

Seamos Capaces:

Seamos Capaces:

Una propuesta de Transversalidad de Género y Discapacidad para el País Vasco

Una propuesta de Transversalidad de Género y Discapacidad para el País Vasco





Berdintasunaren aldeko Emakume Batzordea
Comisión de Mujer por la Igualdad
FEKOOR
Gutxitasun Fisikoa duten Pertsona Bizkaiko Federazio Koordinatzailea
Federación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de Bizkaia

c/ Blas de Otero 63 bajo - 48014 BILBAO-BIZKAIA-SPAIN
Telf +34-944053666 Fax +34-944053669
emakunde@fekoor.com
www.fekoor.com



Este trabajo ha sido desarrollado en el seno de la **Comisión de Mujer por la Igualdad de FEKOOR** conformada, en este periodo, por las siguientes mujeres:

Sara Cerezo

Rosalía Cuadrado

Maite Torrontegui

M^a Victoria García

Ana Bravo

M^a Carmen Muñoz

M^a Angeles Sanz

Yolanda de la Hoz

Karmele Gómez

Julia Alicia Iglesias

Antonia Llera

Fortunata Gaona

Anabel Dorado

Izaskun Jiménez (Técnica de Igualdad de Fekoor)

Equipo redactor:

Karmele I. Ruiz

Carla Santamaría (Secretaria de la Comisión y Técnica de Fekoor)

Alicia García, licenciada en derecho, master en periodismo y asesora técnica en materia de Igualdad de Oportunidades y Políticas de Género de la empresa **ASTI SL**.

Desde la Comisión de Mujer por la Igualdad pedimos disculpas por no presentar traducido el presente documento, debido a la falta de dotación presupuestaria.

Bilbao, noviembre 2008.



COMISIÓN DE MUJER POR LA IGUALDAD DE FEKOOR



La Comisión de Mujer por la Igualdad de FEKOOR se crea en el seno de esta Federación en el año 2002, por impulso voluntario de un grupo de mujeres de las distintas asociaciones federadas.

Nació para representar a las mujeres de Bizkaia que están asociadas a FEKOOR o a sus asociaciones federadas y con la vocación de, a través de esta representación, servir de voz a la totalidad de las mujeres con discapacidad física de Bizkaia, independientemente de su edad (niñas o mayores), raza, religión, condición sexual u origen. Lo que implica un sector de población muy significativo, si consideramos el alto número de mujeres que viven solas y tienen problemas de movilidad reducida.

FEKOOR, Federación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de Bizkaia, es una organización no gubernamental, sin fines lucrativos, apolítica y aconfesional cuya finalidad es llevar a cabo una acción coordinada tendente a lograr la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad física. En la actualidad agrupa a las principales 19 asociaciones de discapacidad física (motora y orgánica) de Bizkaia y comprende cerca de 6500 personas asociadas, constituyendo las mujeres la mayoría de su cuerpo asociativo.

FEKOOR conforma junto con a **ELKARTU** (Federación Coordinadora de Personas con Discapacidad Física de Gipuzkoa), y **Eginaren EGINEZ**, (Asociación de Personas con Discapacidad Física de Araba), la Confederación de Personas con Discapacidad Física de Euskadi, **ELKARTEAN**. Confederación que es miembro fundador de **EDEKA**, Confederación Vasca de Personas con Discapacidad (representación del CERMI en el País Vasco).

En el año 2005, se dicta por parte del órgano ejecutivo de FEKOOR, su Junta Directiva, acuerdo de constitución de la Comisión de Mujer por la Igualdad, reconocimiento de su autonomía de funcionamiento y dotación presupuestaria, que traslada a refrendo de la Asamblea General para su incorporación estatutaria. Y así queda reflejado en los art. 24 a 29 de los Estatutos de FEKOOR:

Art. 24. La COMISIÓN DE MUJER POR LA IGUALDAD de FEKOOR es una Comisión de trabajo de carácter especial que dispone de autonomía funcional en temas de su específica competencia, comprendiendo esta autonomía las facultades de propuesta y puesta en marcha de programas, actividades, estudios, que se refieran a las mujeres y a acciones de promoción de la



igualdad de género e igualdad de oportunidades, así como la gestión de la partida presupuestaria que anualmente se asigne a temas de su competencia.

Art. 25. A tales fines estará facultada para la presentación de proyectos y petición de subvenciones y ayudas económicas ante administraciones públicas y otras entidades públicas o privadas.

Art. 26. Reconocer la capacidad legal de Representación a la persona que ostente el cargo de Presidenta de la COMISIÓN DE MUJER POR LA IGUALDAD, DE FEKOOR, ante terceros en temas de la específica competencia de la Comisión.(...)

Art.28. La COMISIÓN DE MUJER POR LA IGUALDAD, DE FEKOOR, estará facultada, si así lo considera conveniente, para disponer de una representante en todas las Comisiones de Trabajo y Programas de esta Federación, a fin de velar por dicha transversalidad.(...)

Desde el año 2002, por parte de la Comisión de Mujer por la Igualdad de FEKOOR se han venido elaborando anualmente **Programas de Acción en materia de Género y Discapacidad**, que se han presentado a convocatorias de subvenciones, y que han ido contemplando acciones de diversa índole:

- Estudios e investigaciones.
- Cursos y talleres de desarrollo personal, feminismo y empoderamiento.
- Participación en entidades públicas y/o privadas donde se convocan a los movimientos de mujeres en general y a los movimientos de mujeres con discapacidad.
- Servicios de atención a los problemas e inquietudes de las mujeres con discapacidad física.
- Promoción de la democracia paritaria y el uso de lenguaje no sexista en el seno de nuestras organizaciones.
- Documentos y propuestas hacia las instituciones.
- Conferencias, charlas y participación pública
- Foros de encuentro y reflexión

Actividades que han permitido consolidar la vocación de intermediación, información y elaboración de propuestas por y para las mujeres con discapacidad en el ámbito de sus derechos.

El firme y sostenido propósito de nuestra Comisión es el de inscribir la situación de la mujer



con discapacidad entre los asuntos prioritarios de la agenda política, entre los asuntos que ocupan y preocupan a las y los responsables políticos, a los movimientos de mujeres, a la opinión pública y a los propios movimientos asociativos del sector de la discapacidad. Porque muchas de nosotras, venimos siendo grandes impulsoras de nuestras organizaciones y sin embargo nuestra presencia en los órganos de decisión no alcanza el 30 %.

La singularidad de esta Comisión de FEKOOR también radica en que cuenta con el mayor índice de participación voluntaria de personas (que en este caso son el 100% mujeres), manteniendo una periodicidad quincenal de reuniones ordinarias, y una asistencia habitual media de 8-10 mujeres a las mismas.

La Comisión de Mujer por la Igualdad de FEKOOR actualmente es referencia en el ámbito del País Vasco respecto a Género, para el movimiento asociativo de las personas con discapacidad: EDF (Foro Europeo de la Discapacidad), CERMI (Comité español de Representantes de las Personas con Discapacidad), COCEMFE (Confederación española de Personas con Discapacidad Física) y sus respectivos Comités y Comisiones de Mujer; otras Federaciones autonómicas y movimientos asociativos de Mujer y Discapacidad.

También ha merecido otros reconocimientos, incluso a nivel internacional, como lo prueba nuestra participación en el Forum Mundial de Mujeres que tuvo lugar en el Forum de las Culturas, Barcelona 2004, en sucesivas ediciones de Jornadas Internacionales sobre mujer y discapacidad y la invitación recibida para presentar ponencia en el I Encuentro Internacional Iberoamericano de Mujeres con Discapacidad este año 2008.

Así también, en nuestro ámbito local de igualdad, la Comisión de Mujer por la Igualdad de FEKOOR dispone de representación y participa en el Consejo de Igualdad del Ayuntamiento de Bilbao y sus comisiones de trabajo, el Foro para la Igualdad de las Mujeres y los Hombres de Bizkaia, las Plataformas feministas de Bizkaia para los actos del 8 de marzo y 25 de noviembre y la Emakumemartxa, de la Marcha Mundial de las Mujeres.

*Mujeres que solo éramos sueño,... aire
hoy somos voz, ...agua
y llegaremos a ser memoria, ...tierra.*



Karmele I. Ruiz
Presidenta

INTRODUCCIÓN Y MARCO NORMATIVO

En mayo de 2006 se celebró en Bilbao, de la mano de FEKOOR, el I Congreso Internacional de Personas con Discapacidad Física de Bizkaia. Congreso que se articuló en base a los principios generales de: Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal; Garantía de derecho de una Red Integral de Servicios y Apoyos sociales, de salud, prestaciones económicas y ayudas técnicas para la calidad de vida; y Vida autónoma.

Y una importante fracción de su contenido se dedicó a la igualdad en materia de género y a abordar la cuestión de la **doble discriminación de que son objeto las mujeres con discapacidad**.

En aquel tiempo ya disponíamos, entre otros, de:

- La **Ley estatal 51/2003** de 2 de diciembre de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad:
 - *Art. 8. 2. Los poderes públicos adoptarán las medidas de acción positiva suplementarias para aquellas personas con discapacidad que objetivamente sufren un mayor grado de discriminación o presentan menor igualdad de oportunidades, como son las **mujeres con discapacidad**, (...)*
 - *Y previamente recoge el principio de Transversalidad en el Art. 2. f “el principio en virtud del cual las actuaciones que desarrollan las administraciones públicas no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicas, pensados exclusivamente para estas personas, sino que comprenden las **políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación pública**, en donde se han de tener en cuenta las necesidades y demandas de las personas con discapacidad.”*

- El **Plan de Acción** para promover los derechos y la plena participación en la sociedad de las personas con discapacidad: mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad en **Europa 2006-2015, aprobado por el Consejo de Europa**;
 - Que menciona, como tema destacado, *las **necesidades de las mujeres y de los niños y niñas con discapacidad***

- Se había adoptado la Decisión nº 772/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de mayo de 2006, que estableció el **año 2007 como “Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todos”**.

- Se hallaba en puertas de aprobación la vigente **Ley estatal 39/2006**, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
 - Que cita entre sus principios inspiradores *la inclusión de la perspectiva de género, teniendo en cuenta las distintas necesidades de mujeres y hombres.*
 - *En la evaluación de los resultados se efectuará informe de impacto de género sobre el desarrollo de la Ley (...)*

- Y se hallaba en puertas de aprobación la **Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad**, hoy ya ratificada por el estado Español. Instrumento, ahora ya normativo, que confirma que los derechos de las mujeres y los hombres con discapacidad son **cuestiones de derechos humanos** y que recoge expresamente la desventaja de las mujeres con discapacidad en el mundo:
 - **Art. 6. Mujeres con discapacidad**
 1. *Los Estados Partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, a ese respecto, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.*
 2. *Los Estados Partes tomarán todas las medidas pertinentes para asegurar el pleno desarrollo, adelanto y potenciación de la mujer, con el propósito de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales establecidos en la presente Convención.*

- Y ya disponíamos del Informe emitido por la Comisión de Derechos de la Mujer y la Igualdad de Oportunidades de Europa, sobre la situación de **las mujeres de los grupos minoritarios** en la Unión Europea, de febrero de 2004, que sirvió de impulso para que se acometiera **el Informe sobre la situación de las mujeres con discapacidad en la Unión Europea**. Informe que sirvió de base para la **Resolución del Parlamento Europeo de 26 de**

abril de 2007, sobre la situación de las mujeres con discapacidad en la Unión Europea

(2006/2277(INI)) que, dada la trascendental importancia de su contenido, se cita a lo largo de éste documento en varias ocasiones.

- o entre cuyas propuestas incluye *la petición a los Estados Miembros a incorporar la situación de las mujeres con discapacidad siempre en sus informes nacionales de la Convención para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y en sus políticas de urbanismo y en la educación, el empleo, la vivienda, el transporte, la salud y los servicios sociales.*

- Por que, en efecto, la CEDAW es una Convención para la totalidad de las mujeres, como así mismo ha de interpretarse la **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres**, que también ya recogía entre sus principios generales:

Los poderes públicos vascos garantizarán el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Previamente ya había constituido un gran catalizador en esta causa, el **Manifiesto Europeo de las Mujeres con Discapacidad de 1997** (diez años antes) y la divulgación del **Proyecto METIS**, desarrollado en 1999 dentro del Programa de Acción comunitario DAPHNE, que, recopiló y describió situaciones alarmantes de conculcación de derechos individuales de las mujeres con discapacidad en relación con todos los aspectos del desarrollo y autonomía de la persona.
- En el año 2006, las mujeres con discapacidad de Europa, organizadas y surgiendo con voz propia dentro y fuera del movimiento de las personas con discapacidad, ya estaban siendo escuchadas. Ese impulso ya estaba en los movimientos sociales del estado y, nosotras somos el ejemplo, en el ámbito social el País Vasco.

- La Comisión de Mujer del **CERMI** había hecho público El **Plan Integral de Acción para la Mujeres con Discapacidad 2005-2008**
- Y estaba próximo a publicar el **Plan estatal de Acción Para las Mujeres con Discapacidad 2007**, hoy ya aprobado junto con otros planes específicos en otras comunidades autónomas.

Resultante de aquél I Congreso se hizo pública la “**Declaración de Bizkaia. 2006**” que recogió entre otras conclusiones:

10º.- Con el fin de paliar la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad, proclamamos que:

10.1. Las normas, las políticas y los recursos en pro de la igualdad de género deben recoger la perspectiva de la discapacidad. Es esta carencia la única que otorga justificación a la actual demanda de planes específicos.

10.2. Para garantizar la participación en paridad de mujeres y hombres, y favorecer el acceso de las mujeres a los órganos de decisión, todos los movimientos asociativos debemos adoptar medidas, entre ellas la adecuación estatutaria de las organizaciones.

10.3. Se deberán introducir simultáneamente las variables de género y de discapacidad en toda planificación y evaluación de políticas, servicios, investigaciones sociológicas, ayudas técnicas y diseño universal.

10.4. Movimientos de mujeres y feministas han de impulsar la visibilidad de las mujeres más vulnerables y, simultáneamente, las mujeres con discapacidad física debemos tomar conciencia de nuestra responsabilidad en defender nuestro derecho a construir un proyecto de vida pleno desde nuestra feminidad, y asumir retos de empoderamiento.

10.5. Demandamos se defina plenamente el concepto de "violencia de género" y "maltrato", incluyendo la variable de la institucionalización y los riesgos físicos, morales, emocionales y económicos, tanto por abuso como por abandono.

Como amplio desarrollo de esta Declaración, en el año 2007 FEKOOR editó el libro que recoge las **Estrategias de FEKOOR: Derechos de las Mujeres y los Hombres con Discapacidad**

de Bizkaia, que dedica su Capítulo V a abordar “La igualdad de Género. Doble discriminación de las mujeres con discapacidad.”, planteando ya objetivos y propuestas.

Con la aprobación de la Declaración de Bizkaia y del contenido de estas Estrategias de FEKOOR, **la Comisión de la Mujer por la Igualdad de FEKOOR** recogió, entre otros, el **mandato prioritario de trabajar por que, en el País Vasco, se consiga la transversalidad de la discapacidad en todas las políticas de género de nuestro ámbito, tanto autonómico como locales.**

Fruto de ese trabajo es **esta Propuesta** que presentamos en éste, nuestro **V Foro de Mujer y Discapacidad de Bizkaia**, y que sometemos a **debate, desarrollo e incorporación proactiva** por parte de todas las personas y entidades que trabajen desde cualquier ámbito en pro de la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres y los Hombres en el País Vasco.

A este reto de voluntad y “capacidad” instamos especialmente a:

- **Emakunde**, el Instituto Vasco de la Mujer, de todas las mujeres de este país. Cuyo impulso situamos en un papel necesariamente tractor.

Y en ritmo cuando menos acompasado, si no aventajado, a:

- A los Departamentos Forales de Igualdad,
- A EUDEL y su red Berdinsarea,
- A Todas las Alcaldías y las Concejalías de Igualdad de todos los municipios del País Vasco
- A todo el personal de las administraciones que desarrolla su trabajo en departamentos de igualdad
- Y, en general a todo el personal de la administración. Ya que cada puesto de trabajo y cada cargo político, ha de asumir su cuota de responsabilidad y compromiso en las políticas de igualdad y en la aplicación y seguimiento de los objetivos y acciones de los planes de igualdad.
- Con una mención singular, por nuestro ámbito principal de trabajo, a la Diputación Foral de Bizkaia y su Dirección competente en las Políticas de Género y al Ayuntamiento de Bilbao, capital territorial, y su Área de Igualdad.



- A la Universidad, en su papel de formadora de profesionales, impulsora de estudios en materia de derechos humanos, en materia de Género e Igualdad de Oportunidades. Diseñadora y conformadora de nuevos modelos de pensamiento.
- A todas las empresas y profesionales que trabajan como consultorías y asesorando en materia de Igualdad de Género y Oportunidades
- Al movimiento feminista y de mujeres por la Igualdad del País Vasco
- Y como entidades que han de velar por los derechos humanos, la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación: a la Institución de Ararteko y a la Defensoría Vasca de la Igualdad.

METODOLOGÍA

La Comisión de la Mujer por la Igualdad de FEKOOR viene desarrollando un amplio trabajo de reflexión, debate y toma de conciencia de la situación de discriminación múltiple que sufrimos las mujeres con discapacidad en nuestra doble condición de mujeres y personas con discapacidad.

Este trabajo se ha centrado, en los dos últimos años, en el análisis de los planes para la igualdad de género vigentes, fundamentalmente del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV (Emakunde, 2006), y su cruce o puesta en relación con otros instrumentos diseñados, específicamente, para profundizar en el cumplimiento de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad, como el I Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad (CERMI, 2005-2008) o el Plan de acción para las Mujeres con Discapacidad (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007).

Fruto de nuestro trabajo, hemos constatado que, a pesar de que el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV indica que, de manera transversal, a la hora de desarrollar, ejecutar y evaluar cada uno de los objetivos y actuaciones previstas en el mismo, deberán tenerse en cuenta las especificidades de los distintos grupos de mujeres y hombres -y, en particular, las de las mujeres que sufren discriminación múltiple-, sin embargo las necesidades y situaciones específicas de las mujeres con discapacidad no están contempladas adecuadamente. Así, el citado Plan no aporta ningún tipo de pauta para atender las necesidades de este importante sector de mujeres, que solamente aparece citado en tres ocasiones a lo largo del listado de acciones propuestas, exceptuando el Área de Inclusión Social, donde sí se le dedica un programa .

En nuestra opinión, este tratamiento de las necesidades del colectivo de mujeres con discapacidad casi exclusivamente desde el Área de Inclusión Social significa que la perspectiva de la discapacidad no está transversalizada. Si bien es cierto que la situación de discriminación múltiple que sufre nuestro sector de mujeres aboca a un gran número de mujeres con discapacidad a una situación de riesgo de exclusión social, esto no significa que el abordaje de nuestras necesidades deba realizarse exclusivamente desde esta Área, que no consideramos la más idónea para dar respuesta a nuestras demandas en campos como la educación, el empleo, la cultura, la vivienda o la sexualidad.



Entendemos que todas las políticas, desde todas las administraciones, deberían contemplar de manera sistemática las peculiaridades y necesidades específicas de todas las personas, actuación que provocaría, paulatinamente, la reducción del número de personas con discapacidad que sufren un riesgo de exclusión social.

Tenemos ante nosotras el reto de afrontar el cumplimiento de una filosofía que, al menos a nivel teórico, tiene clara el IV Plan: que las circunstancias específicas de las mujeres con discapacidad sean tenidas en cuenta a la hora de desarrollar cualquier política, esto es, que dichas circunstancias se consideren de manera sistemática y transversal. De hecho, es un mandato que ya emana de los principios de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Otros instrumentos normativos también insisten en la importancia de este enfoque, como la Ley de Igualdad de Oportunidades, No Discriminación y Accesibilidad Universal de las Personas con Discapacidad (LIONDAU), del año 2003, que define la transversalidad como el principio en virtud del cual “las actuaciones a desarrollar, del tipo que sean, no se limitan únicamente a planes, programas y acciones específicas, pensadas exclusivamente para grupos determinados de población, en este caso mujeres con discapacidad, sino que comprenden las políticas y líneas de acción de carácter general en cualquiera de los ámbitos de actuación, en donde se tendrán en cuenta las necesidades y demandas desde la doble perspectiva de género y de discapacidad”.

Sin embargo, en el panorama actual, el alto nivel de desconocimiento por parte de las distintas administraciones de la situación de nuestro sector y de sus demandas, provoca que sólo desde un abordaje sistemático de sus necesidades específicas, a lo largo de todas las áreas y programas de los planes de igualdad, sea posible avanzar en el proceso de integración de la doble perspectiva de género y de la discapacidad.

En nuestra opinión, las actuaciones sobre la discapacidad y el género no pueden concebirse como el resultado de la mera suma de las políticas dirigidas a las personas con discapacidad, por un lado, y a las mujeres en general, por otro, ya que como puso de manifiesto el Foro Europeo de la Discapacidad, celebrado en 1997, los papeles atribuidos por la sociedad a las mujeres con

discapacidad son distintos a los que se asignan a las mujeres en general, al tiempo que las situaciones sociales de ambos colectivos son sustancialmente diferentes.

Por lo tanto, si admitimos que muchas de las cuestiones que conciernen a las mujeres con discapacidad son cuestiones de género –es decir, del modo en que se construye socialmente la feminidad para las mujeres con discapacidad, a las que se niegan muchos de los roles atribuidos al resto de las mujeres-, tendremos que convenir que deben ser afrontados desde los instrumentos normativos o instrumentales que están diseñados específicamente para combatir las situaciones de desigualdad que padecemos las mujeres con respecto a los hombres en muchos aspectos de nuestras vidas, esto es, desde las leyes y planes de igualdad.

