

# I Congreso Nacional sobre el Empleo de las Personas con Discapacidad

## "Hacia la Plena Inclusión Laboral"

5 y 6 de marzo de 2015, Granada



Edita:

**un**  
i Universidad  
Internacional  
de Andalucía  
**A**

Organizan:



MINISTERIO  
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES  
E IGUALDAD



# PROTOCOLO GENERAL PARA FAVORECER LA INSERCIÓN/REINSERCIÓN LABORAL DE MUJERES CON DIVERSIDAD FUNCIONAL VÍCTIMAS DE MALOS TRATOS

Caridad Cano Joaquín

## 1. Introducción

A nadie se le escapa que la sociedad española está muy sensibilizada con el grave asunto de los malos tratos. Respecto a esta problemática en el ámbito de las mujeres con diversidad funcional, la cuestión se transforma en un asunto más complejo, ya que a los tipos de maltrato que sufre la población femenina afectada, en el caso concreto de la diversidad funcional se añaden otros tipos como es el maltrato institucional, familiar o la sobreprotección. Todo ello añadido a la dependencia afectiva y económica de estas mujeres, provocan que su salida de la situación de maltrato sea mucho más difícil y compleja que para el resto de la población que es víctima de los malos tratos.

Un paso muy importante para ayudar a la erradicación de los malos tratos fue la Ley contra la violencia de género en la que se recoge lo imprescindible que es proteger a las mujeres en riesgo de violencia de género y la reinserción social de las mismas, cuando ésta se hubiera perdido. Como medidas concretas, la ley propone que se establezcan planes de colaboración entre administraciones y servicios a fin de garantizar una atención integral. También, y en su artículo 32.4, se dice de manera textual que:

*(...) 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 o las mujeres con discapacidad (España, Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, 2004).*

Pero a pesar de dicha legislación, lo cierto es que sólo a partir del año 2012, el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer recoge el número de muertes de mujeres con diversidad funcional (Olías, 2014). Aunque resulta importante la recogida de este dato, como ya apuntamos anteriormente, lo cierto es que aún no existe una recogida sistemática de los mismos por parte de todos los agentes implicados en esta problemática para el conocimiento y la prevención del problema; y más para el caso concreto de la inserción o reinserción laboral de estas mujeres como un instrumento fundamental para la superación de la situación de maltrato.

## 2. Objetivos

### 2.1 General

- Proponer un protocolo que facilite la inserción/reinserción sociolaboral de las mujeres con discapacidad víctimas de malos tratos.

### 2.2 Específicos

- Establecer una sistemática de actuación en el favorecimiento de la reinserción/reinserción sociolaboral de las mujeres con diversidad funcional víctimas de malos tratos.
- Desarrollar estrategias estandarizadas para la formación en las parcelas óptimas que faciliten el acceso laboral, teniendo en cuenta las capacidades y prioridades personales de estas personas.

## 3. Material y método

- Con el fin de conocer algunos de los aspectos más relevantes sobre los malos tratos a mujeres con diversidad funcional, se desarrolló un grupo focal (de discusión) con 6 personas expertas en el tema.
- Del grupo de discusión, surgieron las bases para elaborar un primer protocolo provisional para la inserción sociolaboral de mujeres con diversidad funcional víctimas de malos tratos.
- Con el fin de consensuar un protocolo definitivo, se buscó un panel de expertos/as y se realizó una técnica Delphi.

## 4. Resultados y conclusiones

Para la realización del protocolo de inserción/reinserción de las mujeres con diversidad funcional víctimas de malos tratos, se darán los siguientes pasos:

### 4.1- Diagnóstico de la situación

En primer lugar, a fin de poder llevar a cabo las actuaciones pertinentes, en los centros específicos de atención a la mujer, en los SAM (Servicios de Atención a la Mujer) de la Policía Nacional y en las asociaciones de personas con diversidad funcional, se realizará una recogida de datos concreta para los casos de malos tratos en mujeres con diversidad funcional.

El registro, aunque sería deseable que fuese el mismo modelo para todo el Estado, deberá recoger como mínimo información acerca de:

- Grado y Tipo de diversidad funcional.
- Tipo de maltrato sufrido (añadiendo la sobreprotección y el abandono).
- Ámbito en el que se ha producido (familiar, social, laboral, institucional).
- Tipo y nivel de formación y capacitación laboral.
- Grado de independencia económica, laboral y social.

