



Posicionamiento institucional de igualdad de género de Plena inclusión





Edita: Plena inclusión España
Avda. General Perón, 32 - 1º. 28020. Madrid
info@plenainclusion.org
www.plenainclusion.org

Con la colaboración del Ministerio de Sanidad,
Servicios Sociales e Igualdad.



Portada:

Foto cedida por Plena inclusión Extremadura.

Esta imagen es la portada de la exposición “Yo mujer, tú cómplice, ellas luchadoras”.

Modelo: Estefanía Pacheco Delgado.

Autor de la fotografía: Jorge Armestar.



Esta obra tiene licencia Creative Commons
Reconocimiento - NoComercial - SinObraDerivada
(by-nc-nd). No se permite un uso comercial de la
obra original ni la generación de obras derivadas.



POSICIONAMIENTO INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO
EN EL ÁMBITO DE LA DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO

Documento elaborado por:

Olga Cañizares

Clara Guilló

María Moruno

Rosa Pérez Gil

Irene Rodríguez

Noemí Soriano

Rebeca Tur

Contenido

1. Introducción.....	4
2. Contexto de partida: compromisos y derechos	9
2.1. Marco institucional de Plena inclusión.....	9
2.2. Marco normativo: derechos fundamentales sobre igualdad de género	11
3. Diagnóstico de situación.....	17
3.1. Nos faltan datos para medir la realidad	17
3.2. Vivimos en una sociedad androcéntrica donde persiste el machismo	18
3.3. A pesar de los avances sociales, las mujeres en general enfrentan situaciones de discriminación.....	19
3.4. Las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo y la mirada interseccional.....	21
4. Ejes de trabajo o ámbitos de intervención prioritarios	25
1) Incidir en la defensa de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, especialmente los derechos de las mujeres y su capacidad jurídica. Lo que incluye la incidencia política y el desarrollo de la perspectiva de género	25
2) Facilitar la aplicación práctica del Posicionamiento de igualdad de género con todos los apoyos especializados necesarios.	26
3) Promover la participación social de las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo.....	29
4) Garantizar los derechos sexuales y reproductivos	29
5) Poner en valor y reconocer el papel de las mujeres con discapacidad en los cuidados familiares, y las necesidades de las familias de madres con discapacidad intelectual.....	30
6) Prevenir e intervenir en el ámbito de la violencia contra las mujeres	31
7) Favorecer el liderazgo, auto-representación, y presencia equitativa en las organizaciones.....	32
Anexo 1. Glosario de género e igualdad.....	34
Anexo 2. Guías sobre uso no sexista del lenguaje y lenguaje inclusivo	40

1. Introducción

El “**género**”, esto es, la determinación social de si una persona es hombre o mujer, es un determinante en la vida de las personas que erróneamente da lugar a desigualdades en el trato, en el ejercicio de los derechos y libertades fundamentales y en el acceso a servicios básicos para el bienestar. Las consecuencias que esto tiene son múltiples: discapacita a las personas en ámbitos fundamentales de su vida, limita el desarrollo personal, las posibilidades de contribuir a la sociedad, e imposibilita la captación del talento desde las organizaciones.

Este Posicionamiento de Igualdad de Género se dirige, por tanto, a señalar la necesidad de prevenir y eliminar la discriminación basada en estereotipos y costumbres erróneas que asignan diferentes derechos y capacidades a mujeres y a hombres, por el mero hecho de pertenecer o sentirse parte de otro género.

Este Posicionamiento propone incorporar la **perspectiva de género**¹ como una herramienta útil que permite:

- Identificar y tener en cuenta las circunstancias, necesidades y problemáticas específicas de toda la población mujeres y hombres con discapacidad intelectual o del desarrollo (en adelante DID).
- Visibilizar las consecuencias de la socialización de género, la división sexual del trabajo, el sistema patriarcal, androcéntrico y heteronormativo, en mujeres y hombres. Y especialmente, el impacto en el bienestar, calidad de vida y disfrute de derechos de las mujeres.
- Analizar si existen relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, sus causas y consecuencias, evidenciando estas desigualdades.
- Recopilar y producir los datos diferenciando el sexo de las personas (desagregación por sexo).
- Elaborar estrategias, medidas y acciones concretas dirigidas a crear condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, tanto en el punto de partida como de llegada.

¹ La incorporación de la perspectiva de género se recoge también en diferentes tratados y directivas de la UE y a nivel español, queda recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Reconocer las relaciones de poder que se dan entre los géneros, en general favorables a los hombres como grupo social e históricamente discriminatorias para las mujeres. Y que dichas relaciones de poder atraviesan todo el entramado social.
- Realizar programas de concienciación para los diferentes públicos de las organizaciones.
- Generar espacios y estrategias para el empoderamiento y auto-representación de las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Analizar las estructuras y los procesos (legislación, instituciones políticas y sociales, políticas, programas, etc.) que perpetúan los patrones de distribución desigual de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Detectar y abordar desigualdades en el disfrute de derechos básicos y en el acceso a recursos.
- Identificar situaciones que hasta el momento pasaban desapercibidas, y dábamos como naturales (por ejemplo, micromachismos).
- Proponer nuevas formas de estructurar la sociedad de una forma más igualitaria.

A su vez, el Posicionamiento quiere alertar sobre la necesidad de una **mirada interseccional** a la desigualdad de género. La interseccionalidad permite analizar e intervenir sobre diferentes planos de la desigualdad y discriminación social: el género, la discapacidad, la identidad de género, la orientación sexual, la edad, el origen étnico o cultural, la condición socioeconómica, y otras categorías que actúan simultáneamente, de tal manera que en una sola persona se conjugan múltiples identidades. Este sería el caso de una mujer con discapacidad intelectual, lesbiana, de etnia gitana rumana.

La sociedad, y sobre todo los medios de comunicación, tienden a representar a las personas con DID en función de su discapacidad. De esta forma se invisibiliza la diversidad de este colectivo, las características individuales que hacen única a cada persona, y sus otras capacidades. Resulta especialmente preocupante la falta de visibilidad que tienen las mujeres con DID, tanto en la sociedad, como dentro del colectivo y de las organizaciones de la discapacidad.

El **diagnóstico de situación** sobre el grado de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la discapacidad intelectual o del desarrollo nos señala dos cuestiones fundamentales: 1) tenemos un amplio conocimiento de la situación de las personas con DID y sus familias, pero no está diferenciado por género, nos faltan cifras que midan esta realidad, evidencias y datos sobre sus consecuencias. 2) Vivimos en una sociedad androcéntrica donde persiste el machismo. Esto tiene un impacto negativo para mujeres y para hombres. A pesar de los avances sociales, las mujeres en general enfrentan más situaciones de discriminación sexista que los hombres, y las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo afrontan situaciones de discriminación múltiple.

El **contexto que sostiene este Posicionamiento** está compuesto a su vez por dos ejes. El primer eje es el marco institucional de Plena inclusión, que implica una serie de compromisos hacia las personas con DID y sus familias. Nos referimos sobre todo a nuestros valores, el Plan Estratégico que organiza nuestros objetivos a corto y medio plazo, y los 9 horizontes hacia los que nos dirigimos como entidades. El segundo eje lo forma el marco normativo de derechos humanos. Este marco normativo implica que la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres son una obligación moral y legal que todas las organizaciones y personas debemos de garantizar.

Las intervenciones para la igualdad pueden orientarse a las mujeres exclusivamente, a las mujeres y a los hombres al mismo tiempo o únicamente a los hombres, dependiendo de las necesidades específicas en cada temática.

Para la **puesta en práctica del Posicionamiento** contamos con varias herramientas que se recogen tanto en el marco institucional de las políticas de la igualdad en España y en el mundo², como en el marco normativo de aplicación en nuestro país. Se trata de la perspectiva de género, la transversalidad de género, las acciones positivas, y el enfoque interseccional.

- La **perspectiva de género** significa tener en cuenta, de manera sistemática, las diferencias entre mujeres y hombres: su situación, necesidades e intereses. Parte de la consideración de que las diferencias no son biológicas, sino fruto de

² La Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995, definió la transversalidad de género o *mainstreaming* como la estrategia global más adecuada para promover la igualdad entre los géneros.

procesos de discriminación. Por ello es necesario evidenciarlas y dar a conocer sus consecuencias. Requiere realizar diagnósticos de la situación.

- **Transversalizar la perspectiva de género** “es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros” (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas - ECOSOC, 1997).
- El **enfoque interseccional** es el reconocimiento de que las desigualdades no son experimentadas del mismo modo por todas las personas. Las desigualdades son múltiples y se producen en función de diferentes variables al mismo tiempo. Permite identificar distintos sistemas, mecanismos o situaciones de discriminación que inciden en la exclusión o subordinación de algunas personas. Se trata de capacitismo (discapacidad), machismo y LGTBfobia (sexismo), racismo (origen étnico o geográfico), clasismo (estatus social), edadismo (discriminación por edad), entre otros...
- Las **medidas de acción positiva** son una de las medidas específicas que se ponen en marcha de forma temporal para corregir las desigualdades que perjudican a uno de los sexos, o colectivos que sufren la discriminación o la situación de mayor vulnerabilidad. Deben partir de un diagnóstico y se espera que sean acciones que tengan un impacto positivo y transformador en la vida de las personas y sus organizaciones.