Siguiendo esta filosofía, el trabajo de la Comisión de Mujer por la Igualdad de FEKOOR ha tenido como objetivo alumbrar un documento que sirva de referente para integrar la doble perspectiva de género y de la discapacidad en los planes de igualdad, con el propósito de que la realidad de las mujeres y de las personas con discapacidad se vea reflejada y atendida en todas las políticas.

Este proceso se ha desarrollado en varias fases y ha tenido una gestación plurianual:

1. Años 2005-2007. Entre otras acciones de la Comisión, se organizaron Talleres de feminismo, igualdad y empoderamiento, con objeto de proporcionar a las mujeres asociadas información, formación, foros de encuentro para la recuperación de nuestra conciencia de género y reflexión sobre nuestra propia vivencia de la doble discriminación. Habilidades en el manejo de conceptos, la terminología y los instrumentos existentes en pro de la igualdad.
2. En el 2007 vio la luz el primer informe sociológico “Perfil de las Mujeres con Discapacidad Física de Bizkaia” bajo la dirección de Trinidad Vicente, profesora de la Facultad de CCPP y Sociología de la Universidad de Deusto.
Para su consecución en el año 2005, se inicio la actualización de las bases de datos registrales de FEKOOR, se diseño una encuesta que hubo que enviar, reenviar y completar mediante llamadas telefónicas, para alcanzar un número suficientemente representativo de 579 encuestas.
3. IV Foro de Mujer y Discapacidad de Bizkaia: En un seminario intensivo de tres días, en el que participaron 20 mujeres con discapacidad de Bizkaia, junto con una

representación de nuestras compañeras de Andalucía y dos asesoras y relatoras, se organizaron dos mesas de trabajo con el objetivo de recoger propuestas para integrar la perspectiva de la discapacidad en los planes de igualdad. La primera de las mesas debatió y aportó sugerencias para las Áreas de Cultura, Educación y Trabajo, mientras que la segunda se centró en las Áreas de Inclusión Social, Salud y Urbanismo, Transporte Público y Medio Ambiente. Posteriormente, el plenario aprobó las conclusiones emanadas de ambas mesas de trabajo.

4. Entre enero y junio de 2008 se han desarrollado sesiones de seminarios para el análisis y debate, en el que han participado todas las integrantes en la Comisión de Mujer por la Igualdad de FEKOOR, en las que se fueron analizando y cruzando las conclusiones de nuestro IV Foro, las sugerencias y propuestas que recoge el I Plan de Acción para Mujeres con Discapacidad (CERMI, 2005-2008), el Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007), el contenido del II Plan de Igualdad del Ayuntamiento de Bilbao, y el contenido del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV. Como resultando de estas sesiones, se constató la escasa presencia de las mujeres con discapacidad en el Plan de Igualdad autonómico, así como en otros planes de igualdad de nuestro entorno. A continuación, se recogieron propuestas para integrar las necesidades de nuestro sector de mujeres en dichos planes de igualdad.
5. En abril de 2008 remitimos comunicación a Berdinsarea, en cuyo seno se estaba culminando el documento *“Orientaciones para el diseño, gestión y evaluación de planes locales para la igualdad”*, previa convocatoria de participación por parte de esta entidad, lo que esta Comisión reconoce y valora.
6. Así mismo, mediante nuestra participación en la Comisión de Seguimiento del Consejo de Igualdad del Ayuntamiento de Bilbao, y de la mano de su Área de Igualdad, nos mantenemos presentes en el proceso de elaboración del III Plan de Igualdad de esta Villa.
7. Abril-Noviembre de 2008. Un equipo designado al efecto por nuestra Comisión, se ha encargado de redactar el presente documento, en el que se recogen las sugerencias realizadas en las fases anteriores, así como las aportaciones recogidas en otros numerosos textos, además de los ya señalados, entre ellos el importante Informe y posterior Resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad en Europa, de 23 de marzo de 2007 (ver bibliografía al



final de este documento), y las Convenciones de Naciones Unidas contra la discriminación de las mujeres y los derechos de las personas con discapacidad.

ESTRUCTURA

Con el objeto de facilitar su recepción y seguimiento en la lectura, el presente documento está estructurado de la misma forma que el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, por lo que se articula en torno a las seis Áreas de intervención contempladas en éste –Cultura, Educación, Trabajo, Inclusión Social, Salud y Urbanismo, Transporte Público y Medio Ambiente-, cada una de las cuales incluye cuatro ejes –Mainstreaming, Empoderamiento y Participación Sociopolítica de las Mujeres, Conciliación y Corresponsabilidad y Violencia contra las Mujeres-.

Dentro de cada una de estas áreas y ejes, proponemos, bajo el rótulo de cada uno de los mismos programas que prevé el IV Plan, una serie de pautas que puedan ayudar a integrar la doble perspectiva de género y de la discapacidad en el V Plan o en otros planes de igualdad.

Más que acciones concretas, estas **pautas constituyen una filosofía que debe impregnar y empapar todas las áreas, acciones y objetivos de cualquier instrumento para la igualdad de género, integrando las necesidades específicas y las peculiaridades de las mujeres con discapacidad.**

En la situación actual de desconocimiento, por parte de las diferentes administraciones y otros agentes, de la realidad de nuestro sector, que sigue siendo objeto de atención de manera casi exclusiva desde el Área de Inclusión Social, como indicábamos más arriba, es necesario insistir en la importancia de que un Plan de Igualdad mencione expresamente aquellas circunstancias que deben tenerse en cuenta en los diferentes programas de actuación, de manera que la brecha que separa a las mujeres con discapacidad del resto de las mujeres, así como de los hombres con discapacidad, no continúe agrandándose. Solamente desde esta forma de actuar, las personas encargadas de planificar, desarrollar y evaluar políticas comenzarán a tener presente la existencia de mujeres con diversidad funcional, que requieren, en ocasiones, actuaciones que tengan en cuenta su idiosincrasia.

PROPUESTA PARA LA TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO Y DISCAPACIDAD EN EL PAÍS VASCO

**ÁREA DE
CULTURA**

La integración de la **doble perspectiva de género y de la discapacidad** en el Área de Cultura no debe limitarse a garantizar la accesibilidad física a los recintos donde tengan lugar las actividades culturales o deportivas, y/o la accesibilidad sensorial a sus contenidos, que entendemos que pudiera suponerse suficiente legislada, aunque en la práctica continúen existiendo numerosos ejemplos no accesibles, sino a estudiar y mejorar la situación real de las mujeres con discapacidad frente a su “acceso” a la cultura y al deporte, entendido como “participación”, considerando cuáles son los obstáculos que coartan su participación en este campo en igualdad de condiciones respecto al resto de las mujeres y de los hombres con discapacidad.

En este sentido, el **inferior poder adquisitivo** de las mujeres con discapacidad frente a los otros dos sectores de población citados; su **menor autonomía a la hora de desplazarse**, dado que dependen en mayor medida del transporte público, al carecer, en un porcentaje superior al resto de la ciudadanía, de vehículo propio; así como su **bajo nivel de poder en el ámbito familiar**, que las confina en gran medida al seno del hogar, en el que desempeñan papeles como cuidadoras informales de los que les es difícil zafarse, o sometidas a una sobreprotección, limitando su autonomía personal, son, entre otras circunstancias, aspectos que deben removerse para incentivar su acceso a la cultura y al deporte en igualdad de condiciones con el resto de la ciudadanía. Además, deben tenerse en cuenta especialmente las necesidades de las mujeres con discapacidad que habitan en el ámbito rural, dadas sus mayores dificultades para acceder a la cultura, al ocio y al deporte.

Uno de los principales problemas con que nos encontramos a la hora de integrar la doble perspectiva de género y de la discapacidad en el ámbito cultural es la **ausencia de estudios** sobre la participación del sector de las mujeres con discapacidad en este campo, así como sobre sus gustos, intereses, expectativas y necesidades. En este sentido, una política cultural que contemple adecuadamente nuestras necesidades debe partir de un profundo **trabajo de campo** en contacto con nuestros movimientos, que ayude a conocer cuál es nuestra situación real, cuáles son los principales obstáculos que percibimos en el acceso a la cultura, cómo pueden paliarse y qué tipo de oferta cultural demandan las mujeres con distintas diversidades funcionales.

Las propuestas que realizamos para el eje Mainstreaming de esta área inciden en esta necesidad, ya que la ausencia de conocimiento sobre la situación real de las mujeres con discapacidad frente al acceso a la cultura supone, en la práctica, excluir a un amplio sector poblacional de la posibilidad de participar, en igualdad de condiciones, en la vida cultural y social.

EJE MAINSTREAMING

M-1

En nuestra opinión, el proceso de integración de la **doble perspectiva de género y de la discapacidad** en la práctica cotidiana de las administraciones públicas debe discurrir paralelamente a la introducción de la perspectiva de género, que ya viene desarrollándose en los últimos años. Por ello, realizamos una serie de propuestas que pueden implementarse de manera pareja al resto de las acciones del eje mainstreaming, ya que consideramos que solamente teniendo en cuenta las necesidades de **todas** las mujeres, con sus condiciones específicas, a la hora de **planificar, ejecutar y evaluar políticas** podrá considerarse que la perspectiva de género se ha integrado adecuadamente. En este sentido, nos remitimos al Informe y posterior Resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad en la Unión Europea, en el que se pide a los estados miembros que adopten y apliquen las medidas necesarias para **apoyar a las mujeres con discapacidad “para que puedan avanzar en aquellos ámbitos de la vida social, laboral, cultural y política en que su presencia es aún insuficiente”**.¹

En este sentido, proponemos las siguientes líneas de actuación:

<u>PROGRAMA M-1:</u> INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ÁREAS DE CULTURA
<u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA</u> <u>DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u>
-El personal de la administración que desarrolle políticas y programe actividades culturales debe recibir formación sobre las necesidades y los intereses específicos que poseen las mujeres con discapacidad, con el fin de que pueda desarrollar iniciativas para satisfacerlas adecuadamente. En este sentido, las guías sobre buenas prácticas

¹ Informe sobre la situación de las mujeres con discapacidad en la Unión Europea. Parlamento Europeo, 2007. Punto 3.

en materia de igualdad de género que se difundan entre el personal de la administración y las empresas contratadas deben contemplar la perspectiva de género y de la discapacidad.

-Deben realizarse **estudios** sobre la **participación** actual de las mujeres con discapacidad en el ámbito cultural, las circunstancias que están limitando su acceso a la cultura en condiciones de igualdad, sus **necesidades específicas y sus gustos, intereses y expectativas**.

-Los planes actividades y programas que integren la perspectiva de género deben tener también en cuenta las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad, incluyendo la fase de evaluación.

EJE EMPODERAMIENTO

E-1

El primer programa del eje empoderamiento se centra en la **presencia y participación de las mujeres en el ámbito deportivo**.

Respecto al tema que nos ocupa, hay que señalar que mujer con discapacidad y deporte son dos términos tradicionalmente enfrentados, debido a que el conocido distanciamiento de las mujeres del mundo deportivo se agudiza debido a los **prejuicios culturales** que existen frente a la práctica deportiva de las mujeres con discapacidad, que arranca ya desde la familia y el colegio.

En este sentido, es necesario realizar campañas de sensibilización entre las familias, la administración educativa y el personal docente, así como entre las propias niñas con discapacidad, a fin de concienciarlas sobre las ventajas que para el bienestar físico, mental y emocional proporciona la práctica deportiva.

Así, consideramos que es importante tener en cuenta expresamente a las niñas y mujeres con discapacidad en el desarrollo de los objetivos E1-1, E1-2 y E1-3, dadas las peculiaridades del proceso de socialización que viven, que las alejan especialmente del mundo deportivo, al considerarlas *inhábiles* para esta práctica.

Por ello, en los objetivos del programa E-1 deberían tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

<u>PROGRAMA E-1:</u> PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO DEPORTIVO
<u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE</u> <u>PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u>
-Debe realizarse un estudio sobre las mujeres federadas en la Federación Vasca de Deporte Adaptado, que actualmente representan tan sólo el 31,3% de las personas federadas, que visibilice la situación actual del sector frente al deporte. Paralelamente, debe estudiarse el porcentaje de mujeres con discapacidad que practican deporte de manera no federada , así como la evolución de su participación en la práctica deportiva en los últimos años, con el objetivo de incentivar las tendencias favorables. Este trabajo debe indagar también en las necesidades, gustos, expectativas y obstáculos que encuentran las niñas y mujeres con discapacidad para practicar deporte, de manera que las diferentes instancias administrativas puedan adecuar su oferta a las demandas de este grupo social.
-Debe fomentarse la participación activa de las mujeres con discapacidad en el diseño de los programas de los polideportivos municipales, a fin de que estos proporcionen una oferta adecuada a sus necesidades y expectativas.
-Deben establecerse acciones positivas para potenciar la participación de las mujeres con discapacidad en el deporte de competición, mediante el establecimiento de becas o premios especiales, por ejemplo.
-Debe prestarse una atención especial al sector de personas mayores de 65 años , conformado mayoritariamente por mujeres, y en el que, paulatinamente, sus integrantes van adquiriendo

problemas de movilidad, con el objetivo de fomentar su autonomía y movilidad, para lo que precisan apoyos específicos tales como servicios de acompañamiento para la práctica deportiva y subvenciones que palien su menor poder adquisitivo.

-Debe potenciarse, mediante incentivos fiscales, el **patrocinio de la actividad deportiva de las mujeres con discapacidad**. Asimismo, las administraciones públicas deben fomentar, mediante subvenciones, dicha práctica, haciendo hincapié en aquellas modalidades deportivas en las que estemos infrarrepresentadas.

-Todo el **sistema educativo debe promover la práctica deportiva de las niñas con discapacidad**, para lo que el profesorado de formación física debe recibir formación expresa sobre sus necesidades y sobre las adaptaciones ergonómicas y funcionales que deben realizarse en los recintos escolares. Así mismo, deben realizarse **campañas de concienciación a toda la comunidad escolar** (familias, profesorado, alumnado, monitorado de tiempo libre y entrenadoras y entrenadores) sobre la importancia de la práctica deportiva de las niñas con discapacidad para su bienestar físico y mental.

-Deben realizarse las **adaptaciones ergonómicas** necesarias para la práctica deportiva de las mujeres con discapacidad en todos los deportes.

-Los medios de comunicación de titularidad pública deben reservar **espacios que muestren a mujeres con discapacidad practicando deporte**.²

-Debe establecerse legalmente **un plazo en el que todas las instalaciones deportivas sean accesibles**.*

-Deben implementarse una amplia gama de deportes que tengan en cuenta la perspectiva de género y que se planifiquen pensando en la participación de niñas y mujeres con discapacidad, disponiendo de personal formado.*

² Conclusiones del IV Foro sobre Mujer y discapacidad en Bizkaia, 2007.

*Resolución del Parlamento Europeo, de 13 de noviembre de 2007, sobre la función del deporte en la educación.

E-2

El segundo programa contenido en el eje empoderamiento se centra en la **presencia y participación de las mujeres en el ámbito cultural y artístico.**

La magnitud de los problemas frente al empleo, la formación, el transporte y la vivienda que deben afrontar, cotidianamente, las mujeres con discapacidad contribuye a alejarlas de los ámbitos de creación artística y cultural, por lo que es necesario desarrollar políticas activas que palien las malas condiciones de partida de este sector de mujeres y su situación de desigualdad respecto a otros grupos sociales.

Por otro lado, en los centros de documentación sobre mujeres ya existentes se aprecia una clara **carencia de bibliografía sobre mujeres y discapacidad**, que puede venir motivada, en parte, por la escasez de estudios sobre este tema y por el tradicional olvido de esta temática en el mundo universitario –cabe recordar que el Master de Igualdad entre Mujeres y Hombres impartido por la UPV no oferta hoy por hoy ningún crédito sobre género y discapacidad-.

En este sentido, las acciones para acortar las desigualdades que padecen las mujeres con discapacidad en su participación en el ámbito cultural pasan por la incentivación de la creación artística y la producción cultural, así como por el **impulso de los estudios sobre género y discapacidad.**

Por ello, en este programa deberían tenerse en cuenta los aspectos siguientes:

<p style="text-align: center;"><u>PROGRAMA E-2:</u> PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL ÁMBITO CULTURAL Y ARTÍSTICO</p>
<p style="text-align: center;"><u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u></p>
<p>-Debe fomentarse la investigación feminista desde la perspectiva de la discapacidad en todos los ámbitos culturales, mediante el establecimiento de becas específicas.</p>
<p>-Los centros de documentación sobre mujeres deben realizar un esfuerzo en la incorporación de fondos editoriales o audiovisuales</p>

sobre mujeres y discapacidad. Así mismo, deben disponer de **formatos adaptados** a los distintos tipos de discapacidad.

-La **creación artística** de las mujeres con discapacidad debe incentivarse, mediante el establecimiento de becas especiales y otros incentivos y subvenciones a entidades privadas que fomenten este campo.

-Debe potenciarse la **formación artística** de las mujeres con discapacidad en disciplinas en las que están gravemente infrarrepresentadas, como **el teatro, la danza, el canto**, etc.

-Debe **potenciarse la asistencia de las mujeres con discapacidad a actos culturales**, para lo que deben establecerse descuentos u otras ventajas que palien la situación de desigualdad económica de este colectivo frente a las mujeres en general y a los hombres con discapacidad. Además, deben adoptarse medidas para satisfacer las necesidades de transporte de este sector de mujeres a dichas actividades o actos culturales, debido a su mayor dependencia del transporte público.

-Deben **normalizarse los espacios destinados a las personas con discapacidad en los recintos culturales o de ocio**, que no deben estar ubicados en lugares aislados ni especiales, sino que deben encontrarse por todo el recinto y deben poseer buenas condiciones de visibilidad.³

-Debe establecerse legalmente **un plazo en el que todos los recintos culturales sean accesibles**.

-Con el objetivo de facilitar su participación en cualquier actividad cultural o de ocio, deben habilitarse en la vía pública **baños adaptados** a las necesidades de todas las mujeres con discapacidad, de acceso restringido, que dispongan del sistema de *eurollave*, o similar. Además, dichas instalaciones deben disponer de un espacio para cambiar bebés.⁴

³ Esta es una de las conclusiones del IV Foro sobre Mujer y discapacidad en Bizkaia, celebrado en diciembre de 2007.

⁴ *Ibídem*.

El tercer y último programa del eje empoderamiento trata de la **participación y presencia de las mujeres en los medios de comunicación.**

En relación al primer objetivo, que se centra en **incrementar la participación de las mujeres en los medios**, pensamos que la escasísima presencia de las mujeres con discapacidad en los medios de comunicación podría paliarse con el establecimiento de una normativa que obligue a que la cuota de reserva de puestos de trabajo para las personas con discapacidad se distribuya de forma paritaria, es decir, que no pueda existir un diferencial entre los sexos superior al 20%.

El segundo de los objetivos, que pretende **incrementar la presencia de las mujeres en los espacios mediáticos**, tiene una importancia capital en el ámbito de la discapacidad, ya que, si las mujeres como sector aparecen poco en los medios y lo hacen, sobre todo, en determinados campos (en programas del corazón, por ejemplo, pero no en debates sobre temas “serios”), este fenómeno se agudiza en el caso de las mujeres con discapacidad, cuya escasa presencia aparece, frecuentemente, vinculada a estereotipos o a tópicos. Según el I Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad, **los medios de comunicación aluden a las mujeres con discapacidad escasamente** y, cuando lo hacen, manejan con frecuencia términos peyorativos o hirientes, y presentan un sesgo **distorsionado o sensacionalista**⁵. En la misma línea, el citado plan considera que las y los profesionales de los medios son personas con escaso conocimiento del mundo de la discapacidad, por lo que incluye entre sus objetivos prioritarios sensibilizar y formar a las y los periodistas en materia de género y discapacidad.

Por su parte, el I Plan integral de acción para mujeres con discapacidad considera que los medios de comunicación social juegan un relevante papel en la transmisión de **imágenes, estereotipos y prejuicios sobre las mujeres con discapacidad**⁶, por lo que un reflejo menos distorsionado de este colectivo puede ser un paso importante para combatir la situación de desigualdad que viven.

⁵ I Plan integral de acción para mujeres con discapacidad. CERMI, 2005. Área 9: Imagen social y medios de comunicación.

⁶ I Plan de acción para las mujeres con discapacidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007. Área 1: Imágenes y prejuicios.