Posteriormente y ya en el terreno específico de la labor (centros de atención a la mujer, asociaciones, instituciones relacionadas) en la inserción/reinserción socio-laboral de la mujer con diversidad funcional víctima de malos tratos, es necesario conocer de la manera más concreta posible, cuál es su estado de preparación y qué labores y habilidades es capaz de desarrollar y cuáles no. Conviene discernir entre las labores que no puede desarrollar por el tipo de diversidad funcional que padece y cuáles son las que no puede desarrollar exclusivamente por su falta de formación.

Además de los datos que ya se han obtenido al inicio del registro, en esta fase deben recogerse los siguientes datos:

Con respecto a su formación:

- Nivel y tipo de estudios que posee.
- Trabajos remunerados realizados con anterioridad.
- Cursos de formación realizados.

Con respecto a sus capacidades:

- Nivel o grado de diversidad funcional.
- Adaptaciones que permiten el acceso al puesto de trabajo.
- Trabajos no recomendados.

Con respecto a sus preferencias:

- Trabajos para los que ya está capacitada.
- Trabajos que le gustarían y para los que ya está capacitada.
- Trabajos que podría realizar previa formación.
- Trabajos que le gustarían y podría realizar previa formación.

Listado amplio de formación que se estima recomendable que podría realizar:

.....  
.....

### 4.2. Actuaciones

#### 4.2.1 Acciones generales, colectivas y permanentes

1. Implementación de políticas de discriminación positiva por parte de las administraciones públicas; teniendo éstas en cuenta la variante de discriminación positiva que da el hecho de presentar una diversidad funcional.

2. Respeto escrupuloso por parte de las instituciones del cumplimiento de la legislación vigente, en las diferentes comunidades y sectores laborales, respecto a la reserva de plazas para personas con diversidad funcional en las

ofertas de empleo de dichas entidades; así como las diferentes medidas laborales que afectan a las mujeres víctimas de malos tratos (ej: contratos bonificados).

3. Las administraciones públicas, velarán por el cumplimiento efectivo de la legislación vigente de reserva de puestos de trabajo para personas con diversidad funcional en la empresa privada; así como del resto de medidas orientadas a su inserción laboral como la adaptación al puesto de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas, etc.

4. Las asociaciones de personas con diversidad funcional, realizarán políticas efectivas de seguimiento y control para el cumplimiento por parte de la Administración y de la empresa privada de la legislación relativa a la integración socio-laboral de las personas con diversidad funcional (reserva de plazas, adaptación al puesto de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas, etc.)

5. Coordinación efectiva entre las diferentes administraciones relacionadas con esta problemática y las asociaciones de personas con diversidad funcional.

6. Especial coordinación entre los centros de atención a la mujer de las poblaciones pequeñas con los recursos asistenciales y sociales de la zona para la detección de casos de malos tratos en mujeres con diversidad funcional, ya que la dispersión geográfica en el medio rural hace más dificultoso el acceso de estas personas a los recursos necesarios.

7. Las asociaciones de personas con diversidad funcional, ejercerán una coordinación efectiva con los centros de atención a la mujer para la derivación a dichos centros de todas aquellas mujeres que declaren algún tipo de maltrato, a través de su detección en alguno de los servicios existentes en dichas asociaciones (psicólogos/as, trabajadores/as sociales, etc.).

8. Estas asociaciones realizarán campañas específicas de información, dirigidas a informar al propio colectivo y al resto de sociedad, acerca de la problemática de los malos tratos a mujeres con diversidad funcional para facilitar la comprensión, detección y tratamiento de este problema.

Asimismo, estas campañas contribuirán en el nivel de información acerca de los recursos existentes por parte de la población que padece esta problemática y, por tanto, tendrá un efecto positivo en el grado de mujeres con diversidad funcional que decidan afrontar esta situación. Estas campañas deberán hacerse en formatos accesibles tanto para las mujeres con diversidad funcional visual, auditiva o cognitiva.