Teniendo en cuenta lo anterior, **los retos que enfrentamos** en relación a la igualdad y los derechos de las mujeres con discapacidad son varios:

- La transversalidad de género en las políticas públicas de discapacidad sigue estando ausente. Por esta razón, el trabajo de incidencia política también alcanza a los objetivos de este Posicionamiento.

- Falta de articulación entre el enfoque de género y de discapacidad en aspectos técnicos y estratégicos en las organizaciones y servicios. En cualquier ámbito, tal y como señala la Fundación Cermi Mujeres, los servicios deficientes aíslan e incrementan la situación de mayor dependencia para las mujeres con discapacidad. Por eso resulta imprescindible transformar nuestra mirada sobre las organizaciones y las políticas que demandan desde la perspectiva de género.
- Resistencias de familias, líderes y profesionales a reconocer las situaciones de discriminación, y la necesidad de aplicar la perspectiva de género, lo que incluye el interior de las organizaciones de discapacidad.
- En las organizaciones de mujeres y feministas las mujeres con discapacidad son subsumidas en subgrupos genéricos referidos a mujeres “en situación de exclusión”. Falta especificidad, mayores alianzas entre movimientos sociales y el desarrollo de una mirada positiva hacia las mujeres con DID.

De esta forma, los temas anteriores, junto con el diagnóstico de situación y los marcos institucional y normativo actuales, nos señalan unos **ámbitos de intervención prioritarios** en materia de igualdad de género, a los que se dirige este Posicionamiento:

1. Incidir en la defensa de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, especialmente los derechos de las mujeres y su capacidad jurídica. Lo que incluye la incidencia política y el desarrollo de la perspectiva de género.
2. Facilitar la aplicación práctica del Posicionamiento de igualdad de género con todos los apoyos especializados necesarios.
3. Promover la participación social de las mujeres con DID.
4. Garantizar los derechos sexuales y reproductivos.
5. Poner en valor y reconocer el papel de las mujeres con DID en los cuidados familiares, y las necesidades de las familias de madres con DID.
6. Prevenir e intervenir en el ámbito de la violencia contra las mujeres.
7. Favorecer el liderazgo, auto-representación, y presencia equitativa en las organizaciones.

Estos ámbitos llaman al trabajo conjunto y la implicación de mujeres y hombres con DID, familias, profesionales y organizaciones.

2. Contexto de partida: compromisos y derechos

2.1. Marco institucional de Plena inclusión

Plena inclusión España, a través del V Plan Estratégico 2016-2020, se propone tareas y obligaciones que suponen un compromiso hacia la igualdad de género e implican prestar apoyos a las mujeres y hombres con DID y sus familias en este tema, y también acompañar a las entidades de Plena inclusión en una transformación para ser organizaciones más igualitarias.

Estos compromisos están definidos tanto dentro de los valores (Justicia e Igualdad), como dentro de los horizontes de Plena inclusión que hacen referencia a la igualdad entre mujeres y hombres, y también en aquellos que, sin nombrarla, la requieren para poder conseguir sus objetivos.

En cuanto a los horizontes a los que se dirige Plena inclusión:

Horizonte 1. Apuesta radical por la plena ciudadanía, señala que hay que prestar atención a quienes están en una situación de mayor exclusión. Esto nos hace girar la mirada hacia las mujeres que enfrentan situaciones de discriminación por el mero hecho de ser mujeres, y que sufren discriminaciones múltiples.

H1R2.3 Se habrá promovido la participación activa de las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo en el desempeño de roles de liderazgo.

H1R2.4 Se habrán trabajado medidas de formación y sensibilización en cuestiones de género.

H1R4.1 Líneas de acción estables para apoyar, mejorar la calidad de vida de personas en situación de exclusión social (nombrada específicamente a las madres con discapacidad).

Horizonte 2. Fomentar una política de apoyo a familias desde un enfoque centrado en familia.

La práctica centrada en la familia tiene que avanzar en su conocimiento de la realidad de las mujeres con discapacidad que tienen mayores dificultades para

acceder a procesos de autonomía, que son cuidadoras familiares y que son a su vez madres con discapacidad.

Horizonte 3. Reivindicar un nuevo marco jurídico que garantice e impulse la vida de las personas y la de sus familias.

La incidencia jurídica y el trabajo de un observatorio de derechos requieren conocer y trabajar expresamente por los derechos de igualdad de trato, no discriminación e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ello implica tener un diagnóstico de la realidad de las mujeres en situación de exclusión o especial vulnerabilidad por razones de género.

Horizonte 4. Potenciar una práctica de trabajo colaborativo. En red, en alianza.

La colaboración con entidades e instituciones, y las alianzas con organizaciones españolas e internacionales que trabajan por la justicia social incluyen aquellas que trabajan por los objetivos de equidad de género y defienden los derechos de las mujeres en España y el resto del mundo.

Horizonte 5. Apostar por los procesos de transformación de entidades y servicios. Avanzar desde nuestro sentido de la calidad.

La formación para la transformación de los roles, para lograr un equilibrio de poder (profesionales, personas con cargos directivos, familias, personas con discapacidad, voluntariado...) necesita tomar en cuenta las diferencias y necesidades específicas de las mujeres. Asimismo, los modelos de calidad y estudio del impacto de los servicios no pueden ignorar las diferencias de género que permita situar en un lugar central la elección individual de las personas.

Horizonte 6. Afrontar la renovación y el cambio generacional desde una visión moderna del asociacionismo.

H6R6.1 Conoceremos el número y proporción de las mujeres directivas en las entidades de Plena inclusión y contaremos con un mecanismo de seguimiento de los datos.

H6R6.2 Conoceremos mejor las motivaciones, necesidades, dificultades y apoyos que necesitan las mujeres para asumir y desarrollar funciones directivas.

H6R6.3 Dispondremos protocolos y apoyos personalizados que faciliten el desempeño de las tareas directivas a las mujeres.

H6R6.4 Habremos apoyado a las entidades a elaborar planes de igualdad.

H6R6.5 Conoceremos las biografías y experiencias de “mujeres directivas” y las utilizaremos en campañas para sensibilizar a las entidades sobre la necesidad de incorporar más mujeres a sus juntas directivas.

Horizonte 7. Aumentar la visibilidad social del colectivo.

Transmitir una imagen plural, positiva y digna de las mujeres supone rescatar los múltiples roles que desempeñan y los logros que alcanzan en sus vidas. Los objetivos de comunicación, liderazgo, obtención de datos e información no podrían alcanzarse sin diferenciar el sexo de las personas y las necesidades y realidades específicas que afrontan mujeres y hombres con discapacidad intelectual.

Horizonte 8. Coordinar y articular la defensa de los derechos y nuestra acción de prestadores de apoyo.

El modelo de Política de Personas, centrado en las personas y las familias, es inviable sin la aplicación de la perspectiva de género que debe reconocer y atender a las necesidades específicas de mujeres y hombres y el trabajo por una vida más equitativa en nuestras relaciones.

Horizonte 9. Aumentar nuestra coordinación y la acción conjunta para afrontar los retos en común.

Entre la oferta de apoyos para que las entidades puedan cambiar y mejorar, hay que generar productos y procesos de asesoramiento sobre cómo aplicar la transversalidad de género en las entidades, sus programas y sus actividades.

2.2. Marco normativo: derechos fundamentales sobre igualdad de género

Los derechos tienen como objetivo garantizar la calidad de vida (Schalock y Verdugo, 2002) de todas las personas. Los derechos deben de poder garantizarse en las políticas públicas, las actividades de las organizaciones, y las relaciones entre personas.

Los derechos humanos (en adelante DDHH) son el marco conceptual, que da sentido y orienta de manera transversal nuestra labor desde Plena inclusión apoyándose continuamente en el respaldo que brindan los DDHH, como derechos legitimados por la Comunidad Internacional. Fundamentalmente en la Convención de los Derechos de las Personas con discapacidad (2006) y otras como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres (1979) o la Convención Internacional de los Derechos del niño-a (1989).

Enfoque de derechos como un conjunto de estándares y categorías que surgen de las interpretaciones realizadas a partir de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, a través de los órganos de aplicación creados por la ONU para tal fin, y desde de la interpretación realizada de los Tratados Internacionales de Derechos Humanos.

Los derechos de las mujeres a la plena igualdad en la sociedad y en la vida privada, están recogidos en diferentes instrumentos: convenciones, protocolos de acción, planes y leyes. A continuación señalamos aquellos de especial relevancia.

A nivel internacional:

- **Conferencias internacionales** como son: II Conferencia de México de 1975 (que coincide con el Año Internacional de la Mujer), II Conferencia Mundial sobre las Mujeres en Copenhague en 1980, III Conferencia de Nairobi en 1985, IV Conferencia Mundial sobre la Mujeres de Beijing 1995, y la continuación de ésta última cada 5 años.
- **Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación sobre la mujer** (conocida por sus siglas en inglés CEDAW).
- **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** de la ONU: La lucha por la igualdad entre mujeres y hombres y la necesidad de trabajar por el empoderamiento de las mujeres quedan a su vez recogidos como una prioridad. El Objetivo 5 es precisamente “Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”.

A nivel europeo:

- La igualdad entre hombres y mujeres está incluida en el artículo 23 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**. Además, se hace mención a ello en El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (artículos

8 y 10), que establece que en todas sus acciones, se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre la mujer y el hombre y promover su igualdad, y de luchar contra la discriminación por diversos motivos, incluidos el sexo y la orientación sexual.

- “Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019”. En su programa de trabajo³ se señala que “Se dedicará especial atención a las necesidades específicas de grupos desfavorecidos, como las personas solas con hijos, las mujeres mayores, las gitanas y las discapacitadas”.
- El **Pacto por la Igualdad de Género 2011-2020** de la UE, en su punto 12 señala que “Es necesario adoptar medidas adecuadas para combatir todas las formas de discriminación contra la mujer, examinar las causas de la discriminación múltiple y explorar los medios adecuados para eliminarla”.

A nivel nacional:

- En España, desde la Constitución de 1978, el principio de igualdad entre personas establece la prohibición de discriminación por razón de sexo y de género. Cualquier persona con independencia de su orientación sexual, y de ser mujer u hombre, tiene los mismos derechos y deberes (artículo 14 de la Constitución), y deben tener además las mismas oportunidades. Generar las oportunidades y remover los obstáculos que impiden una sociedad verdaderamente igualitaria corresponde por una parte a los poderes públicos (artículo 9.2. de la Constitución), y por otra al conjunto de la sociedad tal y como establece la denominada **Ley de Igualdad** (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, **para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**).
- La **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género** expone, entre sus principios rectores la obligación de “garantizar el principio de transversalidad de las medidas de manera que, en su aplicación, se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género”. Los servicios que pone en marcha la Ley deben ser universales y plenamente accesibles, aunque esto no ocurre en todos los casos.

³ Tiene cinco áreas de trabajo: aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral y promoción de la igualdad económica de mujeres y hombres; reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres; promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones; combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas; promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

A este respecto en el año 2014, se elaboró un “Documento de observaciones y propuestas del CERMI a la modificación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género”.⁴

- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.** En su exposición de motivos señala que tiene “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.”, aunque es muy inespecífica.

Además, los **derechos de las mujeres con discapacidad** se encuentran más específicamente incluidos en diferentes declaraciones e instrumentos normativos (leyes y textos internacionales), como por ejemplo:

- La **Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (en adelante CDPD) (ONU, 2006), plantea en sus artículos 8, 16, 23, 25 y 28 la igualdad entre mujeres y hombres. Estos artículos recogen: la lucha contra los estereotipos; la protección contra la explotación, la violencia y el abuso; el derecho a la salud, y a contar con servicios de salud que tengan en cuenta las cuestiones de género, incluida la salud sexual y reproductiva; la protección de los derechos de las personas con discapacidad para casarse y formar una familia; y el nivel de vida adecuado y la protección social.
- La “**Estrategia Europea sobre Discapacidad 2010-2020**” hace mención a las diferencias de género y las necesidades de las mujeres, aunque es muy poco específica. No obstante hay que tener en cuenta que la adhesión de la UE al “Convenio de Estambul del Consejo de Europa sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica de las Mujeres” (2010-2015) no incorpora los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad.
- El Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la **Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social** (refunde la LISMI y la LIONDAU). Contempla, entre otras cuestiones, en el artículo 67 la adopción de medidas de acción positiva hacia las mujeres y las niñas.

⁴ Para prevenir la violencia de género Fundación Cermi Mujeres presentó en 2017 la aplicación 'Pormí' dirigida a las mujeres con discapacidad y realizada junto con las organizaciones de la discapacidad.

- La “**Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020**” en el apartado 6.7, “fomento de la igualdad y a la situación de los colectivos vulnerables”, señala: las mujeres, la infancia, las personas mayores y a quienes viven en el medio rural, para los que la discapacidad “provoca un efecto de multiexclusión”. Y comenta que se identificarán “actuaciones concretas fomentando la acción positiva”. El texto no se hace referencia a ninguna medida concreta que ayude a eliminar la “múltiple discriminación” que viven las mujeres con discapacidad.

En el punto “6.8.” referido al ámbito sanitario, se señala: “Aplicar el enfoque de género en las políticas sociosanitarias, que permita tomar en consideración las necesidades específicas de las mujeres y niñas con discapacidad. Establecer medidas en el ámbito sanitario dirigidas a detectar violencia o malos tratos contra mujeres con discapacidad.”

Las “medidas estratégicas” hasta el 2020 son: 1. Desarrollar la Estrategia Global de Acción para las Personas con Discapacidad en el Medio Rural. 2. Desarrollar una Estrategia Global de Acción contra la discriminación múltiple en los ámbitos de la política de género y la infancia. 3. Fomentar medidas de apoyo al envejecimiento activo de las personas con discapacidad. 4. Promover medidas dirigidas a la prevención de la violencia contra las mujeres con discapacidad, y a garantizar su pleno y libre ejercicio de derechos. 5. Incorporar la discapacidad en la formación de los profesionales que intervienen en la prevención y atención de situaciones de violencia contra mujeres.

Los textos anteriores son fruto de las reivindicaciones de las mujeres con discapacidad organizadas, que además han producido una serie de demandas agrupadas en:

- **Manifiesto de las mujeres con discapacidad de Europa**, adoptado en Bruselas el 22 de febrero de 1997 por el Grupo de Trabajo sobre la Mujer frente a la discapacidad del Foro Europeo de la Discapacidad. Enfatiza que los roles asignados por la sociedad a las mujeres con discapacidad son más restrictivos que los que se atribuyen al resto de las mujeres, produciéndose discriminaciones que no son el resultado de una suma de las discriminaciones que se soportan por ser mujeres y por tener una discapacidad, sino que dan lugar a unas discriminaciones nuevas, a menores oportunidades y a diferencia de trato.

- **Segundo Manifiesto de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad de la Unión Europea. Una herramienta para activistas y responsables políticos** (2011). Aprobado por la Asamblea General del Foro Europeo de la Discapacidad, a propuesta de su Comité de Mujeres y con el respaldo del Lobby Europeo de Mujeres. Tiene 18 ámbitos de actuación sobre los que plantea los aspectos de intervención necesarios en función de la CDPD. Son los siguientes:

- | | |
|--|--|
| 1) Igualdad y no discriminación | 10) Salud |
| 2) Concienciación, medios de comunicación e imagen social | 11) Rehabilitación y habilitación |
| 3) Accesibilidad | 12) Trabajo y empleo |
| 4) Situaciones de riesgo y emergencias humanitarias | 13) Nivel de vida adecuado y protección social |
| 5) Igual reconocimiento como persona ante la ley y acceso efectivo a la justicia | 14) Empoderamiento y liderazgo |
| 6) Violencia contra la mujer | 15) Acceso a la cultura, al deporte y al ocio |
| 7) Vida en la comunidad | 16) Interseccionalidad, género y discapacidad |
| 8) Derechos sexuales y reproductivos | 17) Recopilación de datos y estadísticas |
| 9) Educación | 18) Cooperación internacional |

3. Diagnóstico de situación

3.1. Nos faltan datos para medir la realidad

Las entidades de Plena inclusión acumulamos un conocimiento amplio y profundo sobre la situación de las mujeres con DID y sus familias. También conocemos la situación de las profesionales y las mujeres de las familias con una persona con DID. Sin embargo, nos faltan datos cuantitativos que nos ayuden a dar una dimensión más exacta del número de mujeres que pueden verse afectadas por determinadas situaciones.

Esto quiere decir que vivimos y acompañamos a mujeres con DID en situaciones de superación personal, de capacitación y obtención de empleos, de maternidades y afectividades diversas, de participación social y liderazgo. Pero también conocemos historias personales de sufrimiento y aislamiento, de sobreprotección por haber nacido mujer, de negación del propio cuerpo, el deseo y la sexualidad, de esterilizaciones forzadas y abortos forzados, de violencia sexual y violencia en la pareja, o en la familia. Situaciones que vulneran los derechos fundamentales de estas mujeres, de las que no tenemos cifras.

Se calcula que el 60% de las personas con discapacidad en España son mujeres (unas 2.280.000 mujeres según la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia del año 2008). En Europa la discapacidad alcanzaría al 16% de la población femenina; esto es aproximadamente 40 millones de mujeres y niñas con discapacidad. Se calcula que aproximadamente un 1% de la población española tiene algún tipo de discapacidad intelectual o del desarrollo, pero ignoramos en qué porcentaje son mujeres.

La falta de datos desagregados por sexo que impide medir y reflejar la realidad de estas mujeres. Este hecho dificulta conocer mejor la situación de desigualdad entre las mujeres y hombres con discapacidad intelectual, y la situación de discriminación de las mujeres con discapacidad respecto al resto de la sociedad. Los datos de los que disponemos son por tanto aproximativos, y urge generar información cuantitativa más ajustada a la realidad lo que nos permitirá planificar actuaciones más efectivas para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. A ello deben contribuir no solamente las administraciones públicas, sino también las organizaciones de la discapacidad.

3.2. Vivimos en una sociedad androcéntrica donde persiste el machismo

Nuestra sociedad está regulada por el androcentrismo, donde el modelo masculino se impone como universal y medida de todas las cosas (hombre, blanco, occidental, heterosexual, joven, sin discapacidad, de clase media). Esto se generaliza a todos los seres humanos bajo la noción de neutralidad. Esta visión es excluyente e invisibiliza la verdadera diversidad de la sociedad, y la contribución de las mujeres y de otros grupos de población.

En el ámbito de la discapacidad también el patrón masculino ha constituido el modelo sobre el que se han diseñado políticas, investigaciones, programas, acciones manteniendo la invisibilidad de las mujeres y las niñas con discapacidad, tal y como apunta Isabel Caballero de la Fundación Cermi Mujeres. Además el movimiento de la discapacidad ha sido impulsado fundamentalmente por mujeres, pero está dirigido por hombres.

El patrón masculino está jerarquizado, y afecta negativamente a las mujeres y las niñas, porque sitúa a los hombres colectivamente (como grupo) en una posición de privilegio en el acceso y uso de los recursos. En este contexto el machismo actúa como un mecanismo ideológico que justifica la discriminación, porque parte de la creencia de diferencias innatas entre mujeres y hombres que otorga a éstos últimos un mayor valor. Pese a ello el machismo también limita a los hombres en su desarrollo personal, emocional y profesional.

El machismo organiza a la sociedad en torno a valores discriminatorios (**patriarcales**). Los hombres están en mayor número o en su totalidad en puestos de superioridad, poder y prestigio (en el ámbito público: político, económico, religioso y militar). Las mujeres enfrentan barreras de acceso, permanencia y promoción en estos espacios (en su conjunto se denomina “espacio público”). A las mujeres se les asigna el ámbito de lo privado, familiar y doméstico y por tanto, de lo subordinado y no remunerado. Además, muchas mujeres experimentan una situación de discriminación directa, e incluso explotación.

Además, el machismo es una ideología **heteronormativa**. Considera que todo el mundo debe ser heterosexual. Es decir, que tener genitales masculinos equivale a sentirse hombre y desear a las mujeres; y al revés, tener genitales femeninos equivale

a sentirse mujer y desear a los hombres. Esto quiere decir que se basa en una profunda **LGTBfobia**⁵.

El machismo produce discriminación, injusticia, e impide alcanzar una buena calidad de vida. Para no perpetuarlo es necesario favorecer la reflexión personal para adquirir posturas conscientes y críticas, que nos ayuda a ser personas más igualitarias. A ello ha contribuido enormemente el movimiento feminista y las teorías feministas.

3.3. A pesar de los avances sociales, las mujeres en general enfrentan situaciones de discriminación.

La relación entre mujeres y hombres, y su posición en la sociedad ha experimentado muchos cambios positivos en las últimas décadas. Han contribuido a ello cuestiones como: la abolición de prohibiciones y leyes discriminatorias hacia las mujeres (como requerir el permiso del padre o el marido para trabajar, no poder acceder a algunos empleos, abrir una cuenta en el banco, o acceder a anticonceptivos). También ha favorecido una mayor igualdad social el acceso de las mujeres a la educación superior, al mercado de trabajo de forma continua y en diferentes sectores productivos, y la educación mixta de niñas y niños en la escuela.

A pesar de lo anterior, las personas seguimos siendo educadas a partir de muchos estereotipos de género, que mantiene determinadas actitudes y creencias que generan desigualdades y/o discriminación. Socialmente, lo que se considera femenino tiene menor valor social, o un valor paradójico. Por ejemplo...

- Las cualidades y tareas asignadas a las mujeres en el ámbito privado de la familia son apreciadas, pero no son visibles y valoradas en el ámbito público.
- El reparto desigual del cuidado de la familia y tareas domésticas. Las mujeres son quienes más solicitan las medidas de conciliación. La mayoría de hombres sigue sin asumir su corresponsabilidad en este ámbito.
- La brecha salarial, es decir, percibir un salario menor que un hombre por realizar el mismo trabajo.
- La segregación horizontal laboral, es decir la existencia de profesiones feminizadas relacionadas con atender y cuidar a otras personas (enfermeras, educadoras...) y cuya remuneración es menor que las profesiones masculinizadas (por ejemplo, las tecnológicas).

⁵ LGTBfobia hace referencia al rechazo a las personas lesbianas (L), gays (G), trans* (T), bisexuales (B), o intersexuales.

- La segregación vertical, es decir, que las mujeres ocupen muchos menos puestos directivos y de responsabilidad que los hombres a pesar de estar cualificadas para ello.
- El techo de cristal, obstáculos difíciles de ver que impiden el ascenso de las mujeres (por ejemplo: ser representantes, líderes, presidentas, directoras...). Se produce fundamentalmente por tres razones:
 - por los procedimientos de selección (que encubren actitudes o procedimientos sexistas);
 - por la falta de políticas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal;
 - por la falta de motivación de algunas mujeres por los puestos de liderazgo influida, entre otras razones, por las dos anteriores.

En la actualidad, la mayor expresión de la vigencia del machismo y la desigualdad es la **violencia de género**. De acuerdo la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (Naciones Unidas, 1993) es “todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada”. Esta violencia puede producirse por extraños o conocidos en el ámbito público o en la calle, y también en el ámbito privado, el de la familia y el de las relaciones de pareja.

En suma, podemos afirmar que vivimos en un momento -tal y como lo ha acuñado Amelia Valcárcel- denominado **espejismo de la igualdad**, donde conviene diferenciar lo que es la **igualdad formal**, conseguida a través de los avances legislativos y la revolución histórica protagonizada por las mujeres en la lucha por su emancipación; de la **igualdad real y efectiva**, y es aquí donde vemos que los cambios de mentalidad son más lentos, que siguen existiendo actitudes machistas y neomachistas, y que las mujeres en general, y las mujeres con DID en particular, no tienen las mismas oportunidades que los hombres, ni de partida, ni de llegada, tal y como se ha puesto de relieve en el presente documento. Tener esto en cuenta es muy importante para no llevarse a engaño. Además estos avances en materia de igualdad no se han producido de la misma manera en todo el mundo.

3.4. Las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo y la mirada interseccional

Las mujeres con discapacidad tienen que enfrentarse a situaciones de discriminación múltiple lo cual, como ya se ha dicho en la introducción, requiere de un enfoque interseccional. En este sentido, la Observación General N° 28 (2000) adoptada por el Comité de los Derechos Humanos sobre el artículo 3 (la igualdad de derechos entre hombres y mujeres) del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas, señala que “La discriminación contra la mujer suele estar íntimamente vinculada con la discriminación por otros motivos como la raza, el color, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. Los Estados Partes deberán tener en cuenta la forma concreta en que algunos casos de discriminación por otros motivos afectan en particular a la mujer e incluir información acerca de las medidas adoptadas para contrarrestar esos efectos” (párrafo 30).

En esta misma línea, la Recomendación General N° 18 (1991) del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer⁶ reconoce que las mujeres con discapacidad pueden ser objeto de una doble discriminación debido a su género y a su discapacidad. Por esta razón recomienda a los Estados que incluyan en sus informes periódicos información específica sobre las mujeres con discapacidad; e información sobre las medidas adoptadas para hacer frente a su situación particular, incluidas las medidas especiales para que gocen de igualdad de oportunidades en materia de educación y de empleo, servicios de salud y seguridad social y asegurar que puedan participar en todos los aspectos de la vida social y cultural”.

Las mujeres y hombres con DID no son ajenos-as a la socialización de género, también les llegan todos estos condicionantes que les dicen cómo deben ser como mujeres y como hombres. Sin embargo, al mismo tiempo padecen un proceso de “desgenerización”, donde se produce un vaciamiento parcial de los roles femeninos y masculinos. Su discapacidad eclipsa toda la identidad de la persona sexo-genérica (como mujeres y hombres), así como otras dimensiones (por ejemplo, la realidad LGTBI).

Este proceso de “desgenerización” nos enfrenta con algunas contradicciones. Por ejemplo, a las mujeres con discapacidad intelectual -muchas de ellas relegadas al

⁶ Disponible en: <http://hrlibrary.umn.edu/gencomm/Sgeneral18.htm>

ámbito privado de lo doméstico- se las ve capaces para cuidar de sobrinos-as, o de familiares mayores. Se subraya su rol femenino de atender a otras personas. No obstante, se les niega el derecho a ser madres, porque se las considera incapaces para cuidar a sus hijas-os.

Además, dado que la sociedad impone unos cánones de belleza determinados, la realidad de las mujeres con DID y su diversidad corporal quedan nuevamente excluidas. Por lo que se les niega la feminidad, el deseo, lo cual junto a los mensajes *desempoderantes* de sus entornos cercanos, incrementa la negación de sus derechos de afectividad y sexualidad, e impide el reconocimiento de su identidad como mujeres.

Por otra parte, se observa que los hombres con discapacidad también tienen actitudes machistas y de control cuando están en pareja, sin embargo existe una mayor aceptación social hacia su sexualidad -siempre que sean heterosexuales-. A la vez, ellos también reciben el mensaje hacia sus cuerpos como excluidos de los cánones de la masculinidad hegemónica.

En este sentido la perspectiva de género implica abrir preguntas y reflexionar acerca de todas estas cuestiones y cómo abordarlas.

En otra contradicción similar, se percibe a las mujeres con DID capaces para asumir las tareas domésticas, aunque estas requieren muchas capacidades de autogestión, pero no se les reconoce la capacidad para la vida independiente, o para tener empleo.

La Fundación Cermi Mujeres (2005)⁷ ha señalado que esta representación social de las mujeres con discapacidad es negativa y preocupante porque tiene consecuencias perjudiciales para ellas. Cermi Mujeres incide en que con frecuencia se las representa como mujeres asexuadas, o incompletas, lo que favorece su deshumanización. Esto es, que sean tratadas como seres de inferior categoría, con una mayor insensibilidad al dolor, como una amenaza (peligrosas, inestables) e indefensas.

En el ámbito de la sexualidad y la violencia las mujeres enfrentan retos especialmente urgentes. Según ONU Mujeres, hasta 7 de cada 10 mujeres con discapacidad informan haber padecido violencia física y/o sexual en algún momento de su vida; y hasta el 50 por ciento de las agresiones sexuales fueron cometidas contra niñas menores de 16 años (*Hermanas olvidadas: Violencia contra mujeres y niñas con discapacidad*, 2012). Estos abusos son perpetrados muchas veces por sus familiares o personas responsables de su cuidado. Sin embargo, la representación asexual de las

⁷ Cermi Mujeres. 2005. Por la igualdad. Unidas en la diversidad. Disponible en: <https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/informes/Libro19.pdf>

personas con discapacidad intelectual dificulta la intervención en esta cuestión. Sobre todo en áreas como: la explotación sexual, la denegación de la orientación sexual, y la separación de madres con discapacidad de sus hijos/as.

Así, el impacto de los mitos culturales sobre la discapacidad y las mujeres se conjugan para dar lugar a situaciones de opresión y vulneración de derechos. La Fundación Cermi Mujeres hace hincapié en este sentido afirmando que “el miedo al embarazo y sus consecuencias (como estimar que no tienen habilidades y/o medios suficientes para cuidar de una criatura, las repercusiones físicas para la madre, el miedo a que pueda heredar la discapacidad, entre otras han sido durante años de historia la gran preocupación de las familias de las mujeres con discapacidad” (Cermi Mujeres, 2013)⁸. Por ello se producen situaciones de vulneración de derechos fundamentales como son: el tratamiento hormonal, la extracción de glándulas mamarias, la esterilización forzada⁹, el aborto eugenésico, y aborto coercitivo.

El estudio “Violencia de género hacia las mujeres con discapacidad a partir de la macroencuesta 2015” (Cermi Mujeres, 2016) señalaba que un 31% de las encuestadas (con discapacidad) declararon haber sufrido algún tipo de violencia (ya sea física, sexual o psicológica, cualquiera de las violencias: o una sola o varias a la vez) de su pareja actual o anterior pareja y un 14% por alguna de sus parejas. El Informe pone de manifiesto que casi el 80% de las mujeres con discapacidad en Europa es víctima de la violencia y tiene un riesgo cuatro veces mayor que el resto de mujeres de sufrir violencia sexual.

El “Segundo Manifiesto de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad de la Unión Europea” reconoce que “los servicios sanitarios pueden desempeñar un papel crucial para ayudar a las mujeres y niñas con discapacidad que sufren violencia, ya que la mayoría de ellas entran en contacto con dichos servicios en algún momento de su vida. Además, los malos tratos afectan a la salud de las mujeres, por lo que éstas acceden más a los servicios sanitarios; en particular, a la atención primaria, servicios de urgencias, obstetricia y ginecología y salud mental (apartado 17). Los programas y políticas públicas de prevención de la violencia de género no tienen en cuenta particularidades de las niñas y las mujeres con discapacidad, lo que dificulta la

⁸ Fundación Cermi Mujeres. 2013. El reflejo de la mujer en el espejo de la discapacidad. Disponible en: https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/00-El_reflejo_de_la_mujer_en_el_espejo.pdf

⁹ Como pone de manifiesto el “Informe sobre esterilizaciones forzadas de las mujeres y niñas con discapacidad” elaborado por el Foro Europeo de Discapacidad y la Fundación Cermi Mujeres (2017). Disponible en: https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/novedades/INFORME%20ESTERILIZACI%c3%93N_0.pdf

prevención y la atención en igualdad de condiciones que el resto de las mujeres (Cermi, 2013).

De esta forma, las mujeres con discapacidad en general son representadas como mujeres altamente dependientes, incapaces de tomar sus propias decisiones, económicamente improproductivas, y sin habilidades para participar en la sociedad (Cermi Mujeres, 2005).

El resultado de lo anterior implica tener peores condiciones de salud que los hombres con discapacidad (especialmente respecto a la salud sexual y reproductiva), un menor acceso al sistema educativo y económico que ellos (Cermi Mujeres, 2005). Es especialmente preocupante la falta de acceso a una renta propia: “Los estereotipos, la tendencia a la sobreprotección familiar y la desmotivación que genera la aceptación o resignación de las situaciones de inactividad forman una combinación que aleja a las mujeres con discapacidad del empleo”. Esto supone una mayor tasa de pobreza y desempleo (Plan de Acción de la Estrategia Española sobre Discapacidad 2014-2020), y tasas más bajas de participación social (Cermi Mujeres, 2013).

Las mujeres con DID no tienen las mismas oportunidades que los hombres, no se les facilita el acceso a la formación y ni el empleo y esto conlleva menores oportunidades a largo plazo, no sólo laborales sino también de desarrollo personal y para poder establecer vínculos sociales significativos. Es un círculo vicioso que se inicia con la sobreprotección de los entornos cercanos y se refuerza con el sesgo de género de las organizaciones que tienen que prestarles servicios de apoyo y autonomía. En este sentido la promoción de las mujeres con DID no es que se enfrente a un “techo cristal”, sino que el liderazgo y autorrepresentación de estas mujeres tiene que batallar contra un verdadero “suelo pegajoso”¹⁰. No obstante, hay mujeres que a través de los apoyos, la constancia, el esfuerzo y un marco de oportunidades rompen los estereotipos anteriores. Un ejemplo frecuente es Raquel Cárcamo¹¹.

¹⁰ La expresión “suelo pegajoso” se refiere a las tareas de cuidado y vida familiar a las que tradicionalmente se ha relegado a las mujeres.

¹¹ Raquel Cárcamo (Madrid, 1988) es la primera persona con discapacidad intelectual en formar parte de la junta directiva de Plena inclusión. Fue presidenta de la Cooperativa Altavoz en sus inicios.

Más información en: https://es.wikipedia.org/wiki/Raquel_C%C3%A1rcamo
y en: <http://altavozcooperativa.org/2015/12/28/entrevista-a-raquel-carcamo/>

4. Ejes de trabajo o ámbitos de intervención prioritarios

Teniendo en cuenta lo anterior, existen diferentes ejes sobre los que trabajar por la igualdad entre mujeres y hombres con DID, y por los derechos de las mujeres con DID. Estos **ejes de trabajo** son:

1) Incidir en la defensa de los derechos fundamentales de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, especialmente los derechos de las mujeres y su capacidad jurídica. Lo que incluye la incidencia política y el desarrollo de la perspectiva de género

La promoción del bienestar personal y relacional va de la mano de relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres con discapacidad y para ello es necesaria la concienciación sobre la situación de discriminación existente. La información y la sensibilización son herramientas fundamentales.

Es necesario que las mujeres con DID adquieran una mayor visibilidad donde se refleje una imagen positiva. Trabajar en torno a los días internacionales puede contribuir a concienciar desde una perspectiva interseccional y de discriminación múltiple, y favorecer tener textos de referencia por escrito gracias a la redacción de manifiestos:

- Día Internacional de la Mujer, 8 de marzo.
- Día visibilidad lésbica, 26 abril.
- Día del orgullo LGTBI, 28 junio.
- Día Mundial de la Salud Sexual, 4 de septiembre.
- Día Internacional de la Niña, 11 de octubre.
- Día Internacional de las Mujeres Rurales, 15 de octubre.
- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 25 de noviembre.
- Día Internacional de las Personas con Discapacidad, 3 diciembre.

Es importante que las propias mujeres con DID sean protagonistas e impulsoras del cambio, como por ejemplo ocurre en el proyecto “Protagonistas”¹² de promotoras de igualdad de Plena inclusión Canarias.

En cuanto a la capacidad jurídica, el artículo 12 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad

¹² Vídeo “Protagonistas” disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=UZpPfwGnNA>

(CDPD) declara literalmente que "los Estados Partes reafirman que las personas con discapacidad tienen derecho a ser reconocidas en todas partes como personas ante la ley. Las Partes reconocerán que las personas con discapacidad gozan de capacidad jurídica en igualdad de condiciones con los demás en todos los aspectos de la vida". Los apoyos personalizados para la toma de decisiones deben incluir específicamente aspectos de especial importancia para la perspectiva de género como es la maternidad informada y los derechos sexuales y reproductivos, la educación de la afectividad y sexualidad, la prevención de la violencia de género, y también el derecho al voto de las mujeres con discapacidad intelectual, y su participación social y representación asociativa.

2) Facilitar la aplicación práctica del Posicionamiento de igualdad de género con todos los apoyos especializados necesarios.

2.1. Capacitación y asesoramiento

Lo que significa, por un lado, que todos los agentes implicados y grupos de interés de Plena inclusión: personas con DID¹³, familias, equipos técnicos, equipos directivos, personal voluntario conozcan y apliquen la perspectiva de género y reciban formación en este sentido.