Las acciones que proponemos para este programa son las siguientes:

<u>PROGRAMA E-3:</u> PRESENCIA Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN
<u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u>
-Crear una normativa para que la cuota de reserva de puestos laborales en los medios de comunicación se distribuya paritariamente por sexos, sin que pueda existir un diferencial superior al 20 por ciento.
-Incluir en los planes de formación al personal y cargos directivos de los medios de comunicación contenidos sobre género y discapacidad , que incidan especialmente en los siguientes aspectos: <ul style="list-style-type: none">○ Cuáles son los tópicos y estereotipos que más habitualmente se manejan en relación a las mujeres con discapacidad y cómo pueden desmontarse.○Cuál es la terminología más adecuada para referirse a las mujeres con discapacidad, con el fin de evitar vocablos estigmatizadores. Qué tratamiento hace la publicidad de las mujeres con discapacidad y cómo puede normalizarse su imagen publicitaria.
-Las carreras de periodismo y de publicidad deben incluir créditos sobre perspectiva de género y discapacidad .
-Los observatorios de publicidad sexista deben incluir entre los criterios de análisis consideraciones en relación a la discapacidad.
-Deben diseñarse programas desde los medios de comunicación, fundamentalmente los de titularidad pública, para que exista una presencia normalizada de mujeres con discapacidad en cualquier programa o emisión , en calidad de concursantes,

presentadoras, participantes en debates, etc.
-Los comités de personas expertas de los medios de comunicación deben incluir profesionales con formación sobre género y discapacidad .
-Debe incluirse en las bases de datos de personas expertas sobre diferentes materias, existentes en los medios, a mujeres con discapacidad, de manera que se normalice su presencia mediática.
-Los libros de estilo de los diferentes medios deben incorporar contenidos respecto al género y a la discapacidad, para fomentar la erradicación de estereotipos , potenciar la presentación de modelos reales de mujeres con discapacidad , impulsar la utilización de un lenguaje no estigmatizador y normalizar la visibilización de las mujeres con discapacidad. Para ello, puede elaborarse desde la administración pública una guía de buenas prácticas que sirva de orientación.
-Es necesario realizar campañas publicitarias para acercar a la sociedad una imagen real y no estereotipada de las mujeres con discapacidad .
-Deben incentivarse los espacios en los medios de comunicación que fomenten la difusión de una imagen normalizada de las mujeres con discapacidad (películas, anuncios, documentales...), que deben aparecer en diferentes roles: empleadas, cuidadoras, madres de familia, personas con una vida sexual y afectiva activa, etc.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

C-1

El eje conciliación y corresponsabilidad se centra en el aprovechamiento de los espacios culturales para el fomento de una cultura social de la corresponsabilidad.

La situación de las mujeres con discapacidad frente a las tareas reproductivas y de cuidado es paradójica, ya que si bien el sistema patriarcal ha considerado tradicionalmente a estas personas como inhábiles para desempeñar las labores domésticas que se han asignado



históricamente al resto de las mujeres, sin embargo muchas de ellas se ven en la práctica abocadas, sin haberlo elegido, al papel de cuidadoras informales en su ámbito familiar, circunstancia que les impide acceder al mercado laboral en mayor proporción que al resto de las mujeres y que a los hombres con discapacidad.

Según afirma el I Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad, la realidad de las mujeres con discapacidad que tienen a su cargo el cuidado de personas en situación de grave dependencia, sin un reconocimiento económico y social, permanece invisible para la sociedad.

Por ello, es importante investigar y difundir socialmente el papel que juega este sector de mujeres en el trabajo doméstico y de cuidado, así como la incidencia de esta situación en la **disminución de sus expectativas laborales** y cómo esta circunstancia afecta a sus **proyectos de realización personal**.

En este sentido, proponemos la adopción de las siguientes medidas para el presente eje:

<p style="text-align: center;"><u>PROGRAMA C-1:</u> FOMENTO DE LA CULTURA PARA LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO</p>
<p style="text-align: center;"><u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u></p>
<p>-Deben desarrollarse acciones dirigidas a concienciar a las mujeres con discapacidad de la injustificable presión que sufren, en muchos casos, para desempeñar labores domésticas y de cuidado que hipotecan prácticamente todo su tiempo disponible, imposibilitando o dificultando su formación y su incorporación al mercado de trabajo, así como su participación sociopolítica y cultural.</p>
<p>-Deben realizarse campañas de sensibilización de las personas que componen el entorno familiar de las mujeres con discapacidad, así como de la sociedad en general, sobre la presión a la que se ven sometidas buena parte de ellas para asumir tareas domésticas y sobre la necesidad de repartir equitativamente dichas funciones entre todas las personas integrantes de su unidad familiar. Asimismo, debe difundirse socialmente cuál es la valoración económica del trabajo doméstico y de cuidado que realizan las mujeres con discapacidad.</p>

-Deben elaborarse **mapas de uso del tiempo** de las mujeres con discapacidad, con el fin de conocer cuál es su situación real frente a las tareas domésticas, de autocuidado y de cuidado. Estos mapas deben investigar, asimismo, el uso del tiempo de las niñas con discapacidad.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

V-1

El único programa que comprende este eje tiene como objetivo la **erradicación del sexismo en los distintos ámbitos socioculturales**, para lo que se hace especial hincapié en el tratamiento que los medios hacen de la imagen de las mujeres para evitar que se vulnere su dignidad humana o se incite a la violencia contra ellas.

Según afirma el I Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad del CERMI, las mujeres con discapacidad aparecen en ocasiones en los medios de comunicación **ridiculizadas, como objeto de burla o diversión**, y de manera general, es frecuente presentarlas como **personas débiles, dependientes o inferiores**. Este tratamiento lesiona, evidentemente, su dignidad humana.

En este eje, proponemos las siguientes acciones:

<u>PROGRAMA V-1:</u> ERRADICACIÓN DEL SEXISMO EN LOS DISTINTOS ÁMBITOS SOCIOCULTURALES
<u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u>
-Debe realizarse un estudio sobre la imagen mediática de las mujeres con discapacidad , incluyendo el ámbito publicitario, a fin de detectar la existencia de contenidos lesivos para su dignidad.
-Los órganos de control de la publicidad deben disponer de criterios en relación a la discapacidad, de manera que se erradiquen los contenidos que presenten a las mujeres con discapacidad como débiles, inferiores o inhábiles.
-Los y las profesionales de los medios de comunicación deben recibir formación sobre buenas prácticas en relación al género y

la discapacidad, de manera que se erradique la presentación de las mujeres con discapacidad como personas inferiores o dependientes, evitando los mensajes degradantes o discriminatorios.

**ÁREA DE
EDUCACIÓN**

Según la última encuesta publicada sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud (INE, 1999), el 87,72% de las mujeres con discapacidad tienen estudios primarios, carecen de estudios o son analfabetas, mientras que sólo el 2,17% de ellas poseen una titulación universitaria. Si bien es cierto que estas cifras mejoran sustancialmente a medida que disminuye la franja de edad de las personas analizadas, **continúa existiendo un importante desajuste entre el nivel académico que alcanzan las mujeres con discapacidad respecto al resto de las mujeres.**

Estos datos quizás resulten menos chocantes si tenemos en cuenta que, según afirma el I Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad, los centros de enseñanza, en general, **no cuentan con profesorado formado ni con sistemas adaptados a los diferentes tipos de discapacidad, además de tener, muchos de ellos “problemas de accesibilidad**, lo que no permite un seguimiento adecuado de los distintos ciclos formativos, ni una participación efectiva en actividades deportivas o extraescolares”⁷.

A estos obstáculos, hay que añadir la pervivencia de ciertos prejuicios en algunas familias de niñas con discapacidad, que consideran poco importante el desarrollo académico de sus hijas, situación agravada, en muchos casos, por una actitud de sobreprotección. Por ello, el I Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad, cita, como uno de sus objetivos estratégicos, “**garantizar la igualdad de oportunidades de las niñas y mujeres con discapacidad en el acceso a una educación de calidad**”.⁸

Hay que aludir, además, al informe del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad en Europa, en el que se pide a los Estados miembros que se tengan en cuenta “**las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad en todas las políticas** a nivel nacional, regional y local, y en particular en las políticas de urbanismo, **educación**, empleo, vivienda, (...)”⁹. El mismo informe expresa, además, su preocupación por el hecho de que sean las mujeres con

⁷ Plan de acción para las mujeres con discapacidad. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2007. Área III: Educación.

⁸ I Plan integral de acción para mujeres con discapacidad. CERMI, 2005. Área I: Educación.

⁹ Informe sobre la situación de las mujeres con discapacidad en la Unión Europea. Parlamento Europeo, 2007. Punto 2.



discapacidad las que alcanzan unos niveles de estudio menores, lo que les lleva a tener mayores dificultades en el mercado laboral, y considera que debe impulsarse “a las mujeres y niñas con discapacidad a que realicen estudios y a que busquen un empleo en función de sus capacidades e intereses y no de sus carencias”.¹⁰

EJE MAINSTREAMING

M-1

El eje mainstreaming tiene como principal objetivo **integrar la coeducación** en la programación anual de los centros de enseñanza de los diferentes niveles con el objetivo de **eliminar del sistema educativo roles, estereotipos y prejuicios en función del sexo.**

Dado que las niñas y las mujeres con discapacidad se ven afectadas por prejuicios y estereotipos que se construyen y operan de forma diferente a los que afectan al resto de las niñas y mujeres, el sistema educativo debe incorporar la doble perspectiva de género y de discapacidad tanto en los programas de formación del profesorado como en los contenidos curriculares del alumnado para erradicar dichos estereotipos.

Por otro lado, a la hora de analizar la situación de las niñas y mujeres con discapacidad en el sistema educativo existe una evidente **ausencia de estudios y datos desagregados en función del sexo y de la discapacidad**, que nos permitan conocer cuáles son las opciones académicas preferidas por este colectivo y cómo condiciona el género y la discapacidad estas opciones, de manera que se pueda impulsar a las chicas con discapacidad a optar por itinerarios académicos no estereotipados y diversos, que amplíen sus perspectivas educativas y laborales.

Para lograr estos objetivos, proponemos las siguientes pautas:

<p style="text-align: center;"><u>PROGRAMA M-1:</u> FOMENTO DE LA COEDUCACIÓN EN LOS CENTROS ESCOLARES</p>
<p style="text-align: center;"><u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u></p>
<p style="text-align: center;">-La doble perspectiva de género y de discapacidad debe</p>

¹⁰ Ibidem. Punto 13.

incorporarse al sistema educativo. Este proceso puede desarrollarse de manera paralela al de integración de la coeducación en los centros, ya que es una variable más que debe tenerse en cuenta a la hora de conseguir este objetivo. Para ello:

- Tanto el profesorado como el resto de las personas que trabajan en la comunidad educativa, tales como el personal de apoyo, de tiempo libre, los equipos psicológicos, etc., **deben recibir formación sobre género y discapacidad.**
- Las autoridades educativas deben redactar y facilitar a los centros una **guía de buenas prácticas** que permita a la comunidad docente identificar cuáles son los principales estereotipos que operan en relación al género y la discapacidad, cómo pueden paliarse y qué actitudes y comportamientos deben incentivarse en las y los escolares respecto a esta temática.
- Los planes de estudios de las carreras de magisterio, pedagogía, psicología, educación física, educación social, trabajo social, ciencias de la información, así como el CAP (Curso de adaptación pedagógica), **deben incluir créditos específicos sobre género y discapacidad**, contemplando todas las peculiaridades de los diferentes tipos de discapacidad y desde un acercamiento real a este mundo.¹¹
- El **currículum educativo** debe incluir, en todos los niveles – enseñanza infantil, primaria y secundaria-, contenidos en relación a la discapacidad y el género, teniendo en cuenta los distintos tipos de discapacidades.¹²
- Los centros educativos deben realizar jornadas especiales sobre **diversidad y discapacidad.**

El **material educativo debe integrar modelos que visibilicen a las niñas y mujeres con discapacidad.**¹³ Para ello, debe realizarse un estudio que analice la presencia de niñas y mujeres con discapacidad en dichos materiales y elaborarse una guía con criterios para la

¹¹ Esta es una de las conclusiones del IV Foro sobre mujer y discapacidad en Bizkaia, celebrado en diciembre de 2007 y organizado por FEKOOR.

¹² Íbidem.

¹³ Íbidem.

<p>presentación de este sector de mujeres de manera no estereotipada.</p>
<p>-Las estadísticas y estudios que se realicen en el sistema educativo deben desagregar la variable discapacidad, por sexos y según los diferentes tipos de discapacidad.</p>
<p>-Dada la escasez de estudios sobre las elecciones académicas de las chicas con discapacidad, así como sobre los obstáculos y prejuicios que encuentran en su andadura por el sistema educativo, deben establecerse incentivos y subvenciones para la realización de investigaciones y tesis sobre esta temática, así como sobre otros aspectos relacionados con el género y la discapacidad.</p>
<p>-El grado de inclusión de la doble perspectiva de género y de discapacidad en los centros educativos debe incorporarse como criterio de medición de calidad en los procesos de evaluación de dichos centros.</p>
<p>-El personal de la inspección técnica de educación debe recibir formación sobre integración de la doble perspectiva de género y de discapacidad en el sistema educativo. Además, el grado de implantación de dicha perspectiva en un centro debe incorporarse como criterio a los protocolos de inspección de las programaciones anuales.</p> <p>-Debe prestarse especial atención a las necesidades educativas de las niñas con discapacidad que habitan en el ámbito rural.</p>
<p>-Dado el escaso conocimiento de las autoridades educativas sobre las necesidades de las niñas con discapacidad, debe crearse, en el área de Educación, un servicio específico que proporcione los apoyos personales y técnicos que necesite cada alumna:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Debe diseñarse un protocolo de actuación personalizado que se ponga en marcha desde el momento de la formalización de la matrícula escolar, con el objetivo de detectar y proporcionar los recursos que necesitará cada alumna, tanto técnicos como personales, dependiendo de su situación concreta.¹⁴ Además, estos recursos deben estar

¹⁴ Íbidem.

coordinados con los que se proporcionan desde el Área de Inclusión Social, en cumplimiento de la Ley de Promoción de la Autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, con el objetivo de que se garantice el derecho a elegir y a desarrollar una existencia autónoma dentro del sistema educativo, y no dependiente.

- La atención adecuada a las necesidades fisiológicas y de apoyos en la movilidad, transferencias y cualquier actividad escolar de cada alumna debe garantizarse según sus necesidades, incluyendo la presencia de **asistencia personal femenina**, si así se requiere.¹⁵
- El personal dedicado a prestar esa asistencia personal en la edad escolar, debe disponer de formación respecto a diversidades funcionales que **requieren asistencias diferenciadas**, formación respecto a promocionar y **fomentar la autonomía personal y la vida independiente**, formación respecto a **ayudas técnicas existentes** y **formación respecto a género** y discapacidad.

Cualquier **herramienta o adaptación instrumental y ayuda técnica susceptible de mejorar la situación de las niñas con discapacidad** en el sistema educativo debe estar disponible.

-Dado que no se puede considerar integrada la doble perspectiva de género y de discapacidad en el sistema educativo sin haber conseguido el objetivo de **accesibilidad universal**, deben tenerse en cuenta, además, las siguientes pautas, que no son específicamente medidas de género:

- Todos los **materiales y equipos didácticos** deben ser accesibles a escolares con cualquier tipo de discapacidad, haciendo hincapié, especialmente, en aquellos relacionados con las nuevas tecnologías y con la informática. Pensemos que “la brecha digital” afecta a las mujeres con discapacidad en un porcentaje superior en cualquier ámbito social.
- Debe fijarse un plazo para la **eliminación de las barreras**

¹⁵ *Ibíd.*

arquitectónicas de todos los centros escolares. A este respecto, cabe recordar el contenido de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, ratificada por el Estado español en abril de 2008, que insta a la identificación y eliminación de las barreras arquitectónicas, existentes, entre otros lugares, en las escuelas¹⁶.

Las **subvenciones** que recibe la enseñanza concertada **deben condicionarse a la accesibilidad de los centros, sus dependencias, instalaciones y servicios.**

EJE EMPODERAMIENTO

E-1

El primer programa de este eje tiene como objetivo incrementar la presencia de las mujeres en los diferentes ámbitos de decisión del sistema educativo.

Las mujeres con discapacidad tienen enormes dificultades para desempeñar cualquier función en dicho sistema, como demuestra el hecho de que muchas de las docentes a las que sobreviene una discapacidad son apartadas de su puesto de trabajo. Por ello, **mejorar las posiciones de las mujeres con discapacidad en el sistema educativo pasa por posibilitar su acceso en igualdad de condiciones a todos los niveles**, ya que difícilmente este sector puede incrementar su participación e influencia en un sistema que, en muchos casos, les veta hasta su mera presencia.

Esta presencia de las mujeres en el ámbito educativo ha de incluir la participación de las madres con discapacidad en la gestión y las actividades de las asociaciones de madres y padres del alumnado (AMPAS). Por ello garantizar la accesibilidad física a los centros no debe limitarse a la existencia de alumnado con discapacidad matriculado, sino que la totalidad de los centros deben cumplir parámetros de accesibilidad, como requisito para la igualdad de oportunidades en la docencia, el trabajo administrativo y el importante ejercicio de la maternidad en participación social.

Para ello, proponemos las siguientes directrices:

¹⁶ Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Naciones Unidas, 2006. Artículo 9.

PROGRAMA E-1:
ACCESO A LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO

PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD

-Debe realizarse un **estudio sobre la situación laboral** de las mujeres con discapacidad en el sistema educativo, que contemple:

- Cuántas mujeres son apartadas del sistema educativo a raíz de una discapacidad sobrevenida o de enfermedades laborales y por qué causas (existencia de barreras arquitectónicas, ausencia de adaptaciones ergonómicas o funcionales, etc.)
- Qué **obstáculos** encuentran las mujeres con discapacidad a la hora de incorporarse laboralmente al sistema educativo y cómo pueden paliarse.
- Cual es la **distribución por sexo de la cuota de reserva** de puestos laborales, en las diferentes categorías laborales y por tipo y grado de discapacidad.

Qué obstáculos encuentran las madres con discapacidad a la hora de participar, asistir o ejercitar cualquiera de las tareas o funciones relacionadas con el ámbito educativo de sus hijas e hijos.

-Las docentes y el resto de las trabajadoras del sistema educativo con discapacidad deben tener preferencia en la **elección de centro**, con el objetivo de que puedan optar por centros adaptados y accesibles. Además, debe facilitárseles en acceso a puestos de trabajo en el mismo centro en el que venían desempeñando su quehacer profesional, en el caso de discapacidades sobrevenidas.

-Debe crearse una normativa para que la **cuota de reserva de puestos laborales** en los centros educativos de todos los niveles se

distribuya paritariamente por sexos, sin que pueda existir un diferencial superior al 20 por ciento.

-Es necesario realizar una política activa de concienciación del profesorado y de las familias de las niñas con discapacidad acerca de la importancia de que éstas alcancen **el máximo nivel formativo** que les permitan sus capacidades, huyendo de itinerarios formativos estereotipados en razón del género.¹⁷

-Deben **incentivarse**, con acciones positivas y otros apoyos, las **carreras universitarias de las mujeres con discapacidad**, dado el enorme desajuste existente entre el porcentaje de mujeres con discapacidad licenciadas (2,17%) y el resto de las mujeres (alrededor del 20%).

E-2

El **primero de los objetivos** del segundo programa de este eje se centra en la **difusión de un conocimiento que visibilice las aportaciones de las mujeres a la sociedad.**

El **segundo objetivo** de este programa pretende disminuir la brecha de género que existe en la elección de estudios y carreras entre chicos y chicas, que continúa condicionada por estereotipos y roles diferenciados.

En relación a la discapacidad, las chicas son impulsadas desde el propio sistema educativo, en muchos casos, a elegir itinerarios que las alejan de la universidad o que las abocan hacia disciplinas con más bajas perspectivas laborales.

Por otro lado, es una práctica habitual en los centros escolares considerar a las chicas exentas “de facto” de la asignatura de educación física, aunque mantengan una calificación de resultados de “prograsa adecuadamente”, lo que constituye una discriminación hacia este sector de mujeres que redunda en su desarrollo físico y psíquico, cuando toda persona, independientemente de la

¹⁷ Esta es una de las conclusiones del IV Foro sobre mujer y discapacidad en Bizkaia, celebrado en diciembre de 2007 y organizado por FEKOOR.

diversidad funcional, puede realizar algún tipo de modalidad para su educación en el ejercicio físico.

Para mejorar sus posiciones en ambos aspectos, proponemos las siguientes líneas de actuación:

<u>PROGRAMA E-2:</u> GENERACIÓN Y ADQUISICIÓN DE CONOCIMIENTO NO SEXISTA
<u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u>
-Deben primarse, en las convocatorias de ayudas para el desarrollo de proyectos de investigación, las tesis y estudios sobre género y discapacidad , haciendo hincapié en la temática siguiente: <ul style="list-style-type: none">o La construcción social del género en las mujeres con discapacidad.o Los roles y estereotipos de género en la discapacidad, y cómo afectan a la trayectoria educativa de las chicas con discapacidad.o Estrategias para mejorar las posiciones de las mujeres con discapacidad en el sistema educativo, fundamentalmente en su acceso a la universidad.
-Deben realizarse, en el ámbito universitario, jornadas, seminarios, conferencias y cursos de verano sobre género y discapacidad. En este sentido, cualquier programa formativo sobre derechos humanos debe incluir contenidos sobre género y discapacidad.
-Deben incluirse en el CAP (Curso de adaptación pedagógica) contenidos sobre género y discapacidad.
-Deben incluirse en el Master de igualdad de la UPV créditos sobre género y discapacidad .
-Debe realizarse un estudio sobre la situación de las niñas y chicas con discapacidad en el sistema educativo, que analice: <ul style="list-style-type: none">o Cual es la proporción de chicas y chicos con discapacidad en los diferentes niveles educativos (educación infantil,

primaria, secundaria y universitaria).

- Cuales son los **itinerarios formativos que eligen las chicas** y en qué modo difieren de los que eligen los chicos con discapacidad y el resto de las chicas.
- Cuales son los principales **obstáculos que encuentran las jóvenes con discapacidad en su acceso a la universidad.**

Debe realizarse una investigación sobre las **carreras** que eligen las chicas con discapacidad, para analizar la pervivencia de estereotipos en razón del género.

