

Medidas de acción sobre igualdad de género de Liber: Asociación de entidades de apoyo a la toma de decisiones



liber. Asociación
de entidades de apoyo
a la toma de decisiones



 POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

Reedición 2022.

liber.

Asociación
de entidades de apoyo
a la toma de decisiones

C/ del Aviador Zorita, 13 – Oficina 208. 28020, Madrid

info@asociacionliber.org

www.asociacionliber.org

Con la colaboración de:



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

La imagen empleada en la portada ha sido diseñada por Freepik.

Introducción

La *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, insta a dirigir la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, y en su exposición de motivos señala que se contempla 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.

La situación en 2018, según el diagnóstico de Plena inclusión¹, es que vivimos un momento de “espejismo de la igualdad”, donde hay que diferenciar la igualdad formal (vinculada a los avances legislativos) de la igualdad real y efectiva, donde los cambios de mentalidad son lentos, siguen existiendo actitudes machistas y neomachistas, y las mujeres en general no tienen las mismas oportunidades que los hombres, enfrentándose a más situaciones de discriminación sexista y, en el caso particular de las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo, a situaciones de discriminación múltiple. Esta situación no es distinta en el Tercer Sector.

Según revelan estudios en clave de género², en las organizaciones sociales, pese a la sensibilidad arraigada en cuestiones de justicia e igualdad, no siempre se ha enfocado la cuestión del desequilibrio entre los sexos y se siguen dando síntomas de reproducir el *status quo*, en cuanto a la relación de género.

¹ Plena inclusión (2018). Posicionamiento institucional de igualdad de género de Plena inclusión. Recuperado de <http://www.plenainclusion.org/sites/default/files/posic-generopdf.pdf>

² Federación de Mujeres Progresistas (2018). Guía para la elaboración de un Plan de Igualdad en ONG de Acción Social. Plataforma de ONG de Acción Social. Recuperado de https://www.plataformaong.org/ARCHIVO/documentos/biblioteca/1366138261_044.pdf



Desde Liber, Asociación de entidades de apoyo a la toma de decisiones, entendemos la igualdad entre hombres y mujeres no solo como un principio jurídico universal, sino como verdadero motor de cambio para avanzar hacia la plena equiparación de derechos y condiciones para todas las personas. Aun así, somos conscientes de que la desigualdad de género se manifiesta de distintos modos en la sociedad, en el ámbito laboral, educativo, en las relaciones sentimentales, etc., y que las mujeres han sufrido, en mayor o menor medida, las consecuencias de vivir en una sociedad machista.

Asimismo, reconocemos que las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo son víctimas de violencia de género, sobreprotección y denegación de los derechos sexuales y reproductivos, entre otros, pero su inclusión en las leyes, políticas públicas y debates en torno a esas discriminaciones no es algo frecuente. No es común adoptar una mirada interseccional al analizar estas cuestiones, lo que invisibiliza y excluye a las mujeres con discapacidad.

Por ello, como uno de los proyectos claves de la línea de “Crecimiento y calidad” de nuestro II Plan estratégico, se trabajó en 2018 en integrar la igualdad de oportunidades como principio básico y transversal en la Asociación e incorporar la perspectiva de género como forma de entender la realidad, adoptando una postura activa y crítica que contribuya a reducir la desigualdad de género también en el ámbito de la discapacidad. Fruto de este trabajo de reflexión conjunta del equipo técnico y la Junta Directiva, la Asociación adquirió los siguientes compromisos:



Compromisos de Liber: Asociación de entidades de apoyo a la toma de decisiones

1. Asumir como propio el posicionamiento institucional de igualdad de género en el ámbito de la discapacidad intelectual y del desarrollo elaborado por Plena inclusión;
2. Establecer un conjunto de medidas de acción que contribuyan a promover la igualdad de género en todos los ámbitos de actuación de la entidad;
3. Elaborar un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Asociación, así como fomentar la elaboración de planes de igualdad en todas las entidades miembro, facilitando el proceso con modelos y acompañamiento.
4. Generar un compromiso de medidas mínimas, con evaluaciones anuales, que pueda ser fácilmente asumido por toda la red de entidades miembro y que contribuya a consolidar una cultura común pro-igualdad entre hombres y mujeres y de reconocimiento de la situación de discriminación múltiple a la que se enfrentan las mujeres con discapacidad.

Medidas de acción para ejecutar el posicionamiento institucional de igualdad de género en el ámbito de la discapacidad intelectual y del desarrollo

Sumándonos al posicionamiento institucional de igualdad de género en el ámbito de la discapacidad intelectual y del desarrollo, publicado por Plena inclusión, y con el objetivo de contribuir a promover la igualdad de género en todos sus ámbitos de actuación, Liber propone las siguientes medidas de acción a ser adoptadas por esta y por las entidades asociadas:

