

MÓDULO INTRODUCTORIO SOBRE GÉNERO Y DISCAPACIDAD



Fundación Tripartita
PARA LA INTEGRACIÓN EN EL MERCADO



Confederación Andaluza
de Minusválidos Físicos

CONFEDERACIÓN ANDALUZA DE MINUSVÁLIDOS FÍSICOS (CAMF)
SEVILLA, MAYO 2003
AUTOR: DEPARTAMENTO DE PROYECTOS CAMF
C/ Alfarería 126 A
41010 Sevilla
Tfn.: 954336066 / 95433104
Fax: 954330210
e-mail: central@camf.org

Tabla de contenido

1. La discriminación de género. El caso específico de las mujeres con discapacidad.

Introducción

Conceptos

¿Quién es un "no desigual"?

La discriminación doble/múltiple de las mujeres con discapacidad.

Breve análisis.

2. Los derechos de las mujeres. Políticas públicas.

Los derechos humanos de las mujeres.

La igualdad de oportunidades en el marco de la Unión Europea.

Las políticas de igualdad en el Estado español.

Políticas en materia de discapacidad.

Ellas en movimiento.

3. Guía para la evaluación del impacto en función del género.

4. Bibliografía

La discriminación de género. El caso específico de las mujeres con discapacidad.

1

Introducción

Este módulo de formación surge del interés mostrado por la Confederación Andaluza de Minusválidos Físicos por introducir el enfoque de género en su quehacer cotidiano: desde la detección de necesidades, el diseño de proyectos hasta su ejecución, seguimiento y evaluación contar con la doble dimensión del género y la discapacidad deviene fundamental para conseguir el objetivo de la plena participación social de mujeres y hombres con discapacidad.

Con este módulo concretamente se pretende que el personal técnico encargado del diseño, ejecución y evaluación de proyectos dirigidos al colectivo de personas con discapacidad tengan en cuenta el impacto diferenciado que se produce sobre hombres y mujeres cuando se realiza determinadas intervenciones y aprendan a introducir en su trabajo la perspectiva de género. Sabemos lo importante que es detectar a tiempo situaciones no deseadas que se pueden producir como consecuencia del desarrollo de las acciones previstas en el marco de un proyecto e introducir consecuentemente las medidas correctoras necesarias.

Hablamos de medidas correctoras porque hasta la fecha son escasísimas las iniciativas que hayan integrado el enfoque de género desde el principio. La centralidad de la discapacidad como factor generador de desigualdad ha ejercido tal *vis atractiva*, que ha eclipsado cualquier otra dimensión relevante que pudiera confluir agravando las situaciones de inequidad. El género, es uno de esos factores a tener en cuenta y que sólo ahora, y de forma paulatina, está presente en las políticas y acciones de las administraciones públicas y de las organizaciones no gubernamentales involucradas en temas de discapacidad.

Conceptos

Pasemos a continuación a repasar algunas categorías conceptuales que van a utilizarse frecuentemente, por lo que conviene tener bien claro su significado. Veamos:

 **Acción Positiva:** Medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas a veces "Discriminación positiva").

 **Androcentrismo:** Supuesto que considera lo propio y característico de los hombres como centro del universo, parámetro de estudio y de análisis de la realidad y experiencia universal de la especie humana. Confunde a la humanidad con el hombre-varón. Es una forma específica de sexismo que se manifiesta sobre todo en la ocultación de las mujeres y en su falta de definición.

 **Dominación** entendida como situación de injusticia estructural que se reproduce sistemáticamente en las principales instituciones económicas, políticas y culturales.

 **Equidad:** Significa justicia. Se refiere por tanto a una situación de desequilibrio en la cual las diferencias son compensadas. Por ejemplo., por el hecho de haber nacido mujer o miembro de un grupo social oprimido, se crean compensaciones en las leyes, en las costumbres y en los hábitos sociales capaces de propiciar la igualdad de oportunidades. Sin igualdad no puede existir la equidad.

 **Estereotipos:** Estereotipo sexual es una idea que se fija y perpetua con respecto a las características que presuponemos propias de uno y otro sexo.

 **Empowerment o empoderamiento:** Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekin) para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Se relaciona con una redefinición del poder, con la necesidad de un cambio en las relaciones de poder para poder transformar situaciones o estados individuales o colectivos. Es la toma de conciencia del poder que se tiene o que tienen quienes no creen tenerlo. El concepto comprende las ideas de concienciación o sensibilización y participación o actuación para la redefinición del poder en situaciones personales, colectivas y/o de la sociedad. De ahí que mientras se dudaba de cómo traducir el término inglés, se manejaran palabras como "concienciación", "sensibilización", "participación", "activismo", "fortalecimiento".

✍ **Género/sexo:** Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura. **Ejemplo:** *mientras sólo las mujeres pueden dar a luz (diferencia determinada sociológicamente determinado).*

✍ **Igualdad:** "Objetivo y medio por el cual las personas se benefician del mismo trato en el marco de la ley y de las mismas oportunidades para gozar sus derechos y desarrollar sus talentos y habilidades de manera que puedan participar en el desarrollo político, económico, social y cultural, tanto como beneficiarias como agentes activos"

✍ **Mainstreaming de género / Integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas:** Significa integrar sistemáticamente las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres en todas las políticas, con vistas a promover la igualdad entre hombres y mujeres, y recurrir a todas las políticas y medidas generales con el fin específico de lograr la igualdad, teniendo en cuenta activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen (Comunicación de la Comisión COM [96] 67 final, de 21/02/96).

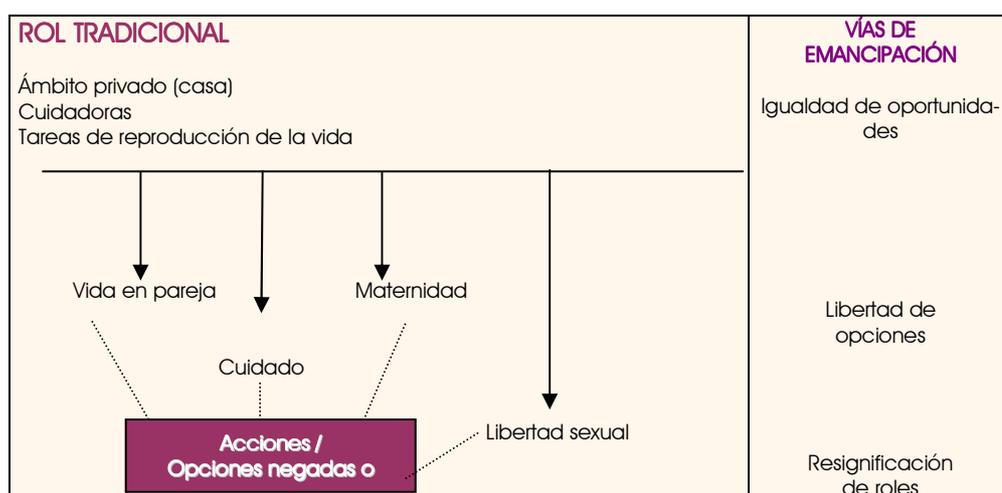
✍ **Patriarcado:** Orden sociomoral y político que mantiene y perpetúa la jerarquía masculina. Un orden social, económico, ideológico que se autorreproduce por sus propias prácticas de apoyo con independencia de los derechos recientemente adquiridos.

✍ **Roles:** Los roles son las diversas tareas o papeles que una persona realiza en la sociedad. El problema radica en que el trabajo doméstico se asume como una tarea principalmente femenina, pero además sin valor alguno. Como es un trabajo que nunca termina, que se repite incesantemente, un trabajo del que no se pueden ver resultados permanentes, no se lo aprecia. Una desvalorización de las tareas domésticas, desvaloriza también a quien las ejecuta.

En el caso concreto de las mujeres con discapacidad la asunción de roles tradicionales es más difícil, ya que la sociedad en muchas ocasiones ni siquiera visibiliza a estas mujeres en los estereotipos femeninos construidos desde el patriarcado: las mujeres con discapacidad no son cuidadoras del hogar, no pueden ser buenas madres, tampoco esposas, no son deseables... Esto produce situaciones de lucha por la inclusión a través de la reproducción de modelos que desde la óptica de la emancipación defendida por los movimientos feministas podrían – equivocadamente- ser tildados incluso de reaccionarios, pero que en el ámbito de la discapacidad, cobran un sentido nuevo, con una fundamentación diferente, al convertirse en instrumentos de liberación y de vida independiente (poder ser madre y no ser sometida a tratamientos de esterilización forzados, poder formar una pareja y no verse obligadas a convivir siempre en el hogar familiar o en instituciones...) Esto no supone

GÉNERO Y DISCAPACIDAD

que las mujeres con discapacidad reivindiquen un papel basado en la dominación y la subordinación, sino que estas demandas deben ser interpretadas en la clave del respeto de los derechos humanos, la equidad entre los géneros y vida independiente.



Deficiencia: Pérdida o anomalía de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. **Ejemplo:** La poliomielitis provoca el debilitamiento de los músculos de las piernas.¹

Discapacidad: Restricción o ausencia (debida a una deficiencia) de la capacidad de realizar una actividad en la forma o dentro del margen que se considera normal. **Ejemplo:** Como consecuencia de la poliomielitis la persona presenta dificultad para caminar.²

Minusvalía: Pérdida o limitación de las oportunidades de participar en la vida de la comunidad en igualdad de condiciones que los demás. Ocurre cuando hay que enfrentar barreras culturales, físicas o sociales. **Ejemplo:** Im-

¹ Clasificación establecida por la Organización Mundial de la Salud (OMS)

² *Ibid.*

pedir que la persona afectada por poliomielitis asista a la escuela junto con los demás.³

En este punto es fundamental aludir a la nueva concepción de la discapacidad, que supera el **modelo médico** que localiza la causa de la discapacidad en el interior de la persona, dejando a un lado los factores de tipo social o externos a la misma.

Así se ha ido esbozando un nuevo **modelo social** en el que la discapacidad no se debe a factores extrínsecos de la persona, sino como el resultado de una interacción entre los recursos y las carencias tanto de las personas como del medio.

¿Quién es un “no desigual”?

Para tratar el tema que hemos dado en llamar los “no desiguales” (es decir, aquella minoría con vocación de universalidad que ha sido tomada como modelo único y que responde a las características de ser varón, blanco con propiedades y sin discapacidad) vamos a indagar las fuentes materiales del actual derecho a la igualdad vigente en nuestro país, vinculándolo por un lado con el sistema patriarcal, y por el otro con el modelo económico. La incidencia que todo ello produce sobre los “desiguales” entendido el término como la imagen en negativo del patrón universal arriba señalado, y en cuyas filas hay que incluir a las personas con discapacidad y a todas las mujeres en general (entre otros muchos), va a darnos las pistas para entender el porqué de las situaciones de discriminación por razón de género y discapacidad.

El artículo 14 de nuestra Constitución establece:

“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

A pesar de la terminología en la que está formulado este artículo -se emplea el masculino exclusivamente y hace referencia a la nacionalidad española como premisa para el reconocimiento del derecho a la igualdad- el art. 14, incluido en el Título I de la Constitución, relativo a los Derechos Fundamentales, es el punto de partida para abordar el análisis de la igualdad.

El derecho a la igualdad, como derecho fundamental, está garantizado y goza de una protección especial en nuestro sistema jurídico, sin embargo las formas de expresión que adopta la desigualdad a veces son tan opacas y tan enraizadas en nuestro comportamiento, que se hace necesario un esfuerzo de esclarecimiento para detectarlas.

³ *Ibid*

Si el artículo 14 expresa lo que denominaríamos derecho a la igualdad en el plano formal, para alcanzar la igualdad material se requiere hacer efectivo el artículo 9.2, en virtud del cual corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Para ello resulta imprescindible actuar sobre distintos ámbitos, incidiendo tanto en los síntomas como en las causas generadoras de estas desigualdades. En materia de género, específicamente, la adopción de medidas de discriminación/acción positiva, como por ejemplo el establecimiento de cuotas de mujeres en listas electorales o el desarrollo de programas de fomento del empleo para las mujeres, entre otras muchas, ha sido una herramienta útil para ir limando inequidades y abriendo nuevos espacios, sin embargo hay que actuar también, y sobre todo, en la estructura patriarcal de la sociedad, porque en última instancia todo está impregnado de esta visión androcéntrica, donde las mujeres –y aún más las mujeres no estándar- quedan invisibilizadas. Las medidas que se establezcan tendentes a reducir la brecha entre los géneros topará inexorablemente con los límites fijados por la estructura social sexista en la que vivimos.

Entremos a analizar este punto con más profundidad. Históricamente los hombres han dominado el espacio público y también han ejercido su poder en el ámbito privado. Este poder ha dado origen a un sistema de jerarquías que se conoce como **patriarcado**. De acuerdo con la organización patriarcal de la sociedad, ambos sexos han desempeñado siempre papeles sociales diferentes. Así, las mujeres han quedado reducidas al espacio doméstico de la familia.⁴

Ya desde la niñez se nos enseña a identificarnos con determinados roles de género, cumpliendo con las expectativas que la estructura social patriarcal proyecta sobre hombres y mujeres. Existe pues lo que se denomina una construcción de la masculinidad y de la feminidad.

