



VIOLENCIA DE GÉNERO Y DISCAPACIDAD

Metodología del proyecto Mujeres en Modo ON VG

MUJERES
en modo **ON** **NO** **♀**
Violencia de Género



Inserta



UNIÓN EUROPEA
Fondo Social Europeo
El FSE invierte en tu futuro

Esta publicación ha sido elaborada y publicada en el marco del *PROGRAMA OPERATIVO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y DE LA ECONOMÍA SOCIAL COFINANCIADO POR EL FONDO SOCIAL EUROPEO*". CCI 2014ES05SFOP012

Cesión de imagen de portada, diseño de portada y contraportada: Natxo Diego.

Cesión de imagen central: Victoria Ana Fernández Bravo.

Equipo compilador: Antonia García Luque, Juan Ramón Jiménez Simón, Quiteria Bravo Sánchez, Francisca Cortés Espinosa, Ana Díaz Rodríguez e Irene Ortega Chamorro.

Maquetación y corrección: Francisca Cortés Espinosa y Ana Díaz Rodríguez.

Imprime: Centro Especial de Empleo Paz y Bien.

Monasterio San Isidoro del Campo. 41970.

Santiponce. Sevilla. CIF B91945899.

Depósito legal: SE 2136-2023.

Dra. Antonia García
Luque - Universidad de
Jaén

Dr. Juan Ramón Jiménez
Simón - Asociación
Inserta Empleo Andalucía,
Ceuta y Melilla

Dª Quiteria Bravo
Sánchez - Asociación
Inserta Empleo – Oficina
Jaén

Dª Zuleika Chairi
Mohamed - Asociación
Inserta Empleo – Oficina
Ceuta

Dª Francisca Cortés
Espinosa - Asociación
Inserta Empleo – Oficina
Jerez de la Frontera

Dra. Ana Díaz Rodríguez
- Asociación Inserta
Empleo – Oficina Sevilla

Dª Sandra Gajete Méndez
- Asociación Inserta
Empleo – Oficina Melilla

Dª Alba Alicia García
Escobar - Asociación
Inserta Empleo – Oficina
Almería

Dª Consuelo García Pérez
- Asociación Inserta
Empleo – Oficina Málaga

Dª Esther María Herrera
Espejo - Asociación
Inserta Empleo – Oficina
Córdoba

Dª María Teresa López
Fernández –

Asociación Inserta
Empleo – Oficina Jaén

Dª Sara Martín Paredes -
Asociación Inserta
Empleo – Oficina Jerez de
la Frontera

D^a Raquel Mota Cepero -

Asociación Inserta

Empleo – Oficina Sevilla

D^a Mari Ángeles Muñoz

Salcedo - Asociación

Inserta Empleo – Oficina

Córdoba

D^a Irene Ortega

Chamorro - Asociación

Inserta Empleo – Oficina

Granada

D^a Ana Puga García -

Asociación Inserta

Empleo – Oficina

Granada

D^a Inmaculada Soltero

Faraco - Inserta Empleo –

Oficina Huelva

D^a Carlis Miry Tineo

Santos

Inserta Empleo – Oficina

Almería

D^a Maria José Vázquez

Galiano

Inserta Empleo – Oficina

Huelva

ÍNDICE

PRÓLOGO

Francisco J. López Aguado.....4

BLOQUE I. FUNDAMENTOS E IDENTIDAD CIENTÍFICA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y LA DISCAPACIDAD.

CAPTÍTULO 1. DISCAPACIDAD, MUJERES Y VIOLENCIA DE GÉNERO: TRIANGULANDO LA MULTIDISCRIMINACIÓN.

Antonia García Luque.....10

CAPÍTULO 2. EL ENFOQUE DE LA DISCAPACIDAD EN EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Ana Díaz Rodríguez.....55

BLOQUE II. EL PROYECTO MUJERES EN MODO ON VG.

CAPÍTULO 3. LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE UNA

MIRADA INTERSECCIONAL: EL PROYECTO MUJERES EN MODO ON VG.

Juan Ramón Jiménez Simón.....85

CAPÍTULO 4. EL MODELO DE INTERVENCIÓN CON LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE EL PROYECTO MUJERES EN MODO ON VG.

Francisca Cortés Espinosa y **Sara** Martín Paredes.....117

CAPÍTULO 5. CICLO DE RECUPERACIÓN COMO ESPACIO DE INTERVENCIÓN SOSTENIBLE.

Francisca Cortés Espinosa, **Sandra** Gajete Méndez y **Raquel** Mota Cepero.....152

CAPÍTULO 6. EL PERFIL PROFESIONAL COMPASS COMO APOYO A LA MUJER CON DISCAPACIDAD VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Quiteria Bravo Sánchez.....192

BLOQUE III: DEL OFF AL ON. EL PROYECTO EN ACCIÓN

CAPÍTULO 7: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES DEL PROYECTO A TRAVÉS DEL TRABAJO EN RED: FORMACIÓN Y PROYECCIÓN EN EL ENTORNO.

Irene Ortega Chamorro, **Ana** Puga García y **Carlis** Miry Tineo Santos.....234

CAPÍTULO 8: LOS ENTORNOS DE APOYO A LA MUJERES: INSTITUCIONES, FAMILIA, COMUNIDAD.

Irene Ortega Chamorro, **Esther** María Herrera Espejo, **Mari Ángeles** Muñoz Salcedo, **María José** Vázquez Galiano e **Inmaculada** Soltero Faraco.....259

CAPÍTULO 9: INSERCIÓN LABORAL Y PROCESO DE SALIDA DEL CICLO DE LA VIOLENCIA.

Quiteria Bravo Sánchez y **Zuleika** Chairi Mohamed.....286

CAPITULO 10 - VIOLENCIA DE GÉNERO, DISCAPACIDAD Y ENTORNO RURAL: INDICADORES PARA UNA INSERCIÓN LABORAL SOSTENIBLE.

Quiteria Bravo Sánchez y **María Teresa** López Fernández.....308

CONCLUSIONES

Antonia García Luque, **Juan Ramón** Jiménez Simón, **Quiteria** Bravo Sánchez, **Francisca** Cortés Espinosa, **Ana** Díaz Rodríguez e **Irene** Ortega Chamorro.....335

PRÓLOGO

Las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género son la razón de ser del proyecto Mujeres en Modo ON VG, que nació en 2019 desde Fundación ONCE e Inserta Empleo con el apoyo del Fondo Social Europeo, para luchar contra la violencia de género de las mujeres con discapacidad, acompañándolas con un modelo de intervención concreto y ajustado, para conseguir su inclusión social y laboral, proclamando así “La lucha contra toda forma de discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades”.

Según la última Macroencuesta de Violencia contra la Mujer (2019), el 40,4% de las mujeres con discapacidad acreditada ha sufrido algún tipo de violencia en la pareja frente al 31,9% de las mujeres sin discapacidad acreditada. Una cifra que podría ser mayor puesto que hay mujeres con discapacidad que no la tienen reconocida.

En este sentido, Inserta Empleo detectó, a través de los testimonios de las mujeres víctimas de violencia de género, la necesidad de contar con un proyecto específico para ayudar a las víctimas de violencia de género a recuperar las riendas de su vida. Así, en los últimos cinco años ha orientado a más de 6.000 mujeres, más de dos mil en el marco del proyecto Mujeres en Modo ON VG, y logrado 1.862 contratos laborales, 861 de ellos fruto de esta iniciativa.

Esta publicación supone una apuesta de valor para el proyecto Mujeres en Modo ON VG, poniendo a disposición de la comunidad científica el modelo teórico y metodológico en el que se basa la atención a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género. El interés científico que suscita la combinación de mujer – discapacidad – violencia de género, ante la gravedad del asunto, hace necesario profundizar en su conocimiento y su tratamiento. Esta preocupación se traduce en dos actuaciones que muestran este protagonismo en el desarrollo del proyecto. De un lado, apreciamos que el itinerario diseñado con y para las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género favorece el ciclo de recuperación de las mismas y, de otro lado, la generación de sinergias con otros agentes, inclusive dentro del mundo científico y universitario, para lograr un mayor impacto en la lucha contra la violencia de género que sufren las mujeres con discapacidad.

En este libro se visibiliza cómo las distintas formas de violencia contra la mujer, basada en el género, constituyen un grave obstáculo para el logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y, para el disfrute por parte de la mujer de sus derechos humanos y libertades fundamentales. Esta violencia se manifiesta en sucesos que, en vez de ser incidentes aislados,

constituyen un patrón de violaciones sistemáticas de derechos humanos.

Por otra parte, las formas de violencia que enfrentan las mujeres y las maneras en que la experimentan, están frecuentemente moldeadas por la intersección del género y otros factores de vulnerabilidad. Así lo reconoce la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), en cuyo preámbulo reconoce que las mujeres y las niñas con discapacidad suelen estar expuestas a un riesgo mayor de exposición a la violencia, mientras que en su articulado incorpora una perspectiva transversal de género y establece garantías en materia de prevención y protección contra la explotación, el abuso y la violencia.

Además de las violencias específicas de género, por el hecho de ser mujer con discapacidad, pueden ser víctimas de otras formas de violencia que se derivan de los efectos desproporcionados que ciertas acciones u omisiones pueden tener sobre ellas por su condición de discapacidad. Algunos ejemplos son el maltrato a animales de servicio, romper las ayudas técnicas necesarias para asegurar la mayor autonomía posible (como bastones, silla de ruedas, ayudas para la audición), contribuir a la falta de acceso a necesidades o espacios vitales o promover el sentimiento de carga y culpa. Las niñas y mujeres con discapacidad también se pueden ver

afectadas por la privación de la personalidad jurídica y la institucionalización, así como por la imposición de tratamientos sin consentimiento libre e informado.

Los diversos capítulos que integran esta publicación proponen una serie de reflexiones de distinto orden: teórico, epistemológico, metodológico y empírico. Este conjunto permite pensar en alternativas concretas para promover perspectivas distintas de atención a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género. Éstos implican la promoción de valores y actitudes basados en principios de igualdad de género y de justicia social, tales como la protección y el cuidado de la salud, la promoción de la autonomía y de la independencia en la mujer, la comunicación y el diálogo, y el derecho al empleo.

Alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030 requiere reconocer los costos de la discriminación de género y las ventajas de la igualdad. Por su parte, Fundación ONCE e Inserta Empleo mantienen un firme compromiso para lograr la igualdad de género y, en consecuencia, impulsa y fortalece los esfuerzos de todos los agentes (políticos, económicos y sociales) encaminados a este propósito. Es por ello por lo que nos congratulamos por haber promovido esta iniciativa y por los trabajos que han cristalizado en este libro. La presente publicación es un acierto, y constituye

un loable esfuerzo para contribuir a hacer visible lo invisible, para apoyar a que las mujeres con discapacidad puedan liberarse de pesadas exigencias que las atrapan, que las separan y condenan a límites estrechos.

Además, este trabajo abre un abanico de opciones científicas que nos invita a generar conocimiento y praxis y, en definitiva, a imaginar y construir un mundo más abierto, más ligado a los afectos y las emociones, libre de estereotipos, riesgos y violencias. En definitiva, como diría Gaby Brimmer “me gustaría poder decir en el final/que estuve agradecida/de poder ver, oír, oler, gustar y palpar/ante todo, y a pesar de todo/desde este cuerpo inhábil/Y esta silla de ruedas/ haber podido amar y razonar”.

Francisco J. López Aguado
Director Regional de Inserta Empleo
Andalucía, Ceuta y Melilla

CAPÍTULO 1. DISCAPACIDAD, MUJERES Y VIOLENCIA DE GÉNERO: TRIANGULANDO LA MULTIDISCRIMINACIÓN.

Antonia García Luque

1. INTRODUCCIÓN

La violencia de género es, sin duda, una de las vulneraciones de los derechos humanos más frecuentes en el planeta, tal como atestiguan los datos de los numerosos informes internacionales realizados al respecto y la necesidad de que, entre los diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible, uno de ellos (ODS5) esté destinado a la Igualdad de Género amparado en las agravantes estadísticas¹.

Este tipo de violencia responde a un modelo cultural de género denominado patriarcal, que está basado en relaciones de poder asimétricas (hombres dominadores vs mujeres subordinadas) que legitiman las desigualdades entre personas nacidas con

¹ Véanse los datos recogidos por el último informe de Naciones Unidas en torno a este ODS: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>

diferente sexo y que, justifican las múltiples violencias y discriminaciones sufridas por las mujeres en todos sus ámbitos vitales, tanto personales como sociales.

Este capítulo tiene como objetivo principal realizar una aproximación teórica a una problemática social que aún permanece oculta y silenciada: la violencia de género sufrida por mujeres con discapacidad. Para ello, será necesario triangular conceptualmente diferentes dimensiones o categorías de análisis de forma multifactorial, a fin de poder analizar de forma correcta esta realidad que es prácticamente invisible en la conciencia social y en las políticas públicas. Se va, por tanto, a analizar el fenómeno de la multidiscriminación de las mujeres con discapacidad a partir del ensamblaje de estigmas que superponen capas de vulnerabilidad permeables a las múltiples violencias machistas.

Partiendo de la base de que sin el cruce analítico de la discapacidad y el género es inviable realizar un abordaje integral y óptimo en las mujeres con discapacidad que se encuentran en situación de violencia de género, se realizará un necesario acercamiento crítico a los datos actuales disponibles, así como al marco normativo de atención e intervención a estas víctimas.

Por último, dedicaremos un apartado a la que consideramos la mayor herramienta de transformación social para proporcionar

soluciones a los problemas socialmente relevantes, como es el caso que nos ocupa, esto es, la educación. Daremos algunas directrices coeducativas claves sobre cómo prevenir y abordar la violencia de género en mujeres con discapacidad desde la escuela.

2. Contextualizar el problema para un abordaje integral.

2.1. Una realidad invisible más allá de las cifras.

En los últimos años se ha avanzado significativamente en la recogida de datos sobre la violencia de género sufrida por las mujeres con discapacidad, lo cual es absolutamente fundamental para la visibilización del fenómeno y del colectivo. Hablar en cifras sobre la violencia de género y mujeres con discapacidad reconocida/acreditada es un acto tan frío como irreal, teniendo en cuenta que los datos ocultan e invisibilizan realidades individuales y personales diversas a las que es necesario poner rostro. En primer lugar, es muy importante diferenciar entre la discapacidad como causa o como consecuencia de la violencia de género.

En este sentido, de acuerdo con la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2019) el 40,4% de las mujeres con discapacidad acreditada ha sufrido algún tipo de violencia en la pareja frente al 31,9% de las mujeres sin discapacidad acreditada.

Lógicamente, esta cifra no es el reflejo de la realidad que es de mayor gravedad teniendo en cuenta varias casuísticas: por un lado, que existen muchas mujeres con discapacidad que no la tienen reconocida ni acreditada; por otro lado, son muchas las mujeres en situación de víctima de violencia de género que no se reconocen en este rol ni se autoperciben como tal y, por tanto, no realizan las correspondientes denuncias; y, por último, existe un alto porcentaje que, aun siendo consciente de su situación, no da el paso a la denuncia por miedo, desconocimiento de los cauces y recursos o por la indefensión aprendida. Además, el problema se agrava porque en el imaginario colectivo la vulnerabilidad de las mujeres con discapacidad gira en torno a su discapacidad y no a su género y, por tanto, no son percibidas socialmente como como potenciales víctimas de la violencia de género, pese a ser un colectivo de alto riesgo, como veremos en estas líneas.

Así mismo, cuando la discapacidad es consecuencia directa de la violencia de género, su acreditación se hace harto complicada y, pese a ello, según esta Macroencuesta (DGVG, 2019) un 23,7% de mujeres que han sufrido violencia de género tienen una discapacidad acreditada del 33% o más ocasionada por las agresiones.

Los datos recogidos sobre la prevalencia de la violencia de género en las mujeres con discapacidad son demoledores,

siendo en todos los casos más elevados que en mujeres sin discapacidad (tabla 1). El 20,7% de las mujeres con discapacidad acreditada ha sufrido violencia física o sexual de alguna pareja frente al 13,8% de las mujeres sin discapacidad acreditada. Además, las mujeres con discapacidad acreditada han sufrido violencia sexual fuera de la pareja a lo largo de sus vidas en mayor proporción (10,3%) que las mujeres sin discapacidad acreditada (6,2%). El 4,7% de las mujeres con discapacidad han sido violadas por una persona distinta de su pareja o expareja frente al 2,1% de las mujeres sin discapacidad. Las mujeres con discapacidad acreditada han sufrido violencia física fuera de la pareja a lo largo de sus vidas en mayor proporción (17,2%) que las mujeres sin discapacidad acreditada (13,2%). El 17,5% de las mujeres con discapacidad que han sufrido violencia (física, sexual o emocional) de alguna pareja dicen que su discapacidad es consecuencia de la violencia de sus parejas. Este porcentaje asciende al 23,4% entre las mujeres con discapacidad que han sufrido violencia física o sexual de alguna pareja. Entre las mujeres que tienen una discapacidad y han sufrido violencia sexual fuera de la pareja alguna vez en su vida, el 14,3% afirman que la discapacidad es consecuencia de estos episodios de violencia sexual.

Tabla 1.

Prevalencia de la violencia de género en las mujeres con discapacidad y sin discapacidad acreditada

ÍTEM	% Mujeres con discapacidad acreditada	% Mujeres sin discapacidad acreditada
Han sufrido violencia física o sexual de alguna pareja	20,7%	13,8%
Han sufrido violencia sexual fuera de la pareja a lo largo de sus vidas	10,3%	6,2%
Han sido violadas por una persona distinta de su pareja o expareja	4,7%	2,1%
Han sufrido violencia física fuera de la pareja a lo largo de sus vidas	17,2%	13,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer (DGVG, 2019)

El estudio “Mujer, discapacidad y violencia de género” promovido y financiado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, y realizado por la Federación de Mujeres Progresistas (FMP), no deja lugar a dudas de la necesidad de realizar un análisis multifactorial para poder entender el binomio violencia de género y mujeres con discapacidad en toda su complejidad y, así poder realizar el necesario abordaje integral y holístico para que estas mujeres puedan salir de esta situación.

Según este estudio la violencia de género que pueden sufrir las mujeres con discapacidad puede ser de naturaleza física, psicológica, sexual o financiera e incluyen abandono, aislamiento social, confinamiento, humillación, arresto, denegación de cuidados sanitarios, esterilización forzosa y tratamiento psiquiátrico forzoso. Así mismo, el estudio señala que las mujeres con discapacidad tienen un alto riesgo de experimentar violencia basada en estereotipos sociales y aspectos subjetivos que intentan deshumanizarlas o infantilizarlas, así como excluirlas o aislarlas, convirtiéndolas en un objeto de violencia sexual o de otro tipo (pg. 84).

Los datos de este estudio pueden resultar poco significativos por la escasez de la muestra de estudio concebido como una prueba piloto (155). Sin embargo, el proyecto Mujeres en Modo ON VG de Inserta Empleo y Fundación ONCE, activo desde

del 2020, que centra las páginas de este monográfico, ha identificado desde su inicio 5758 mujeres con discapacidad víctima de violencia de género a las que ha ofrecido la posibilidad de participar en el proyecto y beneficiarse de sus recursos y ayudas. En capítulos posteriores se podrá profundizar en los impactantes resultados extraídos de los datos de este proyecto que presenta entre sus muchas fortalezas una de especial consideración, esto es, el considerable aumento de datos recogidos que ayuda a visibilizar la problemática, además de intervenirla.

2.2. Una aproximación normativa para intervenir la violencia de género en mujeres con discapacidad.

Tal como señala Roig (2015) no hacer confluir dos categorías de análisis tan considerables como son la discapacidad y el género para entender la problemática real de las mujeres con discapacidad impide acciones políticas efectivas para hacerle frente, ya que nos encontramos que la discapacidad es prácticamente anecdótica en las políticas en materia de violencia contra las mujeres e, igualmente, el género prácticamente no es considerado en las políticas en materia de discapacidad.

En este apartado vamos a acercarnos a las normativas internacionales y nacionales más básicas y prioritarias que hay

en vigor para abordar la violencia de género en mujeres con discapacidad.

En términos generales, sin alusión directa a las mujeres, sino a todas las personas, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea recoge en su Artículo 21 (No discriminación) que:

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

Así mismo, en su Artículo 26 (Integración de las personas discapacitadas) señala que “la Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad”.

En la Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (85.a sesión plenaria de la Asamblea General, diciembre de 1993) define como “violencia contra la mujer”:

todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como

las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género define a ésta como:

la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Esta conceptualización, restrictiva al ámbito de la pareja o expareja, fue ampliamente modificada por el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Conocido como el Convenio de Estambul-2011) que en su Artículo 3 define la “violencia contra la mujer” como:

una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y se designarán todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas

de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada.

Así mismo, el Artículo 4 del Convenio de Estambul – Derechos fundamentales, igualdad y no discriminación- señala que:

La aplicación por las Partes de las disposiciones del presente Convenio, en particular las medidas para proteger los derechos de las víctimas, deberá asegurarse sin discriminación alguna, basada en particular en el sexo, el género, la raza, el color, la lengua, la religión, las opiniones políticas o cualquier otra opinión, el origen nacional o social, la pertenencia a una minoría nacional, la fortuna, el nacimiento, la orientación sexual, la identidad de género, la edad, el estado de salud, la discapacidad, el estado civil, el estatuto de emigrante o de refugiado, o cualquier otra situación.

En 2012 la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH) emitió una definición de violencia de género aplicada concretamente a las niñas y mujeres con discapacidad considerando que ésta “abarca la violencia practicada en forma de fuerza física, coacción legal, coerción económica, intimidación, manipulación psicológica, engaño y desinformación, y en la cual la ausencia de consentimiento libre e informado constituye un componente fundamental” (ACNUDH, 2012, p.3).

El Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2019) define la violencia de género como:

la manifestación más cruel e inhumana de la secular desigualdad existente entre mujeres y hombres que se ha producido a lo largo de toda la historia, en todos los países y culturas con independencia del nivel social, cultural o económico de las personas que la ejercen y la padecen.

Más recientemente la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2021) ha definido la violencia de género como “todo tipo de acto violento que se basa en pertenecer al sexo femenino y que generen o puedan generar un daño físico, psicológico o sexual a una mujer incluyendo cualquier amenaza, ya se produzca en la vida pública o privada”.

Respecto a la atención normativa que reciben las mujeres con discapacidad en situación de violencia de género La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género recoge en su Artículo 3. Planes de sensibilización que “las campañas de información y sensibilización contra esta forma de violencia se realizarán de manera que se garantice el acceso a las mismas de las personas con discapacidad”. El Artículo 18. Derecho a la información afirma que:

Se garantizará, a través de los medios necesarios, que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género

tengan acceso integral a la información sobre sus derechos y sobre los recursos existentes. Esta información deberá ofrecerse en formato accesible y comprensible a las personas con discapacidad, tales como lengua de signos u otras modalidades u opciones de comunicación, incluidos los sistemas alternativos y aumentativos.

El artículo 19 bis. Derecho a la atención sanitaria señala que “se establecerán medidas específicas para la detección, intervención y asistencia en situaciones de violencia contra mujeres con discapacidad, mujeres con problemas de salud mental, adicciones u otras problemáticas u otros casos de adicciones derivadas o añadidas a la violencia”.

Respecto a los derechos laborales y de Seguridad Social el artículo 21 establece que:

la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. [...] Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del

contrato de trabajo, garantizándose los ajustes razonables que se puedan precisar por razón de discapacidad

En relación a los Derechos económicos, el artículo 27 correspondiente a las ayudas sociales recoge que “cuando la víctima de la violencia ejercida contra la mujer tuviera reconocida oficialmente una discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el importe será equivalente a doce meses de subsidio por desempleo”.

Así mismo, el artículo 32 señala que:

En las actuaciones previstas en este artículo se considerará de forma especial la situación de las mujeres que, por sus circunstancias personales y sociales puedan tener mayor riesgo de sufrir la violencia de género o mayores dificultades para acceder a los servicios previstos en esta ley, tales como las pertenecientes a minorías, las inmigrantes, las que se encuentran en situación de exclusión social, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores o aquellas que viven en el ámbito rural.

Un gran avance de esta ley fue la creación de Juzgados de Violencia sobre la Mujer y, muy especialmente, la formación específica relativa a la igualdad y no discriminación por razón de sexo y sobre violencia de género que el Gobierno, el Consejo General del Poder Judicial y las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, debían asegurar en los

cursos de formación de Jueces y Magistrados, Fiscales, Secretarios Judiciales, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y Médicos Forenses, que, tal como recoge el artículo 47, se introducirá el enfoque de la discapacidad de las víctimas y se tendrá en cuenta la violencia vicaria.

El mayor avance normativo estatal de atención a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género ha venido de la mano del Pacto de Estado contra la Violencia de Género al contemplar la discapacidad como dimensión a tener en cuenta en sus ejes 1, 3, 6, 7 y 8, siendo especialmente relevante las medidas recogidas en el eje 3. A continuación se transcriben las medidas recogidas y establecidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género en atención a las mujeres con discapacidad:

- **Eje 1:** La ruptura del silencio mediante el fomento de las acciones de sensibilización de la sociedad y de la prevención de la violencia de género desarrollando acciones dirigidas a sensibilizar a toda la sociedad sobre el daño que producen la desigualdad y las conductas violentas y a ayudar a la toma de conciencia sobre la magnitud del problema de la violencia contra las mujeres y las consecuencias que tiene para la vida de las mujeres y de sus hijos e hijas. Estas actuaciones tendrán como destinatarios principales a niños y niñas, adolescentes y jóvenes, para que interioricen la igualdad como un valor

esencial para la convivencia entre mujeres y hombres. Por su especial incidencia, se desarrollarán campañas dirigidas específicamente a mujeres que viven en el ámbito rural y a las mujeres que sufren algún tipo de discapacidad, garantizándoles la accesibilidad de los materiales de información.

- **Eje 3:** El perfeccionamiento de la asistencia, ayuda y protección que se ofrece a las mujeres víctimas de la violencia de género y a sus hijos e hijas. Para ello se revisarán los planes de atención a las víctimas garantizando un tratamiento personalizado, se potenciarán y adecuarán los recursos existentes y se facilitará el acceso a los mismos de todas las mujeres, con especial atención a los colectivos de mujeres más vulnerables como las mujeres mayores, las mujeres migrantes, las mujeres con cualquier tipo de discapacidad, las mujeres de minorías étnicas y las mujeres que residan en el ámbito rural. Se apuesta de forma decidida por convertir a los centros sanitarios en espacios de detección temprana, atención y derivación, implicándolos activamente en los procesos de valoración de los casos de violencia sobre las mujeres para lo cual se revisarán y reforzarán los protocolos existentes. Se potenciarán también los planes de inserción laboral de mujeres víctimas, implicando activamente a los agentes sociales, y se simplificarán y mejorarán los sistemas de ayudas previstos actualmente.

- **Eje 6:** La mejora del conocimiento como complemento indispensable para contribuir de forma eficaz a la lucha contra todos los tipos de violencia contra las mujeres incluidos en el ámbito de aplicación del Convenio de Estambul aportando datos más fiables, completos y detallados sobre sus formas, incidencia, causas y consecuencias. Para ello se asume el compromiso de asegurar el seguimiento estadístico de todos los tipos de violencia sobre las mujeres, teniendo en cuenta variables como la edad, la discapacidad o la incidencia en el mundo rural, y la realización de estudios e informes, haciendo especial hincapié en el impacto sobre las hijas e hijos de las víctimas, sobre la violencia sexual y sobre la situación laboral de las mujeres víctimas.

EJE 1. LA RUPTURA DEL SILENCIO: SENSIBILIZACIÓN Y PREVENCIÓN.

1.2. CAMPAÑAS.

Medida 29: Tener en cuenta, en la realización de campañas publicitarias contra la violencia de género y en la elaboración de los materiales, los distintos tipos de diversidad funcional/discapacidad y la especial incidencia de la violencia de género sobre dicha condición.

EJE 3. PERFECCIONAMIENTO DE LA ASISTENCIA, AYUDA Y PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS.

3.7. DIVERSIDAD FUNCIONAL/DISCAPACIDAD.

191 Facilitar el acceso de mujeres y niñas con diversidad funcional/discapacidad a lecturas informativas adaptadas (Braille, comunicación aumentativa, etc.) sobre prevención de la violencia de género, acoso, agresiones sexuales, etc.

192 Diseñar protocolos específicos o incorporar medidas especializadas en los que ya existen, para la atención de mujeres de colectivos más vulnerables, como las mujeres mayores, mujeres con diversidad funcional/discapacidad o mujeres migrantes en situación irregular.

193 Activar los protocolos de violencia machista ante los casos de violencia ejercida sobre mujeres con diversidad funcional/discapacidad, del mismo modo que se activan para el resto de mujeres, y no derivarlos directamente a servicios sociales.

194 Implementar la Asistencia Personal suficiente y necesaria, en colaboración y con respeto a las competencias de las Comunidades Autónomas, para que las mujeres con diversidad funcional/discapacidad puedan tomar el control de sus propias vidas, para evitar la violencia familiar o de género y la institucionalización.

195 Garantizar la plena accesibilidad en lengua de signos de las personas sordas usuarias de esta lengua al 112, el 062, el 091, y todos aquellos teléfonos públicos a disposición de la

ciudadanía a través del servicio de videointerpretación a la lengua de signos SVisual que ya se utiliza en el 016.

196 Garantizar, de acuerdo con las Comunidades Autónomas, la presencia de intérpretes de lengua de signos, así como de mediadoras especializadas en la atención a personas sordas durante todas las fases del proceso de salida de la violencia.

197 Formar en Violencia de Género a intérpretes de Lengua de Signos que se encarguen de realizar labores de interpretación de casos de Violencia de Género en comisarías, juzgados, atención psicológica y social, etc.

3.8. APLICACIÓN DE LOS DERECHOS Y PRESTACIONES DE LA LEY ORGÁNICA 1/2004 A LOS CASOS DE VIOLENCIA “POR INTERPÓSITA PERSONA”.

199 Dotar de correcta formación a los y las profesionales de los servicios de información, emergencias, sanitarios, policiales y jurídicos para que toda la información sea adaptada, accesible e inclusiva, así como para que el trato sea digno y respetuoso y proteja la intimidad de la mujer con diversidad funcional/discapacidad.

EJE 6. SEGUIMIENTO ESTADÍSTICO.

236 Incluir entre otros indicadores, siempre que el dato sea susceptible de ser valorado para ese estudio, los de “tramo de edad” y “diversidad funcional/discapacidad”, en los indicadores utilizados por el Observatorio Estatal.

EJE 7. RECOMENDACIONES A COMUNIDADES AUTÓNOMAS, ENTIDADES LOCALES Y OTRAS INSTITUCIONES.

245 Mejorar, en colaboración y con respeto a las competencias de las Comunidades Autónomas, la progresiva adaptación de los recursos de apoyo y atención, como las casas de acogida, para recibir a cualquier mujer independientemente de su diversidad funcional/discapacidad.

EJE 8. VISUALIZACIÓN Y ATENCIÓN A OTRAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.

254 Elaborar campañas y materiales informativos contra la violencia sexual, las violencias sexuales y las diferentes realidades de las mujeres (edad, procedencia o situación de diversidad funcional/discapacidad), con el objetivo de que exista una mayor conciencia social sobre estas formas de violencia de género.

3. Multidiscriminación de las mujeres con discapacidad: el ensamblaje de estigmas como herramienta legitimadora de las violencias machistas.

La violencia de género hay que entenderla en el marco de un escenario cultural dominado por el patriarcado, entendido éste, en palabras de Lerner (1990), como la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres,

niños y niñas de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres y a la sociedad en general. Como señaló Rich (2019, p. 106)

el patriarcado es un sistema familiar y social, ideológico, político y legal en el que los hombres, a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación o la división del trabajo, determinan cuál es el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar en todas las circunstancias sometidas al varón.

Nadie puede cuestionar a día de hoy que en la última década ha aumentado significativamente la conciencia social en torno a esta problemática y a la necesidad de intervenir desde todos los ámbitos y medios. Sin embargo, la violencia que sufren las mujeres con discapacidad sigue siendo un tema invisible al no estudiar el fenómeno desde una intersección multifactorial en la que las dimensiones analíticas “discapacidad” y “género” se tornan en ejes fundamentales para entender las múltiples situaciones de violencia a las que se pueden exponer las mujeres con discapacidad, que son distintas y distantes respecto a las de las mujeres sin discapacidad.

Ahora bien, cuando hablamos de mujeres, hablamos de identidades personales, plurales, heterogéneas y diversas, y, por tanto, hemos de diferenciar estas identidades de la construcción de la identidad colectiva. Para ello, es fundamental trabajar la arquitectura de las identidades individuales desde la interseccionalidad.

La interseccionalidad es una perspectiva teórica, metodológica, política y analítica que comenzó como una exploración de la opresión a las mujeres en la sociedad. El término fue acuñado por la profesora de Derecho activista feminista, especializada en etnia y género Crenshaw (1989), quien la define como el fenómeno por el cual cada individuo sufre opresión u ostenta privilegio en base a su pertenencia a múltiples categorías socioculturales y biológicas. Según Viveros (2016) puede entenderse interseccionalidad como “la expresión utilizada para designar la perspectiva teórica y metodológica que busca dar cuenta de la percepción cruzada o imbricada de las relaciones de poder” (p. 2).

La interseccionalidad sugiere que los clásicos modelos de opresión dentro de la sociedad (racismos, sexismo, homofobia, islamofobia, capacitismo, etc.) no actúan de forma independiente entre sí, sino que se interrelacionan creando un sistema de opresión que refleja la “intersección” de múltiples formas de discriminación en base a numerosas y diversas

categorías de análisis sociales que, al ser cruzadas, evidencian las diferenciaciones socialmente construidas que interactúan y dan lugar a diferentes representaciones de jerarquía social.

Se trata pues de un paradigma importante para los estudios sociológicos y culturales, así como para el feminismo, que permite realizar conceptualizaciones multidimensionales tomando como referencia todos los ejes de opresión *versus* resistencias.

En definitiva, toda persona sufre opresión u ostenta privilegio en base a su correspondencia con múltiples categorías biológicas, sociales y culturales, como pueden ser el género, la etnia, la clase, la discapacidad, la orientación sexual, la religión, la casta, la edad, la nacionalidad, la territorialidad, el nivel cultural, etc. que interaccionan en múltiples y, a menudo, simultáneos niveles. El solapamiento de estas variables o categorías analíticas incide directamente en el grado de vulnerabilidad de cada persona y, consecuentemente, en su prevalencia para sufrir situaciones de violencia.

En el caso de las mujeres en general, como colectivo, ya sufren un importante estigma de género producto del sistema patriarcal, propio de su modelo cultural, que las posiciona en un rol de inferioridad y subordinación respecto a los hombres, lo cual las hace más vulnerables a sufrir desigualdades, discriminaciones y violencias. Pero este proceso de

estigmatización se ve agravado en el caso de las mujeres con discapacidad al ensamblar un nuevo estigma basado en otras relaciones de poder que no son las de género, sino las capacitistas. No olvidemos que el proceso de estigmatización consiste en que un grupo de personas que detentan poder, etiquetan a un grupo con unos atributos vinculados a características negativas e inferiores hasta desencadenar bien el rechazo o la discriminación de éste. La estigmatización culmina cuando esta categorización en negativo desata distintas formas de desaprobación, rechazo, exclusión y discriminación. Así, las personas etiquetadas, las mujeres con discapacidad en este caso, experimentan una pérdida de estatus social, que reducirá su acceso a cuotas de poder económico, político y social, afectando a su bienestar psicológico, sus posibilidades de empleo y su vida en general.

La transmisión, aprendizaje y práctica de la estigmatización se realiza durante la infancia y la pubertad a través de los diferentes procesos de socialización, y afecta directamente al autoconcepto, la autoestima, el sentimiento de autoeficacia y de autovaloración. Al respecto, una de las conclusiones extraídas del estudio “Mujer, discapacidad y violencia de género” (FMP, 2020) señalaba que las mujeres con discapacidad pueden verse sometidas a un doble proceso de discriminación que influye

negativamente sobre su autoconcepto e interfiera en su capacidad de autodeterminación.

Por tanto, es absolutamente necesario transversalizar las acciones de prevención, sanción y erradicación de todas las violencias sufridas por las mujeres con discapacidad desde el enfoque interseccional que incrementa la vulnerabilidad y agrava el daño según el perfil, personal y único, de cada víctima. La valoración de las otras identidades con las que convive una mujer como agravantes de la vulnerabilidad frente a la violencia basada en el género aparece, sin embargo, poco comprendida por los gestores de la norma.

2.1. Factores de riesgo que pueden inducir a situaciones de violencia de género:

Al aplicar el enfoque interseccional se van a evidenciar e identificar los diferentes factores de riesgo de las mujeres con discapacidad que pueden inducir a que sufran en mayor medida, y con peores efectos, situaciones de violencia de género. Estos factores hay que entenderlos desde la relatividad contextual, ya que no todas las mujeres con discapacidad sufren el mismo tipo de discapacidad ni en el mismo grado, por lo que las generalizaciones pueden operar en sí mismas como estigmas limitantes. Algunos de estos factores de riesgo genéricos son los siguientes:

- **Aislamiento y exclusión social.** La vulnerabilidad y el aislamiento se convierten en factores importantes de exclusión social para las mujeres con discapacidad que padecen violencia de género (Morcillo y Pérez-Villar, 2018).

En numerosas ocasiones las mujeres con discapacidad sufren un mayor aislamiento social provocado no solo por su discapacidad, sino también por las propias limitaciones sociales y económicas del sistema (barreras arquitectónicas, dificultad para acceder al mercado laboral, etc.). Este aislamiento puede favorecer el escenario de la violencia de género al agresor. Sin embargo, también es muy frecuente que el proceso sea inverso, esto es, que el victimario aisle intencionadamente a la mujer con discapacidad (violencia de control, social y económica) mermando así sus relaciones sociales y sus vínculos afectivos. De esta manera, el cuidador/pareja/agresor se convierte en su única persona de referencia aumentando en las mujeres la dependencia, tanto emocional como física y económica. Tal como señalan Morcillo y Pérez-Villar (2018) el aislamiento se produce en el ámbito doméstico, donde quedan inmersas y donde se incrementan las posibilidades de padecer dependencia económica, pérdida de lazos afectivos, sufrimiento y malos tratos.

El delito de violencia de género sufrido por las mujeres con discapacidad está completamente silenciado al proceder el

maltrato de la única persona cuidadora de la víctima que asume el doble e incompatible rol de cuidador/agresor. En estas situaciones de aislamiento, las víctimas son especialmente vulnerables a sufrir violencia psicológica a través de la desvalorización, humillaciones, coacciones e intimidaciones que tienen como consecuencia en las mujeres la pérdida de autoestima, la generación del sentimiento de culpa y responsabilidad y, la percepción de merecimiento de la violencia sufrida, dando lugar así a la indefensión aprendida. Tal como señala Roig (2015) ésta provoca en las mujeres una extrema pasividad ante las agresiones sufridas y las aboca a padecer todo tipo de enfermedades que impactan en su salud física y mental (el 80% de las mujeres con problemas de salud mental que han vivido en pareja ha sido víctimas de violencia en algún momento de su relación).

- Infantilización, sobreprotección y dependencia de terceras personas. Una de las mayores discriminaciones que sufren las mujeres con discapacidad es su infantilización, acompañada de una sobreprotección extrema a lo largo de sus vidas en todos sus ciclos, lo cual perjudica en gran manera su autonomía personal, así como su capacidad para desenvolverse en el mundo sociolaboral. El paternalismo que se ejerce sobre ellas en el ámbito familiar las deja al margen de la toma de decisiones sobre aquellos aspectos que les afectan directamente

y les hace autodesvalorizarse e infravalorarse. En consecuencia, no aprenden ni el poder visible (la toma de decisiones) ni el poder invisible (decidir sobre lo que se decide, es decir, sobre sus intereses) lo cual les hace aún más vulnerables y prevalentes a sufrir violencia de género. La sobreprotección e infantilización de estas mujeres puede ser una herramienta de poder clave para el agresor, ya que la sobredependencia favorece y facilita el escenario para el ejercicio de todas las violencias machistas.

Algunas mujeres con discapacidad son dependientes para la realización de sus cuidados y necesitan asistencia para el desarrollo de actividades básicas vitales. Esta casuística se hace extensible, a través del efecto halo, a la totalidad del colectivo de mujeres con discapacidad extendiéndose así la falsa creencia de que las mujeres con discapacidad no son competentes para el ejercicio del cuidado ajeno ya que son incapaces del suyo propio. Esta creencia funciona como mecanismo de violencia en numerosas ocasiones, al coaccionar, de forma directa o sutil, a estas mujeres para que renuncien a la maternidad haciéndoles creer que no podrán ejercerla de forma responsable y, llegando incluso a producirse ocasionalmente violencia obstétrica sobre ellas (esterilizaciones y abortos forzosos).

Así mismo, esta prejuiciosa incapacidad para el cuidado (propio y ajeno) que se les atribuye es uno de los argumentos

más esgrimidos para el ejercicio de la violencia psicológica y vicaria, ya que por este motivo estas mujeres se exponen a las amenazas de la pérdida de la custodia de sus hijos/as en caso de separación/divorcio de sus parejas. Esta creencia opera entonces como arma de chantaje emocional y de reducción de autoestima.

- Limitaciones económicas. La falta de recursos económicos, las dificultades para acceder al empleo y la dependencia económica (institucional, del/la cuidador/a, de la pareja...), son tres factores de riesgo comunes en las mujeres con discapacidad que se encuentran en situación de violencia de género. Este entramado de restricciones económicas tiene un efecto directo en el bajo autoconcepto de estas mujeres y, en el empoderamiento de los agresores que las instrumentalizan a su favor.

Las discriminaciones y dificultades laborales que sufren las mujeres con discapacidad en nuestra sociedad se entienden a partir de la alianza entre el sistema patriarcal y el capitalista que organiza nuestro modelo de convivencia en base a una economía productiva y a relaciones de género asimétricas. En este binomio (capitalismo-patriarcado), las mujeres afectadas por cualquier tipo de discapacidad son sin duda las mayores perjudicadas por el sistema y, por ende, las más vulnerables y

sensibles a sufrir las múltiples violencias machistas al ser consideradas como sujetos inferiores y menos productivos.

- **Ausencia de credibilidad testimonial.** Está extendida la creencia de que su discapacidad las invalida para interponer denuncias. En torno a las mujeres con discapacidad operan una serie de estereotipos, prejuicios y creencias populares que limitan en gran medida la credibilidad de sus testimonios de violencia de género (Roig, 2015), lo que permite la banalización de su situación e, incluso, la inacción frente al fenómeno. Así mismo, cuando se reconocen como víctimas, cosa poco frecuente, no solo ignoran los medios y maneras para ejercer su derecho a la denuncia (Morcillo y Pérez-Villar, 2018), sino que también, temen no ser escuchadas, no ser creídas o ser disuadidas en su decisión.

Carmona (2014) recoge algunos de los mitos más extendidos en la sociedad sobre las personas con discapacidad intelectual, que se incrementan en el caso de las mujeres, que pueden condicionar significativamente el abordaje policial y judicial de una denuncia de violencia de género. Esto es, las personas con discapacidad intelectual: 1) son problemáticas; 2) tienden a inventar historias; 3) no pueden regir sus vidas; 4) son como niños/as; 5) carecen de sexualidad; 6) tienen una sexualidad desaforada. Además, jurídicamente la legislación no las reconoce como testigos capacitadas, especialmente en los

delitos cometidos, de ordinario, en la intimidad del hogar, siendo, sin embargo, imprescindible para establecer una condena la declaración de la víctima, por lo que se produce muchas veces la impunidad de los crímenes, al presuponer que la víctima tiene dificultades para recordar episodios, secuenciar los hechos, recordar cronologías, etc.

- Incapacidad o negación de reconocerse como víctimas de violencia de género. Uno de los mayores hándicaps a los que se enfrenta cualquier mujer que sufre violencia de género es a reconocerse como víctima, ya que en el imaginario social la violencia de género más reconocida y mediatizada es la física en sus estadios más graves (asesinatos, palizas, etc.). La incapacidad de detectar y reconocer las señales, comportamientos y actitudes presentes en los diferentes tipos de violencias machistas es responsable, en gran medida, de la pasividad de estas mujeres, y de su entorno, frente al problema. Por ello, hay que realizar un esfuerzo extra en el caso de las mujeres con discapacidad en diferentes ámbitos: sensibilización y formación en materia de violencia de género para tomar consciencia de su situación y reconocerse en situación de víctima; y, accesibilidad a los recursos disponibles para salir del ciclo de la violencia de género. Obviamente, todas estas acciones son de difícil consecución si tenemos en cuenta

la problemática, anteriormente mencionada: el aislamiento de la víctima.

- Mayor dificultad para protegerse de las agresiones, tanto físicas como psíquicas. Dependiendo del tipo y grado de discapacidad las mujeres se enfrentan a las agresiones de distinta manera y con diferentes posibilidades de defensa frente a las agresiones, partiendo de la base de que siempre van a tener mayores dificultades que las mujeres sin discapacidad. Algunos ejemplos: 1) Las mujeres con discapacidad auditiva van a tener dificultad o imposibilidad para escuchar las alertas sonoras ante la llegada del agresor o las amenazas; 2) Las mujeres con discapacidad visual no van a percibir, o lo harán con dificultad, la trayectoria de los objetos que les puede lanzar el agresor; 3) Las mujeres con discapacidad motriz tienen reducida su capacidad de respuesta ante agresiones físicas.

Con todo, se ha querido presentar una panorámica general de los grandes riesgos y complejas dificultades que favorecen el germen de la violencia de género en las mujeres con discapacidad con la única pretensión de hacer visibles las causas del problema.

