



Nº 6

Desde el equipo coordinador y desde quienes han elaborado la guía, queremos dar las gracias a quienes desde Fundación ONCE e Inserta empleo habéis participado con vuestras opiniones, esperando que la presente guía sea útil a vuestro quehacer cotidiano. Por orden alfabético:

Ana Pilar Cruz Boluda
Begoña Grijalvo Rebollo
Carmen Iglesias Rey
Carmen Montes Terenti
Cristina González Díaz
Emma Fernández Manrique
Esther Jalvo García
Fernando Siu
Francisco Javier González Jiménez
Francisco López Aguado
Lorena Basols De Dios
M^a Ángeles Martínez Santamaría
Mar Medeiros Cuiña
Montse Balas Lara
Nuria Sanz Ruiz
Olga Navarro Treviño
Sabina Lobato Lobato
Vicente Micó Alonso
Virginia Carcedo Illera

GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN
DE LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO Y DISCAPACIDAD
EN LA PROGRAMACIÓN DEL
FONDO SOCIAL EUROPEO





DIRECTORAS DE LA COLECCIÓN:

Ana Peláez Narváez
Pilar Villarino Villarino

COORDINACIÓN DE LA GUÍA Y DE LA PUBLICACIÓN:

María Tussy-Flores y Carla Bonino Covas, Departamento de Programas Europeos de la Fundación ONCE



ELABORACIÓN DE LA GUÍA:

Ana Peláez Narváez, Esther Castellanos Torres, Isabel Caballero Pérez
y Natalia Biencito López, Fundación CERMI Mujeres.



FUNDACIÓN CERMI MUJERES

La presente publicación y la elaboración de esta guía están cofinanciadas por el Fondo Social Europeo, en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) 2014-2020.



PRIMERA EDICIÓN: noviembre, 2017

© Fundación ONCE, 2017

© DEL TEXTO: Las autoras

© ILUSTRACIÓN DE CUBIERTA: iStock.com/Daniel Azocar

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

La responsabilidad de las opiniones expresadas en esta obra incumbe exclusivamente a sus autoras y su publicación no significa que Ediciones Cinca se identifique con las mismas.

DISEÑO DE LA COLECCIÓN: Juan Vidaurre

TRATAMIENTO DE ACCESIBILIDAD: ILUNION Tecnología y Accesibilidad

PRODUCCIÓN EDITORIAL,
COORDINACIÓN TÉCNICA
E IMPRESIÓN:

Grupo Editorial Cinca

c/ General Ibáñez Íbero, 5A

28003 Madrid

Tel.: 91 553 22 72.

grupoeditorial@edicionescinca.com

www.edicionescinca.com

DEPÓSITO LEGAL: M-31237-2017 / OBRA NOVENAL

GUÍA PARA LA INCORPORACIÓN
DE LA PERSPECTIVA
DE GÉNERO Y DISCAPACIDAD
EN LA PROGRAMACIÓN DEL
FONDO SOCIAL EUROPEO



Este documento puede descargarse en versión pdf accesible, en la sección de publicaciones de la página web de la Fundación ONCE (www.fundaciononce.es), del CERMI (www.cermi.es) y de la Fundación CERMI Mujeres (www.fundacioncermi mujeres.es).

ÍNDICE

PRÓLOGOS	9
José Luis Martínez Donoso, Director General de la Fundación ONCE	9
Teresa Palahí Juan, Secretaria General de la Fundación ONCE	11
INTRODUCCIÓN	13
a) Finalidad, objetivos, público destinatario y estructura del documento...	13
b) Carácter Innovador de la Guía	16
c) Metodología de elaboración	17
PRIMERA PARTE: EL MARCO DE APLICACIÓN DE LA GUÍA	19
I. 1. El marco teórico: abriendo la mirada hacia la interseccionalidad ..	19
I. 2. Género y Discapacidad en el marco político-normativo	21
I. 3. La situación de partida: desigualdades de género y discapacidad en el mercado de trabajo	27
SEGUNDA PARTE: INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES DEL PROGRAMA OPERATIVO DE INCLU- SIÓN SOCIAL Y ECONOMÍA SOCIAL (POISES) 2014-2020	33
II.1. CONSIDERACIONES PREVIAS Y RECOMENDACIONES GENERALES SOBRE SU APLICACIÓN	33
II.1.a) Por qué integrar el enfoque de género en las actuaciones de inserción laboral de las personas con discapacidad	33
II.1.b) Recomendaciones generales para su aplicación	36
II.1.c) Sobre la lógica de estructuración de la Guía	40
II.2. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS TRANSVERSALES DE TRABAJO	42
II.2.a) Información, estudios e investigaciones	43
II.2.b) Comunicación y difusión	49
Ejemplos para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje que se ha utilizado en la Guía	52
Apuntes para garantizar la inclusión del enfoque de género en la organización de eventos: CONGRESOS, ENCUENTROS Y JORNADAS	56

II.2.c) Formación, capacitación y apoyo técnico	59
II.2.d) Representación de las mujeres en los equipos de trabajo y en los espacios de participación de las personas usuarias y familiares	64
II.2.e) Relación con entidades proveedoras y colaboradoras	67
Lista de verificación I	72
II. 3. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES PARA LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	75
II.3.a) Prospección y análisis de la oferta de empleo para personas con discapacidad	77
II.3.b) Captación y Activación	85
II.3.c) Diagnóstico ocupacional y plan personalizado de inserción	91
II.3.d) Orientación, capacitación y mejora de la empleabilidad	96
II.3.e) Gestión y selección de candidaturas	101
II.3.f) Acompañamiento y mentoría para el empleo	103
II.3.g) Seguimiento y valoración del proceso de inserción	105
Lista de verificación II	108
 BIBLIOGRAFÍA	 113

PRÓLOGOS

La Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad mantiene desde el año 2000 una sólida alianza con la Unión Europea, como gestora de programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo, contando en estos 17 años con la renovada confianza del Gobierno de España y de las instituciones europeas, lo que nos ha permitido multiplicar por tres y extender nuestra labor en favor de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad.

En esta trayectoria, y como no podía ser de otro modo, hemos tenido claro que nuestro grupo objetivo, las personas con discapacidad, está constituido por mujeres y hombres, que como es sabido, a menudo no cuentan con las mismas oportunidades. Es así como en nuestro quehacer diario, tanto institucional y organizativo, como en la gestión de los programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo, hemos considerado la dimensión del género.

Sin embargo, no siempre hemos contado con instrumentos concretos y prácticos para que nuestras y nuestros profesionales puedan extender esta perspectiva en el día de su trabajo y que este sea, desde todo punto de vista, inclusivo e igualitario. En el pasado hemos hecho importantes avances en este sentido, y con esta Guía pretendemos dar un salto cualitativo: aportar una herramienta práctica no solo para nuestro propio uso, sino también para contribuir al diseño y desarrollo de programas de inserción laboral de personas con discapacidad que tengan en cuenta el enfoque de género, por parte de las Entidades del movimiento asociativo de las Personas con discapacidad y sus familias, de la Economía Social y de todas las organizaciones privadas y públicas que participan directa o indirectamente en estas iniciativas.

Mediante esta Guía aspiramos, en definitiva, a avanzar con paso firme en la aplicación del principio horizontal de igualdad entre hombres y mujeres y no discriminación, regulado en el artículo 7 del Reglamento general (UE) 1303/2013 de aplicación de los fondos europeos, y en los artículos 7 y 8 del Reglamento (UE) 1304/2013, específico del Fondo Social Europeo. Si bien el trabajo de base para la elaboración de la Guía se ha centrado en el Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social (POISES) 2014-2020, y la labor de la Fundación ONCE de la mano de Inserta Empleo en el mismo (especialmente como Beneficiarias), el enfoque planteado, así como las recomendaciones prácticas, son aplicables de forma amplia a otros marcos en los que se desarrollen iniciativas de inserción laboral para personas con discapacidad.

Finalmente, y como se explica a lo largo de este documento, se trata de un movimiento que no es otro que el de mejorar en eficacia, eficiencia, calidad, sostenibilidad y excelencia de nuestro trabajo, dotándonos de un instrumento aplicable y transferible, que completa nuestras tareas, que nos hace mejores profesionales, contribuyendo a nuestro talento y por traslación al de todas las organizaciones y entidades que trabajan en favor de la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad. De manera más amplia y mirando hacia Europa, también pretendemos contribuir con este grano de arena a la consecución de una Europa 2020 más inteligente, sostenible e inclusiva, así como a una Agenda 2030 global, que no deje atrás a los hombres y mujeres con discapacidad.

José Luis Martínez Donoso
Director General de la Fundación ONCE

La Convención de la ONU sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificada por España en 2008 integra, como uno de sus principios generales, la igualdad entre hombres y mujeres. Además, contempla la situación específica de las mujeres con discapacidad, reconociendo que están sujetas a múltiples formas de discriminación y resaltando la necesidad de adoptar medidas para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades. Todo ello en los artículos 3 y 6 respectivamente.

Las mujeres con discapacidad representan, representamos, un 42,3 % de la población con discapacidad en España de edades comprendidas entre los 16 y los 64 años (de un total de 1.774.800 personas), según hemos recogido en nuestro último informe de ODISMET, cofinanciado por el Fondo Social Europeo. En el ámbito laboral, es un hecho conocido que las mujeres con discapacidad vivimos situaciones de desventaja en relación con la actividad, el empleo y el paro, tanto respecto a los hombres con discapacidad, como a las mujeres sin discapacidad. Podemos decir así que, en el caso de las mujeres con discapacidad, existen al menos dos factores de exclusión y discriminación: la discapacidad y el género.

Justamente el tratamiento de estos dos factores conjuntamente es lo que articula la presente Guía, que se desarrolla bajo el enfoque de la interseccionalidad. Este es un enfoque que, explicado de manera más detallada en la Primera parte de este documento, resulta muy útil (y sin embargo ha sido poco utilizado) para considerar y visibilizar la interconexión entre dos o más ejes de discriminación, teniendo en cuenta las realidades concretas que se generan y que exceden una sencilla suma de factores, así como para identificar, en este caso, sus implicaciones en el ámbito de la formación y el empleo como vías de inclusión social.

Es una necesidad seguir avanzado, desde el ámbito de la discapacidad, en una mirada de género más profunda y transversal así como, desde el ámbito de la igualdad de género, aplicar una mirada más inclusiva que tenga en cuenta las situaciones de discapacidad. Esta es la dirección en la que se sitúa la presente Guía, enfocada al diseño, planificación y gestión de actuaciones de inserción laboral, partiendo de la importancia del empleo como elemento de autonomía individual e inclusión social. Ello, como parte de una corriente más amplia, de fuerte compromiso institucional por parte de la ONCE y su Fundación con la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, desarrollado desde múltiples niveles programáticos y operativos.

Con este instrumento práctico, que aquí se presenta, aspiramos a dotar y dotarnos de más elementos para que desde el sector de la discapacidad, con el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) a la cabeza, nos esforcemos para ser ejemplares en inclusión e igualdad. No es casualidad, que la elaboración de esta Guía haya surgido como producto de la colaboración entre la Fundación ONCE y la Fundación CERMI Mujeres. A todos y todas, os deseo una fructífera lectura.

Teresa Palahí Juan
Secretaria General de la Fundación ONCE

INTRODUCCIÓN

a) Finalidad, objetivos, público destinatario y estructura del documento

La Guía que se presenta a continuación tiene la finalidad de mejorar los procesos de inclusión sociolaboral de las personas (mujeres y hombres) con discapacidad, mediante la incorporación del enfoque de género en los procedimientos y actuaciones desplegadas en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social 2014-2020, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y desarrollado por la Fundación ONCE.

El supuesto del que se parte es que la consecución de los objetivos relativos a la empleabilidad sostenible, la inclusión activa, la promoción de la autonomía, la accesibilidad o la mejora de la calidad de vida de las personas (mujeres y hombres) con discapacidad son difícilmente alcanzables si no se consideran las limitaciones que impone el rol de género a las mujeres con discapacidad. Frente a la inacción, la integración transversal del enfoque de género, como estrategia activa para la superación de estas limitaciones, se presenta como la vía más efectiva para mejorar la forma en que se aborda la intervención en materia de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad.

La experiencia acumulada tras varias décadas de trabajo en este campo nos demuestra que, a pesar de los indudables avances obtenidos –especialmente en cuanto a visibilidad de la igualdad de género y su reglamentación– los retos son aún muchos:

- Por un lado, y más allá de formulaciones generales, la aplicación *real* de los fundamentos del enfoque de género a los proyectos relacionados con el empleo de las personas con discapacidad, se presenta todavía como una tarea incompleta, que en ocasiones se entiende difícil y no siempre relevante.
- Por otro lado, y como se verá más adelante con datos concretos, el impacto en la mejora de la situación de las mujeres con discapacidad ha sido modesto, y las estadísticas siguen evidenciando desigualdades que tienen que ver con la forma en que el género y la discapacidad se refuerzan mutuamente con efectos claros en la vida y las oportunidades laborales de las mujeres con discapacidad.

Con este punto de partida, la Guía tiene como **objetivo general** ofrecer a las y los profesionales de este ámbito de intervención una herramienta útil para incorporar, en la práctica, el enfoque de género en sus procedimientos de trabajo y en las actuaciones que desarrollan para la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Estos y estas profesionales son sus principales **destinatarias**, ya que son ellas quienes tienen la oportunidad (y la importante responsabilidad) de contribuir a la mejora general de los procesos de inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad, mediante la incorporación del enfoque de género. La tarea no es sencilla:

“(...) no existen “recetas” estándar. Trabajar bajo una óptica de género supone un proceso complejo basado en el aprendizaje de nuevas formas de pensar para, a partir de ahí, “hacer aplicable” lo aprendido a cada contexto e intervención concreta” (Fundación Peñasal y Federación Sartu, 2010).

Las **beneficiarias** últimas son las mujeres y hombres con discapacidad, que verán incrementadas sus posibilidades de inserción laboral con la incorporación sistemática del enfoque de género en los programas destinados a tal fin.

Tomando esto en consideración, la Guía se plantea como **objetivos específicos**:

- Establecer un marco general de actuación, a partir del análisis de la normativa vigente y las prioridades que se derivan de ella, y tomando en consideración los últimos avances en su abordaje teórico y metodológico.
- Visibilizar las desigualdades debidas a las relaciones de género atravesada por las situaciones de discapacidad con el fin de identificar las áreas hacia las que se ha de focalizar la intervención para mejorar la empleabilidad y la inclusión laboral de las personas con discapacidad.
- Contribuir al conocimiento por parte de las y los actores involucrados en la gestión de los programas y actividades de empleo y formación, para que consideren de forma sistemática e integral la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres desde la perspectiva de género y discapacidad, mejorando así sus competencias profesionales en este campo.
- Ofrecer recomendaciones y pautas para identificar y aplicar en la práctica profesional el enfoque de género, asegurando su incorporación *sistemática* en los procedimientos habituales de trabajo, así como en los tipos de actuación más relevantes para el despliegue de los procesos de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Para el cumplimiento de estos objetivos, el documento se **estructura** en tres partes además de esta introducción:

- La **primera parte** presenta el marco general en el que se sustenta la intervención en el ámbito de la igualdad de género y la discapacidad, que no es otro que el establecido por la normativa y las líneas prioritarias de actuación derivadas. Asimismo, se realiza una aproximación al **enfoque interseccional** como el más idóneo para el abordaje teórico y metodológico de la intervención en este campo. Finalmente, y como cierre de esta primera parte de la Guía, se identifican las principales desigualdades de género en el empleo de las personas con discapacidad, dibujando así el contexto actual real en el que ha de aplicarse.

- La **segunda parte** se orienta ya específicamente a ofrecer **pautas para incorporar el enfoque de género a la práctica profesional**, considerando dos dimensiones de esta: la “interna” –en los procedimientos habituales de trabajo presentes o que permean casi todas las actuaciones gestionadas– y la “externa” –en las actuaciones puestas en marcha en las distintas áreas de intervención para el empleo de las personas con discapacidad. Esta parte tiene una clara vocación práctica y, además de aportar recomendaciones y ejemplos de aplicación, incluye listas de verificación para que las personas usuarias de la guía puedan valorar y visibilizar la mejora de sus actuaciones en este campo.
- La **tercera parte**, recoge una selección de la bibliografía consultada en la elaboración de la presente Guía.

b) Carácter Innovador de la Guía

La Guía que aquí se presenta tiene una importante **dimensión innovadora**, en varios sentidos:

- En primer lugar, se basa en un marco teórico-práctico, la **interseccionalidad**, apenas aplicado en los programas de inclusión social en el ámbito de la discapacidad. Este enfoque es muy útil para visibilizar y dilucidar la interconexión de dos o más ejes de discriminación (fundamentalmente el género y la discapacidad) y sus implicaciones en el ámbito de la formación y el empleo como vías de inclusión social.
- En segundo lugar, la Guía no se elabora “en el vacío”. Por el contrario, **se fundamenta en un diagnóstico previo** que ha arrojado información de gran valor para identificar el estado de la cuestión, la situación real y dónde están las dificultades y áreas de mejora a la hora de incorporar el enfoque de género en este ámbito de actuación.
- En tercer lugar, porque no se parte de cero, sino que se aprovecha el conocimiento acumulado tras varias décadas de trabajo en el campo de la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo, intentando aprovechar

las sinergias que pueden generarse entre éste y lo producido en el ámbito de la igualdad de género y discapacidad.

- Uno de los más importantes valores añadidos de esta Guía es **que trata de proponer caminos para la aplicación práctica de la estrategia del Mainstreaming** o transversalidad de género en los proyectos de inserción para el empleo de las personas con discapacidad. Por eso, además de dar pautas específicas para cada una de las actuaciones o fases del proceso de inserción, incorpora todo un bloque para abordar cómo ha de incorporarse el enfoque de género a los procedimientos transversales de trabajo que habitualmente atraviesan la gestión de dichos proyectos.
- En este mismo sentido, se usan los fundamentos y muchos de los elementos del **enfoque de calidad** en la organización y en la intervención relacionada con las personas con discapacidad. Así, todas y cada una de las recomendaciones y propuestas que se pautan en la Guía pueden considerarse elementos concretos de un proceso general de mejora de calidad a través del conocimiento, el análisis y la reorientación de procedimientos y actuaciones incorporando el enfoque de género.

c) Metodología de elaboración

En cuanto a las **técnicas utilizadas**, se ha trabajado principalmente con dos:

1. La **revisión de fuentes secundarias**, orientada a recopilar, seleccionar, analizar y sistematizar información relevante para:

- Establecer el contexto normativo y programático.
- Identificar las desigualdades de género y discapacidad que permiten una caracterización de la población destinataria de las actuaciones.
- Conocer las actuaciones llevadas a cabo por los programas de formación y empleo de Fundación ONCE e Inserta Empleo.
- Incrementar la utilidad y sentido práctico de la Guía.

2. *Entrevistas presenciales y telefónicas* para la aplicación de un cuestionario a informantes clave de la organización¹, en concreto respecto a las siguientes dimensiones:

- El compromiso institucional hacia la igualdad de género.
- La planificación de los programas, proyectos y actuaciones.
- El desarrollo y gestión de actividades.
- En el seguimiento y evaluación de proyectos y actividades.

Todo ello ha permitido conocer la situación de partida real de la organización y de las personas responsables y disponer de una serie de recomendaciones producto del análisis de la información recogida, que constituyen el antecedente directo de esta guía.

En cuanto al **proceso de trabajo** para su elaboración, puede ser reconstruido en las siguientes fases:

DISEÑO	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión de fuentes secundarias • Diseño metodológico para la recogida de información primaria
EJECUCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Realización del trabajo de campo • Análisis y sistematización de la información recogida
ELABORACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del borrador de la Guía • Validación con el equipo coordinador • Redacción final de la Guía

¹ Incluidas personas responsables tanto de Fundación ONCE como de Inserta central y sus direcciones territoriales.

PRIMERA PARTE:

EL MARCO DE APLICACIÓN DE LA GUÍA

I. 1. El marco teórico: abriendo la mirada hacia la interseccionalidad

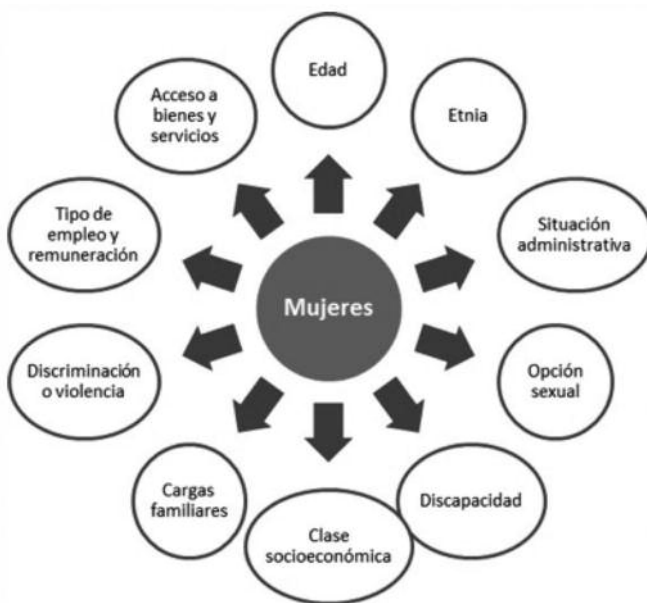
Se abre esta primera parte de la Guía con una aproximación a los más recientes desarrollos teóricos en el estudio de las desigualdades sociales y la condición de discriminación: el enfoque de la interseccionalidad. Dicho enfoque, si bien está en desarrollo², parece presentar una gran potencialidad y tener amplias implicaciones a la hora de transformar la forma en que se han abordado hasta ahora las desigualdades de género y discapacidad.

