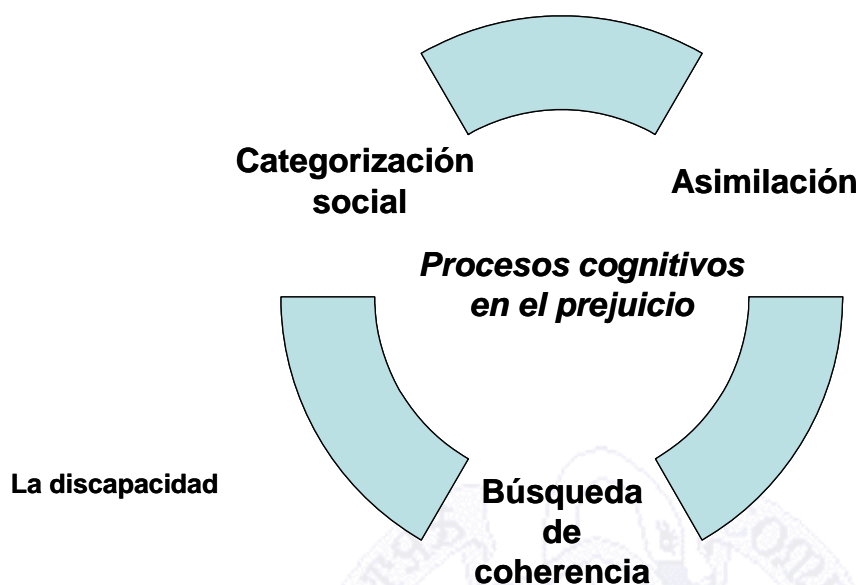


La construcción psico-social no deja de ser un concepto complejo, porque intervienen en él, los **representaciones**, que se generan en toda Sociedad, y mediante las cuales se organizan las relaciones sociales y las condiciones de existencia de los individuos y grupos. Esta construcción es un proceso de conocimiento que origina y organiza las percepciones que se tiene de las personas y que cristaliza en *actitudes, valores, prejuicios y prácticas sociales*. Contribuyendo a las formas de acción social, a la asignación/reasignación de roles y a la conformación de las identidades.

Ahora bien, los **procesos cognitivos** en el **prejuicio** –según Tajfel⁴- son tres:

- **Categorización social.** Está vinculada con los estereotipos que surgen de un proceso de categorización, introducen simplicidad y orden donde hay complejidad y variación casi al azar. Representa una tendencia hacia la simplificación. Juicios comparativos. Dimensiones asociadas subjetivamente a grupos o personas.
- **Asimilación.** Contenido de las categorías a las que se asigna la gente en virtud de su identidad social. Aprendizaje de las evaluaciones (o preferencias) y el equilibrio que tiene lugar tempranamente en la vida entre la identificación del niño o de la niña con su propio grupo y la presión de nociones acerca de grupos variados, incluyendo el suyo propio.
- **Búsqueda de coherencia.** Si el individuo tiene que ajustarse al flujo del cambio social, tiene que tratar de entenderlo. Con el fin de enfrentarse al cambio, la persona tiene que hacer atribuciones constantes a causa de los procesos. Estas atribuciones tienen que servir para dos criterios: equipararle para que se enfrente con nuevas situaciones, de modo que parezca consistente para él, y tiene que hacerlo de modo que le preserve en la medida de lo posible, su integridad y su autoimagen.

Dos tipos de cambios (y consecuentemente de necesidad de ajuste cognitivo al cambio). El primero, consiste en las circunstancias cambiantes del individuo dentro del grupo o grupos a que pertenece. El segundo, en los aspectos de las relaciones cambiantes de su grupo con otros grupos que afectan directamente a ciertos aspectos importantes de su vida. En ambos casos, necesita construir una estructura cognitiva que le proporcione una explicación satisfactoria de las causas del cambio.



La discapacidad actualmente sigue siendo percibida por las personas con discapacidad, como un **efecto de discriminación**⁵, es decir, que las personas observan que su discapacidad *les discrimina negativamente* a la hora de encontrar un empleo. Ahora bien, existe **discriminación directa** cuando: *“una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga”*⁶. Y **discriminación indirecta** es la situación en la que se pueda encontrar una persona con discapacidad respecto a otras personas: *“cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pueda ocasionar una desventaja particular a una persona con discapacidad respecto de otras”*⁷.

Por otro lado, la **lógica empresarial** está basada en la obtención de beneficios y en el ser los más competitivos en el mercado⁸. Lo que da lugar, desde el punto de vista de la imagen corporativa de la empresa, y desde una perspectiva de rendimiento y optimización de los recursos humanos, que el trabajador o la trabajadora con discapacidad suponga un lastre o un *“sujeto disfuncional”* dentro de su estructura empresarial, que no encajable con su filosofía de empresa⁹.

Esta percepción de las propias personas con discapacidad es acorde con el modelo actual de la relación trabajo-capital, donde conceptos como *polivalencia, movilidad funcional y productividad* – demanda de una alta versatilidad de los empleados y empleadas (*atribuciones*)- son defendidos a ultranza, en tanto forman parte de la construcción social de la estructura de la empresa, y en consecuencia excluye a aquellos sujetos cuyas limitaciones funcionales (*tautologías*) pudieran impedir una adecuada participación en la gestión de los recursos humanos (*lógica de la preferencia*).

Queda aún un largo camino por recorrer para lograr el reconocimiento social de la plena igualdad sociolaboral de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad. Para ello están surgiendo tímidamente normativas en los últimos años, que por lo menos, sientan **bases sobre las que se pueden ir construyendo políticas activas**, que eviten todas las acciones y actividades irregulares que se estuvieran produciendo en el mercado laboral.

MECANISMOS EN LA CONSTRUCCIÓN PSICOSOCIAL DE LA DISCAPACIDAD



A **mayor grado de información**, mayores grados de sensibilización hacia el colectivo se obtendrán, y por tanto se alcanzarán mayores niveles de contratación. Existe una parte importante de personas con discapacidad que han logrado su normalización sociolaboral, y que pueden servir de guía de buenas prácticas para todos, siempre y cuando ésta inserción se haga en condiciones de igualdad, no discriminación y accesibilidad¹⁰.

Ahora bien, el **hecho de tener que arbitrar medidas específicas** para estos colectivos (dirigidas a fomentar el acceso al empleo), pone de manifiesto en sí mismo, que la **situación de partida es de desventaja social** con relación al resto de los ciudadanos y ciudadanas, a la hora de su incorporación laboral.

La incidencia negativa del lenguaje discriminante

La sociedad y los medios de comunicación –sobre todo aquellos que no tienen información y desconocen el mundo de las discapacidades-, han contribuido a **perpetuar prejuicios y concepciones erróneas** sobre las diversas discapacidades. La incorrecta utilización del lenguaje, puede etiquetar a los colectivos de personas con discapacidad, además de seguir siendo víctimas directas de discriminación.

La Sociedad estigmatiza a través del lenguaje, y **emite juicios de valor y generalizaciones** sobre estos colectivos, que se extienden entre el ámbito empresarial. Por tanto, se debería hacer hincapié desde todos los ámbitos sociales y laborales, para que se respetara la diferencia.

Habría que erradicar expresiones como “*desvalidos*”, “*pobrecitos*”, etcétera, y que tanto daño hace al colectivo de personas con discapacidad. Este tipo de términos lingüísticos utilizados en los discursos sociales, lo único que pone de manifiesto, es que aún no se ha normalizado social ni laboralmente a las personas con discapacidad, ya que se siguen viendo como personas “*dependientes*”, como “*necesitados*” de ayuda, como “*niños*”, que necesitan ser tutorizados y no como adultos y ni como personas responsables social y laboralmente.

La Sociedad sigue considerando a las personas con discapacidad como “*dependientes y desvalidos*”. La *percepción social* se mueve en extremos entre la *compasión* y la *admiración*¹¹.

Para finalizar, debería quedar bien claro, que la inserción sociolaboral es una **responsabilidad de todos** y señalar que es necesaria nuestra voluntad para propiciar la misma, a la que por otro lado, tienen todo el derecho. Debemos aceptar las condiciones físico-psíquicas de las personas y eliminar de los procesos cognitivos a la discapacidad planteada como un defecto o una limitación secundaria, ya que se puede sobrellevar sin mayores problemas.

Por último, sería muy importante que se llegara a una **accesibilidad universal** (incluyendo la vía pública, edificios públicos y privados, medios de transporte, etcétera), eliminando todas y cada una de las barreras físicas que aún quedan y que en la mayoría de las ocasiones impide el desplazamiento de estos colectivos a sus puestos de trabajo y por ende, a los espacios de ocio.

¹ Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta sobre Discapacidad, Deficiencias y Estado de Salud, 1999. Datos referidos a la Comunidad de Madrid, entre personas de 16 a 64 años.

² No es tanto la consecuencia de su discapacidad y/o "limitación", sino por el lugar que ocupa en relación con el mercado laboral y social y las relaciones y estructuras que éste determinan.

³ Porque las ideologías de la exclusión siguen funcionando actualmente, de este modo, se justifica el menoscabo de derechos y oportunidades, al que toda persona tiene derecho y que estos colectivos sufren constantemente en las relaciones sociales reales. Segregarismo en el sentido de permitir a las personas con discapacidad el uso de ciertos espacios (Educación Especial, Centros Ocupacionales, Centros Especiales de Empleo, etcétera) que los demás no necesitan, puesto que tienen acceso a todo.

⁴ Tajfel, Henri. *Aspectos cognitivos del prejuicio* (páginas 163-180). En Torregrosa, José Ramón y Crespo, Eduardo. *Estudios Básicos de Psicología Social*. Editorial Hora. Barcelona, 1984.

⁵ Y discriminación es un vocablo conformado por los prefijos dis- y el sufijo -crimación. El prefijo dis- denota la negación o la contrariedad que implica calificar los actos o a las personas. Crimación es la acción o el acto de criminar (censurar o acusar). Discriminación es la acción o el efecto de discriminar. Discriminar viene del latín *discriminare* cuyo significado original es: *separar, distinguir, diferenciar* una cosa de otra, los actos de unas personas respecto a otras.

⁶ Definición que viene reflejada en el artículo 2.2. apartado a) de la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general sobre la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Consejo de la Unión Europea.

⁷ Concepto referido en el artículo 2.2. apartado b) de la citada Directiva 2000/78/CE.

⁸ Es uno de los elementos centrales para la obtención de beneficio, de plusvalía. Por esta razón se valora mucho la rentabilidad de los trabajadores y trabajadoras en el proceso de producción.

⁹ Es el discurso de la exclusión laboral, aquel que no considera que la persona con discapacidad sea un trabajador o una trabajadora. Al valorar más sus potenciales limitaciones, que su capacidad, ya que es un discurso "descapacitante". Este carácter presente y permanente de las limitaciones –sobre todo en determinadas discapacidades-, hace que sea muy difícil –aunque no imposible-, que se llegue a percibir a estos ciudadanos y ciudadanas como trabajadores y trabajadoras.

¹⁰ Como pone de manifiesto la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de *igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad de las personas con discapacidad* (B.O.E. nº 289, de 3 de diciembre de 2003).

¹¹ Algunas actitudes empresariales siguen siendo de **reticencia y freno** a la inserción laboral de estos colectivos. Teniendo que realizar éstos y éstas, *sobre esfuerzos* para lograr *confianza* y su *espacio sociolaboral*.