4. La Coeducación como herramienta de visibilización, sensibilización, formación y transformación.

La Coeducación, entendida como el paradigma educativo que tiene en su eje central el feminismo, tiene que acometer acciones reales y efectivas que produzcan reformas culturales y sociales en materia de género desde la concienciación y el compromiso.

Son numerosos los trabajos que ponen de manifiesto que en nuestro país la coeducación efectiva y real sigue siendo una asignatura pendiente, no solo por la desinformación y falta de formación del profesorado (Simón, 2000; Anguita, 2011; García y de la Cruz, 2017a, b; Rebollo y Arias, 2021), sino también por la falsa creencia de igualdad de género percibida por la población que presenta arraigadas ideas y prejuicios preconcebidos de índole patriarcal que no asocian con posibles actitudes negativas que puedan desembocar en violencia de género o en la tolerancia hacia la misma (García Luque y De la Cruz, 2018).

La escuela es un microcosmos de la sociedad y, tanto en sus lógicas estructurales/organizativas como funcionales, reproduce el sistema de género normativizado en nuestra cultura, esto es, el patriarcal. Cabe cuestionarse pues qué rol ha desempeñado la escuela en la socialización diferencial de género.

Los centros educativos, ya sean segregados por sexos o mixtos, han sido en mayor o menor medida cómplices en la construcción y perpetuación de nuestro modelo cultural de género que cimienta una masculinidad hegemónica vinculada a unos mandatos de género que están asentados en una estructura, artificial y artificiosa, dual/dicotómica, basada en la jerarquía y asimetría de poderes. Así pues, desde la educación formal se reproduce esta organización sociocultural: lo masculino (visto en positivo) se posiciona por encima de lo femenino (visto en negativo) y, como consecuencia, se regulan y normalizan las múltiples y variadas desigualdades de género y violencias machistas (García Luque, 2021).

Así pues, actualmente la escuela, que sigue de forma prioritaria un modelo de educación mixta, no puede considerarse una institución neutral, ya que reproduce, a través de diferentes mecanismos, las desigualdades entre niños y niñas y las fronteras entre ambos géneros, propias de la cultura en la que se inserta. El objetivo es construir una escuela coeducativa a través de un proceso intencionado de intervención para potenciar el desarrollo de niños y niñas, partiendo de la realidad de dos sexos diferentes, que no ha de legitimar desigualdades de género y, por tanto, que ha de promover el desarrollo personal, holístico e integral de cada ser, rompiendo las

barreras de género y corrigiendo el sexismo y androcentrismo cultural e ideológico.

Por tanto, la escuela debe ser un espacio de trabajo para reducir las desigualdades entre individuos de cada sexo, derivadas de los diferentes procesos de socialización, a fin de eliminar la jerarquía de lo masculino sobre lo femenino, para lo cual, necesita de una acción positiva tanto política, como social y profesional. Sin embargo, las investigaciones educativas centradas en la desarticulación del modelo de masculinidad tóxica desde las escuelas son aún muy escasas (Aubert et al. 2004; Barragán, 2006; Barragán y González, 2007; Arconada, 2008; Ceballos, 2021; Gutiérrez, 2015; Garay et al., 2017). El enorme y necesario esfuerzo que se está realizando desde la coeducación para el empoderamiento de las niñas, a partir de estrategias que refuerzan su autonomía, está generando de forma coetánea una crisis de “lo masculino” a la cual los chicos no saben hacer frente al carecer de herramientas, mecanismos y referentes. La supremacía de modelos explicativos e interpretativos de la realidad desde una única mirada androcéntrica, presentada en términos de validez universal, contribuye a que niños y niñas hayan interiorizado el sistema patriarcal como la norma, de manera que urge generar un cambio global no solo centrado en el análisis crítico de la ocultación, infravaloración y sometimientos de las mujeres,

sino también de la representación histórica del poder de los hombres que les hace creerse merecedores, por naturaleza, de sus privilegios como colectivo (García Luque, 2021).

A continuación, se muestran algunas directrices básicas, enunciadas como recomendaciones, que se pueden llevar a cabo en la escuela para prevenir las violencias machistas en las mujeres con discapacidad.

Recomendación 1. Formación inicial y permanente del profesorado en materia de género. La normativa vigente evidencia esta imperiosa necesidad ya que la ausencia de esta formación tiene como consecuencia lo que se denomina la “ceguera de género”, que es la incapacidad de detectar y reconocer sesgos discriminatorios y desigualdades de género en cualquier narrativa, ya sea icónica, escrita u oral. Esta ceguera de género es mayoritariamente responsable de no actuar ante comportamientos y actitudes de naturaleza patriarcal y machista por la incapacidad primaria de reconocerlos. En esta formación necesariamente se ha de acometer la interseccionalidad para que el profesorado entienda la complejidad de las violencias machistas en función del cruce de las distintas variables señaladas en líneas anteriores.

Recomendación 2. Normalizar la diversidad desde diferentes acciones, una diversidad que no ha de ser entendida ni presentada como la otredad a la norma, sino como el reflejo natural de cualquier grupo humano a lo largo de la historia (véase a tal efecto el Proyecto Pastwomen: <https://www.pastwomen.net/>). De esta manera, se presenta la diversidad como un valor social y no como un atentado a la norma, consiguiendo así reducir el bullying en todas sus formas (la discafofia, gordofobia, homofobia, etc.). Entre estas acciones de normalización de la diversidad están:

- Seleccionar libros de texto sin sesgos de género que proporcione al alumnado un reflejo de la sociedad, tanto pasada como presente, más real y equilibrada desde la interseccionalidad. Para ello se buscarán materiales y recursos didácticos que incorporen modelos de masculinidad y feminidad diversos y plurales desde el pasado hasta el presente implementando la interseccionalidad. Partimos de la base de que las niñas no encuentran referentes culturales femeninos en los libros de texto (solo un 17%) lo cual provoca una peligrosa ausencia de genealogía que dificulta su empoderamiento. Este hecho se ve agravado en el caso de las niñas con discapacidad cuyos referentes culturales en su misma situación son del 0%. En consecuencia, no disponen de modelos, ni pasados ni presentes, que les hagan sentir parte de la sociedad normativa,

haciéndolas creer de ese modo que son la otredad que se sale de la norma.

- Organizar charlas y actividades varias en las que las ponentes sean mujeres con discapacidad.

Recomendación 3. Utilizar un lenguaje inclusivo. El lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad. Al transmitir socialmente al ser humano las experiencias acumuladas de generaciones anteriores, el lenguaje condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo, de ahí la importancia de evitar el uso del lenguaje sexista, que fomenta la invisibilización de lo femenino y la supremacía de lo masculino. El lenguaje sexista favorece que las mujeres, sus agencias, creencias, pensamientos, comportamientos, etc., sean relegadas a un segundo plano (social, político, económico y cultural) en el que tienden a desaparecer, no porque no estén, sino porque al no ser nombradas se construye artificialmente su omisión y por extensión la legitima el dominio y la superioridad masculina del pensamiento patriarcal.

Recomendación 4. Proyectar en el aula imágenes y ejemplos concretos de mujeres con discapacidad empoderadas y realizando actividades varias para romper sus prejuicios y

estereotipos. Se trata de eliminar barreras y estigmas en torno a las mujeres con discapacidad y valorizarlas fomentando modelos de feminidad empoderados desde el reconocimiento de las capacidades y autonomía de estas mujeres.

Recomendación 5. Formar al alumnado para detectar las situaciones de violencias machistas en todas sus formas y variedades. De esta manera, no solo podrán reconocer situaciones de violencia de género en su entorno, y reconocerse como víctima o agresor si fuera el caso.

Se trata, en definitiva, de desarticular y desactivar desde las escuelas el género como herramienta de perpetuación de discursos hegemónicos discriminatorios.

4. Conclusiones.

Las desigualdades de género estructurales y sistémicas propias de nuestra cultura patriarcal son el combustible perfecto para la propagación de las violencias machistas. Sin embargo, si bien la totalidad de las mujeres sufren el yugo patriarcal, éste no tiene los mismos efectos en todas ellas en función de múltiples y diversas variables. La multidiscriminación a la que se exponen las mujeres con discapacidad sólo puede entenderse en este contexto cultural. Dentro de las múltiples variables que pueden originar situaciones de discriminación en las mujeres

(género, clase social, nivel de estudios, orientación laboral, edad, lugar de procedencia, etc.), la discapacidad se configura como un factor de riesgo clave que, al incorporarse a la ecuación, hace que éstas se sitúen en un escenario de mayor vulnerabilidad en el que están en desventaja a la hora de participar en igualdad de oportunidades en la sociedad. De este modo, la discriminación que sufren las mujeres con discapacidad es especialmente intensa y grave al converger dos dimensiones altamente discriminatorias en sí mismas: género y discapacidad (Morcillo y Pérez-Villar, 2018; Pino y Rodríguez, 2018; Alcázar, 2023, etc.).

La situación actual de la mujer con discapacidad no es suficientemente conocida ni reconocida, lo que conlleva una insuficiente regulación normativa que dé una respuesta plena a sus derechos y necesidades (Carmona, 2014; Morcillo y Pérez-Villas, 2018). Por tanto, uno de los retos pendientes es visibilizar esta realidad construyendo conocimiento científico a partir de investigaciones rigurosas; incorporando el binomio género y discapacidad en todos los estudios estadísticos sociales y económicos; y, transfiriendo el conocimiento a la ciudadanía a través de diferentes canales de educación, tanto formales (la escuela) como informales (medios de comunicación, redes sociales, etc.).

Así mismo, estas mujeres han de ser consideradas agentes activas y han de formar parte de su propio cambio, para lo cual es fundamental que dejen de ser consideradas ciudadanas de segunda, sin criterio ni juicio, por el hecho de tener menoscabadas algunas de sus capacidades. No hacerlas partícipes en la toma de decisiones sobre las acciones a seguir para que salgan de su situación de víctimas es otro ejercicio de violencia institucional que se suma a todos los demás sufridos. En definitiva, el ejercicio de la ciudadanía en clave de género y discapacidad plantea la transformación de las relaciones sociales entre hombres y mujeres en busca de la simetría de poderes y, camina hacia la reconfiguración del paradigma de convivencia centrado en la vulnerabilidad de todas las personas, sin distinciones, partiendo de la premisa de que todos los seres humanos nacemos interdependientes y ecodependientes en distinto grado.

5. Bibliografía.

Anguita Martínez, R. (2011). El reto de la formación del profesorado para la igualdad. *REIFOP*, 14 (1), 43-51.

Arconada, M. A. (2008). Prevenir la violencia de género: El reto de educar alumnos igualitarios. *Revista Padres y Maestros*, 316, 9-14.

Aubert, A., Duque, E. Fisas, M. y Valls, R. (2004). *Dialogar y transformar. Pedagogía crítica del siglo XXI*. Barcelona: Graó.

Barragán Medero, F. (2006). Educación para el presente sin violencia: Masculinidades, violencia sexista e interculturalidad. *Investigación en la escuela*, 59, 5-18.

Barragán, F. y Gonzáles, J. (2007). La construcción de la masculinidad en los contextos escolares. *Revista de Investigación Educativa*. Vol.25 (1), 167-183.
https://dv.ujaen.es/goto_docencia_file_1098079_download.html

Carmona, M^a Á. (2014). Violencia de género y discapacidad. 1^a Jornada sobre Maltrato a las Personas con Discapacidad: Sevilla, 16-17 de octubre 2014, Sevilla: Universidad Internacional de Andalucía: 115-122.
<http://hdl.handle.net/10334/3371>

Ceballos, M. (2012). Indicadores aplicados a la visión dominante de la masculinidad por adolescentes de educación secundaria: la importancia del “deber ser” hombre, *Última década*, 36, 141-162.

Crenshaw Williams, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of*

Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum.

De la Cruz Redondo, A. y García Luque, A. (2018). Educar contra la violencia de género: detección de ideas previas y estrategias coeducativas en la formación inicial del profesorado. En E. López, C.R. García y M. Sánchez (Eds.), *Buscando formas de enseñar. Investigar para innovar en Didáctica de las Ciencias Sociales* (pp. 171-186). Ediciones Universidad de Valladolid.

Garay, B., Vizcarra, M^a. T, y Ugalde, A. I. (2017). Los recreos, laboratorios para la construcción social de la masculinidad hegemónica. *Teoría De La Educación. Revista Interuniversitaria*, 29 (2 jul-dic), 185-209. Doi: 10.14201/teri.17508

Gutiérrez, E. J. D. (2015). Códigos de masculinidad hegemónica en educación. *Revista Ibero-americana de Educação*, 68, 79-98.

García Luque, A. (2021). Desarticular las masculinidades tóxicas desde la práctica docente. En A. García Luque, (coord.), *Coeducación y masculinidades: Hacia la construcción de sociedades cívicas y democráticas* (pp.99-106) Editorial Octaedro, Barcelona.

García Luque, A. y de la Cruz Redondo, A. (2017a). Coeducar para transformar: Directrices educativas para combatir la violencia de género. *UNES*, 2, 30-50.

García Luque, A. y de la Cruz Redondo, A. (2017b). Coeducación en la formación inicial del profesorado: una estrategia de lucha contra las desigualdades de género. En R. Martínez, R. García y C.R. García (Eds.), *Investigación en Didáctica de las Ciencias Sociales. Retos, preguntas y líneas de investigación* (pp. 133-142). Universidad de Córdoba y AUPDCS.

Morcillo, J. M^a y Pérez, J. (2018). Violencia de género contra las mujeres inmigrantes y mujeres con discapacidad intelectual: la doble discriminación, *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, *Monográfico 3*, 63-80. doi: 10.17561/reid.m3.5

Rebollo Catalán, A., Arias Rodríguez, A. (2021). *Hacia una docencia sensible al género en la Educación Superior*. Dykinson.

Rich, A. (2019). *Nacemos de mujer. La maternidad como experiencia e institución*. Editorial traficante de Sueños: mapas.

Roig, F. (2015). Mujer, discapacidad y violencia de género. Una aproximación a la problemática en la ciudad de Valencia, *Quaderns de ciències socials*, N°. 30, págs. 45-71.

Simón, M. E. (2000). Tiempos y espacios para la coeducación. En M. A. Santos (Coord.), *El harén pedagógico* (pp.* 33-51). Graó.

Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación, *Debate Feminista*, 52: 1-17.

http://www.debatefeminista.cieg.unam.mx/wpcontent/uploads/2016/12/articulos/052_completo.pdf

CAPÍTULO 2. EL ENFOQUE DE LA DISCAPACIDAD EN EL TRATAMIENTO DE LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

Ana Díaz Rodríguez

1. Introducción

Con este capítulo se pretende aportar conocimiento sobre una realidad que aún es bastante desconocida: la violencia de género en las mujeres con discapacidad.

Se plantea como objetivo poder dar luz a la situación de las mujeres con discapacidad en relación con la violencia de género, tanto desde la perspectiva de las víctimas como de la población perteneciente a este colectivo, con el fin de diseñar medidas y actuaciones e intervenciones que contribuyan a la prevención y detección precoz de los casos de violencia de género y, faciliten su acceso a los recursos especializados y las propuestas para la acción.

La literatura producida ha permitido conocer la situación de las mujeres con discapacidad desde una perspectiva sociodemográfica, así como algunas iniciativas realizadas que visibilizan sus necesidades y reivindicaciones. Sin embargo, hacer visible la realidad de las mujeres con discapacidad en toda su extensión sigue siendo aún una asignatura pendiente, ya que parte de la literatura producida no pone el foco en ellas, y

los pocos estudios existentes nos hablan de las “personas con discapacidad” en general y no de “mujeres con discapacidad”, y menos aún, de “mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género”.

La violencia contra la mujer con discapacidad es parte de una cuestión más amplia de la violencia contra las personas con discapacidad en general, e incluye la violencia realizada por la fuerza física, la coacción jurídica, la coerción económica, la intimidación, manipulación psicológica, el engaño y la desinformación, en el que la ausencia de libertad y consentimiento informado es un componente clave de análisis. La violencia puede incluir omisiones, como la negligencia deliberada o la falta de respeto, así como actos hostiles que dañan la integridad física o mental de una persona.

2. La Violencia de género en las mujeres con discapacidad.

Los estudios demuestran que las personas con discapacidad son víctimas de abuso en una escala mucho mayor que las personas sin discapacidad (European Disability Forum, 1999). Uno de los factores detrás del aumento en la incidencia de la violencia contra las personas con discapacidad es el estigma asociado a ella ya que a menudo son consideradas por la sociedad como "no del todo humanas y de menor valor [...] La ausencia de representaciones de su identidad favorece la percepción de que

se puede abusar de ellas sin remordimientos ni conciencia” (Iglesias, 2004, p. 7).

Otra realidad que no ha sido suficientemente analizada es la situación de las mujeres que adquieren una discapacidad como resultado de la violencia hacia ellas. Sin embargo, según algunas investigaciones, en particular la violencia sexual puede tener repercusiones importantes a largo plazo para la salud física y mental, como lesiones permanentes en las mujeres sobrevivientes (Mun Man Shum et al, 2006).

2.1. Invisibilidad y conceptualización de la violencia en las mujeres con discapacidad.

Algunas formas de violencia contra las mujeres con discapacidad no han sido visibles como violencia de género debido a que se da predominancia a la discriminación por motivos de discapacidad. Varios informes documentan el hecho de que las mujeres (en general) son más propensas a sufrir abusos y malos tratos que los hombres, pero la evidencia de las propias mujeres con discapacidad sugiere que la violencia en contra de ellas difiere en forma significativa de la violencia contra otras mujeres sin discapacidad.

La incidencia del maltrato y el abuso de mujeres con discapacidad supera ampliamente la de las mujeres sin discapacidad (Iglesias, 1998).

“¿Qué discrimina más, el género o la discapacidad?, ¿cómo se sienten las mujeres discapacitadas ante el trato que, en general, les da la sociedad?” Estas cuestiones que planteaba Morris (1997) nos brindan con esta cita la reflexión constante que debemos hacernos ante la situación social de las mujeres con discapacidad. Apuntaba al respecto:

Es preciso reivindicar la importancia de la experiencia personal de nuestro cuerpo y nuestra mente. (...) la única manera de cambiar la mentalidad con la que hasta ahora se ha analizado la realidad de las mujeres con discapacidad es que ellas mismas hablen de sus experiencias, en lugar de verlas interpretadas por extraños (Morris, 1997, p. 96).

La violencia contra la mujer constituye una forma de discriminación y una violación de sus derechos humanos. Según Naciones Unidas, se entenderá por violencia contra la mujer: todo acto de violencia de género que tenga o pueda tener como consecuencia, el daño físico, sexual, psicológico o económico o el sufrimiento para la mujer, incluyendo amenazar con realizar tales actos, la coacción y la privación arbitraria de la libertad, independientemente de que ocurra en la vida pública o privada. Por otra parte, hay que tener presente que la variable género es la que determina ser víctima de violencia sexista. La violencia que reciben las mujeres con discapacidad está invisibilizada incluso dentro de las acciones de violencia contra

la mujer. La mujer con discapacidad víctima de violencia de género sufre una triple vulnerabilidad: como mujer, por la discapacidad y por sufrir o haber sufrido maltrato.

2.2. La violencia basada en la discapacidad, en el género y en la sociedad.

Constituyen violencia machista contra las mujeres la violencia en la pareja o expareja, la intrafamiliar, la violencia sexual, el feminicidio, la trata de mujeres y niñas, la explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzosos y otras prácticas tradicionales perjudiciales, la violencia institucional, la violencia perpetrada o tolerada por las administraciones del Estado, así como cualquier otra forma de violencia que lesione o pueda lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres prevista en el marco legal.

Existe evidencia de que las mujeres con discapacidad frente a los hombres con discapacidad tienen menos acceso a una asistencia médica cualificada y a la rehabilitación; se les proporcionan los medicamentos, ayudas técnicas y otros tratamientos menos costosos; y tienen menos acceso al apoyo social, a la educación superior y a oportunidades de empleo. Una consecuencia de esta desigualdad es que las mujeres con discapacidad se ven privadas de su derecho a la inclusión social

y con frecuencia se ven obligadas a vivir en la pobreza, (International Network of Women with Disabilities, 2008).

Es importante recordar que hay ciertas condiciones específicas que propician la violencia de género sobre las mujeres con discapacidad, más allá de las que se dan en el resto de mujeres, como son la falta de autoestima e información; la imposibilidad de acceder a los recursos disponibles para situaciones de violencia de género (no accesibilidad a la información, a las casas de acogidas, a los centros de información, etcétera); la poca credibilidad que tienen cuando deciden denunciar públicamente estas situaciones (especialmente en discapacidades que afectan a la comunicación o las intelectuales); imposibilidad de defenderse físicamente del agresor; y el miedo a perder al compañero maltratador, si además dependen de él para realizar las actividades básicas de la vida diaria (Caballero y Valés, 2012).

2.3. Breve historia de la discapacidad y sus modelos teóricos.

La evolución del concepto y el tratamiento que han recibido las personas con discapacidad a lo largo de la historia ha estado influido por la cultura, por las creencias, por el momento histórico y por la complejidad del modelo de sociedad de cada época. En otras palabras, la discapacidad es una construcción social y en función de cuál sea el modelo de sociedad en la que

la persona vive y se relaciona, el concepto de discapacidad puede variar.

A partir de las últimas décadas del s. XX se conceptualiza un nuevo paradigma sobre el tratamiento de la discapacidad basado en los Derechos Humanos, caracterizado por el reconocimiento de los derechos sociales. Por tanto, el modelo teórico/explicativo de la autonomía personal deja de lado las viejas concepciones y da paso a un enfoque de derechos humanos, liderado principalmente por las propias personas con discapacidad, con la finalidad de conseguir su inclusión de pleno derecho en la sociedad (Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica, 2019).

2.4. Tipos de violencia ejercidas contra las mujeres.

En la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Beijing (China), en septiembre de 1995, se reconoce que la violencia contra las mujeres es un obstáculo para la igualdad, el desarrollo y la paz de los pueblos, impidiendo que las mujeres disfruten de sus derechos humanos y libertades fundamentales.

Este tipo de violencia es un hecho frecuente dentro de las familias, en el lugar de trabajo, en la escuela, en la sociedad en general. La falta de información, el silencio, el miedo y la vergüenza la perpetúan. También la mantienen la ausencia de

leyes adecuadas para erradicarla, las imágenes agresivas en los medios de comunicación, la explotación sexual de mujeres y niñas, el uso de la violencia contra ellas como arma de guerra, etc.

Desde entonces hasta hoy han ido descifrándose las violencias más “sutiles” y las que menos se hablan, no siendo por ello menos importantes.

El artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer de las Naciones Unidas, considera que la violencia contra las mujeres es:

todo acto de violencia basada en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para las mujeres, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública o privada.

A lo largo de la historia se ha tolerado y estimulado la violencia como una forma de resolver las tensiones y los conflictos. De hecho, todas las mujeres vivimos en mayor o menor intensidad diferentes formas de violencia. Sufrimos violencia cuando no reconocen ni valoran nuestro trabajo, cuando nos hacen callar haciéndonos creer que nuestra opinión no es importante, cuando se utiliza un lenguaje sexista que no nombra a las mujeres, cuando nos pagan menos que a los hombres por

realizar las mismas funciones, cuando tenemos que convivir con mensajes publicitarios que nos tratan como objetos sexuales, cuando sentimos miedo por caminar solas, entre otras. La violencia contra las mujeres es una expresión de la relación de desigualdad entre hombres y mujeres. Es una violencia basada en la afirmación de la superioridad de un sexo sobre el otro; de los hombres sobre las mujeres. Afecta a toda la organización de nuestra sociedad y, por tanto, estos actos violentos debemos analizarlos dentro del contexto social en que vivimos.

Ya sabemos que, las mujeres con discapacidad sufren discriminación múltiple por el mero hecho de ser mujeres, pero además por su situación de discapacidad. Por lo tanto, se enfrentan a menudo a desigualdades de género en comparación con los hombres con discapacidad. Se puede afirmar que las personas con discapacidad viven en una situación de continua discriminación, siendo en el caso de las mujeres dicha discriminación doble ya que les afecta, por una parte, en su condición de personas discapacitadas, y, por otra en su condición de mujeres, (Moya et al, 2006) y se deriva en triple vulnerabilidad si son víctimas de violencia de género como ya hemos visto.

Hassouneh (2002), tras analizar los datos cualitativos de tres estudios de mujeres con discapacidad propuso a nivel teórico

un proceso para explicar las situaciones concretas de maltrato y abuso perpetrado por los asistentes sanitarios, al que denominaron “invalidación”. Lo definieron como el proceso que subyace al maltrato realizado por el personal médico y que se caracteriza por cuatro formas de abuso: sobreprotección, humillación, deshumanización y daño durante los cuidados.

- La sobreprotección ocurre cuando los profesionales de la salud se sitúan en posición de autoridad sobre las mujeres, tomando decisiones sobre la salud para ellas en lugar de con ellas.
- La humillación o degradación ocurre cuando un profesional de la salud no habla directamente con las pacientes o no las cree.
- La deshumanización se produce cuando el profesional de la salud considera a la mujer como una enfermedad o un “caso”, en lugar de tratarla como una persona.
- Y, por último, identificó dentro de la cuarta forma de abuso, cinco formas diferentes de hacer daño a las mujeres durante los cuidados médicos: ser crueles con ellas, juzgarlas, realizarles exploraciones físicas de forma brusca y forzada, presionarlas más allá de sus límites y practicarles procedimientos dolorosos sin anestesia.

Es imprescindible conocer y reconocer qué tipos de violencia existen en nuestra sociedad para poder combatirlo. Teniendo en cuenta que no existe un maltrato peor que otro, pues todos surgen de la discriminación y algunos terminan en la violencia física, la opresión y hasta la muerte.

Entre las formas de violencia más comunes, están:

1. La violencia económica

Corresponde a cualquier acción o acciones que buscan una pérdida de recursos económicos/patrimoniales mediante la limitación (por ejemplo, las mujeres no pueden tener propiedades o hacer uso de su dinero o de sus derechos patrimoniales). Este tipo de violencia contra las mujeres es una de las más comunes, incluso en países con alto índice de desarrollo humano (IDH), e incluye todo tipo de acto que genere limitaciones económicas con la intención de controlar el dinero o privar de medios económicos para vivir de forma autónoma.

2. Violencia laboral

Se dificulta el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad laboral, o se complica su desarrollo en la

empresa o estabilidad por el hecho de ser mujer. Este tipo de discriminación constituye uno de los más comunes también, y algunos ejemplos son el no cumplimiento de igual salario para hombres y mujeres en puestos idénticos o los despidos o no contratación a causa de posibles embarazos.

3. Violencia institucional

La violencia institucional es una de las más complicadas de definir y también de identificar, y es menos visible que otros tipos de violencia. Hay diversas situaciones que son directa o indirectamente violencia institucional. Uno de los ejemplos más claros es cuando se recortan los fondos o se cancelan los programas de ayuda a mujeres maltratadas. En estos casos, lejos de prevenir la violencia de género, se contribuye a silenciar un grave problema social. También se produce cuando las autoridades, ya sea la policía, el juez o la jueza o los agentes sociales, cuestionan el relato de la víctima.

4. Violencia psicológica

Puede darse en todo tipo de contextos, si bien la casa, la pareja y la familia suelen ser tres de los más comunes, y consiste en cualquier acción que sintamos que nos degrada como personas

o trata de controlar nuestras acciones o decisiones. Este tipo de violencia contra las mujeres no tiene por qué alcanzar el hostigamiento o la humillación, sino que puede manifestarse como acoso, restricción, humillación, manipulación o aislamiento, produciendo daños emocionales y perjudicando nuestro desarrollo personal hasta problemas emocionales y psicológicos muy graves que han llevado a muchas mujeres al suicidio.

La violencia psicológica suele ser la puerta de entrada hacia otros tipos de violencia, como la física o la sexual, por lo que debemos tener mucho cuidado si creemos que se están dando muestras de este tipo de violencia.

5. Violencia física

Se traduce en cualquier acción que provoca daño o sufrimiento físico y afecte a la integridad de la persona: hematomas, heridas, quemaduras y hasta un empujón es violencia física y jamás debemos excusarla.

6. Violencia sexual

Toda acción que amenaza o viola el derecho de una mujer a decidir sobre su sexualidad y abarca cualquier forma de

contacto sexual. La violencia sexual no se limita a forzar a una mujer contra su voluntad, sino a cualquier tipo de acoso, explotación, abuso o intimidación, sin importar si se da dentro o fuera del matrimonio o de cualquier relación.

7. Violencia simbólica

Es aquella que recoge estereotipos, mensajes, valores o signos que transmiten y favorecen el hecho de que se repitan relaciones basadas en la desigualdad, el machismo, la discriminación o la naturalización de cualquier rol de subordinación de las mujeres en nuestras sociedades. Se trata de un tipo de violencia contra las mujeres más difícil de erradicar, porque está anclado en la colectividad y la mera permisividad lo fortalece: así un chiste o la transigencia ante valores que, tradicionalmente, se han aceptado dificulta el cambio.

8. Violencia social: aislamiento

La violencia social se basa en la limitación, control y la inducción al aislamiento social de la persona. Se separa a la víctima de familia y amigos, privándola de apoyo social y alejándola de su entorno habitual.

9. Violencia de control

Consiste en espiar, restringir y/o impedir la libertad de la mujer, como, por ejemplo, la comunicación telefónica, mensajes, redes sociales...

10. Violencia vicaria

La violencia vicaria es una forma de violencia de género por la cual los hijos e hijas de las mujeres víctimas de violencia de género son instrumentalizados como objeto para maltratar y ocasionar dolor a sus madres.

11. Violencia patrimonial

Es el poder que se ejerce contra las mujeres para hacerlas dependientes económicamente de los hombres; cuando se controla o limita sus ingresos económicos y la disposición de los mismos, o cuando se las priva de los medios indispensables para vivir.

3. La violencia de género en mujeres con discapacidad en España: un problema de salud pública.

La discapacidad, al igual que el género, es una construcción cultural que marca a las mujeres limitando sus posibilidades: ser mujer y con discapacidad, conlleva que el abanico de

posibilidades de lo que estas mujeres pueden ser y hacer es prácticamente inexistente. Así, la construcción social conjunta del género y de la discapacidad frena sus deseos, moldea sus anhelos, los encorseta y recluye a estas mujeres a la invisibilidad y, por lo tanto, a la inexistencia.

Las infinitas barreras a las que las mujeres con discapacidad deben enfrentarse, son en realidad un acto de violencia que las lleva al límite de la exclusión social.

La existencia continuada de discriminaciones y prejuicios injustos e injustificados priva de la oportunidad de competir en condiciones de igualdad.

Es decir, en el caso de las mujeres y niñas con discapacidad, al mismo tiempo que tienen que hacer frente a barreras y a una falta de igualdad de oportunidades, la interseccionalidad de discapacidad y género supone un agravamiento de su vulnerabilidad y, por tanto, un mayor riesgo de discriminación y exclusión social.

La violencia contra las mujeres con discapacidad es un problema social con importantes consecuencias por su salud física y mental. La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la violencia contra la mujer como tema prioritario de salud pública en 1996, y el uso de la violencia por parte de la pareja íntima y sobre las mujeres con discapacidad exacerba la situación. Por lo tanto, este es un tema que debe ser abordado

desde el punto de vista de la salud pública. La violencia se estudia desde varios aspectos: control físico, psicológico, sexual o social, y sus múltiples consecuencias en la vida de las mujeres, la salud y el uso de los servicios de salud. En esta perspectiva, la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer (DGVG, 2019) examina la incidencia de la violencia de pareja y sus consecuencias en la salud de las mujeres con discapacidad y su impacto en los servicios de salud.

3.1. Problemas de salud más incidentes en las mujeres con discapacidad.

Cuando la pareja (actual o anterior) es quien ejerce la violencia, la situación empeora, ya que se añade la característica de la intimidad, y aumenta la invisibilidad. La soledad de la víctima aumenta. Las mujeres maltratadas tienen más problemas de salud, tanto físicos como psicológicos, y hacen un mayor uso de los servicios de salud. Enfermedades como la depresión, el trastorno de estrés traumático, o la adicción al alcohol y las drogas tienen una mayor incidencia en las mujeres que son víctimas de violencia de género (Bacchus et al. 2018). Además, son las más comunes en cuanto a tipos de violencia que sufren las mujeres (Artazcoz et al. 2019).

Las discapacidades de las mujeres que experimentan violencia de género son en muchos casos un factor agravante en esta

situación; su mayor aislamiento social les hace más dependientes de su pareja, y, por tanto, más vulnerables a dicha violencia y con más dificultades para buscar ayuda y salir de la situación. Así, es fundamental analizar la condición de invalidez como factor que aumenta la prevalencia de mujeres que sufren violencia por parte de sus parejas. Además, también representa una condición que aumenta el empeoramiento de la salud de estas mujeres y su uso de los servicios de salud.

Dada su mayor vulnerabilidad, las mujeres con discapacidad sufren un mayor impacto de violencia de género (físico, psicológico y sexual) (Ballan et al. 2017). Estas manifestaciones violentas suelen ser más graves y agravada por factores específicos: aislamiento social y discriminación (Plummer et al. 2012); estigmatización y sus consecuencias en las mujeres con discapacidad y su autoestima (Pérez-Garín et al. 2018); los estereotipos sociales y sexuales aumentan el abuso y la agresión en la pareja (Ballan et al. 2014); trato con limitaciones, tanto físicas como actitudinales, en el acceso a los recursos sociales y de salud que conducen a un mayor aislamiento; o la incidencia de factores económicos, como una menor nivel socioeconómico o mayores tasas de desempleo y pobreza (Chan et al. 2003).

Los equipos profesionales consultados contemplan la violencia de género contra las mujeres con discapacidad desde una

perspectiva más compleja que la que concierne a la violencia hacia las mujeres en general. La caracterizan como violencia de género porque son fundamentalmente las mujeres quienes la padecen, pero afirman que ésta es ejercida no sólo por sus parejas varones, sino que la violencia puede ser ejercida por parte de cualquier varón del entorno encargado de su cuidado (padres, hermanos, hijos, cuidadores profesionales, amigos con gran ascendiente y relación), e incluso por parte de otras mujeres. Por ello es por lo que la perspectiva de los profesionales de diversas disciplinas –y así lo hace manifiesto la amplia variedad de bibliografía al respecto– se sitúa en una consideración no sólo más compleja de este fenómeno sino, también, más diversa porque engloba bajo el concepto de violencia de género toda forma de violencia.

Por otro lado, los datos y las experiencias de las niñas y mujeres con discapacidad, muestran la existencia de mayores carencias educativas, más desempleo, salarios inferiores, acceso limitado a los servicios de salud y maternidad, limitaciones para el disfrute de los derechos sexuales y reproductivos, menor acceso a los programas y servicios dirigidos a las mujeres en general, mayor riesgo de padecer situaciones de violencia y todo tipo de abusos, limitación en la existencia de datos desagregados por género y discapacidad, infrarrepresentación en asociaciones, etc. Estas mujeres experimentan aún más discriminación que

los hombres con discapacidad y las mujeres sin ella. La existencia de prejuicios y estereotipos distorsionan la imagen que tienen de sí mismas y su percepción de ser ciudadanas con plenos derechos humanos y civiles. En este sentido, las mujeres con discapacidad suelen carecer de recursos o dispositivos legales eficaces para eliminar y corregir dichas conductas discriminatorias (Instituto Vasco de la Mujer, 2019).

3.2. Violencia de género dentro de los centros psiquiátricos y los hogares residenciales públicos y privados.

Las siguientes acciones y actitudes constituyen violencia contra las mujeres con discapacidad dentro de los centros, (INWWD, 2010):

- El aislamiento forzado, el confinamiento, y ser ocultada en casa.
- La administración forzada y coercitiva de psicofármacos o poner drogas en los alimentos.
- La institucionalización forzada y coercitiva.
- La retención y aislamiento en instituciones.
- La creación de situaciones de pretexto en las que la mujer aparece como violenta o incompetente, a fin de justificar la institucionalización y privación de la capacidad jurídica.

- Etiquetar la ira y la autoafirmación de las mujeres como una conducta que es "mentalmente enferma y peligrosa" (especialmente si la mujer ha sido previamente institucionalizada).
- Retener medicamentos que la persona utiliza de manera voluntaria, ayudas médicas o para la movilidad, o equipos de comunicación.
- La negación de necesidades y la negligencia intencionada.
- Amenazas de negligencia contra niños o mascotas.
- Abuso verbal y ridiculización.
- Abuso físico o la amenaza del mismo.
- Abandono a situaciones de malestar físico o situaciones embarazosas durante largos períodos de tiempo.
- Amenazas de abandono.
- Violaciones de la vida privada.
- Ser ignoradas.
- Abuso económico.
- Restricciones, registros corporales y aislamiento que reproducen el trauma de la violación.
- Violación por parte del personal y otros compañeros/residentes en las instituciones.
- Aborto forzado.

- La esterilización forzada.

4. La intervención en mujeres con discapacidad en situación de violencia de género.

Como hemos visto, la violencia de género no es un fenómeno nuevo, pero ha permanecido durante mucho tiempo invisible al ser considerada como una forma de relación enmarcada en una sociedad caracterizada por la desigualdad entre mujeres y hombres.

Podríamos añadir a todo lo visto hasta ahora más elementos que parecen condicionar que las mujeres con discapacidad tuvieran una mayor posibilidad de recibir malos tratos y de permanecer en esa situación durante tiempo, por ejemplo:

- El mayor índice de desempleo de este grupo y por lo tanto su mayor grado de dependencia económica.
- La inadecuada respuesta institucional: no hay servicios adaptados.
- El mayor grado de dependencia en relación con actividades de la vida diaria que tienen respecto a las personas próximas (familiares, cuidadores, etc.).

La intervención en violencia de género hacia mujeres con discapacidad tiene su gran paradigma en la prevención a través de la educación sexual y la rehabilitación en la que se debe

aspirar a lograr la normalización e integración social de las mujeres con discapacidad (López Sánchez, 2002).

Las actuaciones, por tanto, deben estar presididas por la búsqueda del máximo desarrollo de todas las posibilidades y potencialidades de los sujetos: fomentar la autonomía y la integración sociolaboral (Curcoll y Vidal, 1990).

La seguridad y la protección ante la posible violencia de género, por tanto, se considera una parte más de la reinserción integral, que debe conducir al fomento de la autonomía personal y a la lucha contra la sobreprotección, al desarrollo de habilidades sociales y comunicacionales, de la autoestima, y a acabar con las falsas creencias existentes.

5. Conclusiones.

Más de la mitad de las mujeres (57,3%) residentes en España mayores de 16 años han sufrido algún tipo de violencia machista a lo largo de nuestra vida: 11.688.411 mujeres. Además, 1.678.959 menores viven en hogares en los que la mujer está sufriendo violencia en la pareja. Así lo puso de manifiesto la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019, citada en el capítulo anterior y en venideros, la estadística oficial para medir la prevalencia de la violencia contra las mujeres en España.

Además, los datos de esta Macroencuesta evidencian que se trata de una violencia que se mantiene oculta y silenciada: el 84,1% de las mujeres víctimas de violencia sexual y el 67,2% de las mujeres que han sufrido una violación no han buscado ayuda formal tras lo sucedido; de las mujeres que han sufrido acoso sexual, solo el 2,5% lo ha denunciado en la Policía, Guardia Civil o en el juzgado y el 1,2% acudieron a un servicio médico o de atención psicológica; el 12,1% de las mujeres que han sufrido stalking (acoso o acecho) lo ha denunciado y, por último, el 66,9% de las mujeres que han sufrido violencia en la pareja no ha buscado ayuda formal tras lo sucedido.

A pesar de estos datos, que evidencian que la violencia contra las mujeres continúa siendo una violencia sistémica, estructural y silenciada, diversas instancias internacionales reconocen a España como país pionero en el impulso de políticas públicas y recursos para combatir y erradicar este tipo de violencia.

Una de las causas de los hechos discriminatorios y violentos hacia las personas son precisamente los prejuicios, creados y establecidos socialmente. Los prejuicios y estereotipos operan en el imaginario colectivo transmitiendo creencias erróneas y equivocadas, asignando características negativas a ciertos grupos sociales, en este caso a las mujeres por serlo y, además, por tener algunas discapacidades, asignando a todo un grupo, a través de representaciones simbólicas no racionales, cualidades

que son difícilmente erradicables ya que pertenecen a las creencias y emociones y no al pensamiento racional lógico, basado en la propia experiencia. Estos se configuran a través de las discriminaciones indirectas, cuyos mecanismos son ocultos, y consisten en el uso de subterfugios invisibles, cuya consecuencia inmediata es mantener las desigualdades que acaban afectando a los/las integrantes del colectivo subordinado. Así, el resultado de dicho tipo de discriminación es una situación desfavorable para un colectivo concreto.

Hemos realizado en estas páginas un acercamiento teórico basado en el análisis de determinados comportamientos que afectan a las mujeres con discapacidad por los estereotipos de género, a los que se añaden los elaborados por la sociedad a causa de su discapacidad.

Dada la realidad social de este colectivo, las políticas sociales tienen que ser mucho más activas y hacen falta muchas más medidas de discriminación positiva, hasta conseguir que estén en igualdad con el resto de las mujeres y de los hombres, es decir, se requiere políticas públicas de equidad, no solo de igualdad. El trato equilibrado a las mujeres con discapacidad pasa por considerarlas como a otras mujeres y evitar los comportamientos despectivos, compasivos y protectores, pues todos ellos producen daños psicológicos y sufrimientos

añadidos e innecesarios que impiden su proyección vital a todos los niveles.

6. Bibliografía.

Artazcoz, L.; Garrido, A.; Juárez, O.; Otero, I.; Pasarín, M.; Pérez, K.; Pérez, G.; Salvador, M. (2019). Violencia Machista en el Ámbito de la Pareja Desde una Perspectiva de Salud Pública: Marco Conceptual. Barcelona Societat. *Rev. Investig. Anál.* 21, 1–17.

Asamblea General de la ONU. (Resolución 48/104, 20 de diciembre de 1993). <https://malostratos.org/violencia-de-genero/tipos-de-violencia-de-genero/>

Bacchus, L.J.; Ranganathan, M.; Watts, C.; Devries, K. (2018). Recent intimate partner violence against women and health: A systematic review and meta-analysis of cohort studies. *BMJ Open.* 8(7): e019995.

Ballan, M.S. y Freyer, M. (2017). Trauma-informed social work practice with women with disabilities: Working with survivors of intimate partner violence. *Adv. Soc. Work.* 18, 131–144.

Ballan, M.S.; Freyer, M.D.; Marti, C.N.; Perkel, J.; Webb, K.A.; Romanelli, M. (2014). Looking Beyond Prevalence: A Demographic Profile of Survivors of Intimate Partner Violence with Disabilities. *J. Interpers. Violence*. 29, 3167–3179).

Caballero Pérez, I. y Valés Hidalgo, A. (2012) Apoyo psicosocial y prevención de la violencia de género en mujeres con discapacidad. *COCEMFE*. Barcelona.

Carrasco, M. J.; García, P. y Moya, A. (2006). Discriminación en mujeres con discapacidad: una propuesta de prevención e intervención educativa. *Educatio*, 24: 99-122.

Chan, J.C.; Martin, S.L.; Moracco, K.E.; Dulli, L.; Scandlin, D.; Loucks-Sorrel, M.B.; Turner, T.; Staroneck, L.; Dorian, P.N.; Bou-Saada, I. Helping. (2003). Women with Disabilities and Domestic Violence: Strategies, Limitations, and Challenges of Domestic Violence Programs and Services. *J. Women Health*. 12, 699–708).

Curcoll, M. L. y Vidal, J. (1990). Sexualidad y relación de pareja, *Minusval*, n° 69, Madrid.

Hassouneh, D. (2002). Abuse of Women with Disabilities: State of the Science December. *Rehabilitation Counseling Bulletin*. 45(2):96-104

Iglesias, M.; Jonecken, A.; Gil, G.; Mickler, B.; Knudsen, J.S.; (1998). Violencia y Mujer con Discapacidad. *Proyecto METIS, Iniciativa DAPHNE*.

Informe sueco. (2007). Men's Violence against Women with Disabilities. *Swedish Research Institute for Disability Policy, Suecia*.

(INWWD). (2010). Violencia contra Mujeres con Discapacidad Red Internacional de Mujeres con Discapacidad. [Http://groups.yahoo.com/group/inwwdd](http://groups.yahoo.com/group/inwwdd)
Manual básico sobre género y discapacidad. (2019). COCEMFE.

Morris, J. (1997). Encuentro con desconocidas: feminismo y discapacidad. Madrid: Narcea.

Moya, A.; García, P. y Carrasco, M. J. (2006). Discriminación en mujeres con discapacidad: una propuesta de prevención e intervención educativa. *En Educatio siglo XXI*, 24, pp. 99 – 122.

Mun Man Shum, G.; Conde Rodríguez, A.; Portillo Mayorga, I. (Mujer, discapacidad y violencia. El rostro oculto de la desigualdad. (2006). Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). *Catálogo general de publicaciones oficiales* <http://publicaciones.administracion.es>.

Niñas y mujeres con discapacidad víctimas de violencia machista. Pautas de intervención. (2019). *Edeka*. Emakunde/Instituto Vasco de la Mujer.

Pérez-Garín, D.; Recio, P.; Magallares, A.; Molero, F.; García-Ael, C. (2018). Perceived discrimination and emotional reactions in people with different types of disabilities: A qualitative approach. *Span. J. Psychol.* 21, e12.

Plummer, S.B.; Findley, P.A. (2012). Women with disabilities' experience with physical and sexual abuse: Review of the literature and implications for the field. *Trauma Violence Abus.* 13, 15–29).

IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres celebrada en Beijing (China). Septiembre de 1995.

VI Macroencuesta de Violencia contra la Mujer. (2019).
<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/>

BLOQUE II. EL PROYECTO MUJERES EN MODO ON VG.

CAPÍTULO 3. LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE UNA MIRADA INTERSECCIONAL: EL PROYECTO MUJERES EN MODO ON VG.