-Las **familias** de las niñas con discapacidad deben recibir orientaciones sobre cómo paliar los prejuicios que vienen condicionando, tradicionalmente, la elección de los estudios y profesiones de sus hijas.

-Deben realizarse acciones de sensibilización dirigidas al profesorado sobre la importancia de que las chicas con discapacidad cursen **estudios y carreras no estereotipadas** en función de prejuicios sobre el sexo y la discapacidad, primando aquellas elecciones que tengan buenas perspectivas laborales.

-Debe formarse al **profesorado de las áreas de estudio más masculinizadas**, en materia de género y discapacidad, para la mejora en la acogida de las chicas con discapacidad.

-Deben adoptarse medidas para la adaptación de los **centros de Formación Profesional** a las necesidades de las chicas con discapacidad, sin olvidar las áreas tradicionalmente masculinizadas.

-Debe impulsarse la realización de **prácticas laborales** de las chicas con discapacidad, arbitrando ayudas e incentivos que posibiliten las adaptaciones ergonómicas y funcionales que sean necesarias en los centros de trabajo. En este sentido, debe garantizarse el derecho de las chicas con discapacidad a la elección del centro laboral donde realizar dichas prácticas.

-Debe hacerse un estudio que detecte y ponga de manifiesto la real problemática a la que se enfrentan las mujeres con discapacidad a la hora de encontrar centros de trabajo normalizados donde desarrollar las prácticas laborales, y disponer de las ayudas técnicas y/o la

<p>asistencia personal necesarias para el desarrollo de una vida laboral activa.</p>
<p>-Los centros educativos deben disponer de una persona de apoyo a la autonomía personal de cualquier persona con discapacidad, localizable mediante un sistema de ‘busca’.</p>
<p>-Las estudiantes con discapacidad universitarias deben disponer de subvenciones, proporcionadas por la administración de Educación, Universidades e Investigación, para la contratación de servicios de asistencia personal, que cubran el uso y la participación en las ofertas de extensión universitaria, cursos de postgrado, desarrollo de doctorados, y posibilidades de opción a becas de estudios fuera del ámbito territorial de la residencia habitual de la alumna.</p> <p>-En garantía de la igualdad de oportunidades, cuando la limitación de la oferta universitaria pública conlleve que la alumna con discapacidad no pueda asumir un desplazamiento fuera de su ámbito territorial por carencia de transporte público adaptado suficiente o conlleve un cambio de domicilio, la administración respetará la libre elección expresada de opción formativa, subvencionando la matriculación en un centro universitario de carácter privado de su entorno, si existiera, o concertando plazas a tal fin, dotándole de los mismos recursos humanos y materiales.</p>
<p>-El sistema universitario debe garantizar a todas sus alumnas con discapacidad la posibilidad de realizar prácticas laborales.</p>
<p>-Deben diseñarse programas específicos dirigidos a las mujeres con discapacidad en los servicios de orientación universitaria.</p>
<p>-La información sobre servicios educativos, becas, ayudas, etc. debe estar disponible en formatos accesibles para las niñas y chicas con discapacidad.</p>
<p>-La práctica habitual del sistema educativo de considerar a las niñas con discapacidad exentas de la asignatura de gimnasia perjudica</p>

su evolución personal, por lo que debe erradicarse siempre que sea posible¹⁸. Para ello:

- El **personal de educación física debe poseer formación específica** en materia de género y discapacidad.
- Los centros educativos deben habilitar **instalaciones deportivas adaptadas** a las necesidades de las niñas con discapacidad.
- Debe crearse un servicio centralizado de **deporte adaptado para chicas con discapacidad**, auspiciado por el área de Educación, que disponga de personal altamente cualificado en materia de discapacidad, con conocimiento de los diferentes tipos de discapacidades, con el objetivo de **potenciar la práctica deportiva en equipo o los deportes de competición**.

Debe crearse un currículum deportivo individualizado, en función de la discapacidad, para cada alumna.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

C-1

El primero de los programas de este eje pretende fomentar la ética del cuidado entre el alumnado.

Respecto a la discapacidad, existe el hecho de que, tradicionalmente, numerosas chicas y mujeres con discapacidad vengán desempeñando labores domésticas y de cuidado en el seno de sus familias sobre las que, con frecuencia, no pueden decidir, y a las que se ven abocadas, en muchos casos, en mayor medida que el resto de las mujeres. Ésta realidad convive, sin embargo, con uno de los estereotipos sociales imperantes que mayor incide desfavorablemente sobre las niñas adolescentes, el que señala a las mujeres con discapacidad como mujeres también “inhábiles” para los tradicionales roles de pareja, madres y para desarrollar las responsabilidades del cuidado y mantenimiento de un hogar.

¹⁸ Esta es una de las conclusiones del IV Foro sobre mujer y discapacidad en Bizkaia, celebrado en diciembre de 2007 y organizado por FEKOOR



Las gran variedad en las diversidades funcionales que están presentes en nuestra población, y la formación y la mentalidad de las personas que ejerzan la tutoría, van a provocar que, la **sobreprotección**, siempre presente en el desarrollo de la niña con discapacidad, se proyecte tanto respecto a su participación en las actividades de la vida familiar como en la participación exterior en actividades sociales y en su relación independiente con terceras personas; anulando o cuando menos, desmotivando, con igual o desigual intensidad, ambos planos de crecimiento personal.

Estos estereotipos y actitudes nocivas, aunque muchas veces “bien intencionadas”, (por su bien...para que no le hagan daño...donde mejor está...no va a ser capaz...ella no puede... la adaptación es costosa... no va a merecer la pena...le cuesta un esfuerzo que a mi no me cuesta...no sé qué hacer para que participe...si total, no le importa...), no se limitan al ámbito familiar. Se dan en el ámbito educativo y hace necesario que se genere desde la comunidad educativa un debate y reflexión sobre este aspecto.

En este sentido, proponemos la adopción de las siguientes medidas:

<u>PROGRAMA C-1:</u> FOMENTO ENTRE EL ALUMNADO DE LA CORRESPONSABILIDAD Y LA ÉTICA DEL CUIDADO
<u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA</u> <u>DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u>
o -En los estudios que se realicen sobre corresponsabilidad de la infancia y de la juventud en las tareas familiares, debe desagregarse, sistemáticamente, la variable sexo y discapacidad , al tiempo que deben analizarse los diferentes roles que juegan las chicas y los chicos con discapacidad en este campo.
-En los talleres y asignaturas sobre tareas domésticas y cuidados que se implanten en los centros, debe prestarse atención a la situación de las chicas con discapacidad en relación a esta temática.
-Debe sensibilizarse a las familias de las niñas y chicas con discapacidad sobre la importancia de que desarrollen habilidades y adquieran hábitos sociales fuera del ámbito doméstico . Además, deben desarrollarse acciones de concienciación de dichas

familias acerca de la necesidad de no sobre responsabilizar a sus hijas de las labores domésticas, dadas las consecuencias negativas que podría tener este hecho para su desarrollo educativo y social.

-Así mismo debe concienciarse a las familias respecto a la importancia en suprimir las actitudes de sobreprotección que anulan el desarrollo de las potencialidades de autonomía personal en las niñas con discapacidad. La importancia en la accesibilidad a todas las áreas del entorno del hogar y en promover el protagonismo y responsabilidad de las niñas con discapacidad en cualquiera de las actividades diarias de la familia, en igual proporción que el resto de sus componentes.

-Deben tenerse en cuenta las **circunstancias específicas de las niñas y chicas con discapacidad** en cualquier actuación o práctica que se realice en el sistema educativo dirigida al incremento de la corresponsabilidad en el trabajo doméstico y de cuidado.

C-2

En relación al segundo programa que se centra en la **adaptación de las infraestructuras escolares** para facilitar la conciliación, proponemos la adopción de las siguientes medidas:

PROGRAMA C-2: ADAPTACIÓN Y REORGANIZACIÓN DEL TIEMPO Y LAS INFRAESTRUCTURAS ESCOLARES

PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD

-Debe realizarse un estudio en el que se analice el grado de **adaptación de los servicios relacionados con el ámbito educativo**, tales como comedores, escuelas infantiles o transporte, prestando especial atención a los que existen en el ámbito rural.

-Deben **adaptarse todas las instalaciones y servicios relacionados con el ámbito escolar**, como comedores, gimnasios, transporte, aulas, salones de actos y de reuniones, despachos, aseos, locales de

las AMPAS, etc. En este sentido, debería fijarse un límite de plazo para la adaptación de estas instalaciones. Asimismo, el utillaje y el mobiliario de los comedores y de otros recintos debe ser accesible, para garantizar la máxima autonomía y el aprendizaje autónomo.

-Deben asignarse la mitad de las plazas reservadas en las guarderías infantiles a las niñas con discapacidad, en situaciones de escasez de plazas.

-Deben garantizarse plazas en escuelas infantiles a todas las hijas e hijos de personas con discapacidad.

-Las personas con discapacidad deben tener prioridad en la elección de centro para sus hijas e hijos, por razón de proximidad, transporte y/o accesibilidad.

-Las guarderías y centros escolares deben ser accesibles, de manera que cualquier persona con discapacidad del núcleo familiar pueda acompañar a las niñas y niños a los mismos y participar en las actividades.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

V-1

Según pone de manifiesto la **Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de abril de 2007, sobre la situación de las mujeres con discapacidad en la Unión Europea (2006/2277(INI))**, el **80% de las mujeres con discapacidad es víctima de violencia** y tiene un riesgo cuatro veces mayor que el resto de las mujeres de sufrir violencia sexual.

Centrándonos estrictamente en el ámbito escolar, algunos estudios realizados en otros países de la Unión Europea señalan que las discapacidades tienden a marcar a las niñas como blanco preferencial de la violencia escolar, (lo que desde el estricto ámbito personal ha sido expresado por mujeres en talleres desarrollados por nuestra Comisión de Igualdad de FEKOOR). Dado lo alarmante de estos datos y estudios, consideramos que es prioritario trabajar, desde la comunidad educativa, en el desarrollo de valores y actitudes que puedan provocar cambios sociales que **erradiquen los comportamientos violentos hacia las niñas y mujeres con discapacidad**. A este



respecto, cabe recordar que la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de la ONU obliga a los estados partes a adoptar todas las medidas pertinentes para “impedir cualquier forma de explotación, violencia y abuso asegurando, entre otras cosas, que existan formas adecuadas de asistencia y apoyo que tengan en cuenta el género y la edad para las personas con discapacidad y sus familiares y cuidadores, incluso **proporcionando información y educación sobre la manera de prevenir, reconocer y denunciar** los casos de explotación, violencia y abuso”.

Para este eje, proponemos las siguientes acciones:

<u>PROGRAMA V-1:</u> PREVENCIÓN Y MEDIACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES
<u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u>
-Dada la ausencia de estudios sobre este tema, deben realizarse investigaciones acerca de la violencia hacia las niñas con discapacidad en el ámbito escolar y en el familiar. Asimismo, deben analizarse las consecuencias para las y los menores de la violencia ejercida contra sus madres con discapacidad.
-Debe proporcionarse formación a todo el personal de la comunidad educativa sobre las características específicas que reviste la violencia ejercida hacia las niñas con discapacidad, y concienciarle de la necesidad de estar especialmente vigilante.
-Debe contemplarse específicamente la violencia ejercida hacia las niñas y las mujeres con discapacidad en todas las acciones formativas y de sensibilización que se promuevan desde la comunidad educativa.
-Deben difundirse pautas educativas entre las y los escolares acerca del respeto a la diferencia y sobre la riqueza social que aporta la diversidad, haciendo hincapié en la discapacidad. En este sentido, se debe prestar una atención prioritaria a la adolescencia.
-Dada la presión sobre su imagen corporal que sufren las

adolescentes en nuestra sociedad, que puede afectar a su autoestima y a su rendimiento escolar, las adolescentes con discapacidad que lo necesiten deben disponer de apoyo psicológico en los centros educativos, que tenga en cuenta la doble perspectiva de género y de la discapacidad.¹⁹

ÁREA DE TRABAJO

¹⁹ Esta es una de las conclusiones del IV Foro sobre mujer y discapacidad en Bizkaia, celebrado en diciembre de 2007 y organizado por FEKOOR

La tasa de actividad de las mujeres con discapacidad (21,7%) es la mitad que la del resto de las mujeres (44%) y se sitúa más de 10 puntos por debajo de la de los hombres con discapacidad (34%), según datos de la Encuesta de Población Activa de 2005. **Si bien es cierto que el índice de mujeres con discapacidad laboralmente activas ha aumentado en las últimas décadas, este incremento se ha producido a costa de incrementar la tasa de paro**, según afirma el I Plan integral de acción para mujeres con discapacidad.²⁰ Así, la tasa de paro de este colectivo, situada en un 19,7%, es tres puntos y medio superior a la de las mujeres sin discapacidad y casi siete puntos más elevada que la de los hombres con discapacidad (12,8%).

Ante este panorama, la Resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad en Europa expresa su **preocupación por las mayores dificultades de las mujeres con discapacidad “a la hora de acceder, permanecer y promocionarse en el mercado laboral”** y considera que debe impulsarse “a las mujeres y niñas con discapacidad a que realicen estudios y a que busquen un empleo en función de sus capacidades e intereses y no de sus carencias”.²¹ El mismo documento pide a los Gobiernos nacionales y regionales que **promuevan y financien con recursos adecuados “políticas y servicios innovadores sobre la base del género y la discapacidad”, en particular en lo que se refiere, entre otros campos, al empleo.**²²

Además, la **Convención sobre los derechos sobre las personas con discapacidad**, ratificada por el Estado español el 21 de abril de 2008, insta a los estados partes a alentar las oportunidades de empleo y promoción profesional de las personas con discapacidad, y a “apoyarlas para la búsqueda, obtención, mantenimiento del empleo y retorno al mismo”.

²⁰ I Plan integral de acción para mujeres con discapacidad. CERMI, 2005.

²¹ Informe del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad en Europa, de 23 de marzo de 2007. Punto 13.

²² *Ibidem*, punto 4.

Un informe de Lantegi Batuak, realizado a raíz de un proyecto de inserción laboral de personas con discapacidad y principalmente referido a la incorporación a centros especiales de empleo, pone de manifiesto que **muchas de las causas de la baja tasa de actividad de las mujeres con discapacidad guardan una íntima relación con factores ligados al género y a la discapacidad**. Así, la imagen negativa de sí mismas, la baja autoestima o la poca disponibilidad horaria, debido a las cargas familiares y domésticas, se citan entre los principales motivos que las apartan del ámbito

laboral.²³ Dicho informe apunta además que la facilidad de las mujeres para encontrar trabajos en la economía sumergida, en labores como la limpieza o el cuidado, sin tener que renunciar en ninguna medida a las pensiones que perciben, actúa también como factor desincentivador del empleo formal. Además, menciona la actitud de las familias como factor de desactivación de la inserción laboral, que prefieren, en muchos casos, que estas mujeres permanezcan en el hogar para ocuparse de las labores domésticas y de cuidado.

Esta serie de circunstancias adquieren mayor relevancia en el acceso al empleo normalizado.

Además hay otros datos relevantes, según un estudio publicado por el Ayuntamiento de Barcelona (“Estudi del greuge comparatiu de las personas amb discapacitat de la ciutat de Barcelona. Institut Municipal de Persones amb Discapacitat. Ajuntament de Barcelona. 21 desembre 2005”. Estrategias de FEKOOR,2007), *las personas con discapacidad en esta ciudad soportan una discriminación económica valorada en una media de 27.398 euros anuales. El agravio económico que sufren las mujeres con discapacidad es mayor que el de los hombres del mismo colectivo. Los mayores costes de la vida cotidiana y la menor cantidad de ingresos que tienen en general las personas con discapacidad, no se compensan con los servicios públicos, ayudas oficiales y desgravaciones que reciben*. Esta es, sin duda, una realidad equiparable a nuestro ámbito.

Desde esta Comisión para la Igualdad de FEKOOR, consideramos que una verdadera política de empleo dirigida a las mujeres con discapacidad, que consiga acortar la enorme brecha que separa a

²³ Informe de Lantegi Batuak “Itinerarios de inserción personalizados para personas con trastorno mental o con problemática psiquiátrica”, desarrollado en el marco del proyecto Zabalan, dentro de la iniciativa comunitaria Equal (2004).



nuestro colectivo respecto a los varones con discapacidad y al resto de las mujeres, **debe estar diseñada e impulsada desde el área de Trabajo**, que es, lógicamente, la más competente para abordar este tipo de problemática, y no desde el área de Servicios Sociales, a la que tradicionalmente se ha circunscrito esta competencia.

EJE MAINSTREAMING

M-1

El eje mainstreaming tiene como principal objetivo **integrar la perspectiva de género en los servicios de empleo**, para lo que deben adecuarse a esta estrategia todos los procesos de inserción laboral, así como los protocolos, herramientas e instrumentos.

Sin embargo, no podemos olvidar que las características especiales de las mujeres con discapacidad frente al mercado laboral, que deben enfrentarse a prejuicios, estereotipos e inercias sociales que no operan para el resto de las mujeres, ni tampoco para los hombres con discapacidad, deben recibir un abordaje específico, que ponga las bases de una resolución estructural de la grave situación de desigualdad en la que se encuentra este colectivo frente al empleo.

Para lograr estos objetivos, proponemos las siguientes pautas:

PROGRAMA M-1:
**INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS
SERVICIOS DE EMPLEO**

**PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA
DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD**

-Los servicios de orientación e intermediación laboral deben incorporar la **doble perspectiva de género y de discapacidad**. Para ello:

- Toda la información estadística que se recoja debe **desagregar**

la variable discapacidad, por sexos.

- Deben realizarse estudios e investigaciones acerca de:
 - Los perfiles laborales por los que optan las mujeres con discapacidad, **los estereotipos que operan en su determinación y cómo pueden desmontarse.**
 - Los **estereotipos y prejuicios del empresariado** respecto a las mujeres con discapacidad y cómo pueden paliarse.
 - Los **yacimientos de empleo** en los que las mujeres con discapacidad tienen más posibilidades de integración laboral.

Qué **líneas formativas** serían más eficaces de cara a la inserción laboral de las mujeres con discapacidad.

-El personal que trabaja en los servicios de información y orientación para el empleo debe poseer **formación en materia de género y discapacidad**, que le permita conocer las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad. Esta doble perspectiva debe incorporarse en cada fase del proceso de acompañamiento a la inserción laboral: información, orientación, formación, apoyo y seguimiento a la inserción y promoción empresarial y al autoempleo.

-Los servicios de orientación laboral deben dirigir a las mujeres con discapacidad **hacia empleos con demanda en el mercado, adecuados a su nivel formativo y huyendo de los estereotipos**, en este caso de los propios servicios, que operan en función del género y de la discapacidad.

-Deben adoptarse iniciativas para quebrar la tendencia actual de insertar a las mujeres con discapacidad en sectores laborales que requieren una cualificación inferior al nivel formativo que han

alcanzado muchas de ellas.
-Deben adoptarse medidas para disminuir el elevado número de mujeres con discapacidad que trabajan en Centros Especiales de Empleo. ²⁴
-Deben salvarse los obstáculos actuales a la integración en puestos de trabajo normalizados de aquellas mujeres con discapacidad que hayan obtenido la capacitación suficiente tras su desempeño de puestos de trabajo en el empleo “protegido”. Incluso dentro de los propios CEEs. Esta integración conllevará el tránsito de un sistema salarial de des-protección al sistema salarial normalizado
-La inspección de trabajo debe vigilar que se produzca el tránsito entre los Centros Especiales de Empleo y las empresas ordinarias , así como que se cumplan las cuotas de reserva previstas por la legislación vigente y la regular aplicación de las alternativas excepcionales. ²⁵
-Los servicios de orientación laboral deben informar a las mujeres con discapacidad en materia de derechos en relación al empleo, especialmente sobre la posibilidad de compatibilizar prestaciones no contributivas de invalidez con salarios. ²⁶ En este sentido, cabe recordar que el 70% de las personas que perciben pensiones no contributivas de invalidez en la CAPV son mujeres. ²⁷ -A este respecto se han de promover mejoras en la regulación de esta compatibilidad respecto a los límites que establece referenciados al IPREM (indicador medio de renta de efectos múltiples) y el cómputo de las rentas de la unidad de convivencia, lo que afecta de una manera desincentivadora principalmente para las mujeres.
-Los servicios de empleo deben realizar campañas de

²⁴ “Mujeres en la periferia: Algunos debates sobre Género y Exclusión Social” Teresa Susinos Rada, y otras. Icaria Edit.2006

-Conclusiones del IV Foro Mujer y Discapacidad en Bizkaia 2007, organizado por la Comisión de Mujer por la igualdad de FEKOOR.

²⁵ Esta es una de las conclusiones aprobadas en el IV Foro Mujer y Discapacidad en Bizkaia, celebrado en enero de 2008, organizado por la Comisión de Mujer por la igualdad.

²⁶ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, art.145 y 147, redactados tras Ley 8/2005 y Ley 39/2006 .

²⁷ Estudio del Servicio de Orientación Laboral (SOIL) de FEKOOR.

sensibilización e información del empresariado sobre las ventajas fiscales y de otra índole que se derivan de la contratación de mujeres con discapacidad, así como de las subvenciones existentes para la adaptación de puestos de trabajo e instalaciones. En este sentido, cabe recordar que según un estudio realizado por el CERMI en el año 2003, casi un 50% de las mujeres con discapacidad considera que **los prejuicios del empresariado hacia la contratación de personas con discapacidad pesan más si éstas son mujeres**, ya que factores como la imagen constituyen un obstáculo más fuerte para este sector de mujeres que para el de los hombres con discapacidad.