- **En relación con las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo:**

- a) Incentivar el empoderamiento de las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo;
- b) Tener en cuenta la interseccionalidad, respetando las múltiples características de las personas. Nadie es solo una persona con discapacidad, también puede ser mujer, lesbiana, mayor, persona trans etc., por lo que es necesario respetar cada uno de los aspectos de la persona, utilizando un lenguaje acorde con los derechos humanos para ello;
- c) No sobreproteger a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo o infantilizarlas. Estudios³ concluyen que, en el colectivo de discapacidad, esto sucede con mayor frecuencia con relación a las mujeres respecto a los hombres;
- d) Mantener actualizados datos de las personas con discapacidad que participan en las entidades, desglosándolos por sexo. Identificar las necesidades de mujeres y hombres, las razones de su desigual participación, en caso de que haya, y sus posibles efectos indirectos;
- e) Mantener actualizados datos sobre denuncias y acciones de las entidades ante casos de violencia de género contra mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo;

³ Benedet, J. y Grant, I. (2014). Sexual assault and the meaning of power and authority for women with mental disabilities. Recuperado de <http://link.springer.com/article/10.1007/s10691-014-9263-3>
Carvalho, M. E., Dantas, T. y Silva, J. (2014). Entrelace entre gênero, sexualidade e deficiência: uma história feminina de rupturas e emponderamento. São Paulo: Revista brasileira de Educação Especial, vol.20, n.4, pp.555-568.



- f) Defender los derechos de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, especialmente los derechos de las mujeres y el ejercicio de su capacidad jurídica, lo que incluye la incidencia política y el desarrollo de la perspectiva de género;
- g) Poner en valor y reconocer el papel de las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo en los cuidados familiares y, al mismo tiempo, fomentar su participación en actividades del ámbito público.
- h) Ofrecer información a las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo acerca de sus derechos sexuales y reproductivos, considerando las necesidades y especificidades de las mujeres.

- **En relación con la organización:**

- a) Emplear el lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones elaboradas, especialmente las de carácter divulgativo, como campañas de comunicación y estudios;
- b) Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal;
- c) Fomentar la candidatura de mujeres en procesos de selección para puestos de trabajo de coordinación o responsabilidad y para ascender a los órganos de gobierno (patronatos o Juntas Directivas) y a cargos directivos;
- d) Al organizar eventos, incentivar la participación femenina y buscar el equilibrio de mujeres y hombres entre ponentes y en las mesas de inauguración y cierre;



- e) Organizar eventos y campañas teniendo en cuenta la perspectiva de género;
- f) Realizar programas de concienciación en materia de género para las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y profesionales de las entidades;
- g) Criticar leyes, programas, políticas, etc., que perpetúan la desigualdad de género;
- h) Recurrir a personas expertas en la materia cuando se precise profundizar o trabajar un tema de manera más exhaustiva;
- i) Al hacer presentaciones y campañas con imágenes, no incluir solo las de hombres como representantes de toda la población con discapacidad, no usar imágenes que hipersexualicen a las mujeres, así como tampoco aquellas que mantienen y estereotipan los roles tradicionalmente asignados en función del género.

- **En todos los ámbitos de actuación:**

- a) Asegurar un ambiente sano, sin acoso o comentarios machistas;
- b) Evitar interrumpir a las personas mientras hablan. Estudios⁴ observan que se interrumpe mucho más a las mujeres que a los hombres;
- c) Incentivar la participación de mujeres en todos los procesos, con opiniones y propuestas.

⁴ Hancock, A. y Rubin, B. (2015). Influence of Communication Partner's Gender on Language. Revista Journal of Language and Social Psychology, Vol 34, Issue 1, 2015. Recuperado de: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0261927X14533197?papetoc=>



- d) Facilitar un canal abierto para que las mujeres puedan contar a personas de confianza de la entidad episodios de acoso o violencia (de carácter físico, sexual, psicológico, económico o verbal) que hayan sufrido, y que la entidad garantice los medios para denunciar e investigar los hechos;

Compromiso de igualdad de oportunidades de la red de entidades de apoyo a la toma de decisiones

Liber lanza un compromiso con medidas de acción clave para promover la igualdad de género en las entidades asociadas. Se han seleccionado cinco acciones, fácilmente asumibles y que permiten incorporar la perspectiva de género en las entidades e identificar avances en la materia, comparando datos actuales con datos futuros:

- 1 Utilizar el lenguaje inclusivo en actos públicos, documentos, campañas y estudios
- 2 Mantener actualizados datos de las personas que participan en las entidades (personas apoyadas, voluntariado, patronatos, etc.), desglosados por sexo y realizar un análisis de estos con perspectiva de género
- 3 Registrar y transmitir datos sobre denuncias de violencia de género contra mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo
- 4 Incluir a mujeres como ponentes en eventos y jornadas, promover la paridad de género en las mesas de apertura y cierre de dichos eventos, así como organizar jornadas y campañas que incluyan la temática de género
- 5 Fomentar la candidatura de mujeres en procesos de selección para puestos de trabajo de coordinación o responsabilidad y para ascender al patronato y a cargos directivos

Las medidas adoptadas serán traducidas en indicadores analizados anualmente, para observar la mejora en cada uno de los aspectos mencionados, por lo que el compromiso adquirido implica también una evaluación de la situación en el momento de la firma y una revisión anual de los ítems.

Los datos recogidos serán divulgados en un informe cuyo objetivo es dar a conocer los resultados del compromiso asumido por las entidades. Tanto las medidas como las entidades que suscriben el compromiso y los informes anuales del mismo se publicarán en la página web de Liber y podrá replicarse en las páginas y redes sociales de las entidades.



liber.

Asociación
de entidades de apoyo
a la toma de decisiones



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL