



Posicionamiento Plena inclusión de igualdad de género en el mundo de la discapacidad intelectual o del desarrollo



Créditos

Autoras:

Olga Cañizares

Clara Guilló

María Moruno

Rosa Pérez Gil

Irene Rodríguez

Noemi Soriano

Rebeca Tur

Elaborador por



Con apoyo de



Adaptación a Lectura Fácil



Presentación

Plena inclusión hace este posicionamiento de igualdad de género porque necesitamos atender la **discriminación** que sufren las mujeres y las niñas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

En este posicionamiento hablamos de:

- ✓ **Glosario** sobre igualdad y **género**.
- ✓ La situación de discriminación que viven niñas y mujeres con discapacidad intelectual y sus necesidades.
- ✓ La situación que viven sus familias, profesionales y su entorno.
- ✓ Tareas que quedan por hacer.
- ✓ Herramientas para mejorar su situación.

Discriminar a alguien es negarle las mismas oportunidades que al resto por alguna característica personal. Por ejemplo, su raza, su género o su religión.

Un **glosario** son definiciones de palabras sobre un tema y que son importantes conocer para entender el tema.

El género es lo que la sociedad dice que tiene que ser una mujer y un hombre. Lee la definición del apartado 1.

Índice

1. Glosario de igualdad y género _____	5
2. Introducción _____	13
3. Situación actual _____	18
4. Leyes y normas _____	23
5. Compromisos de Plena inclusión _____	30
6. Propuestas de trabajo _____	33

1. Glosario de igualdad y género

Androcentrismo

Androcentrismo significa utilizar al hombre como el modelo y la medida para todo lo que hacemos y creamos.

Por ejemplo, inventar un nuevo cinturón de seguridad pensando solo en el cuerpo de los hombres.
O crear una nueva medicina y probar sus efectos solo en hombres.

El androcentrismo utiliza, sobre todo hombres blancos, **heterosexuales**, de clase media y sin discapacidad.

Oculto la realidad, las necesidades y el trabajo de muchas personas.
Sobre todo, de las mujeres.

Una persona **heterosexual** es una persona a la que le gustan las personas del sexo contrario. Un hombre al que le gusta las mujeres y una mujer a la que le gustan los hombres.

Feminismo

Es un movimiento social,
político y económico
que busca la igualdad
entre hombres y mujeres.

El feminismo lucha y trabaja
para que hombres y mujeres
tengamos las mismas oportunidades,
seamos iguales ante la ley
y recibamos un trato justo por igual.

Es un movimiento diverso,
que forman personas diferentes
con distintas necesidades y experiencias.
Por eso solemos decir **feminismos**, en plural,
en vez de feminismo, en singular.

La larga lucha feminista ha conseguido
mejorar la situación de las mujeres
y que la sociedad les reconozca más derechos.

Interseccionalidad

La interseccionalidad es una manera de poner nombre a la situación de mujeres que sufren discriminación por diferentes características.

Por ejemplo, por ser mujer y negra, por ser mujer y **lesbiana**, por ser mujer y tener discapacidad. O por todo a la vez: ser una mujer negra y lesbiana que tiene una discapacidad.

Kimberlé W. Crenshaw utilizó interseccionalidad por primera vez en los años 80 para denunciar la discriminación laboral de las mujeres **afroamericanas** en Estados Unidos.

Otros feminismos han criticado al feminismo más visible de mujeres blancas, occidentales y heterosexuales por olvidar la situación diferente de otras mujeres.

Una **lesbiana** es una mujer a la que le gustan las mujeres.

Afroamericanas son mujeres negras que nacieron en Estados Unidos y tienen raíces africanas.

Machismo

Es un conjunto de creencias y opiniones que piensa que los hombres son superiores y mejores que las mujeres.

El machismo piensa que las personas somos como somos porque está en nuestra naturaleza. Piensa que hay características de mujeres y características de hombres.

Por ejemplo, las mujeres son débiles, inseguras y sentimentales. Y los hombres son fuertes, hábiles, activos y firmes.

El machismo está muy relacionado con la [heteronormatividad](#). La heteronormatividad es pensar que la **homosexualidad** no es normal.

Es decir, para el machismo, lo normal es ser heterosexual y quedarte con el género que te ponen al nacer.

Por eso condena y castiga a las personas homosexuales, **bisexuales** y **transexuales**.

Homosexual es una persona a la que le gustan las personas de su mismo sexo. Un hombre al que le gustan los hombres o una mujer a la que le gustan las mujeres.

