





Colección Barclays Diversidad e Inclusión  
Número 7

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA  
ENTIDADES DE LA DISCAPACIDAD  
DEL TERCER SECTOR

ELABORADO POR LA COMISIONADA DE GÉNERO  
DEL CERMI ESTATAL, ANA PELÁEZ NARVÁEZ

**CERMI**

COMITÉ ESPAÑOL  
DE REPRESENTANTES  
DE PERSONAS  
CON DISCAPACIDAD



ediciones  
cinca



Colección Barclays Diversidad e Inclusión  
Director: Luis Cayo Pérez Bueno

Con el apoyo de:



UNIÓN EUROPEA  
FONDO SOCIAL EUROPEO  
*El FSE invierte en tu futuro*

EDICIÓN DE: Luis Cayo Pérez Bueno

PRIMERA EDICIÓN: junio, 2011

© CERMI

© DE LA ILUSTRACIÓN DE CUBIERTA: David de la Fuente Coello, 2011

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra sólo se puede realizar con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en las obras de la Colección Barclays Diversidad e Inclusión editadas por Ediciones Cinca, S. A., incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinca, S. A. se identifique con las mismas.

DISEÑO DE COLECCIÓN

Juan Vidaurre

PRODUCCIÓN EDITORIAL,  
COORDINACIÓN TÉCNICA E IMPRESIÓN:

**Grupo Editorial Cinca, S. A.**

C/ General Ibáñez Ibero, 5A  
28003 Madrid

Tel.: 91 553 22 72

Fax: 91 554 37 90

[grupoeditorial@edicionescinca.com](mailto:grupoeditorial@edicionescinca.com)

[www.edicionescinca.com](http://www.edicionescinca.com)

DEPÓSITO LEGAL: M.

ISBN: 978-84-96889-92-7

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO PARA  
ENTIDADES DE LA DISCAPACIDAD  
DEL TERCER SECTOR  
ELABORADO POR LA COMISIONADA DE GÉNERO  
DEL CERMI ESTATAL, ANA PELÁEZ NARVÁEZ

Aprobado por el Comité Ejecutivo del CERMI Estatal  
del 26 de mayo de 2011



## ÍNDICE

PRESENTACIÓN .....	00
1. INTRODUCCIÓN .....	00
2. ANÁLISIS DE LAS CLAVES DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES DE LA DISCAPA- CIDAD .....	00
3. UN PLAN DE IGUALDAD PARA ENTIDADES DE DISCAPACIDAD DEL TERCER SECTOR .....	00
3.1. Igual independencia económica.....	
3.2. Salario igual a trabajo de igual valor.....	
3.3. Igualdad en la toma de decisiones .....	
3.4. Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista.....	
3.5. Cuestiones horizontales .....	





# 1. INTRODUCCIÓN



Aunque la sociedad ha avanzado, la discriminación de las mujeres sigue persistiendo, ahora, quizás, incluso de una forma mucho más sutil. Y, pese a que los movimientos de mujeres han desempeñado un papel fundamental en impulsar cambios, esforzándose por empoderar y preparar a las mujeres para la lucha por la igualdad, no ha ocurrido así con las mujeres con discapacidad: de un lado, los movimientos de mujeres sin discapacidad siguen sin tener conciencia de sus necesidades; pero, de otro, tampoco el movimiento asociativo de la discapacidad les ha prestado la suficiente atención, a pesar de los avances (más nominales que reales), que algunas de estas organizaciones han querido imprimir a su acción en favor de la causa del género.

Consecuentemente, las mujeres con discapacidad siguen quedando al margen de todos los movimientos de derechos humanos y permanecen inmóviles en una posición de clara desventaja en la sociedad. Y es que su situación de mujer con discapacidad no solamente es peor que la de las mujeres sin discapacidad, sino también que la de sus iguales masculinos; especialmente en el medio rural, donde sigue predominando un régimen matriarcal y un sistema económico primario, con menos servicios y oportunidades para esta población que en

el medio urbano. Sin embargo, los estudios apenas reparan en esta flagrante discriminación, entre otras razones, por no tomar en consideración la inclusión de indicadores que contemplen la perspectiva de género de manera que puedan dar cuenta de su realidad en el seno de la familia, en el acceso a la educación o a los servicios sanitarios, por poner ejemplos de ámbitos críticos para los procesos de inclusión. Lo mismo sucedería si se analizaran con perspectiva de género las escasas oportunidades que tales mujeres tienen para incorporarse al mercado laboral o su limitado conocimiento de la legislación existente y de los servicios dirigidos a las personas con discapacidad o de mujeres en general.