⁴ Materiales Didácticos para la Prevención de la Violencia de Género. Unidad Didáctica para Educación Secundaria. Consejería de Educación y Ciencia. Junta de Andalucía. Málaga, 1999 p. 12

GÉNERO Y DISCAPACIDAD

Construcción de la masculinidad:⁵

En comparación con las mujeres, a los hombres	Por lo tanto...	Posibles consecuencias
Se les considera el sexo fuerte e importante	Se potencian poco sus capacidades sentimentales y	Inhibición afectiva, distancia
Se supone que carecen de necesidades afectivas	Se les coloca en una posición de exigencia y se confía en ellos	Independencia, iniciativa hacia la acción
Se les otorga decisión y capacidades	Se les estimula hacia el éxito y la competitividad	Sentimientos de suficiencia, dificultades en reconocer errores y en pedir ayuda
Se les presupone una capacidad personal de resolución de problemas	Se les reprime la expresión de sentimientos de miedo e inseguridad	

Construcción de la feminidad:

En comparación con los hombres, las mujeres	Por lo tanto...	Posibles consecuencias
Se les considera el sexo débil y secundario	Se les da mucho apoyo afectivo	Grandes capacidades de atención, especialmente en comprender y consolar
Se les presupone más emotividad e importantes necesidades afectivas	Se potencia su sensibilidad y expresión de afecto	Tendencia a la dependencia
No se espera que afronten muchos retos públicos	Se promueve su prudencia y delicadeza	Poca tendencia a la acción y a tomar iniciativas

Estas características construidas socialmente han sido consideradas naturales, determinadas por la biología. Y ahí está la trampa, ya que aquello que es innato permanece inmutable, es un elemento esencial de la naturaleza, y por lo tanto nada puede hacerse para cambiarlo. Si embargo ese esencialismo biológico no nos sirve para explicar las situaciones de discriminación que sufren las mujeres. Las desigualdades no vienen dadas por la diferencia biológica, sino por el rol diferencial otorgado a uno

⁵ANDREU CRISTÓBAL, Virginia; PUJOL TARRES, Joan; RIU I PASCUAL, M^o Carmen; SANZ PORRAS, Jordi y TORRES SBARBATI, Helena . *Indicadores de exclusión social de mujer con discapacidad*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Associació Dones no Estàndards y Universitat Autònoma de Barcelona. Edit. Associació Dones no Estàndards. Barcelona 2002. p. 33

y otro sexo, y sobre todo, por su desigual valoración: hablamos aquí de la construcción del binomio sexo/género.

Como especialistas en materia de discapacidad en este punto podemos hacer una fácil comparación que nos ayudará a entender mejor lo hasta ahora expuesto.

Como sabemos la forma en la que la sociedad ha abordado el tema de la discapacidad ha ido cambiando a lo largo de la historia. En Esparta los bebés que nacían con alguna deficiencia eran lanzados desde el Monte Taigeto.

En la Edad Media las ideas sobre las personas con discapacidad oscilaban entre el rechazo y la sacralización. El Racionalismo moderno trajo consigo una actitud asistencial, curativa y asilar. Ya en el siglo XX aparece el paradigma de la rehabilitación que trata de reparar al individuo y sus funciones, de hacerle productivo, de protegerle y capacitarle, pero aún basados en criterios de fuerte control del profesional. El problema reside en la persona, que es quien debe ser rehabilitado.⁶

En los últimos años, superando "el modelo médico de la discapacidad", que pone el acento en el individuo y en la enfermedad, que considera a la discapacidad como un síntoma más de la enfermedad y como desviación observable respecto a la normalidad biomédica de la estructura y función corporal/mental se ha formulado un nuevo paradigma: "el modelo social de la discapacidad" que considera el fenómeno principalmente como un problema social, relacionado con la integración de las mujeres y de los hombres con discapacidad en la sociedad. La discapacidad no es un atributo de la persona, sino un complejo conjunto de condiciones, muchas de las cuales son creadas por el ambiente social. Por lo tanto, el manejo del problema requiere la actuación social y es responsabilidad colectiva de la sociedad, hacer las modificaciones ambientales necesarias para la participación plena de las personas de ambos sexos con discapacidad en todas las áreas de la vida social. La cuestión se sitúa, por lo tanto, en el nivel de las actitudes y de la ideología, que requiere cambios sociales, los cuales se transforman en el nivel político en una cuestión de derechos humanos. Según este modelo, la discapacidad se configura como un tema de índole político.⁷

Así la imagen social de las personas con discapacidad ha oscilado entre la improductividad, la anormalidad, la monstruosidad, la sacralización, la naturaleza indomable... Vemos pues que la discapacidad, tomado como constructo social, tiene mucho que ver con lo que hasta aquí hemos tratado. Al igual que la discriminación de género, la discriminación por razón de la discapacidad, surge a partir de una asignación de

⁶ PUIG DE LA BELLACASA, Ramón. *La discapacidad y la rehabilitación en Juan Luis Vives. Homo homini par.* Documentos 37/93. Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. Madrid. 1993. p. 19

⁷ La democratización de la salud en México. Hacia un sistema universal de salud. Programa Nacional de Salud 2001-2006. Prevención y rehabilitación de discapacidades. Plan Nacional de Desarrollo

“características esenciales” sobre las que se fabrican los roles que van a corresponder a los sujetos afectados. El rol que va a desempeñar una persona con discapacidad en la sociedad viene determinada por la propia imagen que ésta tiene de las personas con discapacidad, quienes a su vez han aprendido a socializarse según las expectativas sociales establecidas. La modificación de esas imágenes y expectativas constituye el elemento fundamental en el camino hacia la igualdad. Pero se trata de un proceso lento en el que va a jugar un papel fundamental no sólo la crítica al modelo patriarcal, sino también la crítica al modelo económico, que establece qué es productivo, qué conviene económicamente, quién está en disposición de consumir y quién está totalmente al margen.

Los obstáculos físicos y simbólicos que se concitan para producir estas situaciones de discriminación pueden ser más o menos perceptibles (quizá sea más fácil ver los peldaños a la puerta de un cine que impiden a una persona en silla de ruedas poder entrar a ver una película que las barreras que una profesora titular de universidad encuentra para acceder a una cátedra), pero no nos engañemos, en el ámbito de la discapacidad las barreras no son sólo físicas, sino también simbólicas. Y lamentablemente la mayor o menor perceptibilidad de esas barreras tampoco significa una lucha más fácil para eliminarlas. Cuando confluye el género y la discapacidad los obstáculos se multiplican, aunque en la mayoría de los casos muchas de estas situaciones de doble –cuando no múltiple– discriminación permanecen invisibles.

Pero retomando la cuestión del reconocimiento a la igualdad con el que comenzábamos, cabe preguntarse sobre las fuentes materiales de las que ha bebido nuestro marco legal para entronizar la igualdad como derecho fundamental.

Para contestar a esta pregunta tenemos que dirigir nuestra vista al paradigma de igualdad surgido de la Revolución Francesa, como respuesta a la sociedad estamental hasta la fecha vigente, pero donde la **Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789** excluyó explícitamente (y la terminología empleada así lo expresa claramente) a las mujeres y a toda persona que se apartara del modelo hegemónico.

Así, cuando los estamentos se reunieron para redactar sus “*cahiers de doléances*” las mujeres no estaban en ningún sitio. Como el tercer estado dentro del tercer estado, las mujeres mostraron su clara conciencia de colectivo oprimido y del carácter “interestamental” de su opresión⁸ convirtiéndose en un sujeto revolucionario colectivo. Ni siquiera el racionalismo ilustrado reaccionó ante la flagrante contradicción que entrañaba declarar una igualdad universal sólo entre hombres.

Aquí vemos cómo el telón de fondo del patriarcado, expulsando de la “normalidad” a todos aquellos que no cumplían con los requisitos exige-

⁸ DE MIGUEL, Ana. *Los feminismos a través de la historia. Feminismo Moderno*. Creatividad Feminista. <http://www.nodo50.org/mujeresred/historia-feminismo2.html>

dos a los "no desiguales" (ser un varón blanco, instruido, pudiente, heterosexual y sin **discapacidad visible**) haciéndolos destinatarios de medidas "especiales". En este contexto la discapacidad no fue una excepción.

Con esta herencia, las personas consideradas diferentes han sido concebidas como problemáticas en las sociedades organizadas. Las relaciones que con ellas se entablan deben estar sometidas a un control que se ejerce desde distintos ámbitos – las ciencias médica, el trabajo social, la política...- La legislación, las instituciones, los tratamientos han sido herramientas utilizadas para hacer efectivo este dominio del "otro".

Ese "otro" (pueden ser las personas con discapacidad, hombres y mujeres, las mujeres en general, los extranjeros no ciudadanos) es reflejo en negativo del sistema patriarcal. Pero esto no es lo único que determina esta configuración de insiders/outsidiers.

El **modelo económico** actual también presiona para mantener las desigualdades. La participación de las mujeres en el ámbito laboral, aun teniendo presente los avances alcanzados en los últimos años especialmente en nuestro país, sigue siendo muy inferior a la de los hombres. Conseguir un puesto de trabajo a veces no es suficiente. Además la calidad del empleo obtenido y los niveles salariales siguen presentando diferencias injustificables. Así España sigue siendo el país de la Unión Europea donde la diferencia entre la tasa de ocupación masculina y femenina es mayor, más de 27 puntos, muy por encima de Italia, Portugal o Grecia. Además las mujeres cobran de media el 60% que los hombres por el desempeño de un trabajo similar.⁹

A partir de los años ochenta, la máxima de que el mercado se regula a sí mismo, va eliminando la posibilidad de establecer medidas de redistribución de la riqueza desde del estado. Teniendo en cuenta la evidente situación de desigualdad en el que se encuentran las mujeres en todo el mundo, el neoliberalismo, a través de su modelo excluyente, ha permitido que se agudice la brecha entre los países ricos y pobres, y por supuesto, entre mujeres y hombres. Quienes se hallen en una posición más vulnerable se verá más afectado por el modelo económico.

De hecho de las 1.500 millones de seres humanos que en este planeta viven con un euro o menos al día, la mayoría está formada por mujeres. La suma de la discapacidad ofrecerá sin duda cifras más duras.

Si esta es la situación en la que se encuentran las mujeres en general, podemos hacernos una idea cuál es el escenario que se presenta a las personas con discapacidad, y más específicamente, a las mujeres con discapacidad.

⁹ Fuente: Instituto Nacional de Estadística

El modelo económico actual presiona para mantener las desigualdades. La participación de las mujeres en el ámbito laboral, aun teniendo presente los avances alcanzados en los últimos años especialmente en nuestro país, sigue siendo muy inferior a la de los hombres. Además la calidad del empleo obtenido y los niveles salariales siguen presentando diferencias injustificables. La discriminación se multiplica cuando hablamos de las mujeres con discapacidad.

Si ya hemos analizado por un lado, el rol de las mujeres a la luz de la sociedad patriarcal y su situación de subordinación e invisibilización en el contexto de la economía actual, y por otro, la anomalía que supone ser una persona con discapacidad en este contexto, adentrémonos ahora a indagar qué ocurre con las mujeres con discapacidad. ¿Son sus problemas, sus necesidades, reivindicaciones iguales a las del resto de mujeres? Posiblemente no, y decimos posiblemente, porque sería un error grave tratar de homogeneizar todos los problemas, necesidades y reivindicaciones de las mujeres con discapacidad. Sin embargo, existe una serie de carencias y demandas muy específicas sólo predicables de este grupo de mujeres. Una buena expresión de ello sería el **Manifiesto de las mujeres con discapacidad de Europa de 1997**, documento que expone en pocas páginas las principales inquietudes de estas mujeres y las recomendaciones dirigidas a los estados para mejorar la vida de las mujeres y niñas con discapacidad.

Para introducirnos en esta cuestión expondremos en el punto siguiente un breve análisis de la situación de doble/múltiple discriminación de las mujeres con discapacidad, donde someramente se presentan las principales dificultades a las que tienen que enfrentarse en distintos ámbitos. Esta información será de gran utilidad práctica para el personal técnico encargado del diseño y ejecución de proyectos sociales.

La discriminación doble/múltiple de las mujeres con discapacidad. Breve análisis.

Hemos visto cómo la discriminación entendida como una violación de la igualdad donde concurren alguno de los criterios de diferenciación prohibidos (raza, sexo, religión, opción sexual, discapacidad...)¹⁰ incide de forma múltiple en las mujeres con discapacidad, ya que confluyen, al menos, dos de esos criterios: el género y la discapacidad.