Juan Ramón Jiménez Simón

1. Introducción.

Según diversos estudios, las mujeres con discapacidad constituyen un grupo que se enfrenta a un alto índice de violencia de género, mayor que el resto de las mujeres y durante un tiempo más prolongado (Curry et al. 2001, Hassouneh-Phillips y Curry 2002, Barile 2002, Mays 2006, Copel 2006, Smith 2008, Nixon 2009, Ortiz-Barreda et al. 2011). La invisibilización en la que viven las mujeres con discapacidad, sumado al hecho de estar tradicionalmente excluidas del imaginario colectivo en cuanto “mujer”, ha dificultado que sean consideradas potenciales víctimas de violencia de género. “¿Porqué (...) agredir a una mujer con discapacidad?” (Barile 2002, p. 5), esta pregunta constituye la normalización de la dependencia social y afectiva, y de un aislamiento social en las mujeres con discapacidad. Por estos motivos, la lucha contra la violencia de género ha sido y sigue siendo una de las

principales preocupaciones por parte del tercer sector de la discapacidad, especialmente del movimiento asociativo de las mujeres con discapacidad a todos los niveles.

En este contexto, Fundación ONCE y la Asociación Inserta Empleo crean, promueven y gestionan un proyecto con el objetivo de empoderar a las mujeres con discapacidad víctima de la violencia de género a través del empleo y el emprendimiento: el proyecto Mujeres en Modo ON VG cofinanciado por el Fondo Social Europeo. Estas entidades detectaron la necesidad de contar con un proyecto específico para ayudar a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género a recuperar las riendas de su vida. Así, en los últimos cinco años ha orientado a más de 4.000 mujeres, más de un millar en el marco del proyecto Mujeres Modo ON VG; y, logrado 1.208 contratos laborales, 303 de ellos fruto de esta iniciativa.

El presente capítulo aborda la violencia contra las mujeres con discapacidad desde una mirada interseccional. Esto nos lleva a hacer algunas aclaraciones terminológicas previas. Por un lado, la consideración de ¿violencia contra las mujeres o violencia de género? A pesar de que cada una de las expresiones apunta a matices algo diferentes, a lo largo del presente texto ambas se utilizarán como sinónimos. Adoptamos así el lenguaje

utilizado, por ejemplo, en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de las Naciones Unidas (1993), asumiendo (siguiendo al Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica del Consejo de Europa, 2011) la idea de que la “violencia contra la mujer” no puede entenderse al margen de la desigualdad de género ni de la naturaleza estructural de la violencia. Por lo tanto, nos centraremos aquí únicamente en la violencia ejercida contra mujeres desde una perspectiva de género: considerándola tanto causa como consecuencia de las relaciones desiguales de poder entre mujeres y hombres, y asumiendo que el modelo “hombre/mujer” todavía constituye una herramienta de resistencia que enfatiza las desigualdades socialmente construidas.

Por otra parte, en este texto utilizaremos el término de “persona con discapacidad”. Es el concepto más utilizado a nivel internacional desde el módulo social propugnado en el lenguaje de la Naciones Unidas. Desde esta perspectiva, se separa la dimensión biológica (impairment) de la social (disability), considerando ésta última, la discapacidad, como una decisión tácita por parte de la administración pública de poner en común un mismo lenguaje en los textos legales y en toda documentación vinculado a los mismos. Fundación ONCE y Asociación Inserta Empleo lo utilizan en todos sus formatos y

soportes, tanto textuales como audiovisuales, ya que pone a la persona (talento) en primer lugar y en segundo término a la discapacidad, siendo ésta última una más de sus características, en lugar de lo que la define.

El tema central de este tercer capítulo versa sobre las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, cuyos testimonios hicieron posible la génesis (y su razón de ser) del proyecto Mujeres en Modo ON VG. Tras revisar algunos datos, empezaremos analizando cómo se ha reformulado el concepto de violencia desde la experiencia vital de las mujeres con discapacidad, así como su visibilización, hasta lograr incorporar sus demandas en las agendas locales, especialmente en el marco de una igualdad para todos/as. No obstante, como veremos, éste no ha sido un camino fácil y han tenido que enfrentarse a numerosas dificultades para hacer oír su voz, tanto en el marco del movimiento feminista como en el de la discapacidad.

Ante estos planteamientos, abordamos la necesidad de continuar profundizando en el análisis de la violencia contra las mujeres con discapacidad desde un enfoque interseccional, como una vía para seguir avanzando en la visibilización del trinomio mujer – discapacidad – violencia de género, y

proponer nuevos enfoques, basados en el empoderamiento y la participación, desde el proyecto Mujeres en Modo ON VG.

2. El ciclo de violencia contra las mujeres con discapacidad.

En España hay 2'5 millones de mujeres con discapacidad. El 20% de la mujeres asesinadas por violencia machista tenían una discapacidad acreditada, según la última Macroencuesta de Violencia contra la Mujer realizada por la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género (2019). El riesgo de ser víctimas de violencia de género es cuatro veces mayor que el resto de la población femenina, según un estudio del Parlamento Europeo (2014). Por ejemplo, sobre las mujeres con sordera hay estereotipos respecto a que, cuando se usa la lengua de signos, no se cree que la información sea veraz. Muchas veces se piensa que la persona se está comportando de manera agresiva o que tiene una necesidad de salud mental y esto implica que se revictimiza a la víctima.

En España se observan algunos estudios de carácter autonómico, auspiciados por las propias organizaciones de mujeres con discapacidad, aunque los datos oficiales a nivel estatal quedan lejos de ser amplios y sistematizados. De los 4,38 millones de personas residentes en hogares que afirman

tener una discapacidad, un 58,7% son mujeres (INE, 2022) y conforman un grupo humano heterogéneo, con sus propios objetivos, inquietudes, reivindicaciones, ideologías... (Cózar et al., 2012). Sin embargo, todas comparten ser sujetos doblemente estereotipados, por un lado, se ven afectadas por los prejuicios hacia las mujeres y, por otro, por los prejuicios acerca de la discapacidad (ONU, 2012).

Son víctimas de una doble discriminación: ser mujer y tener una discapacidad. La unión de estos dos factores agrava la desigualdad, exclusión y violencia (Ministerio de Igualdad, 2020). Soportan los mismos tipos de violencia que las mujeres sin discapacidad, pero cuando estos dos factores se combinan, la violencia alcanza formas y consecuencias más graves (ONU, 2012), debido principalmente a estas causas: dependencia de terceras personas, déficit de apoyos sociales, desequilibrio de poder y abuso institucional (Cózar et al., 2012; Shum et al., 2006). En el imaginario social, las mujeres con discapacidad son seres imperfectos, dependientes, y débiles, lo que conlleva que sus maltratadores den menos importancia a la violencia que cometen contra ellas, representando una mayor naturalidad e impunidad por parte de la sociedad.

En el ámbito europeo nos encontramos igualmente con pocos datos (y dispersos) con respecto al binomio violencia de género

- discapacidad, constatando esta misma pauta de una mayor prevalencia y durante un tiempo más prolongado. Así, por ejemplo, según la Agencia Europea de Derechos Fundamentales señala que el 34% de las mujeres con discapacidad y/o problemas de salud habrían sufrido violencia física o sexual por parte de la pareja (actual o anterior), y un 54% de ellas, violencia psicológica (15 y 13 puntos por encima del resto de mujeres, respectivamente). La incidencia también sería superior para las mujeres con discapacidad en otras formas de violencia al margen de relaciones de pareja: ya sea física o sexual (31% vs. 20%), acoso sexual (61% vs. 54%), hostigamiento (stalking) (26% vs. 17%), al igual que con relación a cualquier tipo de violencia (física, sexual o psicológica) que tuviera lugar con anterioridad a los 15 años de edad (46% vs. 33%) (FRA 2014, p. 187).

Según ODISMET (2023), teniendo en cuenta la implantación del proyecto Mujeres en Modo ON VG en el territorio nacional, un 40,4% de las mujeres con discapacidad declararon haber sufrido algún tipo de violencia (ya sea física, sexual o psicológica, económica, etc....) de su actual o anterior pareja, lo que representa 8,5 puntos más que las mujeres sin discapacidad. Si nos quedamos solo con la violencia de tipo física o sexual las mujeres con discapacidad también salen peor paradas con un 20,7% de víctimas frente al 13,8% de las

mujeres sin discapacidad. Resulta significativo comprobar que el 17,5% de las mujeres con discapacidad que han sufrido violencia de género, aseveran que el origen de su discapacidad se encuentra precisamente en dicha violencia. Y un dato positivo, es que las mujeres con discapacidad parecen que denuncian en mayor medida (30,8% frente al 20,9% entre las mujeres sin discapacidad).

2.1. Una mirada a la violencia: de lo individual a lo social.

Partiendo de los datos anteriores, se apunta al hecho de que las mujeres con discapacidad se enfrentan a formas específicas de abuso, a las que habría que sumar el resto de tipos de violencia al que está expuesta cualquier otra mujer. Todo esto tendría que ver con el hecho de que ésta, puede ser perpetrada por un perfil de agresores y en entornos mucho más diversos de lo que se suele dar. Si bien la agresión puede proceder de su pareja sentimental -la cual, según la encuesta de la FRA (2014) parecería ser la forma mayoritaria-, también pueden ser víctimas de la persona encargada de sus cuidados personales, que no necesariamente coincide siempre con su pareja (Nixon 2009). Por razones similares, los miembros de la familia, los/as profesionales de la salud, de la educación o de los servicios sociales, así como quienes trabajan en los centros hospitalarios y/o residenciales, pueden llegar a convertirse también en

potenciales agresores (Curry et al. 2001, Hassouneh-Phillips y Curry 2002, Smith 2008, INWWD 2010b). A causa de esta diversidad de entornos y personas que suponen un potencial riesgo de violencia para las mujeres con discapacidad, esta puede cobrar formas muy diferentes, tanto de manera activa (abuso físico, emocional, sexual y económico) como pasiva (abandono físico y emocional), como se señala en la Guía sobre violencia y mujer con discapacidad resultado del proyecto europeo METIS, observándose las siguientes acciones u omisiones posibles: abuso físico, abuso emocional, abuso sexual, abuso económico, abandono físico y abandono emocional.

En otros estudios e investigaciones también se mencionan algunos comportamientos como la creación de situaciones de hostigamiento en las que la mujer con discapacidad es presentada como “mentalmente enferma y peligrosa” a fin de justificar la privación de su capacidad jurídica; la retención de medicamentos, ayudas médicas o de movilidad, o los sistemas de apoyo comunicativo que la mujer utiliza de manera voluntaria; la negación de necesidades y la negligencia intencionada (contra su persona, sus hijos/as o sus mascotas); el abandono total o en determinadas situaciones embarazosas, o la amenaza de éstos (INWWD 2010b). A modo de ejemplo, podemos encontrar el testimonio de una mujer con

discapacidad, que se enfrentó a la violencia de su pareja, como se recoge en La Voz del Coraje (2023):

El matrimonio fue un contrato de posesión. Así me lo dijo él, años después, me dijo a la cara que pensaba que, me hiciera lo que me hiciera, aguantaría todo. Eso me dijo, que no se esperaba que pudiera dejarle. Lo dejé porque me lo puso fácil. Fue gracias a ese papel en blanco con el que comencé mi testimonio. Cuando llegué a casa de mi suegro, me comentó que también a él le habían obligado a firmar el mismo papel en blanco. Le pregunté si era verdad, pero me dijo que su padre mentía. Hasta me volvió a llevar a casa de mi suegro, pensando que, como era su hijo, le daría la razón. Pero dijo la verdad, y entonces empezó a pegarle puñetazos, a llamarle «hijo de puta», a recriminarle que le había destrozado el matrimonio. Mi suegra consiguió que lo soltara y lo denunciaron. A su hijo. Nosotros nos fuimos a casa y al llegar me dijo: «No quieres que entre, ¿verdad?». Vi el cielo abierto. Le dije que no. Fue tan fácil, después de todo lo que había sufrido, de pronto fue tan sencillo, que no podía creérmelo. Después de aquello, insistió mucho para que volviéramos a estar juntos, pero yo había cambiado la cerradura. Lo hice tarde, porque a él le dio tiempo a entrar en casa

aprovechando que yo no estaba para quitarme el oro que tenía. Durante el tiempo que estuvimos juntos, a pesar de las palizas, de cómo me trató, no tuve fuerzas nunca para dejarlo, tanto era mi miedo. Y no quería desaprovechar esa oportunidad, así que, por más que insistió, yo no quise volver. Empecé a recibir amenazas por teléfono, amenazas de muerte, insultos... hasta que lo denuncié.

A todo esto, debemos añadir que existen también otros tipos de violencia contra las mujeres con discapacidad que “no son visibles de inmediato como violencia, porque en realidad son legales y aceptadas en la sociedad” (INWWD 2010b, p. 8). Se trataría de todas aquellas situaciones en las que las mujeres con discapacidad son legalmente coaccionadas para realizar cualquier acción en contra de ellas mismas. Nos encontramos, por lo tanto, que la violencia que afecta a las mujeres con discapacidad toma diversas formas y, a la vez, muy específicas a su condición de persona con discapacidad. No obstante, al considerar esta realidad, existe el peligro de buscar las causas de dicha violencia en la propia discapacidad, más que en su condición sexual, argumentando variables de índole individual como tener menos capacidad de defenderse físicamente, tener mayores dificultades para expresar los malos tratos debido a necesidades cognitiva y/o de comunicación, sentir una más baja

autoestima y el menosprecio de la propia imagen como mujer, ser más dependientes de apoyos externos como la asistencia y cuidado de otros, etc., lo que en general puede dar lugar a tener menor credibilidad a la hora de denunciar la violencia sufrida ante los estamentos públicos y/o sociales (AIES 1998, p. 10-11).

Para salir de este ciclo, en lugar de buscar causas individuales (o asociadas a determinadas características biopsicofísicas), el foco de análisis debería desplazarse al análisis de las relaciones de poder mediadas tanto por el género como por la discapacidad que contribuyen tanto a la desigualdad como al espejismo de la igualdad. Es decir, incorporar simultáneamente una visión coeducativa de la violencia de género junto con una aproximación a la discapacidad como resultado de la interacción entre el entorno y la persona. Si el feminismo logró que la violencia de género deja de considerarse un problema personal y entenderlo como una consecuencia social (De Miguel 2003, p. 145), desde el modelo social la discapacidad ésta ya no es considerada una tragedia personal que hay que abordar de manera individual (como se concibe desde el modelo médico) sino un problema colectivo que sustentan esas redes de poder y de marginación estructural.

De esta manera, el proyecto Mujeres en Modo ON VG tiene como fundamento testimonial, recogida en las entrevistas de valoración de caso a mujeres con discapacidad, “la percepción de que los cuerpos de las personas con discapacidad son vistos diferentes al del resto, incapaces y enfermos y, por tanto, no normales” (CERMI 2012, p. 182), constructos sociales que ya en sí mismas constituyen una forma de violencia que incrementa la victimización social. Por ejemplo, al representar a las mujeres con discapacidad como víctimas indefensas, se anima a los agresores a aprovecharse de ellas sin miedo a las consecuencias (Barnes, citado por Barile 2002, p. 3), al considerar que tienen menos probabilidades de ser descubiertos (Smith 2008, Copel 2006). Además, hay que añadir una imagen reforzada de asexualidad, pasividad y dependencia que, en definitiva, merma su capacidad de autoafirmación y las expone más fácilmente a situaciones de violencia (Curry et al. 2001, p. 70). Todo ello se convierte en un lastre sobre el imaginario colectivo y la autopercepción de las mujeres con discapacidad, por el que no llegan a verse a sí mismas como víctimas de la violencia ya que “consideran su situación como habitual y asociada a la discapacidad” (INWWD 2010b, p. 9).

Esta situación conduce, en la mayoría de los casos, a un sentimiento de inferioridad y falta de respeto para sí misma en el que es muy fácil que se instale el abuso y la violencia,

agravado por el discurso de la naturalización de la violencia en la familia y en el entorno profesional. Se convierten en seres debilitados, pero no tanto por su debilidad física, sino por no poder ejercitar sus derechos, por su falta de poder y capacidad de gestionar y controlar sus propias vidas. De ahí que, en aquellos espacios, como la familia y las instituciones residenciales, el porcentaje de abusos y actos violentos sea mayor. Cuanto más desposeídas de poder, más proclives a sufrir violencia y maltrato a lo largo de sus vidas (Iglesias, 2012).

Por otro lado, y en general, las mujeres con discapacidad se encuentran con una escasa o nula capacidad económica que las mantiene en situación de pobreza, al estar excluidas del mercado laboral o trabajar en empleos muy precarizados, o por desarrollar un trabajo en el seno de la familia no remunerado y pocas veces ajustado a sus capacidades. Así, según ODISMET (2023), las mujeres con discapacidad cuentan con una tasa de actividad de apenas el 33,6%, siendo su tasa de empleo de tan solo el 25,2%, alcanzando su paro el 25% cifras, que evidencian su clara desigualdad de condiciones en el acceso al empleo tanto en la comparación con los varones con discapacidad como con las mujeres en general.

Por lo tanto, tanto el acceso al empleo y la independencia económica como el desarrollo personal y el empoderamiento aparecen como dos factores claves para que las mujeres con discapacidad eviten caer y/o escapar del círculo de la violencia. Además, es necesario que el ciclo de recuperación se asiente en una sinergia pública - privada, ya que los servicios e información sobre violencia de género no siempre son accesibles a las mujeres con discapacidad, ni todos/as los/as profesionales (seguridad, salud, social, educación, etc.) que las atienden tienen el conocimiento necesario para identificar o reconocer este tipo de violencia (Nixon 2009, García y de Miguel 2013).

Por tanto, es necesario destacar y poner en valor que las agresiones contra las mujeres con discapacidad no son tanto el producto de una serie de factores individuales (aunque la violencia puede tomar formas particulares en función de cada persona) como el reflejo de una violencia institucional y sistémica, a menudo legal y socialmente legitimada (Barile 2002, García y de Miguel 2013).

2.2. El ciclo de recuperación: reconstruir identidades y empoderar el empleo.

En la Voz del Coraje (Inserta Empleo, 2023), los principales posicionamientos que adoptan las mujeres con discapacidad en

sus relatos se presentan en la forma de conflictos entre una manera de posicionarse (normalmente, heteroposicionamientos) como víctimas o incluso como responsables (o culpables) de la situación, y otros posicionamientos (más bien autoposicionamientos) como mujeres empoderadas que han superado o están superando la situación de violencia. En los catorce testimonios se observan esta clase de conflictos que están en el núcleo de la construcción identitaria de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género. No obstante, la manera en que se produce y la naturaleza concreta de los posicionamientos implicados varía de unas mujeres a otras.

La reconstrucción dialógica de las identidades de las mujeres y su transferencia hacia el empleo considera que las narraciones autobiográficas (testimonios) de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género son la principal herramienta para establecer este sentido integrado y continuo del ciclo de recuperación. Ello, desde el momento que la profesional visualiza la realidad de la violencia e identifica las necesidades de las mujeres con discapacidad. Desde la praxis metodológica del proyecto Mujeres en Modo ON VG, se establece un vínculo entre la profesional Compass y las narrativas personales de las mujeres, a través de un modelo de intervención específica (Ciclo de Recuperación), basado en la puesta en marcha de acciones que fomenten el desarrollo personal y profesional, y

en el acompañamiento al empleo. Tanto el Ciclo de la Recuperación como la identidad profesional Compass merecen en estas páginas un capítulo propio (el 5 y el 6 respectivamente).

En este proceso de recuperación están implicados los objetivos y metas personales de cada mujer con discapacidad víctima de violencia de género que orientan el proceso de toma de decisiones que van a modelar el camino del control de la propia vida. Se trata de un proceso reestructurativo en el que las/os profesionales Compass y las mujeres con discapacidad sientan las bases para una recuperación integral en el desarrollo personal, en el desarrollo profesional y en la intermediación laboral.

Se trata de un itinerario personalizado, diferente en cada mujer con discapacidad, en el que la/el profesional Compass constituye una figura clave en el proceso individualizado de desarrollo personal y profesional de la mujer para recuperar el control de su vida. Se encarga, además, de generar sinergias con otros agentes para lograr el mayor impacto en la lucha contra la violencia de género de mujeres con discapacidad.

3. El empoderamiento como estrategia del proyecto Mujeres en Modo ON VG.

El modelo metodológico de intervención del proyecto Mujeres en Modo ON VG se convierte en una potente herramienta para favorecer el empoderamiento, la creación de una identidad colectiva y ayuda mutua de las mujeres con discapacidad. Un proceso complejo de construcción de la propia voz para hacer oír sus testimonios y necesidades que no ha sido fácil, ya que no siempre han encontrado su lugar ni en los entornos sociales próximos ni en las instituciones, siendo habitualmente cuestionadas en el primero e ignoradas en este último.

Este enfoque se debe en parte al esfuerzo realizado en la recogida de los testimonios de las mujeres con discapacidad, en la escucha de la narrativa vital de las mismas y en la identificación de los puntos de inflexión que suponen abrir una brecha en el ciclo de violencia que suponga fundamentar su recuperación en base al control de la propia vida, a las estrategias de afrontamiento de los problemas. Se asume así que el empoderamiento constituye la razón de ser del ciclo de recuperación de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.

En efecto, el concepto de empoderamiento aplicado a las mujeres surge en 1984 en la India (aunque su metodología

procede de la educación popular desarrollada por el brasileño Paulo Freire) y de la red “Alternativas de Desarrollo con Mujeres para una Nueva Era” (DAWN), y fue introducido en la III Conferencia Mundial de la Mujer celebrada en Nairobi en 1985. Posteriormente, toma plena vigencia a partir de la IV Conferencia de Beijín. El término se refiere al aumento de la participación de las mujeres en el acceso al control de la propia vida, de los propios recursos materiales y de los ideológicos (creencias, valores, actitudes y comportamientos), hasta llegar a una toma de decisiones que permita su participación en todos los niveles de la sociedad. Todo ello supone para las mujeres tener el protagonismo que les corresponde.

En los últimos tiempos, este término ha ido adquiriendo un nuevo sentido, entendiendo que hace referencia también a la toma de conciencia del poder que individual y colectivamente ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas. En consecuencia, desde el proyecto Mujeres en Modo ON VG se sugiere que la prioridad de las acciones de intervención contra la violencia de género debe ir dirigida no sólo hacia la prevención sino también hacia el logro del empoderamiento y de la autonomía de las mujeres para que puedan sentirse autónomas y dueñas de sus decisiones.

En general, y como parte de las acciones de intervención dirigidas a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, será necesario dotarlas de una mayor confianza en sí mismas, en sus capacidades, en su poder resiliente mediante la educación y la formación y en la sororidad de las oportunidades laborales. En los casos en los que la violencia ya ha ocurrido, se deben arbitrar estrategias de intervención psicológica, social, económica y formativa que les permitieran recobrar el respeto por sí mismas y retomar las riendas de sus vidas (UNICEF, 2000).

El proyecto Mujeres en Modo ON VG entronca el empoderamiento como una estrategia de acompañamiento a la mujer con discapacidad que se alía con la denominada psicología positiva. Este enfoque se centra en el estudio y potenciación de las emociones, los rasgos del carácter y las intuiciones positivas. Ello supone un importante giro en el ciclo de recuperación de la mujer, ya que para lograr el empoderamiento de las mujeres es necesario trabajar paralelamente para eliminar las barreras que limitan el acceso a los recursos como, por ejemplo, el empleo.

Evidentemente, las mujeres se ven enfrentadas a desigualdades tanto en el ámbito de lo público (diferencias salariales, mayor precariedad laboral, el llamado “techo de cristal”, dificultades

para la participación en la vida política y sindical...) como de lo privado (reparto desigual del trabajo doméstico, responsabilidades en el cuidado de hijos y personas dependientes...) en todos los países del mundo. Dichas desigualdades constituyen barreras para el empoderamiento, y también para la prevención de la propia violencia de género. Por consiguiente, cabe pensar que el conjunto de acciones de intervención destinadas a disminuir las situaciones de asimetría genérica tanto en la vida pública como en la privada constituirían de forma general una estrategia de prevención, puesto que cuanto más se materialice el principio de igualdad, y por tanto vayan cambiando los valores sociales, debilitándose a su vez las estructuras patriarcales, menos cabida tendrán los comportamientos violentos como forma de control y dominación de las mujeres.

Con esto, el proyecto Mujeres en Modo ON VG garantiza que estas mujeres puedan participar en diferentes esferas (económica y política, participación social, toma de decisiones...) y actividades (educación, formación, empleo...) sobre bases de igualdad, según sus capacidades y no en función de su sexo, a la vez que se desarrollan acciones de intervención que incorporan la perspectiva de género en la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas públicas, así como en el desarrollo de las actividades vinculadas al control de la propia

vida, al afrontamiento de los problemas y a la intermediación laboral.

4. La violencia contra la mujer con discapacidad desde la interseccionalidad.

En el propósito de visibilizar la realidad de las mujeres con discapacidad los conceptos que se han utilizado de manera más habitual han sido los de doble o múltiple discriminación. Se trata de un modelo de análisis de carácter aditivo y que tiene implícita una jerarquización de las opresiones (Barnartt 2013, p. 5).

A diferencia de otros modelos, desde la interseccionalidad se plantea que la suma de categorías de exclusión no sólo produce más discriminación, sino que la multiplica, generando una categoría completamente nueva. Es decir, propone pasar de un enfoque centrado en las diferencias (derivadas de la discapacidad y del género por separado) a uno orientado al análisis de las matrices de dominación (Barnartt 2013, p. 5). Si tuviéramos que definir qué es la “interseccionalidad” diríamos que se utiliza para señalar cómo diferentes fuentes estructurales de desigualdad mantienen relaciones recíprocas. No se trata tanto de enumerar y hacer una lista inacabable de todas las desigualdades posibles, superponiendo una tras otra, como de estudiar aquellas manifestaciones e identidades que

son determinantes en cada contexto y cómo son encarnadas por los sujetos para darles un significado que es temporal (Platero 2012, p. 26-27).

Además, el enfoque de la interseccionalidad permite llevar a cabo un análisis a un doble nivel: estructural y estratégico. A nivel estructural, por ejemplo, ayuda a analizar aquellas intersecciones que son directamente relevantes a las experiencias sociales (Verloo 2006, p. 212), o desvelar cómo las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género experimentan no sólo múltiples, sino también, formas específicas de desigualdad (Squires 2009, p. 53). Mientras que, a nivel estratégico, puede contribuir al diseño de acciones de intervención (Bowleg, 2008), evitando que se reproduzca el privilegio de algunas desigualdades o se ignore que éstas a menudo son mutuamente constitutivas, ya que esto limita a las mujeres con discapacidad y reproduce mecanismos de poder entre los grupos (Lombardo y Verloo 2009, p. 479). Por lo tanto, la interseccionalidad es también de interés para los movimientos sociales como herramienta con la que explorar nuevas formas de construcción de alianzas no tradicionales entre los grupos (Hancock 2007, p. 74).

Desde la década de los noventa algunas de las mujeres con discapacidad empezaron a poner de manifiesto las limitaciones

de la idea de “doble discriminación”, por considerar que no se tenía en cuenta su experiencia vital, o consideraban que su situación de violencia de género era un simple añadido opcional a los análisis realizados por las feministas o el movimiento de personas con discapacidad (Morris 1998, p. 5). Sin embargo, el enfoque de la interseccionalidad parece que no ha acabado de instalarse en el movimiento asociativo de la discapacidad y, cuando lo hace, se centra mayoritariamente en destacar la “zona gris” que se produce en la intersección de las dos variables, género y discapacidad, sin tener en cuenta otras variables que pueden ser también relevantes como, por ejemplo, la etnia, la clase social, la orientación sexual, la edad, etc. (Barnartt 2013, p. 2).

Es decir, sería importante también tener en cuenta la diversidad inherente al propio colectivo de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, para evitar volver a caer en la tentación de imponer categorías únicas y lineales. En España, nos encontramos que, según Platero (2012), los primeros pasos hacia el diseño de una política interseccional se produjeron precisamente en el campo de la lucha contra violencia hacia las mujeres con discapacidad: el Plan de Acción de las Mujeres con Discapacidad del 2007 que “se centra en la experiencia de ser mujer y tener una discapacidad, explorando su impacto específico, así como la violencia desde los poderes públicos”

(Platero, 2012, p. 47). No obstante, estos avances siguen siendo prácticamente testimoniales. Por lo que resulta fundamental realizar más investigación sobre cómo la discapacidad interacciona con muchos otros de estos ejes (Barnartt, 2013, p. 18), para poder analizar la violencia de género contra las mujeres con discapacidad desde una verdadera perspectiva interseccional.

Han de fomentarse estudios en torno a la “violencia de género contra las mujeres con discapacidad” (cuantitativos y cualitativos), desde todos los ámbitos: académicos; organismos estatales, autonómicos y locales; administración pública; y, asociacionismo, teniendo en especial consideración para la realización de dichos trabajos a expertas en la materia que nos ocupa y, a ser posible, que éstas tengan algún tipo de discapacidad (su visión será fundamental para conocer con mayor profundidad todo ello, así como para buscar vías de solución). En los estudios que se realicen, se ha de incluir la pluralidad de mujeres con discapacidad, incluidas las que residen en el ámbito rural, para no caer en la trampa conceptual de identificar exclusivamente como “mujer con discapacidad” a “mujer blanca, heterosexual, con discapacidad física, de clase media, de mediana edad, occidental y judeocristiana” (Arnau 2005, p. 69).

Este tipo de enfoque interseccional puede contribuir a su vez a superar las tensiones entre las mujeres con discapacidad y el feminismo, generando sinergias desde la propia investigación, y creándose vínculos entre las mujeres con y sin discapacidad en toda su diversidad, junto a investigadoras y responsables políticos/as (La Rivière-Zijdel 2007). Se favorecería así la construcción y fortalecimiento de espacios de debate y colaboración, desde los cuales empezar también a abordar otros temas mucho más controvertidos y que generan importantes tensiones entre el movimiento feminista y el de la discapacidad, como son la regulación del aborto eugenésico o el diseño de políticas de cuidados/asistencia personal. A su vez, este tipo de prácticas interseccionales y de creación de alianzas se convierten en sí mismas en un paso contra las bases que sustentan la violencia de género, como son la invisibilización, el aislamiento y la exclusión social que afecta a la mayoría de las mujeres con discapacidad (Barile 2002, Nixon 2009).

Por lo tanto, un verdadero enfoque integral en la lucha contra la violencia debería incluir este enfoque interseccional en, como mínimo, tres niveles. En primer lugar, en el ámbito de la política, garantizando el reconocimiento legal del derecho de todas las mujeres con discapacidad a decidir sobre su propia vida, y facilitando en cada caso los mecanismos necesarios, tal y como establece la Convención de Derechos de las Personas

con Discapacidad de las Naciones Unidas. En segundo lugar, estas medidas necesitan ir acompañadas también del impulso decidido de las políticas públicas que contribuyan a favorecer la participación social de las mujeres con discapacidad, apostando por recursos de apoyo (psicológicos, formativos...), así como promoviendo la participación activa en la esfera pública, mediante acciones de proyección y de accesibilidad en todos los espacios y/o ámbitos públicos. Y, finalmente, en todo este proceso el activismo de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, en el ámbito del tercer sector, juega un papel fundamental y necesario.

Por un lado, para asegurar que los cambios a nivel legislativo y de políticas públicas se realicen en la dirección adecuada, así como para ejercer presión y garantizar que todas esas medidas se acaben haciendo efectivas en la práctica una vez ya han sido aprobadas. Y, por otro, el activismo es también clave en la concienciación sobre el problema de la violencia entre las propias mujeres con discapacidad y favoreciendo su empoderamiento, además de facilitar el cambio en el estereotipo que las sitúa como personas pasivas, dependientes y especialmente vulnerables. En definitiva, ante un reto de tal magnitud, es importante el desarrollo de un enfoque interseccional para poder combatir de manera efectiva la cultura de la impunidad en la que se sigue amparando esta

vulneración fundamental de los derechos humanos de las mujeres con discapacidad.

Bibliografía.

AIES - Asociación Iniciativa y Estudios Sociales, 1998. Guía sobre violencia y mujer con discapacidad. Proyecto METIS (Iniciativa Daphne). Vedra (A Coruña): Asociación Iniciativas y Estudios Sociales. Disponible en: <http://www.asocias.org/violencia/docs/guia%20metis.pdf>

Alberdi, C. (2003). La Conferencia de Pekín: una nueva forma de ver el poder. El empoderamiento. Mujeres en Red. Disponible en línea: <http://www.nodo50.org/mujeresred/beijing-alberdi-balance.html>

Barile, M., 2002. Individual-Systemic Violence: Disabled Women's Standpoint. *Journal of International Women's Studies*, 4 (1), 1-14.

Barnartt, S.N., 2013. Introduction: Disability and Intersecting Statuses. *Research in Social Sciences and Disability*, 7, 1-20.

CERMI - Comité Español de Representantes con Discapacidad, 2012. *Derechos Humanos y Discapacidad. Informe España 2011*. Madrid: Ediciones Cinca.

Copel, L.C., 2006. Partner abuse in physically disabled women: a proposed model for understanding intimate partner violence. *Perspectives in Psychiatric Care*, 42 (2), 114- 129.

Cózar Gutiérrez, M.A., coord., 2012. Autodiagnóstico de la situación de las Mujeres con Discapacidad en Andalucía [en línea]. Sevilla: Junta de Andalucía. Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/igualdadybienestarsocial/export/Personas_Discapacidad/HTML/plan_mujer/index.html

Curry, M.A., Hassouneh-Phillips, D., Johnston-Silverberg, A., 2001. Abuse of Women with Disabilities: An Ecological Model and Review. *Violence against Women*, 7 (1), 60-79.

Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de las Naciones Unidas (1993), <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

De Miguel Álvarez, A., 2003. El movimiento feminista y la construcción de marcos de interpretación. El caso de la violencia contra las mujeres. *Revista Internacional de Sociología*, 35, 127 -150. Disponible en: <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/303/310>

FRA - Fundamental Rights Agency, 2014. Violence against women: an EU-wide survey. Main results report. Vienna: European Union Agency for Fundamental Rights. Disponible en: http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-vaw-survey-main-results_en.pdf

García de los Reyes, C.C., de Miguel Vijandi, B., 2013. Violencia contra las mujeres con discapacidad: marco normativo nacional e internacional. En: P. Aguirre Zamorano,

M. Torres Vela, dirs., R. Pérez-Puig González, coord. Mujer, Discapacidad y Violencia. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 77-98. Disponible en:

https://www.bizkaia.eus/gizartekintza/genero_indarkeria/blt31/documentos/discapacidad.pdf?hash=70dd5f5317a6d1862b712f64ae33a977

Hancock, A-M., 2007. When multiplication doesn't equal quick addition: examining intersectionality as a research paradigm. *Perspectives on Politics*, 5 (1), 63- 79.

Iglesias, M., 2012. Las mujeres y la diversidad funcional. *Foro de Vida Independiente y Diversidad*. Disponible en: [http://forovida independiente.org/las mujeres y la diversidad funcional](http://forovida independiente.org/las_mujeres_y_la_diversidad_funcional)

INWWD - International Network of Women with Disabilities, 2010a. 15-Year Review of the Beijing Declaration and Platform for Action. Comments from the International Network of Women with Disabilities. INWWD. Disponible en: <https://inwwd.files.wordpress.com/2010/11/final19february2010beijing15.doc>

INWWD - International Network of Women with Disabilities, 2010b. *Violencia contra Mujeres con Discapacidad*. INWWD. Disponible en: https://inwwd.files.wordpress.com/2010/11/final2010inwwdviolenciacontramujerescondiscapacidad_esp.doc

Kinoti, K., 2006. The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities was adopted last month. How does it address the needs of women? *Disabled People's International*.

Disponible en:

<http://v1.dpi.org/langen/resources/details?page=723>

La Rivière-Zidjel, L., 2009. The ignored aspects of intersectionality. En: M. Franken, et al., eds. Teaching intersectionality. putting gender at the centre. Utrecht: ATHENA3, 53-63. Disponible en:

http://www.erg.su.se/polopoly_fs/.39115.1320403014!/Teaching_Intersectionality.pdf

Lombardo, E., Verloo, M., 2009. Institutionalizing intersectionality in the European Union? International Feminist Journal of Politics, 11 (4), 478-495.

Macroencuesta de Violencia contra la Mujer (2019) - Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género. <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm>

Nixon, J., 2009. Domestic violence and women with disabilities: locating the issue on the periphery of social movements. *Disability & Society*, 24 (1), 77-89.

Organización de las Naciones Unidas. (2012). Informe de la Relatora Especial sobre la violencia contra la mujer, sus causas y consecuencias <https://www.ohchr.org/%20es/special-procedures/sr-violence-against-women>

Ortiz-Barreda, G., Vives-Cases, C., Gil-González, D., 2011. Worldwide violence against women legislation: An equity approach. *Health Policy*, 100 (2-3), 125- 133.

Parlamento Europeo (Women with disabilities more likely to experience violence, 2014). <http://www.inclusion-europe.eu/women-with-disabilities-more-likely-to-experience-violence/>

Shum, G., Conde, Á. y Portillo, I. (2006). *Mujer, discapacidad y violencia. El rostro oculto de la desigualdad*. Instituto de la Mujer. ISBN: 84-7799-994-5

Smith, D.L., 2008. Disability, Gender and Intimate Partner Violence: Relationships from the Behavioral Risk Factor Surveillance System. *Sexuality and Disability*, 26 (1), 15-28.

Squires, J., 2009. Multiple inequalities, intersectionality and gender mainstreaming: Potential and pitfalls. En: M. Franken, et al., eds. *Teaching intersectionality. putting gender at the centre*. Utrecht: ATHENA3, 53-63. Disponible en: http://www.erg.su.se/polopoly_fs/1.39115.1320403014!/Teaching_Intersectionality.pdf

UNICEF (2000). *La violencia doméstica contra mujeres y niñas. Innocenti Digest*, Naciones Unidas, 1990. Report on the Seminar of Disabled Women. Vienna 20-24 August. New York: United Nations Enable. Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/women/wwdsem0.htm>

Verloo, M., 2006. Multiple inequalities, intersectionality and the European Union. *European Journal of Women's Studies*, 13 (3), 211-228.

CAPÍTULO 4. EL MODELO DE INTERVENCIÓN CON LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE EL PROYECTO MUJERES EN MODO ON VG.

Francisca Cortés Espinosa y Sara Martín Paredes

1. Introducción.

El modelo de intervención con las mujeres desde el proyecto Mujeres en Modo ON VG, parte de un diseño metodológico propio, que pretende dar una respuesta, a medida, a las necesidades individuales de cada mujer.

Este punto de partida tiene como base el concepto de interseccionalidad para su desarrollo, como ya se ha tratado en capítulos anteriores. Recordemos a este respecto que:

El concepto mismo de interseccionalidad fue acuñado en 1989 por la abogada afroestadounidense Kimberlé Crenshaw, en el marco de la discusión de un caso concreto legal, con el objetivo de hacer evidente la invisibilidad jurídica de las múltiples dimensiones de opresión experimentadas por las trabajadoras negras de la compañía estadounidense General Motors. Con esta noción, Crenshaw esperaba destacar el hecho de que en Estados Unidos las mujeres negras estaban expuestas a violencias y discriminaciones por razones tanto de raza como de género y, sobre todo, buscaba crear categorías jurídicas

concretas para enfrentar discriminaciones en múltiples y variados niveles (Viveros, 2016).

Así, se ve imprescindible, tener presente de manera transversal en todos los momentos del diseño y ejecución, las variables de discapacidad, violencia de género y otros factores que puedan generar más vulnerabilidad, como la ruralidad.

El concepto de violencia de género que aplicamos para el desarrollo del proyecto es el recogido en el artículo 3.a del Convenio de Estambul (Consejo de Europa, 2011):

“Por ‘violencia contra las mujeres’ se deberá entender una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación contra las mujeres, y designará todos los actos de violencia basados en el género que implican o pueden implicar para las mujeres daños o sufrimientos de naturaleza física, sexual, psicológica o económica, incluidas las amenazas de realizar dichos actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, en la vida pública o privada.”

Además, se tiene en cuenta el factor dinámico de las intervenciones, que deberán adaptarse a los cambios constantes que puedan surgir, así como, a las necesidades específicas de cada mujer y situación.

2. Necesidad de atención ad-hoc.

Las circunstancias específicas, temporalidad, momento en el ciclo de la violencia, recursos con los que cuente la mujer, apoyos o discapacidad son diferentes en cada una de ellas.

Esto, hace necesario adaptar la metodología creada, a esa variabilidad individual, entendiéndose así que es necesario ofrecer una atención que tenga en cuenta esas diferencias. Así, el diseño inicial, será flexible y se irá amoldando a cada mujer. Igualmente, un diseño acordado con una mujer en base a la evaluación inicial se deberá ir revisando de manera periódica. Esto permitirá adaptar de manera más específica la atención ofrecida, ajustándose a una situación y necesidades cambiantes. Sería un grave error, establecer formas de atención estancas que no permitan adaptarse a la idiosincrasia de cada participante ya que, en ese caso, estaríamos atendiendo a nuestras propias necesidades organizativas y economía de recursos, y no a las suyas propias.

3. Principios generales.

En este segundo apartado, vamos a hablar acerca del cumplimiento de los principios generales expuestos en los artículos 7 y 8 del Reglamento (UE) 1303/2013 y recogidos en el artículo 3.7 de la convocatoria en la que se desarrolla el proyecto.

Como se indica anteriormente, el proyecto Mujeres en Modo ON VG, presenta unos principios metodológicos basados, por un lado, en la interseccionalidad entre discapacidad, violencia de género y otros factores de vulnerabilidad (por ejemplo, ruralidad); así como, en el cumplimiento como entidad de los siguientes principios generales:

3.1. Respeto del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El proyecto contribuye de forma clara al fomento de la igualdad entre mujeres y hombres a través de varios ámbitos. De forma transversal, desde la propia entidad con la actuación del equipo de profesionales. Y, externamente, a través de la sensibilización a los agentes implicados. Partiendo de un plan de igualdad y de una representación mayoritaria de la mujer en todos los perfiles de la organización, incluidos los órganos de dirección. Fundación ONCE promueve los valores de este principio en todos y cada uno de los proyectos desarrollados para impulsar la inclusión social de las mujeres con discapacidad de forma igualitaria. El equipo de profesionales ha sido formado en las pautas establecidas en la “Guía para la integración de la perspectiva de género y discapacidad en la Programación del FSE” elaborada con la cofinanciación del FSE (Fundación ONCE, 2017). Asimismo, utiliza la “Guía del lenguaje no

sexista” para comunicar, informar y elaborar los contenidos y material formativo (Fundación ONCE, 2018).

Igualmente, existen medidas de acción positiva destinadas a fomentar la participación de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género; formación continua de todos los equipos; orientación a las mujeres hacia empleos tradicionalmente masculinizados, luchando contra los estereotipos, y ampliando sus oportunidades de empleo; entre otras.

3.2. Respeto de los principios de igualdad de oportunidades y la no discriminación.

La igualdad de oportunidades y la no discriminación forman parte de nuestro ADN, ya que, el colectivo objetivo son las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, que presentan múltiples factores de discriminación. El alcance del proyecto llega a todas las usuarias cualquiera que sea su discapacidad. Se tienen en cuenta todos los factores posibles, con el fin de favorecer la conciliación personal y familiar.

3.3. Respeto del principio de accesibilidad.

La accesibilidad es prioritaria y se hace efectiva, adaptando los recursos para garantizar el desarrollo de competencias de la mujer en condiciones de equidad, con independencia del tipo

de discapacidad; haciendo uso de todos los recursos necesarios para la adaptación a sus necesidades, por ejemplo: intérprete en LSE, plataformas accesibles, instalaciones accesibles, etc. La prioridad de Fundación ONCE es la accesibilidad universal y la participación en las oportunidades formativas y laborales como derecho de las personas.

3.4. Respeto al principio de desarrollo sostenible.

Las actividades se desarrollan bajo el fomento del respeto y cuidado al medio ambiente, reciclaje, digitalización y sensibilización a la participante a través de información y PorTalento.es. Además, el proyecto, está alineado con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ODS) (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2015), entre ellos con los objetivos: ODS 5: Al contribuir a poner fin a toda forma de discriminación empoderando a las mujeres, lo que, sin duda, tiene un efecto multiplicador e implica un crecimiento económico; ODS 10: Promoviendo la inclusión social al reducir las desigualdades ofreciendo oportunidades de mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad; ODS 16: Con el fin de contribuir a reducir toda forma de violencia, trabajando con entidades públicas y privadas para generar proyectos que consigan soluciones duraderas contra la

violencia de género, siendo fundamental la promoción de los derechos humanos en este proceso.

4. El punto de partida.

Durante el desarrollo de nuestras funciones como entidad, muchas de las mujeres usuarias de nuestros servicios, han ido manifestando, de una u otra forma, que han vivido situaciones que coinciden con el concepto de violencia de género anteriormente descrito. Ante esta reiterada situación, nos vimos en la necesidad de cuantificar esta realidad y establecer, a partir de ahí, posibles medidas que facilitaran el acceso al empleo de estas mujeres.

Así, desde 2017 se empieza el registro cuantitativo de aquellas mujeres que verbalizan y hacen patente esta situación, en nuestra base de datos. Es entonces también, cuando se genera el Protocolo Interno de Atención a Mujeres con Discapacidad Víctimas de Violencia de Género, de aplicación a toda la plantilla de Fundación ONCE. Este protocolo pretende dar información al equipo de profesionales que, por su actividad, tienen en algún momento contacto con mujeres en esta situación. En este sentido, facilita algunas pautas y fuentes de información que nos ayudan a entender cómo el ciclo de la violencia interfiere en los procesos de desarrollo personal y

profesional de las mujeres, generando desigualdad y falta de oportunidades.

Desde esta perspectiva y, con el conocimiento que se va adquiriendo de manera progresiva, se hace patente que el binomio discapacidad más violencia de género, sitúa a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad, aumentando las dificultades en su de acceso al mercado laboral.

Se evidencia entonces que es imprescindible adaptar nuestros servicios a las necesidades de estas mujeres; así como, la importancia de generar sinergias colaborativas con todos los agentes implicados: fundaciones, asociaciones, instituciones y empresariado; y, por supuesto, sin olvidar el significado que supone alcanzar la inserción laboral: retomar el control de sus vidas.

Así, y como compromiso responsable de Fundación ONCE e Inserta, se genera a partir del conocimiento adquirido y a la experticia de los equipos, el proyecto Mujeres en Modo On-VG con el objetivo final de luchar contra la violencia de género, en particular de las mujeres con discapacidad.

5. La lucha contra la violencia de género a través del proyecto.

5.1. Acompañamiento.

El trabajo con las usuarias con discapacidad víctimas de violencia de género, tiene como objetivo principal, trabajar la autodeterminación y el empoderamiento en su propio proceso de recuperación personal, para conseguir la estabilidad y control que necesitan para afrontar su vida.

Para ello, se establece como herramienta, conseguir su incorporación al mercado laboral, a través de la búsqueda y prospección de ofertas, el mantenimiento del puesto y el desarrollo profesional de las participantes.

Se trata pues, de un acompañamiento hacia la autonomía de la propia mujer y su plena integración, desde el respeto a sus propias decisiones, que le permita tener el control de su vida y velando por hacer efectivo su derecho a la igualdad de oportunidades, apostando por garantizar la inclusión social y plena ciudadanía de estas mujeres.

Más adelante, se especifica en detalle su procedimiento.

5.2. Sensibilización.

Para poder conseguir esa inclusión real de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en la sociedad como personas de pleno derecho, resulta imprescindible que

ésta -la sociedad-, esté suficientemente alineada con su situación.

Para ello, desde el propio proyecto, se generan diversas formas de sensibilización que permiten concienciar y sensibilizar a los agentes sociales implicados usando varias vías para ello.

Así, se han generado herramientas de difusión y sensibilización, que pretenden llegar a toda la sociedad para acercarnos, en la medida de lo posible, a un cambio profundo.

El primero de estos hitos de difusión es el de los Encuentros Mujeres en Modo ON VG. Se trata de un total de cinco encuentros realizados a nivel nacional (en presencial y diferido) y a los que se puede acceder en la siguiente página web: <https://encuentrosvg.mujaresenmodoan.es/>

Hablamos de unos encuentros que han pretendido abordar la realidad de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género desde diferentes perspectivas: la necesidad del compromiso del tejido empresarial, la opción del emprendimiento, el trabajo del movimiento asociativo en su inclusión, la colaboración público-privada y la responsabilidad multidisciplinar de la sociedad civil en la prevención y atención del maltrato.

En palabras de Virginia Carcedo en el primero de estos encuentros:

Esta situación, la de las mujeres que sufren violencia de género y tienen discapacidad, requiere tener en cuenta la singularidad de esta variable en la atención y orientación de estas mujeres, sin olvidar que conseguir un empleo supone para ellas retomar el control de sus vidas. Lo importante de este proyecto es que no sólo trabaja en el empoderamiento de las mujeres, sino que las lleva a un empleo que sabemos que es la puerta para entrar en la sanidad, en la Seguridad Social y otras cuestiones que, sin ese empleo, son difíciles de conseguir, incluida una autonomía y una autoestima propias. Por eso y para acompañarlas en este proceso, conocer las características, causas y también, conocer las consecuencias de la violencia sobre la mujer, es necesario activar sinergias colaborativas con todos los agentes implicados más allá de nuestros propios recursos. Aquí hay fundaciones, asociaciones e instituciones, y por supuesto las empresas, que sois absolutamente necesarias para conseguir la inclusión laboral... De esta forma podremos ofrecer, soluciones adecuadas y eficaces que permitan a las mujeres su recuperación y su futura inserción (I Encuentro Mujeres en Modo ON VG, minuto: 13:52).

Animando así, a todos los agentes implicados a ser partícipes de esta lucha conjunta contra la violencia de género en mujeres y niñas con discapacidad.

Otra forma de enfrentar esta situación es la constante formación y difusión entre los propios equipos de Inserta Empleo, permitiendo así una sensibilización de todo el personal que atiende a las mujeres desde todos los proyectos. O iniciativas como el propio Protocolo interno de Atención a Trabajadoras de Inserta Víctimas de Violencia de Género.

Por supuesto, el uso de las redes sociales es ineludible en los tiempos actuales, y tomamos presencia en diversos medios como Facebook, Instagram, LinkedIn, o Twitter, en los que se hace difusión de eventos, informaciones al respecto de recursos, y acciones de sensibilización y concienciación, entre otras.

El 12 de septiembre de 2023, se presentó en Sevilla el libro de testimonios “La Voz del Coraje”. Se trata de un libro en el que se recogen catorce testimonios de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género y participantes del proyecto. Catorce mujeres que han sido capaces de retomar las riendas de su vida, a las que Inserta Empleo ha acompañado para apuntalar su autoestima, ofrecerles la formación necesaria para encontrar un empleo e incluso buscárselo. Ellas mismas, generosamente, cuentan su historia, dando ejemplo de que es posible salir de una situación así, al tiempo que exhortan a toda la sociedad a

no mirar para otro lado, a denunciar la violencia, a apoyar a las víctimas (Inserta Empleo, 2023).

La aparición en medios de comunicación convencionales (radio, televisión o prensa escrita) así como en podcast, facilitan que la información llegue a más personas y aportan la credibilidad de la neutralidad informativa que se les presupone.

Iniciativas como la llamada “Está en tu mano”, como acción de sensibilización con la que se busca concienciar al entorno de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género y a la sociedad en general. Nace con el objetivo de atraer al tejido empresarial hacia el proyecto y colaborar en la detección de los casos, poniendo en valor la corresponsabilidad social frente a esta realidad todavía oculta. La acción ofrece cuatro pautas para identificar este tipo de situaciones y prestar ayuda:

Observa (mantente alerta ante cualquier indicio de violencia para evitar llegar a una situación de riesgo);

Cuéntalo (ayuda a visibilizar esta realidad oculta);

Pide ayuda (no estás sola, en tu entorno hay profesionales que te pueden aconsejar);

Está en tu mano (contacta con nuestros profesionales, estamos para ayudarte).

Así, esta iniciativa cuenta con pegatinas que se ponen en empresas que están colaborando activamente con el proyecto, que cuentan con un teléfono de atención, una web, un código

QR, y un formulario; todo ello de fácil acceso para facilitar la atención por parte del equipo de Inserta Empleo. Cuenta con la propia web y la difusión en redes y medios de comunicación de la iniciativa.

Tomar presencia en otros contextos profesionales, sirve de igual manera para esta labor de transmisión de conocimientos. Por ejemplo, con nuestra participación en los siguientes eventos, entre otros:

- Ponencia “Discapacidad y Violencia de Género” en la Mesa sobre Sexualidad y Discapacidad “Todas las Sexualidades, sin dejar a nadie fuera” en las VII Jornadas de Actualización en Sexología Clínica, organizado por el Instituto Andaluz de Sexología y Psicología en Málaga en 2022. (<https://www.iasexologia.com/programa-vii-jornadas-de-actualizacion-en-sexologia-clinica/>).
- Ponencia “Mujeres en «Modo ON VG»: factores protectores del suicidio en situaciones de violencia machista y discapacidad” en el Simposio I “El suicidio desde el prisma de la vulnerabilidad social y el género” en el 2º Encuentro Internacional de Prevención, Intervención y Posvención de la Conducta Suicida, organizado por la Asociación de Profesionales en Prevención y Posvención del Suicidio Papageno en Salamanca en 2023. (<https://papageno.es/jornada->

[internacional-salamanca-2023/programa-cientifico/programa-de-la-jornada\).](https://canal.ugr.es/convocatoria/jornada-doble-discriminacion-mujeres-y/)

- Ponencia “Proyecto Mujeres en Modo On-VG” en la Mesa “Experiencias en Igualdad de Género” en las Jornadas “Doble Discriminación ¿Mujeres y...?”, organizadas por la Unidad de Igualdad y Conciliación, Secretariado para la Inclusión y el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad de la Universidad de Granada, en el año 2022. (<https://canal.ugr.es/convocatoria/jornada-doble-discriminacion-mujeres-y/>).

El proyecto ha obtenido además varios reconocimientos de buenas prácticas como el otorgado en 2023 por el Real Patronato sobre Discapacidad y que sirven para reconocer el trabajo por la inclusión y la defensa de los derechos de las personas con discapacidad: Premio Nacional de Discapacidad Reina Letizia de Igualdad de Género y Erradicación de las violencias contra las Mujeres y Niñas con Discapacidad (<https://www.rpdiscapacidad.gob.es/actualidad/noticias/0-49362.htm>).

La tercera mención en la modalidad de Buenas Prácticas por su atención de Mujeres con Discapacidad Víctimas de Violencia de Género, otorgada en 2022 por el Instituto Andaluz de la Mujer como Reconocimiento Científico del 12º Congreso Internacional para el estudio de la Violencia contra las Mujeres,

organizado por la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad de la Junta de Andalucía y la Universidad de Málaga:

(<https://www.fundaciononce.es/es/comunicacion/noticias/el-proyecto-mujeres-en-modo-vg-de-fundacion-once-reconocido-por-el-xii>).

Estos y otros reconocimientos, junto con acciones desarrolladas en cada territorio, hacen de la difusión y la sensibilización un pilar en la lucha contra la violencia de género.

5.3. Visibilización. La importancia del dato.

Hasta el momento, en el registro del Portal Estadístico de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género², no se conocen datos desagregados a nivel estadístico en los que se incluyan como variable de análisis el ítem de discapacidad. Tan sólo se puede extraer información de las Macroencuestas que la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género publicó en los años 2015 y 2019. A partir de ahí, toman presencia estudios como el que realiza la Federación de Mujeres Progresistas (2020) con el objetivo principal de analizar la situación de las mujeres con discapacidad en relación con la violencia de género. De esta investigación se desprende que hay un 64% de la población general encuestada

² <http://estadisticasviolenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

que opina que las mujeres en situación de discapacidad tienen mayor riesgo y vulnerabilidad frente al maltrato. En este estudio, de las 155 mujeres participantes el 76,1% (118) están muy o bastante de acuerdo con la afirmación ‘Las mujeres con discapacidad están más expuestas a ser víctimas de violencia de género’.

O bien, el Estudio CERMI en el que se puede leer:

Las mujeres con discapacidad en toda su diversidad están expuestas a otras formas de violencia, más allá del contexto de pareja o expareja, trascendiendo de la violencia de género para hablar de la violencia contra las mujeres. Se manifiesta a través de la violencia física, psicológica, sexual o financiera; e incluyen abandono, aislamiento social, confinamiento, humillación, arresto, denegación de cuidados sanitarios, esterilización no consentida y tratamiento psiquiátrico forzoso. Están expuestas, además, a violencias basadas en estereotipos sociales y aspectos subjetivos que intentan deshumanizarlas o infantilizarlas, así como excluirlas o aislarlas, convirtiéndolas en un objeto de violencia sexual. Los agresores son no solo las parejas o exparejas, sino son los padres, los amigos, los cuidadores, los profesores, los compañeros de clase, de trabajo, los desconocidos, etc. Así, el 73,3% de las mujeres ha

estado expuesta alguna vez en su vida a situaciones de abuso y violencia, ya sea esta pasiva o activa. El 54,8% de las mujeres encuestadas han sufrido abandono y abuso emocional, y un 18,2% afirman que les han encerrado u ocultado, les han impedido salir, les han mantenido incomunicadas o aisladas, o les han amenazado con hacerlo. El 28,7% afirma haber vivido situaciones de violencia sexual alguna vez en su vida. El 26,7% de las mujeres que han participado en el estudio han estado expuestas a situaciones de violencia física. El 45,5% ha sido insultada y ridiculizada verbalmente. En la violencia física, los agresores son principalmente en el entorno familiar (padre, pareja de la madre, otro hombre de la familia) seguido de amistades y compañeros de clase y del trabajo, así como personal cuidador. En la violencia sexual, quienes realizan este tipo de actos son: hombres desconocidos en lugares públicos, hombres conocidos o amistades cercanas a la familia y compañeros del trabajo.

No tener más que aproximaciones a través de encuestas provoca, al menos, desconocimiento acerca de la realidad que se genera como consecuencia de la interacción de las variables que estamos manejando (mujer, discapacidad, violencia de género), y como consecuencia hay una invisibilización

sistemática, que impide diseñar y actuar frente a estas situaciones de una manera adecuada.

Resulta imprescindible, pues, generar acciones de visibilización que permitan dar voz a las mujeres con estas múltiples variables de vulnerabilidad.

Así, la recogida sistemática de información y su posterior análisis en el contexto de nuestra bolsa de empleo y en concreto del proyecto Mujeres en Modo On-VG, se convierte en un acercamiento más acertado que puede usarse como herramienta de visibilización.

En este caso, se sistematizan esos datos a través de ODISMET (Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España, creado por Fundación ONCE e Inserta Empleo, en el contexto de la gestión del Programa Operativo de Lucha contra la Discriminación, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Fundación ONCE), generando un informe en el que se recoge la información estadística del proyecto Mujeres en Modo ON VG con el objetivo de dar visibilidad y voz a este colectivo (ODISMET, 2023).

A fecha de publicación de dicho estudio se han identificado en el desarrollo de nuestra actividad 5758 mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género a las que se les ha ofrecido la posibilidad de participar en el proyecto y beneficiarse de sus servicios y recursos. De ellas, 2153 se han

adscrito al mismo, facilitando así, su salida del ciclo de la violencia, la mejora de su autoestima y acceso al empleo. Se han registrado un total de 467 contratos, y han salido del ciclo de la violencia, al menos, 1576.

Reseñamos a continuación, algunos datos de este estudio, pudiendo acceder a la información completa y actualizada en la propia página de ODISMET (2023):

- El 67,5% de las mujeres atendidas son mayores de 45 años.
- En el 52,8% de los casos, la violencia se ejerce cuando ya existe discapacidad, evidenciando la vulnerabilidad del colectivo.
- La discapacidad psicosocial es la de mayor frecuencia entre mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género (42,13%).
- El 54,30% de las atendidas, tienen un grado de discapacidad reconocido entre el 33 y el 44%.
- El 55,09% sólo tienen la educación básica obligatoria.
- El 69,7% de las mujeres tiene establecida alguna medida de protección, siendo las medidas penales, las de mayor frecuencia (43,5%).

- Sólo el 56,29% ha interpuesto denuncia, y el principal motivo para no denunciar (18,46%) ha sido por miedo o temor a represalias.

- La violencia ejercida en mayor medida es la violencia psicológica (28,15%), seguida de la física (22,37%) y la psicológica de control (22,02%).

- El 42,15% han visto empeorada su salud psicológicamente a raíz de la violencia.

- El miedo y la impotencia se convierten en los sentimientos más frecuentes tras los episodios de violencia.

- El 95,86% tiene a hijos a cargo.

Se empieza a tener una base documental, estadística y con una muestra más representativa de esta situación de vulnerabilidad, que permite tener una perspectiva más clara de esta realidad.

6. Modelo de intervención.

El modelo de intervención se basa en, por un lado, la Guía Daphne: “Guía Transnacional para el Entrenamiento de Vida y Mentorización para mujeres que han superado la Violencia de Género” (Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud del Principado de Asturias) y, por otro lado, el trabajo del empoderamiento con la mujer partiendo del Modelo Ecológico de Desarrollo Humano de Bronbrenner (1979).

Como punto de partida para definir el modelo de intervención, la Guía Daphne se convierte en un recurso útil, siendo una guía transnacional para el entrenamiento de vida y mentorización para mujeres que han superado la violencia de género. Surge de un proyecto europeo liderado por la Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud del Principado de Asturias.

Por su parte, el Modelo Ecológico de Desarrollo Humano de Bronfenbrenner (1987) se convierte en el modelo de referencia para medir e intervenir el Empoderamiento de las Mujeres con Discapacidad Víctimas de Violencia de Género.

En el ámbito de las Ciencias Sociales, y más específicamente de la psicología, el modelo ecológico constituye un marco de análisis e intervención especialmente sugerente. El uso de la perspectiva ecológica tiene sus orígenes en los trabajos de Wright y Barker (1950) que toman como referentes los conceptos de espacio vital y campo psicológico de Kurt Lewin (1935). Partiendo de estos referentes, Urie Bronfenbrenner formuló el modelo ecológico del desarrollo humano que recogió en su libro 'La ecología del desarrollo humano' en 1987. Para este autor, la conducta es una función de la interacción de los rasgos de la persona y de sus habilidades con el ambiente. En otros términos, la interacción de los componentes ontogenético y de socialización produce la

conducta. Esta teoría también constituye un marco de análisis de situaciones sociales (Bronfenbrenner y Ceci, 1994). En consecuencia, a diferencia de los acercamientos teóricos más individuales, desde este modelo se asume una perspectiva interaccionista que posee implicaciones relevantes tanto en el análisis de las conductas como en el diseño de intervenciones. Además, desde el modelo ecológico, el individuo deja de ser un receptor pasivo, participando activamente en su entorno. En este sentido, para Bronfenbrenner (1977) el desarrollo humano es el resultado de la acomodación entre el ser humano (activo) y los entornos inmediatos, de carácter dinámico, que le circundan. (Monreal-Gimeno, et. al, 2014).

De este planteamiento, se genera la Herramienta de Medición del Nivel de Empoderamiento de Mujeres con Discapacidad Víctimas de Violencia de Género, con el objetivo de medir el nivel de empoderamiento en el punto de partida y la evolución a su paso por el proyecto. El diseño de esta herramienta incluyó las siguientes fases: lanzamiento, coordinación y seguimiento; diseño y desarrollo del sistema de medición; validación del diseño mediante testeos; y formación del equipo.

El cuestionario consigue medir los siguientes ítems de empoderamiento: autoeficacia, autoestima, capacidad crítica, habilidad empática, locus de control, satisfacción con la vida y otros. Esto debería permitir, al menos: medir el nivel de

empoderamiento de las mujeres participantes del proyecto al inicio de su participación en el proyecto; definir una hoja de ruta personalizada en función de los resultados; analizar la evolución en el nivel de empoderamiento de las mujeres a su paso por el proyecto; evaluar el impacto de las acciones puestas en marcha en el empoderamiento de éstas; y, la autoevaluación y toma de conciencia por parte de las mujeres.

6.1. Identificación de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género como potenciales usuarias del proyecto.

La identificación de las potenciales usuarias, se hace siempre atendiendo a los requerimientos de protección de datos que aseguren, por un lado, la no vulneración de la legislación vigente y, por otro, velando en todo momento por la seguridad de éstas, no suponiendo, en ningún caso, su identificación un riesgo añadido a su situación.

Para que puedan ser identificadas como potenciales usuarias, las mujeres deben contar, al menos, con los requerimientos para la participación en nuestra bolsa de empleo (en edad laboral, en situación de desempleo, y en posesión de un certificado de discapacidad mayor al 33% o bien incapacidad laboral). Por otro lado, la mujer debe manifestar activamente, haber vivido o estar viviendo situaciones compatibles con el concepto de

Violencia de Género que ya hemos definido anteriormente, no siendo en ningún caso necesaria su acreditación documental.

6.2. Captación.

La captación de potenciales usuarias, como ya hemos podido comprobar, se realiza por varias vías. Desde las acciones de sensibilización y difusión ya comentadas, a la acción proactiva de las mujeres que acuden a nuestro equipo cuando conocen del proyecto. También se cuenta con la identificación y captación de las mismas a través del recorrido de las mismas en las diferentes etapas en su paso por Inserta: incorporación a bolsa, acciones de mejora de la empleabilidad, asesoramiento en emprendimiento, intermediación laboral, o incluso en las propias empresas una vez contratadas a través del proyecto “Está en tu mano”.

Por otro lado, y tras el establecimiento de sinergias de colaboración con entidades públicas y entidades del tercer sector, recibimos derivaciones con el previo consentimiento e información a las mujeres.

6.3. Evaluación.

El diseño inicial de trabajo con una mujer, parte de una evaluación inicial que nos permita ver el punto de partida. Igualmente, es necesario realizar evaluaciones periódicas, que

nos permitan ir adaptando las intervenciones a los cambios que se van produciendo en la vida de las mujeres.

Esta evaluación inicial se realiza a través de la ficha de valoración del caso, que se genera con dos objetivos principales. Por un lado, el diagnóstico e identificación de necesidades que permitan planificar el desarrollo e intervención que se realizará dentro de las Fases del Ciclo de Recuperación y que estarán dirigidas a favorecer su inserción laboral. Por otro; y como ya hablamos antes cuando identificamos la importancia del dato, la generación de conocimiento que permita profundizar en las causas, origen, características y consecuencias de la violencia de género en las mujeres con discapacidad, con el objetivo de generar fuentes de información que permitan la puesta en marcha de acciones preventivas y recuperadoras, por parte de todos los agentes sociales.

El documento está estructurado en dos partes, la primera “Ficha Valoración del Caso”, en la que se realizará la evaluación de la situación de las mujeres y, la segunda “Ciclo de Recuperación”, que marcará el desarrollo y la intervención en las fases de desarrollo personal, desarrollo profesional e intermediación laboral.

La Ficha de Valoración del caso está compuesta por un total de cuatro bloques temáticos que nos permiten conocer la situación de las mujeres participantes en el proyecto, desde una

perspectiva totalizadora e integral de factores que afectan a su futura inserción laboral, contribuyendo a establecer las líneas de actuación en la intervención y desarrollo del Ciclo de Recuperación.

Cada bloque de información tiene al final un campo de observaciones, para poder aportar valor cualitativo relevante que no haya podido ser recogido en los ítems o preguntas.

En el primer bloque, se recoge la situación actual respecto a su relación con el maltratador y su condición de víctima de violencia de género. Se trata de identificar la situación de la mujer respecto a su condición de víctima de violencia de género: violencia sufrida en el pasado, actualmente, relación con el maltratador, etc. Se valorará su inferencia en el proceso de acceso al mercado de trabajo, exclusivamente y sólo aquella información que de manera proactiva la mujer nos facilite y nos permita hacer una adecuada derivación a otros servicios; velando, en todo caso, que esta evaluación no se convierta en una revictimización.

En el segundo bloque de información, se valorará el entorno y la red de apoyo. Identificando la red de apoyo de las mujeres y su influencia en el desarrollo de estrategias de afrontamiento necesarias en su desarrollo personal y profesional.

En el tercer bloque, se realiza un acercamiento a la situación familiar y valoración socioeconómica de las mujeres. Así se

pasa a identificar cuál es actualmente su unidad familiar, si tiene personas a su cargo, las necesidades a cubrir y si dispone de información suficiente de los recursos disponibles.

Por último, y como ya se ha comentado anteriormente, se realiza la evaluación del empoderamiento de la mujer que nos permita ver un antes y un después de su evolución.

Para la definición de ítems y variables de información de los cuatro bloques, se ha utilizado como referencia el “Informe sobre violencia de género hacia las mujeres con discapacidad a partir de la Macroencuesta 2015” (CERMI, 2016).

6.4. El Ciclo de Recuperación.

Como ya hemos adelantado, y tema en el que se profundizará en el siguiente capítulo, partiendo de la evaluación, se diseñará en consenso con las mujeres los ítems a tratar en su propio proceso. Esto, se realizará estructurando los objetivos a trabajar en el llamado Ciclo de Recuperación.

El Ciclo de Recuperación, está estructurado en tres fases:

- Fase de Desarrollo Personal.
- Fase de Desarrollo Profesional.
- Fase de Intermediación laboral.

7. Conclusiones.

Construir y dotar de contenido un proyecto que permita atender de manera adecuada las necesidades de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género y acercarlas a su recuperación no es tarea fácil. En el camino, debemos atender a buenas bases teóricas que respalden la toma de decisiones en el proceso y nos permitan construir herramientas consistentes y útiles. Ponerlas en práctica, es sin duda el reto y comprobar su efectividad el motor que nos permite continuar.

8. Bibliografía.

Inserta Empleo (2023). *La voz del coraje. Testimonios de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género*. Asociación Inserta Empleo.

https://encuentrosvg.mujeresenmodo.es/wp-content/uploads/2023/09/15sep_VozCoraje_ESP_ACCESIBLE_cambiado.pdf

Bronfenbrenner (1987). *La ecología del desarrollo humano*.

Rentería Salazar, P. (2006). El comienzo de la renovación. En M. A. Flórez Góngora (Ed.), Bogotá: *Renovación Urbana, Renovación Humana* (pp. 80-100). Empresa De Renovación Urbana.

Viveros Vigoya, M (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, 52.
https://debatefeminista.cieg.unam.mx/df_ojs/index.php/debate_feminista/article/view/2077

Monreal-Gimeno, M.C. Povedano-Díaz, A. y Martínez-Ferrer, B. (2014). Modelo ecológico de los factores asociados a la violencia de género en parejas adolescentes. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol. 5(3). pp. 105 - 114.
https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/42943/Vol5%2083%29_008_jett_monreal_%20povedano_martinez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Consejo de Europa (2011). Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.
<https://rm.coe.int/1680462543>

Reglamento (UE) N° 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo de 17 de diciembre de 2013.
<https://www.boe.es/doue/2013/347/L00320-00469.pdf>

Fundación ONCE (2017). Guía para la incorporación de la perspectiva de género y discapacidad en la programación del Fondo Social Europeo.

<https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/colecciones-propias/programa-operativo/guia-para-la-incorporacion-de-la-perspectiva-de>

Fundación ONCE (2018). Guía para un uso no sexista del lenguaje. Incluye una mirada especial al empleo y la discapacidad.

<https://biblioteca.fundaciononce.es/publicaciones/colecciones-propias/programa-operativo/guia-para-un-uso-no-sexista-del-lenguaje>

Asamblea General de las Naciones Unidas (2015). Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N15/291/93/PDF/N1529193.pdf?OpenElement>

Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (2015). Macroencuesta contra la Violencia de Género.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2015/home.htm>

Subdirección General de Sensibilización, Prevención y Estudios de la Violencia de Género (Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género) (2019). Macroencuesta contra la Violencia de Género.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm>

Federación de Mujeres Progresistas (2020). Mujer, discapacidad y violencia de género.

<https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2020/estudios/vgeneroImg.htm>

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad y Comunidad de Madrid (2021). Situación de la violencia de género contra las mujeres con discapacidad en la Comunidad de Madrid.

<https://back-diario.cermi.es/catalog/file/file/qmptc-estudiocermimadridviolenciageneroydiscapacidad.pdf>

Dirección General del Instituto Asturiano de la Mujer y Políticas de Juventud del Principado de Asturias (Programa Daphne de la Unión Europea). Guía Transnacional para el

Entrenamiento de Vida y Mentorización para Mujeres que han superado la Violencia de Género.

Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (2016). Informe sobre violencia de género hacia las mujeres con discapacidad a partir de la Macroencuesta 2015. <https://www.consaludmental.org/publicaciones/Informe-violencia-genero-discapacidad-2015.pdf>

9. Webgrafía.

<https://encuentrosvg.mujeresenmodo.es/>

<https://estaentumano.mujeresenmodo.es/>

<https://www.iasexologia.com/programa-vii-jornadas-de-actualizacion-en-sexologia-clinica/>

<https://papageno.es/jornada-internacional-salamanca-2023/programa-cientifico/programa-de-la-jornada>

<https://canal.ugr.es/convocatoria/jornada-doble-discriminacion-mujeres-y/>

<https://www.rpdiscapacidad.gob.es/actualidad/noticias/0-49362.htm>

<https://www.fundaciononce.es/es/comunicacion/noticias/el-proyecto-mujeres-en-modo-vg-de-fundacion-once-reconocido-por-el-xii>

<http://estadisticasviolenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/>

<https://odismet.es/mujeres-en-modo>

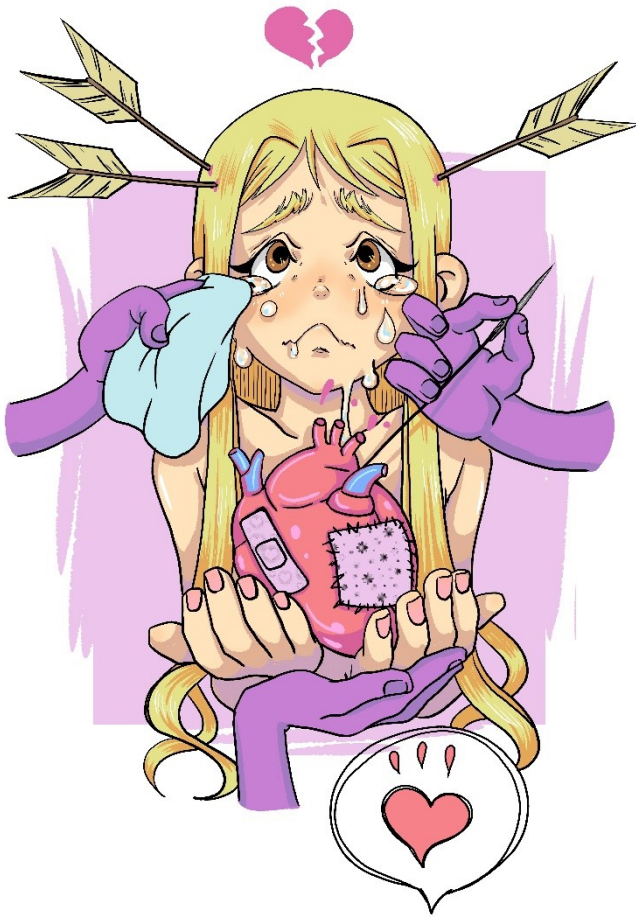


ILUSTRACIÓN: Victoria Ana Fernández Bravo

CAPÍTULO 5. CICLO DE RECUPERACIÓN COMO ESPACIO DE INTERVENCIÓN SOSTENIBLE.

Francisca Cortés Espinosa, Sandra Gajete Méndez y Raquel Mota Cepero

1. Introducción.

El círculo de la violencia es un concepto introducido por la psicóloga norteamericana Lenore Walker en su obra “The Battered Woman” (1979), en el que define la violencia contra las mujeres en el contexto de la pareja como un ciclo que se divide en tres fases: fase de tensión, fase de agresión y fase de luna de miel. La repetición del ciclo aumenta la violencia, espaciando los momentos de conciliación y repitiendo la escalada.

Teniendo en cuenta este punto de partida, se genera el Ciclo de Recuperación como ruptura del ciclo de la violencia, que pretende dar respuesta y convertirse en un círculo virtuoso que permita un acercamiento al empleo de las mujeres, como herramienta para salir de la violencia.

2. El porqué de la atención integral.

Partiendo de un modelo teórico que aborda el fenómeno de la violencia de género desde un enfoque multidimensional, considerándola el resultado de la interacción de múltiples

factores y, entendiendo la salud como un buen estado biopsicosocial de la persona (Engel, 1982), es imprescindible tener en cuenta cada uno de los aspectos que influyen en el desarrollo de las mujeres con discapacidad y víctimas de violencia de género para atender todas las necesidades de cada una de ellas y cubrir todos los derechos de las víctimas. Hay que tener presente, como ya se ha comentado, que cada mujer es diferente, siendo necesario atender también a esas diferencias realizando una atención personalizada.

Para ofrecer un servicio de calidad se hace imprescindible cubrir cada uno de estos espacios, que van a favorecer o dificultar la vida de estas mujeres en mayor o menor medida. Cuando una de estas áreas no funciona de forma adecuada o tiene debilidades, irremediablemente, va a influir de forma negativa en el resto de las áreas, es por lo que debemos cuidar cada uno de estos ámbitos de la vida de las mujeres para llegar a un equilibrio y que se refuercen mutuamente.

Así, el porqué de una atención integral viene justificado por el hecho del propio concepto de violencia de género como violencia estructural. Se trata de una violencia no innata, sino que tiene un origen cultural, se aprende a lo largo de la vida, en el proceso de socialización y educación de las personas, que mantiene una estructura social sexista y una distribución desigual del poder enmarcada en una sociedad patriarcal. Es

por este origen aprendido que puede ser evitable y que es necesario que sea abordada desde sus raíces y en todos sus ámbitos. Estamos ante un problema social complejo y que para resolverlo tenemos que hacerlo desde múltiples disciplinas.

3. Fases del Ciclo de Recuperación.

El Ciclo de Recuperación se compone de tres fases, que no necesariamente deben trabajarse de manera independiente ni lineal, ya que la vida de las mujeres se compone de múltiples factores intervinientes y debemos afrontar su acompañamiento de manera integral, como ya se ha comentado anteriormente. Así, hablaremos a continuación de cada una de ellas, pero debemos tener la perspectiva de la coexistencia de las fases y del principio de reversibilidad, permitiéndonos así, trabajar de manera flexible y adaptándonos a los cambios y evolución de las mujeres.

3.1. Desarrollo personal.

La fase de desarrollo personal se centra en el concepto de entrenamiento de vida, diseñando una secuencia de acciones para la intervención, pautadas por la persona de referencia Compass y consensuadas con la mujer atendida como las adecuadas para conseguir el objetivo de la fase, que es la

recuperación emocional y psicológica a través del trabajo del empoderamiento de cara a la inserción laboral.

Se trata pues de identificar aquellos factores personales o psicosociales que puedan estar impidiendo el acceso, no ya sólo al empleo, sino al inicio de la búsqueda activa del mismo. Entre ellos, tendremos en cuenta diversos factores como los aspectos psicosociales, el control emocional, o las competencias personales.

Una vez identificadas estas necesidades de mejora se diseña, junto con las mujeres, el plan de trabajo de desarrollo personal. Dicho plan de trabajo puede incluir sesiones individuales y/o grupales que permitan, por un lado, cubrir las necesidades específicas de cada una de ellas y, por otro, dotar de un espacio común en el que compartir experiencias y crecer con otras mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.

Dentro de esta fase, y como se desarrollará más adelante, se incluyen varias acciones de intervención:

- Acciones hacia la autonomía y el control de la propia vida.
- El empoderamiento y estrategias de afrontamiento.
- Uso de herramientas New Start para el desarrollo personal.
- Sesión terapéutica Mujer y Salud.

- Entrenamiento de vida.
- Mejora de la calidad de vida: Yoga y Risoterapia.
- Entrenamiento Coaching.

Con esto, se trabajará en el desarrollo de estrategias para el afrontamiento de tareas básicas; el desarrollo del empoderamiento de las mujeres; el desarrollo de competencias personales; la salud y el autocuidado personal; la identificación de respuestas de afrontamiento y la identificación de vínculos interpersonales.

3.2. Desarrollo profesional.

En este momento, se pretende realizar un entrenamiento profesional, mediante actuaciones encaminadas al entrenamiento de habilidades y competencias para el empleo (formación para el empleo y formación complementaria), que parten de la valoración del perfil profesional y el ajuste de expectativas. Esto, pretende dar respuesta a unas necesidades formativas, que las acerquen a un sector profesional actualizado y acorde a sus capacidades, teniendo en cuenta que, en muchas ocasiones, no han tenido la oportunidad a lo largo de sus vidas de realizar una formación que defina un itinerario profesional y que, en otras, sus capacidades previas a la participación en el proyecto se han modificado por cuestiones de salud,

impidiéndoles hacer funciones que venían desarrollando con o sin reconocimiento contractual.

Las acciones concretas con las que se hace frente al desarrollo profesional de las mujeres en esta fase tendrán como recurso, entre otros, los siguientes:

- Talleres de Habilidades Sociales y Competencias.
- Formación Complementaria.
- Formación para el Empleo.
- Herramientas New Start para el desarrollo profesional.
- Entrenamiento profesional.
- Entrenamiento para la comunicación.

Así, se trabajará la adquisición de habilidades y competencias para el empleo (fomentando, entre otros, factores como la flexibilidad, el trabajo en equipo, o la orientación al logro), la comunicación, la adquisición de cualificación profesional, el entrenamiento en la búsqueda activa de empleo y la adquisición y/o desarrollo de competencias digitales.

Para ello contamos, entre otras herramientas, con el Cuestionario de Competencias (CII). Se trata de tres autoinformes (CCI-16, CCI-11 Y CCI-7), elaborados a medida para Inserta Empleo, para evaluar respectivamente 16, 11 o 7 rasgos del Diccionario de Competencias de Inserta. (Tea Cegos, 2015).

El cuestionario CCI-16 consta de 174 ítems y está enfocado principalmente a la evaluación de las competencias propias de puestos técnicos y profesionales que requieren una formación superior o universitaria.

El cuestionario CCI-11 está formado por 124 elementos y se destina preferentemente a la evaluación de las competencias requeridas en puestos administrativos o de un nivel medio o bajo de cualificación.

Por último, el CCI-7 consta de tan sólo 32 ítems y tiene como finalidad principal servir de evaluación o aproximación muy general al perfil competencial de las personas con algún grado de discapacidad intelectual o limitaciones en la lectura, principalmente por presentar sordera de nacimiento.

Para la obtención de los cuestionarios CCI, se siguieron una serie de fases estándar en lo que a construcción del test se refiere (marco teórico: operativización de variables; desarrollo de ítems experimentales; estudio piloto; estudio de tipificación; análisis psicométrico y versión definitiva; desarrollo de contenidos (informe interpretativo e informe técnico).

Con índices de fiabilidad y validez significativos, que aseguran la utilidad del cuestionario, se evalúan los siguientes ítems:

- Afán por aprender: voluntad, interés y esfuerzo para adquirir o ampliar nuevos conocimientos y habilidades. Supone la actualización y reciclaje continuo, buscando el pleno desarrollo y generación de capacidades.

- Autocontrol: capacidad de manifestar tranquilidad y seguridad en situaciones adversas. Implica ejercer el control de las propias emociones, evitando reacciones inapropiadas ante situaciones de estrés, oposición u hostilidad, y actuar positivamente para alcanzar acuerdos y soluciones de manera eficaz.

- Autoconfianza: convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea, o elegir el enfoque adecuado para abordar un trabajo o resolver un problema. Incluye mostrar confianza en las propias capacidades, opiniones y decisiones, así como, predisposición para abordar retos novedosos y de mayor dificultad.

- Comunicación: capacidad para favorecer el intercambio de información entre distintas audiencias, ya sea de forma oral o escrita, adaptando el lenguaje al interlocutor y garantizando la correcta comprensión de los mensajes.

También implica la predisposición y capacidad para escuchar de forma activa a las demás personas.

- Creatividad: capacidad que permite identificar, plantear y resolver problemas de forma distinta a la habitual. Es la habilidad de establecer relaciones de conocimiento distintas, realizar nuevas preguntas y dar respuestas originales.

- Desarrollo de relaciones: capacidad para establecer y/o mantener relaciones cordiales, recíprocas y constructivas con otras personas que pueden ayudar a la realización de objetivos.

- Integridad: actuar de forma consecuente con lo que uno dice y piensa, comportándose de forma coherente con sus valores y principios éticos, aunque ello conlleve un coste o riesgo personal o profesional. Incluye actuar de manera abierta, equitativa e imparcial, respetando sus compromisos y su palabra, y esforzándose porque el resto actúen de igual modo.

- Flexibilidad: capacidad de adaptarse y trabajar eficientemente en distintas situaciones y con personas o grupos diversos. Supone entender y valorar distintos puntos de vista existentes, adaptando la propia postura a medida que la

situación lo requiere, así como afrontar los cambios que se produzcan en el propio puesto y/o en la organización.

- Gestión de personas: capacidad para guiar las acciones de una persona o un equipo hacia la consecución de unos objetivos marcados, obteniendo el apoyo, compromiso e implicación para alcanzarlos. Implica la capacidad de gestionar recursos humanos de una forma eficaz.

- Impacto: capacidad de persuadir, convencer, influir o impresionar a otras personas, para producir un determinado efecto y obtener una actitud hacia la consecución de los objetivos e intereses.

- Iniciativa: disposición para identificar problemas, obstáculos u oportunidades y actuar de manera proactiva y autónoma para afrontarlos, buscando y proponiendo soluciones efectivas y coherentes.

- Negociación: capacidad para llegar a acuerdos ventajosos, a través del intercambio de información, debate de ideas y utilización de estrategias efectivas, con personas o grupos que puedan presentar intereses diversos, diferentes o incluso contrapuestos.

- Orientación al logro: afán por conseguir y/o superar los estándares y objetivos marcados por la organización. Implica la actitud de mejora continua y la búsqueda de la excelencia, así como el establecimiento de objetivos retadores.

- Capacidad de reconocer, prever y satisfacer las necesidades y las expectativas de los clientes. Implica un esfuerzo por prestar un servicio de calidad que aporte un valor diferencial al cliente.

- Planificación y organización: define, establece un orden y programa las acciones que se deben acometer para lograr los objetivos marcados, estableciendo prioridades y gestionando eficazmente el tiempo y los recursos disponibles para garantizar su consecución y/o mejora de los mismos.

- Trabajo en equipo: capacidad de colaborar con otras personas para alcanzar unos objetivos comunes, anteponiendo los intereses colectivos a los individuales. La sinergia producida entre las partes consigue mayores resultados globales que los que obtendrían sumándolos individualmente.

Si bien estos cuestionarios son de aplicabilidad para todas las personas que acuden a nuestra entidad en búsqueda de un futuro mejor a través de la consecución de un empleo, en esta fase del Ciclo de Recuperación, se convierte en una herramienta especialmente útil, que nos permite identificar y trabajar aquellos aspectos que puedan estar impidiendo tanto obtener un empleo, como mantenerlo y, nos permite, marcar una ruta de trabajo teniendo un horizonte claro de hacia dónde debemos dirigir la atención.

3.3. Intermediación laboral.

Como último escalón para la incorporación al mercado laboral, se trabaja el entrenamiento para la búsqueda activa de empleo, haciéndolas partícipes de su propio proceso hacia la consecución de un trabajo digno y fomentando su autonomía. Así, se pretende el acompañamiento y refuerzo en la búsqueda activa de empleo, el sondeo del mercado laboral, la identificación de opciones laborales a medida y la preparación de las entrevistas.

En este sentido, las acciones previstas en esta fase incluyen:

- Sesiones de sensibilización y acogida.
- Sesiones de mentorización de las acciones formativas.

- Plan de búsqueda activa de empleo.
- Acompañamiento y asesoramiento hacia el emprendimiento.
- Introducción al emprendimiento y generación de ideas de negocio a través de las herramientas New Start.
- Seminarios de emprendimiento.
- Uso de herramientas New Start para la búsqueda activa de empleo.
- Entrenamiento para el mercado de trabajo.

Así, en esta última fase, se trabajará sobre el ajuste expectativas/puesto (perfil-puesto) que previamente habíamos evaluado para ver el perfil formativo necesario, la preparación de la entrevista de selección, la identificación de oportunidades laborales, el emprendimiento y la acogida en el puesto de trabajo.

Este ajuste de expectativas/puesto, va más allá de una evaluación meramente curricular en la que se mida la formación o la experiencia. Además de un perfil competencial, se realiza de manera detallada una evaluación de capacidades que permite compatibilizar las funciones y requerimientos de un puesto de trabajo específico con la situación que se deriva de su propia discapacidad.

Como sistema de valoración de capacidades (Inserta Empleo, 2014), basado en la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y la Salud (CIF, 2001), permite hacer un recorrido evaluando los siguientes factores:

- Las funciones corporales: son las funciones fisiológicas de los sistemas corporales (incluyendo las funciones psicológicas).
- Las estructuras corporales: son las partes anatómicas del cuerpo, tales como los órganos, las extremidades y sus componentes.
- Las deficiencias: son problemas en las funciones o estructuras corporales, tales como una desviación o una pérdida significativa.
- Actividad: es la realización de una tarea o acción por una persona.
- Participación: es el acto de involucrarse en una situación vital.
- Capacidad -desempeño/realización: lo que puede hacer la persona con las ayudas de que dispone en el contexto real donde se desenvuelve.
- Limitaciones en la actividad: son dificultades que una persona puede presentar en el desempeño/realización de las actividades.

- Restricciones en la participación: son problemas que una persona puede experimentar al involucrarse en situaciones vitales.
- Factores contextuales: representan el trasfondo total tanto de la vida de una persona como de su estilo de vida. Incluyen los factores ambientales y los factores personales.

Con este modelo, se valora a la persona individualmente, con independencia del colectivo y alineados con lo establecido en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (ONU, 2006), reconociendo que la discapacidad es un concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con deficiencias y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones que los demás.

Otro de los focos estratégicos, será acompañar a la empresa en el proceso de acogida de las mujeres, que se llevará a cabo a través de la puesta a su disposición de guías de acogida, participación en foros y charlas de sensibilización, y acompañamiento en el proceso de incorporación mediante seguimiento y refuerzos personales a las mujeres una vez incorporadas.

En el diseño del plan de trabajo para cada una de las fases, y haciéndolo siempre de manera consensuada con la interesada, se especifica: el objetivo a conseguir, las acciones concretas, recursos y responsabilidades que van a asumir tanto la persona que acompaña a la mujer como ellas mismas, fechas de los seguimientos y de la evaluación intermedia de cada acción.

Así, en todas, resulta imprescindible realizar un seguimiento y evaluación del itinerario pautado, para testear los avances, desde una perspectiva de mejora continua y aplicando el principio de reversibilidad, en el que la toma de decisiones de todo el proceso pueda ser revisada y reformulada, atendiendo a los cambios reales que vayan sucediendo en todas las fases.

4. Las Acciones de Intervención como metodología de trabajo.

4.1. La diferencia entre la atención individual y la grupal.

En la intervención con mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, siempre debemos tener en cuenta el concepto de Acción sin Daño. Éste, tiene su origen en situaciones de conflicto en los que la ayuda humanitaria aparece. Como, por ejemplo, en la valoración de los impactos ocasionados por las acciones humanitarias a lo largo de la década de los noventa, y que se hizo evidente a raíz del grave genocidio en Ruanda, en 1994 (Rodríguez, 2008).

Según Rey (2008):

En una evaluación de toda la acción humanitaria por parte del gobierno danés y en la que participaron todos los organismos humanitarios, se llega a decir que, en muchas ocasiones, la ayuda humanitaria fue parte del problema y no de la solución, o que la falta de coordinación y la escasa competencia profesional de muchas ONGs costaron vidas humanas. Duras afirmaciones que muestran, una vez más, que el camino del infierno está plagado de buenas intenciones (citado en Rodríguez, 2008).

Partiendo entonces de este concepto, hay que tener en cuenta que cualquier acción que hagamos con ellas, es potencialmente favorecedora y, a su vez, potencialmente generadora de malestar.

En este sentido, debemos tener buen criterio y hacer una evaluación adecuada, antes de decidir si una mujer va a salir beneficiada o no de sesiones individuales y/o grupales.

El diseño de las sesiones en el plan de trabajo para definir el Ciclo de Recuperación de cada usuaria debe tener en cuenta así, los pros y los contras de la intervención.

El formato individual, permite ajustar el contenido a trabajar en las sesiones a la situación concreta de cada mujer, realizándose un itinerario personalizado para cada participante. Por otro lado,

va a dar la oportunidad de adaptarnos de una manera más productiva a la enorme variabilidad y constante cambio que nos encontramos, pudiendo enfrentar determinadas situaciones de manera más directa y en tiempo real.

Por su parte, el formato de sesiones grupales permite un espacio de intervención más dinámico y fluido, que puede resultar más enriquecedor. Hay que tener en cuenta que, en estas sesiones, tienen la oportunidad de compartir sus vivencias y aprendizajes, de sentirse en un espacio compartido seguro en el que identificarse con otras mujeres en situaciones similares y, un espejo en el que ver diferentes formas de enfrentarse a una misma cuestión. Así, se crean vínculos entre las participantes que permiten la creación de una red de ayuda mutua entre ellas. El sentimiento de pertenencia al grupo resulta especialmente positivo, supliendo a veces las relaciones sociales que hasta el momento no han tenido por el aislamiento que provoca la propia situación de violencia.

En definitiva, no existe un formato mejor que otro. Cada uno, si somos capaces de elegir bien respecto al momento, necesidades y situación de las mujeres, va a permitir la intervención con ellas, obteniendo beneficios distintos en su proceso de recuperación.

4.2. Desarrollo de las acciones de intervención.

Las acciones de intervención dotan de contenido a cada una de las fases del Ciclo de Recuperación, homogeneizando el trabajo que se realiza en todos los territorios, y consiguiendo así un estándar de calidad mínimo para todas las mujeres.

Organizados en manuales para el equipo compass y material de trabajo para las mujeres, pretende dar una estructura flexible que permita adaptar el trabajo de los objetivos individuales y grupales a cada momento y situación.

A continuación, entraremos en más detalle con respecto a cada acción de intervención.

4.2.1. Empoderamiento y estrategias de afrontamiento.

Esta acción de intervención se ha diseñado para conseguir el desarrollo personal y profesional de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género. Se ha enmarcado dentro de la Fase de Desarrollo Profesional del Ciclo de Recuperación, con el fin último de superar aquellas circunstancias que les estén impidiendo de alguna forma su acceso al empleo.

Con una metodología de trabajo que permite ser aplicada de manera presencial o en formato digital, permite aplicarse tanto en sesiones individuales como grupales.

Este trabajo se distribuye en “Tareas” que pretenden abarcar los siguientes ítems: autoconcepto – autoeficacia; capacidad crítica; habilidad empática; autoestima; satisfacción con la vida; locus de control y estrategias de afrontamiento. A su vez, cada tarea se divide en 16 áreas de trabajo y para cada una de ellas, se han elaborado actividades para su desarrollo a través de fichas de trabajo, quedando estructurado de la siguiente forma:

Tarea 1: Autoconcepto-autoeficacia:

Áreas de trabajo:

- Autoconcepto personal.
- Autoconcepto físico.
- Autoconcepto social.
- Autoconcepto académico.
- Autoeficacia.

Objetivos:

- Tener conciencia de una misma, ser capaz de establecer una identidad, darle un valor y definir objetivos personales y profesionales.
- Aprender a analizar las afirmaciones negativas sobre una misma y transformarlas en nuevas afirmaciones positivas, objetivas y realistas.

- Tomar conciencia de la importancia del autocuidado y bienestar personal para el desarrollo y crecimiento individual.
- Desarrollar un repertorio de conductas y actuaciones que permitan interactuar satisfactoriamente en los contextos socioculturales y que generen consecuencias positivas para todas las partes implicadas en la relación (ámbito social, familiar y laboral).
- Identificar las ideas y pensamientos que generan malestar, y cambiar la forma de interpretar la realidad, cambiando principalmente los pensamientos basados en creencias y valores sexistas. Potenciar el sentimiento de valía personal y social por “ser mujer”.
- Alcanzar el empoderamiento a través del desarrollo de la autonomía emocional, social y laboral, como vehículo de prevención de situaciones de riesgo.
- Crear un espacio de reflexión que ayude a identificar cuáles son las necesidades propias, donde están y hacia dónde se quiere dirigir la vida.

Tarea 2: Capacidad crítica:

Áreas de trabajo:

- Capacidad crítica.
- Actitudes y habilidades de la capacidad crítica.
- Métodos para potenciar mi pensamiento crítico.

Objetivos:

- Fortalecer y autorregular el pensamiento crítico en contextos sociales.
- Dotar de mecanismos para mejorar la capacidad de autonomía y el poder de decisión.
- Desarrollar e integrar un pensamiento que incida en la necesidad de analizar la naturaleza de las situaciones vividas, el conocimiento social, de las creencias y de los valores que lo sustentan.
- Alcanzar un buen nivel de motivación para la consecución de objetivos.
- Desarrollar la capacidad de escucha activa.
- Desarrollar y adquirir habilidades de afrontamiento básicas para el manejo de una comunicación asertiva, mejorando la comunicación inter e intrapersonal, siendo capaces de defender sus propias ideas y reclamar derechos.

Tarea 3: La habilidad empática:

Áreas de trabajo:

- El desarrollo de la capacidad empática.
- Cooperación e interacción social.

Objetivos:

- Hacer una buena identificación emocional: en mí misma y en los demás.
- Aprender pautas para gestionar bien la regulación emocional.
- Desarrollar la capacidad de escucha, tanto a nivel verbal como a nivel no verbal y entrenar los estilos de comunicación asertiva.
- Fomentar la empatía para la cooperación social, personal y laboral.
- Mejorar los vínculos de apoyo personal.
- Desarrollar habilidades de interacción social.
- Mejorar las habilidades prácticas para comprender la vida emocional de las otras personas y con ello mejorar las relaciones interpersonales.

Tarea 4: La autoestima:

Área de trabajo:

- La mejora de la autoestima.

Objetivos:

- Potenciar rasgos importantes para una autoestima positiva: actitud, manera de hablar, manera de moverme,

motivación, voluntad y ganas de aprender, pensamiento independiente, responsabilidad afectiva, etc.

- Dotar de herramientas para la mejora de la confianza en una misma.
- Reestructurar los pensamientos negativos que estén en relación con la manera de verme a mí misma.
- Potenciar una mejor imagen de sí misma.
- Plantear una mejora del yo ideal, lo que desearía ser.

Tarea 5: Satisfacción con la vida:

Área de trabajo:

- Valoración de mi calidad de vida.

Objetivos:

- Identificar y desarrollar un modo positivo la percepción que tengo acerca de mi propia experiencia de vida.
- Evaluar desde mis experiencias propias mi calidad de vida y el sentimiento de bienestar asociado.
- Dotar de herramientas para la autopercepción de logros.
- Crear un espacio de reflexión sobre las cosas que puedo mejorar o cambiar para que mi satisfacción de vida se vea incrementada.

- Fomentar la diferenciación individual de la satisfacción con la vida de cada mujer de manera independiente.
- Evaluar e interiorizar las situaciones que no puedo controlar y que afectan mi satisfacción.

Tarea 6: Locus de control:

Áreas de trabajo:

- Locus de control interno.
- Locus de control externo.

Objetivos:

- Mentalizar y visualizar su trayectoria personal y su percepción de la satisfacción de su vida.
- Generar habilidad para controlar o modificar hechos importantes de mi vida.
- Creencias de control.
- Planificación y ejecución de acciones orientadas a una meta, al mismo tiempo determinar las reacciones afectivas.
- Fomentar el locus de control interno.

Tarea 7: Estrategias de afrontamiento:

Áreas de trabajo:

- Estrategias centradas en el problema.
- Estrategias centradas en las emociones.

Objetivos:

- Visualizar la situación problemática.
- Dotar de estrategias para la consecución de objetivos específicos.
- Potenciar el desarrollo de actividades o manipulaciones orientadas al problema.
- Conseguir una buena identificación emocional enfocada en la gestión de la emoción.
- Dotar de estrategias de afrontamiento centradas en los procesos cognitivos.

4.2.2. Hacia la autonomía y control de la propia vida.

Se trata de una acción de intervención dirigida a conseguir el desarrollo personal de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género; así, se enmarca dentro de la Fase de Desarrollo Personal del Ciclo de Recuperación. Al igual que la anterior, se trata de una acción de intervención que permite su aplicabilidad tanto en sesiones individuales, como en sesiones grupales; en sesiones presenciales, como en digitales.

Para su desarrollo, se divide también en tareas, en este caso encaminadas a trabajar la recuperación emocional de las mujeres víctimas de violencia de género, así como la de sus hijas e hijos; promoción del bienestar de la mujer y su familia, con pocos o ningún apoyo; contribuir a recuperar o construir su red social y vínculos familiares; reincorporación a la vida laboral, al objeto de conseguir medios económicos para su sustento y el de su familia; afrontar cuestiones jurídicas en relación con su situación de pareja y la custodia de sus hijas e hijos. Como en la acción de intervención anterior, cada tarea se divide en áreas de trabajo:

Tarea 1: La recuperación emocional de las mujeres víctimas de violencia de género y sus hijas e hijos:

Áreas de trabajo:

- Inteligencia emocional.
- Empatía.
- Cohesión y comunicación familiar.
- Estrategias de identificación y resolución de problemas en hijas e hijos.

Objetivos:

- Facilitar el desarrollo de capacidades emocionales que ayuden a cada mujer a superar situaciones difíciles en la relación materno filial.
- Educar las emociones como factor de protección para mejorar el vínculo madre-hijo/a.
- Aprender a gestionar las emociones propias y ajenas eficazmente, de manera que le permitan la construcción de relaciones igualitarias basadas en el respeto.
- Promover la empatía y la ayuda mutua.
- Trabajar la comunicación entre la mujer y sus hijas e hijos dentro de una relación familiar saludable.
- Facilitar herramientas o elementos básicos para saber decir (pedir) y saber escuchar como ejes de la buena comunicación.

Tarea 2: Bienestar de la mujer con discapacidad víctima de violencia de género y su familia, con pocos o ningún apoyo:

Áreas de trabajo:

- Autocuidado.
- Asertividad.
- Toma de decisiones.

Objetivos:

- Equipar y encomendar a las propias mujeres a asumir un papel centrado en su propio bienestar.
- Aportar herramientas para el empoderamiento de las mujeres potenciando su autocuidado.
- Poner de manifiesto la relación entre los distintos estilos de respuesta y la violencia de género.
- Aprender a utilizar el asertividad como herramienta comunicativa eficaz para romper con la sumisión y la desigualdad.
- Comprender la relación que existe entre la comunicación asertiva y la autoestima y la felicidad.
- Aprender y entrenar nuevas estrategias de comunicación más eficaces para desarrollar relaciones sanas.
- Mejorar su autoestima.
- Desarrollar habilidades para afrontar con éxito la toma de decisiones.
- Ofrecer consejos prácticos para aprender a orientarse en el momento de tomar decisiones.

Tarea 3: Recuperar o construir tu red social y vínculos familiares:

Área de trabajo:

- Cómo construir relaciones positivas.

Objetivos:

- Desarrollar herramientas efectivas para cultivar vínculos afectivos y mantener relaciones interpersonales constructivas.
- Lograr que las mujeres incorporen estrategias de interacción personal que les permitan desenvolverse de manera positiva en sus relaciones personales.

Tarea 4: Reincorporación a la vida laboral, al objeto de conseguir medios económicos para su supervivencia y la de tu familia.

Áreas de trabajo:

- Mi plan de acción. Identificación de competencias.
- Gestión del presupuesto familiar.

Objetivos:

- Desarrollar un espacio donde la mujer trabaje la posibilidad de replantearse objetivos en el plano personal, para que pueda visualizar todo su desarrollo y capacitación, fomentando así la confianza en ella misma, permitiéndole crecer como persona.
- Desarrollar un espacio donde se le brinde a la mujer la posibilidad de replantearse objetivos nuevos o de mejora a

corto-medio y largo plazo fomentando así su realización a nivel profesional.

- Ser capaces de administrar sus recursos en base a un presupuesto y a unas necesidades, familiarizándose con conceptos como ingresos, gastos, presupuesto, previsión, hipoteca, etc.
- Aprender a hacer un plan de ahorro.

Tarea 5: Afrontar las cuestiones jurídicas en relación con la situación de pareja y la custodia de hijas e hijos.

Área de trabajo:

- Derechos de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género y recursos institucionales.

Objetivos:

- Dar a conocer las medidas que pueden adoptarse en relación con su protección y seguridad, los derechos y ayudas que les reconoce la ley y los recursos de atención de emergencia, apoyo y recuperación integral.
- Facilitar a las mujeres información teórica y práctica sobre cómo regular jurídicamente los derechos de ellas y de sus hijos e hijas ante una situación de ruptura con el padre de los/las menores en situación de violencia de género.

- Informar sobre los recursos específicos existentes para las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.

4.2.3. Grupos de ayuda mutua.

Los Grupos de Ayuda Mutua (GAM), se plantean como una acción transversal a todas las fases del Ciclo de Recuperación. Con ellos, se persiguen varios objetivos que se detallan a continuación: consolidar, desde el denominador común de la violencia de género, la recuperación de las mujeres con el refuerzo del grupo; contribuir a la recuperación y consolidación de los aprendizajes y el refuerzo de las competencias y habilidades personales de las participantes; impulsar la cohesión, la mutualidad y la colaboración grupal para la mejora de la autoestima de las participantes.

Los Grupos de Ayuda Mutua ofrecen la posibilidad de compartir experiencias, buenas prácticas y ayudarse mutuamente, promoviendo así el sentido de pertenencia al grupo, y el refuerzo de competencias y habilidades.

Según la fase en la que se desarrolle un GAM, se trabajará desde distintas perspectivas.

El GAM, en la fase de Desarrollo Personal se trabajan aspectos como la creación de redes, la sororidad, compartir experiencias y aprendizaje mutuo, la autonomía y el control de la propia vida,

las estrategias para elegir, crecer y vivir, o el empoderamiento y afrontamiento de los problemas.

El desarrollado en la fase de Desarrollo Profesional, persigue tratar temas como la línea de la vida profesional, autoanálisis y reflexión ligadas al desarrollo profesional, entorno y condicionantes de género para el desarrollo profesional, liderazgo femenino y autoliderazgo.

En el caso de la fase de Intermediación Laboral, estos grupos pretenden abordar temas como la autonomía personal e independencia, planificación, organización y toma de decisiones, el enfoque integrativo y funcional, la utilización de las propias habilidades y recursos, el entorno y condicionantes de género en el mercado laboral, apoyo social y entorno o el fomento de la red de apoyo de relaciones interpersonales.

4.2.4. Intermediación laboral.

Siendo el empleo la herramienta principal que permite la emancipación real de las mujeres, y lo que facilita por ende la posibilidad de la toma de decisiones libre, la intermediación laboral toma un protagonismo evidente en el trabajo con las mujeres.

Como se ampliará en el capítulo en el que se habla específicamente de intermediación, se diseñan acciones

específicas dirigidas a la obtención de un empleo digno y estable.

Apelando a la Responsabilidad Social Corporativa de las empresas comprometidas con el proyecto, se generan sinergias de colaboración. Así, cuando ya están preparadas para la búsqueda activa de empleo, se va a realizar una búsqueda de empresas en las que puedan encajar y se presentará a las mujeres a dichas empresas con el objetivo de que las conozcan y puedan ser entrevistadas.

Igualmente, se promoverán acciones de acompañamiento para el emprendimiento que permitan el desarrollo exitoso del inicio de la actividad de estas mujeres por cuenta propia.

4.2.5. Asesoramiento jurídico.

Es la propia evaluación inicial la que evidencia que muchas de las mujeres participantes del proyecto actualmente están resolviendo trámites judiciales con el maltratador. Por ejemplo, situaciones no resueltas de separación o divorcio, o custodia de hijos e hijas menores a cargo o con discapacidad.

Es por eso, por lo que se entiende necesario cubrir una necesidad acuciante de asesoramiento legal. El objetivo del servicio es dar respuesta a las cuestiones que las mujeres con discapacidad víctimas de la violencia de género han de afrontar

en su Ciclo de Recuperación vinculadas con aspectos legales y que requieren de personas profesionales referentes en asesoramiento jurídico, para facilitar a las mujeres la toma de decisiones, sin perder oportunidades y recursos.

Se trata de un servicio de atención de forma remota (telefónica, online, videollamadas, email, etc.) que permita la accesibilidad del recurso a todas las mujeres en todos los territorios y pactando en cada caso la modalidad que mejor se adapta a sus necesidades.

Se abordan entonces tres servicios: asesoramiento prejudicial jurídico, asesoramiento jurídico-administrativo, y asesoramiento jurídico-laboral.

5. Conclusiones.

Partiendo de una evaluación 360° que incluye la valoración del caso con respecto a la situación de violencia de género, recursos y apoyos de las mujeres, nivel de empoderamiento, nivel competencial y nivel de capacidades, el diseño de las actuaciones que se hacen con cada mujer se adapta al milímetro a cada una de ellas y a su situación actual y cambiante. Esto permite, no sólo percibir el nivel de evolución de cada caso, sino también minimizar el riesgo de equivocarnos y generar daños innecesarios en las mujeres o sensaciones de mayor

frustración e indefensión aprendida; dotando a las mujeres de recursos específicos que fomenten la autonomía e independencia en la gestión de su propia vida.

No obstante, y sabiendo ya de la necesidad de ofrecer una atención integral que recoja todos los ámbitos de la vida de las mujeres, necesariamente, debemos trabajar en red.

Esta atención integral a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, debe abarcar una atención desde diferentes ámbitos profesionales, como el sanitario, el específico de la psicología, y el social, que se ocuparían de la educación, la inserción laboral, las relaciones sociales, el ámbito jurídico, el cultural, etc. Además, para cubrir estas necesidades debemos contar con un equipo multi e interdisciplinar, que tenga la formación y experiencia especializada evitando sesgos e interpretaciones a la hora de atender a estas mujeres y acompañarlas en su proceso de recuperación y empoderamiento permitiendo que sean las protagonistas de éste.

Partiendo de esta base, contamos en todo momento con una red de entidades colaboradoras que permiten dar mayor amplitud a la atención dirigida a las mujeres, generando sinergias de colaboración y trabajo en equipo, cubriendo así todas las necesidades que puedan presentar en todo momento.

Otro de los aspectos a tener en cuenta, es la coordinación y cooperación entre este equipo interdisciplinar, manteniendo contactos periódicos para aunar esfuerzos y plantear objetivos comunes de intervención y sobre todo para evitar la victimización secundaria de ellas.

Una atención integral ante la violencia hacia las mujeres pasa por incluir el desarrollo de actividades preventivas, formativas y de sensibilización en igualdad y violencia de género, y así visibilizar tanto a nivel individual como institucional y en todos los ámbitos de la sociedad las características, causas, consecuencias y acciones para prevenir esta lacra social.

Poner en el centro de nuestra atención a las mujeres, supone guiar nuestra intervención escuchando las necesidades y los tiempos de ellas, por ello no se especifica un número de sesiones o un tiempo de atención en cada sesión. Hay que entender que en el proceso de recuperación de la violencia de género influye en qué fase del ciclo de la violencia está la mujer y también del momento contextual en el que se encuentre, dando tiempo a que se produzca su proceso de transformación que dé lugar a la concienciación de sus derechos y al control de sus decisiones y como consecuencia su empoderamiento. Es importante partir en este proceso de recuperación de las habilidades ya existentes en la mujer para mejorarlas y reforzarlas, descubrir otras que estaban ocultas e instaurar

nuevas capacidades que la ayuden a mejorar la confianza en sí misma y su autoconocimiento.

Si tenemos en cuenta que las relaciones agresor-víctima están basadas, al menos, en el dominio y en la sumisión, es importante que la relación asistencial no reproduzca un sistema patriarcal. De igual manera, parece aconsejable evitar las intervenciones que fomenten la pasividad y la falta de control sobre sus vidas. En este sentido, el equipo de profesionales que atiende a estas mujeres debe revisar sus propias creencias, opiniones e ideas en cuanto a la violencia de género para no dificultar la valoración e intervención con las mujeres y provocar una revictimización.

Dentro de este servicio de atención integral se incluye el reconocimiento de las mujeres que han sufrido violencia de género y el hecho de poner en valor los testimonios e historias de las participantes a las que se les apoya desde el proyecto a través de su inclusión sociolaboral, mediante la dotación de recursos y herramientas para fomentar su integración en la sociedad y su participación en todos los ámbitos de la vida: económico, político y social, realizando para ello la evaluación y diseño del Ciclo de Recuperación.

Desde el más profundo respeto a su toma de decisiones, a sus ritmos y a su posibilidad de rectificación, acompañamos para

acercarnos, al menos, a la consecución de los objetivos de las mujeres y la búsqueda de oportunidades.

6. Bibliografía.

Walker, L.E. (1979). *The Battered Woman*. Harper & Row.

Engel, G. (1977). The Need for a New Medical Model: a Challenge for Biomedicine. *Science*. 196: 129-36.

Engel, G. (1980). The Clinical Application of the Biopsychosocial Model. *Am J Psychiatry*. 137: 535-544.

Organización Mundial de la Salud (2001). Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud.

https://aspace.org/assets/uploads/publicaciones/e74e4-cif_2001.pdf

Organización de las Naciones Unidas (2006). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

<http://www.convenciondiscapacidad.es/>

Rodríguez Puentes, A.L. (2008). Especialización acción sin daño y construcción de la paz. El enfoque ético de la acción sin daño.

CAPÍTULO 6.

EL PERFIL PROFESIONAL COMPASS COMO APOYO A LA MUJER CON DISCAPACIDAD VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Quiteria Bravo Sánchez

1. Introducción.

La violencia de género, que tiene su origen en la situación estructural de desigualdad en la que se encuentran las mujeres en la sociedad, en las relaciones de poder desiguales existentes entre hombres y mujeres y en la discriminación por razón de sexo, es una de las actuaciones más viles del hombre contra derechos fundamentales y con unas consecuencias desastrosas para la mujer y su entorno en todos los ámbitos de la vida.

Desde 2017 Inserta Empleo ha venido proporcionando apoyo a casos de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género de manera informal, a partir del profundo conocimiento adquirido durante las entrevistas personalizadas, con elementos de seguimiento que favorecieron el sentimiento de seguridad de estas mujeres a través de su Protocolo Interno de Atención.

Consciente de que el binomio discapacidad y género sitúa a la mujer en una zona de mayor vulnerabilidad aumentando los riesgos de sufrir violencia de género y las dificultades en su acceso al mercado laboral, Inserta Empleo de Fundación ONCE se plantea la necesidad de adaptar sus servicios a la situación de estas mujeres, así como de la importancia de generar sinergias colaborativas con todos los agentes implicados: fundaciones, asociaciones, instituciones y por supuesto sin olvidar el significado que para estas mujeres supone alcanzar la inserción laboral y retomar el control de sus vidas.

Para ello, cobra gran importancia la sensibilización y concienciación del tejido empresarial para conseguir que estas mujeres abandonen los procesos de exclusión. Es fundamental la colaboración con las empresas en los procesos de acogida de estas trabajadoras, informando de la importancia de la conciliación familiar y la estabilidad en el empleo como elemento de seguridad económica y de futuro.

En 2018, se crea el Protocolo de Atención y seguimiento a mujeres víctimas de violencia con discapacidad para ofrecer orientación y acciones de mejora de la empleabilidad e intermediación laboral centradas en su empoderamiento. La finalidad es que estas mujeres retomen el control sobre sus vidas, ganando en autoestima, autonomía personal y económica.

En este contexto, nace en 2019 el proyecto Mujeres en Modo ON VG como una apuesta de la Fundación ONCE e Inserta Empleo, con el apoyo del Fondo Social Europeo, para luchar contra la violencia de género de las mujeres con discapacidad como verdaderas protagonistas del proyecto.

El objetivo fundamental del proyecto Mujeres en Modo ON VG es visibilizar a las mujeres con discapacidad víctima de violencia de género; la tutorización de su orientación profesional; la sensibilización y cualificación de las/los profesionales Compass a través de formación específica en la materia; y la consolidación de la atención profesional especializada.

En diciembre de 2021, Fundación ONCE firma un Marco de compromiso con la Igualdad de género, alineando sus objetivos con los de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), como hoja de ruta común para abordar los retos económicos, sociales y medioambientales globales , incluyendo el ODS 5 “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, y reconociendo por nuestra parte la situación de mayor vulnerabilidad que presentan determinados colectivos de mujeres, entre las que se encuentran las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.

2. Desarrollo.

El proyecto Mujeres en Modo ON VG plantea un modelo de intervención específica a través del Ciclo de Recuperación, el desarrollo personal y profesional, y el acompañamiento al empleo. Un modelo con y para las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.

Para llevar a cabo este modelo de intervención se crea la figura Compass, profesional especialista en género que servirá de brújula, guiando de forma integral a estas mujeres en todo su Ciclo de Recuperación, una figura clave en el proceso individualizado de su desarrollo personal y profesional con objeto de recuperar el control de su vida.

Como ya se ha mencionado, es fundamental para lograr este propósito generar sinergias con otros agentes públicos y privados para lograr el mayor impacto en la lucha contra la violencia de género de mujeres con discapacidad.

En el proceso de atención general a personas con discapacidad que buscan empleo, se desarrollan tres fases de intervención: Entrevista de Orientación y Plan Personal de Actuación, Desarrollo Competencial y Acciones de Mejora de la Empleabilidad, e Intermediación laboral.

2.1. Contexto profesional de la intervención.

Para definir el contexto profesional de intervención del proyecto de Mujeres en Modo ON VG es importante clarificar dos conceptos:

1. La idea de “profesionalidad”, porque nuestras intervenciones de apoyo a la inserción sociolaboral son distintas a las que ofrecen otros contextos naturales de la persona (familia, amistades, asociaciones, etc.).
2. La idea de cambio, ya que intervenimos para generar cambios en una situación laboral no deseada por las mujeres (desempleo, falta de cualificación, aislamiento de las redes socio-profesionales de apoyo, desmotivación, falta de información, etc.).

Clarificar el contexto ajusta las expectativas de las mujeres sobre la intervención en la medida que permite:

- a. Centrar la intervención en la inserción sociolaboral de las mujeres definiendo el tipo de asesoramiento que ofrecemos.
- b. Definir el grado de voluntariedad y compromiso en el itinerario consensuado, si es para subsanar necesidades específicas o por el contrario estimular la búsqueda de empleo.

c. Establecer reglas claras que eviten que la intervención se desvirtúe y se convierta en otro tipo de intervención alejada de nuestra competencia profesional, como es el hecho de pasar de una intervención orientada hacia la inserción laboral a otra terapéutica.

d. Centrar la intervención hacia aspectos propios de la inserción sociolaboral.

Cuando el contexto profesional no está claramente definido aparecen dificultades en la intervención:

- Conflictos y malentendidos acerca del objetivo del itinerario, el tipo de acciones a desarrollar, el grado de compromiso o la proactividad requerida en las mujeres, etc.

- Sensación de escasa implicación de estas mujeres ante las propuestas que realizamos (ofertas de empleo, formación, etc.).

- Sensación en las mujeres de escasa eficacia profesional para apoyar su inserción por un desajuste entre sus expectativas y la realidad de la intervención.

- Intervenciones rutinarias, estancadas, con escasa capacidad para generar cambios.

- Desmotivación en las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género y profesionales por falta de resultados concretos.

- Se desvirtúa el propósito de la intervención y de la entidad que la ofrece, en este caso de Inserta Empleo, Fundación ONCE.

Siempre que se detecte alguna de estas dificultades es útil que la/el profesional Compass se plantee cómo se ha delimitado el contexto de intervención con la mujer y subsanar las deficiencias teniendo en cuenta las ideas que se presentan en el apartado siguiente:

2.2. Estrategias para delimitar el contexto profesional.

El contexto profesional se delimita a partir de la definición clara de unas coordenadas que tienen que ver tanto con las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, como con la estructura y desarrollo de la intervención en función de distintas variables, como pueden ser las características individuales de la mujer:

- Grado de empleabilidad.
- Origen y procedimiento de derivación a nuestros servicios.
- Expectativas sobre Inserta Empleo (estructura, funcionamiento y recursos).

- Expectativas sobre la orientación profesional (objetivos, utilidad, posibilidades de seguir nuestro ciclo de intervención, etc.).

Con relación a este aspecto, las dificultades para la inserción deben situarse en relación a la condición de víctima de violencia de género, como redes sociales de apoyo reducidas, situaciones familiares de monoparentalidad, desmotivación, alejamiento del mercado laboral, etc. Las víctimas de violencia de género cuando disponen de recursos económicos y apoyo sociolaboral fortalecen su autonomía, identidad, autoconcepto de competencia y autoestima.

Las acciones de cualificación y el empleo van orientadas a facilitar que esto suceda. Se les facilita la información de forma clara para fomentar expectativas realistas sobre Inserta Empleo, el proyecto de Mujeres en Modo ON VG y las profesionales Compass que las acompañan. Es fundamental en este sentido definir una postura profesional clara y firme sobre el contexto de intervención, con un mensaje nítido a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género sobre las características del servicio, del proyecto y del acompañamiento.

- a. Estructura del ciclo de recuperación:

- Objetivo principal que se persigue con el acompañamiento: mejorar la empleabilidad de las beneficiarias del proyecto a través de acciones y herramientas que favorezcan su inserción laboral.
- Metodología de trabajo para desarrollar la intervención (individual o grupal, genérica o individualizada, etc.).
- Rol de cada participante (profesional y mujer) en cuanto a la proactividad, protagonismo de cada parte, compromiso, etc.

b. Desarrollo de la intervención:

- Expectativas de las/los profesionales Compass sobre las mujeres con discapacidad demandantes de empleo en general y de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en particular. Se trabaja desde una perspectiva sistémica, donde nuestra intervención se enmarca en otra más global necesitada de un trabajo en red en aquellos casos en los que el maltrato imposibilite la inserción.
- La idea principal que justifica toda la intervención y que se traslada a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género de manera implícita con las actuaciones profesionales. Se trabajará el desarrollo personal con el

principal objetivo de lograr su empoderamiento para garantizar su autonomía y competencia.

En este sentido, se desaconsejan actitudes sobreprotectoras de la parte profesional Compass con la finalidad de evitar ideas como “ser compensada por haber sufrido una situación personal difícil”, “proporcionar recursos económicos”, “ser capacitada para el empleo”, “apoyo en la toma de decisiones”, “envío a ofertas”, “control si cobras”, etc. que generan expectativas diferentes.

2.3. El contexto profesional Compass en Inserta Empleo (Fundación ONCE).

Afrontar la atención de los casos de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género requiere de profesionales con competencias y capacidades que permitan empatizar desde el conocimiento. Comprender la situación de estas mujeres, la pérdida de control, el sentimiento de culpa, etc. serán factores vitales para poder crear un entorno de seguridad y confianza.

Hay que recordar que el 80% de las mujeres con discapacidad han sufrido algún tipo de violencia y que sufren un riesgo cuatro veces mayor de padecerla. Además, en las mujeres con discapacidad dependientes el dato sube al 85% y el maltrato

suele ser con mayor frecuencia infringido por su cuidador. Esto supone que una mujer con discapacidad víctima de violencia de género se enfrenta a un riesgo mayor de vulnerabilidad. Debe superar la discriminación por tener una discapacidad y superar el estigma de ser víctima de violencia de género.

Las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género que inician el proceso de salida del ciclo de la violencia han de enfrentar unas tareas básicas para iniciar su nuevo ciclo vital. Conocer a qué se enfrentan en su día a día nos ayudará a comprender sus reacciones, las barreras emocionales, los miedos y detectar qué les preocupa la hora de tomar decisiones como son:

- Empezar a recuperar el equilibrio emocional de ellas y sus hijos e hijas.
- Comenzar a afrontar las tareas asociadas al bienestar de su familia, con pocos o ningún apoyo y en ocasiones sin recursos.
- Recuperar o construir su red social y vínculos familiares.
- Reincorporarse a la vida laboral, al objeto de conseguir medios económicos para su supervivencia y la de su familia.

- Afrontar las cuestiones jurídicas con relación a su situación de pareja y la custodia de sus hijos e hijas.

La/el profesional Compass debe ser capaz de detectar los ítems de alerta, para identificar los casos de violencia pasada o presente, adaptando en cada situación y caso, las estrategias y recursos más adecuados, para así poder realizar una correcta valoración de la situación y las necesidades a cubrir.

El contexto de intervención en Inserta Empleo se caracteriza por no realizar sus acciones en “exclusividad”, ya que sus intervenciones son similares a las que realizan otras entidades. Hablamos de acciones de información, orientación profesional, formación, etc.

Sin embargo, cuando las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género son incluidas en el proyecto Mujeres en Modo ON VG, se encuentran otra perspectiva más amplia e integral donde se persigue dar cobertura a sus necesidades ofreciendo todos aquellos recursos disponibles, ya sea de forma interna o externa a través de derivaciones a otras entidades y seguimiento de estas acciones.

3. Metodología de la Intervención profesional.

En primer lugar, es necesario el apoyo y sensibilización de todo el equipo técnico de Inserta Empleo, de Fundación ONCE, sin cuya colaboración no sería posible desarrollar un proyecto como este. Por esta razón, se ponen en marcha talleres y/o acciones de sensibilización que permiten poner en sintonía con el proyecto a todo el equipo. Se trata de realizar un breve recorrido por las motivaciones del proyecto, de contar con la experiencia profesional y técnica de cada persona que compone la plantilla como base para entrenar en la detección de aquellas mujeres pudieran haber vivido o que puedan estar inmersas en la actualidad en una situación de violencia de género y para establecer pautas adecuadas de derivación que respeten ante todo la privacidad de estas mujeres.

Por tanto, cuando cualquier profesional de Inserta Empleo detecta una situación de violencia de género realiza la derivación al equipo Compass que será a partir de ese momento el encargado de evaluar y diagnosticar el caso.

Las mujeres que forman parte del proyecto de Mujeres en Modo ON VG también pueden venir derivadas de aquellas entidades, tanto públicas como privadas, con las que hemos establecido sinergias colaborativas.

Hay que destacar que el acompañamiento hacia la inserción laboral de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género participantes del proyecto de Mujeres en Modo ON VG no está predeterminado de forma estricta en un itinerario lineal, sino que se trata de un proceso holístico y cíclico, en múltiples direcciones simultáneas con frecuencia, donde la mujer siempre está en el centro y es la protagonista de su camino hacia el empleo.

Durante este trayecto hacia el empleo, las Compass serán sus brújulas para reorientar a estas mujeres en los avances y retrocesos y el vínculo emocional que construyamos conjuntamente será lo que generará su recuperación.

Aun así, las pautas a seguir por la/el profesional Compass establecidas en la metodología del proyecto son las siguientes:

1. Acogida y recogida de información en la Ficha de Valoración de caso. La evaluación y diagnóstico se realiza a partir de la información que proporciona la propia mujer y tendrá dos fases principales vinculadas a los objetivos definidos en la formulación de proyecto de Mujeres en Modo ON VG:

- 1.1. Diagnóstico e identificación de necesidades, para planificar el desarrollo e intervención que se realizará dentro de

las fases del Ciclo de Recuperación (desarrollo personal, profesional e intermediación), dirigidas a favorecer su inserción laboral. Para ello, se registran datos relacionados con su situación personal (situación actual, fase de recuperación dentro del ciclo de la violencia, interseccionalidad entre la violencia de género y la discapacidad,...) y la valoración del entorno y redes de apoyo (familia, amistades, instituciones, recursos públicos, situación socioeconómica,...).

1.2. Generación de conocimiento, que permita profundizar en las causas, origen, características y consecuencias de la violencia de género en las mujeres con discapacidad, con el objetivo de generar fuentes de información que permitan la puesta en marcha de acciones preventivas y recuperadoras, por parte de todos los agentes sociales.

3. 1. Habilidades y competencias del perfil Compass.

Es importante que el/la profesional Compass haga uso de inteligencia emocional y empatía cognitiva, para llegar a entender las necesidades y la problemática psicosocial que cada caso plantea. En este sentido, nos ayudará saber que cada mujer que ha sufrido violencia de género ha de afrontar una secuencia de tareas vitales para recuperar el control de sus vidas, éstas son:

- Su recuperación emocional y la de sus hijas y/o hijos, si los hubiera.
- Tareas asociadas al bienestar de su familia, con pocos o ningún apoyo.
- Recuperar o construir su red social y vínculos familiares.
- Reincorporación a la vida laboral, al objeto de conseguir medios económicos para su supervivencia y la de su familia.
- Afrontar las cuestiones jurídicas en relación con su situación de pareja y la custodia de sus hijas e hijos.

Este proceso puede verse agravado si introducimos la variable de la discapacidad, que puede haber sido vehículo para desencadenar la violencia o consecuencia de esta.

Por tanto, las competencias profesionales básicas que debe reunir y poner en práctica la/el profesional Compass son las siguientes:

- Disponer de pautas que favorezcan la comunicación: transmitir comprensión, transmitir respeto y practicar la escucha activa.
- Capacidad para establecer un estilo de entrevista participativo donde ambas partes del proceso, profesional y

participante estén al mismo nivel, evitando posicionamientos directivos.

- Proporcionar a la mujer en el primer contacto sensación de seguridad, de que se va a aceptar todo aquello que diga sin juzgarla y sin criticarla.

- Reconstruir la capacidad de pensamiento y de decisión de la mujer y, ayudarla a pensar y a decidir por sí misma, independientemente de lo que nos parezcan sus deseos y preferencias.

- Han de ser capaces de proporcionar apoyo y recursos para que el proceso de recuperación llegue al fin planificado de forma satisfactoria para la mujer.

En algunos casos, puede resultar de utilidad, implementar procesos educacionales de ayuda mutua. Convertir a las propias mujeres en facilitadoras de ayuda para otras mujeres en la misma situación, utilizando acciones de intervención como son los grupos de ayuda mutua, donde el propio grupo se convierte en activador de la solución al problema.

La respuesta de cada mujer con discapacidad a la violencia puede estar condicionada por el grado y características de la violencia, por el daño e impacto en la salud, por los recursos psicosociales de apoyo, de protección, o por los apoyos que tiene a su alcance, si tienen hijos o hijas, que sufren directa o

indirectamente esta violencia, o si tiene otras personas a su cargo.

Para mostrar apoyo psicológico a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, la/el profesional Compass utilizará todas las herramientas a su alcance para lograr varios objetivos:

1. Demostrar a la mujer que puede confiar en la/el profesional Compass para que pueda hablar de la violencia que ha sufrido o está sufriendo.
2. Ayudar a la mujer a externalizar los episodios de violencia vividos.
3. Facilitar la identificación de la violencia psicológica. Para lograr este objetivo, se entrena a la mujer en habilidades y estrategias para reconocer conductas que evidencian esta violencia.

4. Abordaje de la interseccionalidad entre discapacidad y violencia de género por parte de profesionales Compass.

En este apartado vamos a desarrollar unas pautas básicas para un abordaje correcto, que contemple además de la situación de violencia, la discapacidad que las sitúa ante una doble

vulnerabilidad. No podemos olvidar que la discapacidad puede ser causa y/o consecuencia de la violencia.

Se recomienda a las/los profesionales Compass para la adecuada atención de las mujeres con discapacidad víctima de violencia de género:

- Llevar a cabo un proceso de reflexión sobre las propias actitudes y los prejuicios que cada persona tenemos, tanto frente a la discapacidad como frente a la violencia de género.
- Trabajar desde la perspectiva de género, teniendo en cuenta la socialización diferenciada, el rol tradicional de las mujeres y la especial situación de vulnerabilidad en la que las coloca su discapacidad.
- Hay que reconocer que, con independencia a su discapacidad, las mujeres tienen capacidades específicas que debemos valorar y centrarnos en ellas. Mantener una visión positiva nos ayudará a ponernos en su lugar.
- Trabajar acorde con la perspectiva de superación y generación de posibilidades. Esto implica dirigirse a la mujer con naturalidad y sin suspicacia. Hablarle directamente a ella y no a su acompañante, y con un tono de voz normal, evitando los prejuicios y la sobreprotección.

- Las palabras, los tonos, los gestos, la mirada, etc. son muy importantes para que la mujer con discapacidad víctima de violencia de género perciba que se da respuesta a sus cuestiones. A través del diálogo se intentará conocer sus necesidades partiendo de sus intereses, teniendo en cuenta las peculiaridades de cada mujer y del tipo de discapacidad.
- Evitar paternalismos y fomentar su toma de decisiones. Nuestro trabajo es facilitarle su propia toma de decisiones, que pueda decidir lo que es más conveniente para ella.
- Se debe buscar y favorecer que expresen sus opiniones y reconocer que tienen la capacidad y el derecho a tomar las decisiones sobre las cuestiones que afectan a su futuro o a su forma de vivir.
- Hay que tener en cuenta que las dificultades inherentes a la discapacidad y a la violencia de género frecuentemente suelen ir asociadas a problemas de salud mental.
- Dentro de las mujeres con enfermedad mental las que tienen un diagnóstico de trastorno de personalidad, esquizofrenia, fases maníacas del trastorno bipolar o consumen sustancias tóxicas, tienen mayor riesgo de sufrir violencia. Estas mujeres tienen los mismos derechos que cualquier otra

persona, por lo que el trato debe ser sin discriminación, sabiendo que tiene capacidades de comprensión y expresión.

- Para ayudar eficazmente a las mujeres con discapacidad auditiva, la/el profesional Compass tiene que partir de la idea de que son capaces de mantener una conversación y mantener el foco en la persona con discapacidad, y no centrarse en la comunicación con el intérprete, que en este caso es sólo un vehículo para la expresión de la víctima.

- El trato con mujeres con discapacidad visual no tiene por qué ser diferente del que se mantiene con otras personas y para establecer una comunicación relajada y natural con estas mujeres hay que mantener una actitud de respeto basada en no creer que porque tienen una discapacidad visual necesitan nuestra ayuda, no se debe olvidar que el déficit visual es una característica de la mujer, pero como el resto de la población cada una tiene su propia personalidad.

- Con las mujeres con discapacidad intelectual es de especial importancia ofrecer todas las explicaciones necesarias para que puedan entender todo el proceso. Es fundamental que estas mujeres puedan anticipar lo que va a pasar y ayudarlas a afrontar todos sus miedos. Las/los profesionales Compass que trabajan con mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género deben fomentar en ellas el sentimiento de pertenencia y

apoyo mutuo, así como reconocer sus logros y capacidades frente a la situación de múltiple discriminación por razón de género y discapacidad.

- La reflexión personal para provocar cambios y que consigan tomar el control sobre su propia vida. Para ello, es esencial explorar con preguntas su estado, necesidades y perspectivas.

- La imaginación de un futuro con una vida de proyectos que pueden cumplirse. El esfuerzo y la ilusión por conseguirlos conlleva aprendizajes muy positivos.

- Análisis de las dificultades que puedan surgir y desarrollo de estrategias de afrontamiento.

- El empoderamiento a través del autocuidado. Las mujeres con discapacidad tienen que mejorar su relación consigo mismas. Aprender a cuidarse y desprenderse en su caso de sentimientos de culpabilidad.

- La búsqueda de respuestas de forma activa. Siempre es posible seguir aprendiendo, que se consideren mujeres con habilidades y capacidades, con estrategias para resolver sus vidas. Y que pueden ser autónomas e independientes.

- Las habilidades sociales y de relación, y específicamente, a la resolución positiva del conflicto, facilitando herramientas que incrementen su capacidad de afrontamiento.

Por todo esto, es necesario que el equipo Compass esté compuesto por personas sensibilizadas y responsables ante la problemática de la violencia de género en mujeres con discapacidad, ofreciendo una actitud cercana y accesible y ofreciendo el apoyo necesario. Debemos tener claro las pautas de actuación antes de aproximarnos a una mujer que puede estar sufriendo maltrato, ya que, podríamos exponerla a una situación de mayor riesgo.

5. Recomendaciones sobre cómo actuar por parte del equipo Compass. Acción sin daño.

Por lo expuesto anteriormente, dentro del proyecto de Mujeres en Modo ON VG, se establecen una serie de recomendaciones sobre la intervención y/o acompañamiento a mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género:

- Hemos de asegurarnos de que la mujer está sola en comunicación no presencial o al menos en una situación en la pueda expresarse con libertad.
- Confidencialidad: Cuando nos encontramos ante una mujer que está sufriendo violencia de género, es preciso tener en cuenta que hay que asegurarle siempre la confidencialidad, con el fin de transmitir al mismo tiempo interés, confianza y seguridad.