#### 4.2.2 Acciones sobre:

##### 4.2.2.1 Formación.

Para la efectiva integración socio-laboral de la mujer con diversidad funcional víctima de malos tratos, es un objetivo fundamental la realización de actuaciones concretas relacionadas con la formación de las mujeres afectadas. Una vez que ya hemos realizado el diagnóstico del estado de aptitudes, dichas acciones son las siguientes:

1. Participación en aquellos cursos de formación que tengan como finalidad la inserción laboral de las participantes a través de la mejora de su cualificación profesional, la diversificación de la información y la adaptación a las necesidades del mercado laboral, y en consonancia con el diagnóstico personal realizado.
2. Posibilitar la integración laboral de las mujeres a través de las acciones formativas e información sobre la búsqueda de empleo.
3. Desarrollar habilidades y destrezas sociales que contribuyan a su integración social y al desarrollo personal y de autonomía.
4. Realización por parte de las asociaciones de personas con diversidad funcional y por parte de los centros de atención a la mujer de campañas (de información, publicitarias, seminarios) específicas para las mujeres con diversidad funcional que sufren malos tratos. Dichas campañas, tendrán como objetivo alentar a estas mujeres a dar el primer paso para salir de esta situación; es una realidad que las mujeres con diversidad funcional se encuentran con más dificultades que el resto de la población femenina a la hora de buscar ayuda en este tipo de situaciones.
5. Informar a la mujer por parte de los centros de atención de todos los recursos formativos existentes. Por parte de estos centros, se deberá velar y garantizar la participación de las mujeres con diversidad funcional en igualdad de condiciones que el resto de la población en estos recursos formativos; para ello, se deberá atender a circunstancias tales como la eliminación de barreras arquitectónicas o adaptaciones según el tipo de diversidad funcional de la persona (no necesita el mismo tipo de adaptación una persona con diversidad funcional sensorial que una con diversidad funcional física, por ejemplo).

6. Realización de terapias individuales y/o grupales, con objeto de facilitarles la autonomía social, laboral y económica, mediante la adquisición o recuperación de habilidades y capacidades personales.

7. Existirá una coordinación permanente en materia de formación entre los Centros de a

8. Atención a la Mujer (CIEM) y las asociaciones de personas con diversidad funcional, con el fin de optimizar los recursos existentes y mantener canales de comunicación que permitan la utilización de dichos recursos por parte de las mujeres afectadas, en un contexto de atención específica a la circunstancia de diversidad funcional de la mujer afectada.

9. Las mujeres con diversidad funcional víctimas de malos tratos que acudan a un centro de atención a la mujer, serán derivadas a las asociaciones de personas con diversidad funcional, con el fin de poder acceder a los recursos de estas asociaciones. Así mismo, dichas asociaciones, derivarán a los centros a aquellas usuarias que relaten algún tipo de maltrato.

10. Fomentar los grupos de ayuda mutua como potenciadores de la autoestima y de la identidad.

##### 4.2.2.2 Empleo.

El objetivo fundamental es conseguir la integración laboral de las mujeres con diversidad funcional víctimas de malos tratos. Para ello, se recomiendan las siguientes directrices:

1. Elaboración de un registro con todas las demandas de empleo y formación.
2. Actualizar la base de datos en lo relativo al currículum, con el objeto de mantener informadas a las mujeres sobre los recursos existentes y posibles ofertas de empleo.
3. Información, orientación y asesoramiento laboral, por parte de los centros de atención a la mujer y de las asociaciones.
4. Acompañamientos en la búsqueda de empleo.
5. Estímulo a la iniciativa empresarial de las mujeres.
6. Potenciar su autonomía en el ámbito personal, laboral y familiar.
7. Información de los recursos existentes en la comunidad.
8. Las mujeres con diversidad funcional víctimas de malos tratos deben obtener una atención socio-laboral específica a su situación en coordinación con entidades especializadas, como son las asociaciones de personas con diversidad funcional.
9. Los centros de atención a la mujer, tendrán conocimiento de todos los recursos sociales e institucionales referidos específicamente a las personas con diversidad funcional, además de los ya existentes para el resto de mujeres.
10. Estos centros mantendrán una constante coordinación para la derivación de estas mujeres a las asociaciones de personas con diversidad funcional para su integración socio-laboral a través de sus servicios de integración laboral (bolsas de trabajo, etc.) y equipos especializados en la asistencia a estas personas (psicólogos/as, trabajadores/as sociales, etc.). Del mismo modo, se buscará asesoramiento cuando se estime oportuno, del CRMF u otras instituciones especializadas en el asesoramiento para la adaptación de puestos laborales.
11. Existirá una coordinación de los centros de atención con los diferentes recursos utilizados para la población femenina afectada, respecto a garantizar la participación de las mujeres con diversidad funcional en igualdad de condiciones que el resto de la población (adaptaciones al puesto de trabajo, eliminación de barreras arquitectónicas, etc.).
12. Garantizar por parte de las instituciones públicas, que todos aquellos recursos que puedan ser utilizados por las mujeres con diversidad funcional estén adaptados a las necesidades de éstas, especialmente en lo referido a las barreras arquitectónicas en los centros de información y asesoramiento para la mujer y casas de acogida para las víctimas de malos tratos.
13. Realización por parte de los centros de atención a la mujer y del resto de instituciones públicas de campañas (de información, publicitarias, seminarios, ...) específicas para las mujeres con diversidad funcional que sufren malos tratos. Dichas campañas, tendrán como objetivo alentar a estas mujeres a dar el primer paso para salir de esta situación; es una realidad que esta población encuentra con más dificultades que el resto de la población femenina a la hora de buscar ayuda en este tipo de situaciones.
14. Las instituciones públicas (locales, provinciales y regionales) velarán por la promoción y ayuda específicas a las mujeres con diversidad funcional que sufren malos tratos, a través de sus respectivas áreas (concejalías de la mujer, institutos regionales de la mujer, etc.).

#### 4.2.2.3 Evaluación y seguimiento.

Se debe realizar sobre el método y los resultados. Así, por un lado y de forma semestral, se comprobará sistemáticamente si se han realizado sobre todas las mujeres las actividades previstas en el protocolo, así como las que se recomienda realizar de forma general y colectiva.

Sobre los resultados obtenidos, conviene hacer un seguimiento al mes, al trimestre, al semestre y al año sobre si la mujer ha encontrado un puesto de trabajo y de qué tipo.

Sobre todo, es muy importante evaluar el impacto de esas acciones sobre la calidad de vida de esa mujer.

#### Fecha de última revisión

Septiembre 2014

.....

.....

.....

.....

#### Fecha de próxima revisión

Septiembre 2015

.....

.....

.....

.....

## 5. Bibliografía

Consejo General del Poder Judicial, (2013). *Mujer, discapacidad y violencia*. Madrid: Lual Ediciones, S.L.

Colectivo loé, (2012). *Discapacidades e inclusión social*. Barcelona: Obra Social La Caixa.

España, Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, *Boletín Oficial del Estado*, 29 dediciembre de 2004, núm. 313, pág. 42174.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, (2013) *IV informe del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer* (Anuario 2012). Madrid, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Centro de publicaciones.

Observatorio estatal de la discapacidad. (2014). "Informe Olivenza 2014, sobre la discapacidad en España" en *Fuentes documentales del Servicio de información sobre discapacidad*. [En línea]. Olivenza (Badajoz), disponible en: <http://observatoriodeladiscapacidad.info/attachments/article/43/Informe%20Olivenza%202014%20v4%20baja.pdf> [Acceso el día 10 de febrero de 2014]

Observatorio estatal de violencia sobre la mujer. (2015). "Víctimas mortales por violencia de género" en *Datos estadísticos por violencia de género*. [En línea]. Madrid, disponible en: <http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/datosEstadisticos/home.htm> [Acceso el día 16 de enero de 2015]

Olías, Laura (2014), "La doble discriminación hacia las mujeres con discapacidad oculta el maltrato machista" en *Eldiario.es*. 4 de diciembre de 2014, 17. [En línea]. Disponible en: [http://www.eldiario.es/sociedad/discriminacion-mujeres-discapacidad-maltrato-machista\\_0\\_331417507.html](http://www.eldiario.es/sociedad/discriminacion-mujeres-discapacidad-maltrato-machista_0_331417507.html). [Acceso: el 6 de diciembre de 2014].

Peláez, Ana. Villarino, Pilar (dirs.). (2013). "II plan integral de acción de mujeres con discapacidad 2013-2016" en *ONCE* [En línea]. Madrid, disponible en: <http://www.once.es/new/plan-de-igualdad/documentos-de-interes/II%20Plan%20Integral%20de%20Accion%20de%20Mujeres%20con%0Discapacidad%20201> [Acceso el 2 de diciembre de 2014]

Santamarina, Cristina (2011). *Violencia de género hacia las mujeres con discapacidad. Un acercamiento desde diversas perspectivas profesionales*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Centro de Publicaciones.