¹⁰ REY MARTÍNEZ, F. *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. MacGraw-Hill. Madrid. 1996 p. 319

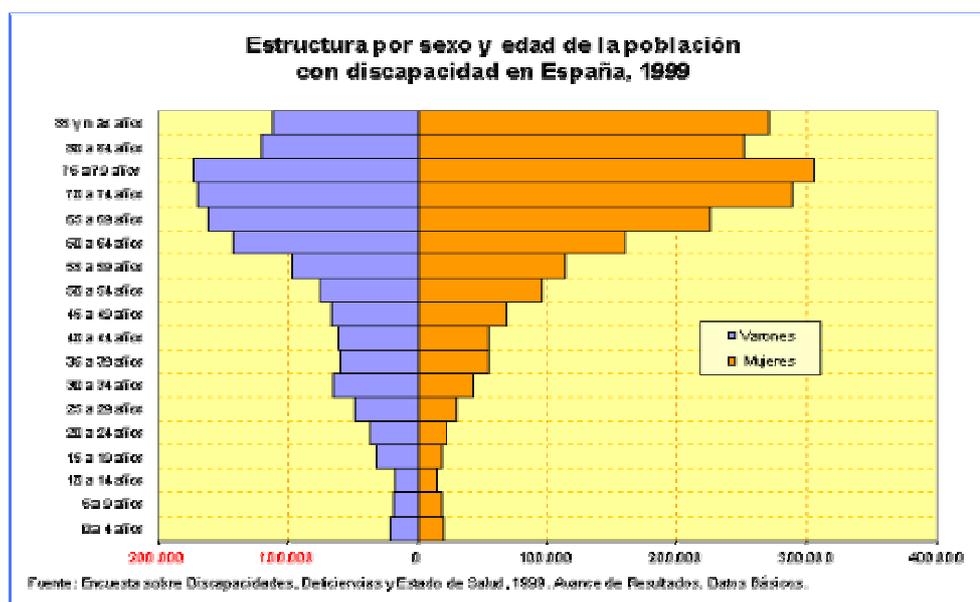
Así pues, la múltiple discriminación aparece en aquellas situaciones en las que sobre la persona existe una serie de factores considerados perturbadores desde la perspectiva hegemónica (el principio de igualdad – ante la ley- se define precisamente a partir de la no discriminación por razón de esos criterios).

Precisamente conocer esas necesidades de primera mano –a través de autodiagnósticos, análisis cualitativos...- es una premisa para trabajar la doble transversalidad que aquí se propone. Veamos pues, alguna de las dificultades y demandas expresadas por las propias mujeres con discapacidad.

La situación de las mujeres con discapacidad. Aproximación.

Según datos extraídos de la **Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999** en España existen 3.528.221 personas con discapacidad, lo que supone el 9% de la población. De ellas, el 58% son mujeres.

En Andalucía la población con algún tipo de discapacidad asciende a 708.994 personas, lo que significa que existen en nuestra comunidad alrededor de 411.121 mujeres con discapacidad.



Entraremos a analizar aquí distintos ámbitos de la vida de las mujeres con discapacidad y a desvelar algunos de los principales problemas a los que tienen que enfrentarse.¹¹

✍️ Ámbito privado: Como ya se ha señalado anteriormente, el modelo social patriarcal ha distribuido roles concretos a mujeres y hombres, correspondiéndole a las primeras desarrollar las tareas de reproducción y

¹¹ Este análisis ha sido realizado a partir de las opiniones y reflexiones vertidas en grupos de discusión formados por mujeres con discapacidad celebrados a lo largo del 2001 y coordinados por el Departamento de la Mujer de CAMF.

cuidado de la vida –en el espacio doméstico- y a los segundos ejecutar labores de producción, entrenándolos para la conquista de los espacios públicos.

En esta bien definida división del trabajo, a las mujeres con discapacidad no les ha correspondido –a menos en apariencia- ningún rol. En esta historia de negación, el círculo más cercano –la familia, usualmente- ha jugado un papel determinante. La sobreprotección ejercida sobre las mujeres con discapacidad contribuye a que éstas tengan una baja autoestima, se consideren personas con necesidad de cuidado y orientación continuas, y con dificultades para mantener relaciones sociales normales. Esto es lo que muchas denominan “chantaje emocional”.

La idea de que “son personas que nunca crecen” supone mantener en una eterna infancia a muchas mujeres, a quienes no se les reconoce el derecho a decidir por sí mismas, no son sujetos activos ni protagonistas de su propia historia.

“Yo nunca he tenido libertad. Mi madre siempre estaba encima de mí, no me dejaba moverme. Ahora que ha muerto me he mudado a otra ciudad. Ahora la gente ya no está pendiente de mí, aquí no me miran como un bicho. Sí, estoy más independiente...” (C. 33 años)

“Cuando te hacen cualquier prueba te dicen, no te preocupes preciosa, no te haré nada, además...tu mamá está contigo. Lo gracioso es que tú ni tienes miedo y, que la edad de dependencia materna hace unos años que pasó” (R. 27 años)

Resulta paradójico que muchas mujeres con discapacidad representadas en el imaginario social como personas débiles y dependientes, se convierten en cuidadoras de madres y padres ancianos, de sobrinos y otros familiares. Estas mujeres, que ven en muchos casos limitado su derecho a independizarse y a elegir libremente su maternidad a causa de su supuesta incapacidad para cuidar de sí misma y de otros, se ven avocadas a desempeñar en alguna etapa de su vida el papel de cuidadoras.

Las situaciones de sobreprotección que generan dependencia y frustración:

“Eso ya no es protección es paternalismo...es que es digna de lástima, dicen. Pero se queda en pura caridad. También lo fomentan los medios de comunicación, la televisión” (G...años)

Y todo esto en cuanto a la, llamémosla, sobreprotección bienintencionada, porque en estas situaciones de falta de libertad no hay que perder de vista las posibles situaciones de violencia y malos tratos que pueden producirse en este ámbito (no olvidemos que la gran mayoría de las agresiones físicas y psicológicas de las que son víctimas las mujeres con discapacidad o sin ella, se perpetran precisamente en el ámbito familiar).

 **Violencia:** Existen determinadas formas de violencia que solamente pueden ejercerse sobre la mujer. Como señala Amnistía Internacional en su Informe sobre la Tortura a Mujeres **"Cuerpos rotos, mentes destrozadas. Tortura y malos tratos a mujeres"** la tortura que se inflige a la mujer tiene sus raíces en una cultura global que niega a la mujer los mismos derechos que el hombre y que legitima la apropiación violenta del cuerpo de la mujer para satisfacer deseos individuales o para alcanzar fines políticos.

En junio del 2000, el Secretario General de la ONU, Kofi Annan, reconoció que desde la celebración de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer cinco años antes, la violencia contra la mujer había aumentado pese a haberse convertido en un acto ilegal en casi todo el mundo.

Siguiendo con el informe de Amnistía Internacional las mujeres pobres y socialmente marginadas son especialmente vulnerables a la tortura y a los malos tratos. En muchos casos las políticas y prácticas racistas y sexistas agravan la violencia que sufren y aumentan su vulnerabilidad ante nuevos actos de violencia. Las normas sociales y culturales que niegan a la mujer la igualdad de derechos con el hombre también la hacen más vulnerable a los malos tratos físicos y psicológicos, y a los abusos sexuales. El común denominador es la discriminación de la mujer, que se le niegan ciertos derechos fundamentales por el mero hecho de que es mujer.¹²

La violencia que se ejerce sobre las mujeres es pues, un problema global. En particular, Amnistía Internacional considera que el Estado español debe: tomar medidas eficaces para prevenir los malos tratos contra las mujeres investigar todas las denuncias de violencia contra las mujeres procesar a los perpetradores mediante procedimientos judiciales justos garantizar que los perpetradores reciben condenas apropiadas al delito proporcionar a las mujeres que han sufrido estos crímenes compensación adecuada y otras formas de reparación.

Centrándonos en la específica situación de las mujeres con discapacidad encontramos que el riesgo de que sean víctimas de violencia se multiplica, especialmente en aquellos casos en los que la minusvalía sitúa a la mujer en una posición de especial vulnerabilidad (piensemos en mujeres con deficiencias severas, graves problemas de

¹²AMNISTÍA INTERNACIONAL. *Informe Cuerpos rotos, mentes destrozadas. Tortura y malos tratos a mujeres.*

Año 2000 <http://www.edai.org/centro/tortura/mujeres/a4000101.pdf>

mujeres con deficiencias severas, graves problemas de comunicación, carencia de movilidad, etc.)

Los factores que hacen que las mujeres con discapacidad sean más vulnerables a la violencia :

- El hecho de ser menos capaces de defenderse físicamente.
- Tener mayores dificultades para expresar los malos tratos debido a problemas de comunicación.
- La dificultad de acceso a los puntos de información y asesoramiento, principalmente debido a la existencia de todo género de barreras arquitectónicas y de la comunicación.
- Una más baja autoestima y el menosprecio de la propia imagen como mujer.
- El enfrentamiento entre los papeles tradicionales asignados a la condición de mujer y la negación de éstos mismos en la mujer con discapacidad.
- Mayor dependencia de la asistencia y cuidados de otros. Miedo a denunciar el abuso por la posibilidad de la pérdida de los vínculos y la provisión de cuidados.
- Menos credibilidad a la hora de denunciar hechos de este tipo ante algunos estamentos sociales.
- Vivir frecuentemente en entornos que favorecen la violencia: familias desestructuradas instituciones, residencias y hospitales.
- Las mujeres que sufren asaltos más severos y frecuentes son aquellas que tienen una multideficiencia, problemas de desarrollo mental, de comunicación y aquellas que adquirieron su discapacidad desde el nacimiento.¹³

La formas que adopta la violencia son muy variadas y comienza desde muy temprana edad y en cualquier ámbito:

“Nosotras estamos más curtidas porque hemos sufrido más. No hay compañerismo por ser minusválida, los niños se ríen y los profesores no dicen nada. A mí hasta llegaron a pincharme una rueda” (M. 16 años)

“Mis padres murieron y las cosas cambiaron. Ya no veo tanto a mis hermanos, cada uno hace su vida, aunque yo sigo llamándolos” (S. 29 años)

Tipos de violencia

¹³ IGLESIAS, M.; JONECKEN, A.; GIL, G.; MICKLER, B.; KNUDSEN, J.S.; “Violencia y Mujer con Discapacidad” Proyecto METIS, Iniciativa DAPHNE de la Unión Europea, 1998
<http://www.independentliving.org/docs1/iglesiasetal1998sp.html>

Seguendo la clasificación utilizada en el informe *Violencia y la Mujer con Discapacidad*¹⁴ encontramos las siguientes formas de violencia:

Violencia activa: Es el ejercicio del abuso sobre la víctima. Ahí podríamos hacer referencia a:

- **Abuso físico:** Cualquier acción directa o indirecta que pone en riesgo la vida, salud o bienestar de las mujeres con discapacidad provocando dolor, sufrimiento innecesario o una deficiencia en la salud.
 - **Manifestaciones:** Agresión corporal, administración de fármacos de forma injustificada, restricción de la movilidad.
- **Abuso emocional:** Pauta de comportamiento que resulta en un daño en el bienestar y equilibrio emocional de la mujer con discapacidad.
 - **Manifestaciones:** Aislamiento, prohibiendo o limitando el acceso a los medios de comunicación (teléfono, correo...), información, así como relaciones con familiares de fuera del hogar y vecindario. Maltrato verbal mediante insultos, críticas constantes, ridiculización de su cuerpo, castigos en presencia de otros. Sobreprotección. Opinar, hablar o tomar decisiones por ella. Intimidación, chantaje emocional.
- **Abuso sexual:** Acciones que suponen una agresión sexual hacia las mujeres con discapacidad y que pueden resultar en un daño físico o emocional.
 - **Manifestaciones:** Violación, vejación sexual.
- **Abuso económico:** Acciones que suponen la privación de derechos y control sobre las propiedades y el dinero propio o de compartición familiar. Se entiende también como tal el forzar a la mujer con discapacidad a realizar actividades lucrativas para terceros mediante la utilización de su imagen. Muchas mujeres que perciben pensión por su discapacidad ven arrebatado su derecho a decidir sobre sus propios ingresos, ya que las familias se apropian de estos recursos como un complemento más.
 - **Manifestaciones:** Uso de mujeres y niñas con discapacidad para el ejercicio de la mendicidad., utilización de la mujer con discapacidad en tareas mal remuneradas y vinculadas al empleo clandestino, limitación al acceso a la información y gestión de la economía personal.

¹⁴ *Ibid.*

Violencia pasiva: Actos que por negación o por omisión tienen como resultado la generación de un daño físico o psicológico. Dos de sus categorías más importantes son:

- **Abandono físico:** Se entiende por tal, la negación o privación de los aspectos básicos necesarios para el mantenimiento correcto del organismo en lo relativo a su salud, higiene y apariencia.
 - **Manifestaciones:** Negligencia en la alimentación, abandono en la atención personal, abandono en la higiene, falta de supervisión.
- **Abandono emocional:** Aquellos actos que niegan o privan de atención, consideración y respeto hacia la mujer.
 - **Manifestaciones:** Ignorar su existencia, no valorar su opinión, avergonzarse de su existencia

 **Sexo, vida en pareja, maternidad:** La caracterización de las mujeres con discapacidad como seres asexuados comienza ya en la niñez, consolidándose una imagen social, y más aun, una autopercepción, de un grupo de mujeres que no experimentan deseo y con pocas posibilidades de que alguien pueda llegar a sentir deseo por ellas. Esto, unido a una visión conservadora del sexo ligado de manera exclusiva a la reproducción, restringe aún más las posibilidades de reconocimiento –y autorreconocimiento- ya que precisamente para la sociedad las mujeres con discapacidad representan aquello que no debe ser “reproducido”. Los roles tradicionalmente atribuidos a las mujeres, están vedados para las mujeres con discapacidad: no son bellas, no son deseables, la vida en pareja es difícil, no pueden sacar adelante una casa y mucho menos están preparadas para ser buenas madres.