Bisexual es una persona a la que le gustan hombres y mujeres.

Transexual es una persona que cambia de sexo. Lee la definición de Transexualidad en este glosario.

Aprendemos estas ideas desde que nacemos. La sociedad pide a niños y niñas que sean y se comporten como dicen estas ideas y **prejuicios**.

Las ideas machistas cambian con los cambios sociales.

El machismo es distinto según la época y la cultura.

Ahora hablamos de **postmachismo**, que es una nueva forma de machismo más invisible.

El postmachismo nos hace creer que ya tenemos igualdad legal y que somos diferentes por naturaleza.

A esta mentira la llamamos el **espejismo de la igualdad**.

Los prejuicios son ideas falsas sobre colectivos y personas que se comparten y se aprenden en la sociedad.

Medidas de acción positiva

Son medidas y acciones para apoyar a un colectivo que está discriminado.

Tienen las características siguientes:

- ✓ Se hacen para igualar las oportunidades cuando un colectivo tiene menos que otros.
- ✓ Son directas y concretas.
Mejoran una situación concreta.
- ✓ Son temporales.
Desaparecen cuando la situación de discriminación también desaparece.
- ✓ Cambian y son flexibles.
Estas medidas se revisan y modifican según las necesidades del colectivo al que ayudan.

También se las llama medidas de **discriminación positiva**.

Sexo y género

El **sexo** es la categoría que te ponen al nacer según tus genitales.

En nuestra cultura hay 2 sexos: hombre y mujer.

Aunque hay personas que no se sienten ni hombres ni mujeres.

El **género** es la explicación que hace la cultura de lo que es una mujer y lo que es un hombre.

Por ejemplo, las mujeres son más emocionales o los hombres son mejores líderes.

Gayle Rubin inventó el concepto de género en 1975 para hablar de la **opresión** que viven las mujeres.

Una mujer **oprimida** es una mujer que está sometida a otra persona, que no puede decidir sobre su vida.

Transexualidad

Es el proceso que viven las personas que nacen con un sexo, pero se sienten de otro.

Por ejemplo, una persona que nace con pene, pero siente que es una mujer.

Transversalidad

Significa aplicar la **perspectiva de género** en todas las medidas, políticas, actividades y programas que se hacen en cualquier tema.

Por ejemplo, en empleo, en educación o en salud.

La perspectiva de género significa tener en cuenta y medir cómo afecta lo que haces a hombres y a mujeres.

También significa tener en cuenta las experiencias y los intereses de las mujeres y de los hombres en todas las actividades y programas.

2. Introducción

Nuestra sociedad es androcéntrica.

Es decir, utiliza al hombre como el modelo y la medida para todas las cosas.

Además, el modelo suele ser un hombre blanco, joven, occidental, de clase media y sin discapacidad.

Esto significa dejar fuera a niñas y mujeres y a otros grupos de personas.

El movimiento de la discapacidad también se fija en el hombre con discapacidad y deja fuera a mujeres y niñas cuando crea políticas, programas, actividades o investigaciones.

Los hombres con discapacidad tienen más oportunidades de usar los **recursos**.

Los **recursos** son materiales, bienes, servicios, centros, programas y actividades.

Las mujeres son las que más han trabajado para crear un movimiento fuerte, pero los hombres son los que lo dirigen. Esto es un buen ejemplo de la diferencia de oportunidades.

El machismo discrimina a las mujeres porque decide qué cosas son femeninas y qué cosas son masculinas y le da menos valor a las femeninas.

Pero también afecta a los hombres. Porque les dice cómo deben ser y les impide crecer como personas, expresar y entender sus emociones y también en su vida profesional.

Para el machismo, las personas heterosexuales son las normales. Hace mucho daño a personas homosexuales, bisexuales y transexuales porque las ve como algo raro.

Hemos avanzado mucho
en los últimos años,
sobre todo, con las leyes.
Se han eliminado muchas leyes
que discriminaban a las mujeres.
Como necesitar permiso del marido
o del padre para trabajar.

Pero vivimos el **espejismo de la igualdad**.
Es decir, hay igualdad legal
pero nos falta la igualdad real.

Por ejemplo:

- ✓ Las tareas domésticas se reconocen
como algo importante,
pero no se valoran en público.
Las tareas domésticas es trabajo
que hacen sobre todo mujeres.
- ✓ Existen **medidas de conciliación**,
pero sobre todo las usan las mujeres.
- ✓ Las mujeres pueden trabajar,
pero cobran menos que los hombres
por hacer el mismo trabajo.