-Los servicios de empleo deben desarrollar una **política de acción positiva** respecto a las mujeres con discapacidad, enviándolas a las empresas que solicitan personal de forma preferente, especialmente para cubrir puestos en los que están infrarrepresentadas.

-Todos los **centros colaboradores en proyectos de formación y de empleo- formación** deben ser accesibles y adecuar su oferta a las necesidades específicas de sus alumnas con discapacidad, cuando así se requiera.

-Deben establecerse mecanismos para detectar las **posibles discriminaciones** hacia las mujeres con discapacidad, **tanto directas como indirectas**, en los programas de empleo-formación. En este sentido, debe tenderse a la incorporación de la doble perspectiva de género y de la discapacidad en dichos programas, incentivando a las entidades formadoras que realicen procesos en este sentido.

-Deben desarrollarse **iniciativas para modificar los factores culturales y familiares** que inciden en el bajo índice de actividad de las mujeres con discapacidad, ya que, según afirma el I Plan integral de acción para mujeres con discapacidad (CERMI, 2005), a causa de la percepción que la sociedad tiene de ellas “a menudo se ven aisladas, discriminadas, desalentadas y vetadas para participar activamente en la vida laboral”. En este sentido, el 35% de las mujeres con discapacidad considera que **sus familias las relegan al**

desempeño de un trabajo doméstico, hecho que entorpece su incorporación al mercado laboral, mientras que otro 30% alude a la sobreprotección familiar como factor que desincentiva su acceso al empleo, según un estudio realizado por el CERMI en el año 2003.

-Deben tenerse en cuenta las **mayores dificultades de las mujeres con discapacidad que viven en zonas rurales** para acceder al empleo, por lo que deben arbitrarse medidas específicas para este sector de mujeres.

EJE EMPODERAMIENTO

E-1

El primer programa de este eje tiene como objetivo **disminuir la desigualdad entre las mujeres y los hombres en el acceso a empleos técnicos o industriales**, en los que las mujeres están infrarrepresentadas, así como promover las **iniciativas empresariales lideradas por mujeres**.

En relación a las mujeres con discapacidad, el principal objetivo que debe abordarse desde el eje de empoderamiento pasa por **mejorar su autoconcepto y la percepción sobre sus propias posibilidades laborales**, ya que, según un estudio realizado por el CERMI en el año 2003, casi un 30% de las mujeres con discapacidad considera que **su autopercepción negativa es la principal causa que entorpece su incorporación al mercado laboral**, mientras que casi un 15% alude al “desconocimiento de sus propias capacidades”.

Para mejorar la situación frente al empleo de las mujeres con discapacidad, **disminuyendo su desigualdad cuantitativa en el mercado laboral respecto a los hombres con discapacidad y al resto de las mujeres**, proponemos, en el primer programa este eje, las siguientes líneas de actuación:

PROGRAMA E-1:

ACCESO AL EMPLEO EN CONDICIONES DE IGUALDAD

PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD

-Los programas de formación ocupacional deben introducir **módulos de autoestima y habilidades sociales y laborales.**

-Deben intensificarse las medidas para **compatibilizar la percepción de salarios con prestaciones sociales, no sólo económicas sino también con servicios**, con el fin de incrementar la baja tasa de actividad de las mujeres con discapacidad.²⁸

-Debe realizarse un **diagnóstico** sobre la situación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral, que analice:

- Cual es su porcentaje de inserción en los diferentes sectores laborales.
- En qué sectores laborales encuentran más trabas y cómo pueden paliarse.
- Cual es su posición frente a las **nuevas tecnologías y cómo pueden aprovechar los nuevos yacimientos de empleo.**

Cómo puede paliarse el tradicional desajuste entre el nivel formativo de las mujeres con discapacidad y el perfil de los puestos laborales a los tienen acceso, factor que desincentiva sus procesos formativos.

-Debe posibilitarse la reducción de jornada a las personas con discapacidad por agravamiento de la propia discapacidad. En este sentido:

- **deben arbitrarse medidas de excedencia o reducción de jornada para autocuidado**
- deben introducirse opciones de flexibilidad de jornadas**

-Deben establecerse **premios o incentivos** para las empresas que adopten medidas de acción positiva para la contratación de mujeres con discapacidad.

-Debe incentivarse la **inserción laboral de las mujeres con**

²⁸ Conclusiones IV Foro Mujer y Discapacidad en Bizkaia 2007, organizado por la Comisión de Mujer por la igualdad de FEKOOR.

discapacidad en sectores que utilicen tecnología punta, para lo que deberían arbitrarse medidas de acción positiva para la participación de mujeres con discapacidad en proyectos de I+D+i, tanto a nivel universitario como empresarial. Para ello:

- Deben diseñarse **ayudas e incentivos específicos** para la contratación de mujeres con discapacidad en estos sectores.
- Deben establecerse **becas universitarias y de formación profesional** específicas para el colectivo de mujeres con discapacidad.
- Deben realizarse **acciones de sensibilización** de las mujeres con discapacidad sobre el interés que tiene para su futuro profesional la integración en estos sectores.
- Deben **reservarse plazas para las mujeres con discapacidad** en todos aquellos campos en los que se propongan cuotas para incentivar la inserción de las mujeres en empleos con un alto contenido tecnológico.

Deben realizarse acciones de **concienciación y sensibilización dirigidas a las familias de las chicas y mujeres con discapacidad**, con el fin de romper prejuicios y estereotipos sobre el empleo en sectores técnicos e industriales.

-Debe incentivarse el **autoempleo y la creación de empresas** por parte de las mujeres con discapacidad, para lo que proponemos las siguientes medidas:

- Deben arbitrarse medidas para que las mujeres con discapacidad puedan acceder de forma preferencial a **instrumentos de crédito bonificados y a subvenciones a fondo perdido** para el desarrollo de iniciativas empresariales y de autoempleo.
- Deben arbitrarse mejoras en las **bonificaciones de las cuotas al régimen de trabajadoras y trabajadores autónomos** para mujeres con discapacidad que se autoempleen, así como incentivos fiscales.

Debe facilitarse a las mujeres con discapacidad el acceso a una formación preferencial para el **desarrollo de iniciativas**

empresariales y de autoempleo.

-Deben explorarse todas las posibilidades que ofrece el **teletrabajo** para las mujeres con discapacidad, proporcionándoles programas de formación y facilitando su acceso a Internet, haciendo especial hincapié en las **mujeres que residen en el ámbito rural**.

-Incidimos en la necesidad de implantar medidas de acción positiva para la reducción de la creciente “brecha digital” en nuestro colectivo.

E-2

El **segundo programa** del eje empoderamiento se centra en la equiparación de las condiciones laborales de las mujeres y los hombres, tanto en las administraciones públicas como en la empresa privada.

Respecto a este campo, una vez más **la distancia entre las mujeres con discapacidad y el resto de las mujeres, así como en relación a los hombres con discapacidad, es enorme.**

Además, es necesario realizar investigaciones y estudios que analicen la situación salarial y los obstáculos para la promoción laboral de las mujeres con discapacidad en los diferentes sectores de la actividad económica, ya que la ausencia de datos nos impide, en este momento, realizar un diagnóstico que ponga las bases de futuras acciones para mejorar las posiciones de las mujeres con discapacidad en este campo.

En este programa, proponemos las siguientes líneas de trabajo:

PROGRAMA E-2:
EQUIPARACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES DE
MUJERES Y HOMBRES

PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA

DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD

-Deben incentivarse los planes de igualdad que tengan en cuenta la **doble perspectiva de género y de la discapacidad.**

-Los **programas de formación sobre igualdad de género** que se desarrollen tanto en el sector público como en el privado deben tener en cuenta la doble perspectiva de género y de la discapacidad.

-En los procesos de **negociación colectiva**, deben tenerse en cuenta las necesidades y condiciones específicas de las mujeres con discapacidad.

-Deben realizarse **estudios y diagnósticos** que visibilicen las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral, así como las **discriminaciones y desigualdades** que les afectan. Dichos estudios deben apuntar medidas para la resolución de estos aspectos.

-Deben publicarse sistemáticamente en las estadísticas oficiales sobre retribuciones **datos relativos al nivel salarial de las mujeres con discapacidad** en los diferentes sectores, así como estudios comparativos de su situación en relación a otros colectivos poblacionales (hombres con discapacidad y resto de las mujeres). En este sentido, deben estudiarse las posibles **discriminaciones salariales** a las que se ven expuestas las mujeres con discapacidad, con el objetivo de visibilizarlas y erradicarlas.

-Las y los agentes de igualdad deben recibir formación sobre las **circunstancias específicas de las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral.**

-Deben establecerse incentivos fiscales o de otro tipo para las empresas que tengan en cuenta la doble perspectiva de género y de la discapacidad en sus **planes de igualdad.**

-Deben difundirse socialmente datos relativos al nivel de ocupación de las mujeres con discapacidad, así como a su nivel de retribución salarial, con el objetivo de **visibilizar la situación de este colectivo frente al empleo, así como de sensibilizar a la opinión pública de la situación de desigualdad que viven.**

<p>-Deben realizarse investigaciones acerca de las posibilidades de promoción laboral de las mujeres con discapacidad, y de cómo su doble condición de mujeres y personas con discapacidad influye en el desarrollo de sus trayectorias profesionales.</p>
<p>-Deben establecerse mecanismos para detectar y atajar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta que sufran las mujeres con discapacidad en su acceso al empleo, en su promoción laboral o en la formación continua.</p>
<p>-Es necesario promover cursos de formación dirigidos a las organizaciones sindicales y empresariales, así como a las propias mujeres con discapacidad, sobre las disposiciones jurídicas laborales que les afecten, sobre todo en materia de derechos, retribuciones y bonificaciones de cualquier tipo.</p>
<p>-Debe promoverse la formación del movimiento sindical en materia de género y discapacidad, con el objetivo de que dicho movimiento pueda incorporar esta filosofía a su línea de actuación cotidiana y su inclusión en los convenios colectivos.</p>
<p>-Debe incentivarse la creación de un servicio de asesoría jurídica laboral para mujeres con discapacidad, que actúe en los casos de despidos improcedentes, discriminaciones salariales o en la promoción laboral, etc.</p>
<p>-Las inspectoras e inspectores de trabajo deben recibir formación específica sobre las desigualdades y discriminaciones a las que se enfrentan las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral, con el fin de que puedan desarrollar acciones para erradicarlas.</p>
<p>-Respecto al cupo de reserva de plazas en las oposiciones de acceso al empleo público, deben diseñarse medidas de acción positiva que incentiven su adjudicación a las mujeres con un mayor grado de discapacidad.²⁹</p>
<p>-Debe darse prioridad a las mujeres con discapacidad en los programas de formación para el acceso a la función pública.</p>

²⁹ Esta es una de las conclusiones aprobadas en el IV Foro Mujer y Discapacidad en Bizkaia, celebrado en enero de 2008, organizado por la Comisión de Mujer por la igualdad.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

C-1

El primero de los programas de este eje pretende incorporar sistemáticamente a los análisis económicos datos relativos al valor del trabajo doméstico y de cuidados, que vienen desempeñando tradicionalmente las mujeres en nuestras sociedades. Precisamente, **el sector de las mujeres con discapacidad viene desarrollando históricamente en el hogar un trabajo invisible y no remunerado**, como cuidadoras de los miembros de su familia, que es importante poner de relieve.³⁰

PROGRAMA C-1:
PROMOCIÓN DE UN NUEVO MODELO DE ORGANIZACIÓN SOCIAL

PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD

-Debe incluirse en las estadísticas la **valoración económica del trabajo doméstico y de cuidado que realizan las mujeres con discapacidad**, con el objeto de visibilizar su aportación a todo el sistema económico-social.

-Debe **desglosarse en las encuestas y mapas de uso del tiempo la variable mujer con discapacidad**, con el fin de conocer la situación de este sector de mujeres frente al trabajo doméstico y de cuidados, así como otros usos del tiempo que afectan a su vida cotidiana.

C-2

³⁰ Introducción al Área de empleo del Plan de acción para las mujeres con discapacidad, del Ministerio de Trabajo.

El segundo programa de este eje tiene como objetivo **incrementar el número de varones que se acogen a permisos y licencias por paternidad y para el cuidado** de personas dependientes. En el segundo de sus objetivos, se centra en la adopción de **medidas para la flexibilización horaria en el ámbito laboral**, aspecto que constituye, precisamente, **una de las reivindicaciones históricas del movimiento de mujeres con discapacidad.**³¹

<u>PROGRAMA C-2:</u> SERVICIOS DE APOYO Y MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
<u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u>
-Deben realizarse campañas entre las familias de las mujeres con discapacidad con el objetivo de concienciarlas de la importancia de repartir las labores domésticas y de cuidado entre todas las personas integrantes de la unidad familiar.
-Debe posibilitarse a las personas con discapacidad el desarrollo de jornadas laborales flexibles , con el fin de que puedan conciliar adecuadamente su autocuidado, su vida profesional, personal y laboral. Dicha flexibilidad no debe redundar en un recorte de las posibilidades de promoción laboral de estas personas o de formación. ³²
-Deben establecerse incentivos fiscales y ayudas públicas para promover la flexibilización y/o la reducción de la jornada laboral , principalmente en el caso de personas con severo grado de discapacidad.
-Las mujeres con severo grado de discapacidad (>50%) deben disponer del mismo período de baja maternal que se establece para los casos de parto múltiple.
-Deben incrementarse las ayudas a las personas con discapacidad con cargas familiares. ³³

³¹ I Plan integral de acción para mujeres con discapacidad. Area de trabajo. CERMI, 2005.

³² Conclusiones del IV Foro Mujer y Discapacidad en Bizkaia 2007, organizado por la Comisión de Mujer por la igualdad de FEKOOR. Además, el informe del Parlamento europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad, de 2007, insta a los estados miembros a que “introduzcan el concepto de “flexibilidad” en los temas relacionados con la discapacidad y a que reconozcan que cada persona con discapacidad tiene necesidades diferentes”. (Punto 18)

³³ Íbidem.

-Debe reservarse **un cupo de plazas en las guarderías infantiles** para hijas o hijos de personas con discapacidad.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

V-1

El único programa de este eje tiene como objetivo **prevenir y actuar ante el acoso sexista en el trabajo**, tanto en el sector público como en el privado.

Dada la ausencia de estudios y datos acerca de **las características que reviste el acoso sexista que padecen las mujeres con discapacidad en el ámbito laboral**, así como su importancia cuantitativa, las líneas de actuación para este eje deben centrarse en analizar y conocer esta

situación, como paso previo para la adopción de medidas que contribuyan a erradicar estas conductas.

Para ello, proponemos las siguientes acciones:

<u>PROGRAMA V-1:</u> PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXISTA EN EL TRABAJO
<u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u>
-En todos los estudios, estadísticas e investigaciones sobre el acoso sexista en el trabajo debe desagregarse la variable de la discapacidad . En base a ellos, deben elaborarse protocolos de actuación para atajar estas conductas.
-Deben realizarse estudios específicos sobre las características peculiares que reviste el acoso sexista ejercicio contra las mujeres con discapacidad.
-La inspección de trabajo debe poseer formación específica en materia de violencia en el trabajo, acoso sexista y discriminación

laboral hacia las mujeres con discapacidad, con el fin de detectar y atajar este tipo de conductas.³⁴

-Dado que la mayoría de las mujeres con discapacidad empleadas trabajan en Centros Especiales de Empleo, debe investigarse específicamente el acoso sexista en dichos centros, con el objetivo de establecer protocolos de actuación para detectar y atajar este tipo de conductas.

ÁREA DE INCLUSIÓN SOCIAL

³⁴ Íbidem.

Según venimos exponiendo a lo largo del presente documento, la Comisión de Mujer por la Igualdad de FEKOOR considera que un abordaje adecuado de las necesidades de las mujeres con discapacidad pasa por la introducción de la doble perspectiva de género y de la discapacidad en todas las áreas de la actuación administrativa. Así, las políticas relacionadas, por ejemplo, con la formación, la imagen social, el empleo o la vivienda dirigidas a este sector de mujeres deben abordarse desde las áreas pertinentes, teniendo en cuenta las peculiaridades y necesidades específicas de las mujeres con discapacidad, mientras que **en la actualidad se ubican, de forma casi exclusiva, en el área de Inclusión Social.**

Pese a que en el Eje Mainstreaming de esta Área se afirma que las necesidades específicas de las mujeres pertenecientes a sectores que sufren discriminación múltiple son tratadas a lo largo de las áreas y objetivos que componen el plan, mientras que desde el Área de Inclusión Social se abordan las de aquellas que están en riesgo de exclusión, nosotras **consideramos que no es así.**

No es coherente con esta filosofía, por ejemplo, incluir en este capítulo una acción para la difusión de imágenes inclusivas y no estereotipadas de las mujeres con discapacidad,³⁵ cuando existe un programa para la erradicación del sexismo en los medios de comunicación en el Área de Cultura (V1). La imagen social de las mujeres con discapacidad es una cuestión de género que

³⁵ Acción E.1.6.5 del área de Inclusión Social: “Realizar campañas informativas dirigidas a la ciudadanía para la creación de imágenes inclusivas y no estereotipadas de las mujeres con discapacidad”.

afecta, obviamente, a todo el sector, por lo que no se entiende su abordaje desde un objetivo que se formula bajo el rótulo siguiente: “Adecuar los recursos destinados a las personas con discapacidades **en situación de riesgo de exclusión social** para la mejora de las condiciones y posiciones de las mujeres de estos sectores”. (Objetivo E1.6).

Si bien es cierto que la situación de discriminación múltiple que sufre nuestro sector de mujeres aboca a un gran número de mujeres con discapacidad a una situación de riesgo de exclusión social, esto no significa que el abordaje de nuestras necesidades deba realizarse exclusivamente desde esta Área. **Tratar las especificidades de nuestro colectivo en ámbitos como la educación, el empleo, la cultura, la vivienda o la salud exclusivamente desde el Área de Inclusión Social significa, en nuestra opinión, que la perspectiva de género y de la discapacidad no está transversalizada.**

Entendemos que todas las políticas, desde todas las administraciones, deberían contemplar de manera sistemática las peculiaridades y necesidades específicas de todas las personas, actuación que provocaría, paulatinamente, la reducción del número de personas con discapacidad que sufren un riesgo de exclusión social.

Desde esta filosofía, consideramos que el Área que abordamos debe centrarse en dos aspectos: por una parte, debe proponer, como hace en alguna medida el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV, medidas para mejorar las condiciones de las mujeres con discapacidad que están en riesgo de exclusión social, sin que ello signifique que las necesidades específicas del sector en general deban abordarse desde esta Área. Por otra parte, **el Área de Inclusión Social debe abordar, desde una perspectiva de género, todos los retos derivados del proceso de promoción de la autonomía personal**, ya que, como explicamos a continuación, se trata de un asunto de capital importancia para el sector de mujeres que nos ocupa.

Según pone de manifiesto la ya citada Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de abril de 2007, sobre la situación de las mujeres con discapacidad en la Unión Europea (2006/2277(INI)), el 80% de las mujeres con discapacidad es víctima de la violencia y tiene un riesgo cuatro veces superior al resto de las mujeres de padecer violencia sexual. Si tenemos en cuenta, además, que el 68% de las integrantes de este sector de mujeres vive en instituciones, podemos establecer una

estrecha relación entre esta forma de vida y el riesgo de padecer violencia. En el ámbito estatal, según la recientemente publicada Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia (EDAD. Noviembre de 2008), del INE, 175.700 mujeres con discapacidad viven en instituciones, en las que representan el 65,22% del total de las personas residentes. De estos datos, se puede inferir la **capital importancia que revisten para las mujeres con discapacidad las políticas que fomenten la desinstitucionalización y que generen servicios de asistencia personal**, que promuevan su vida independiente y potencien su autonomía personal.

Precisamente, la perspectiva de la vida independiente figura entre los principios rectores del I Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad (CERMI, 2005), ya que se considera que este enfoque contribuye a que **“las mujeres con discapacidad puedan preservar su derecho fundamental a mantener su integridad moral y física**, como ciudadanas de pleno derecho, huyendo de posibles situaciones de violencia que se generan en entornos institucionalizados”³⁶.

La situación de doble discriminación o discriminación múltiple que padecen las mujeres con discapacidad se pone también de manifiesto en este terreno, ya que, según reconoce expresamente la Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de abril de 2007, este sector de mujeres sufre discriminación “incluso en el acceso a los servicios que permiten una vida independiente”, por lo que el mismo documento insta a la Comisión y a los Estados miembros a que **ofrezcan a las personas con discapacidad las condiciones para que “vivan con independencia y autonomía y, en este contexto, a que presten una atención particular a la perspectiva de género”**.³⁷ Cabe recordar que, a nivel estatal, el 58% de las personas con discapacidad son mujeres, según recoge la última Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud, de 1999, mientras que en la Comunidad Autónoma del País Vasco este porcentaje asciende hasta el 59,71%, es decir, seis de cada diez personas con discapacidad son mujeres.

Por otro lado, toda la temática relativa a la promoción de la autonomía personal presenta otra importante dimensión de género, ya que según el Libro Blanco sobre la Atención a las Personas en Situación de Dependencia en España³⁸, el 81% de las personas en situación de dependencia son atendidas por sus familias, mientras que el **83% de estas personas cuidadoras son mujeres**. Cabe destacar, además, que sólo el 20% de las cuidadoras o cuidadores familiares tiene un empleo fuera del hogar, lo que indica claramente que la promoción de la autonomía personal y los procesos de

³⁶ I Plan integral de acción para mujeres con discapacidad. CERMI, 2005. Area 8: vida independiente.