“Cuando te echas novio, el miedo se apodera de tus padres. Piensan que van a usar a su niña. Temen que se case, y no sepa comportarse como una mujer” (R. 27 años)

Estos discursos se repiten en los círculos más cercanos a la mujer con discapacidad. Es común que las familias ejerzan una protección desmesurada sobre sus hijas y determinen de antemano cuál va a ser su futuro, sin atender a sus propias aspiraciones.

“Mi madre me dice tú en el futuro vas a vivir con tu hermana, y eso lo veo como que ella piensa que nunca voy a tener mi casa, que nunca me voy a casar” (S. 29 años)

“En casa yo no puedo hablar de tener hijos, mi madre no quiere ver la realidad. Pero soy

joven, salgo con chicos y algún día, no ahora, me gustaría tener un niño" (C. 24 años)

En cuanto a las relaciones con el otro sexo, se expresó la dificultad para entablar relaciones amorosas.

"Los hombres no quieren darte mucha confianza, porque piensan, uy ésta está así y si le hablo mucho se va a creer otra cosa, se va a enamorar...la pobre"

Esta incompreensión es atribuida al desconocimiento de gran parte de la sociedad sobre el mundo de la discapacidad. El hecho de que muchos hombres se nieguen a mantener una relación sentimental con una mujer se debe a que:

"La sociedad es egoísta, individualista, pero también hay personas con otros valores; al menos nosotras sí sabemos que nuestra pareja está ahí por amor, no por interés"

La posibilidad de formar una familia no se plantea como algo libremente elegido, en todo caso incluso como una carga, ya que se da por supuesto que la mujer discapacitada sólo podría formar pareja con otra persona con discapacidad.

"Sí, es más normal ver a una chica que no es minusválida con un hombre que sí lo es, que al revés...así son las cosas, ellos no quieren problemas" (C. 24 años)

Aunque se señala el problema de autoestima, también son numerosas las reivindicaciones sobre el propio cuerpo:

"No hay más cera que la que arde, y con estas piernas y estos pechos, con esta cara, hemos seducido, hemos enamorado a los hombres" (C. 47 años)

"Mis suegros quieren para su hijo una princesa esbelta y bella. Pero su hijo se fijó en el contoneo de mis cuatro ruedas y en las caricias de mis manos rígidas" (R. 27 años)

También está presente la idea de que las mujeres con discapacidad en general no están preparadas para ser madres y educar a sus hijas e hijos y se aprecia el esfuerzo constante de integración en el rol dominante como estrategia de supervivencia e independencia:

"La gente se sorprende si voy con mi sobrina al parque, me miran y me preguntan si es mi hija. A ellos qué les importa...yo les digo que sí, que es mía." (S. 29 años)

 **Ámbito laboral:** El Instituto Andaluz de la Mujer señala que sólo una de cada tres personas ocupadas en nuestra comunidad autónoma es mujer, aumentando sensiblemente este desequilibrio entre los puestos de mayor responsabilidad. Ciertamente en los últimos años la participación de la mujer en el mercado laboral andaluz ha crecido a un ritmo mayor que en el resto del país. Así del total de mujeres que entre 1982 y 1997 se insertaron laboralmente en España, Andalucía aportó un 33%.¹⁵ No existen datos fiables sobre la evolución del trabajo femenino en el ámbito de la discapacidad, pero se estima que el desempleo de las mujeres de nuestro colectivo ronda el 80%, siendo la tasa de inactividad cercana al 77%.

Es indudable la gran contribución al modelo de producción actual que realizan las mujeres al asegurar la reproducción de la vida y el sostenimiento del hogar y las consiguientes plusvalías que generan, pero al tratarse de labores no mercantilizadas, pasan desapercibidas en cualquier análisis económico.

Aunque desconocido para muchos, las mujeres con discapacidad, "dependientes" y "vulnerables" en el imaginario social, también contribuyen al sostenimiento de sus hogares, realizando tareas que *a priori* podrían ser consideradas poco adecuadas para mujeres sobre las que recaen tantos prejuicios. Y éste es un doble olvido que también hay que denunciar. La imputación de lo que no se está capacitada para desempeñar y la invisibilización de lo que efectivamente se hace.

Y es que las mujeres con discapacidad aún no han podido siquiera conquistar aquellos espacios tradicionalmente reservados a las mujeres sin discapacidad, sin que esto se entienda como una reivindicación que pretenda confinar en casa a las mujeres de este colectivo. Simplemente es la constatación de una realidad que nos puede servir para entender qué grado de marginación sufren las mujeres con discapacidad. Los obstáculos para elegir libremente tener o no un hijo pueden ser tantos como los que hay que sortear para encontrar un empleo.

En el imaginario colectivo las mujeres con discapacidad no desarrollan ningún rol, no existen. Este "no ser" oculta la tremenda realidad de miles de mujeres que permanecen en las casas familiares con pocas posibilidades de decidir por sí mismas, realizando aquellas tareas de reproducción que supuestamente no pueden llevar a cabo por no estar "capacitadas", viviendo una vida ausente, para otros, cuidando a hijos ajenos, padres enfermos...

¹⁵ GARCÍA, L. *La Discriminación Necesaria*. Revista Meridiana nº 9. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla. 1998. p. 16

Ese trabajo invisible que durante siglos han venido realizando las mujeres y que nunca ha aparecido en los PIB nacionales, también se nutre de las tareas que desarrollan las mujeres con discapacidad. Sólo que a éstas últimas ni siquiera les corresponde el reconocimiento social de lo que hacen, sencillamente porque "no existen".

Salir a conquistar el espacio público, más allá del hogar, ocupar cargos relevantes en la administración o en la empresa privada son también luchas del colectivo de las mujeres con discapacidad, pero sin duda aún minoritaria. Quizá esto permita entender porqué desde este colectivo se trabaja por resignificar el rol tradicional de las mujeres impregnándolo de contenido emancipatorio. Para muchas de mujeres poder optar por tener pareja, ser madres y vivir libremente su sexualidad es aún una quimera.

Por eso sería muy simple concluir que las mujeres con discapacidad desarrollan estrategias de supervivencia buscando la inclusión en la mayoría siguiendo los estereotipos. Ante este tipo de afirmaciones habría que recordar cuál es la realidad a la que estas mujeres se enfrentan. Aun siendo ciudadanas de un país del primer mundo, soportan un nivel de analfabetismo que ronda el 30% y una tasa de actividad laboral de tan sólo el 20%.¹⁶

Aunque no existen datos fiables al respecto, un alto porcentaje de estas mujeres tiene problemas para encontrar pareja y formar una familia y se estima que tienen mayores posibilidades de convertirse en víctimas de malos tratos. Estas dificultades unidas a las fuertes presiones para cumplir con un canon de perfección estética inalcanzable para la mayoría de las mujeres generan cuadros de fuerte desmotivación e inseguridad. Además es frecuente que las familias ejerzan una protección desmesurada sobre sus hijas y determinen de antemano cuál va a ser su futuro, sin atender a sus propias aspiraciones. De esta manera se les arrebató a estas mujeres un derecho tan fundamental como es el de gobernar su propia vida.

Centrándonos ahora en el empleo, ámbito hasta hace pocos años vedado incluso a las mujeres sin discapacidad, las dificultades se multiplican. Aunque tanto las mujeres como los hombres con discapacidad sufren discriminación en esta esfera, las mujeres se encuentran en una situación de mayor exclusión.

Si el mercado de trabajo tiene recelo, habitualmente, frente a la persona con discapacidad, la situación se agrava cuando tratamos el tema del empleo femenino. Las mujeres, con niveles formativos más bajos que los hombres y no entrenadas para conquistar el espacio público, se enfrentan a obstáculos añadidos. Los datos en este sentido son muy elocuentes. La tasa de desempleo de las mujeres con discapacidad duplica a la de los hombres con discapacidad, y a su vez triplica a la del resto de la población.

¹⁶ CÓZAR GUTIÉRREZ, M^a Ángeles. Tampoco somos ángeles. En *Revista Minusval*, n^o 137. Noviembre-diciembre. Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. IMSERSO. Madrid. 2002. p. 19

Por su parte, el empresariado, en general, desconoce el mundo de la discapacidad y funciona en él el "efecto halo": si la persona candidata a un puesto de trabajo tiene una discapacidad lo más probable es que también su rendimiento sea inferior, luego no rentable. Si a esto le sumamos el hecho de que en vez de un candidato, es una candidata, los prejuicios se acentúan.

Con la continua flexibilización del mercado laboral han aparecido nuevos trabajadores en precario, que deben acostumbrarse a la inestabilidad laboral y a la falta de cobertura social. El ahorro de los costes de producción se ha convertido en la ley fundamental del nuevo mercado global, y cualquier incidencia que afecte a la rentabilidad es eliminada por ineficiente.

En este contexto, ser mujer y discapacitada coloca a millares de mujeres en nuestra comunidad en una situación complicada, al estar fuera del marco de lo que se considera "normal", por lo tanto productivo, eficaz, en suma, económicamente conveniente. Es por ello indispensable adoptar medidas que frenen esta tendencia, promocionando la igualdad de oportunidades y el cumplimiento de las obligaciones internacionales de salvaguardia de la dignidad en el trabajo.

Un análisis documentado sobre la situación de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral, a partir de los datos obtenidos a través de los Servicios de Atención Integral de Confederación Andaluza de Minusválidos Físicos (CAMF) en Andalucía revela aspectos interesantes que expondremos a continuación:

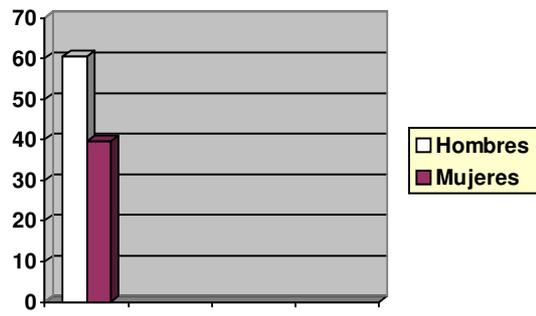
Se ha observado que las mujeres con discapacidad, siguiendo la tendencia general en nuestro país, sufren una importante segmentación en el empleo. Así, de las mujeres con discapacidad que consiguieron un trabajo a través de estos servicios, a lo largo del año 2001, la mayoría lo hicieron en las siguientes categorías profesionales, consideradas tradicionalmente "femeninas":

1. Auxiliar de clínica
2. Auxiliar administrativo
3. Recepcionista/telefonista

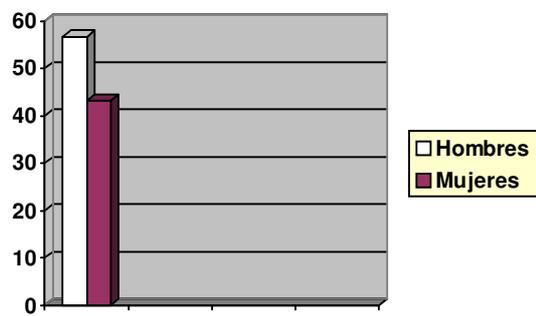
Asimismo los niveles de inserción laboral siguen mostrando claras diferencias cuando se analizan los datos desagregados por sexo –en este punto no hay que olvidar que la utilización de recursos como los Servicios de Atención Integral por parte de las mujeres del colectivo, sigue siendo sensiblemente inferior al de hombres- Acudiendo a datos obtenidos en el año 2001 a través de los ocho Servicios de Atención Integral que CAMF presta en cada una de las provincias andaluzas, los resultados desagregados por sexo son los siguientes:

GÉNERO Y DISCAPACIDAD

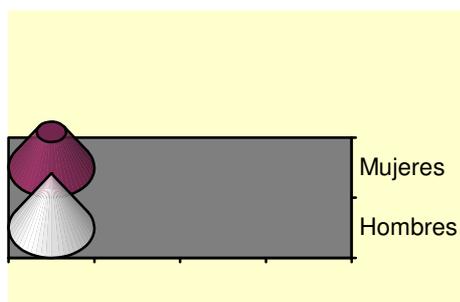
ORIENTACIÓN



FORMACIÓN



INSERCIÓN LABORAL



Así, vemos que de las 1.379 personas orientadas, el 60,5% son hombres y el resto, el 39,5% mujeres. En la formación, han sido 581 las personas que han finalizado algún ciclo satisfactoriamente, de las cuales el 56,7% son hombres y el 43,2% restante, mujeres. Finalmente, de las 453 personas que consiguieron insertarse en el mercado laboral, 273 han sido hombres y 180, mujeres, es decir el 60,2% y el 39,7% respectivamente.