Las **medidas de conciliación** son medidas públicas para facilitar que las personas puedan trabajar y cuidar a su familia al mismo tiempo.

- ✓ Los trabajos relacionados con cuidados los hacen sobre todo mujeres.
Como enfermera o educadora.
Además, son trabajos menos valorados.
- ✓ Las mujeres van a la universidad y tienen bastante formación.
Pero hay pocas mujeres que sean líderes, directoras o presidentas.
- ✓ Las mujeres están protegidas con leyes de todas las formas de violencia.
Pero todavía existe la **violencia de género**, que es la violencia que reciben las mujeres solo porque son mujeres.

Las mujeres con discapacidad tienen su propia situación que también hay que conocer y atender.

A menudo se las representa como mujeres muy dependientes, sin habilidades sociales ni laborales e incapaces de tomar sus decisiones.

Se calcula que 60 de cada 100 personas con discapacidad son mujeres.
Es decir, en España hay más de 2 millones de mujeres con discapacidad.

Con este posicionamiento,
queremos actuar
sobre los **estereotipos** de género
y la discriminación
que sufren las mujeres y niñas
con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Para conseguirlo,
nos enfrentamos a 4 retos:

- ✓ Falta **transversalidad de género**
en las políticas y programas públicos.
Nos proponemos sensibilizar
sobre el tema a las instituciones.
- ✓ Necesitamos tratar los temas
de discapacidad y de género juntos
en nuestras organizaciones.
Trabajar para mujeres con discapacidad
y para hombres con discapacidad.
- ✓ Algunas familias, líderes y profesionales
todavía no entienden la importancia
de la **perspectiva de género**
y no reconocen las situaciones
de discriminación en las organizaciones.
- ✓ Nos falta comunicación y relación
con organizaciones feministas
y una visión positiva de las mujeres
con discapacidad intelectual.

Los **estereotipos**
son ideas falsas
sobre un colectivo
que la sociedad
acepta y parecen
verdaderas.

3. La situación actual

La situación de las mujeres con discapacidad es bastante invisible, porque hay pocos datos que den información sobre discapacidad y género a la vez.

Las mujeres con discapacidad tienen situaciones de **dobles discriminación**. Es decir, están discriminadas por ser mujeres y por tener discapacidad.

Tenemos **encuestas** que hablan de discapacidad y que hablan de género, pero nos faltan encuestas que hablen de la situación de las mujeres con discapacidad.

Una **encuesta** es un conjunto de preguntas que se hace a un grupo social para saber lo que opina sobre un tema y conocer sus ideas y necesidades.

Mujeres con discapacidad intelectual

La sociedad también pone un género a las personas con discapacidad intelectual, pero el modelo de mujer y de hombre es distinto para las personas con discapacidad y sin discapacidad.

El modelo de mujer con discapacidad intelectual tiene muchas **contradicciones**.

Por ejemplo:

- ✓ Son capaces de cuidar sobrinos, sobrinas o familiares mayores. Pero son incapaces de ser madres.
- ✓ Son capaces de hacer tareas domésticas, pero son incapaces de vivir de forma independiente.

De forma habitual, se representa a las mujeres con discapacidad intelectual como seres incompletos e inferiores.

Una **contradicción** es una situación donde hay 2 ideas opuestas.

Sus cuerpos no son queridos
y valorados por la sociedad.
Así que, se piensa
que no tienen deseo sexual
y que no son mujeres completas.

Se les quita la condición de persona
y se piensa que son inseguras,
que están indefensas
y que no sufren igual
que las demás mujeres.

Esto es una barrera
para detectar situaciones
de abuso y agresión sexual.
Sobre todo, cuando las explotan,
les falta orientación
o las separan de sus hijos e hijas.

Tenemos muy pocos datos
sobre la situación de las mujeres
con discapacidad intelectual.
Incluso desconocemos cuantas personas
con discapacidad intelectual son mujeres.

En Plena inclusión conocemos la situación de las mujeres que forman parte de nuestro movimiento:

- la situación de las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo,
- la situación de las profesionales,
- y la situación de las familiares mujeres.

Las conocemos porque las vivimos y compartimos con ellas.

Sabemos que tienen menos oportunidades que los hombres porque no se les facilita el acceso a la formación y el empleo.

Pero necesitamos estudios que nos ayuden a conocer cuántas mujeres son discriminadas y cómo son discriminadas.

Tenemos algunos datos más sobre la situación de las mujeres con discapacidad en general.

Te los contamos en el apartado siguiente.

Mujeres con discapacidad

1. 7 de cada 10 mujeres con discapacidad han sufrido violencia física o sexual en algún momento de su vida.

La mitad de estas agresiones las sufrieron niñas menores de 16 años y la mayoría las cometieron familiares o personas cercanas que las cuidaban.

Las mujeres con discapacidad tienen 4 veces más posibilidades de sufrir violencia.

2. Durante años, las familias se preocupan por el embarazo de las mujeres con discapacidad.

Tienen miedo a su embarazo porque piensan que la discapacidad se hereda y que la madre no puede cuidar del bebé.

Esto **ha provocado** que sufran intervenciones médicas sin su permiso. Como:

- ✓ quitarles las **glándulas mamarias**,
- ✓ tratamiento con hormonas, como la píldora anticonceptiva,
- ✓ **esterilización** forzada
- ✓ y obligarlas a abortar.

Provocar es hacer que ocurra algo.

Las **glándulas mamarias** están en el pecho de las mujeres y sirven para dar de mamar a hijos e hijas.

La **esterilización** es una intervención para quitar la capacidad de quedarte embarazada.

4. Leyes y normas

Tenemos varias herramientas legales que reconocen y defienden los derechos de las mujeres.

Como leyes, normas, convenciones o manifiestos.

En este apartado resumimos los más importantes.

Los hemos organizado en 3 grupos:

1. Documentos españoles sobre los derechos de las mujeres en general.
2. Documentos internacionales, que afectan a muchos países, sobre los derechos de las mujeres en general.
3. Documentos sobre los derechos de las mujeres con discapacidad.

Documentos españoles

- ✓ Constitución de 1978.

Todas las personas tienen los mismos derechos y deben tener las mismas oportunidades, da igual que sean hombres o mujeres. Esto lo dicen el artículo 9 y el artículo 14.

- ✓ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Defiende que las medidas en contra de la violencia de género deben apoyar a las mujeres en todos los ámbitos, como el trabajo, la familia o el ocio.

- ✓ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dice que hay que prestar atención sobre todo, a mujeres en situaciones de doble discriminación. Como mujeres migrantes o con discapacidad.

Documentos internacionales

✓ Conferencias Mundiales sobre las Mujeres.

Se hacen cada 5 años desde 1975.

Algunas son:

- la Segunda Conferencia de México de 1975,
- la Segunda Conferencia Mundial, sobre Mujeres de Copenhague en 1980,
- la Tercera Conferencia de Nairobi en 1985,
- o la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing en 1995.

✓ Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer.

La ONU es la Organización de Naciones Unidas.

A la convención la conocemos como la CEDAW, que son sus siglas en inglés.

- ✓ Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

En esta carta la Unión Europea se compromete a eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres en todas sus acciones y actividades.

- ✓ Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016 a 2019 de la Unión Europea.

Se compromete a trabajar, sobre todo, para mejorar la situación de mujeres más desfavorecidas. Como mujeres mayores o con discapacidad.

- ✓ Pacto por la Igualdad de Género 2011 a 2020 de la Unión Europea.

Dice que es necesario:

- luchar contra todas las formas de discriminación de la mujer.
- Investigar los motivos de las situaciones de discriminación.
- Encontrar herramientas y medidas adecuadas para luchar contra la discriminación.

Documentos sobre los derechos de las mujeres con discapacidad

- ✓ Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Organización de Naciones Unidas.

La Convención desarrolla los derechos de las personas con discapacidad. En los artículos 16, 23, 25 y 28 habla de la igualdad entre hombres y mujeres.

- ✓ Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010 a 2020.

Habla de las diferencias entre géneros y de las necesidades de las mujeres con discapacidad. Aunque no dice nada concreto.

- ✓ Real Decreto Legislativo 1/2013,
de 29 de noviembre.

Este Real Decreto actualiza
y mejora la Ley General de derechos
de personas con discapacidad
y de su inclusión social.

Habla de desarrollar medidas
de acción positiva
para mujeres y niñas con discapacidad.

- ✓ Estrategia Española
sobre Discapacidad 2012 a 2020.

Dice que es necesario encontrar medidas
para las mujeres y otras personas con discapacidad
que están mucho más excluidas
de la sociedad.

✓ Manifiesto de las mujeres
con discapacidad de Europa.

Se publicó el 22 de febrero de 1997
y lo hizo el Grupo de Trabajo
sobre la Mujer frente a la discapacidad
del Foro Europeo de la Discapacidad.

Explica que los roles y papeles
que la sociedad impone
a las mujeres con discapacidad
son más limitantes todavía.

✓ Segundo Manifiesto de los derechos
de las mujeres y niñas con discapacidad
de la Unión Europea.
Una herramienta para activistas
y responsables políticos.

Lo hizo el Comité de Mujeres
del Foro Europeo de la Discapacidad
y lo aprobó su Asamblea General.
Habla de 18 ámbitos y temas
donde hay que actuar.

5. Compromisos de Plena inclusión

Plena inclusión España asume varios compromisos en su “Plan Estratégico Número 5, de 2016 a 2020”.

Los compromisos del Plan Estratégico que tienen que ver con la igualdad de género son:

- ✓ Conseguir que mujeres con discapacidad intelectual sean líderes.
- ✓ Ofrecer formación y sensibilizar sobre la desigualdad de género.
- ✓ Mejorar la calidad de vida de personas más excluidas. Por ejemplo, de madres con discapacidad intelectual.
- ✓ Apoyar a las familias y conocer mejor la situación de las mujeres con discapacidad que son madres o cuidadoras.

- ✓ Luchar para mejorar las leyes que protegen y cuidan a las mujeres con discapacidad.
- ✓ Colaborar con organizaciones que trabajan por la igualdad de género.
- ✓ Transformar y cambiar nuestras entidades para que el poder esté más repartido y conseguir la igualdad de oportunidades.
- ✓ Conocer la cantidad de mujeres directivas en nuestras entidades.
- ✓ Conocer mejor las necesidades de las mujeres para ser directivas.
- ✓ Dar apoyos y facilitar a las mujeres que sean directivas.
- ✓ Acompañar a las entidades a hacer planes de igualdad.

- ✓ Utilizar la experiencia de mujeres directivas para sensibilizar a nuestras entidades.
- ✓ Difundir una imagen positiva, diversa y digna de las mujeres con discapacidad intelectual.
- ✓ Atender a las necesidades concretas que tienen las mujeres y tratar a cada persona de forma personalizada.
- ✓ Asesorar sobre género a nuestras entidades y trabajar en equipo.

6. Propuestas de trabajo

Necesitamos mejorar la situación de las mujeres con discapacidad intelectual. Esta es nuestra meta.

Para conseguirla, nos proponemos 7 **líneas de acción**.

Una **línea de acción** es una materia o tema sobre el que propones acciones y objetivos.

Línea de acción 1:

Defender los derechos de las mujeres con discapacidad

Queremos **concienciar a la sociedad** sobre la discriminación que sufren las mujeres con discapacidad intelectual y **mejorar la leyes y normas** que las protegen y afectan.

Vamos a crear manifiestos para todos los días internacionales que estén relacionados con el tema. Por ejemplo, el Día de la mujer, el Día del orgullo **LGTBI**, el Día de la niña o el Día de la salud sexual.

LGTBI significa
Lésbico **G**ay
Transexual
Bisexual
Intersexual.
Las personas intersexuales son personas que tienen características sexuales de hombre y mujer.

Vamos a apoyar actividades
donde las mujeres
con discapacidad intelectual
son las protagonistas.

Vamos a atender los apoyos concretos
que necesitan las mujeres
con discapacidad intelectual.

Como información sobre maternidad,
educación sexual
o prevenir la violencia de género.

Línea de acción 2:

Dar apoyos y acompañar
a llevar a cabo este posicionamiento

Esta línea de acción tiene 3 partes:

1

Queremos **formar y asesorar**
en perspectiva de género
a todas las personas implicadas
en el movimiento Plena inclusión.

Es decir, a:

- ✓ Personas con discapacidad intelectual
- ✓ Familias
- ✓ Profesionales
- ✓ Equipos de dirección
- ✓ Voluntarios y voluntarias

Vamos a incluir la perspectiva de género en todos los planes, proyectos y actividades.

Vamos a contar con expertas y expertos cuando los necesitemos.

2 Queremos conocer mejor la situación de las mujeres con discapacidad intelectual.

Vamos a recoger datos con perspectiva de género en todos los programas y actividades que hagamos.

Recogeremos datos sobre:

- ✓ Cantidad de hombres y mujeres que han participado.
- ✓ Necesidades de mujeres y de hombres.
- ✓ Motivos de las mujeres para participar y motivos de los hombres para participar.
- ✓ Las consecuencias de que las mujeres y los hombres participen de forma distinta.