El término interseccionalidad fue acuñado en la década de los ochenta por la activista y profesora de derechos Kimberlé Crenshaw y hace alusión a que las distintas formas de discriminación, que operan basadas en elementos diversos que conforman la identidad humana, pueden entrar en conexión y dar como resultado otras formas de discriminación nuevas, diferentes, que afectan a las personas inmersas en esa realidad concreta. Se trata de un enfoque que surge en el marco de la Teoría Crítica de la Raza –Critical Race Theory– y que ha abierto la puerta a otras aproximaciones teóricas, y también prácticas, de gran calado³.

² Varias autoras han señalado que este enfoque no es nuevo, aunque sí su conceptualización, y que en la teoría feminista ya se “había abordado el problema antes de darle un nombre” (Viveros Vigoya, 2016).

³ Las repercusiones vienen sobre todo desde el movimiento feminista negro que, retomando estas reivindicaciones acuñó el interrogante *¿Acaso no soy una mujer?*, como un potente motor de movilización política. Esta pregunta ha inspirado a muchas otras activistas, también a las mujeres con discapacidad organizadas que han reivindicado sus demandas específicas más allá de las planteadas por la corriente dominante del movimiento feminista.

Aplicado a las desigualdades de género y discapacidad, este enfoque tiene una gran potencia explicativa, y resitúa la mirada desde las mujeres, en plural, con el fin de visibilizar las discriminaciones múltiples, en este caso atravesadas por el sexo y la discapacidad, donde pueden confluir el resto de situaciones o condiciones de vida, como por ejemplo, la clase socioeconómica, la situación administrativa, las cargas familiares, los tipos de empleo y remuneración, la opción u orientación sexual, sufrir violencia y discriminación, etc., tal y como se refleja en la figura:



En principio, las condiciones de mujer y discapacidad, que de por sí se perciben por la sociedad de forma estereotipada y estigmatizante, suponen una clara desventaja para la realización de los proyectos vitales de las mujeres. Pero además, dentro de esta población de mujeres con discapacidad, existen una serie de grupos en situación de especial vulnerabilidad, ya que en ellos confluyen un conjunto de variables que pueden multiplicar su discriminación y generar formas nuevas de exclusión: residir en zonas rurales, ser niña o anciana, ser inmigrante, encontrarse en situación de desempleo o sufrir algún tipo de violencia de género, incluyendo situaciones de negligencia o abandono.

Las dificultades para identificar la discriminación sufrida por las mujeres con discapacidad apuntan, fundamentalmente, a dos hechos:

- Las necesidades y las demandas de las mujeres con discapacidad han sido consideradas como las de un “grupo vulnerable” dentro de otro “grupo vulnerable” (personas con discapacidad), respecto a los hombres con discapacidad dentro del sistema patriarcal de dominación que se replica en todos los espacios de poder.
- Los factores de género y discapacidad han sido contemplados aisladamente por los propios movimientos de mujeres y de discapacidad, los cuales han venido manteniendo una gran distancia entre sí.

Frente a esta realidad, el concepto de interseccionalidad propone un abordaje más adecuado a la realidad de las mujeres con discapacidad. Este pone de manifiesto las limitaciones de la hasta ahora política de “superposición” de intervenciones, diferenciadas según donde se sitúe el foco de desigualdad, frente a una política más integral que tome como punto de partida las condiciones estructurales que comparten todas ellas y establezca criterios para determinar las relaciones e interdependencias que se establecen entre las distintas formas de desigualdad. Hasta ahora, no se puede hablar de una aplicación real de este enfoque (Expósito Molina, 2012), que presenta sin duda un reto a la hora de diseñar políticas públicas que tomen como punto de partida la intersección entre las desigualdades, pero siempre sin olvidar las condiciones estructurales que están en su base, y frente a las que la estrategia de la *transversalidad* de género sigue mostrándose como la más adecuada.

I. 2. Género y Discapacidad en el marco político-normativo

En este apartado se esbozan algunos de los instrumentos del marco político normativo en materia de igualdad de género y discapacidad más significativos del ámbito internacional, europeo y estatal. Por último, se cierra este apartado visibilizando el compromiso de la ONCE y su Fundación con la igualdad de género.

En el ámbito internacional, la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad* (Naciones Unidas, 2006) reconoce en su artículo 27 el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones y a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad. Sin embargo la Convención no hace referencia a la igualdad de género en el ámbito laboral, por lo que es necesario realizar una labor de interpretación integral de todo el instrumento, conectando cada artículo con el contenido plasmado en su Preámbulo y con el principio de igualdad de género que, como sabemos, es uno de los principios generales que informan todo el articulado.

En este sentido, la **Observación General** elaborada recientemente por el **Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas** acerca del artículo 6 (Mujeres con discapacidad), en relación con el artículo 27, denuncia la falta de inclusión de la perspectiva de género en las políticas de discapacidad así como la falta de una perspectiva de derechos de las personas con discapacidad en las políticas de género, siendo insuficientes las medidas específicas para promover la educación y el empleo de las mujeres con discapacidad.

En el ámbito europeo, el *Pacto por la Igualdad de Género 2011-2020* de la UE, el *Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019*⁴ y *Plan de Acción en materia de género 2016-2020*, no incorporan específicamente los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad. Tampoco lo hace el Instituto Europeo para la Igualdad de Género, organismo creado en el año 2010. Del otro lado, lo mismo ocurre con la *Estrategia Europea sobre Discapacidad 2012-2020. Un compromiso renovado para una Europa sin barreras*, donde el concepto de género como categoría de análisis no aparece, y las dos únicas menciones hacia las mujeres se recogen en la introducción⁵ y en el apartado de empleo⁶. Por lo tanto puede afirmarse así que el manejo por separado de

⁴ Para dar continuidad y seguimiento a su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015.

⁵ “Esta Estrategia proporciona un marco de acción a escala europea y nacional para abordar las distintas situaciones de hombres, mujeres y niños con discapacidad” (página 4).

⁶ “Dará también a conocer mejor la situación de las mujeres y los hombres con discapacidad respecto al empleo, identificará retos y propondrá soluciones” (página 7).

género y la discapacidad en la política de la UE ha dado lugar a la invisibilidad de las desigualdades que también se producen entre mujeres y hombres con discapacidad.

En este sentido, es importante mencionar el *Manifiesto de los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad de la Unión Europea. Una herramienta para activistas y responsables políticos*⁷, que en clara alusión a la “ausencia” de las mujeres con discapacidad en el principio adoptado por el movimiento de personas con discapacidad, reivindica “nada para las mujeres con discapacidad sin las mujeres con discapacidad”, y lo plasma, entre otras muchas áreas, en una serie de reivindicaciones relacionadas con el trabajo y empleo, que recogen con nitidez todas las cuestiones que en este ámbito han de abordarse.

Hasta la fecha se han realizado esfuerzos para facilitar la inclusión de la transversalidad de género en las iniciativas desarrolladas en el marco de la programación del Fondo Social Europeo, sin embargo, queda pendiente introducir un enfoque interseccional que tome en consideración las específicas situaciones de exclusión que se producen cuando se ponen en contacto e interactúan diferentes ejes de discriminación, como es el género y la discapacidad.

En nuestro país, el principal instrumento normativo en la materia, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, se refiere a esta ya desde su exposición de motivos:

(...) una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

Dicha consideración se eleva a criterio general de actuación de los Poderes Públicos (art.14.6.): *(...) La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como*

⁷Adoptado en Budapest los días 28 y 29 de Mayo de 2011 por la Asamblea General del Foro Europeo de la Discapacidad, a propuesta de su Comité de Mujeres con el respaldo del Lobby Europeo de Mujeres (“20 Manifiesto de los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad de la Unión Europea,” 2011).

son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, (...) para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva. Asimismo, **las mujeres con discapacidad son sujeto de acciones positivas** en diversos ámbitos regulados por la Ley, como las actividades de formación (art. 60) para el empleo en la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.

Asimismo, el último *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*, incluye referencias a las mujeres con discapacidad en prácticamente todos y cada uno de sus ejes de actuación⁸. Además desde 2005, se elaboran planes integrales para visibilizar la situación de discriminación de las mujeres con discapacidad, y enunciar las medidas a poner en marcha en el ámbito de las organizaciones de personas con discapacidad. Una referencia fundamental para el trabajo en este campo es el *II Plan Integral de Mujeres y Niñas con Discapacidad 2013-2016* (CERMI, 2013).

Sobre esta cuestión tuvo oportunidad de pronunciarse el Comité sobre los derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, cuando en el año 2011 sometió al estado español a la revisión de sus políticas en materia de discapacidad. Concretamente, dicho Comité recomendó al estado español que *“tenga en cuenta las cuestiones relacionadas con el género en las políticas de empleo, e incluya particularmente medidas específicas para las mujeres con discapacidad”*. Asimismo, solicitó que se *“elabore y desarrolle estrategias, políticas y programas, especialmente en los sectores de la educación, el empleo, la salud y la seguridad social, para promover la autonomía y la plena participación de las mujeres y de las niñas con discapacidad en la sociedad, así como para combatir la violencia contra ellas”*.

Para su desarrollo, España estableció, entre otros instrumentos, la *Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*⁹. A partir de tal

⁸ Entre las más importantes de cara al objeto de esta Guía, están los objetivos y actuaciones relacionados con *Promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables* (objetivo 1.6).

⁹ Otra referencia es el Plan Nacional de Acción para la Inclusión Social, documento que contempla de forma transversal la perspectiva de género en el planteamiento de las actuaciones propuestas. Por su parte, la Es-

marco, la Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 da continuidad a estos principios y establece que: deberá tomarse como ámbito prioritario de acción la lucha contra la discriminación múltiple, en concreto en los factores de género, infancia y medio rural. Resulta interesante atender a los instrumentos para la implantación de la Estrategia, por cuanto constituyen una importante referencia para identificar procedimientos transversales de actuación en materia de discapacidad a los que incorporar el enfoque de género:

- *Sensibilización: Se promoverán medidas de sensibilización social sobre las mujeres con discapacidad, tendentes a evitar los estereotipos negativos existentes.*
- *Estadísticas y recopilación y seguimiento de datos: Se promoverá (...) la inclusión de investigaciones sobre discapacidad, considerando también la perspectiva de género, en el diseño de las operaciones estadísticas de los diversos institutos.*

Aportar recomendaciones y pautas para realizar tal incorporación a estos y otros procedimientos constituye uno de los objetos de esta Guía, que se desarrollará más adelante en su Segunda Parte. Así, la Guía contribuye también de esta forma a dar cumplimiento e instrumentar lo estipulado en el marco normativo y programático estatal en la materia.

En definitiva, el análisis de este marco, pone de manifiesto indudables avances y todavía muchas carencias en el reconocimiento de las desigualdades que, por razón de género, afectan a las mujeres con discapacidad. El enfoque desde el que abordar dichas desigualdades también ha ido modificándose, desde uno más centrado en sus necesidades específicas y las acciones positivas a interponer para superarlas, a otro centrado en la estrategia del *mainstreaming* de género, que aboga por incorporar esta perspectiva de manera transversal en todas las políticas de discapacidad.

trategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 también hace referencia a la “garantía de la igualdad efectiva de oportunidades y la no discriminación en el mercado de trabajo, prestando especial atención a los colectivos que más la precisen”, aunque más allá de esta formulación general, la Estrategia presenta déficits en cuanto a incorporación del enfoque de género.

Por último, la ONCE y su Fundación, cuentan con una larga trayectoria en la promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en todos los niveles y ámbitos de actividad de la organización, asumiendo así la estrategia de la transversalidad de género. En este sentido, la creación del Observatorio de Igualdad de Oportunidades de la ONCE y su Fundación, puso en marcha un *Plan de Actuación inicial para el periodo 2011-2015*, más tarde prorrogado según el Programa de Gobierno de la ONCE y su Fundación para el X Mandato.

Dicho Plan contempla las medidas de la legislación nacional y comunitaria en materia de igualdad de género, y se sirve de los instrumentos adoptados por los movimientos de la discapacidad de los que la ONCE y su Fundación forman parte, como son el CERMI y el Foro Europeo de la Discapacidad, que ahondan en el análisis y la puesta en práctica de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación entre hombres y mujeres en las organizaciones de personas con discapacidad.

Asimismo, recientemente se ha aprobado el Plan de Igualdad interno (Fundación ONCE, 2016), para dar continuidad a la estrategia iniciada en 2010 respecto a la incorporación de la igualdad de género en la política laboral de la organización. Tal y como se reconoce en él, el Plan responde no ya una obligación legal (de la cual estaba formalmente exenta) sino a la necesaria “coherencia con sus objetivos y cultura institucional”. Con este fin se articulan una serie de medidas relativas a: Política y Cultura, Responsabilidad Social, Representatividad de Género, Selección y contratación, Formación y Promoción, Política y Estructura Salarial, Conciliación de la vida personal, familiar y laboral, Comunicación interna y externa, Condiciones de trabajo: Riesgos laborales y Salud Laboral, y Prevención de acoso laboral/sexual y del acoso por razón de sexo.

Hay que señalar también que las buenas prácticas de la organización en la gestión de su personal han sido reconocidas a través de la obtención de la certificación Empresa Familiarmente Responsable en 2009 y del Distintivo de Igualdad en la Empresa, renovado en 2017.

Además, con el fin de prevenir y erradicar la violencia de género sobre las mujeres afiliadas, el Observatorio ha elaborado la Estrategia de la ONCE y su Fundación en la Lucha contra la Violencia de Género, basada en normas nacionales e internacionales, avalada por el Consejo General de la ONCE en marzo de 2013.

También se ha realizado un significativo esfuerzo para que estos principios de igualdad de oportunidades, no discriminación, acción positiva y accesibilidad universal se incorporen transversalmente en todas las actuaciones de la ONCE y su Fundación y de su grupo de empresas ILUNION, tanto en su vida interna como hacia el exterior.

De los resultados del trabajo de campo previamente realizado para conocer el punto de partida respecto a la aplicación de estos objetivos y principios asumidos institucionalmente en las actuaciones relacionadas con la inserción laboral de las personas con discapacidad, objeto de esta Guía, se deducen algunas áreas de mejora¹⁰. Estas áreas, lejos de ser leídas como déficits en su aplicación, constituyen más bien un buen indicador del compromiso de la organización con la igualdad, de su interés por seguir profundizando en el conocimiento de su situación y, sobre todo, en la forma de mejorar sus actuaciones y resultados en este ámbito. La Guía no es sino una muestra de esa trayectoria y los esfuerzos de la ONCE y su Fundación en este ámbito, y de su voluntad de conocer para actuar, y de actuar para mejorar.

I. 3. La situación de partida: desigualdades de género y discapacidad en el mercado de trabajo

En este apartado se realiza un breve recorrido por las principales dimensiones e indicadores para analizar la situación y posición de las mujeres y hombres con discapacidad en el mercado de trabajo español. Dichos indicadores, muestran claras desigualdades cuya erradicación constituye la finalidad última de la intervención en materia de género y discapacidad. Para ello, se toma como

¹⁰ Estas tienen que ver, básicamente, con la homogeneización en el nivel de capacitación y aplicación, en términos conceptuales y metodológicos, de la perspectiva de género entre el personal encargado de los programas de inserción.

referencia dos informes relevantes sobre la situación laboral de las personas con discapacidad¹¹, así como los datos recogidos en el *Informe 2* (ODISMET, 2017) que evidencian que:

- En términos generales, las personas con discapacidad tienen una baja participación en el mercado de trabajo, con una tasa de actividad del 33,9%, 44 puntos porcentuales inferior a la de la población sin discapacidad (78,1%). La tasa de actividad de las mujeres con discapacidad (33,1%) resulta inferior frente a la masculina (34,4%) y a la de las mujeres sin discapacidad.
- La tasa de paro de las mujeres con discapacidad (31,1%) es algo superior a la de los hombres con discapacidad (30,9%). La diferencia entre ambos sexos es también inferior que la que encontramos entre las personas sin discapacidad (21,9%), en gran parte explicada por la considerablemente menor tasa de actividad de este grupo. La situación de paro de larga duración es más frecuente en las mujeres (53,34% del total) y en las personas mayores de 45 años (57,08%).
- En consonancia con este panorama, las cifras de empleo de las mujeres con discapacidad (22,8%) son muy bajas, inferiores a las de sus compañeros (23,8%) y menos de la mitad que las de las mujeres sin discapacidad (53,8%).
- La contratación a hombres, supera en más de 20 puntos a las mujeres (60,96% frente a 39,04%). La precariedad laboral afecta en mayor medida a las personas con discapacidad: más del 90% tiene contratos temporales. En el caso de las mujeres con discapacidad esta circunstancia tiene mayor incidencia, y en 2015 apenas el 8% de las ocupadas tenía contrato indefinido¹².

¹¹ En concreto, han sido extraídas a partir del análisis de los siguientes estudios e informes: *Informe: El empleo de las personas con discapacidad* (INE, 2014), *Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad* (Servicio Público de Empleo Estatal, 2015).

¹² Servicio Público de Empleo Estatal, 2015.

- En cuanto a la *segregación ocupacional horizontal*, es un fenómeno presente y que adquiere mucha mayor gravedad –y además con una evolución negativa– en el empleo de las personas con discapacidad. Los datos recientes¹³ muestran que el sector primario es el más dinámico en la contratación del colectivo en los últimos diez años, pero con una gran diferencia a favor de los hombres, que representan más del 80% de las personas contratadas y con un incremento mucho mayor que las mujeres. El industrial también presenta un incremento en la contratación, pero igualmente con mayor incidencia en los hombres (que ya suponen más del 76% de las personas con discapacidad contratadas en este sector). La representación de la mujeres con discapacidad en el sector de la construcción es muy pequeña (algo más del 11%) y, al igual que la de los hombres, presenta tasas de variación negativa. Acorde con las dinámicas de segregación horizontal, el sector Servicios es el único en el que la presencia de las mujeres, si bien inferior, está más equilibrada respecto a la de los hombres (ellas representan el 43% de las personas con discapacidad en el sector).
- La brecha salarial (salario de las personas con discapacidad respecto al salario bruto anual medio de la población en general) alcanza el 17,1% (ODISMET, 2017). La precariedad salarial es evidente para la población con discapacidad. Una vez más, estos datos adquieren aún peores cifras en el caso de las mujeres, en las que confluye además la brecha salarial de género. Según los último datos del INE de 2014 (ODISMET, 2017), ellas perciben anualmente una media de 3.770,2 euros menos que los hombres, lo que supone una brecha del 18,4%.

El principal reto apuntado por los datos es la activación de las mujeres con discapacidad. Esa idea de lo “económicamente activo” no tiene en cuenta la dimensión económica del trabajo doméstico, a pesar de que supone una aportación determinante para el conjunto de la economía. Por otro lado, si este enfoque estuviese incluido en las estadísticas oficiales, resultaría nítido que la contribución real que hacen las mujeres, en general, y en particular las mujeres

¹³ Servicio Público de Empleo Estatal, 2015.

con discapacidad, es enorme. Un enfoque de estas características revelaría no solamente el valor de estas contribuciones sino también la ausencia clara del trabajo doméstico desarrollado por hombres en nuestra sociedad, señal inequívoca de que sigue consolidándose un modelo económico basado en la división sexual del trabajo.

La confluencia de factores¹⁴ tales como la falta de una formación profesional competitiva, la brecha digital de género, la alta tasa de inactividad laboral, la falta de acceso al mercado de trabajo, el desarrollo de actividades no mercantilizadas, las diferencias de sueldo existentes entre hombres y mujeres, los obstáculos creados por la ausencia de conciliación de la vida familiar y laboral, la mayor esperanza de vida de las mujeres y, en general, las distintas formas de discriminación por razón de género y discapacidad, determinan que las mujeres con discapacidad integren uno de los grupos sociales más pobres y excluidos.

Desde finales de la década de los ochenta se han puesto en marcha programas de formación, orientación e intermediación laboral, así como de búsqueda activa de empleo para esos grupos y se han realizado importantes inversiones económicas para dinamizar ciertos sectores económicos considerados como prioritarios.

La introducción del enfoque de género en estas iniciativas no siempre ha estado presente desde el inicio, lo que ha supuesto que, si bien en términos absolutos el efecto de dichas actuaciones destinadas a mejorar la empleabilidad de ciertos grupos ha sido exitosa, en ocasiones, han contribuido a ampliar y consolidar la brecha existente entre mujeres y hombres, como ha ocurrido con las personas con discapacidad. Esta tendencia no afecta sólo al sector de la discapacidad, sino que ha sido la tónica general en otros muchos grupos, donde las políticas de incentivación del empleo se han aplicado sin tener en cuenta las desigualdades de género que se dan en este ámbito. Afortunadamente, la

¹⁴ Recomendamos una lectura del apartado 1.3. de la Guía *Igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad: el papel de los sindicatos* (Dirección General de Personas con Discapacidad de la Junta de Andalucía, n.d.), donde se exponen de manera clara y sintética los principales factores y obstáculos que operan en la discriminación de las mujeres con discapacidad en el ámbito del empleo.



experiencia ha servido para introducir medidas correctivas e indicadores que tienen presente el desigual punto del que parten mujeres y hombres a la hora de participar en el mercado laboral. Esta Guía es un ejemplo.

La elaboración de una Guía para la incorporación de la perspectiva de género en la nueva programación del Fondo Social Europeo como la que aquí se propone, permitirá manejar dos grandes constructos sociales como es el género y la discapacidad de manera simultánea, otorgando visibilidad a formas de desigualdad muy concretas que por regla general no son tomadas en cuenta por la inmensa mayoría de las iniciativas centradas en la superación de situaciones de exclusión social.