Los resultados evidencian la menor participación de las mujeres con discapacidad en la utilización de los servicios de intermediación laboral. Se hace necesaria, pues, una revisión metodológica, a partir de una postura política a favor de la igualdad de oportunidades entre géneros, que permita la promoción de las mujeres en el acceso al mercado laboral y la superación de situaciones de perpetuación de las desigualdades.

 **Ámbito sanitario:** En los últimos años, se ha luchado contra tres lacras: la falta de estudios sobre salud femenina, la diferencia en el tratamiento en mujeres (un estudio de 1987 publicado en *Annals of Internal Medicine* demostraba que el hombre consigue más fácilmente una terapia para el corazón), y por último la falta de representación femenina en los puestos dirigentes de la ciencia. También, desde las páginas del *Journal of Women's Health*, se pedía a las clases influyentes la creación de una nueva especialidad médica femenina.¹⁷

A medida que las mujeres han ido conquistando espacios se hace más evidente la presencia de "otro punto de vista", soslayado en ámbitos académicos y profesionales. La medicina ha sido una de esas disciplinas donde el sexismo ha estado presente y sólo en los últimos años se ha comenzado a debatir el carácter sexista de la investigación y la práctica médicas.

La exclusión de las mujeres de las instituciones médicas puede ilustrarse con la persecución durante el medioevo de las denominadas sanadoras o "brujas" que servían a la comunidad con su conocimiento popular mucho antes de que apareciese la ciencia médica moderna, la que, precisamente haría suyo el conocimiento ancestral de las hierbas analgésicas, diuréticas, tranquilizantes, etc.

La práctica de la medicina oficializada a través de la universidad, dejó al margen a muchas mujeres a quienes no se les reconocía su capacidad de tratar dolencias a través de otros remedios que no fueran los "científicos", dejando de esta manera en manos de los hombres el monopolio de la práctica médica y expresando su desprecio por la medicina popular tradicional.

Con estos antecedentes es fácil entender que la ciencia médica haya considerado al varón como modelo neutro sobre el cual poder ensayar y

¹⁷ *Las Profesoras del Futuro*. Revista Salud y Medicina, nº 247.1997
<http://www.el-mundo.es/salud/Snumeros/97/S247/S247investigacion1.html>

sacar conclusiones extrapolables al 51% restante de la humanidad, es decir, a las mujeres. No se ha tenido en cuenta las diferencias fisiológicas que caracterizan a unas y a otros. En los últimos años los diferentes efectos que un mismo tratamiento ha producido en hombres y mujeres ha encendido la luz de alarma.

Hablar de salud diferencial por sexo representa un avance importante, sobre todo cuando se reconocen las diferencias que van más allá de los problemas de salud ligados a la reproducción.

Los informes epidemiológicos generalmente carecen de información desagregada por sexo, dando una falsa imagen de comportamientos homogéneos entre mujeres y hombres, y por tanto, las respuestas a nivel individual y de la colectividad tienden a plantear esquemas de atención, prevención y rehabilitación también homogéneos entre la mujer y el hombre.¹⁸

Yendo aún más lejos si analizamos la medicina desde una perspectiva no sexista y la combinamos con la de la discapacidad, nos encontramos con que aún son muchas las lagunas que existen y que se traducen en la aplicación de tratamientos, cuando los hay, inadecuados y prácticas negligentes.

Así, dolencias típicamente femeninas, muchas de ellas invalidantes – pensemos en la osteoporosis provocada por la menopausia- no son adecuadamente tratadas en aquellos casos en los que se da una discapacidad preexistente, debido a la tendencia generalizada de atribuir de manera sistemática cualquier dolencia a la discapacidad. De esta manera muchas mujeres con discapacidad en nuestro país se encuentran desatendidas y no reciben el tratamiento médico necesario.

El modelo médico de la discapacidad sigue considerando a la discapacidad como patología individual, contribuyendo así a construir una imagen de las personas con discapacidad enfermas y vulnerables. El “problema médico” se ha centrado de manera exclusiva en la propia discapacidad, obviando la salud en todas sus dimensiones. De esta manera los cuidados médicos que deben procurarse a una persona con discapacidad están tan focalizados que dejan de lado otras dolencias, consideradas secundarias o incluso “invisibles” y son precisamente éstas las que, ante la falta de prevención y tratamiento, puede derivar en enfermedades graves.

La construcción de una imagen social asexuada de las mujeres con discapacidad puede rastrearse en el tratamiento que estas mujeres han venido recibiendo en la práctica médica. Tradicionalmente el cuerpo de las mujeres con discapacidad ha supuesto “un territorio de observación e intervención”, donde la exhibición sin consentimiento del cuerpo (ilustra-

¹⁸ RAMÍREZ RODRÍGUEZ, Juan Carlos “Género y Salud” Instituto de Estudios Económicos y Regionales (INESER), Universidad de Guadalajara (México)
<http://www2.udg.mx/laventana/libr1/salud.html>

ciones de libros y congresos, por ejemplo) ha jugado un importante papel en la construcción en el imaginario colectivo de una subjetividad carente de sexo, afectando a derechos tan fundamentales. Incidir directamente en un ámbito tan íntimo como el propio cuerpo nos da cuenta de la grave intromisión que se produce y que mediatiza el vivir cotidiano.

Hay que tener presente que los derechos humanos de las personas con discapacidad pertenecen cada vez menos al ámbito de un grupo social con determinadas necesidades y, que son en mayor medida, el requisito para fomentar los derechos de todos¹⁹ La idea de transversalidad implícita en esta afirmación ha de incluir necesariamente al género. Combinando ambas perspectivas se conseguirá llevar a cabo un acercamiento más integral de la situación en la que se encuentra todo el colectivo de personas con discapacidad.

 **Participación:** La situación y posición de las mujeres con discapacidad en el movimiento asociativo no difiere de la tendencia general. Si la conquista de los espacios públicos y más aun, el papel de representante ciudadano sigue identificándose con el rol propiamente masculino, en el movimiento asociativo de la discapacidad las brechas entre los géneros mantienen esta desigualdad. Se valora el carácter prestacional del trabajo de las mujeres, lo que significa que los servicios que se ofrecen directamente a personas usuarias suele ser desarrollado por ellas, mientras que el trabajo masculino sigue considerándose en su vertiente más gerencial, lo que se traduce en una mayor presencia de varones en los órganos de gobierno de las entidades.

Desde hace varios años han ido surgiendo en estas entidades, órganos especializados sobre cuestiones de género, encargados de reivindicar las principales demandas y necesidades expresadas por las mujeres con discapacidad del colectivo. Estos órganos están formados por mujeres con discapacidad que llevan participando activamente en el movimiento desde hace varios años y han conseguido introducir la perspectiva de género en muchas de las iniciativas que desarrollan sus instituciones. La necesidad de crear órganos paralelos se ha debido a que, hasta la fecha, no ha habido una apertura hacia este tema ni se ha comprendido la importancia de incorporar el enfoque integrado de género. Dichos órganos pueden constituirse en plataformas de promoción de iniciativas a favor de las niñas y mujeres del colectivo, aunque también puede ocurrir que, en aquellos casos en los que no se articulen vías de influencia en las instancias donde se adoptan las decisiones, queden relegados a meras esferas marginales sin capacidad de incidir en las estrategias que las entidades diseñen.

Todavía ninguna de estas entidades ha establecido en sus estatutos fórmulas de representación paritaria o sistema de cuotas o cremallera para acceder a los órganos de gobierno. Si se entra a analizar la composición

¹⁹ *Examen y Evaluación del programa de Acción Mundial para los Impedidos. Tendencias en las Políticas y Programas desde la Perspectiva de la Discapacidad.* Naciones Unidas. http://www.un.org/esa/socdev/enable/disa5861s.htm#*

G É N E R O Y D I S C A P A C I D A D

de los órganos directivos de las organizaciones apreciamos que en ninguna de ellas se llega siquiera a la paridad.

Si esta es la situación en el propio movimiento asociativo, podemos adivinar cuáles son los niveles de participación de las mujeres con discapacidad en otros espacios.

Los derechos de las mujeres. Políticas públicas

2

En este segundo capítulo vamos a conocer *grosso modo* la andadura recorrida para alcanzar el reconocimiento de los derechos de las mujeres. Para ello vamos a conocer las diferentes Conferencias Mundiales celebradas y las principales cuestiones que en estos foros se debatieron. Asimismo analizaremos las nuevas propuestas regionales en materia de género procedentes de la Unión Europea y realizaremos un breve repaso de la política de igualdad desarrollada en nuestro país a partir de la transición democrática.

Al no existir una política que contemple la doble transversalidad género/discapacidad, haremos alusión a la política general de integración de las personas con discapacidad tratando de hacer las conexiones pertinentes que las relacionen con la política de igualdad entre géneros.

Los contenidos aquí propuestos son considerados básicos para realizar un acercamiento inicial al estado de la cuestión.

Los derechos humanos de las mujeres

Pasemos a continuación a repasar las principales Conferencias Mundiales auspiciadas por Naciones Unidas que se han celebrado desde 1975 y cuyo conocimiento es imprescindible para entender el proceso de reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos.

Hasta la fecha se han celebrado cuatro Conferencias. Veamos:

- **Conferencia de México de 1975**, coincidiendo con el Año Internacional de la Mujer. La Asamblea General identificó tres objetivos que se convertirían en la base de la labor de las Naciones Unidas en beneficio de la mujer:

- La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género.
- La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo.
- Una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

En la Conferencia se aprobó un Plan de Acción Mundial que contenía recomendaciones que los Estados debían seguir con el objetivo de ir eliminando las desigualdades entre hombres y mujeres en distintos ámbitos.

La Conferencia de México dio lugar al establecimiento del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) con el objetivo de proporcionar el marco institucional para la investigación, la capacitación y las actividades operacionales en la esfera de la mujer y el desarrollo Internacional de la Mujer.

- **II Conferencia Mundial sobre las Mujeres en Copenhague en 1980:** En esta Conferencia se toma conciencia de que existe disparidad entre los derechos garantizados y la capacidad de las mujeres para ejercer tales derechos, de ahí que se ponga el acento en la educación, los servicios adecuados para la salud y en iguales oportunidades para el empleo. La tensión política impidió que se consensara un documento, aunque como resultado de la Conferencia se aprobó un nuevo Plan de Acción que saca a la luz una serie de factores que ponen de relieve el por qué de la discrepancia entre los derechos jurídicamente reconocidos para las mujeres y su realización.²⁰ En la Conferencia se señalaron los siguientes aspectos:

- Falta de participación adecuada del hombre en el mejoramiento del papel de la mujer en la sociedad.
- Voluntad política insuficiente.
- Falta de reconocimiento del valor de las contribuciones de la mujer a la sociedad.
- Una escasez de mujeres en posiciones de adopción de decisiones.
- Insuficientes servicios para apoyar el papel de la mujer en la vida nacional, como cooperativas, guarderías infantiles y facilidades de crédito.
- Falta de los recursos financieros necesarios en general.
- Falta de sensibilización entre las propias mujeres respecto de las oportunidades disponibles.

- **III Conferencia de Nairobi de 1985, Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz.** Considerada como la cuna del feminismo a nivel mundial a ella asistieron más de 15.000 representantes de diversas organizaciones no gubernamentales que celebraron reuniones paralelas a las oficiales. La evaluación de los esfuerzos realizados para disminuir la brecha existente entre hombres y mujeres no fue demasiado positiva. Se concluyó con que sólo una minoría de mujeres se había visto beneficiada con las medidas adoptadas.

Para solventar estas dificultades se identificaron tres categorías básicas de nuevas medidas:

²⁰ RUBIO, Ana. Género y Desarrollo: Internacionalización de los derechos humanos de las mujeres. En GARCÍA INDA, A. y LOMBARDO, E. *Género y Derechos Humanos. Terceras Jornadas. Derechos Humanos y Libertades Fundamentales*. Mira Editores. Zaragoza, 2002. p. 282, 283

- Medidas constitucionales y jurídicas.
- Igualdad en la participación social.
- Igualdad en la participación política y en la adopción de decisiones.

- **IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Pekín 1995:** En esta Conferencia se produjo el reconocimiento de la necesidad de trasladar el centro de la atención de la mujer al concepto de género, teniendo presente la necesidad de repensar la estructura social patriarcal en la que se desarrollan las relaciones entre mujeres y hombres.

Asimismo se introdujo el concepto del “empowerment” o empoderamiento a favor de las mujeres y, además, acogió la noción de “género”, así como las modificaciones no sexistas del lenguaje.²¹

En el contexto de los Derechos Humanos, y de otros instrumentos jurídicos de las Naciones Unidas, encontramos el principio de no discriminación en el Preámbulo de la Carta de Naciones Unidas de 1946, así como en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948** y en los dos **Pactos de 1996 sobre Derechos Civiles y Políticos, y Derechos Sociales, Económicos y Culturales**. Como instrumentos jurídicos específicos destacan la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** de 1979, ratificada por España en 1983, la **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer** adoptada por la Asamblea General en 1993, así como la **Declaración sobre el Derecho al Desarrollo** de 1986 .