Recurrir a expertas-os en el tema cuando se precise profundizar o trabajar un tema de manera más exhaustiva.

Y por otro lado, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas, planes, programas, proyectos de desarrollo, estudios, en todas las etapas de los mismos, desde su planificación hasta su ejecución y evaluación posterior.

2.2. Producción de información y diagnósticos específicos

De partida, siempre vamos a recoger y disponer de datos desagregados por sexo de cualquier acción que se desarrolle. Además, cruzaremos estos datos recopilando datos de otras variables relevantes, como por ejemplo: edad, nacionalidad, y según proceda por el tipo de proyecto y/o acción iremos sumando variables (clase social, etnia, religión, edad, etc.).

¹³ Son excelentes ejemplos los materiales: "Taller: Avanzando junt@s hacia la igualdad" de Plena inclusión Castilla y León, y el "Manual de Orientación: promotora de igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad intelectual y/o del desarrollo. Iguales suma diversidad" de Plena inclusión Canarias.

Para identificar diferencias y desigualdades es importante recoger:

- Tasas de cobertura por sexo.
- Identificación de necesidades de mujeres y hombres.
- Cuantificación del tipo (por áreas) de incorporación por sexo.
- Razones de la desigual participación de mujeres y hombres.
- Efectos indirectos.

Cuando queramos recoger datos relacionados con familias, es importante huir de falsos genéricos como “padres” para referirse a los-as progenitores-as, en este caso es importante desglosar, por ejemplo, si a un taller ha venido el padre o la madre, o puede interesarnos incluir el grado de parentesco: hermano, hermana, abuelo, abuela..., etc.

A veces solo desagregar los datos por sexo no es suficiente para visibilizar determinadas realidades y por eso construiremos nuevos indicadores tanto cuantitativos como cualitativos que nos ayuden a sacar a la luz desigualdades o a medir el impacto de la acción y/o del proyecto.

Dada la escasez de datos sobre la situación específica de las mujeres con DID, es fundamental llevar a cabo diagnósticos de necesidades desde la perspectiva de género centrados en un ámbito, por ejemplo: el empleo; o varios -empleo-formación-vida independiente-, de esta manera podremos dirigir acciones concretas y medidas para mejorar los apoyos que ofrecemos tanto dentro de Plena inclusión como fuera.

2.3. Utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo

Lo que no se nombra no existe, en el ámbito de la discapacidad somos conscientes de cómo el cambio de terminología de “subnormal” a persona con discapacidad intelectual supuso una transformación en el enfoque y en la consideración de los derechos de ciudadanía de las personas con discapacidad intelectual.

Uno de los primeros ámbitos por los que hay que empezar para incorporar la perspectiva de género es ser conscientes de que el lenguaje no es neutro y cómo a través del mismo perpetuamos el machismo.

Incorporar la perspectiva de género supone utilizar un lenguaje no sexista e inclusivo en:

- Lenguaje escrito (memorias, cartas y comunicaciones, programas, proyectos, campañas, web, Facebook, planes de acción, notas de prensa, PowerPoint...).
- Lenguaje oral (discursos, manifiestos, reuniones, charlas, eventos...).
- También en la medida de lo posible respetaremos el uso del lenguaje no sexista e inclusivo en los documentos escritos en Lectura Fácil.

Para evidenciar las desigualdades entre mujeres y hombres y trabajar desde una perspectiva de género se ha desarrollado un lenguaje propio que es importante conocer: techo de cristal, suelo pegajoso, brecha salarial, etc... Existen numerosos materiales que trabajan esta cuestión¹⁴.

También cuidaremos la imagen no sexista en la presentación de Plena inclusión:

- Cuando utilicemos imágenes, fotos de personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo, es importante que no aparezcan solo y siempre imágenes de hombres y/o niños como representantes de toda la población con discapacidad, tratar de incluir imágenes de mujeres y/o niñas.
- Lo mismo cuando en lugar de fotos usamos iconos o pictogramas. No usar solo aquellos iconos que representan a los hombres.
- No usar imágenes que hipersexualicen la imagen de las mujeres y las niñas.
- No usar imágenes de hombres y mujeres que mantengan los roles tradicionalmente asignados a mujeres y hombres, contribuyendo a reproducir los estereotipos de género.
- Usar imágenes que recojan la diversidad y la pluralidad de las mujeres y hombres, tanto en su aspecto físico como en sus funciones sociales. Así como de la diversidad humana a todos los niveles (edad, orientación sexual...) también la diversidad familiar.
- Cuando precisamos testimonios para entrevistas en medios de comunicación o para elaborar vídeos de sensibilización que aparezcan en la medida de lo posible representación de ambos sexos.

¹⁴ En Anexo 2 se ofrece el enlace a un post (Olga Berríos, 2016) sobre Guías de lenguaje inclusivo.

- Todas estas orientaciones se tendrán en cuenta en el diseño gráfico de: carteles, campañas, guías...

3) Promover la participación social de las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo

La plena ciudadanía es uno de los objetivos de Plena inclusión. En este eje es imprescindible hacer hincapié en que la participación es lo único que ayuda a garantizar que los análisis, diseños de programas y servicios tienen en cuenta las necesidades y demandas específicas de las mujeres con DID.

- Mejorar el conocimiento sobre la participación cultural, económica y social de las mujeres.
- Favorecer el acceso, permanencia y promoción de las mujeres en el ámbito laboral. El Documento marco de incidencia política y social (Plena inclusión, 2015)¹⁵ señala “diseño y puesta en marcha de programas para mejorar la empleabilidad, el acceso y la permanencia en el empleo o autoempleo de mujeres pertenecientes a grupos especialmente vulnerables, que incluyan itinerarios personalizados y medidas de acompañamiento”.
- Revisar los sistemas de información y participación para facilitar la participación de las mujeres con discapacidad dentro de las organizaciones (autogestores), y en los espacios sociales de representación (auto-representación); y preferiblemente como consultoras, asesoras o expertas.
- El sistema de cuotas proporcionales (60% máximo de un sexo/ 40% del otro sexo) puede ser un sistema a tener en cuenta en los espacios de representación.
- El empoderamiento es una estrategia clave para la participación de las mujeres en cualquier ámbito. Hace referencia a la toma de conciencia personal y el trabajo colectivo con otras mujeres y hombres para alcanzar la plena igualdad. La formación y capacitación de mujeres es la clave para esta estrategia.

4) Garantizar los derechos sexuales y reproductivos

Atender, educar y prestar apoyos a la sexualidad, se apoya en los valores de dignidad, libertad, igualdad de género y, también, se relacionan con la

¹⁵ Disponible en: http://www.plenainclusion.org/sites/default/files/documento_incidencia_politica_plena_inclusion.pdf

Salud. La Salud Sexual (estado de bienestar físico, psicológico y sociocultural relacionado con la sexualidad, que requiere un entorno libre de coerción, discriminación y violencia) y la Salud Reproductiva (estado de bienestar físico, psicológico y sociocultural en los aspectos relativos a la capacidad reproductiva de la persona, que implica que se pueda tener una vida sexual segura, la libertad de tener hijos y de decidir cuándo tenerlos¹⁶).

"La salud reproductiva es un estado general de bienestar físico, mental y social, y no de mera ausencia de enfermedades o dolencias, en todos los aspectos relacionados con el sistema reproductivo y sus funciones y procesos. En consecuencia, la salud reproductiva entraña la capacidad de disfrutar de una vida sexual satisfactoria y sin riesgos, y de procrear, y la libertad para decidir hacerlo o no hacerlo, cuándo y con qué frecuencia" (Conferencia de Bucarest de 1974, ONU). En relación a ello, este eje de trabajo profundizaría sobre:

- Informar y garantizar sobre los derechos sexuales y reproductivos y las sexualidades diversas, dando cumplimiento al Posicionamiento de Plena inclusión sobre el derecho a la sexualidad de las personas con DID.
- La maternidad informada.
- La prevención y recuperación ante el abuso sexual.
- Acabar con las esterilizaciones forzadas y mejorar el conocimiento sobre el número en que se producen.

5) Poner en valor y reconocer el papel de las mujeres con discapacidad en los cuidados familiares, y las necesidades de las familias de madres con discapacidad intelectual

Es necesario mejorar el conocimiento sobre el papel que desarrollan las mujeres con DID en sus familias, y poner en valor sus logros, las responsabilidades que asumen y los apoyos que requieren. Además, es necesario fomentar la asunción de responsabilidades de cuidado en los hombres con DID.

¹⁶ Posicionamiento institucional de Plena inclusión por el derecho a la sexualidad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Disponible en:

http://www.plenainclusion.org/sites/default/files/posicionamiento_sexualidad.pdf

Asimismo es necesario conocer mejor las necesidades de las mujeres con DID para garantizar su derecho a la maternidad informada¹⁷, y garantizar los apoyos que requieren en el ejercicio de su maternidad si así lo deciden. Como es facilitar que sus hijos e hijas permanezcan en el núcleo familiar, tengan un entorno de comprensión y protección, y facilitar a madres con DID “espacios de crecimiento, apoyo, descanso e intercambio de experiencias” como señala el Programa “Madres con Mayúsculas” de Plena inclusión Madrid¹⁸.