- Generar un clima de confianza en el que la mujer se sienta cómoda. Debemos transmitir serenidad y tranquilidad para que la mujer se sienta segura al expresar sus emociones, poniendo especial cuidado en el primer contacto que deberá proporcionar a la mujer sensación de que se va a escuchar todo aquello que diga sin juzgarla y sin criticarla.
- Utilizar un estilo de comunicación participativo donde ambas partes estén al mismo nivel, evitando posicionamientos directivos.
- Escucha paciente, atenta y activa, transmitiendo empatía como algo clave para que se sienta escuchada y aceptada, en un ambiente de seguridad, comprensión, acompañamiento y apoyo.
- Respetar sus tiempos. Hay que ser flexibles y pacientes para que la mujer no se sienta presionada a contar lo que está sucediendo y permitir que descansa o se calme siempre que sea necesario.
- Manejar los silencios. Dejar que exponga toda la información que necesite, intentando hablar lo menos posible y respetar el orden de su relato. Será suficiente con hacer alguna pregunta o repetir alguna de las ideas previas para animar a que continúe. Por ejemplo, “entonces como iba contando...”
- Apoyarnos con nuestro lenguaje corporal. El cuerpo hacia adelante y de frente, orientado hacia ella y manteniendo

siempre el contacto visual. La mujer debe sentir que se le está escuchando, asintiendo con la mirada y nunca realizando otra cosa al mismo tiempo.

- Jamás juzgar el testimonio de la mujer. Si percibe que no le estamos dando credibilidad, es posible que minimice los hechos o que renuncie nuestra ayuda en su intento de salir del maltrato.

- Ayudarle a comprender que lo que le está sucediendo no es culpa suya, sino que está siendo víctima de un delito y que hay salida para la situación que está sufriendo. Que es fundamental denunciar si se encuentra en situación de riesgo, y que en todo caso debe necesariamente buscar ayuda especializada. Pero es importante acompañarla en la valoración de estas alternativas, siendo ella quién finalmente tome su decisión al respecto.

- Si es preciso se le facilitará el contacto con los recursos disponibles, sobre todo de aquellos especializados en violencia de género. Debemos tener información actualizada sobre estos servicios de atención para derivar a estas mujeres a los que precisen.

- Apoyarla en la reconstrucción de su capacidad de pensamiento y de decisión, a pensar y a decidir por sí mismas, independientemente de lo que nos parezcan sus deseos y

preferencias. Debemos proporcionarles apoyo en el proceso de recuperación para que sean capaces de llegar a la meta.

Igualmente, para prevenir otro tipo de maltrato, en este caso institucional, se recomienda evitar los siguientes comportamientos y actitudes por parte del equipo Compass:

- Dar respuestas rápidas y precipitadas.
- Intelectualizar, diagnosticar la violencia como patología a tratar.
- Juzgar, darle consejo o victimizarla mediante comentarios o expresiones.
- Criticarla o adoptar una actitud sobreprotectora.
- Caer en mitos y estereotipos sobre la violencia de género o sobre las víctimas.
- Tomar decisiones que debería tomar la mujer.
- Mostrar desaliento por querer ayudar a alguien que no puede o no quiere ser ayudada en ese momento o de esa manera.
- Preguntar a la mujer delante de su pareja.
- Ante una situación que suceda delante del agresor, hablar con él, darle consejos, pautas de actuación, etc.
- Contrastar con la pareja agresora de la mujer lo que ésta nos ha confiado.
- Minimizar lo que nos está contando o justificar la conducta del agresor.

- No respetar su decisión de no denunciar.
- Decidir por ella.

6.1. Algunas recomendaciones para una comunicación eficaz no presencial.

Es importante recordar algún aspecto que nos ayudarán a ser eficaces en la comunicación no presencial, donde perdemos la referencia del lenguaje corporal. Debemos prestar atención a los elementos paralingüísticos, son indicadores del contexto, de las emociones o de la eficacia del contenido de nuestros mensajes:

- El volumen de la voz: Su cometido principal es hacer que el mensaje llegue hasta la oyente de la forma más clara posible, teniendo en cuenta la situación en la que se está desarrollando la comunicación entre ambas partes. El tono de la voz es la calidad vocal o resonancia de la voz. Se puede diferenciar entre “voz aguda”, “voz llana” (interpretada como floja o enfermiza), “voz hueca” (con pocas frecuencias altas), y “voz robusta” (causa impresión y tiene éxito).
- La claridad y la velocidad son dos elementos fundamentales en la comunicación y conllevan señales psicológicas, el habla lenta puede indicar tristeza o aburrimiento.

- Otros elementos paralingüísticos son las palabras de relleno y las muletillas, que son perturbaciones del habla que se tienen que tener en cuenta a la hora de comunicar cualquier información.

- Debemos de practicar la escucha activa para ayudarnos de la reformulación y la recapitulación para demostrar interés, para no perder la atención de nuestro interlocutor. Controlar los tiempos y los silencios y prestar la máxima concentración.

Como se ha adelantado, en Inserta Empleo se han identificado y registrado casos de violencia de género desde 2017. La variable de información de este dato es un apunte en nuestro sistema. Esta información, puede que la hayamos identificado en cualquiera de las fases de nuestro servicio: orientación, como alumna, como candidata, siempre en un contexto de confidencialidad, incluso en algunos casos sin tener la certeza de si el caso de violencia de género se ajusta a la definición y lo establecido por ley. Por ello, es necesario que tomemos distancia cuando contactemos con ellas para poder valorar su situación actual. La variable de violencia de género no será el epicentro en esta toma de contacto.

El proceso de comunicación a través del teléfono nos obliga a reconducir las referencias sobre nuestra interlocutora con

relación al impacto de nuestro mensaje: si resulta de interés, si se ajusta a las expectativas, si produce alguna reacción emocional, etc. Debemos sustituir la observación de estos factores, por alternativas que nos ayuden a identificar la eficacia de la comunicación.

En una entrevista presencial la observación del lenguaje corporal no aporta información sobre todas estas cuestiones y el efecto que el mensaje está teniendo en nuestro interlocutor. Valorar la situación actual de las mujeres respecto a esta variable, requiere de sensibilidad y un planteamiento no explícito de la situación.

Si detectamos que la situación de violencia persiste y todavía convive con su maltratador, el primer paso será no poner en riesgo a la mujer en el momento de la llamada. Será vital detectar los síntomas de alerta para posponer la llamada.

Debemos identificar los factores que ponen en alerta a una mujer que es o ha sido víctima de violencia de género. Se suelen comportar con cautela ante quién no conocen, han aprendido que deben protegerse, pueden no coger el teléfono si no identifica el número, si contesta se mostrará desconfiada, contestará con evasivas o falta de interés, no tendrá tiempo para atendernos, etc.

En ningún caso es recomendable abordar de forma directa su situación de mujer con discapacidad víctima de violencia de género, ya que podemos provocar el rechazo de la mujer. Será necesario analizar su ecosistema: conocer y comprender cómo es su entorno más cercano, su red de apoyo, el nivel de aislamiento, la situación actual respecto a sus recursos de supervivencias, las personas a su cargo, el nivel de dependencia por tener una discapacidad, etc. Esta información nos ayudará a contextualizar el caso para poder comprender y empatizar. En esta situación tampoco debemos introducir de manera explícita con preguntas directas la variable de violencia de género en la comunicación.

La recomendación es trabajar la entrevista con una estructura de contenidos, conducentes a facilitar la identificación de los casos de violencias de género o conseguir que la mujer manifieste de forma natural su situación. El esquema podría basarse en el siguiente:

1. Motivo de la Entrevista. El objetivo es explicar por qué se contacta con ella, cuál el motivo de la llamada. Este primer momento nos permitirá iniciar la conversación, el acercamiento básico con nuestro interlocutor para generar confianza y seguridad. Se hace referencia a la mujer como usuaria de nuestra Bolsa de Empleo, como mujer con

discapacidad desempleada y se muestra interés por su situación actual. Se trata de actualizar la información sobre su situación actual y hablarle de las iniciativas específicas para mujeres (Mujeres en Modo ON VG, recomendador de recursos, etc.).

2. Conocer la situación sociolaboral. El objetivo es trasladar interés por su situación laboral y establecer la conexión entre su trayectoria profesional y el nivel de autonomía económica, la interferencia de la variable de violencia en el acceso a los mercados laborales, etc.

a. Cómo ha sido la secuencia en su experiencia profesional identificando periodos largos de inactividad.

b. Identificar experiencias (“¿por qué dejaste el trabajo?, ...)

c. Diagnóstico de la autonomía que manifiesta en la toma de decisiones de forma independiente, la decisión de aceptar un trabajo, si lo consulta con su pareja, ...

3. Contexto Personal, familiar y social. El objetivo en este caso es conocer cómo es su entorno más cercano, su familia, sus responsabilidades, cómo las afronta, su situación actual. Los agresores, suelen aislar a la mujer de su entorno para ejercer un mayor control. Se trata de saber cuál es el rol que desempeña en la estructura familiar, qué tipo de relaciones establece con su entorno más próximo.

- Si tiene apoyo de su familia en los temas de conciliación

- Componentes de la unidad familiar, tipo de familia, número de hijas o hijos a cargo, la vivienda es suya y de su pareja, alquilada, etc.

4. Motivaciones, aficiones y participación social. El objetivo es indagar sobre si tiene vida participativa en su entorno próximo, detectar la existencia de miedos, inseguridad o la persistencia de control por parte de su maltratador.

- Acude a convocatorias en su comunidad de apoyo a estos casos

- Conoce los recursos de los que dispone en su entorno

- Sabe cómo pedir ayuda

- Conoce sus derechos, qué puede hacer para salir de la situación.

5. Cómo se encuentra emocionalmente: Autoestima y motivación. El objetivo es mostrar interés por su estado personal/emocional con relación a la situación actual, evaluar la autoestima de la mujer ya que puede ser un indicador claro de violencia.

- Autoconcepto

- Cree que va a ser difícil encontrar empleo
- No se valora lo suficiente, no es capaz de poner en valor sus capacidades
- Tiene una perspectiva negativa respecto a su futuro.

6. Valorar la incidencia de la discapacidad en su condición de víctima de violencia de género. El objetivo es recopilar datos acerca de su discapacidad, origen, patología... para poder valorar distintos aspectos como:

- Si su discapacidad es sobrevenida y es consecuencia de la violencia.
- Si su discapacidad sirvió al maltratador como instrumento para infringir la violencia contra ella.

En todo momento debemos aplicar los criterios básicos para una comunicación eficaz no presencial. La experiencia del personal técnico de Inserta Empleo en tareas de orientación a personas con discapacidad nos ayudará a identificar las posibles similitudes que existen entre colectivos especialmente expuestos a la exclusión. Abordar un tema tan confidencial, privado y sensible como es la salud/enfermedad y sus secuelas la discapacidad y el haber sido o ser objeto de violencia de género, identificar patrones de comportamiento similares: baja

autoestima, estigmatización, vulnerabilidad, desmotivación, etc.

7. La especial situación de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en situación de confinamiento por pandemia de Covid19

El mayor riesgo al que tuvo que enfrentarse la puesta en marcha del proyecto en la pandemia por Covid-19 lo supuso la situación de confinamiento y se focalizó en las mujeres que todavía convivían con sus maltratadores. Establecer contacto con ellas por parte del equipo Compass podía provocar una situación de riesgo, por ello fue necesario tener en cuenta algunos factores para poder identificar dichas situaciones:

- No forzar la entrevista si la mujer se mostraba esquiva. Dejar la posibilidad de volver a contactar con ella o que tomará ella la iniciativa de un nuevo contacto.
- Hacerle saber que no está sola y que hay recursos para poder ayudarla.
- En caso de detectar una situación de riesgo extremo, se puso en conocimiento del 016.
- Informar sobre los recursos específicos en el estado de alarma.

8. Derivación a otros organismos y trabajo en red.

La inserción sociolaboral de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género debe contemplar otras variables que condicionan su inserción ante la imposibilidad de una respuesta integral desde un solo organismo. Por este motivo se hace necesaria la conexión y colaboración con otros profesionales para subsanar carencias y potenciar las intervenciones propias para lograr los siguientes objetivos:

- Establecer red apoyo profesional
- Superar obstáculos en el trabajo en red
- Incluir intervención y mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en redes profesionales más amplias
- Gestionar solicitudes y envíos de estas mujeres a otros organismos
- Seguimiento de las derivaciones
- Valorar funcionamiento adecuado de la red
- Realizar propuestas de mejora de la coordinación y trabajo en red

Dentro de la intervención con mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género es más pertinente una derivación con un flujo circular de emisión - retorno continuo (trabajo en red) que una derivación finalista.

Es probable que podamos aprovechar la “red informal” de profesionales que mantiene un buen tono de trabajo conjunto, generalmente en base a su afinidad profesional, relación personal, experiencia conjunta anterior, etc. El tipo de intervenciones que se relacionan con la derivación podríamos clasificarlas:

- Envío: se envían las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género a otro organismo con el objetivo de recibir una atención que no se puede ofrecer desde el organismo que remite. Normalmente el control sobre el proceso posterior es bajo y el plazo temporal de la intervención es indeterminado ya que no se conoce con exactitud cuándo retornará la mujer. Está indicado para procesos donde la mujer no volverá a corto plazo (derivación finalista).

- Derivación: se envían mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género a otro organismo para recibir un servicio complementario al nuestro con un plazo temporal establecido (como pudiera ser nuestro servicio colaborador para asesoramiento jurídico). Una vez finalizada la intervención volverá a nuestros servicios.

- Trabajo en red: se envían mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género a otros servicios para intervenciones paralelas o muy seguidas en el tiempo. El control sobre el proceso es elevado y continuo, se denomina derivación circular o trabajo en red.

La propuesta de intervención desde el trabajo en red ofrece muchas ventajas en la medida que enriquece el repertorio de recursos tanto a la mujer con discapacidad víctima de violencia de género como a las/los profesionales que las acompañan. Además, el trabajo en red debería plantearse siempre que se detecte alguna de las siguientes situaciones:

- Cuando las dificultades personales y sociales de la mujer impiden una intervención de inserción laboral inmediata o se hipotetiza que llevará inevitablemente a un fracaso de las acciones planificadas.

- Cuando es necesario que la persona compagine su “trabajo de inserción laboral” con una mejora de su red natural de apoyo (familia, amigos, comunidad, etc.).
- Cuando existe una dificultad para coordinar la atención con otro organismo relacionado con las personas a las que prestamos atención.
- Cuando se evidencia una situación cronicidad, clientelismo, etc. en la relación con la mujer con discapacidad víctima de violencia de género que implica una relación profesional “estancada”.
- Cuando la persona manifiesta alguna necesidad u objetivo más pertinente a otros contextos terapéuticos, asistenciales, etc. que no son propios de un servicio de empleo.

9. Evaluación y seguimiento de la Intervención.

Supone una evaluación cualitativa por parte del equipo Compass del proceso que ha seguido cada mujer participante del proyecto Mujeres en Modo ON VG a lo largo de todo el ciclo de recuperación. Como variables de análisis tomamos:

- Mejora de la empleabilidad en el desarrollo del itinerario.

- Grado de consecución de los objetivos de desarrollo personal, profesional y de inserción, evaluado mediante cuestionarios de empoderamiento, acciones formativas, contratación, ...
- Grado de adecuación del itinerario a la realidad de la mujer con discapacidad víctima de violencia de género.
- Recursos de inserción ofrecidos y utilizados de manera eficaz.
- Implicación a lo largo de todo el ciclo de recuperación.
- Modificaciones desde una perspectiva de género en la situación de la mujer con discapacidad víctima de violencia de género.
- Grado de satisfacción de las mujeres del proyecto.
- Evaluación final del itinerario de cada mujer con discapacidad víctima de violencia de género.
- Evaluación del proyecto con análisis de datos estadísticos (ODISMET: Observatorio sobre mercado de trabajo y estadísticas para personas con discapacidad).
- Realizar propuestas de afianzamiento y mejora del proyecto de Mujeres en Modo ON VG.

10. Conclusiones

La figura profesional Compass nace de la necesidad de ofrecer apoyo y acompañamiento a mujeres que han sufrido una de las

mayores vulneraciones de los derechos humanos, la violencia de género, y conviven además con la discapacidad. Estos dos factores por sí mismos explican la pérdida sobre el control de sus vidas y las barreras a las que se enfrentan en el camino a su inserción sociolaboral, esto sin contar con la interseccionalidad que añade vulnerabilidad a estas mujeres, como puede ser la pobreza, origen o procedencia, dificultades de acceso a la educación o a una vivienda, ...

Servir de guías, ser sus brújulas, para reorientar su vida personal y profesional a través de su empoderamiento y recuperación de su autoestima, es una tarea de una gran responsabilidad y que requiere de personas capacitadas, sensibilizadas y comprometidas con la discapacidad y la lucha contra la violencia de género.

Por último y no por ello menos importante, cabe resaltar los efectos en las y los profesionales Compass que acompañamos a las participantes del proyecto de Mujeres en Modo ON VG.

Es importante reflexionar acerca del desgaste emocional que puede provocar el trabajar con mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, ya que estar en contacto con relatos de sufrimiento y acontecimientos traumáticos nos puede

hacer vulnerables y puede llegar a provocar un desgaste de carácter emocional.

Por una parte, nos enfrentamos a diferentes reacciones por parte de las personas que atendemos: peticiones de ayuda, delegaciones en la toma de decisiones, exigencia, rechazo a ciertos planteamientos, dependencia pasiva sin implicación, queja, indiferencia..., y por otra, el carácter de la intervención, de urgencia, de crisis.

Por todo esto, se necesita disponer de recursos de autocuidado, propios y externos, para enfrentarnos al día a día de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, mujeres que nos dan lecciones al mismo tiempo acerca de valores y habilidades como la resiliencia, la capacidad de lucha y, sobre todo, de superación personal y profesional.

Por eso en este camino que recorremos juntas están siendo de gran ayuda, para ellas y para nosotras las Compass, Las Voces del Coraje, los testimonios de mujeres que han podido vencer al miedo para llenarse de amor, porque la palabra convence, pero el ejemplo arrastra.

11. Bibliografía.

- Manual Buenas Prácticas Interacción Personas con Discapacidad (2017). CERMIN NAVARRA <http://www.cermin.org/manual-buenas-practicas-interaccion-personas-discapacidad-2017/>
- Manual de Legislación sobre la Violencia contra la Mujer [http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/handbook/Handbook-for-legislation-on-VAW-\(Spanish\).pdf](http://www.un.org/womenwatch/daw/vaw/handbook/Handbook-for-legislation-on-VAW-(Spanish).pdf)

Enlaces de interés:

- Marco de compromiso con la Igualdad de género de diciembre 2021 – Fundación ONCE
- http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/informacionUtil/derechos/docs/Guia_de_derechos_2016.pdf
- Guía de apoyo para la orientación profesional de las mujeres víctimas de violencia de género. Tutorización de itinerarios personalizados para la inserción laboral. Gobierno del Principado de Asturias.

BLOQUE III: DEL OFF AL ON. EL PROYECTO EN ACCIÓN

CAPÍTULO 7: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES DEL PROYECTO A TRAVÉS DEL TRABAJO EN RED: FORMACIÓN Y PROYECCIÓN EN EL ENTORNO.

**Irene Ortega Chamorro, Ana Puga García, y Carlis Miry
Tineo Santos**

1. Introducción.

En el acompañamiento a mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género que se encuentran en situación de desempleo se han identificado barreras que ameritan ser abordadas y tratadas de una manera no convencional, y que estas puedan tomarse de referencia para crear acciones y recursos facilitadoras de oportunidades, ya que las mismas favorezcan a la inclusión sociolaboral de estas mujeres.

Son muchas las fuentes que ponen de relieve la necesidad de trabajar con este colectivo desde un abordaje interseccional. El proyecto Mujeres en Modo ON VG de Inserta Empleo - Fundación ONCE no está al margen de esto, ya que pone a la disposición de las mujeres con discapacidad que estén viviendo

o hayan vivido una situación de violencia de género y que se encuentren como demandantes de empleo, un acompañamiento personalizado que les proporcione una serie de recursos con profesionales cualificados/as tanto en materia de violencia de género como en orientación laboral.

Un pilar fundamental de esta iniciativa es promover la formación y el desarrollo profesional en estas mujeres, ya que la capacitación es un arma poderosa y valiosa en el ámbito de la igualdad de género y la misma favorece el avance y la proyección de estas en su entorno.

Se ha observado que muchas de las mujeres con discapacidad que han vivido alguna situación de violencia de género carecen de acceso a una formación reglada debido a diversos factores, por ende, sus oportunidades laborales y profesionales son más escasas, esto hace que muchas veces su salida laboral esté limitada a empleos precarios y de baja cualificación profesional que no les garantizan tener unos ingresos económicos suficientes para hacerlas transitar de forma segura y estable.

Al abordar el empoderamiento en estas mujeres hay que tener en cuenta una serie de aspectos a tratar, entre ellos: el autoconcepto, el autocuidado, la autoestima, la autonomía, las

habilidades sociales, la toma de decisiones, la resolución de problemas...

Todas las acciones que se lleven a cabo dentro del marco del proyecto garantizarán un espacio de confianza y un acompañamiento cercano, que escucha, valida, motiva al cambio, respeta sus vivencias, no juzga, y en todo momento guarda la confidencialidad de lo tratado.

2. Empoderamiento.

Lograr la igualdad de género, el empoderamiento de todas las mujeres y la realización plena de sus derechos humanos es un objetivo fundamental para apoyar medidas destinadas a aumentar la autonomía de las mujeres e incorporar la perspectiva de género en las estrategias, los sistemas y demás herramientas de prevención, preparación y recuperación.

El empoderamiento en mujeres víctimas de violencia de género es un proceso que busca fortalecer su capacidad para tomar decisiones informadas y ejercer control sobre sus propias vidas. En este contexto, el empoderamiento se enfoca en acompañar a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género a tomar el control de sí mismas y de sus proyectos vitales, y superar los efectos negativos de la violencia de género y la discapacidad. Este proceso de empoderamiento busca desafiar

y cambiar las estructuras de poder desiguales que perpetúan la violencia de género y, para ello, se promueve la igualdad de género en todos los aspectos de la vida.

Se trata de un proceso complejo que implica fortalecer a estas mujeres para que puedan enfrentar y generar una capacidad de resiliencia ante su situación, así como para promover la igualdad de género en la sociedad. De este modo, se presentan algunos puntos clave para comprenderlo en mayor detalle:

- Definición de violencia de género: Como hemos visto, el término violencia de género se refiere a cualquier forma de violencia, abuso o discriminación que se ejerce sobre una persona debido a su género. Esto incluye violencia física, sexual, emocional, económica o psicológica. Es importante destacar que la violencia de género afecta desproporcionadamente a las mujeres y niñas, aunque también puede afectar a hombres y personas de otras identidades de género.
- Dimensiones del empoderamiento: El empoderamiento en la violencia de género abarca diferentes dimensiones. En primer lugar, está el empoderamiento individual, que se refiere al fortalecimiento de las habilidades, la autoestima y la capacidad de toma de decisiones de las personas

afectadas por la violencia de género. Esto implica brindar apoyo psicológico, acceso a otros servicios de apoyo y promover la autoconfianza.

En segundo lugar, el empoderamiento colectivo que está dirigido a fomentar la participación de las mujeres y las comunidades en la lucha contra la violencia de género y promover cambios sociales. Éste, puede lograrse a través de la formación de grupos de apoyo, movimientos feministas y espacios seguros donde las mujeres puedan compartir sus experiencias y unirse para enfrentar la violencia de género.

Acceso a recursos y servicios: El empoderamiento en la violencia de género también implica garantizar que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género afectadas tengan acceso a recursos y servicios necesarios. Estos pueden incluir refugios para mujeres que buscan escapar de situaciones de violencia, asesoramiento legal, servicios de salud y atención médica especializada, programas de capacitación laboral y apoyo económico.

El acceso a estos recursos es esencial para ayudar a las mismas a recuperarse de la violencia de género y tomar las riendas de sus vidas sintiéndose seguras y con autonomía. Es fundamental garantizar que los servicios de apoyo, como refugios y líneas de ayuda, sean accesibles para las mujeres atendidas por las

profesionales Compass. Esto implica abordar las barreras arquitectónicas, de comunicación y de capacitación del personal para garantizar que puedan acceder a estos servicios y recibir el apoyo necesario (Brady et al., 2020).

Educación y conciencia: La educación desempeña un papel fundamental en el empoderamiento en la violencia de género. Es importante promover una educación inclusiva y equitativa que aborde las desigualdades de género, promueva el respeto mutuo y cuestione los estereotipos de género. Además, crear conciencia sobre los derechos de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en concreto es esencial para promover el citado empoderamiento y fomentar cambios sociales significativos.

La relación entre el empoderamiento en el ámbito de la violencia de género y la discapacidad es un tema complejo y multifacético que requiere una comprensión profunda de ambos conceptos. Cuando se examina la relación entre el empoderamiento en la violencia de género y la discapacidad, es importante reconocer que las mujeres con discapacidad enfrentan desafíos únicos y sufren una mayor vulnerabilidad a la violencia de género. Como hemos visto, las personas con discapacidad a menudo experimentan barreras adicionales en el acceso a la educación, el empleo, la atención médica y otros

servicios esenciales. Estas barreras pueden limitar su capacidad para desarrollar habilidades y recursos necesarios para protegerse de la violencia y ejercer su autonomía.

El empoderamiento de las mujeres con discapacidad en el contexto de la violencia de género supone proporcionarles las herramientas y los recursos necesarios para resistir, prevenir y responder a la violencia.

Así mismo, el empoderamiento como estrategia de salida de la situación de la violencia de género también implica desafiar y cambiar las actitudes y creencias arraigadas en la sociedad que perpetúan la discriminación y la violencia contra las mujeres con discapacidad. Esto incluye promover la inclusión y la participación plena de las mujeres con discapacidad en todos los aspectos de la vida social, política y económica. Al hacerlo, se les brinda la oportunidad de ejercer su poder y agencia, y se reduce su vulnerabilidad a la violencia de género. Es fundamental promover la inclusión y la participación plena de estas mujeres en todos los aspectos de la vida, lo que incluye la promoción de su liderazgo y el reconocimiento de sus voces (Shakespeare y Watson, 2020).

Es importante destacar que para que se consiga un empoderamiento real y efectivo en las mujeres con

discapacidad víctimas de violencia de género, no bastan acciones individuales, sino que desde un enfoque integral hay que abordar los factores sistémicos y estructurales subyacentes que contribuyen a la discriminación y la violencia. Por tanto, hay que trabajar en colaboración con diferentes actores, como gobiernos, organizaciones de la sociedad civil y comunidades, para desarrollar políticas y programas que promuevan la igualdad de género, los derechos de las mujeres con discapacidad y la eliminación de la violencia de género.

2. Barreras adicionales para las Mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.

Siguiendo a Mitra (2018), las barreras que presentan las mujeres con discapacidad incluyen, además, la falta de acceso a la educación inclusiva, la discriminación en el empleo, la falta de acceso a servicios de salud sexual y reproductiva, y la falta de apoyo adecuado para hacer valer sus derechos. Y si viven situaciones de violencia de género, se enfrentan a múltiples barreras añadidas que aumentan aún más si cabe su vulnerabilidad.

El proyecto Mujeres en Modo ON VG se hace eco de la interseccionalidad y las múltiples vulnerabilidades que acompañan a estas mujeres, y muchas veces estas se convierten

en obstáculos a la hora de poder acceder a una oferta de empleo, a un puesto de trabajo o la formación reglada.

Como sabemos por los capítulos anteriores, el género se convierte en una limitación muy relevante en la inserción laboral de la mujer con discapacidad víctima de violencia de género, ya que pasa a ser una barrera en muchas ocasiones a la hora de acceder a algunos puestos de trabajos (incluso de responsabilidad) dentro de algunos sectores. Esto tiene su explicación en la masculinización y la feminización de algunas funciones laborales, que están arraigadas en nuestra sociedad androcentrista y patriarcal.

El tipo de discapacidad llega a ser una limitación para acceder al ámbito formativo, laboral, social y cultural. Muchas mujeres con discapacidad ven como su condición se vuelve en su contra, debido a que ciertos sectores no le dan la oportunidad formativa y laboral necesarias por tener una discapacidad en particular. Si estos inconvenientes se unen a las consecuencias de haber vivido o estar viviendo una situación de violencia de género, la dificultad de estas mujeres para encontrar un empleo y retomar el control de sus vidas se hace mucho más notable.

El empoderamiento en mujeres víctimas de violencia de género con discapacidad es un proceso complejo que aborda diferentes

aspectos de la vida de estas mujeres. Algunos de los elementos clave del mismo en este contexto incluyen:

- Sensibilización y educación sobre la violencia de género: Es importante que estas mujeres comprendan y conozcan en qué consiste el proceso de la violencia de género, y que entiendan que no son responsables ni culpables de esta. La educación y la sensibilización ayudarán a las mujeres a identificar y reconocer diferentes formas de violencia y/o patrones que perpetúan este tipo de relaciones, así como a conocer los derechos y opciones de las que disponen.

- Recuperación emocional-psicológica: La recuperación emocional en mujeres víctimas de violencia de género es un proceso complejo y en muchas ocasiones requiere de la intervención de profesionales especializados en terapia psicológica. Algunas de las principales estrategias para la recuperación emocional en estas mujeres son:

1. Promover la autonomía, autoestima y autoconfianza: la víctima de violencia de género generalmente ha perdido la confianza en sí misma y en sus capacidades, por lo que es importante trabajar con ella áreas como autoestima, habilidades sociales, resolución de problemas, toma de decisiones, etc. y ayudarla a recuperar la confianza en sí misma.

2. Ofrecer apoyo emocional: Es esencial en este proceso que estas mujeres puedan sentirse acompañadas y apoyadas emocionalmente. Que dispongan de una red de personas cercanas que les brinden apoyo puede ser determinante.

3. Ayudar a identificar y gestionar las emociones: la víctima de violencia de género puede experimentar una amplia gama de emociones como miedo, tristeza, ira, etc. Es importante que aprenda a identificar estas emociones y comience a desarrollar una inteligencia emocional que le permita manejarlas de un modo adecuado.

- Desarrollo de habilidades y competencias: El empoderamiento también se enfoca en fortalecer las capacidades de las mujeres y cualificar el desarrollo de sus competencias profesionales para el retorno al mercado laboral.

- Acceso a recursos y servicios: Las mujeres que han sido víctimas de violencia de género a menudo enfrentan barreras financieras y sociales que les impiden obtener recursos y servicios esenciales. En este sentido el empoderamiento se enfocará en ayudar a las mujeres para que adquieran la capacidad para acceder a recursos tales como servicios legales, de salud, asesoramiento, capacitación laboral, vivienda y protección.

Este concepto toma mucha importancia ya que acompaña al proceso de recuperación e inserción laboral de mujeres con discapacidad que sufren o han sufrido en el pasado una situación de violencia de género. Es la acción y el efecto de hacer poderosa o fuerte a la mujer que se encuentra en una situación desfavorecida.

Hablamos de empoderamiento cuando nos referimos a una mayor autonomía en las mujeres, un estado dinámico de evolución en el que comenzará a aumentar su sensación de autovalía/autoestima conforme vaya enfrentándose y superando los diferentes “desafíos” que se le presenten en su vida. Esto supone que las mujeres participen plenamente en todos los sectores y a todos los niveles y ámbitos de la actividad social.

En este proceso se observa en la mujer cómo su nivel de participación en la sociedad y de capacidad de gestión de su propia vida gana fuerza, ya que se encuentra más preparada y capaz para ello. Es evidente que va adquiriendo habilidades que le van a permitir poco a poco salir de la situación desfavorecida en la que está.

Este proceso puede llevarse a cabo a través de diversas formas, como por medio de talleres educativos, asesoramiento,

capacitación laboral, acceso a recursos financieros y apoyo emocional. Al ser empoderadas, las mujeres pueden recuperar su confianza, autoestima y sentirse capaces de tomar decisiones importantes sobre su futuro.

En definitiva, el proceso de empoderamiento en mujeres víctimas de violencia de género es una herramienta clave para ayudarlas a recuperar su poder personal/autonomía y convertirse en agentes activas de cambio de sus propias vidas, permitiéndoles superar las barreras que les impiden avanzar.

3. ¿Cómo iniciamos el acompañamiento desde el proyecto Mujeres en Modo ON VG?

Se parte de que cada mujer es única por lo que su proceso se llevará a cabo de manera individualizada, con consecuencias emocionales de la situación de violencia de género vivida, disponibilidad, habilidades y recursos diferentes. Exploramos cuál es su situación actual, los apoyos y ayudas de los que dispone, las necesidades específicas que tiene cada una de ellas, etc.

Es importante indagar la historia de la mujer víctima y las características en detalle de su experiencia vital, para ver cómo ha llegado a este punto en su vida. Se valida a la experiencia

médica que la mujer va narrando, con la finalidad de que sea consciente de que esto que ha vivido o está viviendo no solo le pasa o le ha pasado a ella, y se le transmite que es natural que se sienta de esta manera. Por tanto, se identifica la sintomatología actual con respecto a su estado mental y enfermedad y, la consecuencia que está teniendo esto en su vida. Conocer su situación ayudará a programar acciones más ajustadas a sus necesidades y capacidades.

Teniendo toda esta información recopilada, se da paso a realizar un análisis en detalle de su problemática con la intención de contextualizar y establecer el punto desde el que podemos partir a la hora de marcar las acciones y objetivos que, siempre, serán previamente acordados con la mujer. Es importante que sea así para que los mismos no sean poco realistas y su no consecución pueda suponer una nueva frustración añadida. Todo el trabajo irá ajustado a lo que se valore que ella puede llevar a cabo o hacer frente en ese momento de su vida, a las capacidades y fortalezas disponibles.

Se aborda la motivación al cambio y el compromiso con ellas mismas para que entiendan la importancia de ir enfrentándose a pequeños retos y así poder ir superándolos a fin de que encuentren la motivación y ver los resultados de su hacer.

4. ¿Cómo se aborda el itinerario formativo?

Basándonos en las áreas a trabajar en la segunda fase de desarrollo profesional del Ciclo de Recuperación, Desarrollo Profesional, se comenzará a establecer un camino de evolución en esta área. Una de las principales cuestiones a trabajar será la formación, la cual se definirá de un modo individualizado y adaptado a cada caso.

Para generar un itinerario formativo adecuado, se valorará el perfil profesional de la mujer, con la intención de tener en cuenta aspectos como su situación profesional, su experiencia laboral, sus capacidades y habilidades, etc. Una vez conocido estos aspectos, se procede a realizar la valoración del perfil profesional y el ajuste de expectativas existente en torno al tipo de puesto de trabajo a desempeñar. Luego se facilitarán, como hemos visto, entrenamientos en habilidades y competencias para el empleo. Por ello, una de las principales vías para trabajar su crecimiento laboralmente son las recomendaciones de formaciones (presenciales u online). El objetivo es que, al adquirir nuevos conocimientos, se abran puertas al desarrollo profesional y al empleo.

Los objetivos específicos a alcanzar:

- Adquisición de habilidades y competencias para el empleo.
- Adquisición de cualificación profesional.
- Entrenamiento para la búsqueda activa de empleo.
- Adquisición y/o desarrollo de competencias digitales.

El plan de actuación estará orientado a:

- Talleres de habilidades sociales y competencias.
- Formación complementaria (competencias digitales, carnet de conducir, E.S.O para adultos...).
- Formación para el empleo.
- Herramienta New Start para el desarrollo profesional.
- Entrenamiento profesional.

Para el desarrollo profesional de este colectivo, se programan itinerarios formativos que las doten de conocimientos que las capaciten para encontrar una salida laboral para ellas. A la hora de realizar el itinerario tenemos en cuenta su experiencia, discapacidad, capacidades, disponibilidad y los recursos que estén a su alcance; partiendo de todo esto se proponen acciones formativas que se ajusten a sus perfiles.

Previamente exploraremos qué formaciones hay disponibles tanto en la entidad como fuera de ella y valoraremos cuales de ellas pueden favorecer más su empleabilidad.

A la par valoraremos si las usuarias manejan el uso de las Tics y si disponen de internet y ordenador en su domicilio. Teniendo en cuenta esto, existirá la opción de llevar a cabo cursos de teleformación o talleres de competencias digitales presenciales. Inserta Empleo dispone de un amplio catálogo de teleformación y cursos en formato presencial totalmente gratuitos (las formaciones presenciales están becas).

Con el objetivo de ayudar a reducir la brecha digital que pueda tener la demandante en el desarrollo de competencias para la búsqueda activa de empleo, y para mejorar su empleabilidad, se han creado unas becas de ayuda al acceso de recursos digitales. Con estas se proporciona una beca para adquirir dispositivos electrónicos como ordenadores o tabletas con los que puedan buscar trabajo de manera autónoma. Estas mujeres tendrán preferencia a la hora de recibir estas becas por el hecho de pertenecer al proyecto Mujeres en Modo ON VG.

En Inserta Empleo también existen talleres llamados “Construye tu camino hacia el empleo”, en los cuales se abordarán cuestiones tales como búsqueda activa de empleo en diferentes perspectivas: preparación del CV, entrevistas de selección o acceso a diferentes portales de empleo.

En todo momento se hace un seguimiento del proceso formativo (cómo se ha adaptado a la formación, a los compañeros y compañeras, a los contenidos, etc..) y una vez finalizado este, se dará paso a la intermediación laboral, valorando posibles empresas previamente sensibilizadas a las que pueda ser remitida para su valoración como candidata.

Hay que resaltar que también se entrena a las usuarias para que tengan autonomía en su búsqueda de empleo y que ellas mismas puedan enviar su currículum a diferentes empresas y ofertas en diferentes portales de empleo.

5. Proyección en el entorno.

Teniendo en cuenta que la violencia de género supone una de las mayores problemáticas que afectan a cualquier estrato de la sociedad y que se trata de un fenómeno que ha vivido silenciado durante generaciones y generaciones, se hace necesario ponerle voz a proyectos como el que nos compete. Esto es, uno de nuestros principales objetivos radica en sensibilizar y visibilizar tanto la gravedad de dicha tipología de violencia como las consecuencias negativas que tiene sobre las mujeres, para poder darnos a conocer a más entidades y llegar a más usuarias. De esta manera, como fin último, se persigue brindar

una atención integral y ofrecer el apoyo que necesitan para su inserción en el mundo laboral.

En este sentido, es de vital importancia emprender una búsqueda exhaustiva de ayuntamientos, entidades, diputaciones, asociaciones de mujeres y/o discapacidad, para darle difusión al proyecto de Mujeres en Modo ON VG y realizar colaboraciones dinámicas orientadas a la identificación y posterior derivación de víctimas de violencia de género con discapacidad, y a la generación de servicios y recursos dirigidos al empleo. De este modo, se persigue la concienciación de la problemática y dar a conocer las herramientas que se ofrecen para la asistencia de este colectivo a través del proyecto, mediante la participación de manera activa en eventos, conferencias, charlas, etc. que organicen las diferentes organizaciones e instituciones.

Para ello, el proyecto también trata de buscar alianzas entre las entidades, por lo que es de mucha relevancia mantener buenas comunicaciones con ellas desde un primer momento, mediante visitas, llamadas telefónicas y/o correos electrónicos con el fin de asegurar un adecuado intercambio de información. Dichas relaciones favorecen la puesta en marcha de los mecanismos para alcanzar un acuerdo bidireccional. Se trata de un ciclo en el que la entidad/asociación, que nos conoce previamente,

identifica a una mujer con discapacidad que ha sido o es víctima de violencia de género y opta por utilizar los recursos de nuestro proyecto derivándola al mismo para su atención individualizada. Una vez finalizado el ciclo de recuperación, se volvería a iniciar el ciclo en el momento en el que entramos en contacto con otras empresas asociadas a nuestro proyecto para realizar intermediación laboral y acompañar a la mujer en su búsqueda para encontrar un empleo acorde a sus necesidades y expectativas. Además, cabe destacar que dicha sensibilización y derivación a nuestros servicios sirve para conocer con más fiabilidad y validez el porcentaje de la población de mujeres con discapacidad que sufre violencia de género, llevando así a cabo un registro estadístico de la situación actual de dicha problemática estructural y social.

Por otro lado, cabría hacer especial mención a lo que se ha denominado Grupos de Ayuda Mutua, destinados a la proyección y a la atención a las víctimas mediante un recurso terapéutico conjunto. Se trata de un punto de encuentro entre las mujeres que están dentro del proyecto, con el propósito de que se acompañen unas a otras en el proceso de recuperación y establezcan vínculos de apoyo. Además, por otro lado, también se están llevando a cabo encuentros de mujeres con fines formativos que tienen como objetivo abordar temas de interés para el proyecto. En la actualidad, se han llevado a cabo ya

hasta cinco encuentros, en los que se ha tratado el emprendimiento y empoderamiento de las mujeres víctimas de violencia de género con discapacidad, el papel que asume el tejido asociativo, aspectos relativos a la prevención y atención a la violencia, etc.

Con respecto a las empresas y entidades que colaboran con nuestra entidad, podemos encontrar instituciones como el Instituto Andaluz de la Mujer, universidades públicas, ayuntamientos, diputaciones, centros especiales de empleo, etc. En este sentido, la lista de entidades que colaboran y buscan activamente ofrecer su ayuda y recursos para continuar con la lucha de la violencia de género, sigue creciendo día tras día gracias a la voz que se le está dando al proyecto a través de Inserta Empleo y al alcance que está adquiriendo dentro de la sociedad en los últimos años.

Teniendo todo esto, se da paso a realizar una valoración del caso con la intención de contextualizar y ver desde donde podemos partir a la hora de marcar las acciones que favorezcan a la persona.

En cada momento se tiene en cuenta a la demandante, no se programan acciones sin previamente ser acordada con esta, ya

que todo va a ir ajustado a lo que ella pueda hacer frente en ese momento de su vida.

Se aborda la motivación al cambio, el compromiso con ellas mismas y que puedan elegir acciones que las activen conductualmente.

6. Conclusiones.

Las situaciones de violencia de género son fenómenos muy complejos, arraigados en la sociedad basada en las relaciones de poder respecto al género, la propia identidad, organismos sociales y la sexualidad. Cualquier estrategia para eliminar las situaciones de violencia de género deben, por tanto, confrontar las creencias culturales y las instituciones sociales que la perpetúan.

Es necesario el trabajo continuado de mejora en la atención a mujeres que sufren o han sufrido situaciones de violencia, por esta razón, debemos seguir defendiendo la existencia de recursos especializados y de derechos adicionales para las mujeres que han sufrido violencia de género y la necesidad de adoptar una perspectiva diferencial para estas situaciones, que además afecta de forma importante a las/os hijas e hijos

convivientes tal y como se ha reconocido en las últimas reformas legislativas.

Para construir economías fuertes, establecer sociedades más estables y justas, se deben alcanzar los objetivos de desarrollo, sostenibilidad, derechos humanos y mejorar la calidad de vida de la mujer y por ende de su entorno familiar.

Prepararlas para afrontar sus vidas, recuperar la autoestima y ser capaces de liderar sus proyectos de vida. En definitiva, volver a ser ciudadanas de pleno derecho y salir del ciclo de la violencia.

Para concluir, es fundamental lanzar un mensaje de co-responsabilidad a todos los agentes sociales de que es posible una sociedad libre de violencia de género.

7. Bibliografía.

- Brady, M., Sabsay, L., & Kantaris, X. (2020). *Disabled women's experiences of accessing domestic violence services: Survivors' perspectives on what is needed. Disability & Society*, 35(7-8), 1225-1246. doi: 10.1080/09687599.2020.1732031

- *Estudio sobre Mujeres Víctimas de Violencia de Género en el Mundo Rural*. Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Realizado con la colaboración de la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR).
- Kabeer, N. (1999). Resources, Agency, Achievements: *Reflections on the Measurement of Women's Empowerment*. *Development and Change*, 30(3), 435-464.
- Malhotra, A., Schuler, S. R., & Boender, C. (2002). *Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development. Background paper prepared for the World Bank Workshop on Poverty and Gender: New Perspectives*. Washington, DC: World Bank.
- McHugh, M. C., Netland, T., Loomis, C., Rogers, L., & Reichard, A. (2020). Empowerment and violence: Examining the effects of a sexual violence prevention program on women with intellectual disabilities. *Journal of Interpersonal Violence*, 35(9-10), Doi: 10.1177/0886260517690059
- Mitra, S. (2018). Violence against women with disabilities: An ecological model. *Sexuality and Disability*, 36(3), 303-315. doi: 10.1007/s11195-018-9523-2

- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2013). *Global and regional estimates of violence against women: prevalence and health effects of intimate partner violence and non-partner sexual violence*. Ginebra: OMS.
- Plan Estratégico 2022 – 2025. De la Junta Ejecutiva de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Plan para la Promoción de las Mujeres del Medio Rural (2015-2018). Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad).
- Shakespeare, T., & Watson, N. (2020). Disability rights and disability justice: Nothing about us without us. *Disability & Society*, 35(5), 793-797. Doi: 10.1080/09687599.2020.1747659
- UNESCO. (2017). *Good Policy and Practice in Health Education: Booklet 9*. París: UNESCO.
- United Nations Development Programme (UNDP). (2018). *Ending Violence Against Women: Four Case Studies of Promising Approaches*. Nueva York: UNDP.

CAPÍTULO 8: LOS ENTORNOS DE APOYO A LA MUJERES: INSTITUCIONES, FAMILIA, COMUNIDAD.

**Irene Ortega Chamorro, Ana Puga García, Esther María
Herrera Espejo, Mari Ángeles Muñoz Salcedo, Maria José
Vázquez Galiano e Inmaculada Soltero Faraco**

1. Introducción.

El camino que emprende la mujer que comienza a dar pasos hacia la salida del círculo de la violencia no se recorre en solitario. Es necesaria una gran implicación social donde se diferencian, por un lado, el apoyo humano que se le pueda brindar y por otro, los recursos de los que se disponen (políticas sociales, servicios, prestaciones...).

La búsqueda de ayuda es un factor importante para poner fin a la violencia (Martin, 2014) y está condicionada por una serie de factores tanto internos como externos que están fuera del control de las mujeres, como las actitudes sociales, la disponibilidad de recursos comunitarios (Gondolf, 2002), el acceso a recursos económicos (Logan et al., 2005), el apoyo social (Escribà-Agüir, Vicenta et al., 2010), o la ayuda legal (Duterte et al., 2008; Ingram, 2007).

La violencia a la que está sometida la mujer hace que se aísla de su red social, empobreciendo su entorno y limitándola a la vida doméstica. En muchos casos, no se puede hablar de vida familiar ya que el agresor llega a privarla del contacto con hermanos, padres... dejándole como único rol a desempeñar el de cuidadora del hogar y madre (en los casos en los que hay descendencia). Este hecho dificulta la búsqueda de apoyo emocional, agravando las problemáticas psicológicas con síntomas de ansiedad, depresión e irritabilidad, entre otros.

El tipo de violencia que sufre va a determinar el tipo de ayuda institucional a la que deba recurrir la mujer. Según sus discursos, las consecuencias que mayor impedimento le causan para el desempeño de su vida normal son las físicas seguidas de las psicológicas. Por este motivo la principal figura en la que buscan apoyo es en los centros de salud desde los cuales son derivadas a los Servicios Sociales y da atención jurídica. Estos servicios son los más conocidos y accesibles, y los que les abren las puertas a otros recursos como:

- Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Centros Públicos de acogida y /o protección.
- Entidades sin ánimo de lucro.

Como decimos, las Instituciones públicas del Sistema de Salud son la primera puerta a la que llaman, pues saben que es donde mejor pueden atender la salud física y psicológica de quienes han sufrido o sufren violencia de género, tanto a nivel físico como psicológico. Muchos centros de salud cuentan ya con una unidad de atención a la mujer destinada a abordar los casos de abuso, acoso sexual y violencia de género. La gran mayoría de usuarias son conocedoras de que el médico de Atención Primaria está obligado a denunciar la situación de violencia de género que detecta en su consulta y, aunque gran parte conoce los recursos de atención a víctimas de violencia de género en el sistema sanitario, las opciones de las que disponen fuera de nuestro sistema sanitario son mucho menores. Por este motivo es muy importante la labor de concienciación social y la obligación moral de transmitir la información para posibilitar el óptimo trato hacia este colectivo. Es decir, si se hace sinergia con diferentes asociaciones y ONGs o Instituciones Públicas, permitiremos que estos recursos lleguen a un número mayor de mujeres afectadas por esta lacra social, y ese es el objetivo.

2. Apoyo Institucional en casos de Violencia de género.

Según datos de una encuesta realizada por CERMI (Comité Español de Representantes de personas con Discapacidad) de la Comunidad de Madrid en 2021, en un Estudio sobre la

situación de la Violencia de género contra las mujeres con discapacidad en la Comunidad de Madrid, de las que deciden contarlo, el referente principal son las amigas con un 41,7%, después las madres en un 35% y le sigue la figura de la/el terapeuta (28,3%). Estos datos corroboran la importancia de contar con una red de apoyo tanto formal como informal.

A las mujeres participantes que afirmaron haber estado expuestas a violencia se les preguntó si habían informado a la Policía o a la Guardia Civil o si han puesto una denuncia en el juzgado y, en el caso de las mujeres con episodios con la pareja actual, solo una lo hace y continúa todo el proceso judicial refiriendo que el comportamiento de la pareja hacia ella empeoró. Las otras siete mujeres, expresan que los motivos para no hacerlo fue considerarlo no lo suficientemente grave o tener poca importancia, y que además pensaban que lo podían resolver solas. Por su parte, la informante policía incide en lo siguiente: A muchas víctimas, las dependencias que tienen de su cuidador y ya no solamente la económica, sino sobre todas las del apego, las de la pena, las de la culpa, les impiden dar ese paso.

En cuanto a las mujeres que refieren violencia con la pareja del pasado (60), 16 mujeres de ellas, el 26,7%, informó a la Policía y Guardia Civil de la situación que estaban viviendo; 10 fueron ellas mismas quienes informaron, 5 afirman que ella y otra

persona llamaron a la Policía y 1 delegó la llamada en otra persona.

Atendiendo al proceso de denuncia ante el juzgado, 9 mujeres se han personado ellas mismas para hacerlo en el juzgado y en 3 casos, fue otra persona o institución la que presentó la denuncia en el juzgado por su caso; es decir, que hay un 20% de mujeres que sí denuncian la situación y realizan todo el proceso hasta el final, excepto una de ellas que abandona el proceso judicial. Además de todas las reacciones de las parejas del pasado cuando las mujeres deciden presentar la denuncia, hay 4 que terminan la relación, 3 en las cuales empeoró el comportamiento del agresor, 1 continuó comportándose igual y otro que negó los comportamientos. Ninguna afirma que su pareja cambiase de actitud y no volviera a comportarse de esa manera.

Sin embargo, la intervención policial, si va de la mano de los recursos asistenciales, puede dar pie a visibilizar situaciones de violencia y, aunque el desenlace final no sea judicializado, sí que se logra sacar a la mujer de esa situación de violencia psicológica.

Respecto a los contactos con los recursos asistenciales y de ayuda formal, los hallazgos de la Macroencuesta de 2019 indican que las mujeres que tienen una discapacidad acreditada han buscado ayuda formal como consecuencia de la violencia

de sus parejas pasadas (54,5%) en mayor medida que las mujeres sin discapacidad (34,4%).

De las mujeres que han sufrido violencia por parte de su pareja actual, 8 de ellas han acudido a pedir ayuda a profesionales de los servicios de salud de atención primaria y a salud mental, a servicios sociales y a ONGs de mujeres. Para las mujeres que vivieron violencia en el pasado, el patrón es el mismo con la inclusión de otros recursos formales. De las 60 mujeres, el 45% (27) ha acudido a recursos formales de ayuda. La mayoría acude a psiquiatría y psicología (85,2%) y su grado de satisfacción es alto con la atención recibida, aunque existe un 30% que afirma estar muy insatisfecha.

Un 22,2% de mujeres acude a la atención médica y un 14,8% a servicios sociales. En menor medida lo hacen a otros servicios, a casa de acogida para mujeres, a la farmacia y al 016.

Existen barreras en cuanto a la accesibilidad de los recursos para la atención a la violencia en mujeres con discapacidad.

Cuando las mujeres con discapacidad expuestas a violencia deciden acudir a los servicios sanitarios, se puede dar el caso de que no informen de la situación sufrida, dificultando su detección, valoración y actuación, y seguimiento. En investigaciones realizadas (Ruiz Pérez et al., 2006) en el ámbito sanitario, se concluye que las mujeres víctimas de violencia de género hacen un mayor uso del sistema sanitario que el resto de

la población, llegando a manejarse cifras de prevalencia a nivel mundial que oscilan entre el 20 y el 55% de todas las mujeres que consultan. Aunque los motivos de consulta habitualmente son por trastornos por somatización de la violencia, y no por la violencia en sí misma, que queda oculta en la mayoría de los casos. Por ello, dar respuesta a las necesidades especiales de las mujeres que viven situaciones de violencia requiere formación, preparación y una adecuada disposición del personal sanitario para minimizar las posibles victimizaciones secundarias, surgidas de los procesos de intervención.

Existe, además, una situación de saturación importante respecto a los recursos sociosanitarios que queda reflejado en la falta de tiempo y de profesionales, lo que desgraciadamente dificulta aún más el acceso de estas mujeres a estos recursos.

En definitiva, potenciar las redes de apoyo institucional para las mujeres con discapacidad es cuestión clave en la recuperación de una situación de violencia de género, ya que sin estas redes de apoyo se pueden agravar las circunstancias de abuso y maltrato, colocando a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad.

Es esencial que aprendan a acceder a los diferentes recursos autónomamente, para así disponer de las diferentes ayudas y apoyos que estos les puedan proporcionar.

En este sentido, el proyecto Mujeres en Modo ON VG juega un papel fundamental, ya que además de trabajar en ese ciclo de recuperación, acerca a las mujeres a todos los recursos disponibles (apoyo institucional, asociaciones...) potenciando siempre su independencia, su autonomía personal y favoreciendo su empoderamiento.

Nuestra intervención en este sentido incluye acercarlas a ellas a todos estos recursos y trabajar en sensibilizar e informar de la situación de estas mujeres y del proyecto a las diferentes entidades que puedan ofrecerles apoyo.

En muchas ocasiones también se establecerán sinergias con las entidades, que permitirán que las profesionales Compass deriven a las mujeres de un modo directo a los diferentes servicios a través del portal.

Dentro de las herramientas utilizadas para llevar a cabo nuestro propósito, disponemos de diferentes medios como mapas de recursos de las diferentes provincias que se explorarán con las mujeres en entrevista, agendas que han sido creadas específicamente para ellas con esa información, y/o colaboración con los profesionales de Andalucía Orienta, los cuales podrán asesorar u orientar como complemento a nuestro trabajo.

Por tanto, la importancia, dentro del desarrollo del proyecto, de establecer sinergias con instituciones, servicios sociales,

sanitarios, judiciales, etc., y de concienciar a la sociedad en general es esencial para llevar a cabo nuestro objetivo. Buscamos dar visibilidad y concienciación a los agentes sociales de la triple discriminación mujer con discapacidad víctima de violencia de género.

3. Entorno familiar y comunidad.

3.1. Red familiar de la mujer Víctima de Violencia de género.

Se entiende que la familia constituye el primer contexto socializador donde las personas evolucionamos y nos desarrollamos en las áreas afectiva, física, intelectual y social. Se trata del espacio en el que aprendemos a relacionarnos con las personas y las diversas situaciones en las que nos hallamos inmersas/os, estableciéndose como un lugar de ensayo y modelo donde centrarnos para solventar y enfrentar los conflictos. La familia se percibe por tanto como proveedora de herramientas y habilidades sociales que faciliten a la persona evolucionar bajo los principios de seguridad y autonomía. Las diversas situaciones que se dan en cada uno de sus miembros/as, generan un movimiento o reacción en el resto de los componentes del sistema, (si entendemos a la familia como tal), produciéndose en ocasiones falta de adaptación ante determinados acontecimientos.

En ocasiones, el hecho de que una de las personas que la componen tenga discapacidad, o la adquiera durante su vida, generan interferencias y/o comportamientos que tienen como consecuencia el malestar en la persona con discapacidad o en alguno de sus familiares. En este sentido se puede afirmar, que existen determinadas particularidades que se dan sobre todo entre las mujeres y/o niñas pertenecientes al colectivo de personas con discapacidad, sufriendo estas situaciones disruptivas que imposibilitan un total desarrollo en los diferentes ámbitos vitales (educación, relaciones socioafectivas, empleo, participación social, etc.). Todo ello tiene mucho que ver con el comportamiento que instituciones, grupos, familias e individuos tienen con respecto al género femenino y lo que a él se le asocia (roles, comportamientos, creencias limitantes, prejuicios sexistas, etc.).

Es importante mencionar que las mujeres se encuentran, por motivo de género, imbuidas en procesos de socialización diferenciados con respecto a los hombres. Dicha diferenciación establece una desigualdad estructural que reproduce de forma sistemática la violencia hacia las mujeres por el mero hecho de serlo. Puede observarse como estas se materializan en multitud de ámbitos, siendo la violencia física la que mayor llama la atención a nivel social. En este sentido son escandalosos los datos que las estadísticas ofrecen respecto a los feminicidios en

nuestro país, computando un total de 49 mujeres en 2022 asesinadas a manos de sus parejas o exparejas. El pasado año la comunidad autónoma con mayor número de víctimas mortales por violencia de género fue Andalucía (11 casos), mientras que en Cataluña, Madrid y Castilla la Mancha ascienden a 7 casos en cada una de ellas.

Respecto a la familia, y si observamos las diversas fórmulas de convivencia respecto al colectivo que nos ocupa, según el estudio promovido y coordinado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género realizado por la Federación de Mujeres Progresistas, podemos ofrecer ciertos datos que arrojan luz respecto de las fórmulas de convivencia y otras cuestiones a tener en cuenta. Decir que un 29% de mujeres residen en el núcleo materno-paterno junto con hermanas o hermanos, el 21,3% viven solas y un 7,7% viven solas con sus hijas y/o hijos. Por su parte el 14,2% vive con pareja e hijas o hijos y el 16,1% con su pareja o cónyuge.

Cabe mencionar otras situaciones de convivencia como las descritas a continuación:

- Mujeres que viven en un centro o una residencia tutelada (4,5%).
- Las que residen en un piso compartido tutelado (3,2%).

- Las que lo hacen en un piso compartido no tutelado (1,9%).

Además, en lo relativo al mundo familiar el 40% de mujeres afirma haber tenido hijos o hijas (biológicos/as y/o adoptados/as) a lo largo de su vida, de las que un 7,7% afirma que alguno/a de estos/as tiene discapacidad. Por su parte, un 13,5% de las mujeres indica que reside con otra persona en situación de dependencia o con alguna discapacidad a la que ellas cuidan. De éstas el 4,5% percibe algún tipo de prestación o ayuda económica por el cuidado de dicha persona. El 85,8% de las participantes en el estudio que aquí referimos ha tenido relaciones de pareja heterosexuales frente al 1,9% que ha mantenido relaciones tanto con hombres como con mujeres. Un 12,3% de mujeres de la muestra analizada indica no haber tenido pareja nunca. Con respecto al tipo de vínculo, el 47% afirma tener una pareja de tipo heterosexual. Un 22% tiene una pareja con discapacidad. El 29% aparecen como parejas sin vínculos administrativos, el 1,9 % son pareja de hecho y el 16% de ellas están casadas.

Cuando observamos la actitud de la familia, y podría decirse, que la sociedad en su conjunto es preciso resaltar en ocasiones la falta de permisividad respecto a las mujeres con discapacidad. Suele por tanto llamar la atención los

posicionamientos de sobreprotección frente al resto de personas, lo que tiene como consecuencia una menor autonomía y toma de decisiones en sus propias vidas. Podría decirse por tanto que se les roba el derecho a desarrollar roles sociales que históricamente hemos desarrollado las mujeres; (matrimonio, maternidad, etc.).

3.2. Sentimiento de comunidad en la mujer víctima de violencia de género.

Los datos que arroja el INE ponen de manifiesto que el 6,3% de mujeres en España tiene reconocida una discapacidad, alcanzando éstas un 50,2% del total de personas con discapacidad. Sin embargo, las mujeres con discapacidad no son un colectivo homogéneo, observándose como un colectivo con perfiles muy diversos que viven diferentes situaciones y desigualdades. A este respecto la diversidad y la discapacidad se convierten en un motivo de discriminación. Ciertos rasgos sitúan a las mujeres, en un lugar inferior en la sociedad (ser mujer migrante, lesbiana, gitana, tener discapacidad, estar en situación de desempleo, no disponer de formación, etc.). Se podría decir, que no son ni las diferencias ni las limitaciones lo que ocasiona la situación de exclusión, sino las connotaciones sociales negativas de inferioridad que se vinculan a ellas.

Hay que tener en cuenta las estadísticas que muestran que las mujeres y niñas con discapacidad a nivel mundial son el 60% de las personas con discapacidad, donde 3 de cada 5 son mujeres o niñas. En este sentido en Europa hay aproximadamente 50 millones de mujeres y niñas con discapacidad, alcanzando esta cifra en España los dos millones y medio.

Por su parte, a menudo no se reconoce a las mujeres como seres sexuados, siendo percibidas socialmente como si no dispusieran de este instinto primario del que todos los seres humanos estamos provistos. Por consiguiente, en muchos casos se las aparta no sólo del hecho de ser percibidas como agentes activos respecto a la sexualidad, sino de los roles relativos a la maternidad y los cuidados de hijas e hijos.

El lugar en el que resida la mujer media en su recuperación. Resulta interesante poner el foco en tres entornos que pueden marcar el proceso de recuperación:

- Mujeres inmigrantes.
- Mujeres que residen en barrios desfavorecidos.
- Mujeres en entorno rural.

En el caso de las mujeres inmigrantes, sentirse arropada tanto por la sociedad como por las leyes del país al que emigran es un elemento facilitador para el empoderamiento. Al igual que para quienes viven en una zona rural donde pueden sentirse señaladas, juzgadas y/o cuestionadas. En todos los casos, es notorio que los recursos económicos y sociales en estas poblaciones es cuantitativamente diferente a otros entornos ya que la seguridad ciudadana influye de forma positiva en el estado psicológico.

Todo lo dicho tiene como consecuencia a menudo, una invisibilización y exclusión en los procesos vitales en los que cualquier mujer tiene derecho a participar. En este sentido, hallamos con frecuencia entre las usuarias de este proyecto ciertas barreras interpuestas por algunos de los familiares y que hacen referencia a su desarrollo en los mencionados ámbitos de vida. Observamos como esto último ocurre con mayor frecuencia cuando en los casos se dan determinadas discapacidades, donde el entorno entiende que la mujer es incapaz de ejercer determinados roles.

En este sentido, observamos cómo las usuarias del proyecto presentan una forma de estar en el mundo mucho más introvertida frente a la actitud que muestran los hombres que acceden a la cartera de servicios que ofrece Inserta Empleo. Son ellos quienes participan de una forma mucho más activa en la

vida pública y social frente a las mujeres, que muestran unos hábitos diarios que a menudo se relegan al ámbito privado y a lo doméstico. Si este rasgo ya se observa de forma frecuente entre las mujeres en general, podemos decir que se aprecia de una forma más extrema en el colectivo de las mujeres con discapacidad en particular.

Es importante que dibujemos con la mayor precisión posible la realidad de este colectivo que nos ocupa. Según el Observatorio de la Discapacidad Física, (2018) el perfil más común es el de mujer con discapacidad por término medio tienen más de 65 años, una discapacidad física y un grado de discapacidad entre el 33 y el 65% y residentes mayoritariamente en entornos rurales. En este sentido debemos destacar la importante y reciente incorporación de la figura de la Compass Rural, técnica que desarrollará las labores de esta profesión en los entornos de estas demarcaciones geográficas.

Es imprescindible subrayar cómo, a menudo, vivir una situación de discapacidad siendo mujer, resulta un elemento extra con respecto a la vulnerabilidad que las mujeres pertenecientes a este colectivo ya sufren por la falta de recursos educacionales, profesionales, accesibilidad a los recursos, red de iguales y asociativa, etc., que se da en dichos entornos.

Haciendo un análisis más profundo de las vivencias de las mujeres que hacen uso del proyecto de Mujeres en Modo ON

VG, observamos como otros tipos de violencias diferentes a la física y que a menudo resultan mucho más sutiles; (institucional, vicaria, económica, obstétrica, etc.), ni siquiera habían sido detectadas por las propias usuarias pese a vivirlas en primera persona y causarles en ocasiones graves perjuicios. Partiendo de la base de que dichas situaciones se dan con más frecuencia de lo deseado, podemos afirmar que resulta fundamental el trabajo desarrollado por el personal técnico que realice la entrevista de incorporación a bolsa y/u orientación que se le practique a la usuaria, siendo crucial su sensibilidad en la detección de este tipo de víctimas. Para ello se requiere de entrenamiento y formación, dado que como se ha dicho, son cuestiones muy sutiles a veces casi imperceptibles pero que ponen de manifiesto las mencionadas violencias con sus a veces nefastas situaciones.

Una vez la/el profesional haya detectado el caso y lo deriva a la técnica Compass de referencia (sea en el ámbito rural o urbano), esta última a menudo se convertirá para la víctima en su profesional de referencia y se suele establecer una relación que servirá como faro guía para la usuaria. Por nuestra experiencia profesional podemos decir que esta figura suele ser el eslabón que une a la mujer con la comunidad, sirviendo de agente conector entre la víctima y el mundo exterior.

A partir de este momento la profesional mediante la realización de un profundo trabajo que realiza con ellas en este espacio de seguridad en el que se ha convertido el proyecto. La mujer se siente libre para verbalizar su experiencia vital sirviendo como lugar donde se ponen de manifiesto mediante las entrevistas, así como cualquier otro pido de comunicación que se use para establecer contacto de la usuaria con la profesional y viceversa. El hecho de expresar determinadas situaciones que han causado o están causando un profundo malestar entre nuestras usuarias ejerce un efecto liberador en ellas que afirman resultar terapéutico.

En este sentido la figura de la técnica Compass debe posicionarse como un referente que traiga luz ante dichas actitudes de sobreprotección y/o falta de autonomía hacia el desarrollo de una vida plena de nuestras usuarias, tratando de que sean ellas mismas quienes determinen de forma autónoma, pero con cierto sostén emocional, sus decisiones personales a este respecto (véase el capítulo 6).

Por su parte entendemos que efectuar acciones grupales donde se origine un espacio de iguales para compartir experiencias y que genere sentimiento de grupo, sirve de centro para establecer herramientas y habilidades que posibiliten el empoderamiento de estas mujeres, siendo fundamental en su desarrollo a nivel formativo, profesional y personal.

En estos talleres (o en las intervenciones individuales si es el caso) se tratarán temas como la inteligencia emocional, la empatía, la cohesión y comunicación familiar y se les dotará de estrategias para la resolución de problemas con sus hijas e hijos. También se trabajarán el asertividad, el autocuidado y la toma de decisiones.

A menudo, las mujeres participantes del proyecto están en una situación de vulnerabilidad total (viven en situaciones de aislamiento, tienen una autoestima muy baja, no disponen de recursos para salir del ciclo de la violencia, tienen escasez económica, etc.). Por lo tanto, visualizan a la técnica Compass como una figura de contención y sostén emocional, como a una profesional dadora de diversos recursos que puede acompañarla en cualquier tipo de proceso. Esta técnica puede ser observada a menudo como una entrenadora para la búsqueda activa de empleo, como una acompañante en el desarrollo de habilidades en el ámbito de lo personal, en el profesional, así como en lo laboral.

Por su parte es importante decir que es la propia profesional la que observa, analiza y orienta su intervención con la mujer en función de la casuística que ésta esté viviendo.

En este sentido hallamos tantos tipos de intervenciones como mujeres hagan uso del proyecto, siendo cada uno de los casos diferentes y particulares, y por lo tanto ofrecerá un abanico de

recursos que se adecuarán a las necesidades que la persona requiera en cada momento para tratar de lograr las metas que se consensuen previamente con la usuaria en cuestión.

En definitiva, podemos afirmar que, usando el objetivo de la empleabilidad como vehículo de nuestra labor, se están obteniendo importantes logros que se diversifican en varias áreas vitales de las usuarias; (empoderamiento en su vida personal, laboral, profesional, etc.).

4. Socialización de la mujer durante el proceso de recuperación.

Para avanzar por este árido camino es necesario un buen calzado. Una buena capacidad de resiliencia requiere desarrollar una fortaleza psicológica (empoderamiento) con el fin de adaptarse y sobreponerse a una experiencia traumática como es la violencia de género. Es necesario este empoderamiento que se adquiere cuando la mujer es capaz de tomar control sobre su vida gestionando de forma adaptativa las experiencias sociales y las relaciones interpersonales (véase el capítulo 7).

Potenciar el desarrollo de habilidades sociales y plena participación de las mujeres con discapacidad, donde éstas sean dueñas de su propia voz y protagonistas de sus vidas, no se trata

solo de validar la toma de decisiones. Es necesario introducir procesos que lleven a la idea de que “todas las mujeres tienen el derecho a vivir en primera persona sin sentirse culpables”. Se debe fomentar la capacidad de dar forma a las opciones que se ofrecen, por este motivo es necesaria la participación y la generación de referentes y de habilidades de escucha y expresión adecuados.

El enfoque de empoderamiento en el entorno social y/o comunitario pretende la transformación de las estructuras de subordinación con cambios radicales en las leyes, los derechos de propiedad y las instituciones sociales y culturales que refuerzan y perpetúan la dominación masculina. El enfoque de la Participación Igualitaria se recoge en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (1995), como estrategia para aumentar la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing explica que las vidas de las mujeres deben examinarse en el marco social, económico y político de la sociedad y no fuera de ese contexto

El crecimiento en esta área por parte de las mujeres se basa en la toma de conciencia del poder individual y colectivo que pueden ejercer las mujeres y que tiene que ver con la recuperación de su propia dignidad como personas. Es importante ir implantando un protocolo social para dar valor a

la capacidad de agencia y transformación de las propias mujeres que permita dejar atrás el enfoque y la comunicación centradas en “ser víctimas”.

Entendiendo el desarrollo de una comunicación óptima como una herramienta capaz de impulsar los cambios sociales y participar en la toma de decisiones, es fundamental potenciarlo ya que estas habilidades están muy ligadas al empoderamiento.

El proceso de desafío de las relaciones de poder existentes y la obtención de un mayor control sobre las fuentes de poder conlleva:

- Un proceso individual, único y diferente para cada mujer basándonos en su propia experiencia de vida.
- Un proceso colectivo, fluido y dinámico, que cambia a medida que se modifican los contextos y las percepciones de las mujeres sobre sus propias capacidades, necesidades e intereses vitales.

De esta forma, el proceso se inicia en el ámbito personal a través de un trabajo de introspección, pues mediante el autoconocimiento de sus capacidades y poderes personales se toma conciencia de que tener derechos es legítimo y de que se deben imponer para que sean respetados, reconocer la propia

autoridad y confiar en la capacidad de lograr propósitos, a través de una autoimagen positiva y una adecuada capacidad de comunicación.

El proceso colectivo permite a muchas mujeres con discapacidad afrontar la sensación de soledad e inadecuación, sintiéndose parte de un grupo mayor en el que sean comprendidas y escuchadas. Surge la necesidad de crear colectividades para organizarse contra el aislamiento individual.

Como resultado se obtiene un reajuste en la distribución del poder, las mujeres obtienen acceso a un nuevo mundo de conocimientos que les permiten ampliar sus opciones, tanto en sus vidas personales como públicas. Se pretende alcanzar una participación plena en todos los ámbitos, adquiriendo o mejorando habilidades personales, desarrollando una conciencia de grupo y construyendo estructuras organizativas suficientemente fuertes para lograr cambios sociales y políticos que contribuyan a que instituciones y organismos orienten sus actuaciones hacia una igualdad real y generen el marco jurídico y social necesario para garantizar la sostenibilidad de los cambios.

5. Conclusiones.

Sabemos que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género se encuentran barreras tanto por el hecho de ser mujeres, como por tener discapacidad y por vivir o haber vivido en el pasado violencia de género.

Debido a todo ello, la búsqueda de ayuda por parte de estas mujeres se encuentra condicionada, por cuestiones tales como problemas de accesibilidad (condicionado a las diferentes discapacidades: falta acceso a la información, falta de entendimiento de la información, falta de recursos para llegar a ellos, patrones de inseguridad y dependencia, etc.) Tanto la discapacidad como la violencia de género y sus consecuencias les dificultará el avance hacia la autonomía y control de sus propias vidas.

Además, si se encuentran en una situación de violencia actual se encontrarán aún más aisladas de la red social, debido a la dependencia emocional que tienen con su agresor y a las consecuencias anímicas y emocionales que esto conlleva.

Es esencial promover la implicación social en esta lucha contra la violencia que reciben estas mujeres; nuestro objetivo es llegar al mayor número de instituciones posible para poder

darles voz y acercarles todos los recursos que se encuentren disponibles a su disposición.

Desde el Proyecto mujeres en Modo ON–Vg trabajamos dando sensibilización a diferentes entidades y creando sinergias de colaboración con las mismas para que nos deriven posibles usuarias que puedan detectar y también poder derivarlas a ellas a los diferentes servicios que puedan necesitar: asesoramiento jurídico, entidades como el IAM, ayuntamientos de cada municipio, asociaciones de mujeres, etc.

Es muy importante, además, que ellas mismas aprendan a acceder a estos recursos autónomamente, por lo que también las acompañaremos en la adquisición de este tipo de competencias.

Cuidar del entorno familiar enseñándoles estrategias para desenvolverse adecuadamente en el mismo, (como habilidades sociales, solución de problemas, asertividad, autoestima, etc.) les va a permitir apoyarse en las personas más cercanas a ella, permitiendo que se sienta escuchada y apoyada. Tendrán una buena comunicación, y por tanto una buena relación.

El sentimiento de comunidad potencia el empoderamiento por lo cual este objetivo es primordial y permite concebir una

percepción positiva de sí misma y de su entorno que favorece a la vez su participación en el mismo.

La socialización supondrá para las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género participantes en el proyecto Mujeres en Modo ON VG el desarrollo de capacidad de resiliencia, lo cual hará que afloren una serie de fortalezas psicológicas que contribuirán a potenciar el proceso de empoderamiento y toma de control de sus propias vidas.

6. Bibliografía

Estudio sobre la situación de la violencia de género contra las mujeres con discapacidad en la Comunidad de Madrid. CERMI Comunidad de Madrid, (2021).

Sarto Martín, M^a Pilar. *Familia y discapacidad*. Universidad de Salamanca III Congreso La Atención a la diversidad en el sistema educativo. Instituto universitario de integración en la comunidad (INICO).

Abad-Salgado, A.M. (2016). Familia y discapacidad: consideraciones apreciativas desde la inclusión. *Revista Latinoamericana de Estudios de Familia*, 8, 58-77.

Servicio de información sobre discapacidad (SID)

<http://sid.usal.es/noticias/discapacidad/59016/1-1/tres-de-cada-cinco-personas-con-discapacidad-son-mujeres-y-ninas.aspx>

MUJER, DISCAPACIDAD Y VIOLENCIA DE GÉNERO.
Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

Mujer, discapacidad y violencia. El rostro oculto de la desigualdad. Edita: Instituto de la Mujer (MTAS) C/. Condesa de Venadito, 34 28027 Madrid. Depósito Legal: BI-1.435-06 NIPO: 207-06-023-9 ISBN: 84-7799-994-5 Imprime: Grafo, S.A. Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) Catálogo general de publicaciones oficiales <http://publicaciones.administracion.es>

Manual básico sobre discapacidad y género. (COCEMFE).

Instituto Nacional de Estadística. (INE)

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259926144037&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout

CAPÍTULO 9: INSERCIÓN LABORAL Y PROCESO DE SALIDA DEL CICLO DE LA VIOLENCIA

Quiteria Bravo Sánchez y Zuleika Chairi Mohamed

1. Introducción.

La violencia de género se ha constituido como una de las más graves vulneraciones de los Derechos Humanos y libertades fundamentales de las mujeres que la sufren en cualquiera de sus manifestaciones. Sin embargo, existen importantes lagunas en lo que respecta a la información, la atención y la prevención de la violencia, especialmente cuando afecta a las mujeres con discapacidad.

El Informe sobre la situación de las mujeres de los grupos minoritarios en la Unión Europea (2003-2009) señala que “casi el 80% de las mujeres con discapacidad es víctima de la violencia y tiene un riesgo cuatro veces mayor que el resto de las mujeres de sufrir violencia sexual. (...) Las mujeres con discapacidad, están más expuestas a la violencia de personas de su entorno, ya sea personal sanitario, de servicio o cuidadores”.

En tal contexto, resulta preciso resaltar la responsabilidad que tienen los poderes públicos para garantizar la integración social de las mujeres con discapacidad a través de políticas que

promuevan el acceso al mercado laboral y su plena integración como parte del proceso de salida del ciclo de la violencia.

Los datos que arroja el Instituto Nacional de Estadística (INE) son preocupantes pues sólo el 34,6% de la población con discapacidad en edad de trabajar estuvo activa en el 2021 (82.400 hombres y 67.100 mujeres)³.

Las mujeres con discapacidad sufren una doble discriminación al momento de acceder a un puesto de trabajo, a lo que habría que sumarle la variable de violencia. El Observatorio sobre discapacidad y mercado de trabajo en España (ODISMET), señala que la tasa de empleo de mujeres con discapacidad se fija en el 26,9% frente al 58,4% de mujeres trabajadoras sin discapacidad.

El nivel formativo y el lugar de residencia son factores importantes que se deben tener en cuenta. A pesar de los avances registrados en los últimos años, lo cierto es que el 18,8% de las mujeres con discapacidad no supera los estudios primarios, y sólo el 22,2% de las mujeres con discapacidad tienen estudios superiores. Si nos desplazamos a zonas rurales,

³ Disponible en [INEbase / Mercado laboral /Actividad, ocupación y paro /El empleo de las personas con discapacidad /Últimos datos](#)

sólo el 9,2% tienen formación superior frente al 20% residentes en zonas más pobladas⁴.

En la actualidad, el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica, adoptado en Estambul el 11 de mayo de 2011⁵, constituye el principal instrumento jurídico de mayor alcance para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica como una violación de los Derechos Humanos en el ámbito europeo que exige la adopción de medidas legislativas por parte de los Estados.

2. La importancia de contar con el tejido empresarial. Responsabilidad social corporativa.

El trabajo aporta a las mujeres con discapacidad que han sufrido violencia de género independencia económica, social, psíquica y emocional. Les permite tener ingresos, salir del hogar y de la precariedad, romper con el agresor, fomentar las relaciones personales, les proporciona autoestima y seguridad en sí mismas, y se convierte en un gran mecanismo de prevención para que la situación de violencia no se repita en el futuro.

⁴ Disponible en [8. Perspectiva de género y discapacidad | Odismet](#)

⁵ Disponible en [Disposición 5947 del BOE núm. 137 de 2014](#)

Además, el disponer de un empleo permite la protección de todo el núcleo familiar, no debemos olvidar que en muchas ocasiones son las mujeres las que asumen la guarda y custodia de los hijos una vez denunciada la situación de violencia. En definitiva, resulta clave para que puedan normalizar sus vidas y sus relaciones.

En este contexto, la empresa juega un papel relevante como generadora de oportunidades laborales. Siguiendo a la Ley 18/2022, de 28 de septiembre, de creación y crecimiento de empresas, las pymes y los trabajadores autónomos constituyen más del 99 % del tejido productivo en términos de número, representan algo más del 61 % del Valor Añadido Bruto (VAB) y el 64 % del empleo. Su relevancia implica que cualquier acción orientada a la mejora del posicionamiento económico, social o medioambiental tome en consideración de forma prioritaria a las pymes, sin desmerecer a las grandes empresas.

Con este perfil empresarial, el papel de las empresas en el sistema de empleo se antoja fundamental. Y en referencia a la inserción laboral de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, debemos ponderar al tejido empresarial con el fin de facilitar la inclusión de las mismas. Para ello se hace necesario que las empresas incluyan en sus políticas de recursos humanos al talento femenino.

Para favorecer la inclusión laboral de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, desde el proyecto Mujeres en Modo ON VG se fomenta, en primer lugar, la sensibilización a las empresas sobre la problemática que viven las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género con el objetivo de favorecer su inclusión laboral sin perjudicar la situación personal que viven y también, con el fin de sembrar la diversidad en el ámbito de las relaciones laborales. Como parte de este trabajo de sensibilización se potencia la implantación de acciones de información a la empresa sobre las capacidades de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en su puesto de trabajo, a la par que orientar en las medidas de ajuste en el mismo.

En segundo lugar, dotar de recursos a estas mujeres para abordar su desarrollo competencial, personal y/o profesional, es un apoyo fundamental para afrontar la búsqueda de empleo. Por ejemplo: sesiones de orientación laboral donde de manera teórica y práctica se aborde el desarrollo competencial y el afrontamiento de situaciones de estrés prelaborales.

Y, por último, reforzar el tejido asociativo para que la mujer con discapacidad víctima de violencia de género se sienta apoyada en su proceso de inserción laboral.

Por eso, es importante que el proyecto de Mujeres en Modo ON VG se posicione en el ecosistema del tejido empresarial, con el fin de generar en él estrategias socialmente responsables que redunden en una mejor apertura de sus recursos humanos al talento femenino con discapacidad que ha sufrido, o sufre, violencia de género.

3. Sensibilización y captación de empresas.

En el proceso de inserción sociolaboral de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, la implicación de las empresas como organizaciones útiles generadoras de oportunidades laborales desempeña un papel fundamental tanto en la prevención como en su lucha activa a través de la creación de empleos dignos y adecuados para el desarrollo humano y profesional, tomando como eje principal la intervención de las asociaciones empresariales y laborales. Por ello, resulta necesario llevar a cabo actividades que refuercen la cooperación entre todos los agentes sociales, incluidas las empresas, y más concretamente, la elaboración de medidas específicas en este ámbito para lo cual sería interesante conocer el impacto de la violencia de género en las empresas, tanto en lo que respecta a su desarrollo como a su prevención.

Sin embargo, emprender la búsqueda de empresas sensibilizadas con este ámbito no es tarea fácil para el equipo Compass, siendo varios los obstáculos a los que se enfrentan durante el proceso de inserción sociolaboral de las mujeres participantes en el proyecto de Mujeres en Modo ON VG.

En primer lugar, hay que tener en cuenta el perfil de las candidatas pues la interseccionalidad en la que operan varios ejes condicionantes sitúa a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en una situación de especial vulnerabilidad, especialmente, en aquellos casos en los que las mujeres tienen grandes necesidades de apoyo, o bien, un funcionamiento cognitivo bajo, o como es el caso de las mujeres con discapacidad que viven en zonas rurales o son migrantes, entre otros. Además, de forma añadida la situación de violencia trae consigo secuelas físicas, psicológicas y emocionales que, a veces, permanecen de por vida.

El mantenimiento de roles de género o la sobreprotección condicionan el acceso al empleo de las mujeres con discapacidad, e incluso, en algunos casos, es el entorno familiar quien decide sobre cuestiones relacionadas con su incorporación al mercado laboral, restringiendo su autonomía e independencia económica, siendo relegadas a las tareas del hogar y cuidados sin tener en cuenta su valoración personal.

En segundo lugar, las empresas como agentes necesarios de concienciación social deben impulsar la integración de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en sus plantillas y apoyarlas en su periodo de integración inicial. Esta labor requiere un compromiso permanente por parte de las entidades que, en algunas ocasiones, no quieren asumir pues aún existen muchos estereotipos, prejuicios y miedos infundados que obstaculizan la contratación.

En consecuencia, surge la necesidad de promover un marco integrador que abarque el triple enfoque de género, discapacidad y violencia proporcionando a las víctimas las herramientas necesarias para emprender la búsqueda activa de empleo de una forma efectiva.

Las acciones de sensibilización se llevan a cabo tanto de forma interna, esto es, en lo que respecta a la propia plantilla, a través de iniciativas y buenas prácticas, como externamente dirigidas a las entidades colaboradoras poniendo en marcha jornadas y/o talleres informativos y promoviendo un plan estratégico de captación de potenciales clientes ajenos al proyecto, teniendo en cuenta todas las variables implicadas con el objetivo de ampliar la red colaborativa e impulsar la integración de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género de cara a la promoción de un mercado laboral inclusivo que

garantice un empleo en condiciones dignas con perspectiva de género promoviendo acciones de sensibilización que fomenten una imagen positiva de las mujeres con discapacidad.

4. Bolsa de empleo.

Para lograr la inserción sociolaboral de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género es imprescindible activar todos los mecanismos existentes en defensa de los derechos y libertades de las mujeres en detrimento de la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres ofreciendo una protección integral a las mujeres que la padecen. En 2021, la tasa de paro de las mujeres con discapacidad fue superior a la de los hombres en un punto. Para las mujeres sin discapacidad fue mayor en 3,8 puntos⁶.

En tal contexto, el equipo Compass responsable de atender a las participantes del proyecto en Mujeres en Modo ON-VG, pone a disposición de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género que así lo deseen un conjunto de servicios y recursos formativos acompañándolas durante todo el Ciclo de

⁶ Instituto Nacional de Estadística (2022). *El empleo de las personas con discapacidad* (pp. 1-4). https://www.ine.es/prensa/epd_2021.pdf

Recuperación apostando por recursos transversales que promuevan su independencia, autonomía y empoderamiento como parte del proceso de salida del ciclo de la violencia.

El proceso se inicia con el registro de las candidatas en Por Talento, el portal de empleo y formación de Fundación Once para personas con discapacidad que estén en situación de desempleo. A continuación, a través de la entrevista ocupacional se define un plan personalizado de empleo según las capacidades, la formación académica y la experiencia profesional de los demandantes para analizar los conocimientos y las características personales, así como los intereses.

El momento de la entrevista puede ser clave para la detección de las candidatas que responden al perfil del proyecto. Sin embargo, a veces nunca llegan a contar lo sucedido a nadie por diferentes motivos. En algunos casos, pueden ser menos conscientes de estar siendo víctimas de violencia de género, especialmente en aquellos casos en los que la figura del cuidador coincide con la del maltratador ejerciendo este sobre la víctima un absoluto control de su vida, todo ello bajo la privacidad del hogar o de las instituciones. En otros supuestos, la falta de recursos económicos propios es más evidente en el caso de las mujeres con discapacidad que sin ella, así como pensar que es su culpa o no la creyeran.

Tras previo consentimiento de las demandantes que participan en el proyecto, se pone en marcha un itinerario personalizado hasta alcanzar su autonomía, empoderamiento, así como la adquisición de habilidades y competencias para el empleo y su cualificación profesional, ofreciendo un servicio de confianza a las empresas y realizando la preselección de candidatas cualificadas a las vacantes existentes.

5. Acción específica con las mujeres: promoción de candidatas.

Las mujeres con discapacidad están más expuestas a la precariedad laboral y a la realización de trabajos poco cualificados. El Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE-ODISMET señala que las personas con discapacidad perciben salarios más bajos en relación con la población general, en concreto 4.038,6 euros brutos anuales menos, esto es un 17% por debajo del conjunto de la población. El salario de las mujeres es de 3.348,8 euros menos que el de los hombres lo cual refleja la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad⁷.

⁷ Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE-ODISMET (Informe 5). *Informe General y Principales resultados* (pp. 60-62).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas, adoptada y proclamada por la Asamblea General en 1948, en su artículo 2, apartado 1, señala que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". Sin embargo, tiempo después de su aprobación, la búsqueda de un empleo estable en condiciones dignas continúa siendo una de las tareas pendientes en lo que respecta a la inserción sociolaboral de las personas con discapacidad, en general, y de las mujeres con discapacidad, en particular. Las mujeres con discapacidad intelectual son las que menos acceden al empleo. Tal situación, se puede ver alentada por varios motivos de naturaleza social, cultural o económica pero también por la falta de confianza del empleador. A esto, habría que sumarle un conjunto de prejuicios y estereotipos que restringen su acceso al mercado laboral, como que no pueden desempeñar un trabajo de forma productiva o que tendrán altas tasas de absentismo laboral no pudiendo desarrollar su actividad correctamente.

Desde una perspectiva de mejora permanente, a través del ciclo de recuperación como parte de la metodología propia del

https://www.odismet.es/sites/default/files/2020-05/Informe%205_Odismet_2020.pdf

proyecto Mujeres en Modo ON VG, se pretende que las mujeres con discapacidad que hayan sufrido, o bien, estén sufriendo cualquier tipo de violencia puedan alcanzar sus objetivos desarrollando un plan de actuación propio bajo criterios de reversibilidad realizando constantemente seguimientos, tutorías y evaluaciones de cada caso de una manera totalmente individualizada, teniendo en cuenta que, a veces, se producen situaciones que causan retrocesos que devuelven a las participantes al inicio del ciclo de recuperación.

Antes de proceder a la intermediación laboral con las candidatas, se efectúa una preparación previa teniendo en cuenta que el desarrollo personal y profesional puede comprender un largo recorrido destacando, además, que el avance de las participantes no sigue el mismo curso pues no responden a un patrón determinado puesto que no existe un perfil concreto, sino que concurren condicionantes específicos que deben ser considerados en la elaboración del itinerario en función de sus propias circunstancias personales, sociales y culturales.

Definido el perfil de competencias, habilidades y objetivos del puesto de trabajo que se pretende cubrir, se procede a la presentación de las candidatas que mejor se ajustan a la vacante a través del proyecto. Durante el proceso, se debe realizar una

correcta designación del puesto de trabajo teniendo en cuenta los objetivos, las responsabilidades y las tareas en base a todas las variables implicadas de forma que las mujeres puedan acceder al puesto de trabajo en condiciones óptimas en respuesta a las necesidades de la empresa.

Las empresas seleccionan a las candidatas presentadas a las que se les presupone cierta idoneidad para el puesto siempre que cumplan con los requisitos necesarios para ocuparlo, todo ello, dentro de la más estricta confidencialidad para garantizar que la integración laboral sea un éxito.

6. Contratación. Seguimiento y acompañamiento a empresas y mujeres.

Superado el proceso de selección, se procede a la contratación y a la incorporación de la candidata al puesto de trabajo asignado de modo que la acogida sea satisfactoria teniendo en cuenta que las mujeres contratadas deben ser valoradas por sus capacidades y su desempeño en igualdad de condiciones con el resto de la plantilla de la empresa contratante. Para ello, es importante que las candidatas contratadas se familiaricen con las políticas, los protocolos y las expectativas de la empresa para que la relación entre las partes sea beneficiosa.

La duración del proceso es indeterminada pues cada candidata requiere un tiempo concreto que puede durar días o semanas en función de la complejidad del puesto o el entorno en que se desempeña. Si bien, cuanto más información disponga sobre la descripción de las instalaciones, la estructura organizacional, sus funciones y responsabilidades, menor tiempo de adaptación requerirá de forma que el vínculo que se establezca con la empresa sea satisfactorio.

Tras la incorporación, realizar seguimiento en todos los puestos abiertos implica una tarea fundamental para maximizar y mantener los recursos humanos seleccionados pudiendo identificar los problemas que pudieran surgir en el entorno laboral y, según el caso, poder solucionarlos de una forma inmediata y eficaz.

En materia laboral, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, con el objetivo de garantizar la permanencia en el mercado laboral de las mujeres víctimas de violencia de género, reconoce una serie de medidas y derechos de forma temporal o definitiva según proceda, entre los que se incluye el derecho a la reducción de la jornada o a la reordenación del horario de trabajo, el derecho a la movilidad geográfica o el derecho a la

suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las trabajadoras autónomas económicamente independientes también gozan de beneficios en la cotización a la Seguridad Social, así como derecho a la adaptación del horario o la extinción de la relación contractual.

La Ley 43/2006 de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, regula las bonificaciones en las cuotas a la seguridad social a las empresas por la contratación de víctimas de violencia de género, doméstica, sexual, trata de seres humanos o terrorismo. Estas bonificaciones tienen la finalidad de favorecer la contratación de las mujeres víctimas de violencia de género, así como incentivar la contratación indefinida para garantizar el mantenimiento de empleo estable. En tal caso, las empresas contratantes tienen derecho desde la celebración del contrato a una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajadora contratada de 1.500 euros/año durante 4 años. En el caso de que se celebren contratos temporales, las empresas tendrán derecho a una bonificación mensual de la cuota empresarial a la Seguridad Social o, en su caso, por su equivalente diario, por trabajadora contratada de 50 euros/mes (600 euros/año), durante toda la

7. El emprendimiento como herramienta de inclusión.

El concepto de emprendimiento no tiene un significado establecido, por ello puede tener diversas definiciones y generar confusiones. Una de estas definiciones es la de Prieto (2014) quien define emprendimiento como la capacidad de diseñar una idea y, con base en ella, implementar un proyecto a través de la identificación de oportunidades. Por otro lado, existen más definiciones para la palabra emprendimiento. Se define también como el desarrollo de un proyecto que persigue un determinado fin económico, político o social, y que posee ciertas características, principalmente que tiene una cuota de incertidumbre y de innovación (Formichella y Massigoce, 2004).

Ser una superviviente (o no) de violencia de género supone un reto de vida para miles de mujeres. Una tarea que puede ser aún más complicada para personas con discapacidad. En este contexto, Fundación ONCE e Inserta Empleo, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, buscan ayudar a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género a través del emprendimiento, y no sólo con el empleo por cuenta ajena.

Así, a través del proyecto Mujeres en Modo ON VG se apuesta por luchar contra la violencia de género de las mujeres con discapacidad, buscando la corresponsabilidad de todos los agentes sociales y alineado con la Agenda 2030, que incluye como objetivo “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres”.

Con esta meta, las mujeres del proyecto que inician su retorno al mercado de trabajo a través del emprendimiento cuentan con un servicio ad hoc, con dos profesionales que las acompañan y asesoran. En cada caso, un/a profesional Compass - especialista en violencia de género - y un dinamizador/a de emprendimiento de Inserta Empleo elaboran, tras un diagnóstico de la situación y definen conjuntamente una hoja de ruta para ofrecer el plan de trabajo más adecuado en cada caso.

Para poder lograr este objetivo de acompañamiento al emprendimiento, es necesario conocer las características, causas y consecuencias de la violencia sobre la mujer. Para ello, es imprescindible crear sinergias con diversos agentes sociales: fundaciones, asociaciones e instituciones. A través de este trabajo, podemos ofrecer soluciones adecuadas, eficaces y ajustadas a las necesidades de cada mujer con discapacidad víctima de violencia de género, que permiten a las mujeres su recuperación y futura inserción a través de la generación de

ideas y de modelos de negocio que favorezcan su empoderamiento como mujeres.

Sobre las ayudas económicas de Fundación ONCE, el acompañamiento es un valor diferencial con respecto a otros tipos de ayudas. En cualquier momento del proceso, tanto los/as dinamizadoras/es de emprendimiento como las/os profesionales Compass apoyan a la mujer con discapacidad. Son los principales referentes para ella. Esto hace que las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género que quieran emprender y están muy desanimadas tengan la opción de tener el acompañamiento de una profesional que la haga ver que no todo está mal y que pueden afrontar el control de sus propias vidas. En este sentido, el emprendimiento empodera la valía laboral de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género y las redimensiona haciéndolas protagonistas activas de sus propias vidas.

Por parte de Inserta Empleo, las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género que quieran emprender tienen a su disposición una serie de talleres –tanto presenciales como online–, webinars y píldoras informativas para desarrollar sus competencias personales (y profesionales) necesarias para elaborar un plan de empresa que les permita

calcular la viabilidad del negocio antes de dar el paso para emprender.

Además, el servicio de consultoría “One-to-One” permite a estas mujeres recibir asesoramiento experto para desarrollar su proyecto emprendedor. Todo ello, sumado a un coaching específico que complementa el servicio de consultoría para el emprendimiento juntamente con el acompañamiento de la/el profesional Compass hace posible que el apoyo sea global y completo, abarcando todos los aspectos personales, sociales y profesionales que puedan favorecer o limitar su camino hacia la inserción laboral por cuenta propia.

El procedimiento tiene en cuenta, como punto de partida, el análisis de la situación de la emprendedora con discapacidad víctima de violencia de género en función de su situación psicosocial, sus capacidades y potencialidades, y las características del mercado y tipo de negocio a desarrollar. Este proceso, compartido con la/el profesional Compass y la/el dinamizador/a de emprendimiento, genera junto con el consultor/a externo un informe de diagnóstico y de recomendaciones, que servirá para ayudar a la mujer con discapacidad a tomar las decisiones oportunas sobre su ejecución. Todo este camino no es lineal, sino cíclico, esto es, que la intervención de los/as profesionales para con la mujer va

a estar en función de las necesidades de las mujeres con discapacidad y en cualquier momento del proceso.

Una vez que han desarrollado su plan de empresa, si este es viable, estas emprendedoras también pueden optar a solicitar la subvención que Fundación ONCE ofrece a las personas emprendedoras con discapacidad, o a cualquier otra que favorezca el desarrollo de proyectos empresariales de mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.

**CAPÍTULO 10: VIOLENCIA DE GÉNERO,
DISCAPACIDAD Y ENTORNO RURAL:
INDICADORES PARA UNA INSERCIÓN LABORAL
SOSTENIBLE**

Quiteria Bravo Sánchez y María Teresa López Fernández

1. Introducción.

La sociedad rural de España es muy similar a la de otros países europeos, se encuentra cada vez más abierta a un mundo globalizado y es necesario aprovechar las oportunidades que ofrece esta coyuntura.

La mayoría de las zonas rurales en España, afrontan esta situación en un declive caracterizado por un envejecimiento de la población, la masculinización de los territorios rurales, la despoblación de estos, y la brecha tecnológica respecto al mundo urbano. Hay que tener en cuenta, además, que el territorio rural no es homogéneo en España, cada región es tan diferente como su gente y presentan grandes diferencias territoriales y de población, así como socioeconómicas y de cobertura de servicios en materia de educación, salud y servicios sociales.

De acuerdo con el INE (Instituto Nacional de Estadística) (2020), de aquí a 2043, la pirámide de población en España tenderá a la pirámide invertida, con una proporción aún mayor de la población anciana y un porcentaje mucho menor de población joven y adulta (baja tasa de natalidad actual). Esta situación tendrá una mayor repercusión en el medio rural, en caso de no revertir la tendencia de despoblación que lo caracteriza hoy día. Para lo que es preciso, poner en marcha procesos de reactivación demográfica, logrando competir con éxito en este entorno, a través de la diversificación de las actividades económicas de acuerdo con las nuevas demandas sociales y laborales, para lograr un “renacimiento de lo rural”, donde las mujeres desempeñen un papel protagonista.

2. Desarrollo.

2.1. La figura de la mujer en el medio rural.

Actualmente las mujeres suponen el 49% de la población de las zonas rurales. Sin embargo, si hablamos del mercado laboral, la baja tasa de empleo de estas zonas aumenta en el caso de las mujeres. Su tasa de inactividad es del 38,4%, persistiendo igualmente una clara discriminación salarial que sitúa a las mujeres en un rango muy inferior con respecto a los hombres. Informes como “Mujer, pobreza y desarrollo sostenible”,

elaborado por la fundación COPACE nos muestra que el 54% de emprendedores rurales son mujeres, mientras que, en entorno urbano, la tasa de emprendimiento femenino es de un 30%. Las mujeres rurales se han enfrentado durante siglos a una gran cantidad de dificultades e impedimentos que han coartado su desarrollo ya sea por los recursos de que disponen, la zona geográfica donde habitan (distinguiendo a su vez si la zona es rural agraria, pesquera o turística o incluso si está próxima o alejada de un núcleo urbano), capacidades físicas, edad, nivel de estudios, nivel de ingresos, tipo de familia, inmigrante, etc...

La función de las mujeres en el sector agrícola es importante porque contribuyen de una forma muy activa a la vertebración y mantenimiento del medio rural. Su trabajo es esencial tanto desde el punto de vista económico como social, cultural y medio ambiental: ayudan o incluso dirigen ellas mismas las explotaciones agrarias; cuidan de los mayores, nietos, personas dependientes o con discapacidad, y mantienen las tradiciones y valores culturales. No se entiende el sector y el medio rural sin la figura de las mujeres, aunque ese papel no siempre goza de la suficiente visibilidad.

El medio rural, actualmente, es una estructura agraria masculinizada y cada vez más envejecida, en el que las mujeres

se han convertido en el motor de cambio para redefinir “lo rural” desde el emprendimiento, la innovación y la sostenibilidad. Un análisis de la nueva situación que se vive en el medio rural demuestra que la “resiliencia femenina” se ha convertido en una figura clave contra la despoblación rural, pasando del relevo generacional consanguíneo a uno de género, en el que las mujeres están tomando el protagonismo y se han convertido en líderes necesarios y en agentes de cambio que se implican en dar soluciones a los retos que presenta el entorno rural.

2. 2. Retos de las mujeres en entornos rurales.

Para que las mujeres no tengan que abandonar el entorno rural el principal reto de todos los agentes sociales es lograr una vida digna en este medio. Para ello, hay que facilitar recursos para que las personas cuya economía depende del sector primario puedan vivir dignamente de su trabajo, recibiendo precios justos por sus productos.

Además, preocupa la despoblación de las zonas rurales, ya que las nuevas generaciones tienen que abandonarlas, ya que no tienen acceso a la formación que demanda el mercado laboral ni ven futuro, lo que provoca el envejecimiento rural, el

abandono de las tierras y el consiguiente problema medioambiental.

Las mujeres rurales apuestan hoy por la sostenibilidad social y ambiental, por el aprovechamiento de los recursos naturales frente a su explotación. El 80% de las empresarias rurales son autónomas y apuestan por modelos cooperativos e iniciativas sobre productos o servicios como el ecoturismo, el agroturismo, un nuevo tipo de artesanía o la transformación de productos autóctonos, que permite diversificar la economía y complementan los ingresos con nuevos tipos de negocio.

El binomio ciudad - campo, requiere equilibrio y conocimiento mutuo, compartido y respetuoso. Los entornos rurales deben disponer de las facilidades y servicios que hay en una ciudad para ser una alternativa real para que las personas puedan vivir y volver a lo rural y ejercer cualquier profesión. Para lograr este desarrollo rural, es preciso romper con los estereotipos, impulsando y apoyando a aquellas mujeres que no quieran desarrollar trabajos vinculados tradicionalmente al rol femenino y dedicarse a trabajos vinculados al rol masculino, gestión de tierras agrícolas o gestión y dirección de empresas rurales.

Hay que generar recursos como el asociacionismo, profesionalización, formación específica dirigida a emprendedores/as para que desarrollen sus proyectos dentro del mercado con las herramientas necesarias, junto a la necesidad de políticas y legislación relacionadas con los problemas del campo, la propiedad de la tierra, la vivienda, el emprendimiento, la recuperación de servicios mínimos de transporte y conectividad, así como una burocracia más próxima y ágil y conectora de las necesidades de las poblaciones rurales. Para lo que hay que ofrecerles diálogo, espacios, tenderles puentes y escuchar sus necesidades. Solo así, serán oídos, podrán poner en marcha sus ideas y se podrá fijar población en entornos rurales, para que estos entornos y poblaciones sobrevivan a la despoblación.

2. 3. Realidad de las mujeres en entornos rurales.

Pero según un estudio elaborado por CaixaBank la precariedad laboral de la mujer se acentúa en el medio rural: la tasa de temporalidad es del 60,9% (frente al 52,0% de los hombres rurales) y la tasa de parcialidad se sitúa en el 13,9% (frente al 5,3% de los hombres rurales).

España ocupa las posiciones de cola en Europa en cuanto a inclusión del talento femenino en el mercado laboral rural: es

el quinto país con la tasa de actividad rural femenina más baja (73,0%); el tercero con la tasa de empleo rural femenino más reducida (64,0%); y el segundo con mayor tasa de paro femenino rural (12,9%).

En comparación con los hombres rurales, las mujeres rurales dedican 2 horas y 7 minutos más al día al hogar y la familia. Esta desigual dedicación costó la economía más de 38.500 millones de euros, el equivalente al 3,1% del PIB de 2019.

De los 1,6 millones de personas empleadas en explotaciones agrarias, el 65,4% son hombres y hay aproximadamente tres hombres que son titulares-jefe de la explotación por cada mujer en la misma posición.

En cuanto a nivel educativo, el porcentaje de mujeres del ámbito rural con alto nivel educativo (22,8%) es superior al de los hombres del mismo entorno (15,6%). Aun así, observando el comportamiento de las personas ocupadas en el sector agrícola, destaca cómo las mujeres desempeñan en mayor medida ocupaciones más básicas que los hombres y ocupan, en menor medida, puestos de dirección pese a que los hombres tienden a realizar tareas para las que no están suficientemente cualificados (el porcentaje de infra cualificación de los

hombres rurales es mayor que el de las mujeres: 39,6% frente a 35,6%).

Estos datos nos muestran que los entornos rurales están sujetos a dificultades y falta de oportunidades, son entornos socioeconómicos desfavorecidos y ofrecen mayor resistencia a la incorporación plena de las mujeres.

Aunque actualmente, se vive un momento histórico en el logro de políticas y leyes de igualdad, aún se continúan viviendo situaciones de desigualdad por el hecho de vivir en el medio rural, por el hecho de ser mujeres, de padecer una discapacidad y/o ser víctima de violencia de género.

Los avances legales experimentados en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres no se han reflejado en nuestra sociedad, más aún si hablamos del medio rural, donde las mujeres viven desigualdades que se acentúan al incrementar el grado de ruralidad, adoptar una perspectiva de género es una cuestión de justicia social, pero también de eficacia del desarrollo, ya que cualquier mujer independientemente de su situación, es parte de las soluciones para generar una producción justa de beneficios y rectificar los desequilibrios rurales.

2.4. La mujer con discapacidad víctima de violencia de género en entornos rurales.

Desde los equipos de profesionales se coincide al señalar la complejidad de obtener datos de la prevalencia de mujeres víctimas de violencia de género con discapacidad en entornos rurales.

Esto se debe, principalmente a la particularidad de cada discapacidad, la dificultad de detección y denuncia de las mujeres víctimas de violencia de género y en concreto de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, su dispersión geográfica y relación con el entorno de residencia, en términos de oportunidades laborales, acceso a servicios y conectividad física y digital, de cada caso particular.

Por consiguiente, el mundo rural tiene características que dificultan el desarrollo personal y profesional de las mujeres con discapacidad y, además, limita las denuncias de aquellas que sufren violencia de género, por los problemas de accesibilidad a los recursos. No podemos olvidar, que la violencia de género en el medio rural es difícil de detectar, suele verse como un asunto familiar y privado, como un problema de la pareja, más que como un problema social.

La ruralidad es, por tanto, un factor multiplicador de las barreras que afrontan las mujeres con discapacidad y más concretamente las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.

Uno de los objetivos fundamentales es promover la mayor participación social y económica de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, y para ello, es importante tener en cuenta tanto su diversidad, como la especificidad del entorno en el que desarrollan sus vidas.

2. 4.1 Barreras que encuentran las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en el entorno rural.

En el mundo rural hoy encontramos comportamientos en los que predominan los estereotipos de género que limitan las capacidades de las mujeres para desarrollar sus propias capacidades, emprender carreras profesionales y tomar decisiones sobre su vida y planes de ésta.

También encontramos comportamientos como las creencias machistas, que normalizan la desigualdad y la violencia de género, y el control social, que está muy presente en la vida de las mujeres en entornos rurales.

El miedo al qué dirán hace que las mujeres guarden silencio sobre la violencia de género y más aún si tienen una discapacidad.

El binomio discapacidad- violencia de género, tiene graves consecuencias sobre el estado de salud de las mujeres, pues sus patologías congénitas o sobrevenidas se ven agravadas y en muchos casos cronificadas, y produciéndose un desarrollo de problemas psicológicos, ansiedad, depresión, pérdida radical de peso y problemas de salud que afectan a la actividad motriz, auditiva y/o visual. La prevención y abordaje de las situaciones de violencia contra las mujeres es una de las cuestiones sobre la que más se está trabajando en nuestro país. No obstante, siguen aplicándose políticas públicas que no tienen en cuenta el triple enfoque: discapacidad, género y entornos rurales, por esta razón, se dejan al margen a dos millones y medio de mujeres con discapacidad y sin saber cuántas de ellas son además víctimas de violencia de género.

Las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en entornos rurales, continúan dependiendo económicamente de las figuras masculinas de la familia, y la falta de personal especializado en violencia de género y la precaria existencia de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en los municipios rurales, dificulta que la mujer denuncie su situación y refuerza la

creencia de que nunca les va a poder ofrecer una alternativa real al maltrato que están sufriendo, pueden explicar la escasa utilización de los recursos disponibles en zonas rurales.

2. 4.2. Respuestas a las demandas de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en entornos rurales.

Crear servicios y recursos de atención a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género y los/as menores víctimas de Violencia de Género personalizadas a sus necesidades particulares, mejorar las ayudas económicas y materiales, hasta la fecha insuficientes e inadaptadas, o promover el empleo femenino en las zonas rurales, son condiciones necesarias para facilitar el abandono de la situación de maltrato, garantizar una vida digna para ellas y sus hijas/os y la permanencia en el entorno rural.

Del mismo modo, es crucial que se agilicen los trámites judiciales de separación y divorcio y se resuelvan los juicios de reparto de bienes y custodias con mayor rapidez, pues los procesos judiciales prolongados impiden a las mujeres rehacer sus vidas lejos del maltratador y superar psicológicamente esta vivencia.

También se requiere habilitar más recursos de protección como casas de acogida o emergencia, accesibles para las mujeres en el medio rural y efectivos, que no tengan una duración limitada y en los que se brinde un apoyo real e integral a las mujeres a nivel psicológico, social, laboral y especialmente para el cuidado de los menores a su cargo.

La limitación de acceso a los recursos, sobre todo a los más especializados, se revela como otro de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres en el mundo rural. Y dado que, las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en el medio rural no son un colectivo homogéneo, es necesario, que se movilicen recursos para aumentar el número de mediadores/as interculturales, interpretación de lenguas o espacios de atención adaptados a su realidad y sus necesidades específicas. Es fundamental, una coordinación y colaboración interinstitucional con entidades del tercer sector y asociaciones que trabajen con las redes de apoyo informales (familia, amistades, vecindad, compañeros/as de trabajo), que por ser la entidades y personas más cercanas a las mujeres que ante situaciones de riesgo o peligro pueden actuar con mayor inmediatez.

No podemos olvidar que, muchas otras formas de Violencia de Género como las violencias sexuales permanecen ocultas y son

invisibilizadas por la presión social y los códigos sexistas del mundo rural, incrementando la vulnerabilidad de las mujeres y la impunidad de los maltratadores. Sin duda, hay muchos más casos y factores de vulnerabilidad que, precisamente por estar especialmente ocultos, ni siquiera son detectados.

En definitiva, encontramos mujeres que luchan por construir una vida digna y libre de violencia en sus pueblos, pero que en el camino se encuentran con numerosos obstáculos, pero el principal obstáculo, es la dificultad para acceder al mercado laboral, ya sea porque la repartición de roles que las relega al ámbito de lo doméstico y de los cuidados, porque se vieron obligadas a interrumpir sus estudios antes de tiempo, o directamente porque la escasez de empleo propio del medio rural las perjudica a ellas especialmente. La feminización de la pobreza es un problema muy presente en el medio rural, por lo que, la vulnerabilidad y dependencia económicas de la pareja son dos de los principales factores de riesgo.

3. Inserción laboral sostenible como alternativa a una nueva vida.

Uno de los principales retos a los que se enfrenta el mercado laboral español es la inserción de personas con discapacidad. Pero en el Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con

Discapacidad 2022 elaborado por el SEPE (SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL), pone que dicha mejora está lejos de producirse.

La población con discapacidad sobre la población total en edad laboral ha aumentado, situándose en el 6,3%, la contratación de estos trabajadores sobre el total nacional representa tan solo el 1,59%. Además, la incidencia del paro de larga duración entre los desempleados del colectivo se ha duplicado en 2021. La incidencia es del 63,99%, lo que significa que 92.748 personas con discapacidad paradas llevan más de un año registradas en las oficinas de los servicios públicos de empleo. Entre los que no tienen discapacidades, los parados de larga duración no alcanzan el 50% del total de desempleados inscritos en las oficinas de empleo.

Por sexo, los hombres tienen una mayor tasa de empleo mientras que en las mujeres la tasa de paro es más elevada concretamente 86.385 mujeres frente a 79.339 hombres, curiosamente hay 250.000 mujeres menos en edad laboral, por lo que el hecho de ser mujer dificulta la integración laboral.

Por tanto, mujeres con discapacidad en edad de trabajar fue de 841.300, siendo su tasa de empleo del 25,1%, (mujeres sin discapacidad 60,7% y los hombres sin discapacidad 73%) lo que en números absolutos significa que, de los 18.957.500 de

ocupados, en torno a 203.000 mujeres con discapacidad tenían un empleo, por tanto, sólo 1 de cada 4, está trabajando.

Su tasa de paro se situó en el 24,6%, 8,7 puntos por encima de mujeres sin discapacidad y 23,4% respecto a los hombres con discapacidad. Es decir, la búsqueda de empleo es más prolongada en el tiempo y con menos expectativas que para los parados sin discapacidad.

Los puestos de trabajo que desempeñan las personas con discapacidad se caracterizan, por corresponder a trabajos temporales. En concreto, en 2021, las modalidades más utilizadas fueron el contrato eventual por circunstancias de la producción y el contrato de obra o servicio, sumando entre ambas cerca del 70% de la contratación.

Por ello, la promesa central y transformadora de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se centra en no dejar a nadie atrás.

En este sentido, las empresas están llamadas a jugar un importante papel que permita fomentar las oportunidades laborales y tratar de alcanzar una sociedad más inclusiva y justa, mejorando la calidad del empleo, con igualdad de oportunidades para todos. Promover la igualdad de género, la sensibilización medioambiental y la inserción laboral

sostenible significa trabajar hacia un futuro más equitativo, inclusivo, justo y respetuoso con el entorno natural y rural, donde las personas con discapacidad tengan su lugar.

Una inserción laboral sostenible es lograr condiciones de vida y de trabajo que ayuden a las personas en general y a las personas con discapacidad en particular, a participar de forma activa y permanecer en el trabajo durante una vida laboral prolongada. El trabajo debe transformarse para eliminar cualquiera de los factores que dificultan la inserción laboral de cualquier persona al mercado laboral.

El emprendimiento es un elemento esencial de cara a la dinamización de los territorios ya que puede impulsar actividades generadoras de empleo y riqueza: comercialización de productos, turismo sostenible, gastronomía saludable, servicios de proximidad, industria agroalimentaria diversificada y sostenible, etc.

Asimismo, el emprendimiento puede forzar la desaparición de la brecha digital de muchas zonas rurales, pues muchas de las actividades generadas tienen relación con productos tecnológicos o requieren de conexión tanto para las ventas como para la comunicación de los proyectos más allá del municipio. Cuando las mujeres en entornos rurales deciden

emprender, estas lo hacen conocedoras de que parten con un peor acceso al mercado laboral, así como con factores estructurales discriminatorios, como la desigualdad en ámbitos sociopolíticos o económicos. El porcentaje masculino de emprendimiento supera al femenino, mientras que la tasa de emprendimiento masculino se ha mantenido estable, el de las mujeres a aumentado un 7,8%(GEM,2019;33). A pesar, que, en las zonas urbanas, la tasa de emprendimiento masculina ha estado por encima de la femenina, en el ámbito rural está más equilibrada. El estudio también destaca que 8 de cada 10 emprendedoras rurales son autónomas y que apuestan por iniciativas que ofertan productos o servicios carentes en su entorno. (COPADE, 2018: 14) El perfil de la persona emprendedora en zonas rurales está comprendido entre los 25 a 44 años, su perfil académico se corresponde con una educación superior, pero desde 2018 el nivel de emprendimiento de personas con un nivel académico medio o bajo ha aumentado.

4. Perfil general de la situación laboral de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en entornos rurales.

Muchos discursos afirman haber alcanzado la igualdad real o niegan discriminaciones hacia mujeres cualquiera que sea su

situación, pero se enfrentan a discriminaciones directas, indirectas o invisibles. Estos pequeños logros sociales se transforman en un velo de igualdad ficticia que invisibiliza enormemente las discriminaciones que siguen existiendo, especialmente en el medio rural. Los retos a los que se enfrentan como mujeres se ven incrementados en contextos en los que las instituciones son más débiles o donde se cuenta con menos recursos u oportunidades para el empoderamiento femenino.

Las mujeres rurales se han enfrentado históricamente a una larga trayectoria de discriminaciones basadas en prejuicios y en estereotipos como la carga de los cuidados, el desempleo, por su ausencia del mercado laboral, temporal o prolongado, el trabajo no remunerado ligado al cuidado de hijos/as y al envejecimiento rural, que está provocando un aumento de las situaciones de dependencia en las familias rurales, lo que suele recaer en la población femenina.

La falta de control de recursos y un limitado acceso a la toma de decisiones o el trabajo a jornada parcial son conceptos asociados históricamente a las mujeres en el medio rural. Todos estos factores, conlleva a la falta de autoestima, de creer en su propia valía y opinión positiva sobre sí mismas. Muchas mujeres pueden trabajar la tierra e incluso figurar en los

registros de propiedad, pero las que trabajan en explotaciones familiares agrarias no reciben salario ni cotizan a la seguridad social. Las trabajadoras por cuenta ajena reciben habitualmente un salario inferior al de los hombres, lo que supone grandes dificultades para emprender o acceder a un préstamo, lo que se suma a la lista sin fin con la que se enfrentan las mujeres que carecen de facilidades para permanecer en el medio rural.

Las mujeres no tienen poder real para decidir qué se va a cultivar o qué estrategia de mercado elaborar. El reciclaje y la capacidad de aprendizaje permanente se erige en otra barrera infranqueable en muchas ocasiones para estas mujeres. Los nuevos requerimientos tecnológicos y nuevos conocimientos para poder acceder a puestos de trabajo suponen un reto, especialmente, para mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en entornos rurales, por lo cual, la inserción laboral de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género es más costosa, menos estable y más precaria, y, además, no es vista como una garantía de protección social.

5. Proyecto Mujeres en Modo ON VG y entornos rurales.

La sostenibilidad social del medio rural necesita del arraigo femenino y para ello, es imprescindible, no solo la creación de

empleo, sino la permanencia de las mujeres en el mercado laboral y la calidad en el empleo.

Es fundamental mejorar los servicios e infraestructuras en el medio rural para alcanzar la corresponsabilidad social y evitar la despoblación.

El proyecto Mujeres en Modo ON VG, en los entornos rurales, desarrolla actuaciones de intermediación laboral entre las empresas y las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, además, se diseña un itinerario personalizado de inserción para cada una de ellas en función de sus necesidades sociolaborales, valorando la empleabilidad en su entorno más próximo, de modo que puedan acceder al puesto de trabajo ofertado por la empresa en las mejores condiciones para desempeñarlo eficazmente y de este modo, reincorporarlas a la vida laboral, al objeto de conseguir medios económicos que le permitan su supervivencia y la de su familia, preservando confidencialidad y la intimidad de las mujeres, que finalmente deciden salir del ciclo de la violencia.

El proyecto Mujeres en Modo ON VG responde a la necesidad de dar luz y voz a las mujeres con discapacidad en general y en particular a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en entornos rurales, de todo el territorio nacional.

Para lo cual, es preciso, que las profesionales Compass Rurales del proyecto Mujeres en Modo ON VG de Inserta Empleo - Fundación ONCE, identifiquen y contacten con las entidades públicas y privadas del ámbito rural, que actualmente ofrecen servicios o realizan actuaciones de perspectiva de género, difundan y presenten el proyecto con el fin de generar sinergias para la lucha contra la violencia de género con las usuarias interesadas en el proyecto Mujeres en Modo ON VG, informando del mismo, atendiendo y realizando un seguimiento personalizado de las usuarias en su entorno, desarrollando las competencias personales, profesionales y formativas, siempre en consonancia a las demandas del mercado laboral más próximo a su lugar de residencia, y por último, formación en técnicas de búsqueda de empleo y entrevista de trabajo, con el objetivo final de una inserción laboral, cualificada, estable y duradera en el tiempo, que permita a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género su autonomía económica y personal y les posibilite continuar en los entornos rurales donde residen saliendo del círculo de la violencia.

La figura Compas Rural también debe identificar en el entorno rural mujeres en general y mujeres con discapacidad en particular, con quienes actuar en la sensibilización y prevención

de la violencia de género y más concretamente mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género para aplicar el modelo de intervención del Ciclo de Recuperación (desarrollo personal, profesional e inserción laboral) ofertándole un mapa de recursos de su entorno geográfico más cercano para facilitar a la mujer información de apoyo de cara a cualquier ayuda que precise de naturaleza jurídica, policial, sanitaria, laboral, etc.

Factores que serían necesarios para el empoderamiento de las mujeres con discapacidad en el medio rural y que pueden revertir la situación de desigualdad, dando a su vez respuesta a las demandas de las mujeres y evitar la exclusión:

1. Autonomía económica: Trabajo remunerado para la independencia económica de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en el medio rural.
2. Mejorar el acceso al mercado de trabajo para generar procesos vitales dignos y no precarios, a través del incremento de ofertas de trabajo que estén adaptadas a las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad.
3. Acceso a puestos de trabajo en entidades públicas.

Por tanto, se debería:

- Fomentar los servicios de intermediación laboral específicos para las mujeres que residen en entornos rurales y

concretamente mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.

- Asesorar en materia de acceso a ofertas de empleo público, oposiciones, así como en otras cuestiones laborales y de protección social relacionadas con la situación de discapacidad, violencia de género y entornos rurales.

- Asesorar legal en cuestiones de incapacidad por enfermedad o situación de discapacidad congénita o sobrevenida como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

- Fomentar e impulsar el trabajo online para mejorar la economía y el desarrollo personal en el medio rural.

- Mejorar la situación socioeconómica en las zonas rurales mediante el apoyo a las mujeres emprendedoras.

6. Conclusiones.

1. Fomentar el asociacionismo, formación en temas laborales, personales y nuevas tecnologías, creación de nuevas estructura y servicios: contar con infraestructuras sostenibles, facilidades para la movilidad o diferentes oportunidades de ocio y tiempo libre tienen un impacto directo sobre las mujeres, el emprendimiento y la despoblación de las zonas rurales, sin olvidar la digitalización y la diversificación económica deben

formar parte de los proyectos de todos los programas y proyectos de desarrollo rural.

2. Reforzar el cambio de conducta institucional a través de planes municipales de igualdad y de lucha contra la violencia de género, planes de empleo, siendo fundamental la cooperación entre entidades para evitar duplicidades.

3. Transformar la sociedad, formación y talleres sobre nuevas masculinidades, crear un discurso común y no sexista, identificar los estereotipos de género, identificar los escenarios de mujeres rurales e inclusión de mujeres en espacios masculinizados.

Otros aspectos transversales han tener en cuenta serían el cuidado del medioambiente o la incorporación de la agenda 2030. La igualdad de género y la prevención de la violencia de género en el medio rural va acompañada de una mayor inversión en el medio rural y de cohesión territorial.

En definitiva, cualquier proyecto de desarrollo rural deben ser una respuesta social que incluyan a mujeres, jóvenes, mayores, personas con discapacidad y en riesgo de exclusión sin aparcarse la digitalización, la lucha contra la despoblación, servicios esenciales, cooperación público privada y la diversificación

económica, todo ello, enmarcado en el enfoque de globalidad ODS 2030, medioambiente, economía circular y educación.

Bibliografía:

https://closingap.com/wp-content/uploads/2022/02/CG_Informe_rural.pdf

<https://fmujeresprogresistas.org/enraizadas/estudio-mujer-rural/>

https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/diagnostico_igualda

https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/servicios/analisis-y-prospectiva/ayp_demografiaenlapoblacionrural2

<https://www.dipsegovia.es/documents/39512/695895/1.1+Libro+exclusi%C3%B3n+m+d.pdf/5b25e91e-3f47-ee6-2>

https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/investigaciones/2020/estudios/vg_mundorural.htm

https://copade.es/wp-content/uploads/2017/04/Informe_Mujer_y_Development_Fundacion-Copade.pdf

<https://www.dipujaen.es/noticias/detalles.html?t=Diputaci%C3%B3n+de+la+mujer+rural+la++E2%80%9CGu%C3%ADa+de+buenas+pr%C3%A1cticas+en+el+empleo+E2%80%9D&uid=3bd11f6d-c256-11ed-a745-005056b0675>

https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/144405/CURSO_MUJERES%20CON%20DISCAPACIDAD.pdf?sequence=3

<https://www.observatoriodeladiscapacidad.info/wp-content/uploads/2019/05/OED-MUJERES-CON-DISCAPACIDAD-MEDIO-RURAL.pdf>

CONCLUSIONES: REIVINDICACIONES Y LOGROS DESDE EL PROYECTO MUJERES EN MODO ON VG.

**Antonia García Luque, Juan Ramón Jiménez Simón,
Quiteria Bravo Sánchez, Francisca Cortés Espinosa, Ana
Díaz Rodríguez e Irene Ortega Chamorro**

La lucha contra la violencia de género es la principal finalidad desde el inicio del proyecto Mujeres en Modo ON VG. De hecho, partimos de una realidad no superada que ya fue enunciada en el Seminario de Viena del año 1990, en el que se afirmó que la “violencia, el abuso sexual y la seguridad” era uno de los problemas más graves al que se enfrentaban las mujeres con discapacidad, por lo que se instaba a desarrollar programas de prevención tanto para las propias mujeres como para sus familiares y el personal de los servicios sociales (Naciones Unidas, 1990). Nos encontramos ante un problema controversial socialmente relevante para cuya resolución es necesario su visibilización, reconocimiento y detección, analizando sus orígenes, tanto sociales como estructurales. Al mismo tiempo, siguiendo a González y Santana a través de Belsky (1993: 92), se manifiesta optimismo cuando indican que “los caminos que conducen hacia la violencia son numerosos. Sin embargo, este panorama tan desalentador tiene un aspecto positivo, ya que nos indica diferentes vías para la prevención”.

Este proyecto de Fundación ONCE e Inserta Empleo supone un recurso esencial en la lucha contra la violencia de género, no sólo por la atención e intervención directa con las víctimas para facilitar y promover su inserción laboral, sino también porque muestra a la ciudadanía una problemática invisibilizada hasta la fecha.

El proyecto Mujeres en Modo ON VG ha recogido en el libro “La voz del coraje” (2023) los testimonios de las mujeres con discapacidad en situación de víctimas de violencia de género, o supervivientes de la misma, lo cual es un hecho sin precedentes al ser ellas las que, libre y conscientemente, han alzado sus voces para que el mundo las escuche y, han compartido sus duras y crueles experiencias para poner el foco de atención sobre un problema oculto y poco reconocido por la ciudadanía: su problema. Si queremos construir una sociedad más igualitaria en materia de género, es necesario ampliar y visibilizar los referentes culturales femeninos en la sociedad actual, y con este libro, estas mujeres se erigen como referentes de superación y resiliencia. Durante el recorrido realizado a lo largo del mismo se evidencia la necesidad de dar voz a las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género, cuyas narrativas vitales deben ser tenidas en cuenta en las políticas públicas en aras de promover los recursos más

apropiados para responder a la triangulación de la situación mujer - discapacidad - violencia de género.

Es cierto que la sociedad ha ido evolucionando y adquiriendo mayor sensibilidad, sobre todo hacia la violencia de género, pero no profundiza más allá de los datos estadísticos de feminicidios y las campañas contra ésta, y menos aún se adentra en los multinomios interseccionales que acompañan a la vida de las mujeres (discapacidad, migración, juventud, etc.). Para poder prevenir la violencia de género en las mujeres con discapacidad es necesario entender la raíz del problema, esto es, la imposición y normalización de un sistema cultural discriminatorio en materia de género y discapacidad, que no entiende la diversidad de identidades personales como un valor social. Cuando los códigos culturales expulsan a las periferias a todas las personas que atentan contra lo que se ha establecido como “la norma”, nos encontramos con un escenario favorable y fértil para el ejercicio de todo tipo de violencias, desigualdades y discriminaciones posibles. Conocer cómo se origina la violencia de género en las mujeres con discapacidad y cuáles son los mecanismos de legitimación, normalización y mantenimiento de esta, es fundamental para poder prevenirla. Por ello, el proyecto Mujeres en Modo ON VG, que trabaja en esta línea, es un referente cuya mayor fortaleza es intervenir desde el (re)conocimiento de las causas primarias del problema

y, desde el convencimiento de la necesaria desarticulación del orden patriarcal para su solución. Para ello, se ha de actuar desde todos los ámbitos de la Educación, siendo la educación formal (la escuela), absolutamente fundamental.

Dado que nuestro modelo cultural de género, desigualitario y discriminatorio, es una construcción artificial, tenemos la capacidad de deconstruirlo y, para ello, es esencial actuar desde la escuela incorporando un nuevo paradigma educativo feminista y desde un enfoque integral que incluya la prevención de la violencia de género en sus múltiples dimensiones y realidades.

Conviene no olvidar, sin embargo, que la relevancia de la educación en este asunto suele contrastar con la insuficiencia de medidas concretas generalizadas y con los recursos necesarios como para erradicar el modelo que conduce a la violencia de género por un modelo alternativo basado en la igualdad. El estudio sobre las medidas adoptadas en la Unión Europea (Díaz-Aguado, Martínez Arias e Instituto de la Mujer, 2002) refleja, en este sentido, un desfase generalizado entre las expectativas que la sociedad europea tiene de lo que deben hacer el profesorado y los medios que le dan para conseguirlo. Superar este desfase entre objetivos y medios debe ser destacado como un objetivo prioritario para construir ese otro

mundo posible desde la escuela, y del que el Tercer Sector (discapacidad, juventud, exclusión social, etc.) debe colaborar en su consecución.

Fue en la Plataforma de Beijing del año 1995, cuando finalmente se logró la mención a las mujeres con discapacidad como uno de los grupos especialmente vulnerables a la violencia (parágrafo 116), instando a tomar medidas específicas en diversos apartados y a reforzar e impulsar la implementación de las recomendaciones de las Reglas Estándar de la ONU para la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, para asegurar la no discriminación y el disfrute en igualdad de los derechos humanos y las libertades fundamentales de las mujeres y niñas con discapacidad.

No obstante, estos avances no han sido completamente satisfactorios para las mujeres con discapacidad. Por ejemplo, si bien en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad se consiguió que se admitiera la dimensión de género en las situaciones de explotación, violencia y abuso, no se logró incluir el reconocimiento de que las mujeres son las principales víctimas de la violencia, o la mención a agresiones como la mutilación genital femenina, la esterilización forzosa, el aborto coercitivo, el infanticidio femenino o los crímenes de honor (Kinoti 2006).

Con este panorama, desde el proyecto Mujeres en Modo ON VG, se informa de la escasez de estudios y datos sobre violencia contra las mujeres con discapacidad, la falta de accesibilidad a los servicios de información, prevención y apoyo, así como la persistencia de algunas formas violencia legalizada, como el maltrato institucional y la falta de apoyo psicológico, entre otras. Sin embargo, a pesar del despliegue normativo y de recomendaciones por parte de las propias mujeres con discapacidad, todavía existen pocas iniciativas de intervención dirigidas específicamente a mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.

En este proyecto se reconoce el mayor riesgo a sufrir violencia por parte de las mujeres con discapacidad y contempla como medidas específicas la garantía de acceso a las campañas de información y sensibilización y a la información sobre sus derechos y los recursos existentes, a través del equipo de profesionales Compass, y la puesta en marcha de un paquete de medidas que promuevan servicios y/o acciones de intervención en favor de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género y la necesidad de incluir la cuestión de la discapacidad / género en la formación de profesionales del ámbito de la orientación e intermediación laboral. No obstante, desde Mujeres en Modo On-VG se tiene en cuenta los casos de violencia en los que la relación entre la víctima y el agresor no

está mediada por un lazo emocional o sentimental y, propone la escucha activa como una medida de actuación, que garantiza el derecho de la mujer con discapacidad a ser escuchada en su testimonio de violencia, de cualquier tipo, con el fin de que pueda ser promovida directamente a actuaciones que le faciliten el control de la propia vida, lo que evitaría (o al menos lo atenuaría) la reproducción de situaciones potencialmente violentas.

Como desarrollo de este proyecto también se han ido aprobando posteriormente acciones (como es el caso de los encuentros de Mujeres en Modo ON VG en torno a diferentes temáticas transversales a la realidad de las mujeres con discapacidad), así como algunos planes de intervención específicos, tanto a nivel estatal como regional. No obstante, y a pesar de estos esfuerzos, las/los profesionales Compass siguen denunciando la invisibilidad de las mujeres con discapacidad, especialmente las que presentan discapacidad intelectual, discapacidad sensorial y discapacidad psicosocial, en la prevención y atención a las víctimas de violencia de género.

Finalmente, podemos destacar algunos avances en los últimos años. Por un lado, la adopción de la perspectiva de género desde la realidad de la discapacidad, amplificándose gracias a las

aportaciones de las profesionales vinculadas al proyecto Mujeres en Modo ON VG, y que tiene por objetivo principal orientar a terceros (tercer sector de la discapacidad, ámbito de la política, profesionales que trabajan en el ámbito de la discapacidad, etc.) a garantizar el cumplimiento de la Convención de la ONU desde una perspectiva de género. En ese texto, la violencia de género aparece como un tema fundamental a abordar, ya que no sólo está incluido de manera transversal, sino que también le dedica un capítulo específico, instando a la Unión Europea y a sus Estados miembros a seguir avanzando en las medidas legislativas y en el apoyo y fomento de estudios e investigaciones sobre la violencia. Como siempre, está por ver cómo todas estas acciones acabarán teniendo o no realmente un impacto en la mejora de las competencias de las mujeres con discapacidad que orientan sus energías hacia la búsqueda de empleo como una oportunidad de retomar el control de sus vidas y, por tanto, de empoderarse. No obstante, creemos que, en ese proceso, sería interesante incorporar un enfoque interseccional, como se viene proponiendo ya desde algunas organizaciones.

Con el proyecto Mujeres en Modo ON VG se concluye la necesidad de generar referentes de socialización positivos en la igualdad de género, desde los testimonios de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género (y desde la praxis

metodológica del equipo Compass), para que estos referentes puedan ejercer su función de socialización en violencia en todos los sectores poblacionales, tanto en sus relaciones como en su vida en general y las decisiones que tomen en ella. Esto lleva a la reflexión y actitud crítica que es necesaria fomentar en las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género que permitan distinguir y ser conscientes sobre lo que viven y sienten en sus entornos sociales, y así empoderarse en sus objetivos vitales.

Porque empoderarse es reconocer que se tienen derechos, autoridad y confianza en lograr los propios propósitos. Para ello, la mujer con discapacidad víctima de violencia de género debe generar autoconfianza, seguridad en sí misma, autoestima, autoafirmación y capacidad para tomar decisiones. Y, sobre todo, el proyecto Mujeres en Modo ON VG promueve los cambios necesarios en las actitudes, conductas, emociones y hábitos de sus iguales, a través de las acciones de intervención grupal, donde mediante la reflexión conjunta, el contacto con otras mujeres que entiendan (y compartan) su problemática o que estén pasando por procesos similares, el intercambio de experiencias, el autoconocimiento, la autovaloración y el apoyo mutuo, se consiga la recuperación y superación de las consecuencias de la violencia de género, así como la

prevención de posibles situaciones futuras de maltrato (siempre y cuando consigan superar el ciclo de la violencia).

Bibliografía.

González, R. y Santana, J. (2001) Violencia en parejas jóvenes. Análisis y prevención. Madrid: Pirámide.

Diaz - Aguado, M.J; Martínez Arias, R.; Instituto de la Mujer (2002): Study on measures adopted, by the Member States, of the European Union to combat violence against woman. Madrid: Presidencia de la Unión Europea.

Kinoti, K., 2006. The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities was adopted last month. How does it address the needs of women? Disabled People's International. Disponible en:
<http://v1.dpi.org/langen/resources/details?page=723> [Acceso 6 julio 2023].

Naciones Unidas, 1990. Report on the Seminar of Disabled Women. Vienna 20-24 August. New York: United Nations Enable. Disponible en:
<http://www.un.org/esa/socdev/enable/women/wwdsem0.htm> [Acceso 27 mayo 2023].

El presente manual recoge los fundamentos, metodología y experiencias del proyecto Mujeres en Modo ON VG, desarrollado por Inserta Empleo, a través de su equipo de profesionales en todo el territorio nacional, con la cofinanciación del Fondo Social Europeo.

Su contenido está basado en el trabajo de atención integral a mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género en el día a día durante cuatro años, a través de un ejercicio de escucha activa. En este sentido visibiliza la realidad de estas mujeres, y pretende compartir a modo de transferencia de buenas prácticas los recursos y estrategias que se han creado para facilitar los soportes emocionales y prácticos necesarios para su empoderamiento e incorporación al mercado laboral, hecho fundamental para salir de su contexto de violencia.

Conscientes del aprendizaje de estos años y de la importancia del conocimiento compartido para seguir luchando contra la violencia de género en general, y en particular de mujeres con discapacidad, esperamos transferir a otros ámbitos (territorios, colectivos, entidades...) esta experiencia, presentando no solo las fortalezas del proyecto, sino también, los retos que aún quedan por superar.

www.encuentrosvg.mujeresenmodo.on.es