La igualdad de oportunidades en el marco de la Unión Europea.

La entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam** el 1 de mayo de 1999 marca un hito en la política de igualdad de la Unión Europea. Hasta entonces los textos constitutivos tan sólo mencionaban el principio de igualdad de retribución en una disposición aislada, en el antiguo **art. 119 de Tratado Fundacional** de 1957 (Tratado de Roma), que trataba sobre la igualdad de salarios entre hombres y mujeres, basado en el principio de “a igual trabajo, igual salario”. Este artículo sirvió para que años después, ya en los 70 se adoptasen recomendaciones y directivas que abordaban la cuestión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Entre la normativa más relevante en la materia encontramos las siguientes directivas:

- **Directiva 75/117/CEE** de 10 de febrero de 1975 que incluye una serie de consejos prácticos sobre las medidas que pueden adoptarse para garantizar la aplicación efectiva de la igualdad de remuneración.
- **Directiva 76/207/CEE** de 9 de febrero de 1976, que se refiere específicamente a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. (Directiva

²¹ BERNARDINI, Amalia. Trabajo presentado en la Conferencia “Women´s Worlds 99” Tromso, Noruega, junio 20-26 1999. en *Revista Comunicación*. http://www.itcr.ac.cr/revistacomunicacion/articulo_2.htm

interpretada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el caso Kalanke, en octubre de 1995)

- **Directiva 86/613/CEE 1986**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrarias, así como sobre la protección de la maternidad.
- **Directiva 92/85/CEE** de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz, o en período de lactancia.
- **Directiva 96/34/CEE** de 3 de junio de 1996, relativa al Permiso Parental.
- **Directiva 97/80/CEE** relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.
- **Directiva 97/81/CEE** establecer de una manera general la eliminación de las discriminaciones respecto a los trabajadores a tiempo parcial y la promoción del trabajo a tiempo parcial partiendo de una base aceptable para los empresarios y los trabajadores.
- **Directiva 2002/73/CEE** relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.

El **Tratado de Ámsterdam** sitúa la igualdad entre hombres y mujeres como uno de los objetivos de la Comunidad (artículo 2), previendo explícitamente que en todas sus acciones debe fijarse como objetivo eliminar las desigualdades y promover la igualdad entre hombres y mujeres (párrafo 2 del artículo 3).

El nuevo **artículo 141** implica un refuerzo de la igualdad de trato entre hombres y mujeres y de la igualdad de oportunidades ya que el antiguo **artículo 119** se limitaba a las cuestiones relativas a la igualdad de remuneración entre los dos sexos por un mismo trabajo.

La nueva disposición permite al Consejo adoptar, previa consulta al Comité Económico y Social y según el procedimiento de codecisión, medidas positivas destinadas a garantizar la aplicación de este principio. Además, los Estados miembros tendrán la posibilidad de mantener o adoptar ventajas específicas para el sexo infrarrepresentado con el fin de facilitarle el ejercicio de una actividad profesional o impedir o compensar desventajas en la carrera profesional. Estas medidas no podrán tomar la forma de cuotas rígidas ya que éstas fueron rechazadas por el Tribunal de Justicia en la sentencia Kalanke de 1995 (este aspecto se abordó también en 1997 en el asunto Marshall).

Asimismo la **Carta de Derechos Fundamentales de Niza**, diciembre 2000, texto que reúne en un los derechos civiles, políticos, económicos, sociales enunciados hasta la fecha en distintas fuentes internacionales, europeas o nacionales, reconoce en su art. 23, la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbi-

tos además de reconocer que el principio de igualdad no impide la adopción o mantenimiento de medidas que ofrezcan ventajas concretas a favor del sexo menos representado (la igualdad ante la ley se protege de manera general en el art. 20). La Carta también establece disposiciones de protección frente al despido por causa relacionada con la maternidad. Sin embargo no aborda cuestiones tan fundamentales como la violencia de género, subsumiéndolo al general de prohibición de la tortura y los tratos inhumanos y degradantes (art. 4) y de derecho a la integridad física y mental (art. 3)

El paso siguiente será dotar de eficacia vinculante a la Carta de Derechos Fundamentales.

Los mismos principios y preceptos son aplicables al ámbito de la discapacidad (no existen prescripciones que aborden específicamente la cuestión del género y la discapacidad, aunque hay que destacar algunos proyectos que sí abordan esta cuestión de los que se han extraído conclusiones y productos interesantísimos financiados por la Unión Europea, en el marco de Programas contra la violencia de género, contra la exclusión social etc...)²²

Programas sobre igualdad en el marco de la Unión Europea

Los programas desarrollados en el marco de la Unión Europea en materia de igualdad de oportunidades son:

- Estrategia marco en materia de igualdad de oportunidades.
- Quinto programa marco para la igualdad de oportunidades.
- Cuarto programa para la igualdad de oportunidades.
- Tercer programa para la igualdad de oportunidades.
- Principio de igualdad de retribución.
- Comité consultivo de la igualdad de oportunidades.
- Integración de la igualdad de oportunidades en las políticas comunitarias.
- EQUAL: luchar contra la ilegalidad y la discriminación en el mercado laboral.
- DAPHNE: Prevención de la violencia.
- Integración de la igualdad de oportunidades en el marco de los Fondos estructurales.
- Medida comunitaria "Las mujeres y la ciencia" con el objetivo de movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea.
- Tratamiento de la imagen de la mujer y el hombre en los medios de comunicación.
- Informe sobre la igualdad de oportunidades - (1996), (1997), (1998).

Límites de la política europea sobre género

La presencia de los intereses y demandas de las mujeres en la política de la Unión Europea sigue siendo, a pesar de los avances experimentados, muy limitada. Si echamos un vistazo a la participación política de mujeres en los

²² Entre estos hay que destacar el proyecto sobre Indicadores de Exclusión Social de Mujer con Discapacidad cofinanciado por la línea de subvención VS/2000/0769 de la Comisión Europea, dirigida a temas relacionados con la exclusión social o el proyecto METIS, enmarcado en la iniciativa DAPHNE que propició un interesante y novedoso análisis sobre la violencia ejercida sobre mujeres con discapacidad.

órganos de la Unión nos daremos cuenta que apenas 168 de los 626 diputados del parlamento Europeo, son mujeres (un 26.8%)²³

Los mecanismos usualmente empleados para fomentar la participación social inciden de manera muy especial en el ámbito aboral, sin duda importantísimo, pero no único.

Veamos a continuación un esquema donde se analizan los principales límites de la política de género de la Unión Europea.²⁴

1) La política de género de la UE se basa en un concepto excesivamente formal y estrecho de igualdad que apenas tiene en cuenta las diferencias en las circunstancias sociales y materiales de mujeres y hombres, y no puede tratar de forma eficaz los orígenes estructurales de la discriminación hacia las mujeres. En concreto la única "política de igualdad de oportunidades" de la UE no se dirige a las causas estructurales de la discriminación de género que se encuentran en las relaciones patriarcales entre los sexos.
2) La política de género de la UE se centra principalmente en el empleo. En otras materias no relacionadas directamente con el mercado, como son la distribución de las responsabilidades entre los sexos, el cuidado de los hijos o la violencia sexual, casi no existen medidas obligatorias: la legislación de la UE relacionada con el empleo no cubre muchos de los intereses principales de las mujeres españolas (trabajo, distribución de responsabilidades de trabajo y familia, bienestar, cuidado de los niños, violencia hacia las mujeres).
3) En las Directivas sobre igualdad de oportunidades se utiliza a menudo una norma masculina, como en el caso de beneficios sociales ligados a las ganancias. La Ley de la UE a menudo se basa sobre la norma del ciudadano masculino como "trabajador móvil (y asalariado)". En comparación con esta norma, todas las referencias a las mujeres se convierten en "especiales".
4) La Comisión no supervisa a fondo la implementación en los estados miembros. Razones: 1) límites objetivos a lo que la Comisión puede hacer según el Tratado en cuanto a supervisión; 2) falta de personal y recursos; 3) resistencia de los estados miembros a la intromisión en sus asuntos nacionales.

²³ Elecciones europeas. Resultados electorales. Febrero 1999

<http://www.europarl.es/elecciones/resultados/sociologicos.html>

²⁴ LOMBARDO, Emanuela. La Política de Género de la UE: ¿Atrapada en el "Dilema de Wollstonecraft"? en GARCÍA INDA, A. y LOMBARDO, E. *Género y Derechos Humanos. Terceras Jornadas. Derechos humanos y libertades fundamentales*. Mira Editores. Zaragoza, 2002 p. 234

De esta manera nos encontramos con que las políticas de género implementadas desde la UE no inciden en las causas estructurales de la desigualdad, sino que son concebidas como instrumentos funcionales a favor del mercado. La regulación sobre otras cuestiones fundamentales como la violencia o el reparto de responsabilidades no deja de ser meras recomendaciones, sin capacidad coactiva para los estados. Sin duda en nuestro país, con un retraso sustancial en la materia, el avance en los últimos años ha sido muy importante, sin embargo, supondría un retroceso mantener una política regional europea en materia de género circunscrita al ámbito laboral (y que además no es eficaz, ya que muchos países no cumplen con las recomendaciones y directivas, que forman parte de la "política blanda" de la Unión, es decir, no vinculante).

Mainstreaming de género

Expresión anglosajona acuñada durante la IV Conferencia Mundial de Beijing en 1995 y traducida como transversalidad de género. Implica la incorporación del enfoque de género en todas las políticas y acciones.

Políticas de igualdad en el Estado español

Conociendo ya la experiencia en el ámbito de Naciones Unidas y Europa sobre los derechos de las mujeres, toca ahora introducirnos en la política que se ha seguido en nuestro país en materia de igualdad entre mujeres y hombres. No hará falta recordar el estatus subordinado al que las mujeres se vieron sometidas durante la dictadura de Franco. Con la transición democrática subvertir esta situación, al menos en el plano legal, fue una de las tareas más acuciantes.

Así durante los primeros años las reformas legales ocuparon gran parte de la agenda. En 1975 se abolió el permiso marital, autorización por la que el marido permitía a su esposa, por ejemplo, aceptar un trabajo, abrir un negocio o una cuenta bancaria. Este permiso era necesario para iniciar procedimientos legales, suscribir contratos, comprar y vender bienes y realizar viajes de cierta duración. Y esto es tan sólo una muestra de la normativa discriminatoria que fue necesario recomponer.

La lucha por la igualdad formal, sin embargo no era suficiente. Hay que tener presente que los puntos de donde parten hombres y mujeres son muy desiguales y el reconocimiento de la igualdad de derechos, aun siendo importantísimo, no asegura que de *facto* las cosas vayan a mejorar. La necesidad de introducir **medidas positivas** que colocaran a las mujeres en el mismo punto de partida en el que se encontraban los hombres, era pues fundamental.

Así pocos años después comenzaron a formarse los primeros órganos encargados de desarrollar la política de igualdad de oportunidades. En el año 1983 se crea en Instituto de la Mujer regulado por la Ley 16/1983, de 24 de octubre, como organismo autónomo. Esto supuso un importante punto de inflexión en las políticas de igualdad en nuestro país, ya que hasta la fecha, durante el gobierno de la Unión de Centro Democrático (UCD) había existido una Subdirección General de la Condición Femenina dependiente del Ministerio de Cultura y Bienestar Social, que vino a sustituir a la Sección Femenina del régimen franquista.

A partir de 1983 se elaboraron cuatro Planes:

- I y II Planes de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990; 1993-1995).
- III y IV Planes para Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1997-2000 y en actual 2003-2006).

Paralelamente aparecieron en las distintas Comunidades Autónomas órganos similares. En Andalucía el Instituto Andaluz de la Mujer se creó en el año 1988.

La aparición de esta infraestructura administrativa supuso un avance importante en materia de igualdad de oportunidades, especialmente en un país que llevaba un retraso considerable respecto al camino ya recorrido en Europa. Hay que destacar la incidencia del feminismo en el ámbito de los poderes públicos, el denominado "feminismo institucional", "feminismo de Estado" o "femocracia".

Sobre esta cuestión existen importantes divergencias entre aquellas feministas que consideran que es imposible avanzar en materia de igualdad entre los géneros utilizando al Estado como plataforma, ya que éste es expresión clara del patriarcado, por lo que sólo a través de los movimientos de base y las asociaciones de mujeres es posible el cambio. Por otro lado están aquellas que consideran que la institucionalización de los intereses feministas ha sido una gran conquista de las mujeres que permite avanzar en la igualdad.

En el ámbito de nuestra comunidad autónoma, el Instituto Andaluz de la Mujer ha desarrollado varios planes de Igualdad de Oportunidades.

Huelga decir que la presencia de las mujeres con discapacidad en estas políticas es aún muy escasa.