3

Queremos nombrar y visibilizar
a las mujeres con discapacidad intelectual.

Vamos a utilizar un lenguaje inclusivo
que no sea sexista.

Vamos a utilizarlo en:

- ✓ Documentos escritos
- ✓ Discursos y lenguaje hablado
- ✓ Documentos en Lectura Fácil.

Vamos a conocer
y enseñar palabras feministas
que es importante conocer.
Como perspectiva de género
o techo de cristal.

Vamos a cuidar la imagen
que damos de Plena inclusión
para que no sea sexista:

- ✓ En las imágenes,
aparecerán niñas y mujeres
con discapacidad intelectual.
No solo hombres y niños.
- ✓ También aparecerán personas diversas,
de distintas edades y características.

- ✓ Los iconos y pictogramas representarán mujeres también.
- ✓ Utilizaremos imágenes donde las mujeres y hombres no representan los roles tradicionales.
- ✓ No utilizaremos imágenes de niñas y mujeres muy sexualizadas.
- ✓ Aparecerán mujeres y hombres por igual en entrevistas, vídeos, comunicados y actos públicos.

Línea de acción 3:

Queremos facilitar la participación de las mujeres con discapacidad intelectual en la sociedad.

Vamos a facilitar la participación de las mujeres con discapacidad en nuestras entidades, con mejor información y mejores herramientas.

Vamos a facilitar que haya **paridad** en los espacios de representación.

La **paridad** significa que hay más o menos la mitad de hombres y de mujeres.

Vamos a **empoderar**
a las mujeres con discapacidad
con formación y trabajo en equipo.

Empoderar es
tener el poder
sobre tus
decisiones y tu
vida

Vamos a informarnos
y a conocer mejor la situación
de participación de las mujeres
con discapacidad intelectual.

Vamos a facilitar y fomentar
que las mujeres tengan un trabajo
y que mejoren su vida profesional.

Línea de acción 4:

Garantizar el derecho a la sexualidad
y a la reproducción.

Queremos **atender, educar**
y prestar apoyos a la sexualidad
a las mujeres con discapacidad intelectual.

Vamos a informar y formar
sobre sexualidad y los derechos sexuales
a todo el movimiento Plena inclusión.

Vamos a dar información y apoyos
a las madres con discapacidad intelectual.

Vamos a dar apoyos
para evitar el abuso sexual
y para recuperarse si ocurre.

Vamos a informarnos
sobre la cantidad
de esterilizaciones forzadas
que se producen
y a evitar que ocurran más.

Línea de acción 5:

Reconocer el trabajo y el papel
de las mujeres con discapacidad
en la casa, en la familia
y como madres.

Queremos dar valor
a las tareas de cuidados
y el trabajo en las familias
que hacen las mujeres
con discapacidad intelectual.

Vamos a conocer mejor su situación
y dar valor a sus logros,
a las responsabilidades que asumen
y a los apoyos que reciben.

Vamos a fomentar
que los hombres con discapacidad
asuman tareas de cuidado.

Línea de acción 6:

Prevenir y atender la violencia
contra las mujeres
con discapacidad intelectual.

Vamos a investigar la violencia
contra las mujeres
con discapacidad intelectual
en instituciones y en la familia.

Vamos a crear programas
de educación sexual
para mujeres con discapacidad.

Vamos a crear un **catálogo
de buenas prácticas**
sobre el tema.

Formar sobre discapacidad
a profesionales que trabajan
en prevenir y atender violencia de género.

Crear **protocolos** concretos
para atender a mujeres
con discapacidad intelectual.

Un **catálogo de
buenas prácticas**
es un documento
que enseña y da
ejemplos de cómo
hacer algo de
forma adecuada.

Un **protocolo** es
un conjunto de
pautas para
realizar una tarea
de la mejor
manera posible.

Línea de acción 7:

Facilitar el liderazgo
y la presencia de mujeres
en espacios de representación.

Vamos a apoyar y acompañar
a las mujeres con discapacidad
para que sean líderes.

Vamos a crear espacios y métodos
para empoderar a las mujeres
con discapacidad intelectual.

Vamos a trabajar con los hombres
con discapacidad intelectual
para que sean parte de la solución.

Vamos a reforzar y mejorar la red
sobre mujer y género
con nuestras entidades,
con las entidades de discapacidad
y con las entidades
y colectivos feministas.