El empoderamiento de las mujeres con discapacidad, entendido como la capacidad de las mujeres para incrementar su auto-confianza, así como su poder y autoridad de manera que puedan decidir en todos los aspectos que afectan a su vida, se convierte, por lo tanto, en la necesidad urgente del momento, dado que ni la sociedad, ni los poderes públicos, ni los movimientos de mujeres, ni tampoco los de las personas con discapacidad, hemos reconocido verdaderamente sus necesidades e intereses.

Para superar la falta de equidad y las barreras que actualmente impiden que las mujeres con discapacidad participen plena y equitativamente en la sociedad, desde el Comité Español de Representantes de Personas Con Discapacidad (CERMI) queremos transformar esta realidad, buscando un

compromiso firme y estable con todas las entidades de discapacidad del tercer sector, ya no sólo con la defensa de la no discriminación interseccional por razón de discapacidad y sexo, sino por la verdadera necesidad de impulsar un cambio político que convierta los sutiles avances que hemos venido provocando en relación con la igualdad entre la mujer y el hombre, en sólidas políticas de igualdad para todos y todas, que sirvan para luchar contra la discriminación múltiple contra las personas basada en desigualdades estructurales.

Un ejemplo claro de multidiscriminación lo podemos encontrar en la crisis financiera y económica actual, que nos ha hecho reaccionar sobresaltados por las posibles consecuencias para la discapacidad, sin hacernos reparar, sin embargo, en su importante componente de género en aquellas. Desafortunadamente, hasta ahora las respuestas iniciales ante la crisis y los planes de recuperación que se han presentado a distintos niveles no han sabido reconocer su impacto de género, menos aún, ligado este a la discapacidad. Sin embargo, es sabido que la crisis afecta más gravemente a las mujeres en mayor riesgo de discriminación múltiple, de manera directa (dado que produce una disminución de sus ingresos, sus posibilidades de encontrar trabajo y sus prestaciones sociales, aumentando aún más sus desigualdades estructurales) e indirecta (mediante recortes en las prestaciones sociales y el traslado consiguiente de parte de la carga de cuidados del estado a las familias, especialmente a las mujeres, que siguen siendo las encargadas principales de proporcionarlos).

Por eso, a pesar del compromiso que hemos ido adoptando desde el tejido asociativo de la discapacidad para luchar por la igualdad como principio básico de nuestras organizaciones, todavía dista mucho de conseguirse la incorporación de la transversalidad de género en nuestras políticas de trabajo, especialmente en lo relativo a la gestión de recursos (humanos y financieros), servicios sociales, comunicación y, sobre todo, en la toma de decisiones. Aunque existan ejemplos aislados de buenas prácticas, la puesta en marcha de la transversalidad de género, sigue limitándose, en la mayoría de los casos, a la incorporación de la mujer en estructuras específicas u órganos meramente representativos, en vez de suponer un proceso de cuestionar y transformar las propias políticas y organizaciones para conseguir la igualdad para todos y todas. Además, la aplicación del principio de transversalidad de género sigue dependiendo en gran parte de la voluntad política de las personas a título individual, de forma que cuando estas se marchan, los avances se pierden.

Para lograr, pues, cambios verdaderos en el sector de la discapacidad que puedan convertirse en acción transformadora de una sociedad más igualitaria, es necesario comenzar asegurando el compromiso por la igualdad de manera clara y sin reservas, a través de un plan que asegure políticas específicas, mecanismos institucionales, así como programas y medidas interseccionales de acción.

## 2. ANÁLISIS DE LAS CLAVES DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES DE LA DISCAPACIDAD





En general, puede decirse que las organizaciones que formamos parte del tercer sector de acción social nos hemos caracterizado por impulsar el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales de la ciudadanía, de lograr la cohesión y la inclusión social en todas sus dimensiones y de evitar que determinados grupos sociales, como el de las personas con discapacidad, queden excluidos de unos niveles adecuados de bienestar. En nuestro caso concreto, estos compromisos los hemos llevado al terreno de la discapacidad, buscando a través de nuestra acción directa en la gestión de servicios y nuestra capacidad de interlocución política la no discriminación e igualdad de oportunidades para las personas que representamos y por las que trabajamos.

Pese a estos esfuerzos en cuestiones de justicia social e igualdad que hemos venido desarrollando a favor de las personas con discapacidad y de sus familias, no siempre hemos restado atención al desequilibrio existente entre los sexos, no sólo en nuestras estructuras, sino también en el desarrollo de nuestras políticas y programas. Más allá del cumplimiento de la legislación vigente, tenemos una responsabilidad ineludible en la construcción de la igualdad de oportuni-

des y trato entre los sexos y debemos sentirnos concernidos también por ese otro compromiso de justicia social.