³⁷ *Ibidem*, punto 29.

³⁸ Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Diciembre de 2004.



mejora en la atención de las personas en situación de dependencia redundará en la disminución de la brecha laboral de género.

EJE MAINSTREAMING

M-1

El eje mainstreaming tiene como principal objetivo **integrar la perspectiva de género** en las actuaciones de las Áreas de Acción Social de las administraciones públicas. Paralelamente a este proceso, debe emprenderse también el de la inclusión de la doble perspectiva de género y de la discapacidad, para lo que proponemos las siguientes pautas:

PROGRAMA M-1: **INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS SERVICIOS SOCIALES**

PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD

-Debe introducirse el **doble enfoque de género y de la discapacidad en todas las fases de la actuación de las Áreas de Acción Social**: diagnóstico, planificación, intervención y evaluación, para lo cual:

- Toda la información estadística que se recoja debe **desagregar la variable discapacidad, por sexos**.
- Deben realizarse estudios e investigaciones acerca de:
 - **Las mujeres con discapacidad que viven de forma independiente**, analizando su grado de formación, edad, situación frente al empleo, configuración de la unidad familiar, nivel de renta, etc.
 - **Las mujeres con discapacidad que viven en instituciones**, analizando su edad, tiempo de

permanencia, nivel de renta, riesgo de padecer situaciones de violencia, etc.

- La **incidencia de la violencia en mujeres que viven en instituciones**. Análisis de las causas y propuestas para atajar estas situaciones.

El impacto diferenciado de las políticas sociales en las mujeres y en los hombres con discapacidad.

-El personal que trabaja en los servicios de inclusión social, especialmente el **personal técnico de los servicios sociales de base**, debe recibir formación sobre las circunstancias y las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad.

“Estrategias de FEKOOR” 2007: Respecto a los “Programas Individuales de Atención (PIA) derivados de la Ley 39/06: *“El personal técnico deberá estar formado en ayudas técnicas, domótica, accesibilidad universal, diseño para todos y doble discriminación por razón de género y discapacidad.”*

-El **personal técnico de la administración que participe en la elaboración del Programa Individual de Atención (PIA) debe poseer formación en materia de género y discapacidad**, con el fin de que sea capaz de integrar adecuadamente las necesidades y situaciones específicas de las mujeres con discapacidad. En este sentido, los grupos de mujeres con discapacidad deben intervenir en dichos procesos formativos.

EJE EMPODERAMIENTO

E-1

El eje empoderamiento propone siete objetivos dirigidos a mejorar las condiciones de otros tantos sectores de mujeres, entre los que se incluyen las mujeres con discapacidad en riesgo de exclusión social.

Como hemos expuesto al comienzo, consideramos que **la mejor manera de evitar que las mujeres con discapacidad engrosen las bolsas de exclusión social radica en considerar, de forma sistemática y transversal, sus necesidades específicas en todas las actuaciones y políticas públicas**, según las propuestas y sugerencias que venimos realizando a lo largo de todo el presente documento.

En relación al eje empoderamiento, **la ausencia de autonomía personal de muchas mujeres con discapacidad incide negativamente en sus posibilidades de desarrollar una vida plena, con total ejercicio de sus derechos de ciudadanía**. En este contexto, el desarrollo de la asistencia personal permitiría al sector de mujeres con discapacidad incrementar sus niveles de acceso a la educación, al empleo y al ejercicio de sus derechos sociales, políticos y culturales, ámbitos en los que está en una situación de desigualdad tanto en relación a los hombres con discapacidad como en relación al resto de las mujeres. En todo el proceso de desarrollo de la autonomía personal debe tenerse en cuenta la peculiar situación de las mujeres con discapacidad, de manera **que la brecha de género dentro del sector de personas con discapacidad comience a recortarse**, ya que hasta

el momento, como recuerda el texto “Estrategias de FEKOOR. Derechos de las mujeres y hombres con discapacidad física”³⁹, las políticas de discapacidad han favorecido en mayor medida a los hombres.

Por otro lado, es necesario llamar la atención sobre la necesidad de establecer criterios de equidad en razón del género en los **procedimientos de valoración del nivel de dependencia y en el diseño de los programas individuales de atención**, ya que, como es obvio, en la valoración de la “capacidad de la persona para llevar a cabo por misma las actividades básicas de la vida diaria”⁴⁰, intervienen criterios subjetivos que pueden verse condicionados por el sexo de la persona destinataria, que podrían tender a atribuir mayores competencias para las labores domésticas a las mujeres simplemente por el hecho de serlo. En este sentido, nos remitimos a lo expuesto en la introducción de nuestras sugerencias para esta Área, cuando mencionábamos un informe del Parlamento Europeo (2007) en el que se alerta sobre **la discriminación que sufren las mujeres con discapacidad en el acceso a los servicios que permiten una vida independiente**.

³⁹ Estrategias de FEKOOR. Derechos de las mujeres y hombres con discapacidad física. Federación coordinadora de personas con discapacidad física de Bizkaia, 2007. Página 212.

⁴⁰ Ley de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia. 2006. Artículo 27-4.

El capítulo V dedicado a “Género” del Libro Estrategias de FEKOOR, ya recogía entre sus propuestas:

Conseguir una mayor y mejor asistencia y/o atención a las mujeres con discapacidad.

Realizar todas las flexibilizaciones y adaptaciones necesarias en el Sistema Vasco de Servicios Sociales, y en el Sistema de Promoción de la Autonomía Personal y atención a las situaciones de dependencia, así como en los distintos instrumentos pensados para la autonomía en general, para que las mujeres con discapacidad, especialmente las más vulnerables, tengan garantizados todos los apoyos que requieren en igualdad de oportunidades.

Disponemos de datos recientes (INE. EDAD 2008) de que más de 2,30 millones de mujeres afirman tener una discapacidad, frente a 1,55 millones de hombres. Las tasas de discapacidad de las mujeres son más elevadas que las de los hombres en edades superiores a 45 años. En 608.000 de los hogares del Estado, la persona con discapacidad vive sola. La mayoría son mujeres.

Por sexo, las mujeres presentan mayores tasas que los hombres en todos los tipos de discapacidad. Y tanto para las mujeres como para los varones la movilidad es el principal motivo de restricción de la actividad.

Por sexo, el 80,3% de las mujeres con discapacidad presentan alguna restricción en ABVD frente al 64,6% de los hombres.

Estos datos permiten inferir la urgente necesidad de adecuar los servicios y las prestaciones sociales a las necesidades y los hábitos de vida y desenvolvimiento habitual de las mujeres, y diseñar actividades de promoción de la vida independiente y la autonomía personal con perspectiva de género.

Además, es pertinente recordar que la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad de Naciones Unidas, ratificada en noviembre de 2007 por el Estado español, subraya la necesidad de “incorporar una perspectiva de género en todas las actividades destinadas a promover el pleno goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales por las personas con discapacidad”.⁴¹

Respecto a este eje, proponemos las siguientes pautas para la actuación:

PROGRAMA E-1:
MEJORA DE LAS CONDICIONES Y POSICIONES DE LAS MUJERES QUE SUFREN DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE Y EN

⁴¹ Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad. Preámbulo. Apartado ‘s’.

SITUACIÓN DE RIESGO DE EXCLUSIÓN SOCIAL

PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD

-Deben establecerse **criterios de acción positiva en el acceso de las mujeres con discapacidad a la prestación económica de asistencia personal**, que, tal y como está concebida en la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de Dependencia (2006), tiene el objetivo de facilitar el acceso de la persona beneficiaria a la educación y al trabajo, campos en los que el sector de mujeres del que tratamos se encuentra en una grave situación de desigualdad.

-Debe posibilitarse el acceso de las mujeres con discapacidad a la prestación económica de asistencia personal para **facilitar su incorporación al mercado laboral incluso en los casos de dependencia moderada y de dependencia severa**, en los supuesto en que esta figura sea necesaria, dada la enorme situación de desigualdad que padecen las mujeres con discapacidad respecto al empleo.

-Debe posibilitarse la prestación económica de asistencia personal para el ejercicio de las mujeres con discapacidad de sus **derechos civiles, políticos, sociales y culturales, dada su grave situación de discriminación en el ejercicio de estos derechos**, como muestra el dato de que solamente el 26,62% de los cargos directivos de las principales organizaciones de personas con discapacidad sean mujeres.⁴²

-Debe ampliarse igualmente la prestación económica de asistencia personal para el **ejercicio de la maternidad y el cuidado de las y los menores** para las mujeres con discapacidad.

-La **asistencia personal debe ser compatible con el servicio de ayuda a domicilio** en aquellos supuestos en los que dichos apoyos incentiven la incorporación al mercado laboral de las mujeres con discapacidad.

⁴² I Plan integral de acción para mujeres con discapacidad. Área 10: participación y liderazgo. CERMI, 2005.

-Deben introducirse criterios de género en los procedimientos de valoración del nivel de dependencia de las personas con discapacidad, así como en el establecimiento del Programa individual de atención (PIA). En este sentido, el personal técnico de estos servicios debe recibir formación específica sobre género y discapacidad, de manera que las mujeres no resulten discriminadas en razón de ideas estereotipadas que las sobrerresponsabilicen respecto a su propio cuidado.

-Deben arbitrarse ayudas e incentivos a las empresas para la incorporación o reincorporación al mercado laboral de las mujeres cuidadoras informales, una vez haya finalizado su período de cuidados. Asimismo, debe proporcionárseles apoyo económico, más allá de su prestación por desempleo, para que desarrollen estudios que les permitan acceder al mercado laboral. En este sentido, deben incentivarse, mediante becas y otros recursos, sus opciones formativas.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

C-1

Hemos mencionado en anterior apartado que, pese a que la construcción social del género en las mujeres con discapacidad se caracteriza por la negación de muchos de los papeles atribuidos tradicionalmente por el patriarcado a las mujeres, para cuyo desempeño se considera a este colectivo como poco hábil, este estereotipo esconde una realidad muy extendida e invisible: **el trabajo doméstico y de cuidado que realizan muchas de estas mujeres, que, frecuentemente, tienen a su cargo a personas de edad avanzada en grave situación de dependencia,** u otras integrantes de la unidad familiar, sin un reconocimiento económico y social⁴³.

Dada esta realidad social, las medidas propuestas para el Eje Conciliación y Corresponsabilidad **no pueden centrarse exclusivamente en la consideración de las mujeres con discapacidad como personas que son objeto de cuidado,** sino que deben tener en cuenta la situación de

⁴³ Plan de acción para las mujeres con discapacidad. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales. 2006. Área II: vida familiar, relaciones afectivas y maternidad.

cuidadoras de muchas de ellas, analizando cómo influye este rol, frecuentemente no elegido, en su menor inclusión en el mercado laboral y en su participación sociopolítica.

Para este eje, proponemos la adopción de las siguientes medidas:

<u>PROGRAMA C-1:</u> RECURSOS SOCIOCOMUNITARIOS PARA LA ATENCIÓN DE PERSONAS QUE CARECEN DE AUTONOMÍA FUNCIONAL
<u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u>
-Debe realizarse una investigación sobre el trabajo que desempeñan las mujeres con discapacidad como cuidadoras informales y sobre cómo afectan estas situaciones, en ocasiones no elegidas, a sus posibilidades de inserción laboral y a su participación sociopolítica.
-Debe realizarse un estudio que detecte las necesidades de apoyo para autocuidado y para cuidado de personas dependientes de mujeres con discapacidad , con el objetivo de impulsar servicios que minoren el volumen de tiempo que dedican a estos cometidos y puedan mejorar sus posiciones respecto a su inserción laboral y su participación social, política y cultural.
-Deben fomentarse los programas de acompañamiento individualizado y de respiro , para posibilitar la autonomía y el descanso de las personas cuidadoras, en su mayor parte mujeres.
-Deben adoptarse medidas para impulsar el empoderamiento de las mujeres con discapacidad en el ámbito familiar , de manera que no se vean abocadas a realizar labores domésticas y de cuidado en contra de voluntad.
-Debe realizarse una valoración económica del trabajo doméstico y de cuidados que realizan las mujeres con discapacidad , que debe ser transmitida a la sociedad, con el objetivo de que ésta tome conciencia de la importancia social y económica de la labor que desempeña este colectivo.
-Debe fomentarse la formación de los varones para el desempeño

de labores como cuidadores informales, mediante el desarrollo de técnicas y habilidades para estas tareas. Asimismo, debe concienciarse a los varones de los núcleos familiares en los que exista alguna persona con discapacidad, y a los hombres con discapacidad, de la importancia de corresponsabilizarse tanto en materia de cuidados como de realización de trámites y gestiones ante las administraciones o asociaciones.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

V-1

Según apuntábamos más arriba, **el alarmante índice de violencia psicológica y física que sufren las mujeres con discapacidad, en torno al 80% en la Unión Europea⁴⁴, y el hecho de que este sector de mujeres vea multiplicadas por cuatro sus posibilidades de padecer violencia sexual, están íntimamente relacionados con las personas que ejercen su cuidado**, dentro o fuera del hogar, pero con un **mayor riesgo en los casos de residencia institucional**, situación en la que se encuentra el 68% de estas mujeres. Por ello, las propuestas para atajar la violencia de género en relación al Área de Inclusión Social -además de las que se recogen, muy oportunamente, en el programa V1- deben ir dirigidas, por un lado, a promover la desinstitucionalización, y a adoptar medidas para prevenir, detectar, penalizar y atajar las conductas violentas en los centros residenciales y, por otro lado, a tipificar como conductas de violencia de género prácticas de lesiones o abusos, actos de omisión, abandono o trato negligente, maltrato discriminatorio, maltrato o explotación económica:

⁴⁴ Informe sobre la situación de las mujeres con discapacidad en la Unión Europea. 2007.

PROGRAMA V-1:
MEJORA EN LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN ANTE LA
VIOLENCIA DOMÉSTICA Y LAS AGRESIONES SEXUALES

PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA
DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD

-Debe diseñarse un programa que impulse la **desinstitucionalización paulatina de las mujeres con discapacidad**, en todos los casos que sea posible, fomentando los servicios de asistencia domiciliaria y de promoción de la autonomía personal.

-Debe crearse un **protocolo para la detección de la violencia en los centros residenciales y en los servicios de atención a domicilio**, que contemplen medidas como:

- Procedimientos de impulso de la denuncia.
- Canales y garantías de confidencialidad
- Concienciación de la comunidad residencial, en su caso, y establecimiento de redes de denuncia. Formación e información de las propias mujeres residentes o usuarias del SAD.
- Procedimientos de inspección.
- Desarrollo de herramientas para la identificación precoz de las situaciones de violencia.

Desarrollo de protocolos para la identificación, separación del servicio, y penalización de la o las personas responsables.

-Debe impulsarse la **superación de la definición del Objeto de la Ley Estatal 1/2004** de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que la circunscribe respecto a la que ejercen a personas que tienen o han tenido con la víctima una “relación de afectividad”, sin entrar a citar los distintos tipos de violencia de género.

-Adoptar definiciones legales más realistas, como realiza la Ley 5/2008, de 24 de abril, de Cataluña, del Derecho de las Mujeres a Erradicar la Violencia Machista, definiendo ésta:

Art 3. La violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, intimidaciones y coacciones, tenga como resultado un daño o padecimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.

-Debe realizarse una **investigación sobre los estereotipos y prejuicios que existen en la sociedad en relación a la violencia ejercida sobre las mujeres con discapacidad**, analizando mitos como el de la indefensión, la deshumanización, la insensibilidad al dolor o la amenaza de la discapacidad.⁴⁵

-Deben realizarse estudios sociológicos cualitativos y cuantitativos sobre la violencia sufrida por las mujeres con discapacidad.
-Todos los estudios sobre violencia de género, deben integrar la especificidad de las condiciones que sitúan a las mujeres con discapacidad en una posición de mayor riesgo y vulnerabilidad. Integrar la discapacidad en el modelo social de la violencia de género.

-Debe **integrarse la perspectiva de la discapacidad en todos los programas formativos dirigidos a atajar la violencia de género**, así como en las campañas de sensibilización a la ciudadanía.

-Todas las personas profesionales que trabajan con mujeres víctimas de violencia de género, tales como personal de servicios sociales, policial, judicatura, abogacía, forenses, etc., deben recibir formación sobre las **especificidades que reviste la violencia ejercida contra las mujeres con discapacidad**.

-Los **protocolos locales** sobre violencia de género deben incluir consideraciones específicas sobre la incidencia de la violencia y las agresiones sexuales contra las mujeres con discapacidad.

-Debe incluirse en el **currículo de las disciplinas que incorporen contenidos sobre violencia de género** (educación social, trabajo

⁴⁵ I Plan integral de acción para mujeres con discapacidad. CERMI, 2005. Área 4: violencia de género.

social, psicología, sociología, magisterio, etc.) contenidos acerca de las peculiaridades que reviste la violencia ejercida hacia las mujeres con discapacidad.

-Deben crearse **servicios de atención y asistencia domiciliaria, especializados en violencia de género hacia las mujeres con discapacidad**, ofreciéndoles recursos y apoyo psicosocial.

-Las administraciones deben estar preparadas para **atender con urgencia las circunstancias de protección de las mujeres con discapacidad** víctimas de violencia, sus necesidades de alojamiento alternativo, movilidad, asistencia personal, económicas, etc.

-En el caso de madres de familia, garantizarles la **protección y defensa de su derecho a ejercer la patria potestad** y preservar la convivencia con su descendencia.

-Deben crearse mecanismos para **incentivar la denuncia de las situaciones de violencia de género que padecen las mujeres con discapacidad**.

○ Dado el alto índice de violencia que padecen las mujeres con discapacidad que procede de las personas cuidadoras, deben crearse recursos específicos y especializados para facilitar la denuncia.

○ Deben realizarse campañas de concienciación social sobre el elevado índice de violencia de género que padecen las mujeres con discapacidad y sobre la importancia de denunciar estas situaciones.

○ Deben crearse mecanismos para **mejorar la situación económica de las mujeres con discapacidad que sufren violencia de género**.

- Deben crearse programas específicos de acceso al empleo para este colectivo.

Debe mejorarse la cuantía de las ayudas económicas que recibe este colectivo, de forma que les sea posible salir del ámbito familiar en el que sufren la situación de violencia.

-Se deben implantar medidas de acción positiva para alcanzar la igualdad de oportunidades en el **acceso a los servicios de salud**

mental para las mujeres con discapacidad que han sufrido maltrato.
-“las mujeres con discapacidad que han sufrido maltrato tienen menos probabilidad de acceder a servicios especializados de salud mental para superar traumas y angustia”. (“Mujer, discapacidad y violencia. Hilary Brown. Universidad de Canterbury Christ Church. 2007).

**ÁREA DE
SALUD**

El movimiento de mujeres con discapacidad viene alertando, desde hace décadas, de la alarmante situación de discriminación que padece este colectivo en el acceso a los servicios de salud pública.

Según reconoce expresamente el I Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad, **existen “dificultades de accesibilidad a los servicios dirigidos a las mujeres** (ginecología, obstetricia, planificación familiar) y el instrumental utilizado en las consultas ginecológicas (camillas, equipamiento para la realización de las exploraciones, mamografías, etc.) no tiene en cuenta la presencia de una mujer con silla de ruedas”.⁴⁶ El mismo texto continúa exponiendo la **existencia de conductas “inadecuadas y claramente discriminatorias” por parte del personal médico y sanitario**, tales como no dirigirse directamente a las propias mujeres con discapacidad o restar importancia a sus dolencias. Además, el citado Plan alude también a las **dificultades de este colectivo para acceder al disfrute de derechos esenciales, como la maternidad, el desarrollo de su sexualidad o la interrupción voluntaria del embarazo.**

En esta misma línea, la Resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad en la Unión Europea, pide a los estados miembro que **“resuelvan la falta de**

⁴⁶ I Plan de acción para las mujeres con discapacidad. Área de Salud. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales, 2007.

atención médica suficiente para las mujeres con discapacidad, y que aseguren que se disponga de personal médico especializado y de infraestructuras adecuadas”⁴⁷, al tiempo que reconoce que este colectivo sufre discriminación “incluso en el acceso a los servicios (...) de salud”⁴⁸.

En relación a todas estas cuestiones, cabe recordar que la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad obliga a los estados parte a adoptar las “medidas pertinentes para **asegurar el acceso de las personas con discapacidad a servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género**”.⁴⁹

EJE MAINSTREAMING

El eje mainstreaming parte de la consideración de que existen numerosos problemas de salud que afectan exclusivamente a las mujeres o tienen sobre ellas una incidencia diferente.

Esta afirmación es igualmente pertinente en relación a las mujeres con discapacidad, si bien su posición ante el sistema sanitario resulta más compleja dada la multiplicidad de situaciones en las que se encuentran. Por ello, los esfuerzos para integrar la doble perspectiva de género y de discapacidad en el sistema de salud, de manera que este sector de mujeres vea adecuadamente atendidas sus necesidades, deberán tener en cuenta esta variedad de situaciones.

M-1

El primer programa de este eje se centra en la integración de la perspectiva de género en el sistema sanitario, para lo que propone, como primer objetivo, modificar las guías de práctica clínica

⁴⁷ Informe del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad en Europa, de 23 de marzo de 2007. Punto 10.

⁴⁸ Ibídem. Punto 30.

⁴⁹ Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, de Naciones Unidas, ratificada por el estado español el 23 de noviembre de 2007. Artículo 25.

existentes para adecuarlas a este prisma. El segundo objetivo pretende modificar los procedimientos administrativos, para avanzar en el mismo sentido que en el objetivo anterior.

Hay que señalar como muy positiva la inclusión en ambos objetivos de sendas acciones para fomentar la participación de diferentes sectores en estos procesos, entre los que **se cita a las mujeres con discapacidad.**

Efectivamente, la complejidad en el abordaje de esta situación requiere del apoyo sistemático del propio sector, ya que **solamente partiendo de la experiencia cotidiana de las personas interesadas se pueden detectar las deficiencias del sistema y las necesidades y demandas que deben satisfacerse.**

En relación a este programa, proponemos las siguientes pautas⁵⁰:

<u>PROGRAMA M-1:</u> INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL SISTEMA SANITARIO
<u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u>
<p>-La perspectiva de género y de la discapacidad debe incluirse en las guías de práctica clínica y en la práctica cotidiana del personal médico y sanitario. Para ello, habría que desarrollar iniciativas en el siguiente sentido:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Debe realizarse un estudio para establecer la metodología más adecuada para integrar la doble perspectiva de género y de la discapacidad en la práctica sanitaria.○ La variable discapacidad, por sexo y tipo de discapacidad, debe desagregarse en todos los estudios y estadísticas que se

⁵⁰ Muchas de las propuestas para este programa proceden de las conclusiones del 'IV Foro sobre mujer y discapacidad en Bizkaia', organizado por Fekoor y celebrado en diciembre de 2007.

realicen en el sistema sanitario.

- Deben elaborarse indicadores de salud que recojan las variables género y discapacidad.
- Deben realizarse encuestas y estudios que permitan conocer con detalle las **necesidades y obstáculos que encuentran las mujeres con discapacidad en el sistema sanitario**, así como sus expectativas y sugerencias.
- Las guías de práctica clínica deben incluir, sistemáticamente, consideraciones sobre las **necesidades específicas de las mujeres con discapacidad en todos los ámbitos en los que se considere necesario**.
- Las guías de práctica clínica deben incluir contenidos sobre el trato que debe dispensarse a las mujeres con discapacidad, que deben recibir el mismo tratamiento y consideración que cualquier otra persona. En este sentido, deben intensificarse los esfuerzos para **erradicar las conductas del personal médico o sanitario que invisibilizan o infantilizan a estas mujeres**, al no dirigirse a ellas personalmente o ignorar su criterio.

El enfoque de la discapacidad debe tenerse en cuenta en todos los procesos existentes en la actualidad para incorporar la perspectiva de género a la práctica sanitaria.

-Deben fomentarse los **proyectos de investigación sobre la salud de las mujeres con discapacidad**, atendiendo especialmente a sus necesidades en materia de salud sexual y reproductiva, así como al respeto de sus derechos en los supuestos de interrupción voluntaria del embarazo.

-Todo **el instrumental y los aparatos de exploración deben ser accesibles para mujeres con cualquier tipo de discapacidad**.

-Los currículos formativos de las carreras de Medicina y de Enfermería deben incluir créditos sobre discapacidad y género.

-Igualmente en el caso de las titulaciones de Auxiliares de Clínica.

-El personal de atención directa que desempeñan puestos de celadoras o celadores, a quienes habitualmente les corresponde suplir la falta de accesibilidad a instalaciones y/o aparatos de

exploración, ha de recibir formación y disponer de ayudas técnicas para asistir en las transferencias de las mujeres con discapacidad de forma que se preserve al máximo el derecho a la intimidad y dignidad, a la vez que se atienda su prevención en salud laboral.

-El personal médico y sanitario debe recibir formación específica sobre las necesidades particulares que tienen las mujeres con discapacidad, en todos los niveles:

- Personal médico especializado.
- Personal médico de cabecera.
- Personal de enfermería.
- Personal psicológico.
- Nutricionistas.

-El personal médico y sanitario debe recibir formación específica sobre la **farmacología adecuada para las mujeres con diferentes tipos de discapacidades**.

Debe evitarse la **proliferación en la prescripción de medicamentos**, y cuando sea posible sustituirlos por otras opciones, como la rehabilitación o las terapias no farmacológicas.

-Las mujeres con discapacidad deben recibir una **información adecuada y comprensible** sobre su estado de salud, sobre los efectos de los medicamentos que reciben y sobre los diferentes tratamientos que pueden aplicarse a su caso, con sus consecuencias.

-Es necesario incluir en los módulos de formación de Osakidetza, en las distintas especialidades, contenidos que incluyan un enfoque de género y discapacidad, sobre todo dirigidos a profesionales de la ginecología.

-Debe concienciarse a todo el personal sanitario de las **discriminaciones que sufren habitualmente las mujeres con discapacidad en el sistema sanitario**, y de cómo paliarlas.

-Deben establecerse protocolos médicos que tengan en cuenta la variedad de situaciones que viven las mujeres con discapacidad y que prevean incrementos, si es necesario, del tiempo de atención médica que reciben.

-Los recursos técnicos deben adecuarse a las necesidades de las

mujeres con discapacidad.

Las camillas deben estar adaptadas a las necesidades y circunstancias de las personas con movilidad reducida.

M-2

El segundo programa de este eje pretende mejorar el abordaje de las enfermedades que tienen una especial incidencia en las mujeres.

En relación a esta temática, proponemos las siguientes líneas de trabajo:

PROGRAMA M-2: **MEJORA DEL ABORDAJE DE LAS ENFERMEDADES CON ESPECIAL INCIDENCIA EN LAS MUJERES**

PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD

-Deben incluirse en los módulos de formación de Osakidetza relacionados con el diagnóstico y tratamiento del cáncer de mama y del cáncer de cerviz, consideraciones relativas a las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad.

- **El instrumental para realizar mamografías debe estar adaptado.**

Así como las camillas de exploración ginecológica y para la realización de ecografías.

-Deben incrementarse los **programas preventivos de enfermedades con una alta incidencia en las mujeres que pueden abocar a una discapacidad**, como la osteoporosis y las enfermedades articulares.

-Encuesta EDAD, INE 2008: En las mujeres destacan los problemas osteoarticulares, cuya presencia es más del doble que la de cualquier otro grupo de deficiencia. Más de un millón de mujeres tienen una discapacidad provocada por una deficiencia en huesos y articulaciones (el 5% de la población femenina).

-Debe estudiarse la incidencia de los trastornos de la conducta alimentaria en las niñas y jóvenes con discapacidad.

-Considerando que las personas con discapacidad representan el 15 % de la población activa de la Unión Europea, y que los estudios han demostrado que este grupo de personas está expuesto a un mayor riesgo de obesidad debido, entre otras causas, a mutaciones patofisiológicas del metabolismo de la energía, a la constitución corporal, a la atrofia muscular y a la falta de actividad física, etc. Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de septiembre de 2008, sobre el Libro Blanco "Estrategia europea sobre problemas de salud relacionados con la alimentación, el sobrepeso y la obesidad" (2007/2285(INI)).

Pide además a los Estados miembro, las entidades locales y las autoridades escolares que elaboren planes de construcción de nuevas instalaciones deportivas públicas, accesibles a las personas con discapacidades.

-Debe estudiarse la incidencia de los trastornos de la conducta alimentaria en las niñas y jóvenes con discapacidad.

-Considerando que las personas con discapacidad representan el 15 % de la población activa de la Unión Europea, y que los estudios han demostrado que este grupo de personas está expuesto a un mayor riesgo de obesidad debido, entre otras causas, a mutaciones patofisiológicas del metabolismo de la energía, a la constitución corporal, a la atrofia muscular y a la falta de actividad física, etc. Resolución del Parlamento Europeo, de 25 de septiembre de 2008, sobre el Libro Blanco "Estrategia europea sobre problemas de salud relacionados con la alimentación, el sobrepeso y la obesidad" (2007/2285(INI)).

Pide además a los Estados miembro, las entidades locales y las autoridades escolares que elaboren planes de construcción de nuevas instalaciones deportivas públicas, accesibles a las personas con discapacidades.

-Deben incluirse en los programas de educación para la salud dirigidos a la infancia y a la adolescencia en los que se analice la

imagen corporal y los criterios de belleza socialmente establecidos contenidos en torno a la diversidad y a la discapacidad, que permitan **poner en cuestión los tópicos y estereotipos existentes sobre las mujeres con discapacidad.**

EJE EMPODERAMIENTO

E-1

El único programa de este eje se centra en el incremento de la toma de decisiones de las mujeres sobre su salud sexual y reproductiva.

Precisamente, esta es una problemática ampliamente debatida en el seno del movimiento de las mujeres con discapacidad, debido a los **importantes obstáculos que encuentran muchas de ellas en el sistema sanitario cuando manifiestan su deseo de ser madres, así como a la falta de indicaciones específicas y adaptadas a su situación personal en los servicios de planificación familiar.** En este sentido, el informe del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad en la Unión Europea, destaca la necesidad de garantizar “el cuidado de la salud

reproductiva de las mujeres con discapacidad, prestando atención a aspectos como la planificación familiar, los servicios de salud y la información acerca de la maternidad, con el objetivo de que sean capaces de establecer relaciones equitativas, responsables y satisfactorias”⁵¹, al tiempo que hace hincapié en la importancia que tiene que los Estados miembro “reconozcan el derecho inalienable de las mujeres con discapacidad a su propia sexualidad y a formar una familia”⁵².

Por su parte, el I Plan Integral de Acción para Mujeres con Discapacidad alerta sobre la **ausencia de estudios entre las mujeres con discapacidad que determinen la posibilidad de “transmitir genéticamente la deficiencia o si la vida de la madre corre peligro por la gestación y alumbramiento”**⁵³ y recuerda que estas cuestiones continúan impregnadas socialmente de prejuicios y tabúes.

⁵¹ Informe del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad en Europa, de 23 de marzo de 2007. Punto 34.

⁵² Ibídem. Punto 27.

⁵³ I Plan integral para mujeres con discapacidad. CERMI, 2005. Área 7: sexualidad.

Para este eje, proponemos las siguientes líneas de actuación:

<u>PROGRAMA E-1:</u> AUMENTO DE LA TOMA DE DECISIONES DE LAS MUJERES SOBRE SU SALUD REPRODUCTIVA
<u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u>
<p>-Debe mejorarse la importancia que el sistema sanitario concede a la sexualidad de las mujeres con discapacidad⁵⁴:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Debe fomentarse la formación de personal especializado en la sexualidad de las niñas y mujeres con discapacidad.○ Es imprescindible realizar estudios para mejorar las posibilidades de disfrute sexual de las mujeres con diferentes tipos de discapacidad (lesiones medulares, discapacidades orgánicas, etc).○ Toda la información sobre sexualidad y anticoncepción debe estar disponible en formatos accesibles a mujeres con cualquier tipo de discapacidad.⁵⁵○ Las mujeres con discapacidad que lo requieran deben disponer de asistencia psicológica y sexológica para mejorar su capacidad de disfrute sexual.○ Desde el sistema público de salud, debe fomentarse la creación de grupos de debate sobre experiencias sexuales de mujeres con discapacidad, moderados por sexólogos o sexólogas, con el objetivo de eliminar miedos y tabúes. <p>Deben desarrollarse iniciativas para cubrir las necesidades respecto a información sexual y anticoncepción de las mujeres que habitan en el ámbito rural.</p>
<p>-Debe garantizarse el respeto y la libertad de las relaciones sexuales de las mujeres con discapacidad institucionalizadas o residentes en viviendas asistidas.</p>

⁵⁴ Muchas de las propuestas siguientes proceden de las conclusiones del 'IV Foro sobre mujer y discapacidad en Bizkaia', organizado por Fekoor y celebrado en diciembre de 2007.

⁵⁵ I Plan integral para mujeres con discapacidad. CERMI, 2005. Área 7: sexualidad.

-Debe garantizarse la **no discriminación** de las mujeres con discapacidad lesbianas y bisexuales **en razón de su orientación sexual**.⁵⁶

-La perspectiva de género y de la discapacidad debe integrarse en el sistema de planificación familiar:

- Las mujeres con discapacidad deben recibir **una información sobre métodos anticonceptivos adecuada a su situación**.
- El currículo formativo de la carrera de medicina debe incluir créditos sobre **discapacidad, sexualidad y anticoncepción**.
- Debe incorporarse la variable discapacidad en todos los estudios que se realicen sobre el uso de anticonceptivos.
- Los centros de planificación familiar deben ser **accesibles arquitectónicamente**, al tiempo que deben ofrecer **información en formatos adaptados a cualquier tipo de discapacidad**.

Los módulos de formación de Osakidetza deben incluir contenidos sobre sexualidad, anticoncepción y discapacidad.

-Deben adoptarse medidas para **garantizar el derecho a la maternidad de las mujeres con discapacidad**:

- El personal facultativo debe **recibir formación sobre las necesidades específicas que tienen las mujeres con distintos tipos de discapacidad** durante el embarazo, que haga hincapié en:
 - Los problemas que pueden surgir durante el embarazo.
 - Los riesgos específicos que corren las mujeres con discapacidad y cómo paliarlos.
- Las mujeres con discapacidad deben recibir una información **objetiva y libre de prejuicios** sobre los efectos de la medicación que reciben sobre el feto y de las alternativas existentes.
 - Deben incrementarse las **investigaciones sobre medicaciones** que minimicen los riesgos para el feto durante el embarazo.
- Deben incluirse en los módulos de formación de Osakidetza

⁵⁶ *Ibíd.*

recomendaciones para eliminar prejuicios que inciten al personal sanitario a desaconsejar embarazos que podrían ser viables.

- Las mujeres con discapacidad deben disponer de las **pruebas de diagnóstico** necesarias para conocer la evolución del embarazo.
- Las mujeres con discapacidad deben disponer de **atención psicológica adecuada** durante el embarazo y después del parto.
- Todo el material informativo existente sobre el embarazo, la preparación al parto y el cuidado de bebés debe estar disponible en **formatos accesibles para mujeres con cualquier tipo de discapacidad**.

Deben desarrollarse **servicios de preparación al parto** que atiendan las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad.

-Deben desarrollarse estudios para determinar los riesgos de transmisión genética de los diversos tipos de deficiencias.⁵⁷

-Deben adoptarse medidas para garantizar el derecho de las mujeres con discapacidad a los **sistemas de reproducción asistida**:

- Realización de diagnósticos preimplantacionales.

Información **veraz y libre de prejuicios** sobre todas las opciones que la ciencia proporciona actualmente en reproducción asistida.

-Debe garantizarse la **no discriminación de las mujeres con discapacidad en los procesos de adopción**.

-Debe garantizarse la **no discriminación de las madres con discapacidad** en los procesos de divorcio en lo relativo a la **tutela de hijas e hijos**.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

C-1

El único programa de este eje se centra en la reducción de la carga de trabajo en el ámbito doméstico derivado del cuidado de personas con problemas de salud, para lo que se propone el incremento de los servicios socio comunitarios.

⁵⁷ I Plan integral para mujeres con discapacidad. CERMI, 2005. Área 6: maternidad.

Aunque somos conscientes de que toda la problemática relacionada con los cuidados concierne no sólo al Área de Salud, sino también a otras, entre las que destaca la de Inclusión Social, deseamos realizar algunas sugerencias:

<u>PROGRAMA C-1:</u> REDUCIR LA CARGA DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DOMÉSTICO DERIVADO DEL CUIDADO DE PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD
<u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u>
<p>-Deben arbitrarse medidas adicionales de conciliación de la vida familiar, personal y laboral para las madres y padres con discapacidad:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Las madres con discapacidad deben disponer de una baja maternal similar a la otorgada en casos de parto múltiple.○ Las madres y padres con discapacidad deben recibir apoyos económicos que les permitan la contratación de una persona cuidadora de apoyo.○ Las madres y padres con discapacidad deben disponer de una persona asistente personal. <p>Las familias de niñas y niños con discapacidad deben recibir ayudas que les permitan contratar personal cuidador, en los casos en que así se requiera.</p>

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

V-1

El único programa de este eje tiene por objetivo garantizar una atención adecuada a la salud tanto física como psicológica a las mujeres víctimas de la violencia.

Después del ámbito residencial, es el ámbito de los servicios de atención a la salud donde las mujeres con discapacidad expresamos haber sufrido mayores situaciones de maltrato tanto físico

como psicológico. Situaciones de violencia ejercidas indistintamente tanto por el estamento médico, como de enfermería, auxiliares o celadores.

Este aspecto fue uno de los temas que mayor participación generó, en las sesiones de trabajo que se desarrollaron a lo largo de las tres jornadas en las que se celebró el IV Foro de Mujer y Discapacidad de Bizkaia en el 2007.

Vivencias expresadas de forma dolorosa, aún transcurrido el tiempo, y largamente calladas, tras cuya exposición y reflexión, nos permitieron adoptar las siguientes propuestas:

PROGRAMA V-1:
ATENCIÓN FÍSICA Y PSICOLÓGICA A LAS MUJERES
VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA

PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA
DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD

-Debe **redefinirse el concepto de violencia de género para adecuarlo a la perspectiva de la discapacidad:**

- El concepto de violencia de género debe integrar el **abandono físico, la dejación, los actos de omisión o la falta de atención respecto a las mujeres con discapacidad.**
- El concepto de violencia de género debe incluir también las **vulneraciones de la intimidad y de la dignidad** de las mujeres con discapacidad en centros sanitarios o residenciales.
- La falta de formación y sensibilidad de algunos agentes de los servicios de atención sanitaria, tanto públicos como privados, en la atención a mujeres con discapacidad, provoca actitudes de falta absoluta de respeto y deshumanización en el trato.
- Es necesario implantar servicios de recepción de sugerencias y atención de reclamaciones accesibles, cercanos y eficaces en la detección y adopción de medidas correctoras.
- Así como incorporar parámetros de detección y erradicación de este tipo de comportamientos entre los procedimientos para la acreditación de la calidad o la excelencia de los servicios de atención sanitaria.
- El concepto de violencia de género debe incluir **la ejercida en**

instituciones y hospitales de larga estancia.

- Debe crearse un **servicio de detección de situaciones de violencia en instituciones**, que permita a las mujeres institucionalizadas expresar libremente cuáles son las situaciones de violencia que padecen. Este tipo de servicio debe proceder de un **órgano externo** a la propia institución.
- El concepto de violencia de género en instituciones debe incluir aspectos como la **atención insuficiente para cubrir adecuadamente las necesidades fisiológicas de las mujeres.**

El concepto de violencia de género ejercida contra las mujeres con discapacidad debe integrar la **violencia emocional.**

-El personal de los servicios de atención a víctimas de violencia de género debe recibir formación específica sobre las **situaciones y necesidades de las mujeres con discapacidad frente a la violencia.**

-La **perspectiva de la discapacidad** debe incorporarse a todos los programas de formación de las personas que trabajan en el ámbito de la prevención y eliminación de la violencia hacia las mujeres.

-La perspectiva de la discapacidad debe incorporarse al **currículo de las especialidades del ámbito sanitario** en las que se trate la violencia de género.

-Las médicas y los médicos de familia, profesionales sanitarios más cercanos a la ciudadanía, deben recibir formación y ser provistos de pautas para la detección de signos de violencia sufrida por mujeres con discapacidad y, principalmente establecer en intimidad y personalmente la atención profesional-paciente. Esta relación muchas veces se suprime por la constante presencia de la persona que ejerce el cuidado habitual y por las dificultades de desplazamiento y de accesibilidad sobre las mujeres con discapacidad.

-Se deben implantar medidas de acción positiva para alcanzar la igualdad de oportunidades en el **acceso a los servicios de salud**

mental para las mujeres con discapacidad que han sufrido maltrato.
-“Las mujeres con discapacidad que han sufrido maltrato tienen menos probabilidad de acceder a servicios especializados de salud mental para superar traumas y angustia”. (“Mujer, discapacidad y violencia. Hilary Brown. Universidad de Canterbury Christ Church. 2007).

**ÁREA DE URBANISMO,
TRANSPORTE PÚBLICO
Y MEDIO AMBIENTE**

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, obliga a los Estados Parte a adoptar las medidas necesarias para “asegurar el acceso a las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones (...), y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la **identificación y eliminación de obstáculos y barreras de acceso**, se aplicarán, entre otras cosas, a los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo”.⁵⁸ Además, dicho texto legal subraya la necesidad de **incorporar la perspectiva de género en todas las actuaciones tendentes a promover el ejercicio pleno de los derechos y libertades de las personas con discapacidad**.⁵⁹

En el mismo sentido, la Resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad en la Unión Europea, pide a los Estados miembro que aseguren “la **eliminación de los obstáculos y barreras existentes, incluidas las arquitectónicas, de modo que se**

⁵⁸ Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, de Naciones Unidas. Artículo 9. Ratificada por el Estado español en noviembre de 2007.

⁵⁹ *Ibíd.* Preámbulo. Apartado ‘S’.

establezca la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres y niñas con discapacidad en la vida familiar, política, cultural, social y laboral”, para lo que insta a un mejor aprovechamiento de los programas comunitarios existentes y del Fondo Social Europeo.⁶⁰ A continuación, el mismo documento pide a los estados de la Unión Europea que tengan en cuenta las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad en todas las políticas, tanto a nivel nacional como regional o local, y **“en particular las políticas de urbanismo (...), vivienda y transporte”**.⁶¹

Efectivamente, el informe del Parlamento Europeo enfoca perfectamente la magnitud del problema, al afirmar que **la existencia de obstáculos y barreras redundando en una disminución en el ejercicio de los derechos y en las oportunidades de las mujeres con discapacidad en todos los ámbitos, desde el acceso a la formación o al mercado laboral hasta la participación política**.

Así, la experiencia cotidiana de las mujeres integrantes de esta Comisión corrobora que la realización de hasta las tareas más rutinarias para el resto de la población, como tomar un autobús o acceder a cualquier edificio de uso público, se convierte en una verdadera odisea, que coarta sustancialmente sus posibilidades de desarrollar una vida plena.

Consciente de esta situación, la Resolución del Parlamento Europeo pide a los gobiernos nacionales y regionales que promuevan y financien **“con recursos adecuados políticas y servicios innovadores sobre la base del género y la discapacidad”**, en particular en lo que se refiere, entre otros campos, a la movilidad.⁶²

En el Modelo Social de la Discapacidad, hoy imperante, se desarrolla cómo la discriminación contra las personas con discapacidad está institucionalizada en el seno de la sociedad y se ejerce de forma directa, indirecta y pasiva. Uno de los ejemplos más claros de la discriminación social indirecta se refleja claramente en el urbanismo y el transporte. Un ejemplo: si se edifica con escaleras es porque se asume que todas las personas **usuarias** van a poder subirlas. Las que no

⁶⁰ Informe del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad en la Unión Europea. 2007. Punto 1.

⁶¹ *Ibidem*. Punto 2.

⁶² *Ibidem*. Punto 4.

pueden, caen fuera de la consideración social como trabajadoras, consumidoras, usuarias o clientes. Se crea un entorno hostil que es uno de los factores sociales más importantes que crean el fenómeno mismo de la discapacidad.

Cuando nos preocupamos de cómo inciden el urbanismo y el transporte desde un diseño masculinizado respecto al desenvolvimiento de las mujeres, hemos también de pensar en mujeres con discapacidad desempeñando sus roles habituales en nuestros entornos. Máxime tras la confirmación de los datos que nos ha proporcionado la reciente Encuesta del INE de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia (EDAD, 2008):

Por sexo, más de 2,30 millones de mujeres afirman tener una discapacidad, frente a 1,55 millones de hombres.

Dentro del grupo de movilidad, la restricción de desplazarse fuera del hogar afecta a dos de cada tres personas con problemas de movilidad.

Por sexo, las mujeres presentan mayores tasas que los hombres en todos los tipos de discapacidad. Y tanto para las mujeres como para los varones la movilidad es el principal motivo de restricción de la actividad.

Frente a la magnitud de este problema, llama poderosamente la atención que **ni el I Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad⁶³ ni el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV tengan en cuenta la situación de las mujeres con discapacidad frente al urbanismo y al transporte público.** Al igual que las mujeres en general usan el transporte o los entornos urbanos de forma diferente a como lo hacen los varones, por lo que tienen necesidades específicas, las mujeres con discapacidad presentan también en este campo peculiaridades que deben tenerse en cuenta en la planificación urbanística o en el transporte público.

Una vez más, el primer paso para avanzar correctamente en este sentido pasa por el conocimiento: el estudio y la consideración de las propias demandas y sugerencias del colectivo.

EJE MAINSTREAMING

M-1

⁶³ I Plan de acción para las mujeres con discapacidad. 2007. Ministerio de Trabajo y asuntos sociales.

El único programa del eje mainstreaming se centra en la integración de la perspectiva de género en las políticas y proyectos relacionados con el urbanismo, el transporte público y el medio ambiente,⁵⁴ proceso que pasa por la reflexión sistemática sobre el impacto de género de cualquier actuación, así como sobre las necesidades y circunstancias diferenciadas de las mujeres y los hombres.

Sin embargo, considerar el sector de las mujeres de forma monolítica equivale, en la práctica, a desatender las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad, lo que redundará en su imposibilidad de ejercer sus derechos de toda índole en igualdad de condiciones con el resto de la ciudadanía.

Efectivamente, **el sector de mujeres con discapacidad, debido a su bajo nivel de renta y a otros condicionamientos relacionados con la construcción social del género, y también a la edad, dispone de un menor acceso al transporte en vehículos privados que los hombres con discapacidad y que el resto de las mujeres.** Sin embargo, esta circunstancia no es tenida en cuenta sistemáticamente en el funcionamiento del transporte público, en el que continúa habiendo **escasez de vehículos adaptados, mala cobertura horaria y falta de formación del personal de las compañías de transporte** respecto a la utilización de los medios técnicos de los que disponen,

panorama que aboca a muchas mujeres con discapacidad, fundamentalmente a las que viven solas y las que habitan en el medio rural, a una situación de aislamiento.

Por otro lado, la creciente apuesta por un diseño de zonas multifuncionales, que reúnan simultáneamente usos residenciales, laborales, culturales, formativos, de ocio, etc., debe ir acompañada de un esfuerzo decidido por **mejorar la accesibilidad y por incrementar el tamaño de los espacios destinados al tránsito peatonal, aunque esto conlleve otra problemática añadida para las mujeres con movilidad reducida, con baja autonomía de deambulación para trayectos largos**, que precisa de medidas alternativas de atención, como señalaremos.

Las mujeres con discapacidad no podemos dejar de citar, por lo que indirectamente afecta a nuestras posibilidades de participación social, las diferencias anatómicas de las mujeres y los hombres respecto a las mayores dificultades femeninas para atender las necesidades fisiológicas de micción. Aunque no se mencione con frecuencia, por este falso pudor social a la hora de citar ciertos temas salvo en materia médico-sanitaria. **La imposibilidad de hacer uso de un aseo fuera**

de nuestro domicilio o entornos controlados, nos hace disuadir de la realización de actividades de todo tipo (ocio, cultura, formación, compras, etc). Hoy por hoy, la dotación de aseos accesibles en recintos públicos y, sobre todo, en locales privados de uso público es absoluta y claramente insuficiente, a pesar de mas de 10 años de recorrido de la Ley 4/1997 Vasca de Promoción de la Accesibilidad.

Aseos accesibles que, paralelamente, proporcionan tan fundamental servicio también para todas las mujeres, aún hoy mayoría, que transitan con los coches de bebés y no pueden hacer pausas en su cuidado.

Para la integración de la doble perspectiva de género y de la discapacidad en esta Área, proponemos las siguientes pautas:

<p style="text-align: center;"><u>PROGRAMA M-1:</u> INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS Y PROYECTOS RELACIONADOS CON URBANISMO, TRANSPORTE Y MEDIO AMBIENTE</p>
<p style="text-align: center;"><u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u></p>
<p>-Debe tenerse en cuenta la perspectiva de la discapacidad en las herramientas que se elaboren para introducir la perspectiva de género en la mejora, diseño y planificación urbanos.</p>
<p>-Los cargos públicos y técnicos deben recibir sensibilización y formación respecto a la importancia de considerar sistemáticamente las circunstancias de las mujeres con discapacidad en la mejora, diseño y planificación urbanos.</p>
<p>-Deben realizarse estudios y diagnósticos sobre el uso que hacen las mujeres con discapacidad del espacio urbano. Para ello, debe</p>

contarse con la participación de las propias mujeres con discapacidad, a las que **debe proporcionarse cualificación en materia de urbanismo.**

-Debe tenerse en cuenta que el incremento **del tamaño de las aceras y de los espacios peatonales** facilita la movilidad de las personas con discapacidad.⁶⁴

-Si bien estas áreas urbanas peatonales deben dotarse de **bancos públicos y zonas de apoyo y descanso**, preferiblemente protegidas de la lluvia y de altura adecuada para facilitar la incorporación a la marcha.

-Debe garantizarse la pavimentación de todas las zonas peatonales con materiales que cumplan con **índices de resbalamiento de seguridad.**

-Igualmente se dotarán con **aseos públicos accesibles separados por sexos**, que sean mantenidos en condiciones de seguridad e higiene.

-Debe tenerse en cuenta que **la habilitación de dotaciones culturales, educativas y de ocio próximas a las áreas residenciales facilita la integración social** de las mujeres con discapacidad.⁶⁵

-Deben realizarse **estudios y diagnósticos sobre las necesidades de las mujeres con discapacidad respecto al transporte público**, proceso en el que deben participar activamente las mujeres con discapacidad y las asociaciones que las representan. Para ello, debe prestarse apoyo formativo suficiente a las personas que participen en estos procesos.

-El tránsito urbano y rural de las mujeres con severas limitaciones para la deambulación, se vería altamente beneficiado en cotas de autonomía si se **incluyesen en los catálogos ortoprotésicos de prestaciones sanitarias y las carteras de prestaciones sociales**, como artículos de prescripción ordinaria, **ayudas técnicas de calidad y adecuadas para el desarrollo de una vida activa.** Sillas

⁶⁴ Esta es una de las conclusiones aprobadas en el IV Foro Mujer y Discapacidad en Bizkaia, celebrado en enero de 2008, organizado por la Comisión de Mujer por la igualdad, de FEKOOR.

⁶⁵ *Ibidem.*

de ruedas ergonómicas, ligeras, dotadas de sistemas de impulsión a motor y adaptadas a las necesidades de vida de cada usuaria.

-Debe **incluirse la perspectiva de género y de la discapacidad en la planificación del transporte público**, desde la que se tenga en cuenta la importancia de esta forma de transporte para las mujeres con discapacidad:⁶⁶

- Todos los autobuses públicos deben estar adaptados y disponer de rampa, así como de cinturones en perfecto estado de funcionamiento.
- Los autobuses públicos deben poseer un **tamaño suficiente** para albergar sillas de ruedas.
- **Las marquesinas deben ser accesibles** y disponer de suficiente espacio para albergar personas en silla de ruedas.
- Debe **incrementarse la frecuencia de las líneas de autobús en aquellos itinerarios en los que no exista otra alternativa de transporte público** (metro, tranvía o tren).
- Deben realizarse **campañas de concienciación entre el personal** de las empresas de transporte **sobre las necesidades de las personas con movilidad reducida** y programas de formación sobre la utilización de los medios técnicos de los que dispone la flota de autobuses.

Deben intensificarse los esfuerzos para satisfacer las **necesidades de transporte público** de las mujeres con discapacidad que **viven en el ámbito rural**.

-Las personas responsables de las sociedades públicas de transporte deben recibir formación y sensibilización respecto a las circunstancias y necesidades específicas de las mujeres con discapacidad frente al transporte.

-La administración vasca debe sensibilizar a la administración central sobre la **importancia de la accesibilidad y la eliminación de las barreras arquitectónicas en los servicios ferroviarios de titularidad estatal**.

⁶⁶ *Ibidem*. Dada la importancia estratégica que tiene el acceso a la movilidad del colectivo de mujeres con discapacidad, estas medidas podrían ubicarse también en el eje Empoderamiento, ya que la mejora de sus posibilidades de desplazamiento redundaría en su mayor autonomía física, económica, política y sociocultural.

-Debe tenerse en cuenta sistemáticamente que el fomento de medios de transporte totalmente accesibles, como el metro y el tranvía, **promueve la autonomía y la participación en todos los ámbitos de la sociedad de las mujeres con discapacidad.**

-Debe tenerse en cuenta la perspectiva de la discapacidad en las herramientas que se diseñen para introducir la perspectiva de género en las Agendas Locales 21 y en los Programas de desarrollo rural comarcal.

EJE EMPODERAMIENTO

E-1

El eje empoderamiento pretende fomentar la participación de las mujeres en todos los procesos de planificación, diseño y mejora en los ámbitos de urbanismo, transporte público y medio ambiente.

Respecto a las mujeres con discapacidad, pensamos que esta estrategia es muy adecuada para conocer las necesidades y sugerencias del colectivo en unos ámbitos que afectan sobremanera a su vida cotidiana. Sin embargo, **en la redacción actual del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAPV no encontramos ninguna alusión en este eje respecto a la importancia de fomentar la participación de nuestro colectivo**, que, como venimos exponiendo, presenta unas peculiaridades y necesidades específicas que deben tenerse en cuenta.

Por otro lado, pese a que los asuntos relacionados con el acceso a la vivienda sólo se tratan en el eje Violencia, la mala posición de las mujeres con discapacidad en este campo, debido a su baja autonomía económica y a su escaso índice de inserción laboral -tanto en relación a los hombres con discapacidad como al resto de las mujeres-, motiva, según nuestro criterio, la **aplicación de medidas de acción positiva** para nuestro colectivo.

Con el objetivo de mejorar la autonomía y la participación sociopolítica de las mujeres con discapacidad, proponemos para este eje las siguientes líneas de actuación:

<p style="text-align: center;"><u>PROGRAMA E-1:</u> PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y PARIDAD EN TODOS LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN, DISEÑO Y MEJORAS EN LOS ÁMBITOS DE URBANISMO, TRANSPORTE Y MEDIO AMBIENTE</p>
<p style="text-align: center;"><u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u></p>
<p>-Deben adoptarse medidas para acelerar el proceso de accesibilidad de los espacios de uso público, aún cuando sean de titularidad privada, para lo que deben diseñarse subvenciones, ayudas e incentivos fiscales. En este sentido, cabe recordar el contenido del punto 1 de la Resolución del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad en la Unión Europea, que insta a las instituciones a un mejor aprovechamiento de las posibilidades ofrecidas por los programas comunitarios y el Fondo Social Europeo.</p> <p>Debe fomentarse, mediante subvenciones y otros incentivos, la eliminación de barreras arquitectónicas en los establecimientos comerciales y de servicios.⁶⁷</p>
<p>-Debe tenerse en cuenta que la ubicación de los servicios sanitarios, culturales, educativos, de ocio, comerciales, etc. próximos a las zonas residenciales fomenta la autonomía y el empoderamiento de las mujeres con discapacidad.</p>
<p>-Debe impulsarse la participación de las mujeres con discapacidad y de las asociaciones en las que se integran, en los procesos de diseño</p>

⁶⁷ Esta es una de las conclusiones aprobadas en el IV Foro Mujer y Discapacidad en Bizkaia, celebrado en enero de 2008, organizado por la Comisión de Mujer por la igualdad, de FEKOOR.

y planificación urbanos, así como en los relacionados con el medido ambiente.
-Debe proporcionarse formación a las mujeres con discapacidad para que puedan participar con capacitación suficiente en los procesos citados en el punto anterior.
-Debe impulsarse la participación de las asociaciones de mujeres con discapacidad en la planificación del transporte público , de manera que las compañías puedan conocer los obstáculos, necesidades y sugerencias de este sector de mujeres, fundamentalmente en lo relativo a rutas, horarios y características de los vehículos.
-Debe sensibilizarse a las mujeres con discapacidad de la importancia de que tomen parte en los procesos de planificación del transporte público, al tiempo que debe proporcionárseles la información y formación necesarias.
-Debe incluirse en todos los estudios sobre movilidad y uso del transporte público la variable discapacidad, por sexos.
-Debe estudiarse la conveniencia de reducir las tarifas de transporte para quienes acompañen a personas con discapacidad, con el objetivo de promover la autonomía personal. ⁶⁸
-Deben habilitarse aseos públicos accesibles en el espacio urbano , que dispongan de una zona habilitada para cambiar bebés. ⁶⁹
-Deben arbitrarse medidas de acción positiva que favorezcan el acceso a la vivienda de las mujeres con discapacidad con recursos más bajos. ⁷⁰ Las mujeres con una discapacidad sobrevenida con rentas más bajas deben disponer de prioridad en la obtención de recursos y ayudas para la adaptación de sus viviendas.
-Debe adecuarse el Código Técnico de la Edificación para las

⁶⁸ Informe del Parlamento Europeo sobre la situación de las mujeres con discapacidad en la Unión Europea. 2007. Punto 24.

⁶⁹ Esta es una de las conclusiones aprobadas en el IV Foro Mujer y Discapacidad en Bizkaia, celebrado en enero de 2008, organizado por la Comisión de Mujer por la igualdad, de FEKOOR. Esta medida es pertinente tanto para este eje como para el de Conciliación y corresponsabilidad.

⁷⁰ Esta es una de las conclusiones aprobadas en el IV Foro Mujer y Discapacidad en Bizkaia, celebrado en enero de 2008, organizado por la Comisión de Mujer por la igualdad, de FEKOOR.

viviendas adaptadas a las necesidades de las mujeres con discapacidad, **consensuándolo con los grupos y asociaciones de mujeres con discapacidad.**⁷¹

-Entre estas necesidades, **las y los profesionales de la arquitectura y el diseño han de recibir formación en accesibilidad y diseño universal y género.**

-El número de mujeres con discapacidad que viven solas en nuestra sociedad es un dato en alza, y en las **viviendas** se deben contemplar los criterios de **distribución, diseño y domótica** que mejor **promuevan la vida autónoma**, a fin de prevenir o demorar las necesidades de apoyos personales intensivos o la institucionalización.

EJE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

C-1

Un diseño de los espacios urbanos que contribuya a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de las mujeres con discapacidad pasa por el **impulso de las zonas multifuncionales, en las que se combinen espacios residenciales y de servicios.**

Si bien esta estrategia es beneficiosa para promover la conciliación en las vidas de la población en general, es especialmente importante para nuestro sector de mujeres, que, debido al diseño urbanístico y del transporte público actuales, destina enormes cantidades de tiempo a desplazarse de un lugar a otro. En este sentido, conocer las vivencias cotidianas de las mujeres con discapacidad en su acceso a los lugares donde se desarrollan sus actividades diarias puede contribuir a un diseño

⁷¹ *Ibíd.*

urbano y del transporte que fomenten su autonomía y que posibiliten la conciliación de las diversas facetas de sus vidas.

Para ello, proponemos la adopción de las siguientes medidas:

<p style="text-align: center;"><u>PROGRAMA C-1:</u> ADECUACIÓN DE LAS INFRAESTRUCTURAS URBANÍSTICAS Y DE TRANSPORTE A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, Y AL DESARROLLO DE LA AUTONOMÍA PERSONAL</p>
<p style="text-align: center;"><u>PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD</u></p>
<p>-Debe realizarse un mapa de uso del tiempo de las mujeres con discapacidad, que visibilice la cantidad de tiempo que destinan a los desplazamientos cotidianos, el tiempo que deben destinar a acceder a edificios de uso público, el número de desplazamientos que realizan cada día, etc. Deben compararse los resultados de este mapa con los de otros sectores de población, como los hombres con discapacidad y el resto de las mujeres.</p>
<p>-Debe realizarse un estudio y un diagnóstico sobre las dificultades que tienen las mujeres con discapacidad para conciliar su vida profesional, familiar y personal relacionadas con el diseño urbano, así como sobre los obstáculos existentes para el desarrollo de su autonomía personal.</p>
<p>-En la futura normativa sobre planificación de espacios públicos que facilite la conciliación de la vida laboral, personal y familiar debe tenerse en cuenta la situación específica de las mujeres con discapacidad.</p>
<p>-Las medidas que se impulsen para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal en relación al transporte público deben tener en cuenta la situación de las mujeres con discapacidad y las demandas de los colectivos de mujeres con discapacidad.</p>
<p>-La conciliación y la corresponsabilidad se verían igualmente mejoradas si se considerasen para todas las personas con</p>

discapacidad **ayudas técnicas de calidad** y adecuadas para el desarrollo de la vida activa. Sillas de ruedas ergonómicas, ligeras y/o dotadas de sistemas de impulsión a motor.

-Estas ayudas, junto a la accesibilidad de entornos, la edificación y los servicios minorarían las necesidades de acompañamiento para actividades habituales de la vida diaria.

-Desarrollar y promover líneas de I+D+I en ayudas técnicas teniendo en cuenta la perspectiva de género. Las necesidades de las mujeres con discapacidad embarazadas, y de madres y padres con discapacidad con bebés a su cargo.

EJE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

V-1

Este eje se centra en la identificación y en la neutralización de los lugares inseguros para las mujeres existentes en los municipios, así como en el establecimiento de criterios para evitar que surjan otros nuevos. Además, trata sobre la cobertura de las necesidades de vivienda de las mujeres víctimas de violencia machista.

En relación a las circunstancias específicas de las mujeres con discapacidad respecto a este eje, proponemos las siguientes pautas de actuación:

PROGRAMA V-1:
MEJORA DE LA SEGURIDAD Y DE LA SENSACIÓN DE
SEGURIDAD DE LAS MUJERES

PAUTAS PARA LA INTEGRACIÓN DE LA DOBLE PERSPECTIVA
DE GÉNERO Y DE LA DISCAPACIDAD

-Debe realizarse un **estudio sobre la violencia que sufren las mujeres con discapacidad en los espacios públicos**, que analice las peculiaridades que presenta este tipo de violencia respecto a la que padece el resto de las mujeres.

-Se deben realizar estudios de localización de **zonas urbanas de riesgo para las mujeres con discapacidad**, como la necesidad de tener que ir incrementando el número de **aparatos elevadores públicos** que salven situaciones preexistentes de entornos inaccesibles, e incluso en nuevos diseños con las mismas carencias.

-Sistemas elevadores sobre los que se debe garantizar un **horario de funcionamiento continuado 24h, un servicio de atención urgente de averías y ser dotados de sistemas disuasorios y de vigilancia** frente al riesgo de sufrir atracos o agresiones.

-Las mujeres y asociaciones de mujeres con discapacidad deben participar en los **procesos de identificación de los lugares en los que se sienten inseguras**.

-Las mujeres con discapacidad víctimas de la violencia machista deben disponer de un cupo de reserva de viviendas adaptadas a las que puedan acceder, dependiendo de su situación económica – alquileres subvencionados o viviendas de protección oficial-. O apartamentos con apoyos.