SEGUNDA PARTE:

LA INCORPORACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LAS ACTUACIONES DEL PROGRAMA OPERATIVO DE INCLUSIÓN SOCIAL Y ECONOMÍA SOCIAL (POISES) 2014-2020

II.1. Consideraciones previas y recomendaciones generales sobre su aplicación

II.1.a) Por qué integrar el enfoque de género en las actuaciones de inserción laboral de las personas con discapacidad

A pesar de la existencia de un marco normativo que lo establece con claridad, la realidad es que una buena parte de las actuaciones en el ámbito del empleo y la discapacidad, o no consideran este enfoque o integran de una manera muy parcial la perspectiva de género. Así, es cada vez más frecuente encontrar formulaciones –suelen ubicarse mayoritariamente en el *diseño* de los proyectos– respecto a tal incorporación (alusiones generales respecto a la igualdad de oportunidades, a las mujeres, etc.), pero difícilmente encontramos proyectos que consideren esta como una dimensión transversal que permea todas y cada una de sus actuaciones, así como también es difícil identificar en estos proyectos y actuaciones garantías concretas para el avance en materia de igualdad de género.

Los esfuerzos dirigidos a aumentar la presencia de mujeres y hombres con discapacidad en el empleo han sido numerosos y se han obtenido resultados significativos en los últimos años, lo que permite realizar una valoración muy po-

sitiva de la situación de nuestro país en términos globales. Sin embargo, si se miran estos mismos resultados desde la óptica de género, se puede confirmar que las desigualdades entre hombres y mujeres con discapacidad se han mantenido y consolidado. Este problema no es privativo de este ámbito de intervención, pero en este –por la intersección de desigualdades– las consecuencias se amplifican y manifiestan a todos los niveles: económico, social, laboral, familiar, de salud, etc., haciendo que las mujeres con discapacidad permanezcan en situación de desventaja, no solo respecto a los hombres con discapacidad, sino también en relación con el resto de las mujeres y hombres sin discapacidad.

Evitar tales consecuencias es la principal razón para poner en marcha proyectos de inserción que, desde una perspectiva integral, consideren las necesidades reales de mujeres y hombres con discapacidad; logren aplicar, en la práctica, este enfoque a cada caso real con el que trabajen; y consigan garantizar en sus resultados avances en este sentido. Esta es la principal razón, pero hay muchas otras¹⁵.



¹⁵ Se toman aquí algunos de los criterios utilizados en la literatura al efecto respecto a la valoración del impacto de género de programas y proyectos.

- **Adecuación a la normativa vigente:** queda claro que existe un mandato legal-programático que obliga y refuerza la necesidad de considerar el enfoque de género en este campo de intervención. La puesta en marcha de procesos reales de incorporación de este enfoque constituye una vía privilegiada para dar cumplimiento a esta normativa (y a los objetivos del propio proyecto que estemos gestionando), y también para disponer de mecanismos que permitan visibilizar y dotar de evidencia a dicho cumplimiento.
- **Interés estratégico:** la integración del enfoque de género en la gestión de los proyectos de inserción laboral de las personas con discapacidad, permite intervenir en un ámbito –el del empleo– estratégico, desde el que es posible incidir en las causas estructurales de la discriminación de las personas con discapacidad, con una repercusión directa en la mejora de las condiciones de vida de las mujeres y hombres destinatarios de estos proyectos.

Se trata, además, de proyectos de amplio alcance, tanto por la cantidad de recursos económicos gestionados y comprometidos, como por el número de personas, hombres y mujeres, destinatarias. En esta consideración sobre el alcance, hay que incluir la incidencia indirecta del proceso de integración del enfoque de género sobre el personal que desarrolla su actividad profesional en la organización, que también se verá beneficiado por la mejora de los procedimientos de trabajo que dicha incorporación supone.

- **Diferenciación:** si bien no estamos ante un campo de intervención novedoso, sí lo es la intersección de los enfoques de género y discapacidad en él. La escasez de referencias previas en cuanto al abordaje de la inserción laboral de las personas con discapacidad desde una perspectiva de género, constituye en sí mismo un valor añadido de esta Guía. Pero, además, y en la medida que logre presentarse como una fuente de innovación, calidad y mejora, será un atractivo para aquellas organizaciones, centros o equipos de trabajo que quieran diferenciarse, y esto a su vez puede ser un factor multiplicador de la progresiva incorporación del enfoque de género a este ámbito de intervención.

- **Calidad y rentabilidad de las intervenciones:** la importancia creciente que adquieren los procesos de gestión de la calidad en los servicios y organizaciones que los prestan, constituye una excelente vía de entrada a los procesos de incorporación del enfoque de género. En la medida en que éste último pone en el centro el compromiso, el análisis y reflexión sobre los propios procesos de trabajo y su optimización, y la sistematización y evaluación de sus efectos en la consecución de los objetivos de la intervención, la igualdad de género crea sinergias y refuerza mutuamente la calidad y mejora de las organizaciones (Rosa Gómez Torralbo, 2006). Una gestión más eficaz y más adaptada a la realidad de las personas destinatarias coadyuva a su vez en un uso más eficiente de los recursos que se inviertan.
- **Transferencia:** gran parte de las recomendaciones que se recogen en la Guía inciden en procedimientos de carácter transversal (la gestión de la información o la comunicación, la difusión y sensibilización entre agentes clave, los procedimientos de representación y participación, etc.) aplicables a casi todos los ámbitos desde los que se trabaja en materia de discapacidad. Ello implica también una alta capacidad de adaptación a otros proyectos y contextos, con otros grupos destinatarios, otras estrategias activas de empleo que quieran implantarse, u otros ámbitos de actuación con personas con discapacidad. La transversalidad y aplicabilidad de la metodología propuesta permite pensar en un alto potencial de transferencia a otros ámbitos o a políticas generales (de igualdad, de empleo, de discapacidad).
- Este potencial de transferencia es también un factor de **sostenibilidad**, y en tanto la metodología logre transferirse o permear de forma estructural en los procedimientos habituales de trabajo, sus efectos sobre la inserción laboral de mujeres y hombres podrán mantenerse en el tiempo y, por tanto, generar cambios a más largo plazo.

II.1.b) Recomendaciones generales para su aplicación

Antes de empezar a trabajar con los contenidos de esta Guía, es muy importante que se entienda que el enfoque de género no es un mero procedimiento técnico que aplicar de manera aséptica a un área de intervención cualquiera.

Al contrario, su puesta en marcha genera dinámicas específicas (sinergias y también resistencias o elementos obstaculizadores) que han de considerarse para una aplicación exitosa. Lejos de entender estas dinámicas como un handicap, conviene re-conocerlas y tenerlas en cuenta para saber cómo aprovecharlas (las sinergias) o enfrentarlas (las resistencias y los obstaculizadores). Para facilitar esta labor previa, a continuación sintetizamos algunos de los más importantes:

Elementos favorecedores ...y cómo aprovecharlos:

Existe una serie de elementos que pueden contribuir a facilitar la puesta en marcha de iniciativas de integración del enfoque de género y que hay que aprovechar (incluso como “argumentario”) para enfrentar posibles resistencias o encontrar alianzas que favorezcan su aplicación. Entre los más importantes, destacaríamos:

1. **Confluencia de enfoques.** Gran parte de los fundamentos, objetivos, metodologías de trabajo, con los que se opera en el campo de la igualdad de género y de la discapacidad son comunes. Esto facilita en gran medida la comprensión y una actitud previa favorable, imprescindible para poner en marcha procesos de incorporación de ambos enfoques.
2. **Solidez del contexto normativo.** Estamos ante un ámbito de intervención sobre el que existe un claro mandato normativo respecto a la necesidad de incorporar el enfoque de género, en el que también están claramente identificados los objetivos, las prioridades de actuación y las estrategias para alcanzarlas. Lamentablemente, la experiencia acumulada evidencia que la existencia de una normatividad favorable –lo que se llamó en su momento “la igualdad formal”– no garantiza por sí misma resultados positivos –la llamada “igualdad real”–; pero, sin duda, el desarrollo del marco normativo y programático a favor de la incorporación del enfoque de género y la discapacidad constituye una importante (quizá una de las fundamentales) fuente de legitimidad y motor para su puesta en marcha.

3. **Consolidación del ámbito de intervención.** Afortunadamente, existe una larga trayectoria de desarrollo del enfoque de género en el ámbito del empleo. De hecho, este fue uno de los pioneros y desde luego uno de los ámbitos tradicionalmente considerados prioritarios, hacia el que se han dirigido la mayor parte de los esfuerzos de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres. Iniciativas Comunitarias como NOW primero o EQUAL después, constituyeron un impulso fundamental en este sentido, y dejaron también un número muy importante de organizaciones, experiencias, herramientas, materiales, que todavía hoy constituyen referentes para cualquier iniciativa que quiera ponerse en marcha en materia de igualdad de género y discapacidad en el empleo. Además, una parte –más pequeña pero muy significativa– de dichos proyectos se transfirieron a las políticas públicas de empleo y hoy forman parte del quehacer institucional. Por otro lado, el enfoque de género ha ganado progresiva importancia en el movimiento asociativo de las personas con discapacidad y existen organizaciones que cuentan con una importante trayectoria en este sentido. Todo ello hace que no estemos ante un ámbito de intervención “nuevo”, sino uno en el que podemos encontrar importantes alianzas y apoyos prácticos.

**Elementos obstaculizadores
...y cómo enfrentarlos:**

Decidimos por incorporar el enfoque de género puede activar algunos de los elementos que, como la otra cara de una misma moneda, más frecuentemente obstaculizan este camino. Traemos aquí algunos de los más relevantes:

1. **Superposición versus intersección.** La confluencia de la perspectiva de género y discapacidad de la que se hablaba más arriba como factor favorecedor, puede suscitar también controversias respecto a cuál de los dos enfoques debe priorizarse en una actuación dada. Así, es frecuente –ya lo hemos visto en el plano teórico, también en el normativo y programático– que, en lugar de ver las intersecciones, se entienda el género y la discapacidad como dos ejes de desigualdad superpuestos, interpretando, según el ámbito en el que nos situemos, que se ha de dar relevancia a uno sobre el otro. El enfoque de la interseccionalidad pro-

pone justamente que todas las desigualdades están interconectadas y tienen causas estructurales comunes que, en este caso, son las que hay que expulsan a las mujeres con discapacidad del mercado laboral y/o les ofrecen peores condiciones de empleo y de vida. Lejos de diluir una categoría en otra o de ver “rivalidades” entre enfoques, lo más idóneo sería identificar dichas causas y encontrar los elementos de confluencia entre enfoques que permitan aunar esfuerzos, en lugar de dividirlos.

2. ***Neutralidad versus pertinencia de género.*** La configuración del empleo como el espacio adecuado para el desarrollo de las capacidades generadas por el modelo de socialización masculino, implica que las mujeres tienen mayores dificultades de emplearse y peores oportunidades de acceder a condiciones de trabajo dignas, porque los factores de ocupabilidad que el mercado pone a funcionar benefician a los hombres. Los estudios realizados sobre la articulación de los procesos de trabajo de los dispositivos de empleo y su impacto en mujeres y hombres con y sin discapacidad, han evidenciado que el tratamiento aparentemente neutro (que aquí se traduce en “tratar *por igual* a hombres y mujeres”), deja operar a sus anchas a los factores de desigualdad, de lo que resulta la reproducción de las situaciones de partida. En esta línea, los estudios también evidencian que una parte importante del personal que trabaja en los dispositivos de empleo percibe sus actuaciones como *neutras* al género, esto es, que “no perjudica ni beneficia a mujeres y hombres” (Ángeles González González, et al., 2005). Una de las herramientas que ha demostrado tener mayor utilidad a la hora de luchar contra esta *falsa neutralidad* es el análisis de la pertinencia de género, que nos ayuda a dilucidar si existe alguna relación entre la actuación/procedimiento y la promoción de la igualdad de género y discapacidad, evidenciando los efectos potenciales sobre la igualdad/desigualdad de partida que puede tener su puesta en marcha. Visibilizarlo constituye el primer paso para iniciar un proceso la integración del enfoque de género como el que propone esta Guía.
3. ***Espejismo de la igualdad versus persistencia de la desigualdad.*** En la intervención en igualdad de género se ha acuñado la expresión “espejismo de la igualdad” o “normalización fingida” para hacer referencia a un fenómeno por el que se piensa que las desigualdades de género son

“cosa del pasado” o que, si bien existen, éstas se irán corrigiendo con el tiempo. En un ámbito de intervención como el nuestro, se han observado variaciones de este posicionamiento en la postura de quienes sí reconocen la existencia de desigualdades pero no ven la conveniencia de hacer algo al respecto, por dos razones. Una, en la que se sitúan las causas de estas desigualdades “fuera” (en la sociedad, las familias, las empresas...); en este caso, no habría mucho que hacer porque la solución no está a nuestro alcance. Otra variación, cada vez más extendida, es que ya se está trabajando desde la igualdad, llegando al mismo lugar que en el caso anterior: no es necesario hacer nada más al respecto. Estos posicionamientos, más allá de evidenciar errores fácilmente desmentidos por los datos, suponen serios obstáculos a la hora de poner en marcha actuaciones transformadoras. Afortunadamente, se han producido importantes avances en cuanto a la disponibilidad de información e indicadores que permiten visibilizar las desigualdades y su reproducción, y realizar análisis cada vez más específicos sobre la contribución de los dispositivos de empleo a la mejora de la situación de las mujeres y hombres con discapacidad. Los datos son, en definitiva, quizá una de las herramientas más potentes con las que contamos para legitimar la necesidad de poner en marcha iniciativas de incorporación del enfoque de género y discapacidad a las actuaciones de inclusión laboral.

En cualquier caso, afrontar estos y otros obstáculos que pueden encontrarse en la aplicación de esta Guía, sólo puede hacerse por y desde quienes trabajen en los dispositivos de empleo, con el respaldo de la organización, una estructura técnica especializada de apoyo con una adecuada capacitación en materia de igualdad de género y discapacidad. La capacitación y formación previa a los equipos responsables, así como el acompañamiento técnico en la aplicación de esta Guía, constituye sin duda el factor más relevante de cara a identificar obstáculos y resistencias, pensar en soluciones prácticas y en definitiva, mejorar la Guía y su aplicación.

II.1.c) Sobre la lógica de estructuración de la Guía

Hechas estas consideraciones previas, la Guía establece dos dimensiones para abordar la incorporación del enfoque de género en la inclusión laboral de las mujeres y hombres con discapacidad:

- Una dimensión “interna”, referida a la forma de incorporar este enfoque en los procedimientos habituales de trabajo presentes o que permean casi todas las actuaciones gestionadas.
- Una dimensión que denominaremos “externa” y que hace referencia a las actuaciones que se ponen en marcha en las distintas áreas de intervención para la formación y el empleo de las mujeres y hombres con discapacidad.

Para realizar esta clasificación, se han analizado pormenorizadamente las actuaciones que se están llevando a cabo en el marco del Programa Operativo de Inclusión Social y Economía Social 2014-2020 y que la Fundación ONCE ejecuta como entidad beneficiaria de la mano de Inserta Empleo, realizando un análisis de la pertinencia de género de cada una de ellas, distinguiendo entre los procedimientos transversales (Apartado II.2) y actuaciones específicas (Apartado II.3), y seleccionando aquellas que tienen un impacto potencial más alto de cara al avance en materia de igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad. Considerando una aproximación práctica a la cuestión se ha incluido para cada uno de los procedimientos y actuaciones consideradas, lo siguiente:



- La descripción del tipo de actuación/procedimiento considerado (**qué**).
- Una reflexión sobre la importancia y utilidad de incorporar el enfoque de género en ella (**para qué**).
- Pautas concretas para la incorporación del enfoque de género en la actuación/procedimiento considerado (**cómo**).

Además, a lo largo de todo el texto, se intercalan explicaciones y se proponen reflexiones prácticas sobre extractos de casos reales relacionados con las actuaciones analizadas, para una mejor comprensión de los contenidos. Estas se recogen en recuadros e invitan a:

- **Profundizar:** para saber más sobre el aspecto al que se hace referencia.
- **Visibilizar:** para poner en valor buenas prácticas o evidencias de incorporación del enfoque de género que ya están en marcha en proyectos de este ámbito.
- **Mejorar:** para señalar áreas concretas de mejora identificadas a partir de un análisis de género de las actuaciones que se proponen en estos proyectos.

Al final de cada una de las dimensiones, se incluye una lista de verificación para que las personas usuarias de la Guía puedan valorar el grado de incorporación de la perspectiva de género en sus procedimientos y actuaciones.

II.2. La igualdad de género en los PROCEDIMIENTOS transversales de trabajo

En esta primera dimensión de la incorporación del enfoque de género, se han identificado una serie de procedimientos o actuaciones transversales en la gestión de los proyectos de inserción laboral de las personas con discapacidad¹⁶. Serían los siguientes y que aparecen en los apartados desde II.2.a) hasta el II.2.e), finalizando con una lista de verificación.

¹⁶ Esta selección de procedimientos y pautas está basada en los desarrollos metodológicos producidos para facilitar la aplicación de la Estrategia del Mainstreaming o transversalidad de género, inicialmente orientados a las administraciones públicas pero aplicables a cualquier organización que quiera poner en marcha una iniciativa de este tipo. Un material de referencia en este sentido lo encontramos en la guía *La transversalidad de género, métodos y técnicas* (Natalia Biencinto López y Ángeles González González, 2010).



- Información, estudios e investigaciones.
- Comunicación y difusión, incluyendo ejemplos para un uso no sexista del lenguaje, así como apuntes en relación con la celebración de eventos y jornadas.
- Formación, capacitación y apoyo técnico.
- Representación y participación de las mujeres.
- Coordinación, contratación y colaboración con otras entidades.

Sin duda habría muchos más procedimientos, pero se ha considerado que estos pueden ser los más relevantes de cara a la mejora en la implantación de la perspectiva de género. Son, además, procedimientos para los que existe un claro mandato normativo respecto a la necesidad de incorporar la igualdad de género y, en su mayoría, también sobre los que Fundación ONCE ya ha iniciado –por muy diferentes vías– dicha incorporación. Falta, por tanto, consolidar esta dimensión y, sobre todo, hacer que las recomendaciones se apliquen de manera *sistemática* a todas y cada una de las actuaciones y proyectos que impliquen o desarrollen este tipo de procedimientos.

II.2.a) Información, estudios e investigaciones

QUÉ

- ⊙ La condición básica para actuar a favor de la igualdad de género es que dispongamos de datos desagregados por sexo e indicadores específicos que proporcionen información relevante para conocer la situación y po-

sición de mujeres y hombres con discapacidad en el ámbito del empleo y cómo nuestra intervención afecta a su realidad de partida¹⁷.

- ◎ Esta condición está específicamente legislada y en la normativa encontramos numerosas referencias al respecto. La más significativa es el **artículo 20 de la Ley 3/2007 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, que establece la obligatoriedad de incorporar la variable sexo en todas las estadísticas referidas a personas, también en las investigaciones y estudios que se realicen, y explotar los datos y analizar los resultados aplicando el enfoque de género.

- ◎ Este procedimiento abarca un conjunto muy amplio de actuaciones relacionadas con la gestión de la información: producción, tratamiento, análisis y difusión. Están implicadas así una variedad de actuaciones y herramientas como:
 - o Formularios, registros, cuestionarios, guías de discusión, herramientas de observación... y cualquier otro instrumento de recogida de información sobre la participación de mujeres y hombres con discapacidad en el mercado laboral.
 - o Definiciones y operaciones estadísticas o su administración, explotación y recopilación.
 - o Baterías/cuadros de mando con indicadores de diagnóstico, objetivos, realización, resultados e impacto de los proyectos.
 - o Estudios, investigaciones e informes asociados.

PARA QUÉ

- ◎ Para identificar y profundizar en las causas de las desigualdades que se observan entre mujeres y hombres con discapacidad en el acceso, la pro-

¹⁷ Se trata de un tema de gran importancia cuya profundización excedería con mucho el objeto de esta Guía, por lo que aquí nos limitamos a señalar los aspectos fundamentales a considerar.

moción y las condiciones laborales. También es útil para conocer la evolución de las brechas de género en la inserción laboral, y sus manifestaciones: la segregación ocupacional, la brecha salarial, etc. y nuestra aportación a su eliminación.

- ⊙ Para visibilizar y difundir los logros que se vayan obteniendo con la puesta en marcha de proyectos de inserción laboral de personas con discapacidad que tienen integrado el enfoque de género.
- ⊙ Para disponer de evidencias y dar respuesta a los requerimientos de las autoridades, los organismos financiadores o las entidades de certificación en la materia.
- ⊙ Para facilitar la puesta en marcha de mecanismos de mejora de los proyectos. La información es la base de la intervención, y nuestra actuación será más eficaz y eficiente cuanto mejor conozcamos la situación de partida de la población destinataria, mujeres y hombres con discapacidad, y los resultados y efectos de nuestra actuación en ella.

CÓMO

- ⊙ Desagregando por sexo los datos que recogemos y manejamos en materia de empleo y discapacidad.
- ⊙ Es muy importante cuidar que esta desagregación sea transversal y nos permita realizar cruces del sexo con todas las demás variables contempladas. Esto es todavía más relevante en un ámbito como el que nos ocupa, en que intersectan dos (el sexo y la discapacidad) o más ejes de desigualdad.
- ⊙ Incorporando indicadores de género específicos que nos permitan describir la situación y posición relativa de las mujeres con discapacidad en relación a los hombres en el ámbito del empleo, seguir su evolución, y/o visibilizar y medir la magnitud del fenómeno de la desigualdad de género y discapacidad y aproximarnos a sus causas¹⁸.

¹⁸ Extraído del manual: Hacia un entorno laboral igualitario (Natalia Biencinto López, et. al., 2009).

Profundizar... ¿Sabes a qué llamamos “indicador de género”? ¿es lo mismo indicador de género que dato desagregado por sexo?

- Un *dato desagregado por sexo* es cualquier dato referido a personas que nos da información por separado de la situación de hombres y mujeres al respecto. Por ejemplo: peso medio de hombres y mujeres.
- Un *indicador de género*, “*tiene la función especial de señalar los cambios sociales en términos de relaciones de género a lo largo del tiempo (...) señala los cambios en el estatus y rol de las mujeres y de los hombres en los distintos momentos del tiempo y, por lo tanto, medir si la igualdad de oportunidades está siendo alcanzada a través de las acciones planificadas*” (Dávila Díaz, n.d.) Por ejemplo: brecha salarial de género en el empleo de las personas con discapacidad.

No todos los datos desagregados por sexo son relevantes desde el enfoque de género (el primer ejemplo puede ilustrar esto); por eso, se acuña el término “*indicadores de género*” para aludir a aquellos datos que **sí** arrojan información pertinente para el análisis de género, y que pueden ser o no datos desagregados por sexo (como en el caso del segundo ejemplo).

Te animamos a que profundices y des respuesta a esta cuestión.

- ⊙ La utilización del **enfoque de género como marco de análisis** de la información manejada. En ocasiones, los datos están disponibles pero no se hace una adecuada interpretación de los mismos por desconocer el marco analítico desde el que hacerla. El análisis de género es lo que nos permite pasar de la mera *descripción* de hechos o situaciones (por ejemplo, la constatación de la menor tasa de actividad de las mujeres con discapacidad) a su *explicación*, aproximándonos a las causas que los originan y permitiéndonos extraer conclusiones útiles para la intervención en materia de inserción laboral de personas con discapacidad.

Profundizar... Utilizar el enfoque de género para analizar la información disponible implica conocer y tener presente:

- las necesidades, actitudes y motivaciones diferenciales de hombres y mujeres frente al empleo, como consecuencia del rol y los estereotipos de género.
- los *factores de desigualdad* de género en el empleo¹⁹ y cómo operan en una situación particular.

- ⊙ La **adaptación de programas y soportes digitales** para que posibiliten la recogida, recuperación y el tratamiento de esta información. También es muy aconsejable identificar los indicadores de género/igualdad pertinentes e incluirlos en los “cuadros de mando” que se manejen para la gestión de los proyectos.
- ⊙ La incorporación de estas recomendaciones en los **estudios e investigaciones** que se realicen o contraten para diseñar y adecuar los servicios de orientación y apoyo a las inserción de las personas con discapacidad:
 - o Deben contemplar la obtención de información relevante para conocer la realidad sociolaboral de mujeres y hombres con discapacidad e identificar desigualdades de partida en todos los aspectos vinculados a la discapacidad y el mercado de trabajo (condiciones laborales, educación y formación, participación y resultados de las políticas activas de empleo...).
 - o Han de considerar la producción de información de tipo *cualitativo*, que permita conocer con mayor profundidad las causas, actitudes, percepciones acerca de las desigualdades de género y discapacidad en el mercado laboral, y otros aspectos que la aproximación cuantitativa difícilmente puede captar.

¹⁹ Se recomienda ver el manual con el mismo nombre, editado por la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (Isabel Alonso Cuervo et.al., 2007).

- o La metodología de estos estudios debe incorporar sistemáticamente la perspectiva de género como modelo de análisis.
- ⊙ La desagregación por sexo y los indicadores de género han de contemplarse a **lo largo de todo el ciclo del proyecto**:
 - o En el diagnóstico, con un mapa preciso de la situación de partida de las mujeres y hombres con discapacidad en la población potencialmente destinataria del proyecto, y la identificación precisa de las desigualdades de género en él.
 - o En el diseño: con la definición de indicadores de objetivos (cuantificables) que permitan después valorar su cumplimiento.

Mejorar... un proyecto, define como indicadores de objetivos específicos los siguientes:

- *Personas activadas: 7.500.*
- *Personas participantes en acciones de capacitación: 10.800.*
- *Participantes en acciones vinculadas al emprendimiento: 1.600 de los que el 25% se establecerán por cuenta propia.*
- *Participantes de colectivos con especiales dificultades de inclusión laboral: 3.000.*

En principio, sólo con estos indicadores no se podría verificar después el cumplimiento de los objetivos respecto a la igualdad de género. Imaginemos que ha concluido el proyecto y tenemos como indicador de resultado un total de 6.300 personas activadas, 3.200 mujeres:

¿qué podemos decir respecto al cumplimiento del objetivo –que habría de estar explicitado en el proyecto– de activación de las mujeres con discapacidad?

En realidad podemos decir poco más. Afortunadamente, sabemos a cuántas mujeres hemos activado y que estas suponen algo más del 50% del total. Sin embargo, al no haber un indicador de objetivo desagregado por sexo que podamos tener como referencia, no podemos hablar de cumplimiento de los objetivos propiamente dicho, ya que no hay manera de contrastar el indicador de resultado obtenido con una cifra de partida que nos hable del objetivo que nos proponíamos respecto a la activación de mujeres con discapacidad.

- o En la ejecución: previendo la recogida de información desagregada sobre las personas participantes en el desarrollo del proyecto, incorporando **indicadores de realización** de las actuaciones relacionadas con la incorporación del enfoque de género a nuestros procedimientos de trabajo o con la promoción de la igualdad de género en la inserción laboral de personas con discapacidad.
- o En el seguimiento y la evaluación del proyecto: con información que nos permita valorar el cumplimiento de los objetivos del proyecto y su impacto de género en sus participantes y entorno.

II.2.b) Comunicación y difusión

QUÉ

- ⊙ El lenguaje, además de *reflejar y transmitir* las concepciones presentes en las sociedades –y sus visiones de las diferencias entre los sexos, por discapacidad, y todas las demás que se establecen en una sociedad dada– *produce* realidad, conformando nuestra percepción (y, por tanto, también la orientación de nuestras acciones), reforzando y reproduciendo las desigualdades sociales.

Profundizar... Reflexiona acerca de este fragmento:

“Las lenguas no se limitan a ser un simple espejo que nos devuelve la realidad de nuestro rostro: como cualquier otro modelo idealizado (...) pueden llevarnos a conformar nuestra percepción del mundo e incluso a que nuestra actuación se oriente de una determinada manera” (María Luisa Calero, 1999:6)

... Te proponemos que pienses en las formas en que nuestra lengua puede influir en la manera en que pensamos y actuamos con relación a las mujeres y hombres con discapacidad.

- ⊙ Al igual que en el caso de la Información, estamos ante un procedimiento en el que la incorporación del enfoque de género está claramente legislada y son abundantes las referencias normativas respecto a la utilización de un lenguaje incluyente y no sexista. Entre ellas, destacamos el artículo 14.11 de la Ley 3/2007 que eleva este a criterio general de actuación. Estamos, también, ante uno de los campos en los que más guías, manuales, protocolos, herramientas, podemos encontrar para ayudarnos en su cumplimiento.
- ⊙ La propia organización (ONCE y su Fundación) ha hecho un enorme esfuerzo por garantizar un uso no sexista del lenguaje. Una muestra de ello es que este aspecto está incluido en el *Plan de Actuación inicial para el periodo 2011-2015 del Observatorio de Igualdad de Oportunidades* de la ONCE y su Fundación, prorrogado para el presente mandato, y en el *Plan de igualdad interno* de la Fundación, así como que constituye el objeto de la edición de una *Guía para la utilización de un lenguaje no sexista*, elaborada de la mano de Inserta.
- ⊙ Con todo lo anterior, no puede negarse que exista normatividad e instrumentos para su aplicación, el gran reto sigue siendo su aplicación sistemática en nuestra práctica profesional cotidiana.
- ⊙ En esta Guía, la comunicación se entiende en un sentido amplio, e implica un conjunto de cuestiones relacionadas, como son:

- o El lenguaje verbal, escrito y no verbal, y las imágenes que usamos para comunicarnos.
- o Los canales y soportes a través de los cuales circula.
- o Los contenidos de la comunicación.
- o Las jornadas, encuentros, seminarios; los planes de comunicación, campañas de información, sensibilización, etc. que se lleven a cabo.
- o Se presta además especial atención a las diferentes formas de comunicación digital.

PARA QUÉ

- ⊙ Para dar cumplimiento a la normativa vigente pero, especialmente, al compromiso de la Organización (ONCE y su Fundación) con la incorporación del enfoque de género en sus actuaciones comunicativas. Del trabajo de campo previamente realizado con el conjunto de informantes clave, se desprenden grandes avances en este sentido, pero también que es preciso realizar una exhaustiva revisión del lenguaje utilizado, erradicando algunos de los sesgos sexistas que todavía pueden encontrarse en el diseño de los proyectos de inserción y documentos vinculados, así como en informes y publicaciones, presentaciones, boletines de noticias, etc. en este campo de actuación ²⁰.
- ⊙ Porque ninguna estrategia general de incorporación del enfoque de género puede ser coherente si no incluye una línea de trabajo para la erradicación de los usos sexistas y no incluyentes del lenguaje, dada la influencia de este en el reforzamiento y reproducción de la desigualdad entre mujeres y hombres.
- ⊙ Porque es una de las formas más directas de visibilizar el compromiso de la organización con la igualdad de género.

²⁰ De los resultados del trabajo de campo se desprende que, si bien la *Guía para la utilización de un lenguaje no sexista* es reconocida por todas las personas entrevistadas, sus recomendaciones no siempre se aplican, por lo que es necesario reforzar la capacitación y sensibilización en este sentido.

- ⊙ Porque avanzar en el uso no sexista del lenguaje es avanzar en un proceso de transformación social más amplio en el que, nombrando lo diferente, se visibilicen las situaciones de desigualdad y se promuevan valores de respeto y no discriminación, de las mujeres pero también de quienes no encajan en los estándares.

CÓMO

- ⊙ Realizando una exhaustiva revisión del lenguaje escrito utilizado, garantizando que sea igualitario e incluyente.

En este punto no hay que olvidar que las organizaciones sociales representantes de personas con discapacidad han llevado a cabo un excelente trabajo a la hora de denunciar y erradicar el uso de un lenguaje excluyente y discriminatorio en relación a la discapacidad. En la misma línea se debe, por lo tanto, exigir la utilización de un lenguaje no sexista en la comunicación de cualquier organización del sector.

Ejemplos para un uso inclusivo y no sexista del lenguaje que se ha utilizado en la Guía

CORRECTO	NO CORRECTO
Alumnado	Alumnos
Empresariado	Empresarios
Candidaturas	Candidatos
Personas usuarias	Usuarios
Población destinataria	Destinatarios
Personas beneficiarias	Beneficiarios
Clientela	Cliente

- ⊙ En el ámbito de la comunicación de y para personas con discapacidad es muy importante atender no sólo al lenguaje verbal o escrito, sino también **evitar el sexismo en las imágenes** y prestar igualmente atención al **lenguaje no verbal** (expresiones corporales, gestos, entonación, etc. durante

las actuaciones de captación, atención, acompañamiento al empleo, etc.) con el fin de desterrar las formas más veladas –y, por tanto, más efectivas por cuanto más difíciles de identificar– de sexismo en la comunicación.

Profundizar... Las mujeres con discapacidad son quizá uno de los grupos sociales más afectados por la representación sexista de la imagen de las mujeres, por lo que en las actuaciones de comunicación de los proyectos que incluyan en algún momento el uso de imágenes, es muy importante evitar aquellas que representen:

- o *Roles ligados a la división sexual del trabajo: hombres en la economía, los deportes, la política... y mujeres en el ámbito doméstico o de cuidado.*
- o *Sólo hombres en espacios profesionales de prestigio social y económico... y mujeres en posiciones laborales subordinadas o en empleos asociados al rol de género tradicional.*
- o *Un modelo físico de mujer joven, delgada, blanca ...*
- o *Mujeres re-victimizadas en situaciones de violencia, precariedad, desigualdad...que inviten a la sobreprotección y no a la emancipación.*
- o *Entre otras muchas...*

En definitiva, emplear un lenguaje visual no sexista no es otra cosa que visibilizar, mostrar la diversidad de mujeres que, de hecho, existe en la realidad.

- ⊙ De nuevo, y de manera especial en el ámbito de la discapacidad, es fundamental atender a los **canales** por los que discurre la comunicación, asegurando que son igualmente accesibles y no hay grandes diferencias en cuanto a su uso por parte de las mujeres y hombres con discapacidad o entre la población destinataria de las acciones comunicativas.

- Potenciando los contenidos de la comunicación que hagan referencia a la igualdad de género y discapacidad, incrementando el conocimiento, la toma de conciencia e implicación del personal de los dispositivos de empleo, de agentes clave en este ámbito (empresariado, movimiento asociativo, familiares), además, por supuesto, de los hombres y mujeres destinatarias de las acciones de inserción.

Visibilizar... presta atención a la actuación propuesta a continuación:

“Campaña de videos virales a través de experiencias de mujeres con discapacidad en YOUTUBE (...) con objeto de sensibilizar y poner en valor el talento de esta parte del colectivo que sufre un doble factor de exclusión social”.

Fíjate también este pantallazo de la web de ODISMET:



- Por otro lado, es necesario prestar una especial atención a la comunicación digital. Lo es porque los nuevos medios digitales (al menos, los que garantizan accesibilidad) son canales privilegiados de participación y comunicación de las personas con discapacidad, pero también porque hay que considerar que no lo son por igual²¹: la brecha digital de género,

²¹ La propia Ley 3/2007, consciente de su importancia, incluye una referencia a la comunicación digital en alusión a la sociedad de la información (artículo 28).

si bien en general se va cerrando en el acceso, persiste en el uso de las TIC. Además, los estudios muestran que el diseño de los dispositivos y aplicaciones, la gestión de los canales, y la creación de contenidos digitales, siguen siendo ámbitos muy masculinizados. Por sus implicaciones en el mercado laboral, fomentar el uso de los medios digitales por parte de las mujeres con discapacidad y, sobre todo, su visibilidad y participación como plenas ciudadanas digitales, así como en la creación y diseño de estas tecnologías, debe ser también un objetivo a lograr en los proyectos de inserción. Para ello, además de aplicar las recomendaciones respecto a la comunicación –especialmente, en los espacios web gestionados²²–, es necesario considerar los puntos de partida desiguales de las mujeres e incorporar elementos referidos a la reducción de la brecha digital de género.

- ⊙ Plasmar esta visión integral e incluyente de la comunicación en los planes de comunicación, campañas de información y sensibilización, etc. que se realicen al amparo de los proyectos de inserción.

Visibilizar... presta atención al uso del lenguaje en este fragmento. Sin duda es un lenguaje acorde con el objetivo de inclusión:

“El impacto del proyecto se acompaña de un plan de comunicación (...) que persigue como objetivos principales: la puesta en valor de la Unión Europea, a través del FSE, por mejorar la inclusión laboral de las personas con discapacidad, la concienciación del tejido empresarial y el cambio de percepción para favorecer la contratación de las personas con discapacidad, y la sensibilización en la misma línea de los distintos grupos de interés”.

²² Para profundizar en este tema, se recomienda revisar el material Elaboración de webs con perspectiva de género (Beatriz Álvarez Tardío y Ana Chillida Aparicio, 2010), una herramienta de gran utilidad para el diseño y desarrollo de páginas web que incorporen este enfoque, y también para revisar si las existentes cumplen con estos criterios.

Apuntes para garantizar la inclusión del enfoque de género en la organización de eventos: CONGRESOS, ENCUENTROS y JORNADAS²³

Si bien, en tanto que actividad de comunicación y difusión, son aplicables todas las recomendaciones que se realizan a lo largo del presente apartado, a continuación se sintetizan las cuestiones más relevantes.

0. Punto de partida: reflexiona previamente sobre la temática y características del evento que estás organizando:

- ⊙ En caso de que trate sobre un campo de la realidad en el que sepamos que inciden las desigualdades de género (en el área de la actividad económica y el empleo, casi en todos), habrás de realizar un esfuerzo adicional para que el evento contribuya a erradicar estas desigualdades, fomentar la visibilidad y la participación de las mujeres con discapacidad en él y, por ende, en el campo de la realidad que se está abordando.

1. En la INFORMACIÓN que vas a transmitir:

- ⊙ ANTES: revisa y adapta los formularios de inscripción, los modelos de listas de asistencia y las bases de datos que se generen a partir de estas, para asegurar que contienen un campo para recoger la variable “sexo” de manera que esta información puede ser desagregada y analizada según esta variable.

- o Toda la información sobre las personas implicadas de una u otra forma en el evento –mujeres y hombres ponentes, en la coordinación y presentación de las mesas de debate, y como público asistente, etc.– ha de recogerse desagregada por sexo.

²³ Los pasos que se muestran a continuación pueden ser extrapolables a los pasos que se han de realizar en las acciones de formación y que figuran enunciados en el siguiente apartado II.2.c)

- ⊙ DURANTE: Realiza análisis *intermedios* para que, en caso de que detectes desequilibrios previos (en la inscripción, en la lista de ponentes que se hayan propuesto, entre las personas que presentan o coordinan, etc.), puedan ser compensados oportunamente.

Por ejemplo, si detectas que...

- o ...se están inscribiendo más hombres que mujeres, repiensa tus canales de difusión del evento y privilegia a partir de ese momento aquellos que sean más utilizados por las mujeres.
- o ...hay una clara infrarrepresentación de las mujeres en la lista propuesta de ponentes, piensa en formas de compensarla, dando un papel más relevante a las mujeres: como coordinadoras de mesa, como ponentes-marco, etc.

- ⊙ DESPUÉS: La *evaluación* del evento ha de incorporar un eje relativo a esta participación por sexo, como también una reflexión en torno a la forma en que el tema de la igualdad de género ha estado presente en el diseño y ejecución del evento.

2. *En las acciones de COMUNICACIÓN que vas a realizar:*

- ⊙ Sigue las pautas mencionadas a lo largo del presente **apartado II.2.b)** a la hora de diseñar las acciones de difusión previa: banners en páginas web, entradas en las redes sociales, invitaciones en papel o digitales, spots o cuñas en radio y/o televisión, anuncios en prensa, etc. en todos ellos ha de utilizarse un lenguaje e imágenes inclusivas.
- ⊙ En caso que estos encuentros versen sobre temas o ámbitos en los que se sabe de antemano que las mujeres con discapacidad están menos presentes, se ha de prestar una atención adicional a su representación en las imágenes, así como incluir en los textos de presentación e invitación referencias explícitas que animen a su participación.

- ⊙ Revisa las propuestas de decoración de salas, cartelera, etc. para asegurar que no contienen imágenes o textos que no se adapten a las normas de uso no sexista del lenguaje.
- ⊙ Además, puedes incluir en las indicaciones que se les ofrezca a las y los ponentes sobre su intervención, recomendaciones relativas al cuidado de estas cuestiones en los textos y el soporte audiovisual de sus presentaciones.

3. *En la programación de CONTENIDOS*

- ⊙ Contempla la inclusión –en la apertura del evento, en la presentación de los contenidos y ponentes, en su clausura– de contenidos que hagan referencia a la igualdad de género y discapacidad.
- ⊙ No olvides, en caso de que sea pertinente (guíate por la reflexión que se proponía al inicio) incluir alguna ponencia específica por parte de personas expertas en igualdad de género y discapacidad, aplicada a la temática general del evento.
- ⊙ En el caso de que sea posible, incluye en las indicaciones que se les ofrezca a las y los ponentes sobre su intervención, una invitación a que reflexionen sobre las desigualdades de género y discapacidad y cómo podrían ser abordadas en su ponencia.

4. *En la contratación de SERVICIOS DE APOYO para la realización de eventos (recepción y logística, catering, etc.)*

- ⊙ Evita reproducir estereotipos de género en la apariencia física y el vestido del personal de apoyo (personal auxiliar o ayudante/ edecanes, camareros y camareras, etc.).
- ⊙ Procura que exista una representación equilibrada de hombres y mujeres, y de personas con discapacidad, entre el personal de apoyo, como forma de romper con la asignación tradicional de este tipo de trabajos como exclusivos de las mujeres con una apariencia física acorde a cánones de belleza sexistas.

- ⊙ Ofrece servicios de cuidados a la infancia y a personas dependientes mientras dure el acto, jornada o encuentro, con el fin de facilitar la participación de las mujeres e ir acorde con acciones que apoyan la conciliación y la corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

II.2.c) Formación, capacitación y apoyo técnico

QUÉ

- ⊙ La integración del enfoque de género en los procedimientos y actuaciones requiere incrementar y considerar el valor añadido del conocimiento y las competencias en materia de género del personal encargado de la gestión de la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- ⊙ La experiencia acumulada tras décadas de trabajo en el ámbito del empleo y la igualdad de género, muestra que una de las herramientas más eficaces para poner en marcha y consolidar las estrategias de integración del enfoque de género, además de los mecanismos para que el resto de la organización asuma sus responsabilidades al respecto, es contar con una estructura estable específicamente encargada de ofrecer asesoramiento y apoyo técnico en materia de género a los equipos profesionales encargados de poner en marcha los proyectos de empleo para las personas con discapacidad.
- ⊙ También es este un procedimiento para el que existe normatividad, y encontramos varias referencias a la capacitación en materia de género en la **Ley 3/2007, que en su artículo 5** se refiere a la garantía de la aplicación de este principio en la formación profesional, en el artículo 46.2 alude específicamente a las organizadoras empleadoras, que en sus planes de igualdad *“podrán contemplar, entre otras, las materias de (...) promoción y formación (...)”*, y en el 62.2. a la AGE y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, que *“impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal”*.

- ☉ En coherencia con este marco, la Fundación ONCE, en su Plan de Igualdad, además de contemplar ésta como un área básica para su implementación (5.5 Formación, planes de desarrollo y promoción profesional), contiene varias referencias a acciones específicas, como la formación y sensibilización en materia de igualdad para el equipo Directivo, y la formación y concienciación sobre el Liderazgo femenino a la plantilla y también en habilidades y empoderamiento para las mujeres.
- ☉ La importancia de este requisito ha sido entendida por algunas organizaciones (como decíamos, Fundación ONCE entre ellas) que ponen periódicamente en marcha acciones específicas de formación de su personal en materia de igualdad de género. Más allá de estas acciones puntuales, el reto ahora es dar un paso más e incorporar de manera transversal este enfoque en todos los procedimientos relativos al diseño, ejecución y evaluación de acciones formativas para dicho personal, lo que incluye:
 - o Plan formativo, Cursos de formación y/o capacitación, presenciales u online.
 - o Jornadas, Talleres o seminarios.

PARA QUÉ

- ☉ La formación del personal implicado en el diseño, ejecución o seguimiento y evaluación de las actuaciones de inserción, constituye una de las condiciones previas más importantes para la puesta en marcha de estrategias integrales de mejora que incorporen el enfoque de género y discapacidad.
- ☉ La formación ha demostrado ser la vía más eficaz para favorecer la sensibilización y una actitud inicial favorable para la puesta en marcha de cualquier estrategia de integración del enfoque de género, por su potencia a la hora de desmontar obstáculos como el espejismo de la igualdad, la falsa neutralidad o la superposición de las dimensiones de género y discapacidad a las que aludíamos al inicio de esta Guía. Es así, un factor de eficacia.

- ⊙ La capacitación en género e igualdad es también la herramienta imprescindible para abordar las transformaciones y adaptaciones de tipo técnico que requiere la puesta en marcha de proyectos de inserción con enfoque de género. El conocimiento de qué hacer y sobre todo, de cómo hacerlo, por parte del personal responsable lleva aparejado un mejor aprovechamiento del resto de recursos (económicos, humanos... o de materiales como esta Guía) que la organización invierta para avanzar en este proceso. Es, por tanto, también una cuestión de eficiencia.

- ⊙ La utilidad de la figura del o la agente de igualdad o de la unidad de igualdad ha sido demostrada y constituye uno de los procedimientos más utilizados en el marco de la estrategia de la transversalidad de género en las políticas públicas (encontramos esta figura en todas las administraciones públicas, a todos los niveles, incluido el estatal). Sin embargo, sus posibilidades de éxito están condicionadas por su posición en la estructura general en que se insertan y por la medida en que logren formar parte de la misma y no sean vistas como algo “externo”, ajeno a la organización y sus procedimientos habituales de trabajo.

CÓMO

- ⊙ Contemplando la realización de **acciones específicas de capacitación en materia de igualdad de género y discapacidad** al personal implicado en la gestión de los proyectos de inserción.

Profundizar... Por el carácter *especial* de este ámbito de conocimiento, las acciones han de estar dirigidas al fomento de competencias en varios planos:

- Toma de conciencia: romper con los supuestos previos, neutralizar posibles resistencias, generar una actitud inicial favorable a los temas de igualdad de género, y en un segundo momento, el compromiso e implicación con los procesos de incorporación de este enfoque.

- Conocimientos: comprensión de los conceptos y elementos básicos de la teoría de género e interseccionalidad, y su aplicación al ámbito laboral y la discapacidad.
- Capacidad técnica: conocimiento y uso de herramientas y adquisición de destrezas concretas de cara a la aplicación del enfoque de género a la actividad profesional cotidiana de gestión de los proyectos de inserción de personas con discapacidad.

Es muy importante que, no sólo los contenidos, sino también las *metodologías* de enseñanza-aprendizaje estén adaptadas a su ámbito de aplicación. En este sentido, la experiencia demuestra que:

- Las metodologías activas y participativas son las que mejor favorecen la consecución del objetivo último: la aplicación de lo aprendido al puesto de trabajo.
- La eficacia de las acciones formativas se incrementa considerablemente cuando se plantean líneas de continuidad en el tiempo, por ejemplo mediante el desarrollo de planes personales de trabajo para la aplicación de los contenidos abordados en el curso.

- ⊙ Incorporando de manera **transversal el enfoque de género en las acciones de formación del personal**. Ello supone considerar esta perspectiva en todas las fases del proceso: en el diagnóstico previo de necesidades formativas, en el diseño de las acciones, en su ejecución y también en la evaluación de los resultados.

Profundizar... Estamos ante un procedimiento cuyo abordaje daría para la realización de una Guía específica, y requeriría revisar desde el enfoque de género, entre otros, los siguientes aspectos de las acciones formativas:

- Requisitos de acceso, reserva y asignación de plazas.

- Objetivos del curso y definición del perfil de personas destinatarias.
- Organización: modalidad, horarios, duración, lugar de realización.
- Contenidos abordados.
- Metodología utilizada.
- Lenguaje, contenidos y canales de las acciones de comunicación y difusión de la acción formativa.
- Bibliografía y materiales utilizados: autoría, etc.
- Recogida de información y análisis por sexo de la participación y resultados: alumnado (participación y rendimiento) y docencia (representación de mujeres y evaluación docente).

Te animamos a consultar los materiales de la bibliografía para tener un conocimiento más exhaustivo de lo que supone incorporar el enfoque de género a las acciones formativas y hagas un ejercicio de aplicación de sus recomendaciones analizando alguna de las incluidas en los proyectos de inserción, como estas:

“(El proyecto incluye) la capacitación de profesionales para mantenerles permanentemente actualizados en ámbitos de conocimiento necesarios para un óptimo desempeño de los distintos roles; esta formación podrá contemplar materias vinculadas a legislación, realidad del mercado laboral, herramientas y metodología de intervención”.

- ⊙ Consolidando la figura técnica de **agente de igualdad** o creando una **unidad de igualdad** con mayor número de profesionales formadas y especializadas, inserta en la propia estructura de la organización, de asesoramiento y acompañamiento técnico a la incorporación del enfoque

de género. Dado que existe la figura de Agente de Igualdad, es fundamental establecer un canal de relación continuada e incluso un plan de trabajo conjunto muy concreto que pautе los contenidos de la orientación y defina un apoyo técnico estable en los proyectos de inserción de las personas con discapacidad.

Profundizar... En caso que no se disponga de tal recurso, una vía para cubrir las necesidades de asesoramiento técnico es la participación e implicación de las asociaciones de mujeres con discapacidad, o las secciones o áreas de mujer o igualdad de las organizaciones más importantes del sector, así como de entidades especializadas en temas de género y discapacidad.

II.2.d) Representación de las mujeres en los equipos de trabajo y en los espacios de participación de las personas usuarias y familiares

QUÉ

- ⊙ Se trata de asegurar la representación equilibrada de hombres y mujeres en los equipos profesionales de toma de decisiones sobre los proyectos de inserción que se gestionan. Dado que estamos ante un área profesional (la de las organizaciones y proyectos del sector social) feminizada, la prioridad en este caso viene dada por asegurar que la (frecuentemente) mayor presencia de las mujeres entre el personal técnico y de apoyo, tenga correspondencia en su representación en el personal encargado de la toma de decisiones, y que haya correspondencia entre el tipo de funciones desarrolladas y la valoración social y su correlato en cuanto a condiciones de trabajo.
- ⊙ Por otro lado, la experiencia acumulada ha demostrado que, especialmente en el ámbito de la discapacidad, es importante atender y fomentar la *participación de las mujeres usuarias/destinatarias* de estas actuaciones, mediante mecanismos concretos. En coherencia con el objetivo de corresponsabilidad, también lo es el fomento de la implicación de los hombres en los espacios de participación que, en su caso, se abran para familiares de las personas con discapacidad.

- ⊙ Las experiencias en este sentido se inspiran en el principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres que está ampliamente legislado en nuestro marco normativo. Tomando de nuevo como referencia la Ley 3/2007, este principio es criterio general de actuación (art.14) para la administración pública que ha de atenderse en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad (art.16). La Ley dedica un Capítulo específico (Cap.II) al principio de presencia equilibrada en la AGE y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. También, con carácter ejemplar, en su art. 75 se refiere a la participación de las mujeres en los Consejos de Administración de las sociedades mercantiles “que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres”. El principio de presencia equilibrada, en coherencia con su carácter transversal, se extiende a los órganos de participación y decisión de muy diversos ámbitos de actuación (educación, salud, empleo, arte y cultura, etc.).

- ⊙ Al igual que en los casos anteriores, la ONCE y su Fundación han hecho eco de este principio, y su Plan de Igualdad incluye un área de análisis y actuación denominada “Representatividad de Género”, y objetivos destinados a “favorecer la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales” (54) y “continuar fomentando, de forma directa dentro los procedimientos de selección y contratación, la igualdad de género” (55). En esta línea, contiene medidas destinadas a fomentar la presencia de las mujeres en su plantilla, como es la recomendación de contratación, a igualdad de perfil profesional, de la persona del sexo menos representado en el área o departamento. También se ha visibilizado a través de este Plan, la representación equilibrada de hombres y mujeres en los equipos directivos, si bien en proporción inferior a la participación de las mujeres en la plantilla (que está en torno al 65%). Se está asimismo trabajando en promover la participación de mujeres en puestos tradicionalmente muy masculinizados (categoría de “otros puestos”, tales como ordenanzas, conductores...).

PARA QUÉ

- ⊙ La *representación equilibrada de mujeres y hombres* es un principio básico de compromiso con los valores democráticos y se ha demostrado

que es también un criterio para la gestión más eficiente de las organizaciones. Supone asimismo una vía privilegiada para dar visibilidad al compromiso de una organización con la igualdad de género. Es un elemento básico para garantizar el máximo aprovechamiento del talento en la plantilla, y también un modo de asegurar la satisfacción de las y los profesionales que trabajan en este ámbito profesional. Pero todos estos “beneficios” no llegan automáticamente con la presencia de mujeres, sino que es necesario adoptar estrategias activas para garantizarlos y aprovechar sus consecuencias. Esto es especialmente relevante en un ámbito de actividad fuertemente feminizado como el que nos ocupa, en el que la mejora de las condiciones laborales y el reconocimiento del valor social de las actividades relacionadas con la promoción de las personas con discapacidad se vuelve un aspecto prioritario.

- ⊙ La “participación” de las mujeres destinatarias de las actuaciones de promoción de las personas con discapacidad en general y en los proyectos de inserción laboral en concreto, no está tampoco automáticamente garantizada mediante mecanismos de participación “neutros” al género, ya que, con un punto de partida muy desigual el resultado será muy probablemente la reproducción de la significativamente menor participación de las mujeres con discapacidad en estos mecanismos.
- ⊙ El fomento de la participación de las familias, ha de contemplar mecanismos que promuevan una participación equitativa de madres y padres, y una mayor implicación de estos últimos, como una vía para fomentar la corresponsabilidad.

CÓMO

- ⊙ En primer lugar, se trata de **analizar** la composición por sexo de las estructuras de decisión y equipos de trabajo vinculados a los proyectos de inserción laboral de las personas con discapacidad. Es necesario ir más allá del análisis puramente numérico, evidenciando diferencias en cuanto a posición jerárquica (segregación vertical) y áreas de trabajo y funciones particulares (segregación horizontal) de hombres y mujeres en estas plantillas. Para garantizar que dicho análisis se realiza de manera siste-

mática, es muy útil disponer de herramientas que permitan la recogida y el tratamiento de estos datos básicos sobre la plantilla de los proyectos de manera estandarizada.

Visibilizar... Mira esta cita extraída de un proyecto de inserción:

“(...) se da prioridad a las medidas positivas que favorecen la participación de las mujeres con discapacidad en todas las acciones que se desarrollan en el itinerario; Contando con una plantilla de profesionales en la que un 73% son mujeres, y un 62% en puestos de responsabilidad”.

- ⊙ Una vez hecho este análisis, en caso de que se encuentren desequilibrios relacionados con la segregación vertical u horizontal, se han de **revisar los procedimientos de acceso, mantenimiento y promoción** en los empleos vinculados a los proyectos de inserción²⁴, para garantizar que –muy probablemente por omisión, esto es: por no considerar la situación de partida desigual de mujeres y hombres– no contienen sesgos de género que puedan estar explicando los desequilibrios encontrados.
- ⊙ En los proyectos que contemplan poner en marcha mecanismos para canalizar la **participación** de las mujeres y hombres con discapacidad destinatarios de las acciones de inserción, será fundamental prestar especial atención a los condicionantes de género a la participación equitativa de las mujeres y garantizarla con medidas concretas.

II.2.e) Relación con entidades proveedoras y colaboradoras

QUÉ

- ⊙ La relación, a través de la colaboración o la contratación, con entidades proveedoras de productos o servicios, puede también llegar a ser un ins-

²⁴ El análisis de género de los procedimientos de gestión de personal, es también una cuestión muy amplia que desborda los objetivos de esta Guía. Remitimos a los materiales recomendados en la bibliografía referenciada.

trumento más para incorporar el enfoque de género a los proyectos de inserción de las personas con discapacidad, en la medida en que sirva de vía de entrada y factor multiplicador de los objetivos, metodologías de trabajo y resultados en materia de igualdad de género, a las empresas y entidades con las que se interactúa.

- ⊙ La normativa apunta a la conveniencia de usar estas relaciones como instrumento para la igualdad y da a este aspecto cobertura jurídica. En concreto, la **Ley 3/2007 se refiere en varios artículos (33, 34 y 35) a las llamadas cláusulas de igualdad** en los contratos de las administraciones públicas, pero lo estipulado en ella puede ser aplicado en otros ámbitos, como es el de las organizaciones de todo tipo que toman parte en proyectos de inserción laboral.
- ⊙ La integración del enfoque de género en los procedimientos de contratación y colaboración, está siendo una de las dimensiones de la estrategia de la transversalidad que han experimentado un mayor desarrollo reciente. El interés por llevar a la práctica esta integración ha venido primero, como no puede ser de otra manera, desde las distintas administraciones públicas, pero también muchas empresas han incorporado en sus sistemas de calidad, planes de igualdad o en sus estrategias de RSE, cláusulas o apartados orientados a garantizar el respeto o a promocionar la integración de la igualdad de género en las empresas o entidades con las que se relacionan.

PARA QUÉ

- ⊙ Como un instrumento para avanzar en la integración del enfoque de género en nuestros proyectos de manera más eficaz. A través de la contratación, garantizamos que quienes ejecutan alguna parte de nuestros proyectos o nos proveen de algún producto o servicio para su realización, estén también trabajando por el logro de nuestro objetivo de igualdad y los resultados positivos del proyecto de inserción sobre la igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad.



- ⊙ Como una forma de incrementar la eficiencia de nuestra política de coordinación, contratación y compras.
- ⊙ Como una estrategia más para convertirnos en un referente de igualdad de género en el ámbito de las organizaciones sociales o empresariales (y también en las administraciones públicas) con las que nos relacionamos.

CÓMO

- ⊙ Con carácter general, solicitando a las entidades colaboradoras o contratadas, el respeto a los principios transversales de actuación (que hemos venido desgranando en esta Primera Parte de la Guía), así como la inclusión en las licitaciones de ítems relativos a las cláusulas sociales:
 - o Gestionar la información de manera que sea posible realizar un análisis de género de los distintos aspectos de su participación en el proyecto de inserción. Muchas veces, la información que pueden aportar las empresas contratadas es fundamental para que podamos contar con datos e indicadores de desarrollo de nuestro proyecto. Si estas no manejan los mismos criterios (es decir, no desagregan por sexo los datos referidos a personas o no incluyen indicadores de género en sus análisis) difícilmente podremos tener disponible esa información para nuestros análisis.
 - o Utilizar un lenguaje e imágenes no sexistas en la documentación presentada o en las acciones de comunicación que establezcan con relación al proyecto de inserción laboral de personas con discapacidad para el que solicitamos sus servicios o productos. A veces, las empresas o entidades contratadas son las que tienen mayores responsabilidades en el desarrollo de estas acciones –como el diseño y gestión de nuestras webs o el posicionamiento y difusión en redes sociales– de los proyectos, de ahí la importancia de garantizar que respeten las normas de comunicación incluyente.

- o Acreditar que la plantilla que está trabajando en relación directa con el proyecto de inserción laboral cuenta con la capacitación necesaria para dar cumplimiento a los objetivos de igualdad de género y discapacidad. En este sentido, puede ser también útil solicitar a la entidad o empresa información acerca de su experiencia previa en el desarrollo de proyectos similares integrando el enfoque de género y discapacidad.
- o Acreditar medidas y avances con relación a una gestión de sus recursos humanos que promueva la igualdad de género, así como una representación equilibrada de hombres y mujeres en los espacios de toma de decisiones.
- o La empresa o entidad mediante declaración responsable ha de incluir, de manera expresa, la manifestación del número global de trabajadoras/es en plantilla. Asimismo, incorporará una manifestación sobre si la entidad dispone de un Plan de Igualdad, si cuenta con más de 250 trabajadoras/es. En caso de no disponer de Plan de Igualdad en la fecha de acreditación de su solvencia técnica, habrá de indicarse si el mismo se encuentra en fase de elaboración con el alcance y contenido previsto en la Ley Orgánica 3/2007.
- o Las entidades que opten a la consecución del contrato deberán acreditar, por cualquiera de los medios especificados en la ley, que disponen de medidas organizativas que faciliten la conciliación de la vida familiar, laboral y personal de sus trabajadoras y trabajadores, especificando las mismas.
- ⊙ Es muy importante también establecer mecanismos de coordinación para que el trabajo que se realiza en el marco del proyecto a través de nuestros centros u organizaciones territoriales, o de entidades descentralizadas, se haga desde este mismo enfoque.

Mejorar... Reflexiona sobre esta cita extraída de uno de los proyectos de inserción:

“(..) se trabaja a través de una Red de Centros Territoriales coordinados en central con un conjunto de profesionales con larga experiencia en la ejecución de programas de empleo especializados para personas con discapacidad”.

¿ Está garantizado el trabajo desde el enfoque de género de las y los profesionales que ejecutan las actuaciones del proyecto en los centros territoriales?

- ⊙ Se ha de valorar extender todos o la parte más relevante de estos requisitos a los comités y los grupos de trabajo especiales o permanentes en materia de empleo y discapacidad, a las asambleas de las asociaciones de las personas con discapacidad, y también en los foros de representación de las organizaciones empresariales, sindicales, autoridades en políticas de empleo, etc. que participen de alguna manera en estos proyectos.
- ⊙ Las redes de coordinación o colaboración son también excelentes espacios para la difusión e intercambio de información, experiencias y soluciones prácticas para vencer obstáculos y solventar las dificultades que puedan encontrarse a la hora de incorporar el enfoque de género a nuestros proyectos de inserción. En este sentido, el **intercambio de buenas prácticas** en materia de igualdad es un instrumento muy útil –más cuando se trata de un tema que todavía no está incorporado a nuestro quehacer profesional- para “aterrizar” y favorecer la puesta en práctica de las recomendaciones de esta Guía.

Mejorar... Observa lo contemplado en este proyecto al respecto:

“(...) la creación de sistemas de intercomunicación fluidos que favorecen el intercambio de experiencias y de buenas prácticas y aseguran una mejor gestión del conocimiento”

De nuevo, es conveniente una reflexión sobre el contenido de este intercambio de conocimientos y prácticas, para incluir en ellos el tema de igualdad.

Lista de verificación I:

LISTA DE VERIFICACIÓN I

¿Tu proyecto incorpora el enfoque de género en los PROCEDIMIENTOS de trabajo?

1. Los datos referidos a personas que recogemos y manejamos en el proyecto están *desagregados por sexo*.
2. El sexo es una variable *transversal* en los instrumentos de recogida y tratamiento de la información sobre personas que manejamos, lo que nos permite realizar cruces del sexo con todas las demás variables contempladas en nuestro proyecto.
3. El proyecto incorpora *indicadores de género* específicos para visibilizar y medir las desigualdades entre mujeres y hombres con discapacidad en el ámbito de la inserción laboral.
4. Los análisis de la información manejada en los proyectos de inserción se realizan utilizando la *perspectiva de género* como marco explicativo. Esta perspectiva es evidente en nuestros informes.
5. Los *programas informáticos, herramientas y soportes digitales* de gestión de la información que utilizamos posibilitan la recogida, recuperación y el tratamiento de datos desagregados por sexo y de los indicadores de género que hemos identificado como más relevantes para el proyecto de inserción.
6. Establecemos garantías concretas para que los *estudios e investigaciones* que se realicen o contraten al amparo del proyecto incorporen las recomendaciones básicas de gestión de la información con enfoque de género.

7. Disponemos de datos desagregados por sexo e indicadores de género para todas las fases del ciclo del proyecto: en el diagnóstico previo, en el diseño, en el seguimiento a la ejecución y para la valoración de sus resultados e impacto.

8. El uso del lenguaje –escrito e imágenes– en todas las acciones de comunicación y difusión del proyecto se atiende sistemáticamente a las reglas de uso no sexista e incluyente. Se pueden encontrar evidencias en cualquier documentación, página web, campaña de información y sensibilización, etc. realizada en el marco del proyecto.

9. Hemos contemplado mecanismos para reflexionar y, en la medida de lo posible, evitar el sexismo en el lenguaje no verbal utilizado, especialmente entre el personal que esté en contacto con el público destinatario de las actuaciones de inserción del proyecto.

10. Los canales de comunicación contemplados en el proyecto son igualmente accesibles y no hay grandes diferencias en cuanto a su uso por parte de las mujeres y hombres destinatarios.

11. Se han identificado los contenidos más relevantes en materia de igualdad de género y discapacidad y han sido incluidos en el plan de comunicación del proyecto.

12. El proyecto incorpora actuaciones contra la brecha digital de género y para fomentar la participación de las mujeres con discapacidad en los medios de comunicación digital.

13. El proyecto contempla la realización de acciones específicas de capacitación en materia de igualdad de género y discapacidad para el personal implicado en su gestión.

14. Se ha realizado un análisis de género de las acciones formativas incluidas y se puede evidenciar la incorporación de este enfoque en el diseño de las acciones, en su ejecución y también en la evaluación de los resultados.

15. El proyecto contempla la participación de una persona o unidad especializada para el asesoramiento y acompañamiento técnico permanente en materia de incorporación del enfoque de género o, en su defecto, cuenta con mecanismos para asegurar su inclusión a través de organizaciones o entidades externas especializadas en temas de género y discapacidad.

16. Se ha analizado la composición por sexo de las estructuras de decisión y equipos de trabajo vinculados al proyecto y los procedimientos de acceso, mantenimiento y promoción, para asegurar la ausencia de sesgos de género.

17. Los mecanismos de participación de las mujeres y hombres con discapacidad destinatarios de las acciones de inserción contemplados, garantizan la participación equitativa e incluyen medidas concretas para neutralizar los condicionantes de género que limitan esta participación.

18. Los procedimientos de colaboración, coordinación territorial o de contratación de servicios o compra de productos para el desarrollo del proyecto, integran mecanismos de control para garantizar el respeto a los principios transversales de actuación en materia de igualdad de género y discapacidad por parte de las empresas o entidades externas involucradas.

19. Los principios transversales de igualdad de género y discapacidad rigen también el trabajo realizado en el marco de las asociaciones de las personas con discapacidad, y son patentes en los foros de representación de las organizaciones empresariales, sindicales, autoridades en política de empleo, etc. que participen de alguna manera en estos proyectos.

20. Disponemos de sistemas de intercambio de buenas prácticas en materia de incorporación del enfoque de género a las actuaciones de inserción laboral de personas con discapacidad.

II.3. La igualdad de género en las ACTUACIONES para la inserción laboral de las personas con discapacidad

En este apartado de la Guía abordamos los distintos tipos de actuaciones identificadas en los proyectos de inserción de las personas con discapacidad. Al igual que en el caso de los procedimientos de trabajo, probablemente no estén todas las puestas en marcha. Las que se presentan aquí son el resultado de la selección realizada en función de un análisis a partir de los siguientes criterios:

- Su pertinencia de género.
- La frecuencia con la que aparecen en los proyectos de inserción de personas con discapacidad, e importancia cualitativa que se les otorga.
- Su impacto potencial en la erradicación de las desigualdades de género identificadas en este ámbito de intervención.

El resultado es un conjunto de siete tipos de actuación, que se describen desde el apartado II.3.a) hasta el II.3.g), terminando con una lista de verificación:

- Prospección y análisis de la oferta de empleo.
- Captación y Activación.
- Diagnóstico ocupacional y plan personalizado de inserción.
- Orientación, capacitación y mejora de la empleabilidad.
- Gestión y selección de candidaturas.
- Acompañamiento y mentoría.
- Seguimiento y valoración del proceso de inserción.



La presentación ha tratado de seguir una lógica secuencial, dado que los tipos seleccionados se corresponden también, a grandes rasgos, con las etapas del proceso de inserción laboral. Se ofrecen pautas para la incorporación del enfoque de género en cada una de las actuaciones seleccionadas, atendiendo al qué, para qué y al cómo de dicha incorporación, en la misma estructura que empleamos para los procedimientos de trabajo.

El supuesto de partida, al igual que en el caso anterior, es que no hay intencionalidad. Generalmente reproducimos acciones discriminatorias hacia las mujeres porque están naturalizadas socialmente y nos pasan desapercibidas. La incorporación del enfoque de género en estas actuaciones está orientada precisamente a romper, de manera activa, este “círculo vicioso” de la desigualdad, contribuyendo en el ámbito de las personas con discapacidad, al cumplimiento de lo estipulado en el **artículo 42 de la Ley 3/2007**:

1. Las políticas de empleo tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello, se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

2. Los Programas de inserción laboral activa (...) se podrán destinar prioritariamente a colectivos específicos de mujeres o contemplar una determinada proporción de mujeres.

En el trabajo de campo que precede a la elaboración de la Guía, se declaran diferencias en cuanto a participación de las personas beneficiarias de los proyectos de inserción, siendo los hombres los que más participan en las actividades propuestas²⁵; en correspondencia, también en la base de datos de candidaturas de empleo hay más hombres que mujeres.

²⁵ Personas atendidas en 2016 en POISES: 17.146, 39% mujeres. Certificación social 2016 realizada por PricewaterhouseCoopers Auditores, S.L el 31/05/2017.

Frente a este panorama desigual de partida, asumir la integración del enfoque de género implica necesariamente adoptar una estrategia proactiva que permita avances en la participación de las mujeres con discapacidad. Sólo así se pueden garantizar resultados concretos respecto de su inserción en condiciones de igualdad.

Te invitamos a reflexionar en las causas que pueden estar detrás de esta menor participación y a pensar, a partir de las pautas que a continuación se proponen y desde tu conocimiento experto del ámbito de la inserción laboral de las personas con discapacidad, cómo podrían abordarse en el proyecto que estás gestionando.

II.3.a) Prospección y análisis de la oferta de empleo para personas con discapacidad

QUÉ

- ⊙ Abarca todas las actuaciones relacionadas con el diagnóstico o prospección del mercado laboral, esto es, la identificación de las oportunidades y obstáculos para la inserción laboral de las personas con discapacidad demandantes de empleo.
- ⊙ Incluye también las acciones de colaboración y cooperación con el tejido empresarial para identificar sus necesidades y definir las características de los puestos de trabajo demandados y, en su caso, los perfiles ocupacionales y apoyos requeridos.
- ⊙ Además de las cuestiones específicas, hay varios *procedimientos transversales* implicados, entre ellos especialmente la gestión de la información y la relación con empresas y entidades externas. Te invitamos a que revises una vez más las pautas de incorporación del enfoque de género en estos ámbitos, porque van a ser aplicables a algunas de las cuestiones que trabajamos en las actuaciones de prospección y análisis de la oferta.

PARA QUÉ

- ⊙ Incorporar el enfoque de género a la prospección permitirá tener un conocimiento mucho más exhaustivo del mercado laboral y, por su importancia como condicionante, en la medida en que logremos tener una visión más precisa, integral y menos estereotipada de la oferta de trabajo para hombres y mujeres con discapacidad, más eficaces seremos en las siguientes fases del proceso de inserción.
- ⊙ La *sensibilización* al empresariado para una definición de las vacantes de forma no estereotipada, permitirá ofrecer una mejor respuesta y, por tanto, mejorar también nuestras probabilidades de participación en futuros procesos de intermediación que impliquen a estas mismas empresas.
- ⊙ Una identificación precisa de la oferta de empleo que integre el enfoque de género es una condición previa para garantizar avances en cuanto a la igualdad en el proceso inserción de mujeres y hombres con discapacidad, centrado en el máximo aprovechamiento de sus capacidades.

CÓMO

Dado que estamos ante un tipo de actuación que abarca otros subtipos muy relevantes desde el enfoque de género, dividimos la exposición de las pautas en tres apartados para facilitar su lectura: Prospección y análisis del mercado laboral; Análisis y definición de la oferta de empleo; y Sensibilización y asesoramiento a las empresas o entidades que potencialmente ofertan empleo.

a.1) Prospección y análisis del mercado laboral

- ⊙ Con carácter general, la prospección o análisis del mercado laboral que se realice ha de tener en cuenta todas y cada una de las recomendaciones que se recogieron en el **epígrafe II.2.a)** de esta Segunda Parte de la Guía, relativo a la incorporación del enfoque de género en la gestión de la información.

- ⊙ Ha de permitir **identificar brechas de género** en el mercado laboral, y tener después esto presente y orientar el proceso de inserción a reducirlas.
- ⊙ Debe posibilitar identificar **oportunidades de empleo** en sectores donde existe posibilidad de incorporar a mujeres con discapacidad en oficios no tradicionalmente femeninos (y contribuir así a erradicar la segregación horizontal), así como en categorías ocupacionales medias y altas (contribuyendo a erradicar la segregación vertical).
- ⊙ Es importante prestar especial atención a las ofertas de empleo de las empresas del sector tecnológico y aquellos otros definidos como emergentes, que serán relevantes fuentes de empleo en el futuro.
- ⊙ También es recomendable incluir un análisis de la situación respecto a **la igualdad de género de las empresas** identificadas como principales demandantes potenciales de empleo para personas con discapacidad.
- ⊙ Este análisis ha de incluir la identificación de las empresas contratantes que desarrollan acciones para promover la igualdad: planes de igualdad, distintivos de igualdad o relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, participación en programas contra la segregación horizontal y la contratación de mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos, etc.

a.2) Análisis y definición de la oferta de empleo

- ⊙ Está claro que no siempre se tiene responsabilidad directa sobre este ámbito, pero sí es muy importante analizar la definición que las empresas y entidades hacen de sus ofertas de empleo, para poder después orientar mejor lo que sí será nuestra labor: la de intermediación para el empleo de las personas con discapacidad.
- ⊙ De manera general, en el **análisis de las necesidades de las empresas** ligadas a la oferta de empleo, es preciso:

- o Identificar estereotipos de género o prácticas discriminatorias que, muy probablemente de manera involuntaria, estén presentes en la definición que las empresas hacen de sus necesidades. Las personas que trabajan en los dispositivos de empleo para las personas con discapacidad están muy entrenadas en detectar obstáculos y oportunidades laborales para estas, y ese entrenamiento puede ser más útil a la hora de identificar también los ligados a las desigualdades de género.
- o En este sentido, es muy importante tener presente lo que se comentaba en el **apartado II.1.b)** sobre recomendaciones generales de aplicación de la Guía, **respecto a la *superposición***, y detectar estereotipos que obedezcan a la intersección de género y discapacidad, que operan automáticamente e impiden reconocer la posibilidad de que las mujeres con discapacidad satisfagan esas necesidades.
- ⊙ En concreto, es muy relevante tener presentes estas recomendaciones generales en lo relativo a la ***definición de los puestos***. Este es otro de los condicionantes básicos de la inserción de las personas con discapacidad, que se potencia en la intersección con el género. Las siguientes recomendaciones, aplicables a cualquier proceso de inserción, están orientadas a garantizar que no se “cuelan” sesgos de género en la definición de los puestos de trabajo:
 - o Las características generales del puesto “han de reflejar *“los requisitos reales del empleo, y no la descripción de la persona que ocupó ese puesto anteriormente”* (Organización Internacional del Trabajo, 2014:45).
 - o Se identifican de forma clara y precisa todas las tareas, responsabilidades y funciones relevantes a desempeñar, evitando sesgos de género en su definición.
- ⊙ En este mismo sentido, las siguientes recomendaciones son útiles para trabajar con las empresas ofertantes la cuestión de los ***perfiles requeridos***:

- o El perfil de solicitante debe describir las habilidades, capacidades y actitudes (*objetivamente*) necesarias para desempeñar el trabajo de la mejor manera, y no basarse en suposiciones sobre las habilidades (*supuestamente*) requeridas (Organización Internacional del Trabajo, 2014:45).

Profundizar... Se trata de prestar atención a los requisitos de acceso o criterios de selección referidos a la formación, experiencia o competencias profesionales, y valorar que estén acordes con las necesidades del puesto y no impliquen sesgos de género que puedan perjudicar claramente a un sexo sobre otro.

De nuevo, te invitamos a que realices un análisis de las últimas ofertas de empleo que hayas gestionado, y valores si puede haber en la definición de los perfiles requeridos algún requisito que no se corresponda con las necesidades del puesto. En caso afirmativo,

¿esta exclusión puede perjudicar más a las mujeres o a los hombres con discapacidad demandantes del empleo?

- o Se ha de estar siempre alerta respecto a que la definición del puesto no incluya en ningún caso el sexo, *porque: a) es ilegal y discriminatorio; b) no es un determinante de las capacidades y habilidades para el trabajo* (Organización Internacional del Trabajo, 2014:45).

Profundizar... A pesar de que es un campo en el que se ha avanzado mucho, todavía siguen existiendo denominaciones (oficiales) de los puestos en femenino o masculino. En muchos casos, este es el argumento para mantener una definición del puesto que aluda al sexo de la persona que ha de ocuparlo. Lo que subyace a estas denominaciones, herederas de un uso sexista del lenguaje y que han de ser modificadas lo antes posible, es la consideración del puesto como más “adecuado” para hombres o mujeres, con las implicaciones que esta consideración puede tener en el proceso de selección de las candidaturas.

- ⊙ Más allá de usar un lenguaje claro y no sexista en la definición (y por supuesto en la posterior difusión de la oferta), un elemento que se ha mostrado favorecedor de la inserción laboral de las mujeres –y también especialmente útil para la inserción de las mujeres con discapacidad– es animar a las empresas a que incluyan una referencia expresa a participar en el proceso de selección. Es además una oportunidad para visibilizar su compromiso con la igualdad de género y la diversidad.

Por ejemplo... animando a las empresas a que incluyan en la definición de la oferta, frases como la siguientes:

- Se valorarán candidaturas de ambos sexos (especialmente útil si se trata de una ocupación masculinizada).
- La empresa se rige por una política de igualdad de oportunidades y valorará las candidaturas de mujeres y hombres con discapacidad.

a.3) Sensibilización y asesoramiento a las empresas o entidades que potencialmente ofertan empleo

- ⊙ En general, en las relaciones con las empresas o entidades que ofertan empleo, es conveniente tener presentes las recomendaciones recogidas en el apartado II.2.e) de esta Guía, sobre la relación con entidades proveedoras o colaboradoras. Asimismo, en las campañas de comunicación y sensibilización que se realicen con el empresariado, se ha de garantizar el cumplimiento de las pautas que se establecían en el **apartado II.2 b)** de la Guía, sobre comunicación y difusión.
- ⊙ En concreto, durante el proceso de trabajo conjunto con las empresas, es importante prestar atención a sus **discursos acerca de las personas con discapacidad y las diferencias entre mujeres y hombres**, de manera que se pueda después *recabar argumentos para sensibilizar, en la fase de intermediación a las empresas, y a las personas demandantes sobre las capacidades de mujeres y hombres para realizar esos tipos de trabajo, si cuentan con la experiencia y formación necesarias* (Ados Consulting Ikertaldea Grupo de Trabajo, n.d.).

- ⊙ Se ha de considerar, además, la puesta en marcha de **acciones de sensibilización/asesoramiento específicas**, especialmente para aquellas empresas que muestran algunos problemas como los señalados más arriba (incluyen el sexo de la persona en la definición del puesto de trabajo, identifican requisitos o criterios de selección que perjudican claramente a un sexo sobre otro, etc.). En estos casos, puede ser muy útil:
 - o Incluir, en la información que se ofrece al empresariado, el compromiso de la organización y del proyecto concreto de inserción que se está gestionando con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad en el empleo. Ello pondrá las bases y servirá de eje argumental para todo el trabajo posterior en torno a la incorporación del enfoque de género en los procesos de inserción en los que estén implicadas.

Visibilizar... Rescatamos aquí un párrafo extraído de un proyecto de inserción:

“(...) la red consolidada con grandes empresas a través del Foro (...) es un punto de encuentro entre compañías relevantes, para el análisis de políticas de RSE, identificación de nuevas oportunidades de empleo, y búsqueda de soluciones innovadoras para la inclusión sociolaboral de las personas con discapacidad. La actividad del Foro se configurara en base a ONCE valores²⁶: proyecto multistakeholder, universalidad, compromiso, participación, dialogo, cooperación, transparencia, igualdad²⁷, innovación, creación de valor social y sostenibilidad”.

- o Presentar casos concretos y poner en valor casos de éxito o buenas prácticas de itinerarios de inserción que hayan supuesto una doble ruptura con la segregación ocupacional de las mujeres con discapacidad, generando así referentes de mujeres con discapacidad en el mundo laboral.

²⁶ un texto de referencia es el Informe de “11 Buenas prácticas” publicado por Fundación ONCE en el marco del Foro Inserta Responsable.

²⁷ La negrita es nuestra.

Mejorar... Analiza este párrafo referido a una línea de actuación en Asesoramiento a empleadores y captación de ofertas, de un proyecto de inserción:

“(...) Dentro de la línea de asesoramiento a empresas se contempla la necesidad de desarrollar acciones de sensibilización y difusión para conseguir un cambio de actitudes. Estas acciones están dirigidas a trasladar y, por tanto, concienciar al tejido empresarial sobre las ventajas y beneficios de la contratación de personas con discapacidad, desmontando los estereotipos y prejuicios, existentes (sobre sus niveles de productividad, implicación en el trabajo, compromiso con la empresa...).

¿Cómo mejorarías el diseño de esta línea de actuación para que el asesoramiento que se propone contribuya también a la promoción de la igualdad de género en el proceso de inserción?

- o Tener un conocimiento preciso de la normativa en materia de promoción de la igualdad de género y discapacidad en el empleo, conocer las oportunidades e incentivos que ofrece a las empresas alineadas con estos principios, y presentarlos como parte de la argumentación.

Visibilizar... Es importante tener presente, en la labor de sensibilización y con objeto de incentivar su contratación, a las mujeres que sufran más de un eje de vulneración además de discapacidad (inmigrantes, víctimas de violencia machista, edades de difícil inserción laboral), que son además sujeto de acciones positivas específicas al amparo de la legislación laboral vigente.

- ⊙ En la medida en que sea posible, es recomendable incluir estas recomendaciones en las acciones generales (no focalizadas) de sensibilización/acompañamiento al empresariado que se realicen.

Reflexionar... Mira este fragmento extraído de un programa de inserción:

“(...) otra línea de activación va dirigida a recabar la colaboración y cooperación con el tejido empresarial en la definición de programas formativos, identificación de nuevos requerimientos, nuevos nichos de empleo, acogida de alumnado en prácticas, etc.”

Aquí, es preciso tomar en consideración las actuaciones que pueden sensibilizar al tejido empresarial a la hora de romper con los estereotipos no solo relacionados con la discapacidad, sino también con el género, procurando espacios de trabajo no solamente accesibles, sino que contribuyan a la creación de un mercado laboral inclusivo, esto es: aquel en el que todas las personas, mujeres y hombres, en edad de trabajar pueden participar en el trabajo remunerado, especialmente aquellas en mayor situación de vulnerabilidad.

- ⊙ Finalmente, para todo ello es muy útil contar con personas expertas en igualdad de género –y aquí aparece de nuevo otra de las cuestiones transversales recogidas en la Guía– que puedan prestarnos asesoramiento y apoyar (con datos, ejemplos, casos, dossier legislativo, etc.) las acciones de sensibilización al empresariado que realicemos.

II.3.b) Captación y Activación

QUÉ

- ⊙ Uno de los mayores retos respecto a la relación de las mujeres con discapacidad con el mercado laboral es el incremento de su muy baja tasa de *actividad*. Por ello, es claro que uno de los principales objetivos a incluir en nuestras actuaciones de activación ha de ser este. También este ha de ser uno de los grupos poblacionales “*diana*” de los procesos de activación:

Mejorar... Analiza el siguiente fragmento de un proyecto de inserción:

“(...) uno de los objetivos es activar y captar a personas con discapacidad en edad laboral (...) En el proceso de captación de personas beneficiarias, este proyecto otorga prioridad al colectivo oculto, formado por personas que están fuera de los circuitos ordinarios de servicios de empleo y que mayores dificultades de empleabilidad presentan y que en definitiva no están activas desde el punto de vista del empleo”.

¿ Atendiendo a la información aportada, crees que el proyecto tendrá en cuenta las desigualdades de género en la inclusión de personas con discapacidad?

Los datos muestran la situación de exclusión que en este ámbito sufren las mujeres con discapacidad, con tasas de actividad mucho más bajas que sus iguales varones, y que el resto de la población, mujeres y hombres sin discapacidad. Por ello, es necesario atender de manera prioritaria a las mujeres de este sector de población. Explicitar esta prioridad en el diseño de los proyectos es una manera de asegurar que en su ejecución se interpondrán las medidas necesarias para avanzar en este sentido.

- ⊙ Los condicionantes de género que explican la menor tasa de actividad de las mujeres, tienen mucho mayor impacto en las mujeres con discapacidad. Todo ello se refleja claramente en la menor participación general de las mujeres con discapacidad en el mercado laboral y, como su espejo, en los proyectos de inserción.

Profundizar... La socialización de género produce, entre otras muchas consecuencias, diferencias en el lugar que el empleo ocupa en el proyecto de vida de mujeres y hombres. Así, el empleo constituye para los hombres una obligación, un eje central en su proyecto de vida, que vertebra su identidad; para las muje-

res, el empleo es en mayor medida una *opción* que, como resultado de la socialización de género, se toma siempre y cuando no interfiera en el eje vertebrador de su proyecto de vida que está en el espacio doméstico y de cuidado.

Esta diferencia, denominada con el concepto *centralidad* del empleo, tiene importantes implicaciones y especialmente, en la relación de hombres y mujeres con la actividad económica: los hombres –y en menor medida también los hombres con discapacidad– la dan por supuesta en la mayoría de los casos y acuden de inmediato a la llamada del empleo, mientras que las mujeres –y especialmente las mujeres con discapacidad– anteponen otros aspectos o asumen directamente para ellas la exclusión del mercado laboral.

- ⊙ Promover la autonomía personal, la adquisición de habilidades sociales y el empoderamiento de aquellas mujeres con discapacidad dedicadas exclusivamente al espacio doméstico y de cuidado, desempleadas de larga duración, económicamente dependientes de sus familias o parejas, o receptoras de ayudas o subsidios y/o en riesgo o en situación de exclusión social, de forma que se facilite su incorporación y permanencia en recursos normalizados de formación y empleo, ha de ser el objetivo central de estas actuaciones.
- ⊙ El logro de este objetivo implica varias líneas de actuación, pero especialmente:
 - Las actuaciones de comunicación y difusión dirigidas a las personas con discapacidad potencialmente destinatarias de nuestros proyectos de inserción.
 - Todas aquellas actuaciones previas que permiten a las personas con discapacidad estar “listas” para iniciar un proceso de búsqueda de empleo e inserción: básicamente la formación (en este caso, pre-formación) para el empleo, que abordaremos en el siguiente epígrafe.