En líneas generales, podemos decir que las organizaciones de la discapacidad componen un sector de actividad profesional feminizado (entre el 60/70% del personal remunerado son mujeres), en el que las condiciones de empleo de muchas de las trabajadoras son de menor calidad que las de sus compañeros, dado que no se les ofrece posibilidades efectivas para la conciliación, como resultado de la falta de consideración de cómo afecta el género en las condiciones laborales (jornadas parciales, contratos de duración determinada...). Pese a esto, existe un mayor porcentaje de mujeres en tareas de voluntariado e intervención directa en nuestras organizaciones. En suma, estamos reproduciendo la división estereotipada de tareas en función de las atribuciones de género, dado que las mujeres trabajan mayoritariamente en los ámbitos de intervención y los hombres en los puestos de responsabilidad, donde desde luego están sobrerrepresentados.

Sería un error pensar por nuestra parte que la alta proporción de mujeres trabajadoras dentro de nuestro tejido asociativo garantiza que estemos incorporando y trabajando por la igualdad de trato y oportunidades, porque estaríamos contribuyendo al efecto perverso de invisibilizarlas, ya no sólo en las relaciones de poder, sino también en el respeto a sus derechos humanos y libertades fundamentales con respecto a sus grupos de referencia.



No podemos tampoco pasar por alto actitudes negativas o escépticas hacia la igualdad como consecuencia de lo que se puede considerar una sobrevaloración de los efectos del género en la vida de nuestras respectivas organizaciones, que están provocando el rechazo de determinadas estrategias dirigidas a fomentar la igualdad por considerarlas molestas, cansinas y repetitivas en los discursos políticamente correctos, porque tales actitudes se van a traducir en una flagrante discriminación hacia más de la mitad de las personas que forman parte de nuestros respectivos movimientos y base asociativa. Está claro que las relaciones de género no son estéticas, por lo que nos exigen repensar algunos de los planteamientos teóricos y nuestra forma de proceder al respecto.

Ante el riesgo de retroceder en el breve camino ya recorrido en pro de la igualdad, se hace necesario que las entidades de discapacidad pertenecientes al tercer sector asumamos políticas, planes y medidas de igualdad que reduzcan la discriminación intersectorial con base en el género desde un enfoque de doble vía: desde la propia misión, visión y valores de la entidad, ya sea ésta de incidencia política y defensa de derechos, ya sea de gestión y prestación de servicios y apoyos, así como desde sus procesos de gestión de los recursos disponibles (humanos, financieros, materiales, de comunicación o estratégicos).

Desde el primer enfoque, se debe garantizar la correcta transversalidad de género en las actuaciones, servicios y

programas que desarrolla la entidad, atendiendo de forma sistemática a las necesidades prácticas y estratégicas de las personas usuarias, hombres y mujeres.

Para ello, es necesario establecer, en primer lugar, sistemas de registro con datos desagregados por sexos y otros indicadores sensibles al género en los programas y servicios comunes, que nos permitan conocer cómo se comportan aquellos con respecto a su distribución entre las personas beneficiarias de los mismos, buscando las causas que originen los desequilibrios, así como los mecanismos que lo sostienen, para posteriormente aplicar medidas que lo eliminen a través de evaluaciones adecuadas.

En segundo término, es importante analizar los ámbitos de actuación en los que la organización tiene que prestar una atención específica por razón de género a sus posibles beneficiarios y beneficiarias con discapacidad, diseñando para ello programas específicos de atención basados en las características de cada sexo. Los escasos estudios sobre la materia en personas con discapacidad señalan la salud, la violencia y el abuso, así como los derechos sexuales y reproductivos como áreas que deben ser atendidas por separado desde las necesidades y demandas expresadas por hombres y mujeres respectivamente.

Para ello, se debería asegurar una correcta formación en materia de género de las personas que tengan que asumir



estas tareas en la organización, las cuales deberán de velar por la inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones, servicios y apoyos ofrecidos. Es un error dar por sentado que, por el simple hecho de que el personal técnico de las organizaciones de discapacidad sea mayoritariamente femenino, todas sus profesionales van a trabajar con perspectiva de género.

Por su parte, desde la vía de los procesos de gestión, se hace igualmente necesario protocolarizar el compromiso explícito y el reconocimiento público de la entidad en el ámbito de la igualdad, garantizando que el enfoque de género está sistematizado e incorporado a la gestión y la cultura de la organización.

