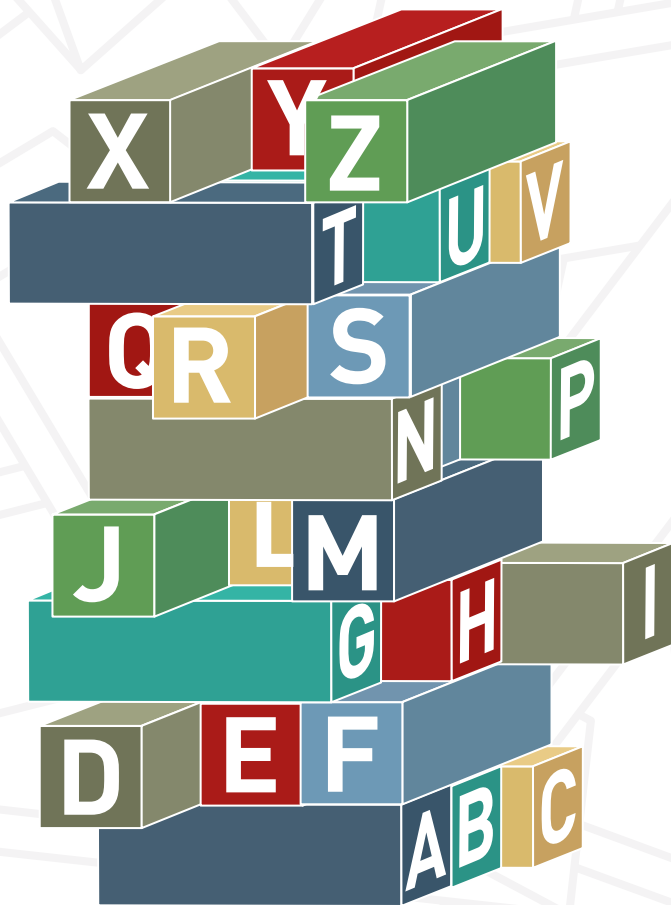




24
PALABRAS

PARA LA  Plena
inclusión
IGUALDAD

Escrita por:

Rosa Pérez Gil

Diseño de:

Bárbara López de Toledo

EDITA:

Plena inclusión España

Madrid 2022

Avenida General Perón, 32. Planta 1

Código postal 28020 - Madrid

info@plenainclusion.org

www.plenainclusion.org

Financiado por:



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

PRESENTACIÓN

24 palabras para la igualdad quiere ser una guía que anime e inspire a promover la igualdad en las organizaciones de Plena inclusión y en otras organizaciones que se acerquen a ella y la lean.

Su estructura es sencilla:

cada letra lleva aparejada una palabra y juntas forman un capítulo.

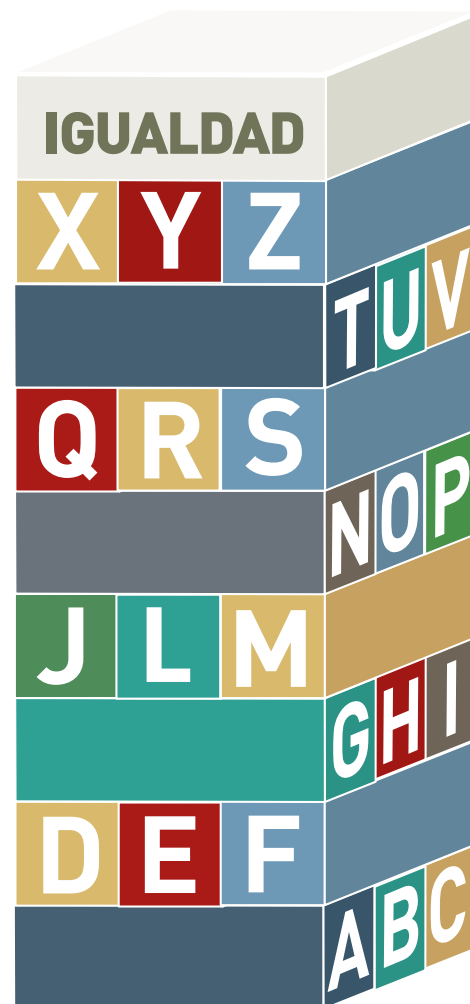
Cada capítulo ofrece:

- una **frase** inspiradora de una mujer u hombre relevantes;
- una **explicación** de qué es, qué significa esa palabra;
- **ejemplos** que ayudan a comprender mejor;
- **propuestas** de prácticas y acciones para hacer en la entidad, y
- por último, referencias con **enlaces** para saber más.

La guía no está en Lectura fácil, pero sí en lenguaje sencillo.
Es clara y concisa a propósito.

De momento es una guía digital y navegable.

Se puede recorrer de palabra a palabra,
en orden o saltando de unas a otras, como en un juego,
como el juego del Jenga que ha inspirado sus ilustraciones.

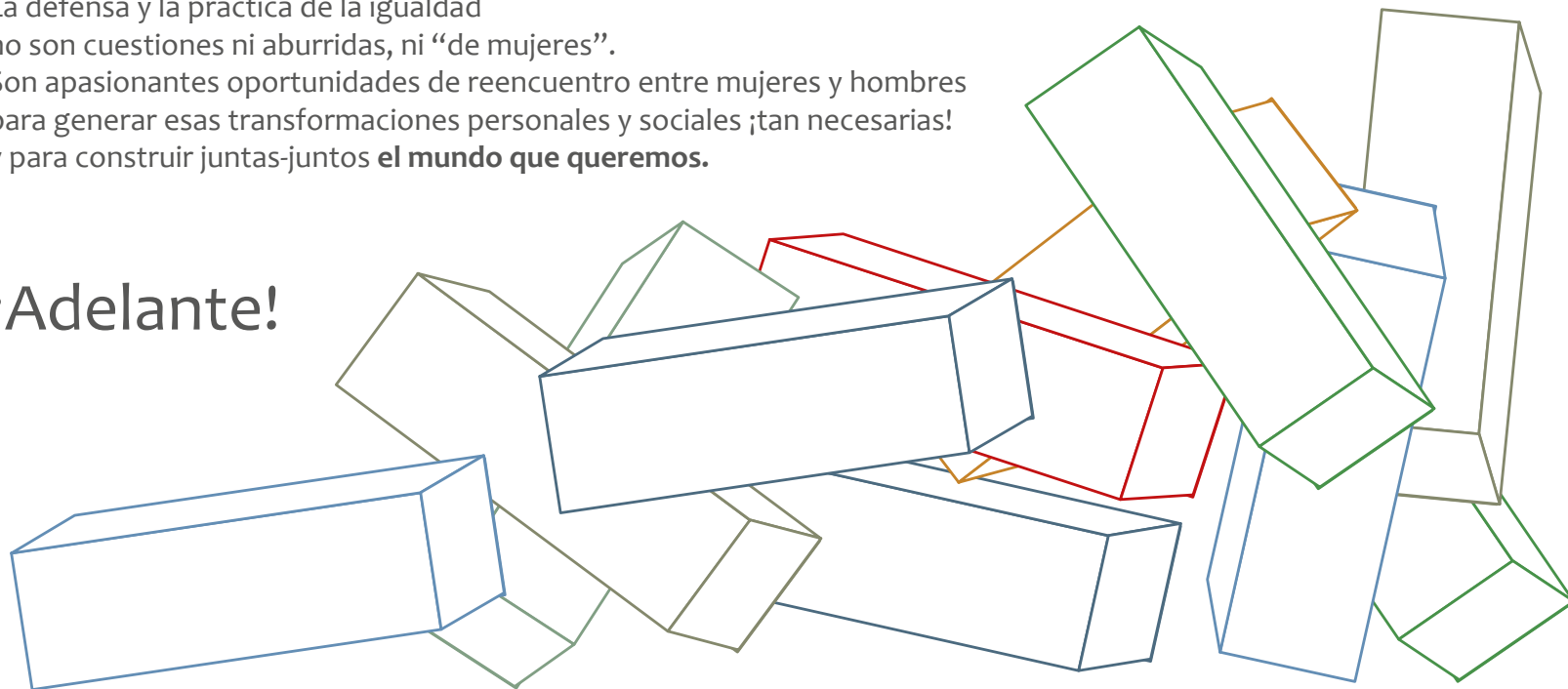


Hay temas transversales que atraviesan toda la guía y están presentes a lo largo de todo el texto: igualdad de género, inclusión, derechos, diversidad...

En los 24 capítulos se proponen otros tantos temas para trabajar, actuar y conseguir una cultura de igualdad. Si se dedica un mes a cada tema, al cabo de dos años (24 meses) se habrán abordado todos y **logrado cambios** significativos.

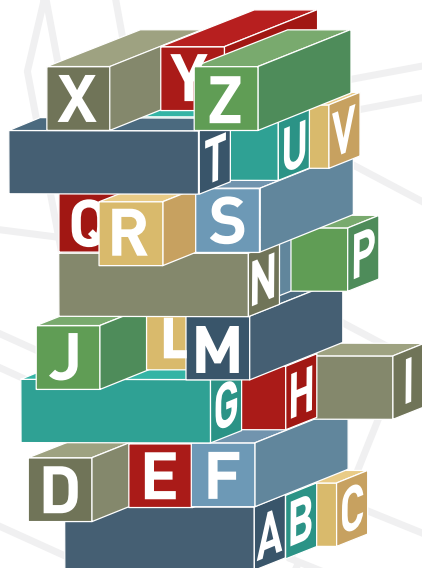
La defensa y la práctica de la igualdad no son cuestiones ni aburridas, ni “de mujeres”. Son apasionantes oportunidades de reencuentro entre mujeres y hombres para generar esas transformaciones personales y sociales ¡tan necesarias! y para construir juntas-juntos **el mundo que queremos**.

¡Adelante!

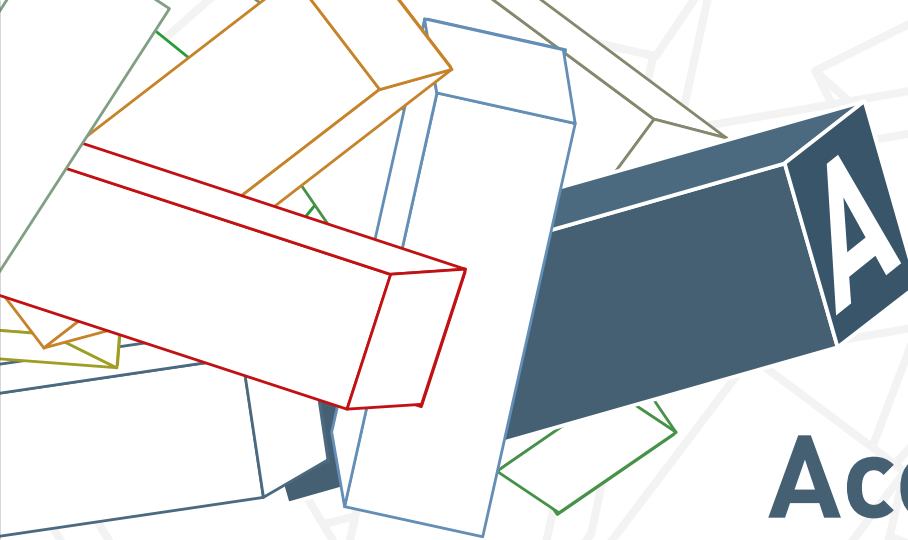


24

**PALABRAS
PARA LA
IGUALDAD**



- | | |
|-------------------------------|----------------------------|
| A Acción positiva | N NO discriminación |
| B Barreras | O Organizaciones |
| C Conciliación | P Paridad |
| D Derechos | Q Quitar prejuicios |
| E Empoderamiento | R Respeto |
| F Formación | S Sororidad |
| G Género | T Techo de cristal |
| H Horarios (flexibles) | U Unión |
| I Interseccionalidad | V Violencia cero |
| J Justicia | X Xenofobia |
| L Lenguaje no sexista | Y Yo ¡ya! |
| M Machismo | Z Zanzar |



Acción Positiva

A ¿Qué es la acción positiva?

Son medidas específicas para evitar o compensar las desventajas derivadas del género y de la discapacidad y destinadas a lograr la igualdad y participación plena en la vida política, económica, social, educativa, laboral y cultural.

La acción positiva es una medida o una serie de medidas que se ponen en marcha temporalmente para eliminar los obstáculos que se ponen a la igualdad entre mujeres y hombres, y para corregir las desigualdades que hay entre ellos. También para la igualdad entre personas con y sin discapacidad.

También se conoce la acción positiva como discriminación positiva.

“La igualdad es el alma de la libertad; de hecho, no hay libertad sin ella”

*Frances Wright,
escritora, feminista y abolicionista
estadounidense*

Es importante tener en cuenta que las acciones positivas:

- Buscan crear condiciones de cambio en la situación social de las mujeres y de colectivos discriminados.
- Se hacen para igualar las oportunidades.
- Son directas y concretas. Mejoran una situación concreta.
- Son temporales. Desaparecen cuando la situación de discriminación desaparece.
- Recurren provisionalmente a la desigualdad de trato para alcanzar la igualdad.

A Ejemplos de acciones positivas

- La reserva del 2% de plazas para personas con discapacidad intelectual en las convocatorias de empleo público.
- Realizar un programa de formación digital para mujeres con discapacidad intelectual y del desarrollo.
- Dirigir acciones específicas solo para mujeres en aquellos ámbitos como el empleo donde encuentran más barreras que las mujeres sin discapacidad y que los hombres con y sin discapacidad.



A ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

Responder a estas preguntas te ayudará a ver qué puedes hacer y qué estás haciendo ya:

■ ¿Se aplican **medidas de acción positiva** para garantizar que mujeres con y sin discapacidad participen en distintas acciones en la entidad?

■ ¿Cómo se facilita la participación de las mujeres con discapacidad en la entidad? ¿Se ha adaptado y mejorado la información? ¿Se dispone de herramientas para su participación?

■ ¿Se apoya la participación de las mujeres con discapacidad en la comunidad, en el entorno próximo a la entidad?

A Enlaces para saber más



La discriminación positiva: ejemplos y ventajas. IntermónOxfam





Barreras

B ¿Qué son las barreras?

Una barrera es un obstáculo, algo que impide o hace difícil el acceso a un lugar, a una información, a un trabajo, a comprender algo...

Hay actitudes resultantes de las expectativas, normas y valores tradicionales que impiden la capacitación de las mujeres para su plena participación en la sociedad.

Tanto en la vida privada como en la vida pública las mujeres se enfrentan a prejuicios y a estereotipos, a la discriminación en el empleo y en otros aspectos de sus vidas.

“No hay barrera, cerradura ni cerrojo que puedas imponer a la libertad de mi mente”

*Virginia Woolf,
escritora británica*

Son barreras invisibles para ejercer sus derechos,
para acceder al empleo, a la tecnología y otros recursos.
Todas son barreras para la igualdad.

También son barreras las falsas creencias sobre la discapacidad,
los sentimientos de lástima o compasión, no aceptar la diversidad, etc.
Estas barreras interfieren en las relaciones personales
y generan situaciones de exclusión.

Además de las barreras de la discapacidad,
las mujeres con discapacidad encuentran más barreras
que los hombres con discapacidad en ámbitos como:
vida independiente, empleo o vida afectivo-sexual.

Para mujeres y hombres con discapacidad las barreras cognitivas
y de comunicación son muy importantes,
porque son un gran freno al ejercicio de sus derechos.

La accesibilidad cognitiva nos ayuda a quitar barreras.
Accesibilidad cognitiva es la característica que tienen las cosas,
los espacios o los textos que hace posible
que los entiendan todas las personas.

¡Para lograr la igualdad es imprescindible derribar las barreras!



B Ejemplos de barreras

- Las mujeres familiares no pueden acceder a la junta directiva de la entidad porque no hay apoyos ni recursos de conciliación.
- Las mujeres con discapacidad intelectual no pueden apuntarse a cursos de formación profesional porque no están adaptados.
- Las mujeres no consiguen acceder a puestos de responsabilidad, porque suelen ofrecerse a hombres. Se piensa que las mujeres no van a hacerlo bien.

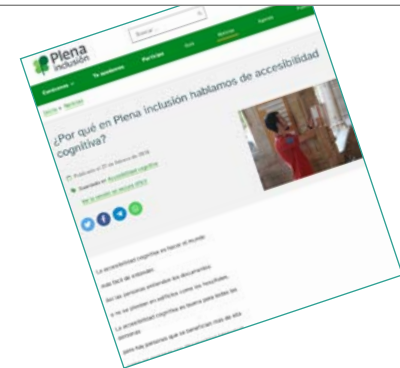
B ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

- Acciones específicas para eliminar prejuicios de género y cambiar actitudes. Por ejemplo, campañas de sensibilización, grupos de debate, etc. Es importante que participen mujeres y hombres.
- Entornos comprensibles para todas las personas.
- Toda la información se hace en lectura fácil.
- Organizar actividades específicas de sensibilización y formación dirigidas a familias con hijas con discapacidad intelectual.

B Enlaces para saber más



¿Por qué en Plena inclusión hablamos de accesibilidad cognitiva?



¿Qué es la accesibilidad cognitiva? FEVAS - Plena inclusión Euzkadi



Conciliación (y corresponsabilidad)

C ¿Qué es la conciliación?

La conciliación es una estrategia que sirve para hacer compatible el espacio personal, familiar y laboral, y equilibrar el uso de los tiempos de la vida de cada persona en función de sus obligaciones, necesidades y prioridades.

La conciliación facilita las oportunidades que tienen las mujeres y los hombres de participar en el ámbito familiar, personal y laboral de forma equilibrada, desde un enfoque global y partiendo de su derecho a desarrollarse en los tres ámbitos.

“Luchar por la conciliación es luchar por la igualdad, es luchar para que mañana ellas puedan elegir”

Laura Baena,
fundadora del Club de las Malasmadres

La conciliación es un derecho y una condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

En el entorno de trabajo la conciliación supone la creación de una estructura y una organización que faciliten a mujeres y hombres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares desde la corresponsabilidad.

C Ejemplos de conciliación

- Las mujeres y los hombres de la junta directiva de la entidad disponen de apoyos para el cuidado de sus hijos/as con discapacidad durante las reuniones.
- Los cuidados del hijo/a con discapacidad son asumidos tanto por la madre como por el padre. Hay corresponsabilidad.
- Desde la asociación se promueve la corresponsabilidad y en los grupos de familiares participan madres y padres.
- Implicar a los padres en distintas actividades, para ir igualando los cuidados que mayoritariamente asumen las madres.



C ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

- Incluir las medidas para la conciliación en el Plan de Igualdad. Que haya medidas de conciliación para el equipo profesional y también para los miembros del órgano de gobierno de la entidad (junta directiva, patronato...).
- Poner posters, infografías y otros soportes de divulgación en lugares estratégicos del centro o servicio para que las medidas de conciliación sean conocidas por todas las personas en la entidad.
- Tener fórmulas para incorporar nuevas propuestas para tener medidas de conciliación innovadoras.
- Organizar talleres sobre conciliación y corresponsabilidad dirigidos a todos los grupos de interés (junta directiva, familias, profesionales...).

C Enlaces para saber más



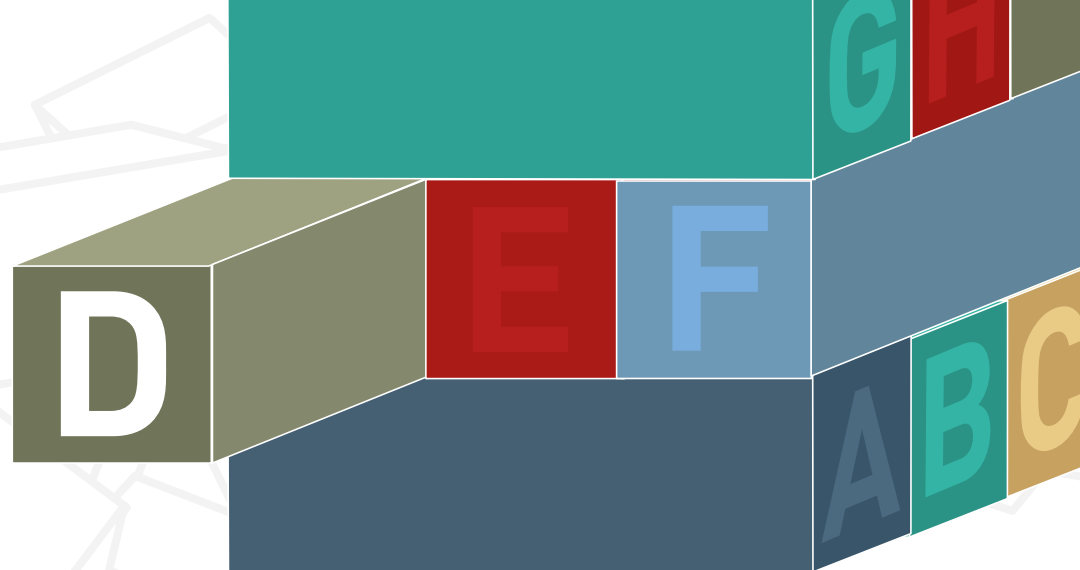
Conciliar la vida familiar, personal y laboral. Plena inclusión Aragón



Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las familias de personas con discapacidad intelectual y del desarrollo



Derechos



D ¿Qué son los derechos?

Un derecho es el poder que pertenece a una persona o a un grupo.
Por ejemplo, el derecho a la salud, el derecho al trabajo...

Los derechos son los conjuntos de principios y normas
que ordenan las actividades humanas en la sociedad.

Los poderes públicos deben vigilar el cumplimiento de los derechos
y hacerlo posible.

Las mujeres con y sin discapacidad deben conocer sus derechos
para poder ejercerlos en su día a día
y defenderlos si se vulneran.

Los derechos de las personas con discapacidad
están recogidos en la Convención de Naciones Unidas.

“La extensión de los derechos de
la mujer es el principio básico de
todo progreso social”

*Charles Fourier,
escritor francés*

Es muy importante que las personas con discapacidad conozcan la Convención de derechos de las personas con discapacidad.

El artículo 6 de la Convención habla de los derechos de las mujeres y niñas con discapacidad.



D Ejemplos de derechos

- Artículo 25 de la Convención: Derecho a la salud.
- Artículo 29 de la Convención: Participación en la vida política y en la vida pública.

D ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

- Talleres prácticos para que las mujeres con discapacidad conozcan y comprendan sus derechos. Hacer prácticas en el día a día para asegurarse de que ejercen sus derechos.
- Hacer equipos de mujeres con y sin discapacidad ‘Promotoras de derechos e igualdad’.
- Poner posters, infografías y otros soportes de divulgación en lugares estratégicos del centro o servicio para difundir los derechos a todas las personas en la entidad, para que sean conocidos y respetados.
- Participar en las campañas de internacionales como el Día de la Mujer (8 marzo); el Día por la Eliminación de la violencia contra las mujeres (25 noviembre), y concienciar que son días también para reivindicar los derechos de las mujeres con discapacidad.
- Organizar visitas en persona para que grupos de mujeres con discapacidad conozcan los recursos específicos de su entorno donde defienden los derechos de las mujeres y donde pueden pedir ayuda ante una vulneración de derechos.

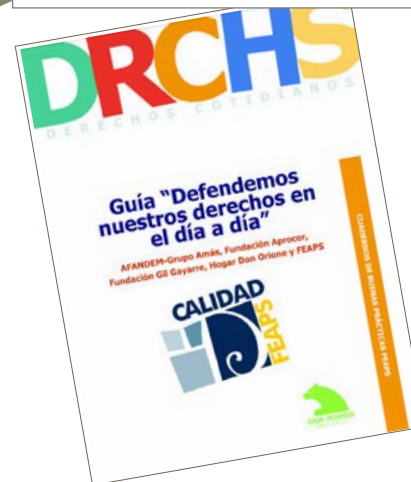
D Enlaces para saber más

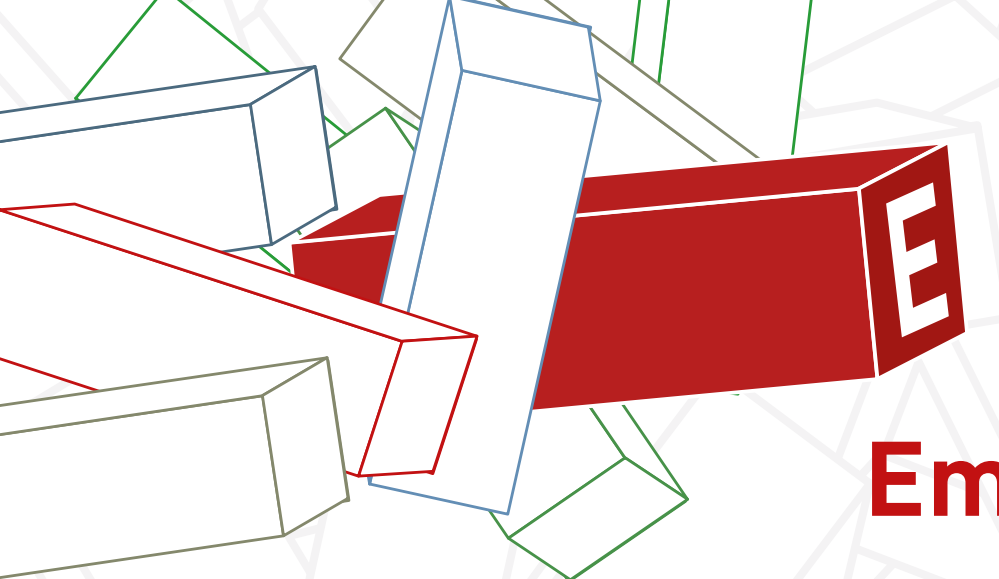


Convención Internacional de Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad



Guía Defendemos nuestros derechos en el día a día





Empoderamiento

E ¿Qué es el empoderamiento?

Significa dar poder, hacer fuerte o dar independencia a una persona o a un grupo de personas.

Por ejemplo, una persona empoderada:

- Toma decisiones.
- Participa y es protagonista.

Empoderar es dar a alguien autoridad, influencia o conocimientos para hacer algo.

**“Yo no deseo que las mujeres
tengan poder sobre los hombres,
sino sobre ellas mismas”**

*Mary Wollstonecraft,
filósofa y escritora inglesa*

Empoderamiento es el proceso que permite a las personas fortalecer sus capacidades, su confianza y protagonismo como parte de un grupo social, para impulsar cambios positivos en las situaciones en que vive.

El empoderamiento femenino es el proceso que permite el aumento de la participación de las mujeres en todos los aspectos de su vida personal y social. Así, pueden ser dueñas de sus vidas y participar plenamente y en igualdad en todos los ámbitos de su sociedad, incluyendo la toma de decisiones y el acceso al poder.

Es muy importante el empoderamiento individual de cada mujer, pero también lo es el empoderamiento colectivo de las mujeres que enlaza con el concepto de sororidad que se describe en la S.



E Ejemplos de empoderamiento

- Mujeres con discapacidad intelectual diseñan y protagonizan la campaña de igualdad del 8 de marzo.
- Varias mujeres con discapacidad se han presentado a las elecciones a representantes de su federación.
- El grupo de madres y hermanas de la entidad promueve la realización de una campaña interna de igualdad, participación y conciliación.

E ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

Responder a estas preguntas te ayudará a ver qué puedes hacer y qué estás haciendo ya:

- ¿Hay un grupo de autogestores-as en la entidad?
- ¿Participan mujeres y hombres con paridad?
- ¿Hay grupo de mujeres en tu entidad?
- ¿Os habéis planteado tenerlo?
- ¿Hay alguna representante que participe, por ejemplo, en el grupo de líderes de la federación o en un grupo de mujeres?
- ¿Hay medidas para apoyar la participación en la Junta directiva de mujeres con y sin discapacidad? Por ejemplo, apoyos, conciliación...

E Enlaces para saber más

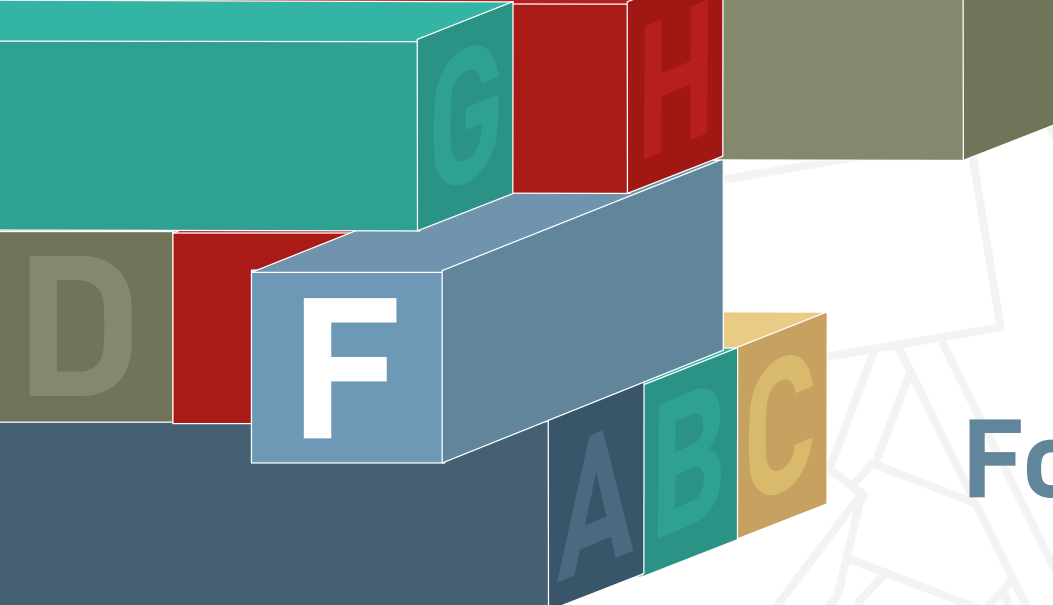


Grupo de autorrepresentación, empoderamiento y participación social de mujeres con discapacidad intelectual



Decálogo de empoderamiento para personas con discapacidad intelectual y del desarrollo. Plena inclusión La Rioja





Formación

F ¿Qué es la formación?

Es un proceso de aprendizaje, de adquisición de conocimientos y habilidades.

En este proceso se dan a las personas herramientas y conocimientos esenciales para ponerlos en práctica en la vida cotidiana.

La formación está relacionada con la educación y con el empoderamiento.

También se dice formación para hablar de los conocimientos de una persona sobre un tema.

“Todos nosotros sabemos algo.
Todos nosotros ignoramos algo.
Por eso, aprendemos siempre”

*Paulo Freire,
pedagogo y filósofo brasileño*

La formación o capacitación para la igualdad de género es un proceso de transformación que tiene como objetivo proporcionar conocimientos, técnicas y herramientas para desarrollar habilidades, cambios de actitudes y de comportamientos.

Su objetivo también es concienciar y sensibilizar a todas las personas de la organización sobre todos los aspectos relacionados con la igualdad de género, y sobre las consecuencias de la desigualdad.

F Ejemplos de formación

- Formación sobre igualdad de género en programas y proyectos.
- Formación sobre qué es la brecha salarial de género.
- Formación para la cualificación y competencias para el empleo.
- Talleres de prevención del acoso sexual en las organizaciones.
- Formación de formadores-as de promotores-as de igualdad de género, dirigido a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo.



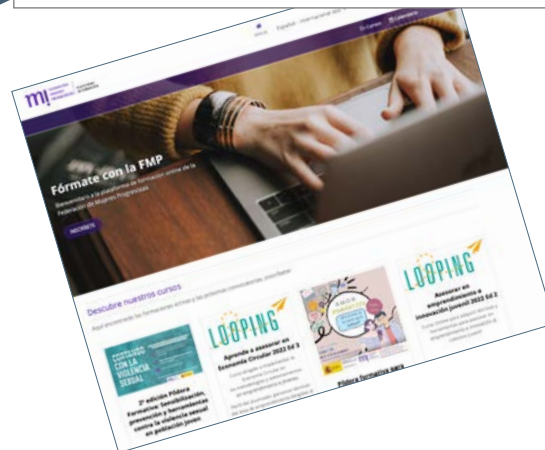
F ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

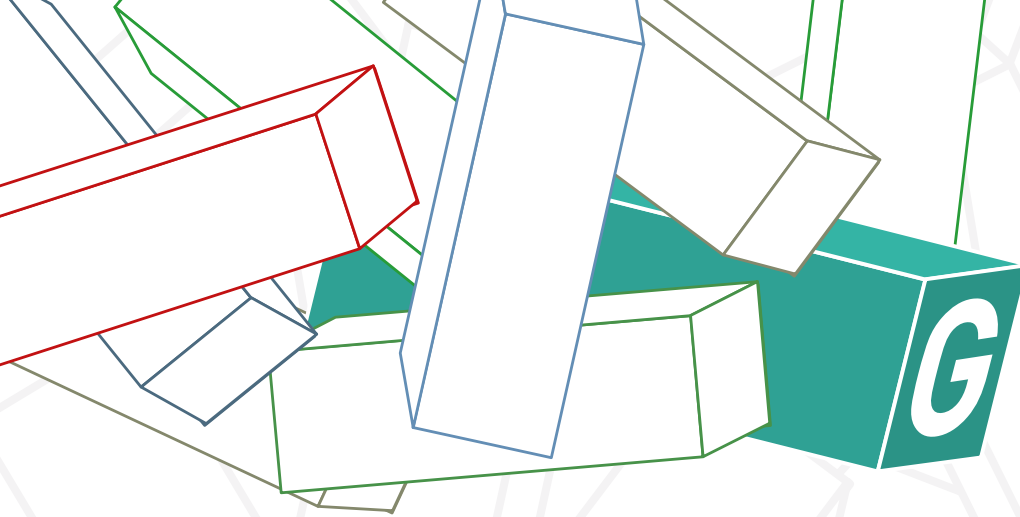
- Organiza cursos y talleres sobre igualdad de género. Asegúrate de que todas y todos en la entidad conocen y ponen en práctica la igualdad.
- Incluye el enfoque de género en las acciones del plan de formación de tu entidad.
- Las palabras de esta guía pueden darte muchas pistas para organizar distintas acciones de formación. ¡24 palabras!

F Enlaces para saber más



Formación en igualdad de género.
Federación de Mujeres Progresistas





Género

G ¿Qué es el género?

Género es la determinación social de si una persona es hombre o mujer. Es el conjunto de características diferenciadas que cada sociedad asigna a hombres y mujeres.

Es decir, es lo que la sociedad espera que alguien piense, sienta y actúe por ser varón o por ser mujer.

Género es un concepto que se refiere a las diferencias sociales entre hombres y mujeres, diferencias que han sido aprendidas, que cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre distintas culturas como dentro de una misma cultura.

**“No se nace mujer.
Se llega a serlo”**

*Simone de Beauvoir
filósofa, profesora, escritora
y feminista francesa*

Los roles y estereotipos de género son una construcción social,
Los aprendemos a medida que crecemos,
pues se nos educa a través de la socialización diferencial de género,
donde diferentes agentes (la familia, la escuela, el barrio,
los medios de comunicación, la publicidad, etc.),
van construyendo una imagen de lo que se espera de nosotros
en función del sexo biológico con el que hemos nacido.

G Ejemplos de género

En el género hay muchos tópicos y prejuicios. Se les llama estereotipos de género. Vamos a ver algunos ejemplos:

Estereotipos de roles de género masculino:

- Los hombres son buenos líderes.
- Los hombres son mejores responsables de actividades productivas.
- Los hombres son hábiles para los trabajos físicos o que exijan fuerza.
- Los hombres tienen dotes para la toma de decisiones.

Estereotipos de roles de género femenino:

- Las mujeres se ocupan mejor de los cuidados y las tareas domésticas.
- Las mujeres son mejores siguiendo órdenes.
- Las mujeres son más empáticas.
- Las mujeres trabajan mejor en equipo.

G ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

- Reflexionar sobre si damos un trato diferenciado a mujeres y hombres. Muchas veces damos determinadas actitudes por naturales, pensando que no son sexistas porque siempre han sido así, pero sí lo son.
- No diferencias tareas, actividades o responsabilidades en función del sexo.
- Asigna a las mujeres con discapacidad intelectual roles de liderazgo y autorrepresentación.
- Promueve las nuevas masculinidades en hombres con y sin discapacidad.

G Enlaces para saber más



Igualdad en la Diversidad.
Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género



Accesibilidad cognitiva en clave de género





Horarios (flexibles)

“Aprovechad el tiempo que vuela tan aprisa; el orden os enseñará a ganar tiempo”

*Johann W. Goethe,
novelista, poeta y naturalista alemán*

H ¿Qué son los horarios (flexibles)?

Horario de trabajo flexible es aquel en el que las y los trabajadores, dentro de unos límites establecidos por la empresa o la organización, pueden adaptar a su conveniencia las horas de entrada y salida.

Son fórmulas de jornada laboral que ofrecen una gama de posibilidades en cuanto a las horas trabajadas y los arreglos de rotaciones, turnos u horarios de trabajo diarios, semanales, mensuales o anuales.

El horario o jornada laboral flexible ofrece a las y los trabajadores la posibilidad de gestionar su propio horario y de conciliar.

Al horario flexible se le llama también **salario emocional**, pues va más allá de la parte económica para proporcionar otro tipo de ganancias a las y los trabajadores: más tiempo libre, **posibilidades de conciliación...** En definitiva, ¡tener vida fuera del trabajo!

El horario flexible requiere una gran confianza de las organizaciones hacia su plantilla. Y por parte de la plantilla requiere una gran responsabilidad para conseguir una adecuada distribución de su tiempo.

H Ejemplos de horarios flexibles

- La entidad tiene un horario fijo-variable: cada trabajador elige su hora de entrada y de salida en función de sus responsabilidades laborales y de su situación personal y familiar.
- En el área de administración se ha adoptado un horario flexible flotante, donde las trabajadoras pueden cambiar horas de trabajo de un día a otro. Por ejemplo, reducir su jornada de 8 horas a 6 y al día siguiente compensarla con 10 horas.



H ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

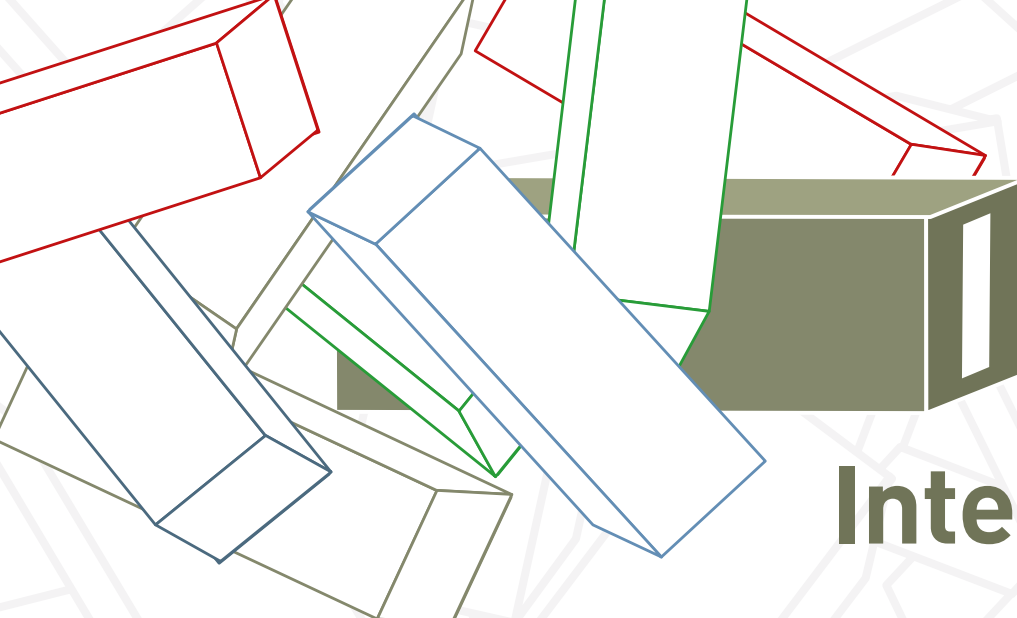
- **Implanta poco a poco los horarios flexibles.** Si es algo nuevo para tu entidad ¡tómalo con calma! Por ejemplo, prueba los “viernes flexibles” y luego transfiere esa flexibilidad a otros días.
- **Hablar con el equipo profesional, ver qué necesidades de conciliación hay, y qué necesidades de flexibilidad horaria.** ¡Construid esto entre todos y todas!

H Enlaces para saber más



ARHOE-Comisión Nacional para la Racionalización de los Horarios Españoles





Interseccionalidad

I ¿Qué es la interseccionalidad?

La interseccionalidad es una situación en la que se combinan diferentes circunstancias de posible exclusión y discriminación, como ser mujer, desempleada y tener discapacidad.

Discriminación interseccional es resultado de la interacción entre dos o más causas de discriminación.

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

“Si no somos interseccionales, algunas de nosotras, las más vulnerables, vamos a pasar desapercibidas”

*Kimberlé W. Crenshaw,
académica y activista estadounidense*

La metáfora de la intersección de la profesora Crenshaw destaca que hay varios ejes de desigualdad (etnia, género, etc.) que, como si fuesen avenidas en una gran ciudad, van de forma independiente, pero con varias intersecciones entre ellas. Las personas que están en esos “cruces” o intersecciones (mujeres, con discapacidad, mayores, en situación de pobreza, etc.) sufren la desigualdad de un modo único y cualitativamente diferente.

No es una simple suma de categorías.
Las desventajas interaccionan con vulnerabilidades preexistentes, produciendo una dimensión diferente de desempoderamiento.

Las mujeres con discapacidad intelectual y del desarrollo experimentan discriminación tanto por tener una discapacidad, como por ser mujeres.

Y esto se manifiesta de diversas formas y en distintos ámbitos:

- Mayor índice de pobreza de las mujeres con discapacidad en relación con los hombres con discapacidad y con las demás mujeres.
- Mayor incidencia de violencia de género.
- Peores y más escasas oportunidades de empleo.



I Ejemplos de interseccionalidad

- Soy una mujer con discapacidad intelectual, lesbiana y refugiada. La sociedad me ve así y me discrimina por ello.
- Soy madre soltera de un hijo con discapacidad y grandes necesidades de apoyo, ahora estoy sin empleo y vivo en el medio rural.

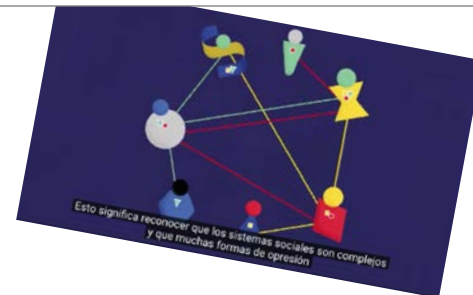
I ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

- Hacer una revisión crítica y preguntarse a quién/es estamos dejando fuera, si estamos reconociendo o no la heterogeneidad de las personas y de los grupos.
- Qué respuestas estamos dando desde la entidad a las necesidades de las mujeres con discapacidad, sin empleo y que viven en el medio rural.

I Enlaces para saber más



Video qué es la interseccionalidad



Guía de género e interseccionalidad en el trabajo. ¿En qué mujeres estamos pensando? Genderlab (Perú)



Justicia



J ¿Qué es la justicia?

La justicia es un valor que inclina a obrar y juzgar, teniendo por guía la verdad y dando a cada uno lo que le corresponde.

La justicia como valor busca la equidad, es decir, la igualdad entre los ciudadanos para que haya armonía en nuestra sociedad.

La justicia como valor democrático es un nivel que se desea alcanzar y está vinculado al valor del bien general.

La justicia sirve para lograr el equilibrio entre las distintas partes, para asegurar que, más allá de las diferencias,

“Llamar a la mujer el sexo débil es una calumnia, es la injusticia del hombre hacia la mujer”

*Mahatma Gandhi,
pacifista, político, pensador
y abogado hinduista indio*

tengamos los mismos derechos y obligaciones
y para que se tome en cuenta el interés general,
no sólo el interés de las partes.

La justicia obliga a que la ley sea igual para todas las personas
y se aplique a todas por igual sin privilegios de ningún tipo.

Justicia de género es la igualdad y equidad total entre hombres y mujeres
en todos los ámbitos de la vida.

El propósito de la justicia de género es eliminar las desigualdades
entre las mujeres y los hombres que se producen en la familia,
en la comunidad, en el mercado y en el estado.

La incorporación de la **perspectiva de género en la Justicia**
implica no solo que se cumpla con la obligación constitucional,
sino también que desaparezcan las relaciones asimétricas de poder
y las situaciones estructurales de desigualdad.

El acceso a la justicia de las personas con discapacidad
es el derecho que tienen todas las personas a utilizar las leyes,
las normas, los juicios y otras herramientas de la justicia
para conseguir y proteger sus derechos.



J Ejemplos de justicia

- La mujer con discapacidad que sufrió la agresión contó con el apoyo de un facilitador durante todo el proceso judicial.
- La sentencia se adaptó a lectura fácil.

J ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

- Ofrecer apoyos a las mujeres y hombres con discapacidad que los necesiten para su acceso a la justicia.
- Utilizar y difundir recursos y herramientas para el acceso a la justicia.
- Colaborar con fiscales, jueces, abogados, policía, etc.

J Enlaces para saber más



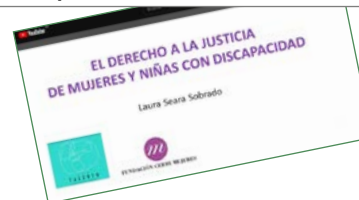
Acceso a la justicia: ajustes de procedimiento para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo.

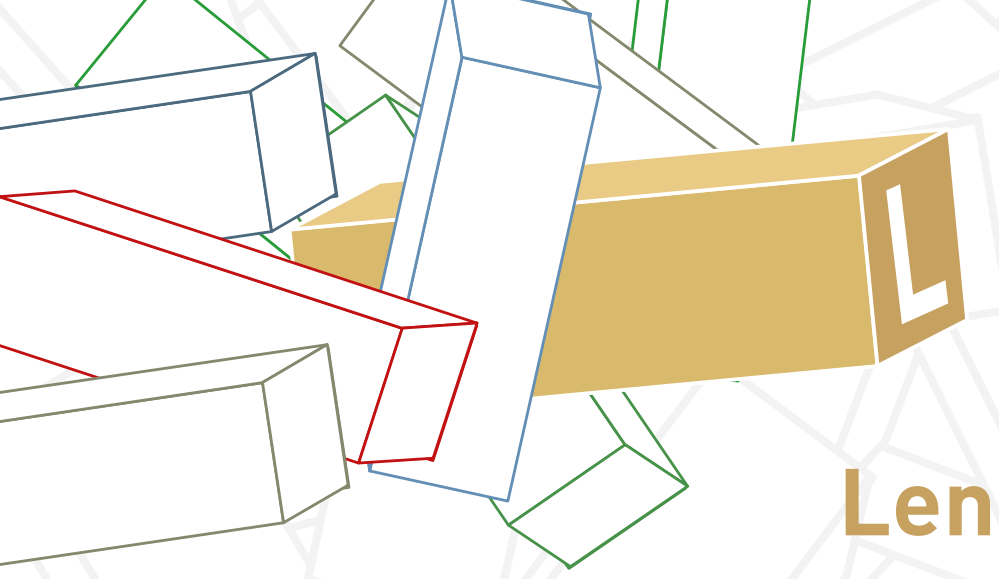


10 consejos para mejorar el acceso a la justicia. Naciones Unidas



El derecho a la justicia de mujeres y niñas con discapacidad. Fundación Cermi Mujeres





Lenguaje no sexista

L ¿Qué es el lenguaje no sexista?

Es una forma de expresarse que no discrimina a las personas por su sexo, sobre todo, a las mujeres.

El lenguaje no sexista, de género neutro o lenguaje inclusivo es una reforma lingüística propuesta desde los feminismos aproximadamente desde la década de 1970 en diferentes idiomas del mundo.

El lenguaje no sexista e inclusivo es toda expresión oral o escrita que hace explícito el femenino y el masculino, y que se refiere con respeto a todas las personas.

“El lenguaje, la palabra, es una forma más de poder, una de las muchas que nos ha estado prohibida”

*Victoria Sau,
escritora y psicóloga española*

Este lenguaje implica nombrar tanto a hombres como a mujeres para hacer visibles las situaciones de inequidad por razones de género, analizarlas y poder intervenir para modificarlas. De esta forma, señalamos la presencia de mujeres en actividades en las que tradicionalmente son excluidas, asegurando así su visibilidad.

Cuando hablamos de lenguaje no sexista o lenguaje inclusivo, no solo hacemos referencia a las formas verbales del discurso, sino también a las no verbales, tales como el lenguaje gráfico. Es necesario incorporar una nueva mirada en el diseño de materiales, en el uso de imágenes, en la iconografía y en la paleta de colores.

Por este motivo se recomienda:

- Visibilizar a las mujeres (evitando el uso de la figura masculina como genérico que pretende representar a todas y todos los seres humanos).
- Evitar iconos masculinos como genérico.
- Visibilizar a otros grupos sociales, a personas con discapacidad, niños y niñas, personas mayores, etc., y no solo en actividades vinculadas con su sector específico, sino como parte de la comunidad.
- Visibilizar adecuadamente a las mujeres y a los hombres (sin caer en estereotipos de roles familiares y sociales, uso de espacios públicos y privados, tipo de actividades o acciones).
- Evitar vincular colores a géneros específicos.



L Ejemplos de lenguaje no sexista

- Los nuevos materiales han gustado mucho al **alumnado** de secundaria.
- En las jornadas han participado **mujeres y hombres** con discapacidad.
- Toda la **ciudadanía** ha podido votar en los colegios electorales.

L ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

- Asegúrate de que la información y los documentos están escritos en lenguaje no sexista e inclusivo. También los de lectura fácil.
- Organiza talleres de formación sobre lenguaje no sexista, y anima a que luego se practique lo aprendido en el día a día en la entidad.
- Busca la colaboración con asociaciones de mujeres y trabajad juntos para extender el uso del lenguaje inclusivo y no sexista.

L Enlaces para saber más



Lectura fácil y lenguaje no sexista.
Red de Accesibilidad Cognitiva.
Plena inclusión



Guía para el uso de un lenguaje no sexista.
Plena inclusión Aragón



Guía de lenguaje no sexista.
Oficina de igualdad. UNED.





Machismo

M ¿Qué es el machismo?

El machismo es una actitud, forma de pensar o creencia en que el hombre es superior por naturaleza a la mujer. También hace referencia a un conjunto de actitudes, conductas, creencias y prácticas sociales que promueven la supremacía del hombre en perjuicio de la mujer.

Es un comportamiento de desvalorización hacia las mujeres, que dice que los hombres son superiores y mejores que las mujeres.

El machismo afirma que las personas somos como somos porque está en nuestra naturaleza, y que hay características de mujeres y características de hombres. Por ejemplo, las mujeres son débiles, inseguras y sentimentales. Y los hombres son fuertes, hábiles, activos y firmes.

**“No podemos avanzar todos,
si a la mitad se nos deja atrás”**

*Malala Yousafzai,
activista por la educación de las niñas
y premio Nobel de la Paz*

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

Las ideas machistas cambian con los cambios sociales.
El machismo es distinto según la época y la cultura.

Hoy se habla de postmachismo,
que es una nueva forma de machismo más invisible.
El postmachismo pretende que ya tenemos igualdad legal
y que somos diferentes por naturaleza.
A esta mentira la llamamos **el espejismo de la igualdad**.

Hoy también se habla de micromachismos,
que son pequeños gestos sexistas o machistas en la vida cotidiana,
que perpetúan prejuicios, roles de género, machismo,
violencia suavizada contra las mujeres, hipersexualización, etc.



M Ejemplos de machismo

- En la residencia la decoración de las habitaciones de las mujeres va en color rosa.
- Tiene mucha suerte, su marido la ayuda en casa.
- No creo que esta formación para empleo en talleres mecánicos le interese a las mujeres.

M ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

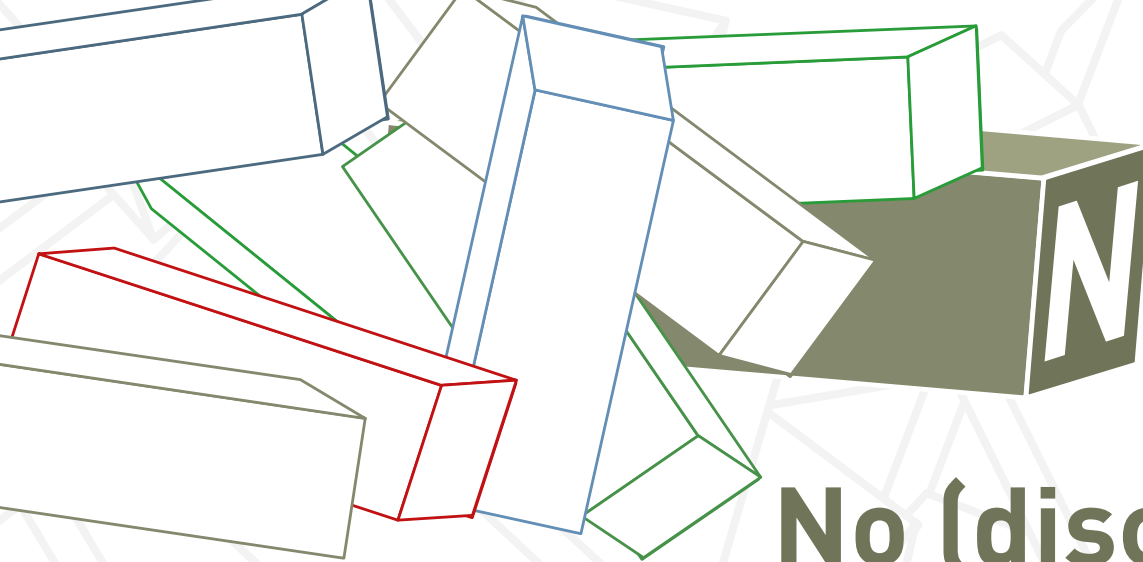
- Promueve la creación de grupos de Promotoras y Promotores de Igualdad formados por mujeres y hombres con discapacidad, para implicarles y corresponsabilizarles en esta tarea tanto en la entidad, como en el entorno próximo.
- Abre espacios de reflexión sobre micro-machismos en los que puedan participar juntas personas con discapacidad, profesionales, voluntariado y otras personas interesadas.
- Presta atención al lenguaje corriente en la entidad, a las bromas y otras expresiones que puedan revelar actitudes machistas, y señálalas con educación y sentido del humor. ¡Los pequeños cambios son importantes!

M Enlaces para saber más



Manual de orientación: Promotora de Igualdad entre Mujeres y Hombres con discapacidad intelectual y del desarrollo. Iguales, suma diversidad. Plena inclusión Canarias.





No (discriminación)

N ¿Qué es la no-discriminación?

Discriminar significa seleccionar excluyendo. También significa dar un trato desigual a una persona o a un colectivo por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de edad, de condición física o mental, etc.

La no-discriminación por razón de sexo está incluida en el principio de igualdad, recogido en varios tratados internacionales, entre ellos la Declaración Universal de Derechos Humanos en sus artículos 1 y 2, tal cual se redactaron en el año 1948:

“Es sabido que quien tiene el poder es quien da nombres a las cosas (y a las personas)”

*Celia Amorós,
filósofa, escritora y ensayista española*

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos.”

“Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, [...] nacimiento o cualquier otra condición.”

Hansa Mehta de India fue responsable de que se cambiara la frase “Todos los hombres nacen libres e iguales” por “Todos los seres humanos nacen libres e iguales” en el Artículo 1 de la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Marie-Hélène Lefaucheur de Francia, defendió con éxito que se incluyera la no discriminación sexual en el artículo 2.

Así que cambiando tres palabras se corregía una discriminación que afectaba a la mitad de la población mundial, la constituida por las mujeres y las niñas de todo el mundo.

El Comité de redacción de los Derechos Humanos estaba constituido mayoritariamente por hombres.

Estos hombres escucharon los argumentos de las mujeres del Comité expresando la discriminación que sufrían por razón de sexo. Pudieron comprender y posteriormente votar a favor de los cambios.

¡La no-discriminación y la igualdad son cosas de hombres y mujeres!



N Ejemplos de no-discriminación

- En nuestra organización promovemos la igualdad de trato y de oportunidades, tanto en el empleo, como en otros ámbitos.
- En nuestra escuela las niñas y los niños pueden elegir con libertad las actividades que prefieren. De hecho, hay bastantes niños en las clases de danza y el equipo de fútbol es mixto.
- En nuestra Junta directiva hay un número igual de mujeres que de hombres y nuestra nueva Presidenta es una mujer.

N ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

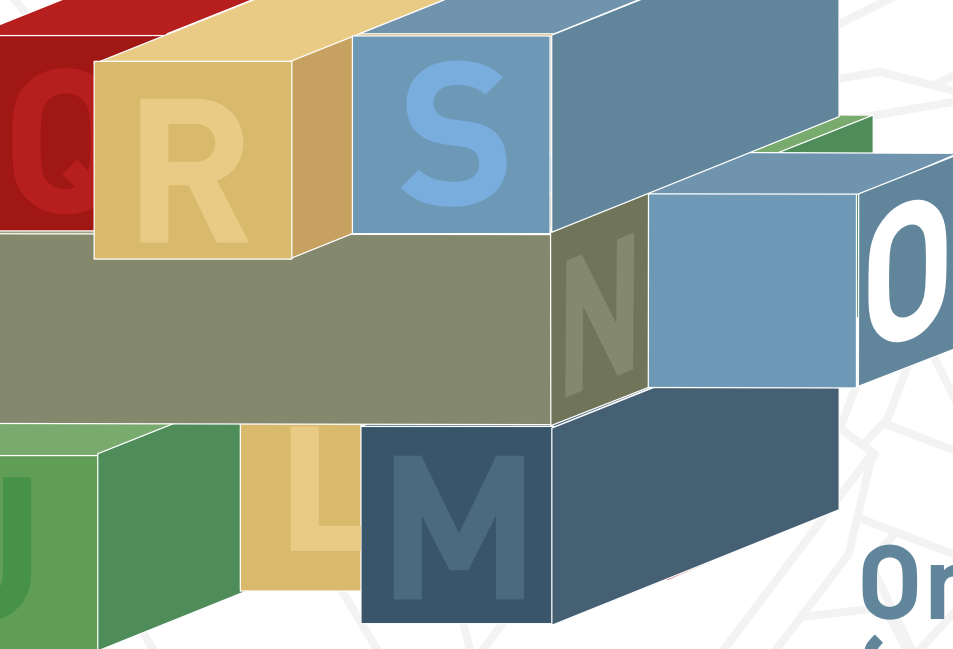
- Identificar situaciones en las que se tienen dudas sobre si hay discriminación por razón de sexo o no. Si hay situaciones de discriminación, habrá que hacer cosas para cambiarlas.
- Herramienta de la inversión de los sexos: consiste en invertir el sexo de cada personaje en una situación. Si al hacer esta inversión la situación nos parece imposible o improbable es que sí hay discriminación por razón de sexo.

N Enlaces para saber más



Acoso callejero
“Al revés tú también te asustarías”





Organizaciones (por la igualdad)

0 ¿Qué son las organizaciones por la igualdad?

Son organizaciones internacionales que defienden y luchan por la igualdad.

La principal es **ONU Mujeres** que es la organización de la ONU que implementa programas, políticas y estándares que defienden los derechos humanos de las mujeres y garantizan que todas las mujeres y niñas vivan vidas dignas y a la altura de su potencial.

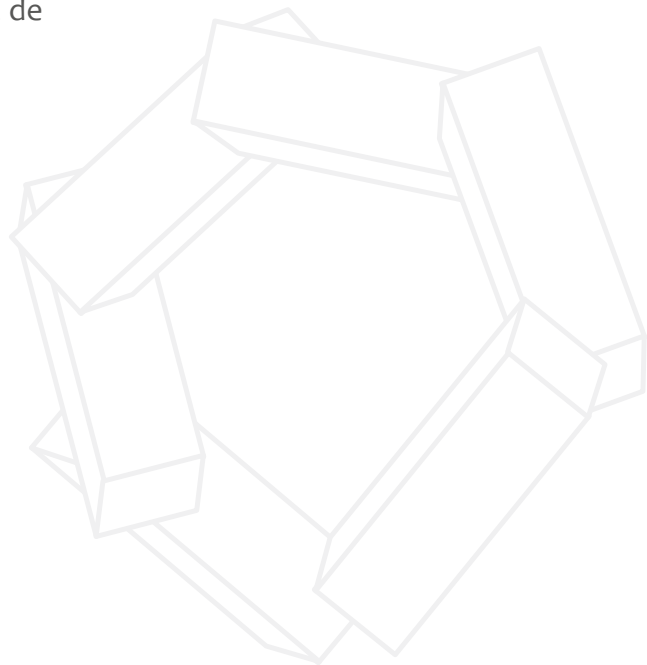
“Cuando una mujer ingresa a la política ella cambia. Pero cuando muchas mujeres ingresan a la política, la política cambia”

*Michelle Bachelet,
ex-presidenta de Chile*

En cuanto a mujeres con discapacidad, la organización **Women Enabled International - WEI** trabaja para lograr un mundo donde las mujeres y las niñas con discapacidad reclaman y defienden sus derechos humanos, actúan en solidaridad y llevan vidas autodeterminadas.

El **Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE)**, creado en diciembre de 2006, es la agencia de la Unión Europea que se dedica exclusivamente a la igualdad de género. La tarea del Instituto es reunir y analizar información sobre la igualdad de género, para ayudar a los Estados miembros de la UE a aplicar las políticas de igualdad de género y combatir la discriminación basada en el género.

En España existe el Ministerio de Igualdad del que depende el Instituto de las Mujeres, cuyas funciones son impulsar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y elaborar, junto con otros Departamentos, los informes sobre aplicación de las Directivas de la Unión Europea, en las que el Instituto es el Organismo de fomento de la igualdad.



0 Ejemplos de organizaciones

■ No solo las organizaciones internacionales, europeas y las oficiales de los estados luchan por la igualdad. En España hay más de 2.000 organizaciones (asociaciones, fundaciones, federaciones...) de mujeres que luchan por la igualdad.

■ También hay asociaciones de hombres por la igualdad de género. Por ejemplo, AHIGE.

0 ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

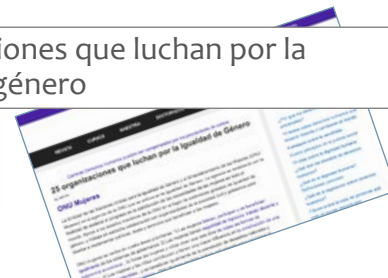
■ ¿Conoces organizaciones que trabajan por la igualdad en tu ciudad, pueblo, comunidad autónoma...? Acércate a conocerlas y busca formas de trabajar juntas por la igualdad.

■ ¿Colaboras ya con el Instituto de la Mujer de tu comunidad autónoma? ¿O con la Consejería de Igualdad? Cuéntale tu experiencia a otra entidad que todavía no realiza actividades por la igualdad.

0 Enlaces para saber más



25 organizaciones que luchan por la igualdad de género

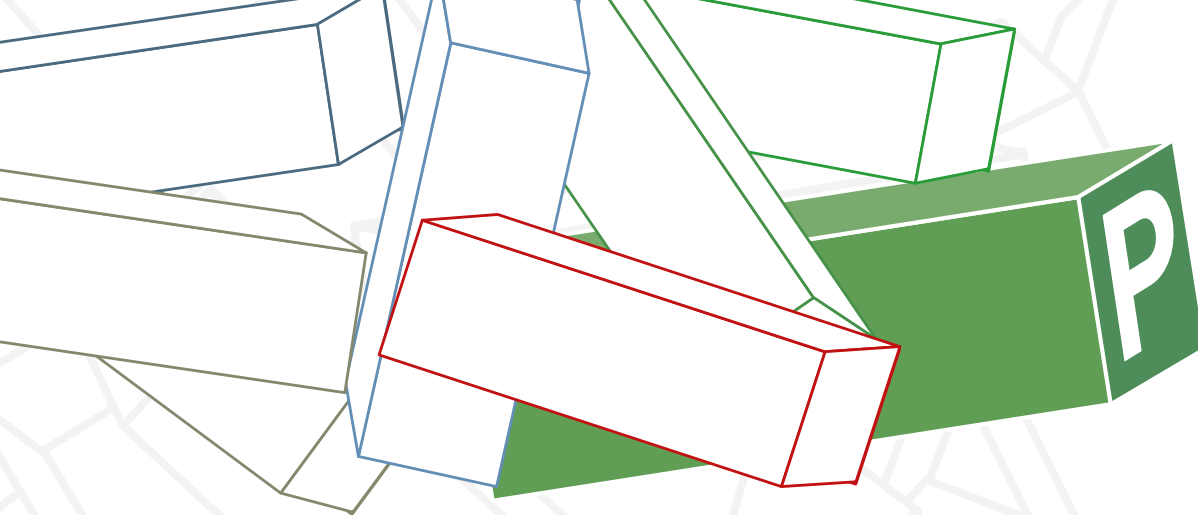


Instituto de las Mujeres



Organismos de igualdad en España a nivel estatal y autonómico.
Institutos de la Mujer.





Paridad

P ¿Qué es la paridad?

Es la participación equilibrada de hombres y mujeres en los espacios de poder y de toma de decisiones en todas las esferas de la vida (políticas, económicas y sociales).

La paridad es una condición clave para la igualdad.

Se plantea como una forma de asegurar la igualdad en la representación y en la distribución del poder entre hombres y mujeres.

Es el principio de **presencia equilibrada**, que establece que, de las posiciones a repartir, por ejemplo, en un consejo de administración, o en un órgano de gobierno, ninguno de los dos sexos debería tener una proporción inferior 40% ni superior al 60%.

“Resolved lo que queráis, pero
afrontando la responsabilidad
de dar entrada a esa mitad de
género humano en política
para que sea cosa de dos”

*Clara Campoamor,
abogada, escritora, política
y defensora de los derechos
de la mujer española*

La paridad promueve una presencia equilibrada de hombres y mujeres. Por tanto, busca que se refleje mejor la composición de la sociedad, que se garanticen los intereses de las mujeres en todos los ámbitos, tanto políticos, como públicos, y ayuda a eliminar la percepción de que hay “temas de hombres”.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer - CEDAW (Naciones Unidas, 1979), dice en su Preámbulo que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz.

Actualmente el grado de paridad de las instituciones políticas y económicas de un país es un indicador de su calidad democrática.

Ese grado de paridad es un dato que se recoge en numerosos índices internacionales. Por ejemplo, el Índice de Igualdad de Género (EIGE) que elabora el Instituto Europeo para la Igualdad de Género. España ocupa el sexto lugar en el Índice Europeo de Igualdad de Género presentado en 2021.



P Ejemplos de paridad

- En nuestra Junta directiva hay paridad de género, somos 7 mujeres y 8 hombres.
- Estamos renovando nuestros grupos de autogestores, porque nos dimos cuenta de que solo participaban un 20 por ciento de mujeres con discapacidad.
- El sistema de cuotas en los partidos políticos.

P ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

- Las organizaciones de la discapacidad están muy feminizadas, pero a veces eso no se refleja bien en sus órganos de gobierno, ni en las direcciones de sus centros y servicios. Si este es el caso de tu entidad, sería bueno diseñar y desarrollar una estrategia de paridad de género.
- Analiza tu propio entorno: contabiliza el número de hombres y mujeres: en un grupo de trabajo, equipo directivo, asamblea, etc.
- Si en tu entidad ya habéis logrado la paridad en equipos y órganos de toma de decisiones, animaos a contar esa buena práctica a otras entidades próximas, a empresas aliadas y a otros grupos de interés.

P Enlaces para saber más



La iniciativa de paridad de género en el lugar de trabajo. Video de la Asociación de Personal OPS/OMS



Muchos hombres, una sola mujer. Artículo de Carmen Pérez-Lanzac en El País Semanal



Quitar

(prejuicios, desigualdades...)



Q ¿Qué significa quitar?

Quitar es hacer que algo desaparezca o deje de existir.

En esta guía se proponen muchas cosas diferentes para quitar la desigualdad de género.

Cuando decimos “quitar prejuicios” nos referimos a hacer cosas para que los prejuicios desaparezcan. Lo mismo si decimos “quitar desigualdades”.

Es necesario quitar prejuicios y desigualdades porque existen y hacen daño a muchas personas.

“No es dichoso aquel al que la fortuna no puede dar más, sino aquel a quien no puede quitar nada”

*Francisco de Quevedo,
escritor español del Siglo de Oro*

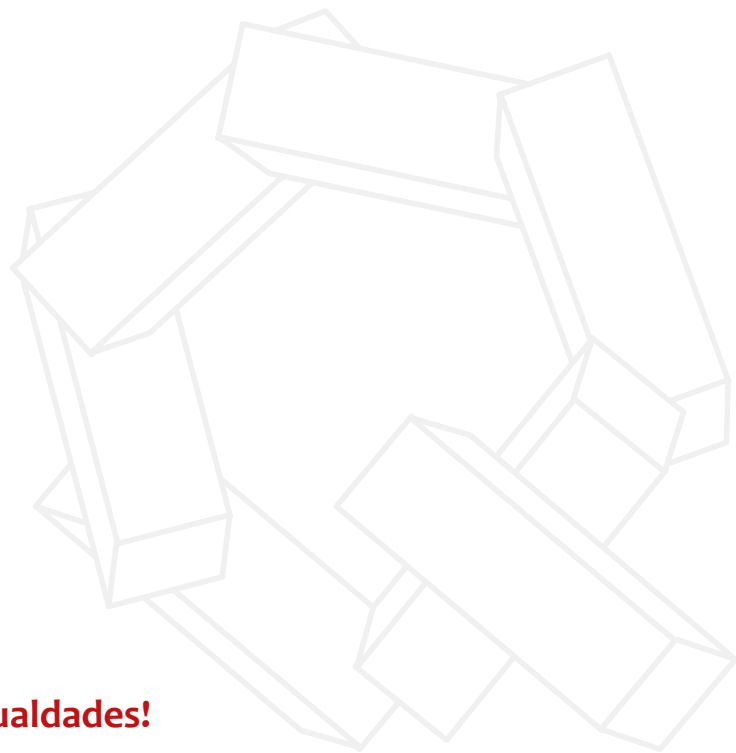
Quitar se convierte así en sinónimo de cambiar las cosas para que haya igualdad, dignidad y respeto a los derechos de las personas y a su condición.

Cuando nos relacionamos con mujeres con discapacidad, con personas migrantes, personas LGTBI, etc. y las tratamos con respeto y en igualdad, estamos ayudando a quitar desigualdades y prejuicios.

Esto de quitar las desigualdades es tan importante que hay un Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas dedicado a ello. Es el ODS 10. Reducción de las desigualdades.

La desigualdad es uno de los mayores retos de nuestro tiempo y supone un obstáculo no solo para el desarrollo, sino también para la paz, y para asegurar los derechos humanos en todo el mundo.

¡Entre todas y todos tenemos que quitar las desigualdades!



Q Ejemplos de quitar

■ Hay prejuicios sobre las mujeres con discapacidad cuando se las considera “niñas” y se las infantiliza. Si las tratamos como las mujeres adultas que son, ayudamos a quitar esos prejuicios.

■ Las brechas salariales entre hombres y mujeres son un ejemplo de desigualdad de género que es necesario quitar.

Q ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

■ Revisa los salarios de mujeres y hombres en tu entidad. Si a igual trabajo no hay igual salario ¡cámbialo! Lo mismo con los salarios de mujeres y hombres con discapacidad.

■ Si haces campañas por el Día de la Mujer, aprovecha para quitar prejuicios sobre las mujeres con discapacidad intelectual. Que ellas protagonicen la campaña, y que se ofrezca una imagen positiva y empoderada de esas mujeres.

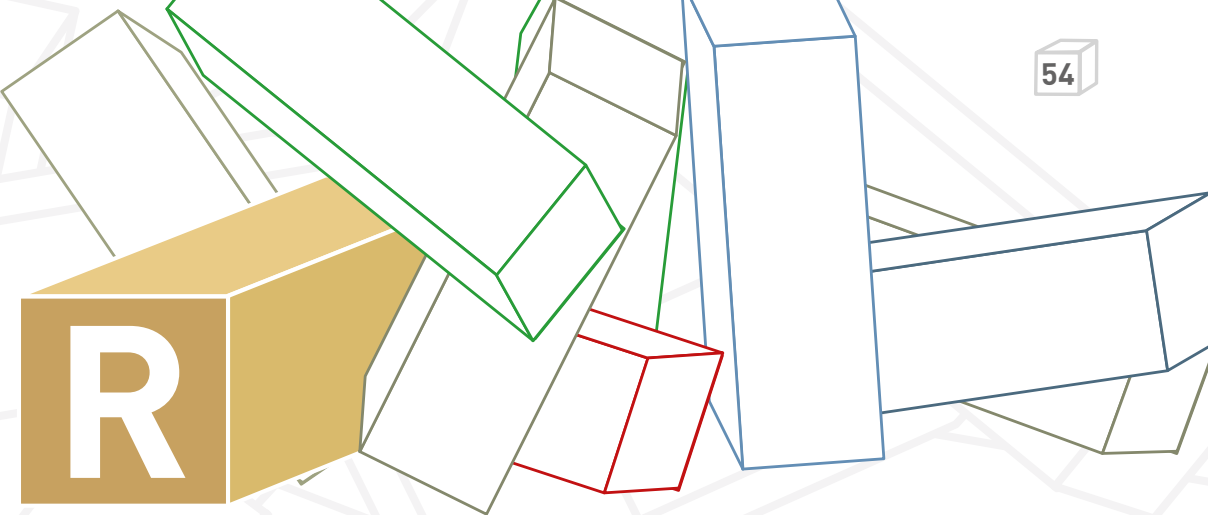
Q Enlaces para saber más



ODS 10. Reducir la desigualdad en y entre los países.



Respeto

**R**

R ¿Qué es el respeto?

El respeto es uno de los valores fundamentales que el ser humano debe tener siempre presente cuando interactúa y se relaciona con otras personas de su entorno.

Respeto es la consideración y valoración especial ante alguien o algo.

La palabra respeto alude a uno de los valores morales más importantes en nuestra sociedad, que es el valor de reconocer, venerar o apreciar a una persona, a un ser vivo o a un objeto.

“La medida de cualquier sociedad es cómo trata a sus mujeres y niñas”

*Michelle Obama,
abogada y ex-primera dama de Estados Unidos*

Por ejemplo: respeto a las leyes, respeto a las personas mayores, respeto a la diversidad, respeto por las mujeres, por la naturaleza, etc.

El **respeto por las mujeres** se refiere a que se las trate con igualdad y que hombres y mujeres tengan los mismos derechos.

Es decir, que el género no sea un condicionante en ningún ámbito.

El origen de la violencia contra la mujer es la absoluta falta de respeto hacia ella, ya que se le niega su propia dignidad como persona: el maltratador considera a la mujer como un objeto de su propiedad y cree que puede actuar con ella como le plazca.

El respeto implica tolerar a la otra persona más allá de sus diferencias, es decir, una persona puede “respetar” a otra sin tener que compartir o estar de acuerdo con lo que piensa o con su forma de actuar o con sus costumbres.

Podemos pensar y actuar de modo diferente a la otra persona, pero no por eso la ofendemos o la discriminamos.

Las diferencias nos enriquecen y el respeto nos une.

¡Nos relacionamos en igualdad desde el respeto a la diferencia!



R Ejemplos de respeto

- En las jornadas había varias personas vegetarianas y veganas y lo tuvimos en cuenta al solicitar los menús.
- Este verano viajamos a Thailandia y al visitar algunos templos, antes de entrar nos descalzamos en señal de respeto.
- En las sesiones del equipo de dirección todos los votos tienen el mismo valor.

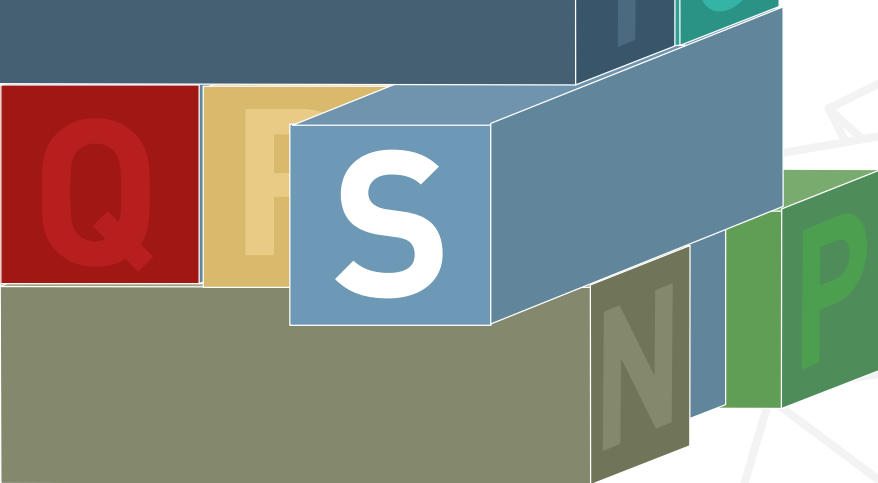
R ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

- ¿Hay situaciones de acoso o maltrato entre profesionales o entre personas con discapacidad? ¿No las permitas! Es una falta grave de respeto. Promueve la realización de actividades de prevención, como talleres de buen trato.
- El respeto, y el buen trato son contagiosos. ¡Practícalos!

R Enlaces para saber más

Vídeo Buen Trato a las Personas con Discapacidad Intelectual.
Plena inclusión Asturias





Sororidad

S ¿Qué es la sororidad?

Sororidad es la relación de solidaridad y reciprocidad entre mujeres en la lucha por su empoderamiento y la defensa de sus derechos.

La palabra sororidad viene del latín ‘soror’, hermana.

La sororidad es una práctica ética y política por la que las mujeres nos reconocemos e identificamos como diversas, pero también como iguales, para aliarnos y transformar la realidad. Sororidad es hermandad, consideración y empatía.

Es un término utilizado en el feminismo, en donde tiene su origen, en Estados Unidos durante la década de los setenta del siglo pasado.

Parece que fue Kate Millet, escritora y activista estadounidense, quien acuñó el término “sisterhood” (fraternidad de mujeres) para promover un feminismo inclusivo que no distinga entre clases sociales u origen étnico.

“La rivalidad entre las mujeres ha sido fomentada precisamente por los hombres”

Carmen Alborn, escritora, política y senadora socialista

La investigadora mexicana Marcela Lagarde es una de las principales impulsoras del uso actual de la palabra sororidad en el contexto de la lucha feminista.

Ella la definió como “una forma cómplice de actuar entre mujeres, para que nos aliemos, trabajemos juntas, empujemos las agendas y los movimientos”.

A menudo a las mujeres puede parecernos muy duro y difícil luchar contra sistemas como el patriarcado, tan arraigado. Podemos sentir que no tenemos herramientas para enfrentarlo. La sororidad es una de estas herramientas ;y bien poderosa!

Nos permite apoyarnos unas a otras para empoderarnos, y luchar juntas para eliminar todas las formas de opresión. Es más fácil lograr cambios sociales en cooperación. ¡La unión hace la fuerza!

Para la sororidad las mujeres tenemos que desintoxicarnos de la rivalidad entre nosotras.

No somos ni enemigas, ni competidoras.

Somos hermanas en la lucha por la igualdad.

Nos enseñaron a ser rivales, pero decidimos ser aliadas.

La sororidad también consiste en defender la libertad de acción de las mujeres, y no permitir insultos o descalificaciones sexistas a otras mujeres.



S Ejemplos de soronidad

- En nuestra entidad hemos formado un grupo de mujeres con y sin discapacidad. Es un nuevo espacio de participación e igualdad.
- En la manifestación del Día de la Mujer del 8 de marzo del año pasado conocimos a una asociación feminista que está cerca de nuestra entidad. Estamos desarrollando juntas dos proyectos de inclusión e igualdad.

S ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

- Facilitar la cooperación con otros grupos de mujeres en la comunidad. Pueden ser asociaciones vecinales o asociaciones feministas.
- Favorecer que en el día a día haya colaboración entre las mujeres con discapacidad. Hacer cosas juntas que ayuden a mostrar las ventajas de la colaboración frente a las rivalidades, las críticas, o la competencia.

S Enlaces para saber más

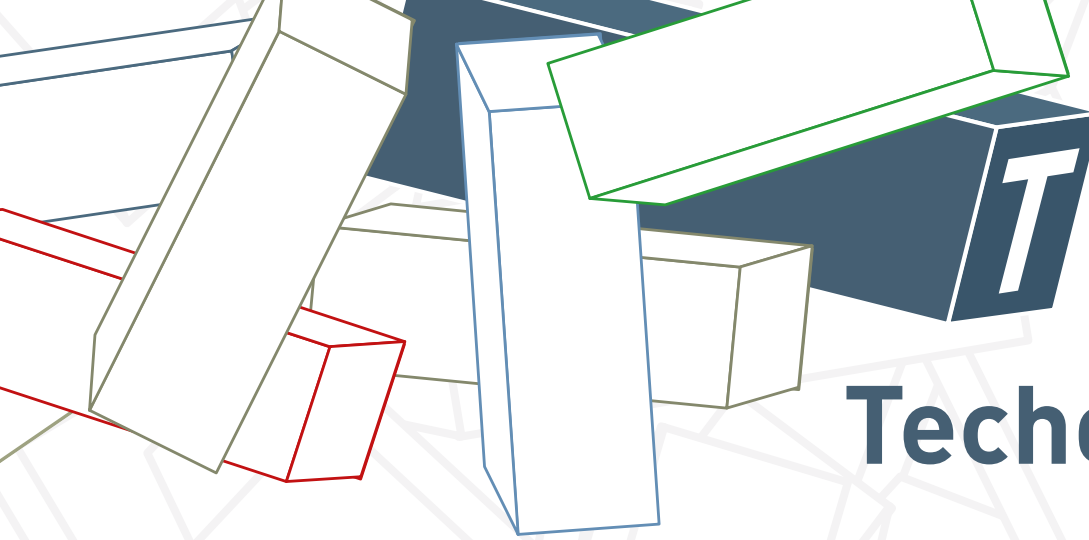


Sororitips



La sonoridad laboral





Techo de Cristal

T ¿Qué es el techo de cristal?

Se llama techo de cristal a las barreras invisibles que restringen y estancan el progreso profesional de las mujeres e impiden que ocupen posiciones de responsabilidad a partir de un cierto nivel, tanto en el ámbito político, como en el ámbito económico o el social.

Las causas de este estancamiento provienen en su mayor parte de los prejuicios en empresas y organizaciones sobre la capacidad de las mujeres para desempeñar puestos de responsabilidad, así como sobre su disponibilidad laboral ligada a la maternidad y a las responsabilidades familiares y domésticas, actividades que suelen coincidir con las fases de itinerario profesional ligadas a la promoción profesional.

“La prueba para saber si puedes o no hacer un trabajo no debería ser la organización de tus cromosomas”

*Bella Abzug,
política estadounidense*

Ya en 1986 el periódico estadounidense Wall Street Journal explicaba las limitaciones no visibles que frenaban la carrera laboral de las trabajadoras. Hablaba sobre que mujeres con una alta preparación no podían llegar a los niveles superiores en el mundo de los negocios a pesar de su valía o su mérito.

Según el informe Women in Business 2022 de Grant Thornton, el 36% de los puestos de dirección en las empresas medianas españolas están ocupados por mujeres, dos puntos más que hace un año.

El porcentaje supera tanto el obtenido en Europa, un 33%, como el de escala global, que se encuentra en el 32%. Con estos datos, España vuelve a ser uno de los diez países con más presencia femenina en la alta dirección.

A pesar de ese crecimiento, todavía hay en España un 7% de empresas sin ninguna mujer en puestos de dirección.



T Ejemplos de techo de cristal

- En esa empresa a la hora de promocionar se tiene más en cuenta la disponibilidad horaria que el cumplimiento de objetivos.
- Llevo 15 años en esta entidad y cuando queda vacante la dirección de un servicio el puesto lo ocupa un hombre. Creo que hay un sesgo machista a la hora de valorar las competencias.

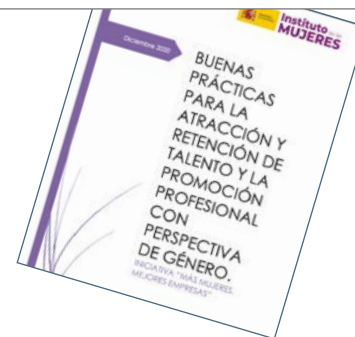
T ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

- Promover valoraciones y criterios objetivos para la promoción en los puestos de trabajo.
- Incluir en el plan de igualdad de la entidad medidas de conciliación y flexibilidad horaria para que quienes lo deseen puedan postularse para ascensos laborales o puestos de alta dirección.

T Enlaces para saber más

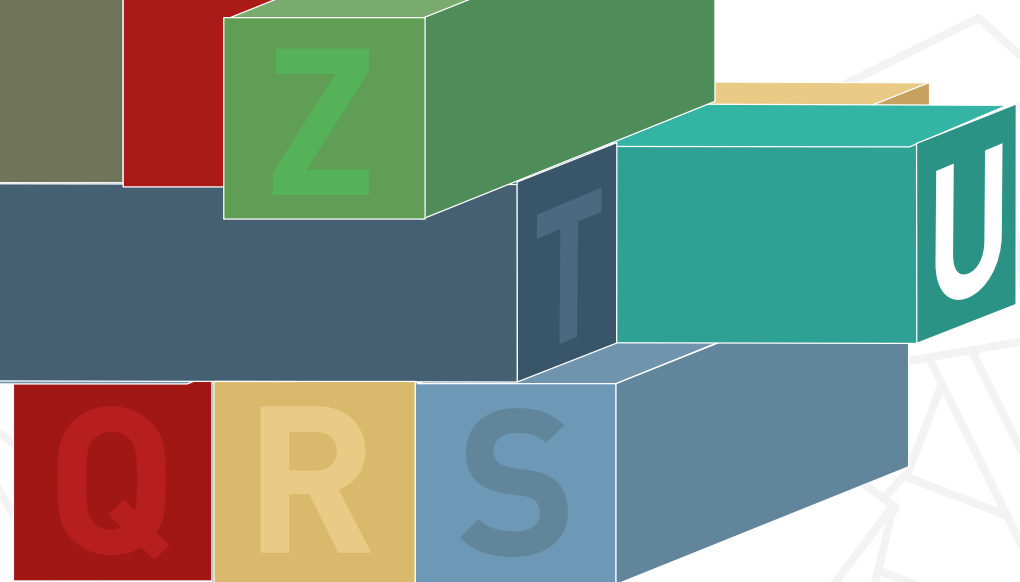


Buenas prácticas para la retención de talento y la promoción profesional con perspectiva de género.
Instituto de las Mujeres.



Blog #DóndeEstánEllas de la Oficina del Parlamento Europeo en España.





Unión

U ¿Qué es la unión?

Dice el diccionario que unión es la acción y efecto de unir o unirse. Y un conocido refrán dice que la unión hace la fuerza.

Para conseguir la igualdad, la unión es una estrategia clave. La unión de las mujeres, desde luego. Pero también la unión de mujeres y hombres para lograr una sociedad más justa y equitativa.

Estar unidos es estar conectados física o emocionalmente. Actuar unidos con un objetivo compartido causa efectos en nuestro entorno y lo cambia.

“La unidad es la variedad y la variedad en la unidad es la ley suprema del universo”

*Isaac Newton,
físico, inventor y matemático inglés*

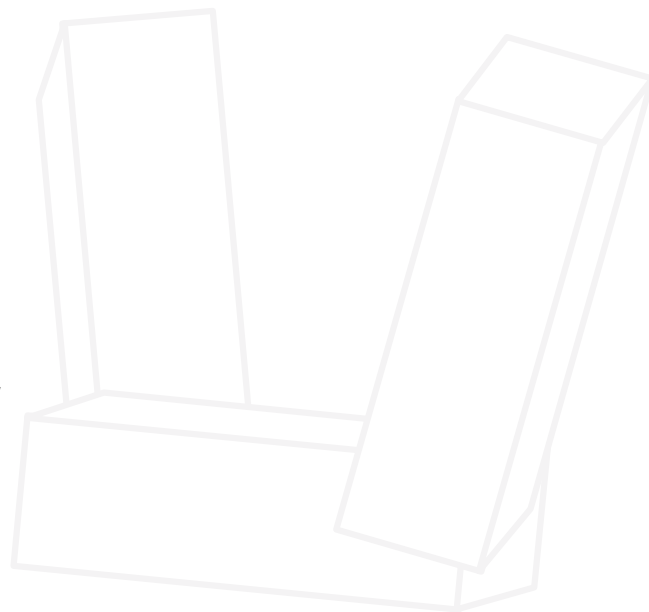
La unión es un valor de gran importancia.
La vida misma se inicia con la unión de dos elementos diferentes
que se fusionan para crear una nueva vida.

Prácticamente todo lo que existe a nuestro alrededor
son creaciones generadas por la acción de unir distintos elementos.
Las posibilidades de la unión son casi ilimitadas.

Las personas necesitamos sentir que pertenecemos o estamos unidas:
a una familia, a un pueblo, un país, a un género, una ideología, etc.
Tratamos de unirnos o asociarnos con otras personas.

La soledad es una situación que tratamos de evitar
y si la convivencia con otras personas no es posible
la sustituimos con mascotas o plantas.
Porque convivir significa estar unidos a otros seres vivos,
y para que esta unión funcione, se desarrolle y fortalezca,
se debe tener un objetivo en común.

Que las mujeres se unan para “intercambiar ideas y resolver problemas
colectivamente a menudo es transformador” (Pat Michell, empresaria y
cofundadora de TEDWomen).



U Ejemplos de unión

- La palabra unión está presente en muchas organizaciones internacionales. La principal es la Organización de Naciones Unidas.
- La Unión Europea fue fundada para propiciar y acoger la integración y gobernanza en común de los Estados y las naciones de Europa.

U ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

- Si en tu pueblo hay otra entidad de apoyos a personas con discapacidad explora juntas las posibilidades de unión entre ambas para mejorar vuestros servicios y ser más sostenibles.
- El grupo de madres de la entidad se ha unido a una asociación cultural de mujeres y juntas están preparando nuevas actividades en nuestro pueblo.

U Enlaces para saber más



ONU Mujeres





Violencia cero

V ¿Qué es la violencia cero?

La violencia es hacer daño a una persona o a sus cosas. Cuando un hombre ejerce esta violencia contra una mujer sólo por ser mujer se llama violencia de género.

En la actualidad, la mayor expresión de la vigencia del machismo y la desigualdad es la violencia de género.

Según la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (Naciones Unidas, 1993) violencia de género es

“todo acto de violencia 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”.

“Rompe el silencio. Cuando seas testigo de la violencia contra las mujeres no te quedes de brazos cruzados. Actúa”

*Ban Ki-moon,
exsecretario general de la ONU*

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.

Las víctimas son todas las mujeres que se encuentran en una situación de violencia de género. También son víctimas las hijas e hijos de estas mujeres y los padres o hermanos que dependen de ellas.

Hay distintos **tipos de violencia** de género:

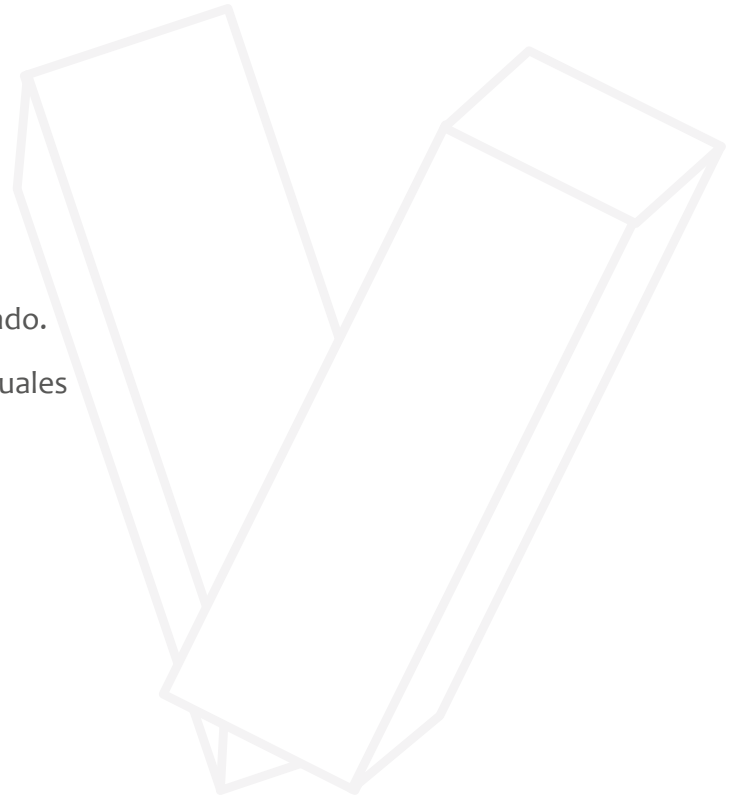
■ **Violencia física**, cuando hay daño en alguna parte del cuerpo. Por ejemplo, recibir golpes, patadas...

■ **Violencia psicológica**, cuando hay un daño emocional grave. Por ejemplo, insultar a la mujer o reírse de ella en público y en privado.

■ **Violencia sexual**, cuando se obliga a la mujer a realizar actos sexuales sin su permiso.

■ **Violencia económica** es cuando el hombre controla los ingresos de la casa y no da dinero a la mujer ni a sus hijos para poder llevar una vida normal.

■ **Acoso laboral** por razón de género es cuando en el trabajo se trata peor a las mujeres que a los hombres.



¿Qué puede hacer una mujer si sufre violencia de género?

Llamar al 016 y contar lo que le pasa.

El 016 es el teléfono de atención a víctimas de violencia de género.

Es muy común que se considere violencia solo las agresiones físicas y eso es gran parte del problema, porque se normaliza el resto.

Se aceptan como normales y admisibles acciones hostiles que se dan como un gota a gota y que pueden ser más dañinas que la propia violencia física. Así funciona el acoso, por ejemplo.

La violencia no puede proliferar si quienes la presencian, la denuncian como lo que es y se unen para frenarla.

V Ejemplos de violencia cero

■ En nuestra asociación hemos hecho talleres de prevención de violencia. Ahora varias mujeres con discapacidad se han hecho formadoras e imparten estos talleres a otros grupos.

■ En nuestro grupo de mujeres nos hemos descargado la App Pormí que es una aplicación móvil contra la violencia de género para las mujeres con discapacidad.



V ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

- Haz talleres prácticos sobre prevención de violencia de género y acoso sexual en los que participen todos los grupos de interés: mujeres y hombres con discapacidad, profesionales, familiares y voluntariado.
- Tener protocolos de prevención de violencia, acoso y maltrato con enfoque de género. Y que todas las personas en la entidad los conozcan y apliquen.

V Enlaces para saber más



Di Violencia Cero.
Plena inclusión Castilla y León



VIVAS, Mujeres con discapacidad intelectual cantan por la igualdad.
Vídeo realizado por
Plena inclusión Madrid.



PROTEDIS. Protección de las
personas con discapacidad.



Xenofobia

“La paz no es solamente la ausencia de la guerra; mientras haya pobreza, racismo, discriminación y exclusión difícilmente podremos alcanzar un mundo de paz”

*Rigoberta Menchú,
líder guatemalteca, premio Nobel de la Paz*

X ¿Qué es la xenofobia?

La xenofobia, literalmente el miedo al forastero, es un sentimiento de odio, repugnancia y hostilidad hacia lo extranjero o inmigrante.

Se manifiesta a través de creencias, actitudes y comportamientos hostiles hacia las personas de origen distinto al propio, como el desprecio, la discriminación, y las agresiones físicas o verbales.

Aunque conceptualmente la xenofobia es diferente al racismo, en la práctica el racismo y el sentimiento xenófobo suelen ir juntos.



Según el Artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

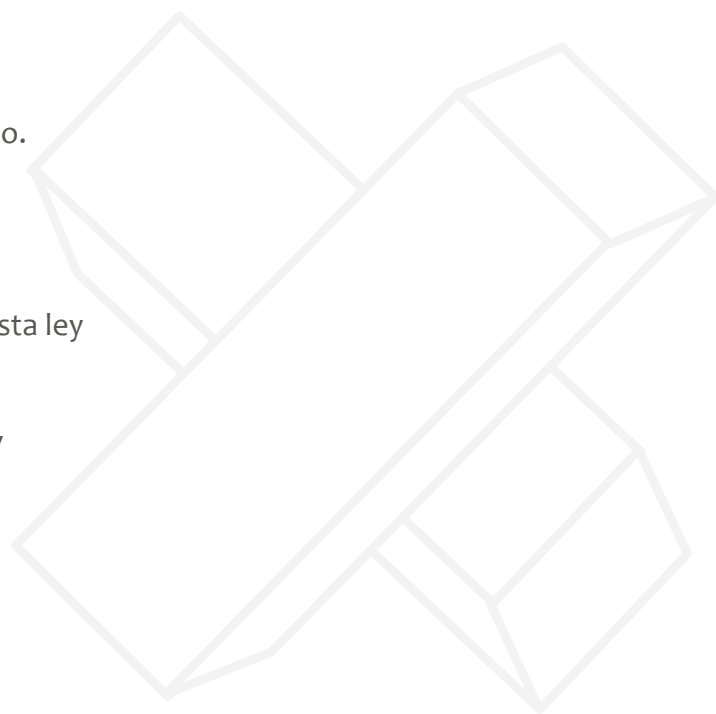
xenofobia es toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

Al margen de su consideración ética, la xenofobia puede ser un delito. En muchos países las conductas racistas y xenófobas son delito.

La Comunidad Europea aprobó en septiembre de 2008 una ley contra el racismo y la xenofobia.

Los países miembros están obligados a adaptar sus legislaciones a esta ley en el plazo de un año.

La legislación española reconoce el derecho a la igualdad ante la Ley y a la no discriminación, y se han aprobado varias disposiciones en materia de lucha contra la discriminación racial o étnica.



X Ejemplos de xenofobia

- No quiero ni verla, es mujer, negra y discapacitada.
- No vamos a admitir a ese joven con discapacidad porque es gitano y rumano.

X ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

- Colaborar en las campañas por la tolerancia y para acoger a la población inmigrante.
- Colaborar con organizaciones como Fundación Secretariado Gitano, CEAR (Comisión de Ayuda al Refugiado) y otras.

X Enlaces para saber más

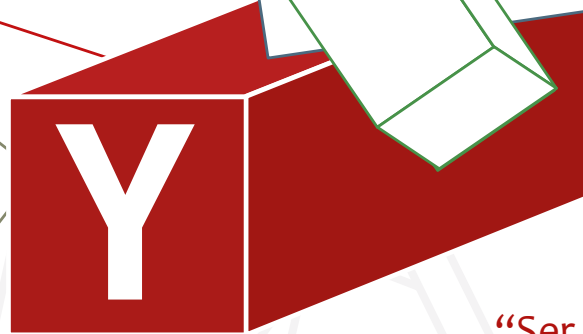


Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia – OBERAXE.



Oficina nacional de Lucha contra los delitos de odio.





Yo ¡Ya!

Y ¿Qué es Yo ¡Ya! ?

Yo es un pronombre que designa la primera persona del singular. Decimos ‘yo hago’, ‘yo pienso’, ‘yo siento’ cuando nos referimos a nosotros mismos.

El concepto de Yo se utiliza también como sinónimo del de conciencia, en el sentido de la conciencia de uno mismo o autoconciencia.

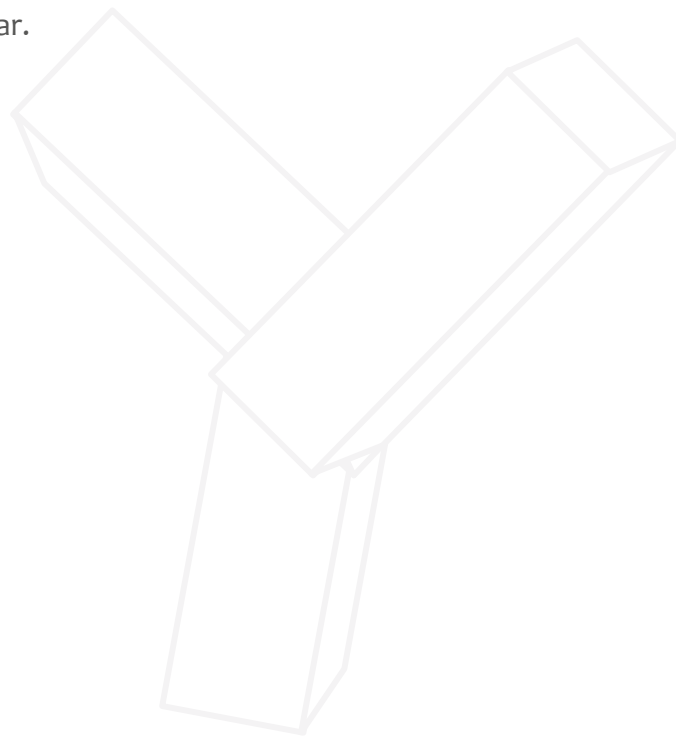
El “yo” es propio de la persona que controla ella misma sus actos y puede desarrollar su iniciativa en distintos aspectos.

“Ser uno mismo, simplemente uno mismo, es una experiencia tan increíble y absolutamente única que es difícil convencerse de que a todo el mundo le pasa algo tan singular”

*Simone de Beauvoir,
filósofa, profesora,
escritora y feminista francesa*

Para la 'Y' se ha elegido la expresión "Yo ¡Ya!" porque muchas mujeres se ponen a sí mismas en sus vidas en un segundo lugar, atendiendo primero a las necesidades y deseos de otras personas a su alrededor. Yo ¡Ya! significa así que cada mujer gana en conciencia de sí misma, de sus necesidades y deseos, y de lo que quiere, decide y elige para sí misma en su vida. Yo ¡Ya! es la exclamación de esa mujer, de cualquier mujer que se convierte en protagonista de su vida y se pone en primer lugar.

Las mujeres con discapacidad intelectual y del desarrollo necesitarán apoyos y acompañamiento en este proceso de ganar en autoconciencia y liderazgo en sus propias vidas. Un proceso en el que van a adquirir el protagonismo de su día a día, y a poder realizar su desarrollo personal pleno como mujeres.



Y Ejemplos de Yo ¡Ya!

■ María ha criado sola a sus dos hijos. Ahora que ya son mayores, se ha matriculado en la Universidad y está estudiando Derecho, carrera que tuvo que abandonar de joven.

■ Jana ya lleva trabajando seis meses como ordenanza en un museo de su ciudad. Está feliz e ilusionada, y cada día le gusta más su trabajo. Cuando empezó a preparar las oposiciones para ese puesto, tuvo que enfrentarse a su familia porque no querían que perdiera su pensión al trabajar.

Y ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

■ No permitas que haya mujeres invisibles. Ofrece apoyos personalizados, apoyo activo y oportunidades diversas a las mujeres con discapacidad y grandes necesidades de apoyo. Respeta y promueve su derecho a vivir vidas dignas y plenas.

■ Apoya y acompaña el desarrollo personal de cada mujer y cada hombre con discapacidad en tu entidad. Respeta lo que desean para sus vidas y aprovecha esa valiosa información para hacer los cambios necesarios en los servicios.

Y Enlaces para saber más

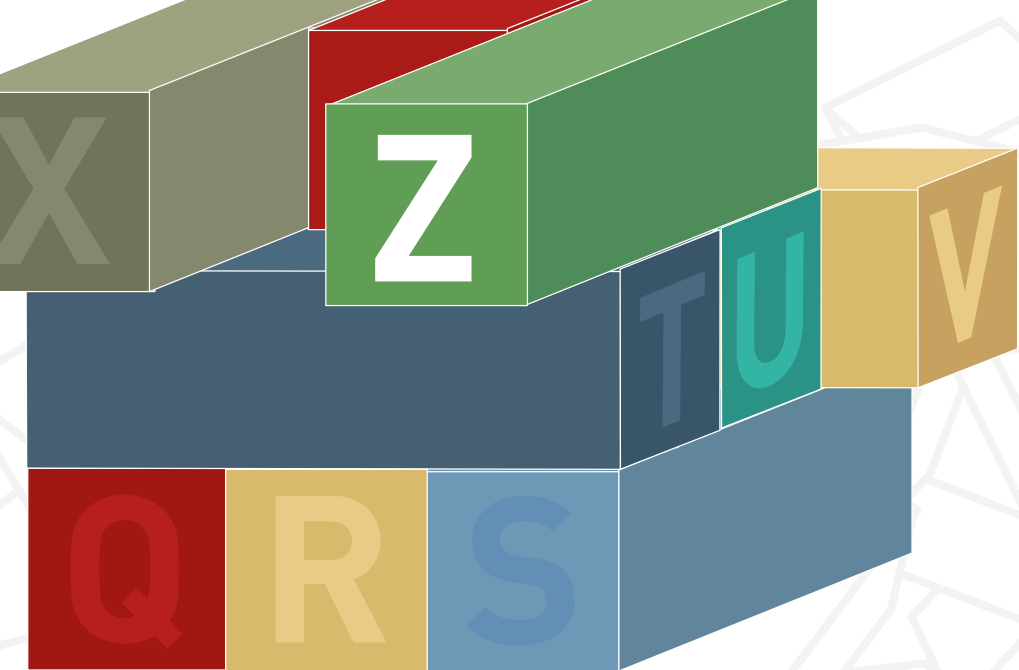


Despertar tu resiliencia. Aprender de mujeres con discapacidad intelectual. Plena inclusión Madrid



Guía Herramientas para el empoderamiento personal y profesional. Instituto Diversitas S.C.C.L.





Zanjar

“Es la gloria del tiempo zanjar
riñas de reyes”

*William Shakespeare,
dramaturgo, poeta y actor
inglés del siglo XVII*

Z ¿Qué es zanjar?

Zanjar es resolver de un modo definitivo un asunto que presenta dificultades o inconvenientes.

Las 23 palabras anteriores pretenden ayudar a zanjar la desigualdad y la discriminación de género, y la exclusión, la violencia, las barreras... Propone acciones para hacerlo en las organizaciones de Plena inclusión y en otras que se acerquen a esta guía y se animen a pasar a la acción.

Zanjar significa también resolver una dificultad o un asunto con rapidez. Sin embargo estas páginas destilan respeto por los tiempos y los ritmos de las personas y de las organizaciones, y la propuesta es ponerse a la tarea “sin prisa, pero sin pausa”. Zanjemos lo que deba ser zanjado, y hagámoslo paso a paso, para asegurar, en lo posible, que las nuevas maneras se consoliden y los cambios se asienten.

Z Ejemplos de zanjar

- En la entidad hemos cambiado los estatutos y ahora los hombres y mujeres con discapacidad pueden tener voz y voto en nuestros órganos de gobierno y en los espacios de toma de decisiones. Hemos zanjado ese tema de la participación y representación.
- Con la derogación del artículo 156 del Código Penal se zanjó la cuestión de las esterilizaciones forzadas de las mujeres con discapacidad.



Z ¿Qué puedes hacer en tu entidad?

■ Identifica situaciones de vulneración de derechos de las mujeres con discapacidad y actúa para zanjarlas. Lo mismo en el caso de los hombres con discapacidad.

■ Lleva a la práctica las propuestas contenidas en esta guía y ve zanjando desigualdad y la discriminación de género en tu entidad.

Z Enlaces para saber más



Un año sin esterilizaciones forzosas a mujeres con discapacidad en España. Fundación Cermi Mujeres



A MODO DE EPÍLOGO

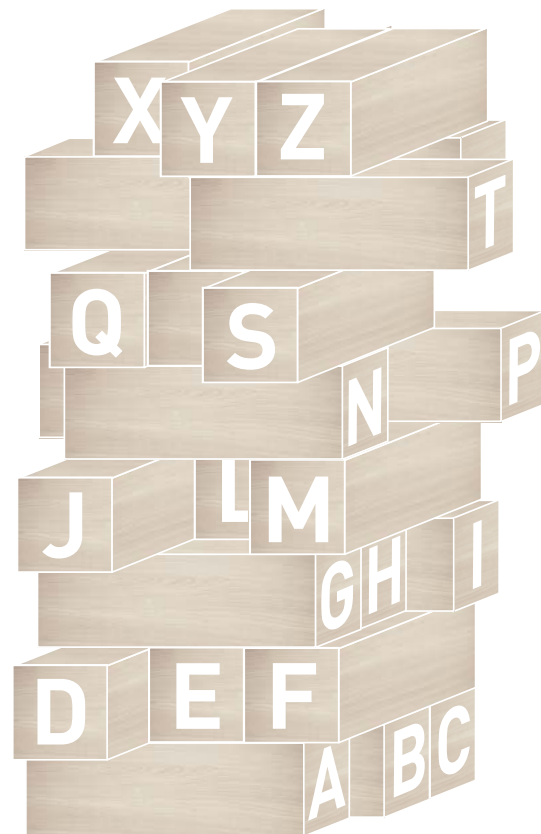
A lo largo de estas setenta y tantas páginas se han descrito y explicado 24 palabras relacionadas con la igualdad de género, palabras PARA la igualdad, con clara intención de mover a la acción.

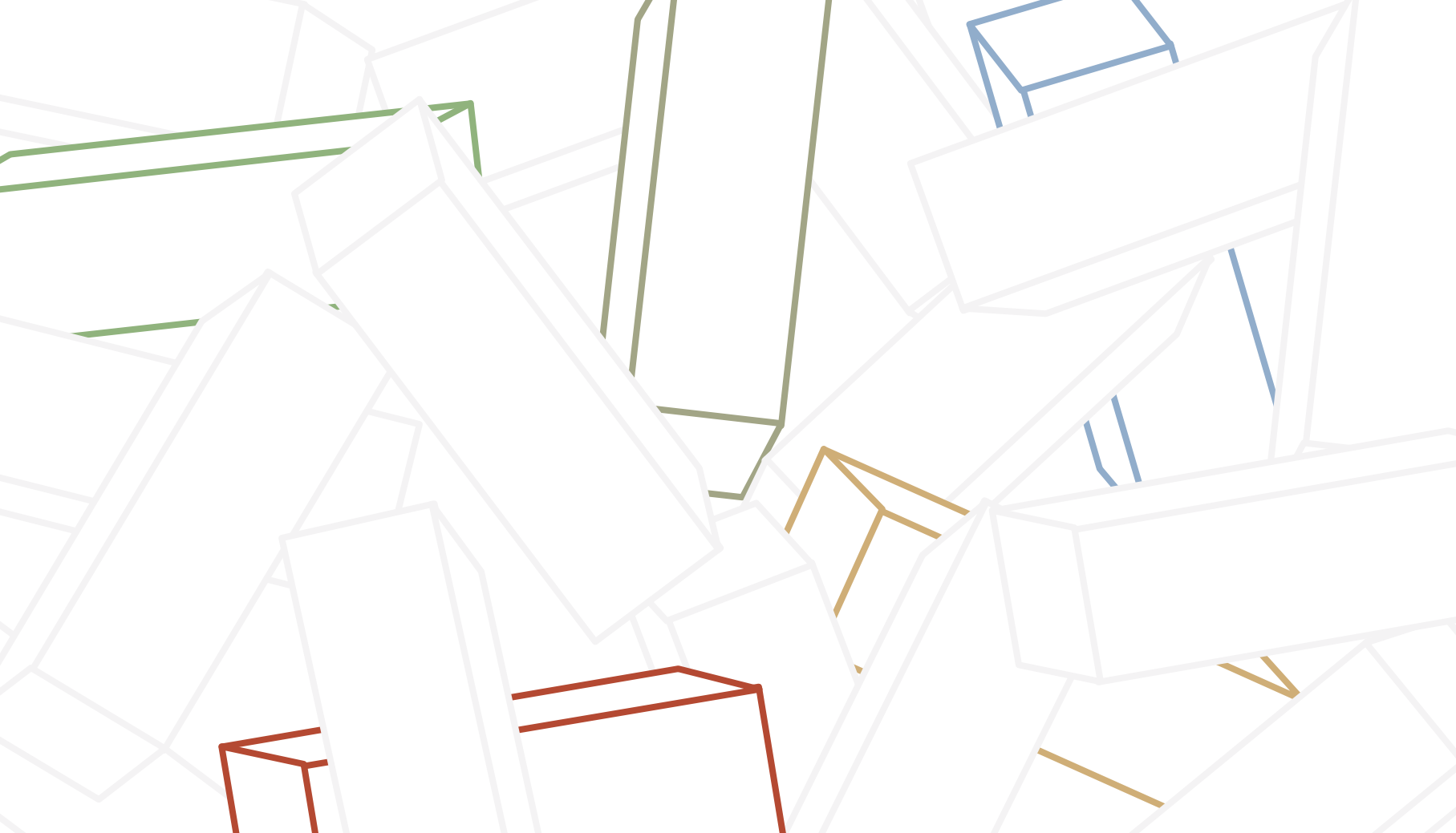
Para ello se han dado más de 50 ejemplos y propuesto otras tantas prácticas. También se han ofrecido más de 60 referencias y se han recogido 24 frases inspiradoras de mujeres y hombres relevantes.

La tarea de la autora no ha sido en absoluto solitaria, pues a lo largo de todo el recorrido ha estado muy acompañada por las numerosas fuentes consultadas, casi todas citadas además en los enlaces para saber más, y por amigas que han revisado y enriquecido los textos. Gracias miles a Noemi, Pilar, Amalia, Carmen, y tantas otras compañeras.

¡Gracias por llegar hasta aquí!
Ahora solo queda ponerse manos a la obra para implementar la cultura de igualdad y participación que propone esta guía.

¡¡Ánimo, vamos a ello!!





www.plenainclusion.org

General Perón, 32 - 1ºB
28020 Madrid