PARA QUÉ

- ◎ La finalidad última de la mayoría de los procesos de trabajo con personas con discapacidad está en mayor medida relacionada con el logro de la autonomía personal. Dicha autonomía es difícilmente conseguible si no hay autonomía económica. La incorporación del enfoque de género a los procesos de activación permite incidir sobre la aspiración de autonomía económica, especialmente en las mujeres con discapacidad. Ello ha demostrado ser uno de los más potentes motores de activación para el empleo y, con ello, para el logro de la autonomía de las personas con discapacidad.
- ◎ Como elemento fundamental para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de inserción laboral. Uno de los mayores obstáculos a la inserción de las mujeres con discapacidad en pie de igualdad con los hombres, tiene que ver con la socialización diferencial de género que explica su significativa menor participación como demandantes de empleo. En tanto que las actuaciones que se pongan en marcha en esta línea incorporen medidas para abordar su activación, se podrán tener mayores garantías de éxito en la disminución de las brechas de género que ahora se presentan en la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- ◎ Para avanzar en la consecución de los objetivos de inserción de nuestros proyectos, mediante el incremento de las personas participantes en las actividades propuestas –especialmente por la vía de una mayor captación de mujeres– que dibuja una mejor situación de partida y mayores probabilidades de éxito en la consecución de un empleo.

CÓMO

- ◎ En primer lugar, es fundamental retomar la prospección y el análisis de género del mercado laboral que se realizó en la fase previa, para **identificar los perfiles de potenciales personas beneficiarias de la activación**, detectando desigualdades de género y tratando de indagar en los factores que están en la base de esas desigualdades.

- ⊙ En el paso siguiente, las actuaciones orientadas a **difundir el servicio de intermediación y presentar las ofertas de trabajo**, han de considerar todas las recomendaciones que se recogían en el **apartado II.2.b)** de esta Guía, sobre comunicación y difusión.

Visibilizar... Fíjate en el siguiente ejemplo de Buenas Prácticas en campañas de activación:

“(...) la campaña “No te rindas nunca”²⁸, que en sus dos ediciones ha contado con distintos colaboradores que prestaron su imagen para trasladar el mensaje de la activación hacia el mundo laboral de los jóvenes, hombres y mujeres con discapacidad... ha garantizado en todas las piezas publicitarias (spots, cuñas de radio banners en Internet, etc.) un equilibrio por sexo de protagonistas y personajes que aparecen”.

Este puede ser un ejemplo de cómo incorporar algunos aspectos del enfoque de género en las campañas de activación.

- ⊙ Respecto de estas últimas, la presentación de las **ofertas de trabajo** ha de respetar las pautas generales que se recogían en el apartado referido respecto a la definición no sesgada de puestos y perfiles, recopiladas aquí:

La difusión de las ofertas de empleo ha de:

- Contener los elementos principales del puesto de trabajo y del perfil requerido.
- Evitar incluir como requisitos aspectos personales que no están vinculados directamente con las habilidades para el empleo (sexo, estado civil, edad, situación funcional, etc.).

²⁸ Disponible en <https://www.noterindasnunca.org/>

- Indicar expresamente que se aceptan candidaturas de mujeres y hombres con discapacidad. Cuando se trata de empleos tradicionalmente masculinos, explicitar que se valorarán positivamente candidaturas de mujeres.
- Incluir una breve referencia al compromiso de la organización/empresa con la promoción de la igualdad en el empleo, en cumplimiento con la normativa y políticas internacionales y estatales.
- Si se utilizan imágenes, asegurar que están representadas mujeres y hombres con discapacidad. En particular, asegurar que se representan mujeres cuando se trata de empleos tradicionalmente ocupados por hombres.

Adaptado de “Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la Acción” (Organización Internacional del Trabajo, 2014).

- ⊙ Aquí, es fundamental cuidar muy bien los *canales* por los cuales se realiza la difusión del servicio de inserción, asegurando que la información llega, en las franjas horarias y espacios frecuentados tanto por mujeres como por hombres con discapacidad potencialmente beneficiarios de la intervención.
- ⊙ Más allá de estas cuestiones transversales, es fundamental incluir **actuaciones de difusión específicas o focalizadas** para llegar a las mujeres con discapacidad en situación de “inactividad”²⁹ o desempleo fuera de los circuitos habituales de empleo pero potenciales participantes en nuestros programas, en los espacios y canales que mejor permitan el acceso a las mismas. Por ejemplo, se pueden plantear acciones de difusión en espacios

²⁹ Un texto de referencia puede ser “Desde la inactividad a la actividad: Metodología para acompañar a las mujeres inactivas al mercado laboral”, editado por la Vicepresidencia de Igualdad y Bienestar de la Xunta de Galicia. *EQUAL DIANA*. (Isabel Alonso Cuervo y Esther Castellanos Torres, 2006). El resumen de esta iniciativa puede verse en http://www.mapama.gob.es/es/desarrollo-rural/temas/igualdad_genero_y_des_sostenible/Buenas_pr%C3%A1cticas_en_Desarrollo_Rural_e_Igualdad_tcm7-174047.pdf (página 110).

o actividades no enfocadas directamente a la inserción laboral, indagando cuáles son los de mayor afluencia de mujeres con discapacidad y aprovechando esta: actividades lúdicas, talleres de salud y autocuidado, actividades educativas –desde alfabetización hasta especialización en temas de interés.– o relacionadas con el ámbito doméstico, etc.

- ⊙ Y, por supuesto, no hay que olvidar los objetivos específicos de fomento de la participación de las mujeres cuando se realicen campañas de capacitación de personas con discapacidad que sí estén en los circuitos de empleo.

II.3.c) Diagnóstico ocupacional y plan personalizado de inserción

QUÉ

- ⊙ Abarca las actuaciones realizadas para definir el perfil de demandantes de empleo, identificar sus necesidades y fortalezas (generalmente a través del llenado de una herramienta de recogida de esta información y/o una entrevista personal inicial) y diseñar un itinerario de inserción (plan personalizado de inserción) acorde a estas.
- ⊙ En este proceso se trata de trabajar promoviendo la inclusión de una mirada de género orientada a analizar y cuestionar los supuestos culturales y del contexto que de manera directa o indirecta contribuyen a limitar la participación equitativa de hombres y/o mujeres, tomando en consideración la dimensión de la discapacidad.

PARA QUÉ

- ⊙ En la aplicación del enfoque de género a los procesos de diagnóstico ocupacional, subyace una visión más integral de la persona, que permite tener en cuenta todos los factores que influyen en su empleabilidad. A partir del análisis de la información obtenida, tendremos un conocimiento más completo de la situación previa frente al empleo de las personas con discapacidad usuarias.

- ⊙ En consecuencia, las acciones de inserción que diseñemos y la selección particular que de ella hagamos para conformar el plan personalizado de inserción, estarán más ajustadas a este punto de partida inicial, y por tanto, serán más adecuadas para dar una respuesta eficaz a las expectativas, necesidades e intereses respecto al empleo de las mujeres y hombres con discapacidad participantes. El enfoque de género es aquí, por tanto, un elemento de calidad, eficacia y satisfacción con el servicio de inserción.

CÓMO

- ⊙ En cuanto a la *entrevista inicial*, presencial o telemática, e individual, es necesario asegurar que, en general, **permita realizar un análisis de la situación específica** de la persona, incluidos los condicionantes y oportunidades relacionados con el género y todas sus implicaciones:
 - o Ha de contener información que permita identificar necesidades en cuanto a autoestima, empoderamiento, etc. Como se vio en el apartado anterior, todas estas cuestiones *pre-laborales*, son especialmente relevante en la activación e inserción de las mujeres con discapacidad en situación de inactividad o desempleadas de larga duración.
 - o En este sentido, en la indagación acerca de los intereses y expectativas laborales de la persona entrevistada, cobra un importancia fundamental identificar los puntos de partida de mujeres y hombres con discapacidad respecto al empleo (centralidad del empleo en su proyecto de vida).
 - o También puede ser muy útil de cara al diseño del futuro itinerario de inserción, obtener información subjetiva sobre dificultades (especialmente las de articulación de tiempos y espacios laborales, personales y, en su caso, familiares) que entienden habrán de enfrentar para obtener el empleo y mantenerse en él. Prestar atención a la carga de trabajo suplementaria –soportada casi en exclusiva por las mujeres– permitirá identificar aspectos a trabajar en conciliación de la vida personal y familiar con la profesional o labo-

ral, e interpretar factores como la mayor o menor disponibilidad para el acceso, la promoción o la permanencia en el empleo.

- o También es interesante “sacar a la luz” el llamado “currículo oculto”, formado por otro tipo de habilidades que habitualmente se excluyen del ámbito laboral pero que pueden ser de gran utilidad para su desempeño en él. Habilidades adquiridas generalmente fuera de un trabajo remunerado o a través de la participación en espacios educativos, sociales o familiares “no formales”; por ejemplo, a través de la participación en organizaciones sociales, voluntariado, redes sociales, gestión del espacio doméstico, etc.
- o La entrevista puede ser un espacio más para difundir la información disponible, no sólo sobre las posibilidades de empleo para personas con discapacidad, sino también sobre las oportunidades específicas y los programas de apoyo disponibles para las mujeres con discapacidad, a manera de incentivo a la continuidad en el proceso de inserción. Ello es especialmente relevante en el caso de aquellas que, durante la entrevista, han expresado especiales dificultades para el acceso al empleo.

Mejorar... Un proyecto de inserción sintetiza así su propuesta respecto a la entrevista ocupacional:

“(...) Se realiza una Entrevista Ocupacional (presencial, telefónica, telemática, ...), destinada a conocer los intereses y expectativas laborales de la persona, y a poner en común sus posibilidades de empleo respecto a las tendencias del mercado laboral y a la información que se recabe de los distintos estudios de realidad laboral, así como de la actuación coordinada con servicios de empleo, preferentemente especializados en el colectivo de personas con discapacidad”

¿ Como mejorarías la redacción de este párrafo tomando en cuenta la recomendación anterior?

- o Finalmente, más allá del contenido de las entrevistas, se han de cuidar las expresiones y el lenguaje gestual, según se recomendaba en el **apartado II.2.b)** relacionado con la comunicación no sexista.
- ⊙ *Las herramientas que dan soporte a la recogida de información* (dispositivos de valoración de competencias básicas), sobre las personas con discapacidad demandantes de empleo y que conforman nuestra base de datos de personas usuarias del servicio de búsqueda de empleo, han de observar todas las indicaciones recogidas en el **apartado II.2.a)** relativas a la incorporación del enfoque de género en los procedimientos de gestión de información. Además:
 - o Han de posibilitar recoger y gestionar todo ese “otro” tipo de información sobre necesidades, habilidades y expectativas que hemos incluido en la entrevista.
 - o También información que permita luego establecer acciones positivas específicas para mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

Visibilizar... Este fragmento de una entrevista realizada en el trabajo de campo previo para la elaboración de esta guía, muestra un avance claro en este sentido:

En el año 2016 además se incorporó en la aplicación informática de gestión la opción para identificar a las mujeres con discapacidad atendidas (...) que son víctimas de violencia de género y en el supuesto que dispusiera de medidas de protección, se identifican como candidatas prioritarias en los procesos de selección al entender su inserción laboral como un aspecto necesario para acceder a una independencia económica y personal.

- o La información recogida ha de permitir realizar análisis periódicos de la participación de las mujeres con discapacidad y, en caso de observar desequilibrios, poner en marcha estudios adicionales

para indagar en los factores que pueden explicarlos. Una vez más, de nada sirve recoger información si luego no se utiliza para mejorar nuestro conocimiento y su aplicación a la mejora de los proyectos de inserción.

- o En este mismo sentido, y tomando en consideración la diferente posición de mujeres y hombres respecto a los factores de ocupabilidad, se han de construir indicadores específicos de seguimiento desde la base de datos propia, que permita realizar análisis específicos de estos factores, su relación con el éxito en la inserción de las mujeres y hombres con discapacidad, y los cambios y tendencias al respecto.
- ⊙ El *plan personalizado de inserción* de las mujeres con discapacidad ha de ser diseñado teniendo en cuenta la información recogida en el apartado anterior, y especialmente:
 - o Valorar la necesidad de incluir acciones de “pre-formación”³⁰ dirigidas a las mujeres con discapacidad (y también para los hombres en que hayamos detectado esta necesidad) para fortalecer las habilidades para-laborales, a través de metodologías grupales o individuales de apoyo o seguimiento psicosocial que se han demostrado las más eficaces para estos aspectos.
 - o Entre ellas, es fundamental abrir espacios para la reflexión en torno al tema de la centralidad del empleo.
 - o También hay que prestar especial atención a la incidencia de la brecha digital de género, incluyendo actuaciones de adquisición y refuerzo de la competencia digital e incentivando la participación de las mujeres en ellas.

³⁰ Remitimos a la *Guía de preformación laboral: género y discapacidad* (Castro García, 2004), un material práctico que reúne contenidos, metodologías y fichas y material didáctico para trabajar este tipo de formación con mujeres con discapacidad.

- o Prever actuaciones de orientación de las mujeres con discapacidad hacia “nichos de empleo” tradicionalmente considerados masculinos para los que se había identificado un incremento de la demanda, dándolos a conocer y motivándolas hacia su consecución a través, si fuera necesario, de una formación previa.

Visibilizar... Este fragmento de una entrevista realizada en el trabajo de campo previo para la elaboración de esta guía, muestra también avances respecto al abordaje del tema de la segregación horizontal, junto con la necesidad de seguir trabajando en él:

“(...) tanto por las fuentes de información que manejamos en la propia gestión, como por el enfoque que manejan los orientadores de ampliar las perspectivas de empleo a las mujeres eliminando los estereotipos sobre empleos masculinos. No obstante podría ser un ámbito a reforzar o “recordar” de forma periódica la eliminación de los estereotipos sexistas en el empleo”

- ⊙ Todas las cuestiones apuntadas aquí han de ser tenidas en cuenta para valorar la información recogida y definir los criterios de derivación, bien a acciones de cualificación y mejora de la empleabilidad (que se abordan a continuación), bien a procesos concretos de intermediación laboral (tratados en el apartado siguiente).

II.3.d) Orientación, capacitación y mejora de la empleabilidad

QUÉ

- ⊙ En este apartado se incluyen pautas para la incorporación del enfoque de género en todas aquellas actuaciones orientadas a mejorar la empleabilidad de hombres y mujeres con discapacidad, abarcando específicamente la orientación sociolaboral y la capacitación para el empleo.
- ⊙ Para ello, es necesario reflexionar acerca de la forma en que se realiza la orientación y las acciones de formación y capacitación para el empleo, ya que en muchas ocasiones no solo está determinada por el ajuste a las

necesidades del mercado y por el criterio de orientación hacia los perfiles laborales demandados, sino también por los sesgos que imponen los estereotipos de género y discapacidad.

- ⊙ La incorporación del enfoque de género en estas actuaciones, se orienta a potenciar las oportunidades laborales de las mujeres y hombres con discapacidad, superando los estereotipos en relación al modelo de trabajador ideal, proponiendo apoyos específicos para aquellos grupos con específicas dificultades de acceso al mercado laboral ordinario (en los que las mujeres están sobrerrepresentadas). Todo ello ampliando la visión y las metodologías de trabajo hacia la diversificación profesional y a equilibrar las oportunidades de acceso y permanencia tanto de las mujeres y como de los hombres con discapacidad.

PARA QUÉ

- ⊙ Se trata de visibilizar los condicionantes que impone el rol de género a la empleabilidad de las mujeres en general y que afectan en gran medida a las mujeres con discapacidad, y que deben ser tomadas en cuenta en cualquier programa de mejora de la empleabilidad de las personas con discapacidad, profundizando en sus diferentes necesidades, expectativas e intereses de cara al empleo, y revisando los prejuicios y estereotipos que sitúan a las mujeres con discapacidad en posición de doble desventaja. Estas consideraciones previas son clave para poder ofrecer una orientación de calidad.
- ⊙ En general, la incorporación del enfoque de género al proceso de orientación y mejora de la empleabilidad ha de producir un incremento de la eficacia del servicio, con un mejor ajuste a las necesidades e intereses de las mujeres y hombres con discapacidad demandantes de empleo; se reduce también el grado de frustración de demandantes y ofertantes; y se consiguen mayores índices de satisfacción con el servicio ofertado y, posteriormente, con el empleo obtenido. Es, una vez más, cuestión de eficacia.

- ⊙ También, en la medida que disponemos de información más precisa sobre las personas demandantes y contemplamos un abanico más amplio y ajustado de actuaciones de nivelación y “ajuste” a las demandas del mercado laboral, los recursos invertidos para la mejora de la empleabilidad estarán mejor aprovechados. Es, de nuevo, cuestión de eficiencia.
- ⊙ Con ello, se da además cumplimiento al artículo 42.1. de la Ley 3/2007, sobre políticas de empleo, que hace referencia a la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

CÓMO

- ⊙ En general, se han de incorporar de manera transversal las recomendaciones que se realizaban en el **apartado II.2.c)** correspondiente a la incorporación del enfoque de género en las actividades de formación (objetivos, contenidos, metodologías, cuidado del lenguaje e imágenes en materiales didácticos, ajuste de horarios, sistemas de información y evaluación de resultados que permitan el análisis de género, difusión de los cursos incluyente, equilibrio en la participación, etc.).
- ⊙ Además, se deben incorporar a los planes de capacitación para el empleo de personas con discapacidad, y en todas las acciones que se desarrollen a su amparo, contenidos específicos básicos relacionados con la igualdad de género y discapacidad en el empleo.

Visibilizar... atiende a una de las acciones contempladas en un proyecto de inserción:

“(...) se ha redactado, diseñado, ilustrado y publicado un folleto específico destinado a las beneficiarias con discapacidad bajo el título Guía de derechos enfocado a que tales beneficiarias conozcan los derechos que como mujer tienen”.

Este podría ser un excelente material para el trabajo de sensibilización y capacitación con las usuarias (y usuarios) en materia de género y discapacidad.

- ⊙ También pueden tener este carácter transversal las acciones formativas y de orientación para trabajar la **centralidad del empleo** y la **diversificación profesional** como herramientas para mejorar la empleabilidad y potenciar la inserción de las mujeres con discapacidad.
- ⊙ Adicionalmente, en los casos pertinentes, han de estar contempladas las **acciones de pre-formación** a las que se aludía en los apartados precedentes: asertividad, habilidades sociales, autoconfianza, empoderamiento, etc.
- ⊙ Muchos de los proyectos de inserción de personas con discapacidad establecen prioridades de capacitación para aquellas personas destinatarias en situación de especial riesgo y citan como ejemplos, las personas sin cualificación profesional y demandantes con necesidad de una reorientación profesional. Es necesario **ampliar el abanico de personas destinatarias principales** que se contemplan, incluyendo a mujeres con discapacidad víctimas de violencia o en otras situaciones que supongan obstáculos añadidos a la hora de acceder a un puesto de trabajo.
- ⊙ En la formación ocupacional relacionada con áreas de empleo tradicionalmente masculinos, se han de establecer mecanismos para potenciar la participación de las mujeres con discapacidad, como otro mecanismo para avanzar en la lucha contra el desempleo femenino y la segregación ocupacional horizontal.
- ⊙ Lo mismo es aplicable a las áreas de actividad con altos índices de empleabilidad, o en empleos de calidad o las relacionadas con las TIC. (Ados Consulting Ikertaldea Grupo de Trabajo, n.d:16).
- ⊙ En general –y con sustento en los datos disponibles– es importante **fomentar la participación de las mujeres con discapacidad** en las acciones de orientación y capacitación. Y muy especialmente en las prácticas formativas en empresa. Para ello, se puede considerar:
 - o La realización de actividades de información y motivación para potenciar la participación de mujeres en procesos formativos.

- o Cualquier medida de flexibilización de horarios y espacios de orientación/capacitación, que incrementará la probabilidad de participación de las mujeres.

Visibilizar... Este fragmento de una entrevista realizada en el trabajo de campo previo a para la realización de la presente Guía, demuestra que este tipo de cuestiones sí pueden ser abordadas en los procesos de inserción:

“(...)Se tienen en cuenta para las entrevistas de orientación (...) cuando esto depende (de nuestra organización), si se llevan a cabo medidas de adaptación, ya sea con flexibilidad horaria o con otros medios de comunicación como el teléfono”.

Otra muestra es que estas medidas de flexibilización sí se tienen en cuenta en el caso de otros grupos de personas beneficiarias (aunque no se piensa específicamente en mujeres), como las siguientes:

“(...) orientado principalmente a aquellas personas en situación de empleo precario, se desarrollarán actuaciones (...) apoyadas en su caso en Teleformación”.

- o Mecanismos de acción positiva, como la reserva de plazas, especialmente en áreas de capacitación muy segregadas por sexo: esto es, donde hay diferencias importantes de participación entre mujeres y hombres.
- o Estos mecanismos pueden también ser considerados en el caso de que los proyectos contemplen *medidas complementarias* (becas, seguros, etc.) de apoyo a la participación de personas con discapacidad en los procesos de formación para el empleo. Además, entre estas medidas, pueden contemplarse servicios de apoyo “en el caso de que la incorporación a, y la finalización del proceso formativo dependan de la existencia de estas facilidades: cuidado de personas dependientes, transporte, acceso a recursos formativos, etc.” (Ados Consulting Ikertalde Grupo de Trabajo, n.d:16).

- ⊙ Finalmente, las acciones hacia el empresariado, relacionadas con la **promoción de las candidaturas** de personas cualificadas a través de los procesos de formación para el empleo y disponibles para su contratación, han de considerar las cuestiones transversales aplicables a todo procedimiento de comunicación y difusión (**apartado. II.2.b** de esta Guía). Se ha de prestar especial atención a la promoción de los perfiles profesionales de las mujeres participantes cualificadas a través del proyecto.
- ⊙ Para articular este proceso, de nuevo se vuelve fundamental el asesoramiento técnico experto en género y discapacidad, y la colaboración con entidades especializadas en el trabajo con mujeres con discapacidad.