Así, en materia de *gestión de los recursos humanos*, las organizaciones de discapacidad deberían impulsar acciones que aseguraran la igualdad y no discriminación de sus plantillas, implantando medidas tales como promover la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones; asegurar una mayor incorporación de hombres como profesionales y personal administrativo; impulsar programas de formación y apoyo técnico dirigidos a mujeres, tanto para formarlas en puestos directivos, como para capacitarlas después; promover el desarrollo de políticas, planes y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral e implicar a los hombres en ellos, entre otras posibilidades.

En cuanto a la *gestión de los recursos económico-financieros*, se debe hacer un esfuerzo por lograr que también los presupuestos de las organizaciones de discapacidad sean sensibles al género. Este concepto implica introducir la perspectiva de género en todas las etapas de los programas, proyectos, actividades y estrategias de la organización, buscando para ello que los intereses, necesidades y prioridades de hombres y mujeres en sus distintos grupos sociales estén adecuadamente incluidos. Dicho examen supone un reordenamiento de las prioridades presupuestarias para la organización desde una perspectiva inclusiva, garantizándose así un reparto equitativo de los recursos económicos de la organización.

Importante será también prestar atención a los productos informativos y la *estrategia en materia de comunicación* que pueda desarrollar una organización, dado que se trata de una herramienta que puede llegar a ser clave en el apoyo activo a las cuestiones de género. De ahí que se tenga que velar por considerar el impacto de género en los procesos de preparación, edición y transmisión de información de las organizaciones, no sólo en sus productos de comunicación (boletines, notas informativas, artículos en prensa, folletos y carteles, programas de radio, materiales divulgativos...), sino también en los procesos de comunicación individual de sus líderes (discursos, intervenciones, conferencias...). Al mismo tiempo, sería adecuado producir productos informativos dirigidos específicamente a las mu-



jeres sobre cuestiones que les atañen directamente, a través de materiales divulgativos que les lleguen fácilmente, incluido la reserva de un espacio específico en la página de Internet corporativa de la organización.





### 3. UN PLAN DE IGUALDAD PARA ENTIDADES DE LA DISCAPACIDAD DEL TERCER SECTOR



Por todo lo expuesto hasta el momento, existen motivos sobrados para incorporar en las entidades de la discapacidad del tercer sector un plan de igualdad, independientemente del tamaño de las mismas o del número de personas que las componen, ya no sólo por razones de justicia social, sino porque será un valor añadido para ellas, dado que les permitirá actualizar sus comportamientos y procedimientos de gestión. Su implantación no sólo mejorará los aspectos que influyen en las mujeres, sino que también permitirá detectar otras áreas susceptibles de mejora, propiciando su cohesión interna.

Es fundamental comprender que la propuesta que se plantea a continuación no sirve para beneficiar solo a las mujeres de nuestras organizaciones, sino que forma parte de una apuesta más amplia a favor de la sostenibilidad social y la calidad de vida de las personas con discapacidad, de sus familias y de las personas involucradas directamente en sus estructuras organizativas.

Tomando en consideración los instrumentos legislativos existentes sobre esta materia y los conocimientos que se tienen sobre la incidencia del género en los asuntos de disca-

pacidad, ofrecemos a continuación una propuesta abierta y flexible que pueda ayudar a la elaboración de este importante instrumento de igualdad. Para ello, trataremos de detallar acciones con arreglo a las cuatro áreas prioritarias siguientes, definidas en la Carta de la Mujer de Naciones Unidas:

1. Igual independencia económica.
2. Salario igual a trabajo de igual valor.
3. Igualdad en la toma de decisiones.
4. Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista.

A ello se ha añadido un capítulo dedicado a cuestiones transversales. En cada una de las áreas, a su vez, describimos acciones clave para estimular el cambio y obtener progresos en las entidades de discapacidad. Por su parte, las acciones propuestas siguen el doble enfoque comentado con anterioridad, consistente en integrar la perspectiva de género en todas las políticas y definir, al mismo tiempo, medidas específicas.

### 3.1. IGUAL INDEPENDENCIA ECONÓMICA

La independencia económica es un requisito previo para que mujeres y hombres puedan controlar sus vidas y tengan auténtica libertad para elegir. La manera más generalizada de lograr esta independencia es ganarse la vida a través de un trabajo digno. Sin embargo, este derecho universal no se disfruta por buena parte de las mujeres con discapacidad, las cuales tienen un acceso muy limitado al mercado laboral, siendo sus tasas de empleo muy bajas. Esta situación incluso se complica todavía más para las madres con discapacidad o para muchas mujeres que tienen que cuidar a sus hijos e hijas con discapacidad y/o a personas con necesidades generalizadas de apoyo, junto con el resto de cargas familiares, durante periodos de tiempo indefinidos, como consecuencia de continuar llevando sobre sus hombros una parte desproporcionada de las responsabilidades que entraña la vida de una familia.

Dado que las mujeres con discapacidad están más expuestas al riesgo de pobreza relativa (definida ésta como ingresos disponibles por debajo del 60% de la mediana del país de residencia), se hace especialmente necesario considerar

su situación prioritaria en las políticas sociales y económicas, que poca cuenta han tomado de ello hasta el momento a la hora de garantizarles su derecho a un nivel de vida adecuado y a una efectiva protección social. La confluencia de factores tales como la falta de una formación profesional competitiva, el analfabetismo digital, la alta tasa de inactividad laboral, la falta de acceso al mercado de trabajo, el desarrollo de actividades no mercantilizadas, las diferencias de sueldo existentes entre hombres y mujeres, los obstáculos creados por la ausencia de conciliación de la vida familiar y laboral, la mayor esperanza de vida de las mujeres y, en general, las distintas formas de discriminación por razón de género y discapacidad, determinan que las mujeres con discapacidad integren uno de los grupos sociales más pobres.

De ahí que las medidas políticas que se adopten para combatir la pobreza tengan en consideración la dimensión del género y la discapacidad de forma conjunta, haciendo hincapié en la importancia de la inclusión de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral como factor clave para luchar contra su pobreza y su exclusión social. Ya que en tiempos de crisis económica y financiera las mujeres con discapacidad están especialmente expuestas a realizar trabajos precarios, a perder sus empleos, así como a gozar de una menor cobertura social, se deben asegurar medidas que garanticen ingresos suficientes para gozar de un nivel de vida adecuado, lo que incluye la alimentación, el vestido y la vivienda social, además de los gastos relacionados con su



discapacidad, como la contratación de la asistencia personal para el desempeño de tareas requeridas.

Atención especial merecen las mujeres con discapacidad mayores (aproximadamente dos tercios de las mujeres con discapacidad), las cuales tienen un mayor riesgo de ser más pobres; en particular, como consecuencia de la prevalencia de un sistema de pensiones que basa su cálculo sólo en los ingresos y cotizaciones a lo largo de la vida laboral. Estos sistemas de pensiones hacen que las mujeres que han cuidado de los hijos y las hijas o familiares con necesidades generalizadas de apoyo, y las mujeres con discapacidad que no han podido trabajar se encuentren en situación de desventaja con respecto a sus grupos de referencia, ya que los ingresos obtenidos a lo largo de su vida laboral se han visto reducidos. Por consiguiente, es necesario ofrecer ayudas complementarias a una seguridad social adecuada a las mujeres encargadas del cuidado de familiares enfermos, mayores o con discapacidad, así como a las mujeres con discapacidad mayores que reciben una pensión reducida.

### **ACCIONES CLAVE PARA LAS ENTIDADES DE DISCAPACIDAD**

- Garantizar el fomento y promoción del empleo de las mujeres con discapacidad en los sectores estratégicos de desarrollo, adoptando medidas particulares a favor de la formación inicial y continua.

- Promover ayudas económicas para la eliminación de barreras e incorporación de adaptaciones para el hogar en viviendas de alquiler o viviendas antiguas.
- Impulsar programas de orientación y capacidad financiera que permitan a las mujeres con discapacidad mejorar su situación económica.
- Establecer un diálogo social estructurado que permita a las mujeres con discapacidad intercambiar experiencias y contribuir a superar las situaciones de pobreza, ofreciendo ejemplos concretos de las mejores prácticas a escala local y nacional.



### 3.2. SALARIO IGUAL A TRABAJO DE IGUAL VALOR

Las causas profundas de la diferencia de retribución entre hombres y mujeres van mucho más allá de la cuestión de la igualdad salarial por un trabajo igual. La disparidad entre el nivel de estudios y las perspectivas profesionales, la segregación estereotipada por sexos todavía en el mercado laboral o la menor consideración de determinadas tareas mayoritariamente desempeñadas por mujeres dan buena cuenta de ello y provocan en las que tienen discapacidad una mayor discriminación en su acceso y permanencia en el mercado laboral.

Pero, además, el desfase salarial refleja también otras desigualdades laborales que afectan de manera especial a las mujeres, más aún cuando tienen discapacidad o son madres de personas con discapacidad, como la carga desproporcionada de las responsabilidades familiares y las dificultades para conciliar el trabajo con la vida privada, lo que genera a la larga un impacto negativo en su nivel de salario, en las posibilidades de desarrollo de su carrera profesional, en las perspectivas propias y ajenas de promoción y, desde

luego, también en sus percepciones sociales (ayudas de desempleo, pensiones de jubilación...).

Las mujeres con discapacidad deben tener derecho, en igualdad de condiciones con las demás personas, a condiciones laborales justas y favorables, incluyendo la igualdad de oportunidades y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, a condiciones laborales seguras y saludables, a protección del acoso, y a servicios de reparación en caso de quejas. Las organizaciones y entidades que trabajan a su favor tienen que trabajar para asegurar tales derechos, ofreciendo las medidas y apoyos que precisen.

Por otra parte, tomando en consideración los altos índices de desempleo e inactividad laboral de esta población, es necesario que las organizaciones de discapacidad desarrollen acciones, tanto transversales como positivas, dirigidas a las mujeres con discapacidad para impulsar la formación, la contratación, el acceso al empleo, la retención del empleo, la igualdad salarial con las mismas competencias, las adaptaciones al puesto de trabajo y el equilibrio entre la vida privada y laboral.

**ACCIONES CLAVE PARA LAS ENTIDADES  
DE DISCAPACIDAD**

- Impulsar la incorporación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral a través de subvenciones dirigidas a fomentar el empleo estable y de calidad, aumentando sus conocimientos, mejorando su empleabilidad, impulsando proyectos de conciliación de la vida familiar y profesional, desarrollando proyectos de concienciación en materia de igualdad de oportunidades, formando a los actores sociales y profesionales del área, y redoblando los esfuerzos para la incorporación en el mercado laboral y la inclusión social de aquéllas que se encuentran en situación de mayor riesgo de exclusión.
- Animar a las mujeres con discapacidad a buscar empleos con salarios y condiciones laborales dignas, prestándoles para ello el apoyo efectivo para encontrarlos, obtenerlos y retenerlos, o para que regresen al mercado laboral a través de herramientas efectivas, como los servicios de seguimiento y contacto con el tejido empresarial y los servicios de protección legal contra despidos improcedentes por razón de discapacidad, entre otras.
- Apoyar a las madres con discapacidad o a las madres de hijos o hijas con discapacidad en la búsqueda y consolidación de un empleo, retos muchas veces imposibles de alcanzar por ellas mismas, como consecuencia de la sobrecarga derivada del cuidado de sus hijos e

hijas u otras personas con necesidades de apoyo, las exigencias del mercado laboral y una formación no siempre acorde con las exigencias del mercado.

- Impulsar el desarrollo de medidas para promover el autoempleo, la creación de empresas propias, el desarrollo de cooperativas y la promoción de mujeres con discapacidad emprendedoras, como créditos blandos, microcréditos y subvenciones a fondo perdido.

### 3.3. IGUALDAD EN LA TOMA DE DECISIONES

Si bien es cierto que se avanza hacia un equilibrio entre hombres y mujeres en la toma de decisiones políticas, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los procesos y puestos de decisión, en especial en los niveles más altos, a pesar de constituir casi la mitad de la mano de obra y más de la mitad de las personas universitarias que se licencian en nuestro país.

La escasa participación de las mujeres en organizaciones de personas con discapacidad es un hecho que debe ser considerado y erradicado por parte del tejido asociativo de la discapacidad. Ya no caben explicaciones irracionales que en otro momento justificaban tales ausencias, poniendo el acento en la falta de formación adecuada, perfiles no adaptados a las exigencias profesionales, dificultades para la conciliación entre la vida laboral y familiar, no contar con habilidades adaptativas a las exigencias laborales, y multitud de atributos que del mismo modo se podrían aplicar a los hombres. Por ello, se hace especialmente necesario conseguir la verdadera voluntad política por parte de quienes ostentan las mayores responsabilidades en las organizaciones de discapacidad, para

impulsar medidas concretas que sitúen a las mujeres en el lugar que ética, social y profesionalmente se merecen. Esta falta de participación se ha convertido en una de las razones más poderosas ante la persistencia de su discriminación, de manera que hasta que no se incorporen a los procesos de toma de decisiones en las organizaciones de personas con discapacidad, difícilmente se podrán diseñar y aplicar políticas que verdaderamente hagan de la transversalidad del género una herramienta permanente de igualdad social.

### **ACCIONES CLAVE PARA LAS ENTIDADES DE DISCAPACIDAD**

- Sensibilización en la organización sobre la necesidad de desarrollar medidas específicas que garanticen la participación de las mujeres en igualdad de oportunidades con los hombres, atendiendo al peligro de la discriminación intersectorial y exclusión en la vida asociativa por razón de género y discapacidad.
- Adoptar como directriz política importante la representación paritaria de mujeres y hombres en la toma de decisiones en sus estructuras orgánicas, incluyendo la designación de candidatos y candidatas a los distintos puestos directivos, representativos y de gestión menor de la organización.



- Revisión y actualización de estatutos, reglamentos y normativa interna en todas las esferas de la organización para asegurar la no discriminación e igualdad de oportunidades de sus miembros.
- Incorporación específica sobre género e igualdad de oportunidades en los planes anuales de formación para directivos, líderes y profesionales de la organización.
- Incorporación de información sobre la situación de las mujeres y niñas con discapacidad en todos los estudios e investigaciones desarrollados por la organización.
- Análisis sobre la participación social y política de las mujeres con discapacidad en la vida de la organización.

### **3.4. DIGNIDAD, INTEGRIDAD Y FIN DE LA VIOLENCIA SEXISTA**

Hay muchas formas de violencia que las mujeres sufren por el mero hecho de serlo. En este sentido, se ha constatado que las mujeres y niñas con discapacidad sufren actos de violencia de maneras particulares, cometidos en sus hogares o en instituciones por miembros de la familia, por personas encargadas de su cuidado o por desconocidos, por lo que se deben adoptar todas las medidas pertinentes para impedir cualquier forma de explotación, violencia y abuso contra ellas, asegurando formas adecuadas de asistencia y apoyo que tengan en cuenta sus necesidades específicas, incluyendo formación para denunciar las agresiones.

Por otra parte, existe evidencia clara de que la esterilización forzosa y el aborto coercitivo se siguen practicando en muchas personas con discapacidad; en especial, niñas y mujeres con discapacidad mayoritariamente intelectual o psicosocial sin su consentimiento, o sin que ellas comprendan el objetivo concreto de la operación quirúrgica, llevándose a cabo bajo la premisa del bienestar de la propia persona con discapacidad. Para muchas niñas y mujeres con





discapacidad esta experiencia supone una negación de su acceso a los servicios apropiados, viéndose forzadas contra su voluntad, intimidadas, presionadas, violadas e incluso privadas, a veces sin saberlo, de sus derechos humanos fundamentales, como son salvaguardar su integridad corporal y controlar su salud reproductiva. A la luz de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, tales prácticas se deben considerar formas de violencia contra la mujer, que deben ser condenadas enérgicamente por las organizaciones de la discapacidad.

Por otro lado, las desigualdades basadas en el sexo están asimismo presentes en la atención sanitaria y los cuidados prolongados, al igual que en las consecuencias para la salud. Sin embargo, hasta el momento, todavía no se ha prestado atención a poblaciones en situación de mayor riesgo de exclusión por la confluencia de otros factores discriminantes como la discapacidad, lo que ha originado una falta de respuestas adecuadas a la situación específica de las mujeres y niñas con discapacidad.

### **ACCIONES CLAVE PARA LAS ENTIDADES DE DISCAPACIDAD**

- Proporcionar formación adecuada a las mujeres y niñas con discapacidad, así como a sus familias y per-

sonas de su entorno cercano, sobre la manera de prevenir, reconocer y denunciar los casos de explotación, violencia y abuso, poniendo a su disposición información comprensible en formatos accesibles sobre los servicios de apoyo y medidas legales existentes para combatirlos.

- Desarrollar sistemas de detección precoz de situaciones de violencia en niñas y mujeres con discapacidad institucionalizadas o residentes en entornos cerrados y segregados, estableciendo protocolos de prevención de la violencia y el abuso para los profesionales implicados en su atención, así como salvaguardas efectivas para ellas.
- Ofrecer formación y asesoramiento adecuado a las mujeres y niñas con discapacidad sobre sus derechos sexuales y reproductivos, así como sobre el respeto a su integridad física y mental, poniendo a su alcance información comprensible y desarrollando seminarios y grupos de discusión, animando a las propias mujeres con discapacidad a actuar como ponentes y mentoras de otras compañeras.
- Desarrollar programas que tengan como objetivo garantizar que las mujeres con discapacidad embarazadas reciban apoyo para prepararse para la maternidad, y asegurar que las madres con discapacidad que nece-

sitan apoyo para poder cuidar a sus hijos e hijas o las madres de hijos o hijas con discapacidad tengan acceso a la asistencia y los servicios adecuados.

- Poner en marcha las necesarias medidas de sensibilización, información y formación dirigidas tanto a las familias de las niñas y mujeres con discapacidad más vulnerables al riesgo de esterilización forzosa o aborto coercitivo, como a los profesionales —especialmente de la medicina y de la judicatura— para que escuchen a las niñas y mujeres con discapacidad en los procesos de investigación.

## **3.5. CUESTIONES HORIZONTALES**

### **3.5.1. Roles en función del sexo**

La atribución a hombres y mujeres de roles tradicionales rígidos puede restringir las opciones individuales y limitar el potencial de unos y otras. Por ello, una contribución esencial en pro de la igualdad es fomentar los roles no discriminatorios en todos los ámbitos de la vida, como la educación, la promoción profesional, el empleo o el deporte.

La historia, las actitudes y los prejuicios en la comunidad, incluyendo el entorno familiar, han servido para estereotipar a las mujeres y niñas con discapacidad negativamente, contribuyendo así a su mayor aislamiento y exclusión social. Los medios de comunicación prácticamente hacen caso omiso a las mujeres con discapacidad, y cuando las considera, lo hacen desde una perspectiva médica asexuada que pasa por alto sus capacidades y aportaciones al entorno que las rodea.

Desde el tejido asociativo de la discapacidad se tienen que ofrecer ejemplos positivos a otras mujeres y niñas con discapacidad, trabajando igualmente con sus familias en la desman-



telación de roles y costumbres erróneos asignados tradicionalmente a la condición de mujer o niña con discapacidad.

### **3.5.2. Interlocución política**

Al objeto de dar respuesta adecuadamente a la situación específica de las niñas y mujeres con discapacidad, es preciso que las líneas de acción de las organizaciones de la discapacidad busquen en su interlocución política dos objetivos: incorporar la perspectiva de género de forma transversal en las políticas y acciones en materia de discapacidad, y hacer lo propio con respecto a la perspectiva de la discapacidad en las políticas y acciones en materia de igualdad de género. El valor añadido que debieran incorporar las distintas organizaciones sería la especificidad de las circunstancias, necesidades y demandas de las mujeres y niñas representadas, contribuyendo así a visibilizar y atender correctamente la diversidad de la población femenina con discapacidad.

Dado que las mujeres y niñas con discapacidad suelen quedar al margen de la agenda política de las organizaciones, estas se tienen que esforzar por disponer y ofrecer información sobre la situación específica de las mujeres y niñas a las que representa o atienden, las medidas tomadas para mejorarla, así como las dificultades para superar determinados obstáculos, especialmente tomando en consideración la discriminación interseccional.

## ACCIONES CLAVE PARA LAS ENTIDADES DE DISCAPACIDAD

- Seguimiento activo de todas las políticas que, en materia de género o de discapacidad, se puedan desarrollar desde las administraciones públicas, desde sus fases más incipientes, a fin de garantizar la no discriminación e igualdad de trato de las mujeres con discapacidad, proponiendo, cuando sea necesario, medidas de acción positiva que disminuyan la brecha en la situación de partida de tales mujeres como una población especialmente vulnerable
- Elaboración de informes sobre la situación de mujeres con discapacidades concretas, proponiendo medidas que favorezcan su no discriminación.

### 3.5.3. Gobernanza y herramientas de la igualdad

Para avanzar es preciso reforzar la cooperación con las diversas instituciones y partes activas en el ámbito de la igualdad entre los sexos. Para ello, es importante establecer mecanismos y estructuras que permitan que las voces de las mujeres con discapacidad se escuchen y que éstas puedan participar políticamente como agentes, tanto en el seno de las



organizaciones de personas con discapacidad, como de mujeres en general. Que las mujeres se organicen como grupo a partir de su género es un camino necesario para alcanzar la igualdad dentro de las organizaciones que las representan.

Las organizaciones y organismos de la mujer deben integrar a las mujeres con discapacidad y los asuntos relacionados con éstas en el movimiento general de mujeres, llevando a la práctica planes de acción específicos para ellas en las áreas en que sea necesario.

### **ACCIONES CLAVE PARA LAS ENTIDADES DE DISCAPACIDAD**

- Creación de comisiones de mujeres en el seno de las organizaciones para fortalecer el diálogo continuo sobre temas prioritarios relativos a niñas y mujeres con discapacidad, a madres con hijos o hijas con discapacidad y a cuidadoras de personas con necesidades generalizadas de apoyo.
- Fortalecimiento de la Red Estatal de Mujeres con Discapacidad del CERMI con la participación activa de las componentes de las comisiones de mujeres de las distintas organizaciones miembro.
- Organización de encuentros periódicos de mujeres con discapacidad.