Las políticas en materia de discapacidad

En este punto apenas se reseñarán las principales líneas de actuación e instrumentos legales relativos a la discapacidad habida cuenta la especialización sobre esta materia del personal técnico al que este módulo va dirigido. El objetivo básico es conectar estas políticas desarrolladas en el ámbito de la discapacidad con las de igualdad de oportunidades y tratar de enlazar

En el ámbito de Naciones Unidas encontramos los siguientes instrumentos:

- Declaración de los Derechos de las Personas con Retraso Mental de 1971
- Declaración de los Derechos de las Personas con Discapacidad de 1975
- Declaración del Año Internacional de las Personas con Discapacidad en 1981.
- Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad, adoptado por la Asamblea General en diciembre de 1982. Este programa dedica una atención especial a la situación de las mujeres con discapacidad y reconoce la existencia de necesidades específicas.
- Decenio de las Naciones Unidas para las Personas con Discapacidad, que abarcó el período 1983-1992.
- Normas Uniformes para la Igualdad de Oportunidades de las Personas con Discapacidad de 1993.
- Declaración del 3 de diciembre como Día Internacional de la Discapacidad.
- Convenio 159 de la Organización Internacional del Trabajo de 1983, relativo a la Rehabilitación Profesional y el Empleo.
- Recomendación 99 sobre Rehabilitación Profesional de las Personas con Discapacidad de 1955 y otros Convenios de la OIT relativos a la igualdad de oportunidades.
- Programa de Acción Mundial para las Personas con Discapacidad.

La acción a favor de las personas con discapacidad impulsada por la Unión Europea, comienza en 1974 con el Programa de acción comunitaria para la readaptación profesional de los minusválidos, aprobado en 1974

Otras medidas importantes son:

- Resolución del Parlamento Europeo sobre la integración económica, social y profesional de los minusválidos en la Comunidad, de 11 de mayo de 1981.
- Comunicación de la Comisión sobre líneas directrices de una acción comunitaria para la inserción social de los minusválidos, de 4 de noviembre de 1981.
- Resolución del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en la sede del Consejo sobre la integración social de los minusválidos, de 21 de diciembre de 1981.
- Recomendación del Consejo sobre el empleo de los minusválidos en la Comunidad de 24 de julio de 1986; Resolución del Parlamento Europeo sobre el transporte de minusválidos y ancianos de 16 de septiembre de 1986.
- Conclusiones del Consejo y de los Ministros de Educación relativas a un programa de colaboración europea sobre la integración de los niños disminuidos en escuelas ordinarias, de 14 de mayo de 1987.
- Resolución del Parlamento Europeo sobre lenguajes gestuales para sordos, de 17 de junio de 1988, etc.

En cuanto a los Programas de acción ejecutados cabe destacar el Programa HELIOS vigente de 1988 a 1991, con el objetivo de promover una plataforma de cooperación entre los Estados miembros y estimular los intercambios en los ámbitos de la integración económica y social, la igualdad de oportunidades y la vida independiente de las personas con discapacidad. Este programa contó con una segunda parte, el HELIOS II, para el período 1991-1996.

El programa HORIZON, que vio la luz en 1990, supuso la gran iniciativa de la década centrada en la formación y el empleo de las personas con discapacidad de manera específica. Esta iniciativa ha sido sustituida por EQUAL, que aborda los problemas de acceso a la formación y el empleo de ciudadanos y ciudadanas con diferentes problemática (inmigrantes, personas con discapacidad, mujeres, jóvenes...)

También se ha constituido un Grupo de Alto Nivel establecido por la Comisión y encargado de hacer un seguimiento de las políticas y prioridades de los Gobiernos en este tema así como fomentar la participación del colectivo en estas tareas.

Asimismo el Foro Europeo sobre Discapacidad es en la actualidad la instancia que aglutina a las entidades representantes de las personas con discapacidad en cada estado.

Ya por último señalar que desde la adopción de la Estrategia Europea por el Empleo en 1997 los Planes Nacionales han venido incluyendo actuaciones concretas dirigidas a las personas con discapacidad con la finalidad de allanar los obstáculos existentes que impiden a estas personas el acceso a la formación y a un puesto de trabajo.

En España para alcanzar los objetivos fijados por la Constitución se promulgó la **Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos**, que significó un avance importante en la mejora de las condiciones de vida de las personas con discapacidad de nuestro país. No obstante, la coincidencia en su fecha de promulgación con la del inicio del desarrollo de los Estatutos de Autonomía supuso algunas dificultades en su cumplimiento por la nueva distribución de competencias administrativas en las materias que esta ley regulaba.

Por otro lado, una de las áreas de actuación específica de la **Ley 2/1988, de 4 de abril, de Servicios Sociales de Andalucía**, se dirige a la atención y promoción del bienestar de las personas con deficiencias físicas, psíquicas y sensoriales.

El Plan Andaluz de Salud, el Plan de Servicios Sociales de Andalucía, el Plan de Ordenación de la Red de Centros de Atención a Personas con Discapacidad Psíquica, el Plan Andaluz de Formación Profesional, el Programa de Integración Escolar para el Alumnado con Discapacidad y otras actuaciones dirigidas a este colectivo han supuesto avances cualitativos y cuantitativos en la atención demandada.

Pero veamos de manera más sistemática este marco normativo:

Normativa estatal:

- Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (BOE núm. 103 de 30 de abril de 1982).
- Real Decreto 556/89, de 19 de mayo, sobre medidas mínimas sobre accesibilidad en los edificios. (BOE 23 de mayo de 1989)
- Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

Normativa autonómica:

- Ley 1/1999, de 31 de marzo, de Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía (BOJA núm. 45, de 17 de abril de 1999).
- Real Decreto 2273/85 de 4 de diciembre que aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo.
- Decreto 72/1992, de 5 de mayo, por el que aprueban las normas técnicas para la accesibilidad y la eliminación de barreras arquitectónicas, urbanísticas y en el transporte en Andalucía (BOJA núm. 44 de 23 de marzo de 1992).

Sin ánimo de ser exhaustivos, hasta aquí ha quedado dibujado el marco fundamental en el que se desarrolla la política sobre discapacidad. Los instrumentos legales son numerosos y cada vez más evidente la necesidad de hacer mayores esfuerzos en aras de conseguir mejores condiciones de vida para las personas con discapacidad. Sin embargo, y como a estas alturas podemos intuir, muchas de estas directrices, recomendaciones, normativas, responden a una concepción de la discapacidad, llamémosla neutra, en el sentido de que unifica las demandas y necesidades de un colectivo en absoluto homogéneo.

Aunque la participación cada vez más activa de las personas directamente afectadas en los diagnósticos de necesidades y propuestas de acción ha permitida bajar a la realidad muchos de los programas que se ejecutan, sin embargo se han mantenido ocultas las diferentes situaciones de mujeres y hombres y por ende, sus necesidades diferenciadas. Y es que aún falta entrenamiento para percibir la discriminación de género y mucho más cuando topamos con esas situaciones de inequidad tan flagrantes que la discapacidad despierta en la sociedad.

Ellas en movimiento

El colectivo de personas con discapacidad, quizá más sensible para percibir las situaciones de discriminación negativa, ha mantenido sin embargo un bajo perfil a la hora de impulsar una política de igualdad entre mujeres y hombres.

No ha existido pues conexión entre las visiones y demandas de las mujeres con discapacidad y las entidades que conforman el movimiento asociativo. Esta asintonía no es sorprendente ya que ha existido en todos los ámbitos en los que se ha iniciado la labor por alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres.

No obstante, en los últimos tiempos se ha producido una eclosión gestada durante varios años encabezada por las propias mujeres con discapacidad, que han conseguido abrir espacios propios de discusión y debate acerca de la situación y posición de esa mayoría del colectivo, no sólo en el ámbito del asociacionismo dedicado a la discapacidad, sino en la sociedad en general.

Se ha criticado la invisibilización de estas mujeres incluso en los movimientos de mujeres no discapacitadas. Algunas de sus demandas generan confusión y rechazo, ya que son entendidas como reivindicaciones ya superadas. Sin embargo, aún se

hace necesario clarificar esta cuestión. La lucha de la igualdad entre los géneros desde la discapacidad no tiene porqué ser distinta. La necesidad de ocupar todos los espacios –el público y el privado- cobra una significación muy especial para las mujeres con discapacidad, ya que implica:

- Hacerse con el ámbito privado, porque, aunque recluidas en él nunca ha habido una apropiación del mismo desde la perspectiva de la vida independiente. Este ámbito entendido como independencia, autonomía, expresión de un plan proyecto propio de vida, libremente elegido.
- Hacerse con el ámbito público, por la obvia razón de que nunca han estado presentes en él.

Y esta lucha puede conectarse con la de otras muchas mujeres en el mundo, que atendiendo a su realidad concreta esbozan estrategias diferentes con la finalidad de conseguir un mismo objetivo: cambiar el mundo.

En el movimiento asociativo la Asociación Dones no Estàndards de Barcelona aparece como entidad pionera a la hora de abordar los problemas que afectan a las mujeres con discapacidad. Siguiendo su impulso han ido apareciendo otras organizaciones que han creado órganos especializados en género, como por ejemplo, la Comisión de la Mujer del Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) o el Departamento de la Mujer Confederación Coordinadora Estatal de Minusválidos Físicos de España (COCEMFE) y otras sólo de mujeres como por ejemplo, la Asociación para la Promoción de la Mujer con Discapacidad Luna de Andalucía.

Guía para la evaluación del impacto en función del género.

3

Decisiones políticas que parecen no sexistas pueden tener un diferente impacto en las mujeres y en los hombres, aun cuando esta consecuencia ni estuviera prevista ni se deseara. Se procede a una evaluación del impacto en función del género para evitar consecuencias negativas no intencionadas y para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas.

La Plataforma de Acción, aprobada en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer que se celebró en Pekín en 1995, invita a los Gobiernos y a los demás agentes a *integrar la perspectiva de género en todas las políticas y los programas para analizar sus consecuencias para las mujeres y los hombres, respectivamente, antes de tomar decisiones*. La evaluación del impacto en función del género es una herramienta para ello. En febrero de 1996, la Comisión aprobó una comunicación sobre la transversalidad¹ ("mainstreaming") como primer paso hacia la realización del compromiso de la Unión Europea de integrar la perspectiva de género en el conjunto de las políticas comunitarias. En el documento estratégico de seguimiento, aprobado en febrero de 1997 por el grupo interservicios de igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres, la evaluación del impacto en función del género en los servicios de la Comisión figura entre las medidas fundamentales.

El Tratado de Ámsterdam formaliza el compromiso de integración a nivel europeo, pues menciona explícitamente que *"la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad"* entre las tareas y los objetivos de la Comunidad (artículos 2 y 3). La evaluación del impacto en función del género viene empleándose mucho en el ámbito de la cooperación al desarrollo, para el que se dispone de formación y de instrumentos adecuados²⁵. En línea con la Conferencia de Pekín, una serie de Gobiernos europeos han decidido utilizar la evaluación del impacto en función del género como instrumento de aplicación de la integración de la dimensión de género.

La presente guía se inspira en gran medida en la experiencia adquirida hasta ahora, y en particular en el trabajo de Mieke Verloo, presidenta del grupo de especialistas en el tema del Consejo de Europa. Esta guía para la evaluación del impacto en función del género está diseñada para que pueda adaptarse a las necesidades específicas de cada Dirección General de la Comisión y de cada ámbito, según el caso. En el futuro ~~podrían añadirse ejemplos pertinentes de todas las Direcciones Generales~~

²⁵ Formulario "Evaluación del impacto en función del género" de la OCDE/CAD/WID, utilizado entre otras instancias por la DG IB, y el "Paquete de formación para la igualdad" de la OIT.
europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_es.pdf

ejemplos pertinentes de todas las Direcciones Generales y de todos los ámbitos, para mejorar su utilidad.

1 COM (96) 67 final, de 21.2.96, "Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias".

2. PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO

No hay que olvidar que el género es una diferencia estructural que afecta al conjunto de la población. Ni las mujeres ni los hombres deben ser tratados como un grupo de interés particular entre otros. Por el contrario, el género afecta a las diferencias y la vulnerabilidad en función de otras diferencias estructurales como la raza, la pertenencia étnica, la clase social, la edad, la discapacidad, la orientación sexual, etc., y a menudo incluso las refuerza.

Un estudio detenido puede revelar que políticas que **parecen no sexistas** afectan de manera diferente a las mujeres y a los hombres. ¿Por qué? Porque existen **diferencias sustanciales en las vidas de mujeres y hombres** en la mayoría de los ámbitos, diferencias que pueden explicar el hecho de que políticas aparentemente no discriminatorias tengan un impacto diferente en las mujeres y los hombres, y refuerzan las desigualdades existentes. Las políticas dirigidas a grupos objetivo o a determinados colectivos – o con implicaciones claras para estos grupos – son, por lo tanto, en mayor o menor medida, pertinentes con respecto al género.

COMPROBACIÓN DE LA PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO

En un proceso de integración de la perspectiva de género en el conjunto de las políticas, el primer paso consiste en ver si la dimensión de género es pertinente para la política en cuestión. Para ello es necesario disponer de datos desagregados por sexo, estudiarlos y plantearse las cuestiones apropiadas:

* ¿La propuesta va dirigida a uno o a más grupos objetivo? ¿Afectará a la vida diaria de una o de varias partes de la población?

* ¿Existen en este ámbito diferencias entre las mujeres y los hombres (por lo que se refiere a los derechos, los recursos, la participación, las normas y los valores vinculados a la pertenencia a un sexo)?

Si la respuesta a cualquiera de estas dos cuestiones es positiva, la dimensión de género es pertinente. Entonces hay que evaluar el impacto potencial de la propuesta en los hombres y en las mujeres.

3. EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

La evaluación del impacto en función del género debe llevarse a cabo en cuanto se ha establecido que una política dada tiene implicaciones para las relaciones y la distribución desigual de las prerrogativas de hombres y mujeres. La evaluación da mejores resultados si se practica en una fase

precoz del proceso de decisión para permitir, cuando proceda, introducir modificaciones en dicha política, o incluso someterla a una re-orientación importante. *Evaluar el impacto en función del género significa comparar y apreciar, en función de criterios pertinentes con respecto al género, la situación y la tendencia actual con la evolución que cabría esperar como resultado de la introducción de la política propuesta.*

Para que proceder a la evaluación del impacto en función del género, deberá tenerse en cuenta las diferencias existentes entre las mujeres y los hombres que sean pertinentes a su ámbito (cf. punto 1 del recuadro siguiente). Esto llevará a verificar si la propuesta en la que está trabajando contribuye al objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, objetivo proclamado en los artículos 2 y 3 del Tratado de Ámsterdam (cf. punto 2 del recuadro siguiente).

Para el análisis, se necesitarán datos desglosados por sexo, así como también un cierto conocimiento de la dinámica de las relaciones entre hombres y mujeres y de la política comunitaria en materia de igualdad. Si no es el caso, conviene obtener las informaciones y los conocimientos necesarios (dirijase, según el caso, a Eurostat, al funcionario de su Dirección General designado para ocuparse de la política de transversalidad ("gender mainstreaming"), a la Unidad para la igualdad de oportunidades: V/D/5, o a expertos exteriores).

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN DEL IMPACTO EN FUNCIÓN DEL GÉNERO

Diferencias entre las mujeres y los hombres en el ámbito en cuestión, por ejemplo:

* **la participación:** desglose por sexo del grupo o grupos objetivo; representación de mujeres y de hombres en los puestos de toma de decisiones.

* **los recursos:** distribución de recursos cruciales como tiempo, espacio, información y dinero, poder político y económico, educación y formación, trabajo y carrera profesional, nuevas tecnologías, servicios de asistencia sanitaria, vivienda, medios de transporte, ocio.

* **las normas y los valores** que influyen sobre los roles tradicionales establecidos o la división del trabajo en función del sexo, las actitudes y comportamientos de las mujeres y hombres, respectivamente, así como las desigualdades en el valor que se concede a los hombres y a las mujeres o a las características masculinas y femeninas.

* **los derechos** para hacer frente a la discriminación directa o indirecta, los derechos humanos (incluida la libertad frente a toda violencia de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas que afecta a la dignidad) y el acceso a la justicia en un entorno jurídico, político o socioeconómico.

2. ¿Cómo pueden las políticas europeas contribuir a eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad (según lo establecido en los artículos 2 y 3 del Tratado de Ámsterdam) en cuanto a las tasas de participación, la distribución de los recursos, las prestaciones, tareas

y responsabilidades en la vida pública y privada, la consideración y la atención que se prestan al hombre y a la mujer, a las características masculinas y femeninas, en cuanto al comportamiento y las prioridades?

PERTINENCIA CON RESPECTO AL GÉNERO – ALGUNOS EJEMPLOS

En los ejemplos siguientes presentamos en **negrita** las referencias a los principales criterios de evaluación, como son **la participación, los recursos, los derechos, las normas y los valores**.

*Ejemplo: Al estudiar un sector aparentemente neutro, como el de los **transportes**, un examen más atento pone de manifiesto diferencias sustanciales entre mujeres y hombres en cuanto a las modalidades de utilización y acceso a los medios de transporte públicos y privados. Las mujeres tienen acceso a un coche particular con menos frecuencia que los hombres, y utilizan más los transportes públicos. En consecuencia, tienen mucho que ganar con mejoras relativas a la disponibilidad y el coste de los transportes públicos. Estas desigualdades tienen implicaciones en cuanto a la **participación** de las mujeres y de los hombres, respectivamente, entre los distintos grupos objetivo del sector del transporte, y se ven influidas por el desequilibrio existente entre hombres y mujeres en los niveles de responsabilidad de este sector. Estas desigualdades reflejan diferencias entre los dos sexos en la distribución de los **recursos** (por ejemplo, un coche particular) y refuerzan las desigualdades existentes relativas a las dificultades de tiempo (en la medida en que un coche privado representa un ahorro de tiempo). El proceso de decisión en la familia sobre la utilización de un recurso limitado, como el coche familiar, puede estar influido por **normas y valores** sociales en cuanto a la importancia relativa que se concede a las necesidades del marido y de la mujer, respectivamente.*

*Ejemplo: Cuando se regulan **el tiempo de trabajo** o los derechos y dificultades asociados con el trabajo **a tiempo parcial**, hay que tener en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres por lo que respecta al tiempo consagrado a un trabajo remunerado y a otro no remunerado. La gran mayoría de quienes trabajan a tiempo parcial son mujeres. Las mujeres dedican por término medio dos tercios de su tiempo de trabajo a actividades no remuneradas; los hombres solamente un tercio. Estas son diferencias que afectan a la **participación** de hombres y mujeres (nivel de actividad económica) y a la distribución de los **recursos** (tiempo, ingresos, carrera profesional). **Las normas y los valores** contribuyen a que se llegue a opciones sexistas para la educación y la carrera, así como a la distribución de las tareas y responsabilidades en la economía doméstica. Las diferencias de **derechos** de los trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial tendrán repercusiones diferentes en las mujeres y en los hombres.*

La evaluación del impacto en función del género que Vd. realice contribuirá a impedir que "su" propuesta de política venga a reforzar las diferencias existentes: en cuanto a la participación, la distribución de los recursos, las normas y valores discriminatorios y la discriminación estructural directa o indirecta

Hay que tener presente que tanto las mujeres como los hombres son portadores de roles tradicionales establecidos en función del sexo. Esto es precisamente lo que damos en llamar "género". Las políticas pueden ser sensibles a las cuestiones de género si toman en consideración las particularidades consustanciales a la vida de las mujeres y los hombres, al tiempo que buscan eliminar desigualdades y promover una distribución igualitaria de los recursos. Y no son sólo las mujeres, sino también los hombres y el conjunto de la sociedad, quienes saldrán ganando de la igualdad entre hombres y mujeres y de una distribución igualitaria de beneficios, tareas y responsabilidades. *El apartado 4 del artículo 119 del Tratado de Amsterdam autoriza explícitamente la acción positiva en el ámbito del empleo y las actividades profesionales en favor del **sexo infrarrepresentado**.*

Ejemplo: *En el marco del **Plan de acción para el mercado único**, habrá que plantearse seriamente la **desegregación del mercado de trabajo** como planteamiento para **eliminar las rigideces del mismo**. Las políticas de desegregación del empleo han pretendido, tradicionalmente, ampliar el abanico de posibilidades profesionales de la mujer. Hay que proseguir estos esfuerzos, al tiempo que deben completarse con una acción positiva destinada a promover la **participación** de los hombres en profesiones "femeninas" (lucha contra la segregación horizontal). La división actual del trabajo debida al género es un obstáculo a la flexibilidad del mercado del trabajo y limita el número de candidatos potenciales para cualquier vacante.*

El "techo de vidrio" sigue siendo una barrera al acceso de las mujeres a altos cargos (segregación vertical). Con la tendencia demográfica actual al envejecimiento de la población y a una mayor participación de las mujeres en la población activa, las posibilidades de empleo en el sector asistencial (niños, ancianos y demás personas a cargo) aumentarán probablemente. Las medidas incentivadoras (**derechos**) para fomentar la participación de los hombres en el sector asistencial podrían contribuir a responder a las necesidades crecientes de mano de obra en este sector. Eso podría ofrecer nuevas posibilidades de empleo a hombres no cualificados y con cualificaciones intermedias, a la vez que se lograría una mayor igualdad de la distribución del trabajo entre las mujeres y los hombres.

*En Noruega se llevó a cabo una acción positiva en favor de los hombres, centrada en profesiones cuidadosamente seleccionadas relacionadas con la atención a la infancia, la protección de la infancia o las escuelas primarias. La idea subyacente es que los nuevos modelos de roles masculinos tendrán un impacto positivo en la socialización de los niños y las niñas. También podrían contribuir a modificar las **normas y valores** existentes relativos al trabajo del hombre y de la mujer. El problema de los bajos salarios en las profesiones "femeninas" (**recursos**) constituye un obstáculo suplementario a la contratación de personal masculino para estos empleos. Una mayor representación de los hombres en estas profesiones tendría seguramente un impacto positivo en el nivel salarial.*

Bibliografía

- ANDREU CRISTÓBAL, V.; PUJOL TARRES, J.; RIU I PASCUAL, M.; SANZ PORRAS, J y TORRES SBARBATI, H. *Indicadores de exclusión social de mujer con discapacidad*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Associació Dones no Estàndards y Universitat Autònoma de Barcelona. Ed. Associació Dones no Estàndards. Barcelona 2002.
- CÓZAR GUTIÉRREZ, M^a Ángeles. Tampoco somos ángeles. En *Revista Minusval*, n^o 137. Noviembre-diciembre. Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales. Secretaría General de Asuntos Sociales. IMSERSO. Madrid. 2002. p. 19
- GARCÍA, L. *La discriminación necesaria*. Revista Meridiana n^o 9. Instituto Andaluz de la Mujer. Sevilla. 1998
- LOMBARDO, E. La política de género en la UE: ¿Atrapada en el "Dilema de Wollstonecraft"? en GARCÍA INDA, A, y LOMBARDO, E. *Género y Derechos Humanos. Terceras Jornadas. Derechos Humanos y Libertades Fundamentales*. Mira Editores. Zaragoza, 2002.
- PUIG DE LA BELLACASA, R. *La discapacidad y la rehabilitación en Juan Vives*. Homo homini par. Documentos 37/93. Real Patronato de Prevención y de Atención a Personas con Minusvalía. Madrid. 1997.
- REY MARTÍNEZ, F. *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*. MacGraw Hill. Madrid. 1996.
- RUBIO, A. Género y Desarrollo. Internacionalización de los Derechos Humanos de las mujeres. En GARCÍA INDA, A, y LOMBARDO, E. *Género y derechos Humanos. Terceras Jornadas. Derechos Humanos y Libertades Fundamentales*. Mira Editores. Zaragoza, 2002.
- **Otros documentos:**
 - AMNISTÍA INTERNACIONAL. *Informe Cuerpos Rotos, mentes destrozadas. Tortura y malos tratos a mujeres. Año 2000*
<http://www.edai.org/centro/tortura/mujeres/a4000101.pdf>
 - BERNARDINI, A. Persona y Género. *Revista Comunicación*.
http://www.itcr.ac.cr/revistacomunicacion/articulo_2.htm
 - DE MIGUEL, Ana. *Los feminismos a través de la historia. Feminismo Moderno*. Creatividad Feminista.
<http://www.nodo50.org/mujeresred/historia-feminismo2.html>

- Encuesta sobre Discapacidades, deficiencias y estado de salud. 1999. Instituto Nacional de Estadística (INE). Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO). Fundación ONCE.
- *Examen y Evaluación del programa de Acción Mundial para los Impedidos. Tendencias en las Políticas y Programas desde la Perspectiva de la Discapacidad.* Naciones Unidas.
http://www.un.org/esa/socdev/enable/disa5861s.htm#*
- Formulario "Evaluación del impacto en función del género" de la OCDE/CAD/WID, utilizado entre otras instancias por la DG IB, y el "Paquete de formación para la igualdad" de la OIT.
europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_es.pdf
- IGLESIAS, M.; JONECKEN, A.; GIL, G.; MICKLER, B.; KNUDSEN, J.S. *Violencia y Mujer con Discapacidad.* Proyecto METIS. Iniciativa DAPHNE de la Unión Europea. 1998
<http://www.independentliving.org/docs1/iglesiasetal1998sp.html>
- *La democratización de la salud en México. Hacia un sistema universal de salud. Programa Nacional de Salud 2001-2006. Prevención y rehabilitación de discapacidades. Plan Nacional de Desarrollo.*
http://www.salud.gob.mx/apps/htdocs/estadisticas/publicaciones/p_sinais/capv-anexo.pdf
- *Las Profesoras del Futuro. Revista Salud y Medicina, nº 247.* 1997
<http://www.el-mundo.es/salud/Snumeros/97/S247/S247investigacion1.html>
- RAMÍREZ RODRÍGUEZ, J.C. *Género y Salud.* Instituto de Estudios Económicos y Regionales (INESER). Universidad de Guadalajara.
<http://www2.udg.mx/laventana/libr1/salud.html>