Visibilizar... De nuevo destacamos una forma de aplicar en la práctica esta recomendación general:

“(...) de forma particular CERMI Mujeres ha apoyado a Fundación ONCE y sus Asociaciones a través de formación a sus profesionales. Además a través de la Red de Centros de Inserta Empleo y alineados con el fomento del Partenariado, se establecen alianzas y colaboraciones con entidades específicas (Asociaciones de Mujeres, Corporaciones Locales y Autonómicas gestoras de proyectos para mujeres, etc.) para la derivación de mujeres con discapacidad y la realización de intervenciones específicas de cara a su cualificación e inserción”

II.3.e) Gestión y selección de candidaturas

QUÉ

- ⊙ El punto de partida es, una vez más, la desigual presencia y posición de las mujeres y hombres con discapacidad en el mercado laboral. Por ello, la selección de las candidaturas ha de estar libre de sesgos de género y contemplar la introducción de medidas correctoras que permitan incidir sobre estas desigualdades.

PARA QUÉ

- ⊙ Este paso en la antesala del proceso de inserción, es fundamental para orientarlo hacia a la consecución de los objetivos de igualdad de género del proyecto.
- ⊙ Asimismo, se visualiza aquí más claramente la función de “puente” entre la oferta y la demanda que desempeña el servicio de intermediación. En la medida en que la pre-selección de las candidaturas se haga desde una perspectiva más integral y completa, más posibilidades de adecuación entre la oferta y el perfil de las mujeres y hombres con discapacidad seleccionados, y mayores probabilidades habrá de satisfacción de la empresa destinataria con el servicio.

CÓMO

- ⊙ En general, la gestión de las candidaturas debe partir de una búsqueda en la base de datos de todos los perfiles que respondan a la demanda de perfil del puesto ofertado, sin usar en ningún caso como criterio de búsqueda o filtro el sexo, la edad, el estado civil (Organización Internacional del Trabajo, 2014:49).
- ⊙ Es fundamental que, en este proceso, se trate de **identificar un número equilibrado** de mujeres y de hombres con discapacidad para integrar el grupo de personas preseleccionadas.
- ⊙ En caso que se haya identificado infrarrepresentación de las mujeres con discapacidad en el área para el que se oferta el empleo, se puede valorar la introducción de **medidas de acción positiva**, priorizando las candidaturas de mujeres (obviamente, siempre cumpliendo los requisitos y el perfil requerido).
- ⊙ La gestión de los **procesos de comunicación entre la oferta y la demanda** han de seguir las recomendaciones respecto a la incorporación del enfoque de género, especialmente si involucra medios digitales.

- ⊙ Finalmente, el procedimiento de *gestión de ofertas de empleo* ha de atenderse a lo estipulado en el **apartado II.3.a2) *Análisis y definición de la oferta de empleo***, relativo a la definición y análisis de la oferta, y también las plataformas, soportes o bases de datos digitales para la recogida y análisis de las características de dicha oferta han de estar adaptadas para incorporar los aspectos relativos a la promoción e la igualdad de género y discapacidad.

II.3.f) Acompañamiento y mentoría para el empleo

QUÉ

- ⊙ Cada vez más proyectos incluyen acciones de acompañamiento continuado a las personas participantes en los procesos de inserción. Generalmente, este acompañamiento se realiza a través de una “persona mentora”, que constituye un apoyo en el despliegue del plan personalizado de inserción, las acciones de capacitación y de preparación para el acceso al empleo.

PARA QUÉ

- ⊙ Es fundamental que, desde el momento mismo en que se diseñan estas metodologías innovadoras, se incorpore el enfoque de género, con objeto de asegurar que se generarán las sinergias necesarias con los procedimientos transversales y los demás tipos de actuación para promover la igualdad de género a lo largo de todo el proyecto de inserción.
- ⊙ Por su importancia clave en los procesos de inserción, es también un elemento fundamental para el logro de este objetivo; a la vez que, en su relación con las personas con discapacidad participantes, una oportunidad de sensibilizar y concienciar a estas, y una vez más, una forma de visibilizar el compromiso del proyecto y la organización con la igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad.
- ⊙ Finalmente, por esta misma posición de cercanía con las mujeres y hombres con discapacidad, resulta una fuente excepcional de conocimiento

acerca de sus necesidades, dificultades, intereses, etc... y de información muy valiosa que, bien analizada desde el enfoque de género, puede ser de gran utilidad para ajustar las actuaciones y contribuir a la mejora general del proyecto.

CÓMO

- ⊙ En primer lugar, se debe incorporar de manera transversal el **objetivo de promover la igualdad de género en las funciones** a desarrollar por la figura de persona mentora o el o la acompañante, que sean pertinentes a este objetivo.
- ⊙ Además, se han de contemplar funciones específicas relacionadas con el apoyo a las mujeres con discapacidad con mayores dificultades de inserción, que tienen también necesidades específicas de apoyo y acompañamiento en el proceso.
- ⊙ Por ello, el *perfil* de la persona que desarrolle las labores de mentoría ha de ser coherente con el desarrollo de las funciones relacionadas con la igualdad de género y discapacidad, por lo que sería importante que contara con **conocimientos y capacitación** que le permitiera planificar y ejecutar estas funciones, como un elemento más de garantía de cumplimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en el marco del proyecto.
- ⊙ Lo más adecuado es que estas funciones sean desarrolladas por profesionales internas/os de la organización que está gestionando el proyecto de inserción, por lo que, en caso de que cuenten con este perfil, serán buenas candidatas y candidatos para las actuaciones de capacitación en enfoque de género y discapacidad. Esta, a su vez, es una buena oportunidad para ir generando *expertise* en la materia dentro de la propia organización.

Por último, y con este mismo fin, deben establecerse **canales de relación y colaboración** continuada con las personas a cargo de la gestión de las actividades de intermediación, de manera que se garantice un *feed-back* que será

muy útil para la orientación y reorientación de las actuaciones de activación, orientación y capacitación para el empleo. A través de esto, y adaptando las herramientas disponibles, puede establecerse un flujo de información muy interesante para el análisis cualitativo de la ejecución y resultados del proyecto desde el enfoque de género, aproximándonos a las necesidades, expectativas, dificultades y oportunidades que encuentran las mujeres y hombres con discapacidad a lo largo del proceso de inserción.

II.3.g) Seguimiento y valoración del proceso de inserción

QUÉ

- ⊙ Es la etapa final del proceso de inserción, en la que se valoran, no sólo los resultados en el empleo de las personas con discapacidad sino también, respecto a su satisfacción y otros elementos que permitan valorar la adecuación del proceso desarrollado.
- ⊙ La incorporación del enfoque de género se materializa en la recogida, análisis y valoración de información relevante para conocer tanto cómo se está avanzando en esta incorporación, como en los resultados e impacto del proyecto sobre la inserción de hombres y mujeres con discapacidad y la igualdad de género en el empleo, así como su utilización para orientar la continuidad del proceso o el diseño de futuros proyectos de inserción.

PARA QUÉ

- ⊙ El seguimiento y evaluación de las actuaciones de inserción, constituye un elemento fundamental para la puesta en marcha de estrategias integrales de mejora que incorporen el enfoque de género y discapacidad. Solo conociendo los resultados del trabajo realizado en la reducción de las brechas de desigualdad de género existentes entre mujeres y hombres con discapacidad, podremos tomar después decisiones respecto a qué acciones han funcionado y han de ser consolidadas y cuáles no y habrán de ser mejoradas.

- ⊙ Esta retroalimentación permite inscribir a la organización en un “círculo de mejora” respecto a la igualdad de género y discapacidad, ofreciendo un servicio más eficiente, que no solo contribuye de mejor forma a la inserción laboral de las personas con discapacidad, sino a mayores niveles de igualdad entre ellas.
- ⊙ Es fundamental para visibilizar los logros obtenidos, tanto en la mejora general del proceso de inserción como en sus resultados, disponer de evidencias para las entidades financiadoras, así como de cara al reconocimiento social y empresarial de la organización y del servicio de inserción que gestionamos.
- ⊙ Todo ello contribuye, a la vez, a generar sinergias, incidiendo positivamente en el entorno de empresas y organizaciones, reforzando a aquellas que realizan acciones afirmativas y promueven la igualdad de género y discapacidad.

CÓMO

- ⊙ En un nivel básico, se trata de recoger y analizar *datos desagregados por sexo* sobre los resultados del proyecto: personas beneficiarias de las diferentes actuaciones del proyecto (orientación, mentoría, capacitación), personas insertadas según área de actividad y características del puesto, continuidad en el puesto.

Visibilizar... Estos son los indicadores básicos ofrecidos al cierre de un proyecto de inserción, todos ellos desagregados por sexo:

- Representación en bolsa 61% hombres / 39% mujeres.
- Alumnos finales: 61% hombres / 39% mujeres.
- Inserciones: 57% hombres / 43% mujeres.

- ⊙ En este sentido, con objeto de realizar una evaluación del impacto real del proyecto, deberían incluirse –en la medida de lo posible– acciones de seguimiento a las personas empleadas a partir del proyecto, como forma de valorar su contribución al empleo sostenible (y de calidad) de las mujeres y de los hombres con discapacidad.
- ⊙ Dando un paso más, se pueden considerar indicadores de género específicos, relativos al impacto del proyecto en la disminución de la segregación horizontal (% de mujeres capacitadas, preseleccionadas y/o colocadas en áreas o puestos de empleo no tradicionales), de la brecha salarial (diferencias salariales entre mujeres y hombres insertados en empleos equivalentes), etc.
- ⊙ Puede ser conveniente incluir, además, indicadores de transversalidad de género, que nos permitan valorar cómo se va avanzando poco a poco en la incorporación de la igualdad de género en los procedimientos de gestión del proyectos de inserción. Se trata de recoger información que dé cuenta de los avances en procedimientos como la desagregación de datos por sexo, en el uso no sexista del lenguaje, o en el incremento del número de personas de la plantilla de gestión de proyecto que han sido capacitadas en igualdad y discapacidad.

Visibilizar... Este proyecto ha incluido objetivos relacionados con la transversalidad de género, lo que da entrada a contemplar indicadores de evaluación relacionados con esta:

“(...) indicadores relacionados con la cultura de los profesionales y el entorno de la entidad: Plantilla de profesionales y en puestos de responsabilidad; Implantación y Desarrollo del Plan de Igualdad; Visibilidad en la Plataforma a través de estudios de interés, medidas a aplicar en las empresas, estadísticas, etc.”

- ⊙ Para que todo esto sea posible, hay que prestar atención, una vez más, a la sistematización del proceso y a las herramientas (digitales) que dan soporte a la recogida y tratamiento de datos del proyecto, para asegurar su adecuación y que permiten el posterior análisis de género.

- ⊙ Es necesario señalar, que como todo proceso de gestión de información, de nada sirve tenerla si no se utiliza para orientar la intervención. Los resultados obtenidos han de informar el diseño de futuros proyectos.
- ⊙ Para ello, los resultados de seguimiento y evaluación, analizados desde el enfoque de género han de difundirse, y dejar evidencia en los informes periódicos realizados y presentados a las entidades financiadoras, colaboradoras, a usuarias y usuarios, etc.
- ⊙ Finalmente, hay que tener muy en cuenta que todo este proceso de seguimiento y evaluación se dificulta enormemente si no se ha incluido previamente el objetivo transversal de contribuir a la igualdad en el empleo de mujeres con discapacidad, explicitándolo así en los (indicadores de) objetivos específicos relacionados.

Lista de verificación II:

LISTA DE VERIFICACIÓN II
<p>¿Tu proyecto incorpora el enfoque de género en las ACTUACIONES de inserción?</p>
<p>1. La prospección o diagnóstico permite identificar brechas de género en el mercado laboral.</p>
<p>2. Se han identificado <i>oportunidades de empleo</i> para mujeres con discapacidad en sectores no tradicionalmente femeninos y/o en categorías ocupacionales medias y altas, así como en el sector tecnológico y aquellos otros definidos como emergentes.</p>
<p>3. El <i>análisis</i> de la oferta incluye información sobre la situación respecto a la igualdad de género de las empresas identificadas como principales demandantes de empleo para personas con discapacidad.</p>

4. Se realiza un análisis de las ofertas de empleo identificadas, para dilucidar la incidencia (involuntaria) de los estereotipos de género o de prácticas discriminatorias en su definición y trabajar con las empresas a fin de evitar que se “cuelen” sesgos de género en el establecimiento de los requisitos del puesto o de los *perfiles* requeridos.

5. Se ha considerado la puesta en marcha de acciones de sensibilización/asesoramiento específicas para empresas en el proceso de definición de la oferta, o se incluye esta línea de trabajo en torno al género y la discapacidad en las acciones generales de este tipo que se realizan.

6. El objetivo de activación de las mujeres con discapacidad está explícito y orienta las actuaciones de activación del proyecto. Se explicita además que las mujeres con discapacidad en situación de “inactividad” son uno de los grupos poblacionales “*diana*” de estas actuaciones.

7. En general, las campañas de difusión y de captación de potenciales participantes, tienen en cuenta de manera transversal el objetivo de equilibrar la participación de hombres y mujeres, y sus mensajes, canales, y público destinatario contribuyen al logro de este objetivo.

8. Se incluyen actuaciones de *difusión focalizadas* para llegar a las mujeres con discapacidad en situación de “inactividad”, fuera de los circuitos habituales de empleo.

9. La *entrevista inicial*, permite realizar un análisis integral de la situación específica de la persona, incluidos los condicionantes y oportunidades relacionados con el género y todas sus implicaciones.

10. Las *herramientas que dan soporte a la recogida de información* sobre las personas con discapacidad demandantes de empleo y que conforman nuestra base de datos están adaptadas y permiten realizar este análisis integral.

11. El *plan personalizado de inserción* de las mujeres con discapacidad ha sido diseñado teniendo en cuenta su desigual situación de partida y, en su caso, incluyendo acciones de “pre-formación”, reflexión en torno a la centralidad del empleo, adquisición y refuerzo de la competencia digital, y actuaciones de orientación para la diversificación profesional.

12. Las acciones de capacitación para el empleo que se gestionan garantizan la incorporación transversal del enfoque de género (objetivos, contenidos, metodologías, cuidado del lenguaje e imágenes en materiales didácticos, flexibilidad de horarios, sistemas de información y evaluación de resultados que permitan el análisis de género, difusión incluyente, equilibrio en la participación, etc.) e incluyen contenidos específicos básicos relacionados con la igualdad de género y discapacidad en el empleo.

13. Se han identificado participantes con necesidades específicas y se ofrecen para ellos y ellas acciones de “pre-formación” para el empleo.

14. Se interponen –con sustento en los datos disponibles– medidas concretas para incentivar la participación de las mujeres con discapacidad en las actividades de orientación y capacitación, especialmente en las relacionadas con áreas de empleo tradicionalmente masculinas, aquellas con altos índices de empleabilidad, las relacionadas con las TIC y en los programas de prácticas formativas en empresa.

15. Se incluyen acciones de promoción de los perfiles profesionales de las mujeres participantes cualificadas a través del proyecto, en las campañas de difusión hacia el empresariado.

16. En caso que se contemple, la figura de la persona mentora tiene funciones concretas relacionadas con el fomento de la igualdad de género y el apoyo a las mujeres con discapacidad con mayores dificultades de inserción, y la definición de su perfil posibilita y garantiza el desarrollo de estas funciones.

- 17.** En la preselección de candidaturas, se trata siempre de identificar un número equilibrado de mujeres y de hombres con discapacidad y, en caso que se trate de un área de actividad con clara infrarrepresentación de las mujeres se tienen contempladas medidas de acción positiva.

- 18.** Se recogen y analizan datos desagregados por sexo e indicadores de género sobre los resultados del proyecto y de su contribución a la igualdad y al empleo sostenible (y de calidad) de las mujeres y de los hombres con discapacidad. Se recoge también información que dé cuenta de los avances en cuanto a la incorporación del enfoque de género en los procedimientos de gestión del proyecto.

- 19.** Los resultados del seguimiento y evaluación del proceso de inserción analizados desde el enfoque de género se difunden, y hay evidencia de ellos en los informes periódicos realizados y presentados a las entidades financiadoras, colaboradoras, a usuarias y usuarios, etc.

- 20.** Toda esta información es utilizada para la mejora del proyecto de inserción y de sus resultados y contribución a la igualdad de género en el empleo de hombres y mujeres con discapacidad, y también para informar el diseño de futuros proyectos.

BIBLIOGRAFÍA

- Ados Consulting Ikertaldea Grupo de Trabajo. (n.d.). Guía básica para la introducción del enfoque de género en el proyecto ITUN-EQUAL. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/equal/productosequal/archivos/ad_332_producto.pdf
- Alonso Cuervo, Isabel y Castellanos Torres, Esther (2006) Desde la inactividad a la actividad: Metodología para acompañar a las mujeres inactivas al mercado laboral. Ed. Vicepresidencia de Igualdad y Bienestar de la Xunta de Galicia. EQUAL DIANA.
- Alonso Cuervo, Isabel; Biencinto López, Natalia; Gómez Torralbo, Rosa; et. al. (2007). Los factores de desigualdad de género en el empleo. Un punto de partida para la intervención. Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, Ministerio de Trabajo y Asunto Sociales. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/uafse_2000-2006/equal/descargas/Folleto2-Igualdad-genero-empleo.pdf
- Álvarez Tardío, Beatriz y Chillida Aparicio, Ana (2010). Elaboración de webs con perspectiva de género. Instituto Andaluz de la Mujer. Disponible en: <http://empresarias.camara.es/estaticos/upload/0/003/3219.pdf>
- Biencinto López, Natalia y González González, Ángeles (2010). La transversalidad de género: métodos y técnicas. Instituto Andaluz de la Mujer. Disponible en https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/institutodelamujer/ugen/sites/default/files/documentos/Modulo_16_transversalidad.pdf

- Biencinto López, Natalia; Mallorca Donaire, María José; y Gómez Soler, Silvia (2009). Hacia un entorno laboral igualitario. Instituto Andaluz de la Mujer. Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/133172969316_Mxdulo_14.Entorno_Laboral_igualitario.pdf
- Calero, M^a Luisa (1999). Del silencio al lenguaje (Perspectivas desde la otra orilla). En Cuaderno de educación no sexista nº 8 (pp. 6-11). Madrid: Instituto de la Mujer. Disponible en: http://www.academia.edu/3525098/Del_silencio_al_lenguaje_Perspectivas_desde_la_otra_orilla_
- Castro García, Carmen (2004). Guía de preformación laboral: género y discapacidad. Instituto Andaluz de la Mujer. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE0248.pdf>
- CERMI (2013) II Plan Integral de Mujeres y Niñas con Discapacidad 2013-2016. Disponible en: <http://www.ONCE.es/new/plan-de-igualdad/documentos-de-interes>
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas (2006). Disponible en: <http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>
- Dávila Díaz, Mónica (s.f.) Indicadores de Género. Instituto Andaluz de la Mujer. Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/13317296936_Mxdulo_5.Indicadores_de_Gxnero.pdf
- Dirección General de Personas con Discapacidad de la Junta de Andalucía. (n.d.). Igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad: el papel de los sindicatos. Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/igualdad_de_las_mujeres_con_discapacidad-el_papel_de_los_sindicatos.pdf
- Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020 (2012) Ministerio de sanidad, política social e igualdad. Disponible en: https://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/estrategia_espanola_discapacidad_2012_2020.pdf

- Expósito Molina, Carmen (2012). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España, *Investigaciones Feministas* Vol. 3, 203-222. Disponible en http://doi.org/10.5209/rev_INFE.2012.v3.41146
- Fundación ONCE, Inserta (2011): Guía para la utilización de un lenguaje no sexista.
- Fundación ONCE, Inserta (2012): 11 Buenas prácticas. Foro Inserta Responsable. Disponible en: http://biblioteca.fundaciononce.es/sites/default/files/publicaciones/documentos/11_buenas_practicas.pdf
- Fundación ONCE (2016): Plan de Igualdad.
- Fundación Peñasal y Federación Sartu (2010) Diseño de proyectos sociales desde una perspectiva de género. Cuaderno de trabajo nº3. Disponible en http://www.sartu.org/wp-content/uploads/Cuaderno_trabajo_Sendotu_n3.pdf
- Gómez Torralbo, Rosa (2006). La igualdad de género como factor de calidad. Instituto Andaluz de la Mujer. Disponible en http://xenero.webs.uvigo.es/profesorado/capitolina_diaz/factor_calidad.pdf
- González González Ángeles; Alonso Cuervo, Isabel y Dávila Díaz, Mónica (2005). Guía para identificar la Pertinencia de Género. Instituto Andaluz de la Mujer. Disponible en <http://empresarias.camara.es/estaticos/upload/0/003/3198.pdf>
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-13241>
- Ley Orgánica 3 /2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007). Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>

- Observatorio de Discapacidad y Mercado de Trabajo ODISMET (2017) Informe 2 del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo de la Fundación ONCE. Disponible en: <http://odismet.es/es/informes/>
- ONCE, Consejo General (2013): Estrategia de la ONCE y su Fundación en la Lucha contra la Violencia de Género. Disponible en: <http://www.once.es/new/plan-de-igualdad>
- ONCE, Consejo General (2015): Observatorio de Igualdad de Oportunidades de la ONCE y su Fundación, Plan de Actuación X Mandato. Disponible en: <http://www.once.es/new/plan-de-igualdad/documentos-de-interes>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para la acción. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_326274.pdf
- Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Disponible en: http://www.msssi.gob.es/ssi/discapacidad/docs/plan_accion_EED.pdf
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. Gobierno de España. Disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>
- Servicio Público de Empleo Estatal (2015) Informe del Mercado de Trabajo de las Personas con Discapacidad. Observatorio de las Ocupaciones 2016. Disponible en: http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2016_datos2015_estatal_discapitados.pdf
- Viveros Vigoya, Mara. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. Acta de Investigación Psicológica, 52, 1–17. Disponible en <http://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>