La maternidad informada, y la calidad de vida de las madres y familias con madres con discapacidad intelectual, va de la mano del acceso a los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres con DI.

6) Prevenir e intervenir en el ámbito de la violencia contra las mujeres

Se debe de garantizar información accesible para todas las personas, y se da la universalidad de la atención pública en esta materia: es necesario colaborar con los servicios especializados sobre violencia de género (públicos y privados) para que adquieran una perspectiva más interseccional sobre el problema y comprendan las necesidades de las mujeres con discapacidad intelectual y las barreras específicas que enfrentan.

El Documento marco de incidencia política y social (Plena inclusión, 2015) señala (haciendo referencia a los artículos 6 y 7 de la CDPD):

- Exigencia de la realización de investigaciones sobre la violencia específica ejercida sobre las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo, en ámbitos institucionales y domésticos que permita conocer sus causas y efectos.
- Establecimiento de programas de educación sexual dirigidos a mujeres con discapacidad intelectual que reduzca el riesgo de que sean objeto de agresiones sexuales.
- Generalización de buenas prácticas relacionadas con la formación a mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo sobre la violencia de género.

¹⁷ Xavier Etxebarria (2013). *Maternidad-Paternidad en personas con discapacidad intelectual*. Madrid: FEAPS, Documentos de Ética.

¹⁸ Más información disponible en: <https://plenainclusionmadrid.org/personas-con-discapacidad/madres-con-mayusculas/>

- Incorporar la discapacidad en la formación de los profesionales que intervienen en la prevención y atención de situaciones de violencia contra mujeres, especialmente la discapacidad intelectual y del desarrollo.
- Elaborar protocolos específicos de atención a mujeres con discapacidad. Existen experiencias y materiales ya desarrollados en las organizaciones que facilitan que esta sea una cuestión de intervención prioritaria.¹⁹

7) Favorecer el liderazgo, auto-representación, y presencia equitativa en las organizaciones

Además del empoderamiento, es necesario aplicar la perspectiva de género de forma transversal en las organizaciones: su planificación y evaluación, su gestión y organización de recursos humanos, incluyendo el voluntariado), y su liderazgo. Es necesario generar espacios y estrategias para el empoderamiento y auto-representación de las mujeres con discapacidad intelectual.

Para poner en marcha lo anterior son especialmente útiles los planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por ejemplo, el “Plan de Igualdad de Género del Foro Europeo de la Discapacidad” (2014-2017)²⁰ elaborado por el Comité de Mujeres del EDF, el “Plan de Igualdad del CERMI 2012-2016”²¹, o planes de acción específicos (como el “Plan de Igualdad de Género para Entidades de la Discapacidad del Tercer Sector” (Peláez Narváez, 2011)²².

También es relevante dotarse de programas específicos de actuación como es el programa “Mujeres y por la Igualdad de Género” de Plena inclusión Comunidad Valenciana²³, el “programa de Apoyo a Mujeres con Discapacidad Intelectual y/o del Desarrollo en la promoción de la Igualdad y la Ciudadanía” de Plena inclusión Extremadura²⁴, o el trabajo sobre mujer de Plena inclusión

¹⁹ Por ejemplo la guía de “Prevención de la violencia de género hacia las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo” de Plena inclusión Madrid (2017), disponible en: <https://plenainclusionmadrid.org/wp-content/uploads/2017/12/folleto-violencia-ge-nero-discapacidad-web.pdf> o el “Protocolo de actuación ante los abusos sexuales y la violencia doméstica y de género a personas con discapacidad intelectual” de la Fundación Pardo-Valcarce, disponible en: <http://www.nomasabuso.com/wp-content/uploads/2012/05/Protocolo.pdf>

²⁰ Disponible en: <https://www.cermi.es/es/mujeres/publicaciones/otros/9-junio-2014>

²¹ Disponible en:

https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/novedades/PLAN_DE_IGUALDAD_DEL_CERMI_def_def.pdf

²² Disponible en: https://www.cermi.es/sites/default/files/docs/colecciones/Plan_de_Igualdad_de_G_nero_OK.pdf

²³ Disponible en: <http://plenainclusioncv.org/para-personas-con-discapacidad-intelectual/mujer-y-por-la-igualdad-de-genero/>

²⁴ Disponible en: <http://www.feapsextrmadura.org/plenainclusion/que-ofrecemos/mujer>

Madrid²⁵. Ello no excluye la necesidad de realizar actuaciones específicas con los hombres, y en especial con los hombres con DID.

Además, resulta de interés fortalecer la red asociativa en materia de mujer y género, dentro de Plena inclusión, del sector de la discapacidad (como es la Red Estatal de Mujeres con Discapacidad)²⁶, y respecto al movimiento feminista y de mujeres²⁷.

²⁵ Disponible en: <https://plenainclusionmadrid.org>

²⁶ Más información en: <https://www.cermi.es/es/mujeres/red-estatal>

²⁷ Por ejemplo, la Coordinadora Feminista- Federación Estatal de Organizaciones Feministas; información disponible en: <http://www.feministas.org/> o el Grupo de Género e Igualdad del Consejo Estatal de ONG; véase: <https://www.msssi.gob.es/ssi/familiasInfancia/ongVoluntariado/consejos.htm>

Anexo 1. Glosario de género e igualdad

Androcentrismo

Visión del mundo que sitúa al hombre como centro de todas las cosas. Es excluyente porque no tiene en cuenta las necesidades de la mitad de la población que constituyen las mujeres, así como tampoco de otros grupos de población como personas con discapacidades, personas LGTBI, personas mayores, personas pertenecen a minorías étnicas, etc. El androcentrismo supone la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres. Por ejemplo, en los libros de Historia.

Feminismo

Movimiento social, político y económico compuesto por mujeres y hombres, con una tradición de tres siglos, cuyo objetivo es la igualdad legal, de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Tal y como señala Amelia Valcarcel (2001) el feminismo es fundamentalmente la reparación de una injusticia histórica.

Hablamos de **feminismos** en plural, ya que se trata de un movimiento diverso constituido por corrientes de pensamiento crítico, en permanente evolución que ayudan a identificar el machismo y corregir las desigualdades y discriminaciones de género.

Ha sido precisamente la lucha constante de los feminismos que han contribuido a ensanchar enormemente los derechos de las mujeres, así como la teoría y práctica generada desde los estudios de género, han planteado la necesidad y pertinencia de un enfoque de la realidad desde la perspectiva de género.

Interseccionalidad

El término interseccionalidad surge en la década de los 80 acuñado por Kimberlé W. Crenshaw, cuando denunció la discriminación laboral de las mujeres afroamericanas en EEUU, a partir de la cual la ONU se ha ido sensibilizando cada vez más, en relación con la incorporación de la intersección de las categorías de género y etnia.

Anteriormente, desde el feminismo negro, feminismo lesbiano, feminismo poscolonial se había criticado al feminismo occidental, blanco y heterosexual al no incluir en sus reivindicaciones las demandas específicas de las mujeres negras o lesbianas. De la

misma manera las mujeres con discapacidades no se han sentido identificadas con la lucha feminista, aun así a partir de la década de los 90 el movimiento organizado de mujeres con discapacidad comenzará a denunciar sobre la situación de exclusión que sufrían las mujeres con discapacidades, reconociendo la importancia del protagonismo y autodeterminación de las mujeres con discapacidad. Sin embargo, como apunta Isabel Caballero de la Fundación Cermi Mujeres queda pendiente dar cabida a aquellas mujeres y niñas, que, por sus discapacidades, tienen mayores dificultades para desarrollar un discurso crítico propio, como es el caso de las mujeres con discapacidad intelectual y/o del desarrollo.

Tal y como señalan desde la Fundación Cermi Mujeres, las dificultades para reconocer y abordar la situación específica de las mujeres y niñas con discapacidad tiene que ver también a que tanto el género como la discapacidad, han sido factores considerados aisladamente en la elaboración y gestión de políticas de igualdad de género así como las políticas de prevención y atención de violencia de género, lo que ha impedido un avance mayor en el análisis de las formas en que interactúan estos dos factores de discriminación y en la lucha contra ella.

Así la perspectiva de la interseccionalidad analiza la interacción simultánea de las discriminaciones, pero no equivale a una mera suma de ellas, sino a la interacción de éstas en cada persona o grupo social, las cuales reflejan las diferentes estructuras de poder existentes en la sociedad misma. Es decir, cómo estas distintas estructuras de poder (patriarcado, androcentrismo, racismo, heteronorma, colonialismo, capitalismo, capacitismo, entre otras) se interrelacionan y articulan unas con otras, generando situaciones de exclusión social.

Cuando no incorporamos esta perspectiva al análisis de la realidad, pensamos que una discriminación es solamente producto del racismo, del sexismo o de la homofobia, en lugar de analizar la simultaneidad de sistemas o estructuras que interactúan a un mismo tiempo, y terminamos por subsumir los problemas o condiciones creadas por la discriminación interseccional bajo una única categoría de discriminación.

Desde Plena inclusión, tenemos una posición clave para poner de manifiesto cómo la negación de la heterogeneidad contribuye a la opresión de determinados grupos sociales, y argumentar a favor de una política que reconozca la diversidad y pluralidad de identidades en vez de oprimirla.

Para terminar, es importante destacar que la perspectiva de género y la perspectiva interseccional son complementarias y se fortalecen mutuamente.

Machismo

El machismo es un conjunto de creencias y opiniones que considera que las mujeres y los hombres tienen de forma natural determinadas características que son diferentes para unas y otros (capacidades, habilidades, preferencias, tareas, roles etc.). Por ejemplo: fuerte/ débil, seguro/ insegura, firme/ sentimental, hábil/ torpe, activo/ pasiva, emprendedor/ indecisa, libre/ sumisa, etc.

De acuerdo con lo anterior, niños y niñas son socializados desde que nacen de forma diferente, para incidir en dichos estereotipos. Esto fuerza a que las personas adquiramos estas características (en mayor o menor medida). Por eso, las mujeres y los hombres acabamos reproduciendo en nuestra intimidad, individual y socialmente, ideas, actitudes y comportamientos que dificultan tener relaciones igualitarias.

El machismo se sustenta en la heteronormatividad. Impide que las personas desarrollen afectos y sexualidades diversas con otros hombres (homosexualidad) y otras mujeres (lesbianismo) o con los dos (bisexualidad). También patologiza a las personas cuya identidad no se corresponde con el sexo asignado al nacer (transexual y/o transgénero, u otras variables) que tienen el mismo derecho a ser reconocidas y expresar sus necesidades afectivo-sexuales. Plena inclusión España se ha posicionado sobre esta cuestión en el “Posicionamiento institucional ante la necesidad de atender, educar y prestar apoyos a la sexualidad de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo”²⁸. Todo el mundo tiene derecho a tener vivir de acuerdo con la identidad de género con la que se identifica, y a expresar libremente su orientación sexual.

El machismo no se expresa siempre de la misma forma. Son creencias que se modifican y se adaptan a los cambios sociales. Esto refleja la resistencia al cambio de algunas personas y organizaciones a la igualdad. De esta manera, en la actualidad se tiende a hablar de “**postmachismo**” (Llorente, 2009). En el postmachismo no se ataca directamente la idea de igualdad de derechos. De hecho se hace creer que ya hemos alcanzado la plena igualdad (lo que se llama el *espejismo de la igualdad*). Lo que quedaría no son más que diferencias personales o puntuales que se corrigen con el paso del tiempo, o que responden a diferencias “naturales”. En el fondo son opiniones o análisis hechos fuera del contexto estructural de desigualdad que no quieren hacer frente a las verdaderas desigualdades.

²⁸ Aprobado en octubre de 2017, puede accederse al texto en:
<http://www.plenainclusion.org/informate/actualidad/noticias/2017/posicionamiento-institucional-sobre-sexualidad-de-las-personas>

Medidas de acción positiva

Son un conjunto de medidas correctoras temporales destinadas a remover situaciones, prejuicios, comportamientos y prácticas culturales y sociales que impiden a un grupo social discriminado alcanzar una situación real de igualdad de oportunidades.

La acción positiva tienen dos alcances: trabajan con acciones concretas en el entorno social y a nivel individual con las personas derribando la discriminación que sufre el colectivo por el hecho de pertenecer a ese grupo. Son acciones que van más allá del control de la aplicación de las leyes que desarrollan el principio de igualdad, consisten en el conjunto de medidas que, tienen por finalidad eliminar los obstáculos que se ponen a la igualdad real o de hecho entre mujeres y hombres.

Tienen como objetivos:

- **Superar los obstáculos específicos** que dificultan los derechos de las mujeres y garantizar los mismos resultados para mujeres y hombres.
- **Equiparar las oportunidades** de las mujeres con los hombres en la esfera pública y privada.
- **Transformar las relaciones de jerarquía** entre las mujeres y los hombres y roles y estereotipos.

Las medidas de discriminación positiva **tienen las siguientes características:**

- **Son igualatorias:** Intentan erradicar la discriminación de las mujeres. Estas medidas son necesarias mientras existan diferencias apreciables en la participación social, laboral y económica.
- **Temporales.** Son compensatorias y temporales. Existen en la medida que exista la discriminación detectada y terminan cuando ésta desaparece.
- **Directas y específicas.** Son programas y acciones muy concretas que se dirigen al colectivo que está sufriendo la discriminación.
- **Dinámicas y flexibles.** Las medidas puestas en práctica no son fijas e inmutables sino que tienen que ser revisadas e ir modificándose en función de cómo evoluciona el colectivo al que se aplique.

Sexo y género

“Sexo” y “género” son conceptos que utilizamos con frecuencia cuando hablamos de igualdad. Todas las personas somos sexuadas. En nuestra sociedad esto se limita a dos sexos (sexo binario: hombre o mujer), aunque hay personas que no se reconocen en ninguno de ellos. Dependiendo de la apariencia de nuestros genitales, al nacer se nos asigna uno de estos sexos. Y a partir de aquí, se nos atribuyen una serie de características que van a afectar a determinadas funciones o roles que tenemos que desempeñar en la sociedad, nuestra identidad personal, y a nuestra calidad de vida según seamos hombres y/o mujeres. Estas características varían en cada cultura y en cada época histórica; por eso se dice que el “**género**” es la interpretación que cada cultura hace del **sexo** “de nacimiento”.

Hemos de entender el género como una de las categorías centrales del pensamiento feminista acuñada en 1975 por la antropóloga feminista Gayle Rubín, ante la necesidad de analizar las causas de opresión de las mujeres.

Transversalidad (*mainstreaming*) de género

La incorporación de la perspectiva de género es un enfoque aceptado mundialmente para lograr la igualdad entre mujeres y hombres constituyendo una parte esencial de la labor de organismos como la ONU Mujeres, fue en la Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre Mujeres de Naciones Unidas (Pekín, 1995) donde se defendió la incorporación de la perspectiva de género como enfoque fundamental y estratégico para alcanzar los compromisos de igualdad de género y se destacó la necesidad de incluir esta perspectiva en todas las políticas y programas, para que, antes de que se tomen las decisiones se realice un análisis de los efectos producidos en mujeres y hombres respectivamente en lo que se denominó: *mainstreiming* de género o **transversalidad de género**. Una recomendación que se recoge también en diferentes tratados y directivas de la UE y a nivel español, queda recogida en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió en julio de 1997 el concepto de **transversalización de la perspectiva de género** en los siguientes términos:

"Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción"

que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros."

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la transversalización del enfoque de género no consiste en simplemente añadir un "componente femenino", un "componente de igualdad entre los géneros" a una actividad existente o en aumentar la participación de las mujeres. Transversalizar la perspectiva de género significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres en los programas que se desarrollen.

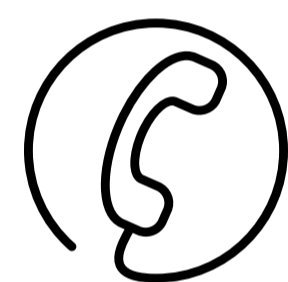
Anexo 2. Guías sobre uso no sexista del lenguaje y lenguaje inclusivo

- [Posicionamiento sobre la terminología relacionada con la discapacidad intelectual](#)
 - Plena inclusión España (mucho más actual que el anterior)
- [Decálogo para un uso apropiado de la imagen social de las personas con discapacidad](#) – CERMI Estatal
- [Discapacidad en la publicidad](#) – Consejo Comarcal del Bierzo
- [Guía para un uso no discriminatorio del lenguaje \(en el entorno de la discapacidad\)](#)
 - FUNDABEM
- [Infografía](#) – PREDIF
- [Consejos de estilo para tratar el Síndrome de Down](#) – Down España
- [Recomendaciones profesionales a los medios en el tratamiento del autismo](#) – AETAPI
- [Guía práctica de Fundación Secretariado Gitano](#)
- [Las chicas y los chicos y sus derechos en la comunicación](#) – UNICEF
- [Guía rápida para un lenguaje no sexista](#) – Blog Responsable
- [Guía para una comunicación con Equidad de Género](#) – Mugarik Gabe
- [Guía para un uso del lenguaje no sexista en las relaciones laborales y en el ámbito sindical](#) – CCOO
- [Guía de lenguaje no sexista](#) – Universidad de Granada
- [Manual de lenguaje administrativo no sexista](#) – Antonia Medina
- [Las profesiones en Femenino y Masculino](#) – Instituto de la Mujer
- [Cómo informar sobre violencia contra la mujer en las relaciones de pareja](#) – Centro Reina Sofía

- [Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen](#) – Universidad de Málaga
- [Guía práctica para un uso inclusivo del lenguaje](#) – Lantegi Batuak
- [Nombrando el mundo que queremos](#) – InteRed
- [Guía de lenguaje no sexista](#) – Oxfam Intermón
- [10 recomendaciones a los medios de comunicación para el tratamiento de la violencia homófoba](#) – COLEGAS
- [El semáforo de las palabras sobre transexualidad](#) – El Hombre Transexual

Berrios, Olga (2016), *Guías de lenguaje inclusivo*, disponible en:

<http://www.labroma.org/blog/2016/03/07/guias-de-lenguaje-inclusivo/> (posted 7/3/2016; fecha de consulta 10/1/2018)



91 5567413



www.plenainclusion.org



Avda. General Perón 32
28020. Madrid (España)



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL