

# EL ENFOQUE DE GÉNERO EN ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD



UNIÓN EUROPEA



FECONORI



EUSKAL  
  
FONDOA

  
Arbeiter-Samariter-Bund



El presente documento ha sido elaborado en el marco del proyecto “Promoviendo la no discriminación y dignificación de las personas con discapacidad en Nicaragua y Honduras,” implementado por la Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad (FECONORI), la Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras FENOPDIH, Bluefields Indian & Caribbean University (BICU), Arbeiter-Samariter-Bund Deutschland e.V. (ASB), Euskal Fondoa y la Fundación Pro Desarrollo Integral de Somoto con el apoyo financiero de la Unión Europea.

Este documento se ha realizado con la ayuda financiera de la Unión Europea. El contenido de este documento es responsabilidad exclusiva de la autora y del consorcio de organizaciones del proyecto y en modo alguno debe considerarse que refleja la posición de la Unión Europea.

Se autoriza la reproducción y difusión del material contenido en este producto para fines educativos u otros fines no comerciales sin previa autorización escrita de los titulares de los derechos de autor, siempre que especifique claramente la fuente.

**Nombre:** EI ENFOQUE DE GÉNERO EN ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

**Primera edición:** Octubre 2019

**Autora:** Rebeca Dolores Centeno Orozco

**Diseño y maquetación:** Lester Lenin Ortega Henriquez

# **EI ENFOQUE DE GÉNERO EN ASOCIACIONES DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**



## Índice

<b>Presentación</b>	6
<b>I PARTE</b>	
Conceptos básicos sobre género	7
Estereotipos de género	9
División sexual del trabajo y roles de género	13
El trabajo de cuidados y la sobrecarga de trabajo para las mujeres cuidadoras	14
Brechas de género y discapacidad	19
Mujeres con discapacidad, múltiples discriminaciones	24
Igualdad y equidad de género	25
<b>II PARTE</b>	
La planificación con enfoque de género en las organizaciones de personas con discapacidad	28
La transversalización del enfoque de género	29
La transversalización del enfoque de género en las organizaciones de personas con discapacidad	30
Pautas básicas para la transversalización del enfoque de género en las organizaciones de personas con discapacidad	32
Aspectos básicos para la planificación con enfoque de género	34
El enfoque de género en los planes operativos de las organizaciones de personas con discapacidad	38
Ejemplos de planes de acción para incorporar la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones de personas con discapacidad	41
Check list para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos de las organizaciones de las personas con discapacidad	45
Bibliografía consultada	46
Otros recursos bibliográficos	48

## PRESENTACIÓN

**E**n este manual llamado “El enfoque de género en las organizaciones de personas con discapacidad” se recogen los aspectos básicos o esenciales sobre el enfoque de género de forma ordenada y comprensible, con el propósito que pueda ser de utilidad a las organizaciones de personas con discapacidad.

Tiene como objetivo general: orientar a las organizaciones de personas con discapacidad el establecimiento de instrumentos que permitan mejorar la participación de las mujeres dentro de las acciones de las organizaciones.

**Las preguntas orientadoras del manual son las siguientes:**

- ✓ ¿Cómo aportar al desarrollo de capacidades de las organizaciones, para hacer posible un primer nivel de transversalización del enfoque de género?.
- ✓ ¿Cómo visibilizar la equidad de género?
- ✓ ¿Cómo transversalizar el enfoque de género en los proyectos y en las acciones?

Fue realizado mediante un proceso de consulta con las organizaciones FENOPDIH (Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras) y FECONORI (Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad) en donde se definieron las preguntas orientadoras, el objetivo general y el contenido. Así también se realizó la validación con personas representantes de las organizaciones en Honduras y en Nicaragua.

Nuestro agradecimiento a todas las personas, organizaciones y agencias de cooperación que lo hicieron posible.

El manual de género y discapacidad se estructura en dos partes: en la primera parte se exponen los conceptos básicos para comprender el género y las formas de reproducción en la sociedad. En la segunda parte se explica qué es el enfoque de género y qué es la transversalización del enfoque de género. Luego se ofrecen pautas para la inclusión del enfoque de género en documentos normativos de las organizaciones de las personas con discapacidad y finalmente se presentan dos ejemplos de cómo realizar planes de acción para la incorporación del enfoque de género en las organizaciones de las personas con discapacidad.

## I PARTE

### Conceptos básicos sobre género

#### ¿Qué es género?

**A**l momento del nacimiento de una persona siempre se pregunta: ¿qué fue?, porque queremos saber si nació un niño o una niña. La única referencia que tenemos del ser humano se basa en sus características biológicas: si tiene vulva es una niña y si tiene pene es un niño.



De esta manera, para ese niño o esa niña inicia una serie de asignaciones y mandatos, como parte de las costumbres de ese entorno y de la cultura en que se nace y crece. El nombre, la ropa, hasta la cantidad y el tipo de alimentos que recibirá van a variar, según sea el sexo que trae al nacer; de igual manera irá recibiendo la información necesaria para “hacerse” mujer o para “hacerse” hombre. Es decir, lo que en ese país, cultura y sociedad se considera como “femenino” como lo que se espera que sean las mujeres o “masculino” como lo que se espera que sean los hombres.

Así, según el sexo biológico las personas van asumiendo tareas y responsabilidades, van adquiriendo destrezas y cualidades de manera diferente.

Las niñas comienzan a escuchar frases como: “lave los platos”, “síntese bien”, “callada se ve mejor”, “usted no puede jugar en la calle”; mientras que a los niños se les dice: “no llore, usted es hombre”, ¡patee duro como hombre!”, “vaya a comprar el pan”, etc. De esta manera se va estableciendo una diferencia entre los sexos y se va aprendiendo a “ser mujer” o a “ser hombre”.

#### SEXO

Se refiere a las características biológicas que las personas traen cuando nacen y que las diferencian como un hombre o como una mujer.

#### *Por ejemplo:*

Vulva en las mujeres y pene-testículos en los hombres.

Entonces, se le llama **sistema sexo-género** al proceso por el cual se asocia a las personas con características, expectativas y oportunidades para su desarrollo, dependiendo del sexo con el que se nace y cómo cada persona se va apropiando de ello.

El **género** hace referencia a la construcción social, es decir lo que la sociedad crea, y no es natural. Cuando decimos que no es natural es porque por ejemplo, las mujeres tienen la capacidad biológica de tener hijos e hijas, pero que a ellas se les asigne como las únicas responsables de la crianza, eso es social porque los hombres pueden y deben criar a sus hijos e hijas.

- ✓ En palabras sencillas podemos decir que el sexo con el que nacemos determina nuestro rol en la sociedad.

Esto crea injusticia porque las personas deberíamos tener las oportunidades para lograr nuestros propósitos y metas no importando si somos hombres o mujeres. Por ejemplo, si una mujer quiere establecer un taller de reparación de vehículos, un taller de carpintería o brindar servicios de electricidad en las casas tendrá que enfrentarse a muchas barreras porque nos hemos acostumbrado a ver a hombres adultos y fuertes encargados de un taller. En esta situación la gente dudará de la capacidad de la mujer y es probable que no cuente con apoyo de su propia familia.

El Sistema sexo-género también tiene efectos negativos en los hombres, por ejemplo cuando se les aleja del mundo de los afectos. Para un hombre es más difícil demostrar ternura, amor, comprensión porque no se les enseña cuando son niños y si lo hace se interpreta como una muestra de debilidad. Para los hombres ser débil de forma física o emocional no es bien visto en esta sociedad en la que vivimos. Por el contrario, cuando los hombres son agresivos la gente dice: “es un hombre con carácter”, así se va justificando hechos violentos por ejemplo, la violencia contra las mujeres.

Así también, cuando a los hombres se les restringe las muestras de afecto y no se les asigna oficios domésticos se les está enseñando a ser irresponsable con su familia, con sus hijos e hijas y es lo que provoca el abandono del hogar. Como consecuencia, a las mujeres les toca hacerse cargo de la familia en su conjunto.

De esta manera se va construyendo la injusticia, la sobrecarga de trabajo, la discriminación y la falta de oportunidades para las mujeres. Por otro lado, se va construyendo la violencia, la agresividad y la irresponsabilidad por parte de los hombres.

Estas situaciones son negativas y violentan los derechos humanos, pueden ser cambiadas si las identificamos, las nombramos como injustas, comprendemos cómo y por qué se producen y si nos disponemos a hacer acciones para el cambio.

## GÉNERO

Son las ideas, creencias, representaciones en nuestra mente, las asignaciones sociales que se van construyendo de acuerdo al sexo biológico con el que se nace.

Por tanto, para las mujeres existen menos oportunidades para su desarrollo como es estudiar, trabajar, recrearse. Es una situación de desigualdad que no responde a factores naturales, sino a factores sociales.

### Los estereotipos de género

Los **estereotipos** son ideas preconcebidas, muy arraigadas, que persisten en la mente de las personas, determinan sus conductas, comportamientos y actitudes en función del grupo social al que pertenecen.

Por tanto, los **estereotipos de género** son todas las ideas o creencias que se tienen sobre cuál debe ser el rol y comportamiento que deben tener las mujeres y el que deben tener los hombres, así como los papeles que deben desempeñar en la familia, el trabajo o el espacio público.

Los estereotipos de género son negativos tanto para las mujeres como para los hombres ya que les limita para que puedan decidir cómo quieren ser y qué quieren hacer en sus vidas. Sin embargo, para las mujeres los estereotipos de género las limitan en mayor medida para

su desarrollo, ya que los estereotipos que se asocian a las mujeres tienen menor valor en la sociedad.

Los estereotipos de género predominantes establecen que las mujeres deben ser dulces, calladas, ordenadas y maternales; de los hombres se dice que son atrevidos, desordenados, fuertes y varoniles, entre otras cualidades definidas socialmente. Algunos ejemplos son los siguientes:

En la gráfica anterior se observa que los estereotipos asociados a las mujeres les limita fuertemente para desempeñarse en profesiones u oficios como por ejemplo: en la ingeniería, en la administración de un negocio, en la dirigencia de una organización etc.



Para las mujeres, los estereotipos de género sobrevaloran las tareas de la casa y la maternidad como actividades que definen su “ser mujer”; también se les asignan otras cualidades como la abnegación y el amor por el cuidado de las personas integrantes de la familia.

Todas las mujeres nacimos para casarnos y tener hijos

La maternidad es una de las asignaciones sociales con más fuerza y provoca que las mujeres no puedan elegir entre ser madres o no, porque se considera como algo que no se debe separar del hecho de ser mujer.

Los estereotipos de género en el caso de los hombres se centran en la obtención de ingresos y ser proveedores económicos. Así también, se valora su papel en la política, en la economía y en cualquier espacio de la vida pública. Generalmente, si los hombres se desempeñan en estos papeles no realizan ninguna

tarea de responsabilidades dentro del hogar, lo que les trae beneficios y mayores oportunidades porque tienen todo el tiempo para dedicarse a su trabajo para obtener ingresos económicos.

¿Cómo se adquieren los estereotipos de género? ¿Cómo llega una persona a ser femenina o masculina?

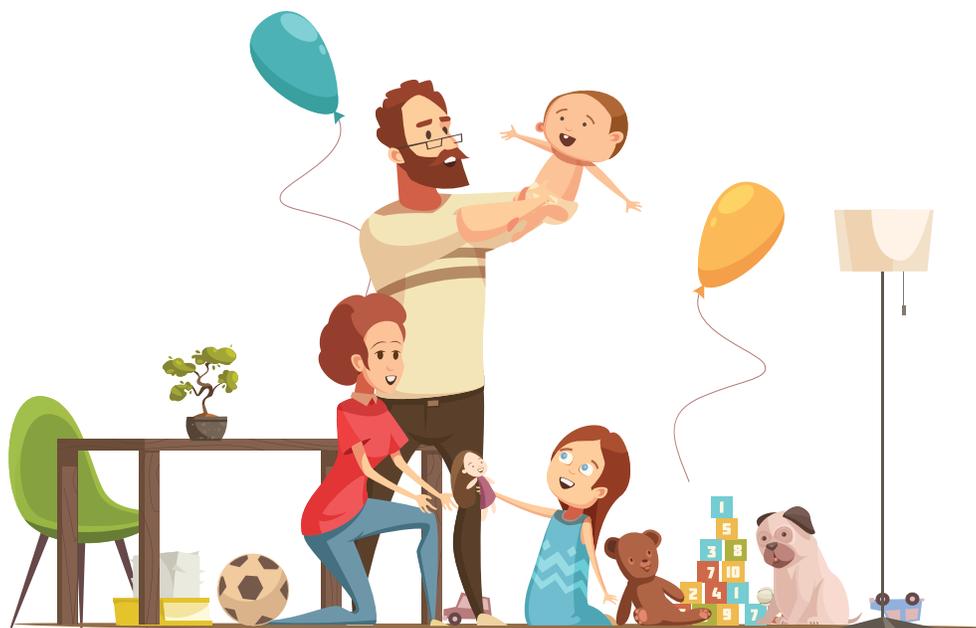
Los estereotipos de género se adquieren a través de procesos de aprendizaje realizados por instituciones y agentes como:

- ✓ La familia.
- ✓ La escuela.
- ✓ Los medios de comunicación.
- ✓ Las iglesias.
- ✓ Los amigos, las amigas.

¿Y vos para cuándo ?



Cada una de estas instituciones y agentes manda mensajes sobre lo que debe ser femenino y masculino. A este proceso de “aprendizaje” se le llama **socialización de género**.



La familia es pieza clave en la socialización de las personas y en la asignación de roles o atributos de género. De hecho, antes del nacimiento, las expectativas familiares son diferentes según el sexo de la persona que va a nacer. La ropa, la habitación y los juguetes comienzan a ser distintos y, junto con esto, los papeles y lugares que se les asignan en la casa.

La escuela refuerza asignaciones de género porque las actividades para el aseo, los juegos y la recreación son diferentes. Refuerzan en gran medida la sumisión y la pasividad para las niñas, y para los niños se les asigna actividades de fuerza y donde deben demostrar que mandan y dominan. En libros de texto se encuentran colores que se asocian al género. Por ejemplo, los colores oscuros y grises se utilizan para los hombres y los tonos suaves para las mujeres. Así también, aparecen imágenes de hombres en oficios o profesiones consideradas masculinas e imágenes de mujeres en oficios considerados femeninos.

De esta forma el niño y la niña desde que se les enseña a leer están a la vez aprendiendo roles de género.

Los medios de comunicación como la televisión, la radio, o el internet, utilizan un lenguaje e imágenes que reproducen el sistema sexo-género. Por ejemplo, las mujeres aparecen en su mayoría, en espacios domésticos, en cargos de menor retribución económica o de menor valor social. En la publicidad se utiliza a mujeres para promover el consumo de artículos del hogar y a hombres en artículos relacionados con las ciencias, la tecnología, medios de transporte.

Así también, es común la utilización del cuerpo de las mujeres para anuncios relacionados con la sexualidad, la venta de licor o publicidad para diversiones de personas adultas. Esto trae como consecuencia que se crea que los cuerpos de las mujeres pueden ser usados y comprados, como si fueran objetos comerciales.

Las iglesias muchas veces emiten mensajes en donde se refuerza el ideal de mujer como es ser resignada, sumisa y pasiva. A los hombres se les representa como sabios con capacidad para gobernar y dominar.

Las amigas y los amigos motivan a que las personas logren su aprobación en el grupo. En ocasiones la aprobación implica realizar actividades de riesgo para la vida y la salud de los hombres, particularmente cuando son jóvenes. Para las mujeres, muchas veces las amigas censuran cuando no siguen el comportamiento esperado para la feminidad como por ejemplo, arreglarse para contar con la aprobación masculina.



## División sexual del trabajo y roles de género

¿Con qué frecuencia sucede lo que ves en la imagen? ¿A qué crees que se debe?

Estas interrogantes servirán de punto de partida para reflexionar qué pasa cuando el trabajo se divide según el sexo con el que se nace, lo que se llama **división sexual del trabajo**.

Al conjunto de tareas, funciones, comportamientos y responsabilidades que son asignadas a hombres y mujeres en una sociedad determinada y en un momento histórico concreto

se le llama **roles de género**. Estos roles juegan un papel fundamental en la división del trabajo por sexo; es decir la manera en que son asignadas las tareas a las mujeres “por ser mujeres” y a los hombres “por ser hombres”.

De las mujeres se espera que realicen tareas relacionadas con el espacio doméstico no remunerado y de los hombres, aquellas relacionadas con el espacio público. Sin embargo, en una misma jornada una mujer puede realizar tres roles, estos se denominan: rol productivo, rol reproductivo y rol de gestión comunitaria.

**Rol reproductivo:** agrupa las actividades de crianza, atención y educación de niñas y niños, las tareas para mantener el hogar y satisfacer las

necesidades de sus integrantes, así como el cuidado de las personas mayores, personas enfermas y personas con discapacidad.

El rol reproductivo por lo general no es reconocido social ni económicamente, no se recibe remuneración y se considera “natural” que sean las mujeres quienes lo realicen porque saben hacerlo, y si no lo hacen se les critica fuertemente.

A este rol se le debe de considerar trabajo porque implica tiempo, energía, recursos que las mujeres ponen a disposición para atender las necesidades de las familias. Lo más justo es que se le llame: trabajo no remunerado. Este rol se realiza en los hogares y a este espacio se le nombra como espacio privado.



**Rol productivo:** incluye las tareas por las cuales se puede recibir un pago. Se piensa que este rol lo tienen que cumplir los hombres porque son los que llevan el dinero a la casa. Si las mujeres hacen este tipo de actividades no son valoradas de la misma manera, son peor pagadas o se considera como “ayuda” a la economía familiar. Así también, si las mujeres trabajan de forma remunerada no significa que dejen de realizar el rol reproductivo, sino que realizan ambos roles. El rol productivo se puede realizar dentro de la casa cuando por ejemplo existe algún negocio, o fuera del hogar cuando se trabaja en empresas, instituciones o en otros hogares. El espacio donde generalmente se realiza el rol productivo se le llama Espacio público y se le asigna valor porque genera ingresos económicos.



**Rol de gestión comunitaria y de organización social:** incluye tareas para la organización colectiva de actividades para el beneficio de la comunidad o de la organización, lo que implica una considerable cantidad de tiempo por el que no se recibe ingresos. Generalmente en este rol se hacen tareas de acuerdo a la división sexual del trabajo.

En una misma jornada las mujeres pueden realizar triple rol lo que implica que tienen sobrecarga de trabajo. Por consiguiente tienen menos oportunidades para el estudio y para la recreación, así también se deteriora su salud física y emocional.

Por ejemplo, una mujer que es parte de FECONORI (Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad) dedica tiempo y esfuerzo para realizar el rol reproductivo, el trabajo se incrementa porque tiene un hijo con discapacidad. Ella tiene que conseguir dinero para el sustento familiar y no puede obtener un empleo a tiempo completo, sino buscar alguna actividad económica que le genere ingresos como la venta de comida, cosméticos etc. Así también, al pertenecer a la asociación invierte tiempo, energía en las convocatorias a las reuniones, dedica tiempo a capacitarse y para el funcionamiento de la organización.

Así también, una mujer con discapacidad físico-motora que pertenece a FENOPDIH (Federación Nacional de Organismos de Personas con Discapacidad de Honduras) tiene dos hijos pequeños que tiene que cuidar. Ella hace oficios de la casa, vende comida los fines de semana para obtener ingresos para la familia y trabaja fuertemente en la organización de personas con discapacidad.



Lo público es el espacio de prestigio y de poder, mientras que el espacio privado es donde se desarrollan las actividades consideradas femeninas, son menos valoradas socialmente.

## El trabajo de cuidados y la sobrecarga de trabajo para las mujeres cuidadoras

La división sexual del trabajo produce desigualdades, subordinación y discriminación para las mujeres, porque son ellas quienes realizan la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados, el cual no es remunerado económicamente ni reconocido socialmente. No se reconoce como trabajo y no se hace visible.

Se le llama **trabajo de cuidados** a las actividades que se realizan en el hogar para el bienestar de los demás como limpiar la casa, cocinar, lavar, atender a las personas dependientes, a las personas mayores y personas con discapacidad. A las mujeres que realizan este trabajo se les llama **cuidadoras**.



La mayoría de las veces el trabajo que las mujeres realizan en su hogar no es considerado como tal, sino que se reconoce y acepta como un rol “natural” que las mujeres deben asumir; y cuando los hombres realizan algunas actividades domésticas o de cuidados, se ve como una “ayuda”; es decir que no se considera como parte de sus responsabilidades con la familia.

Cuando las mujeres trabajan fuera de su casa la jornada se duplica pues siguen siendo las encargadas de los oficios domésticos y del cuidado de la familia. La sobrecarga de trabajo que tienen, les limita en sus derechos y oportunidades, además deteriora su estado de salud y su calidad de vida.

Por eso debemos preguntarnos: ¿qué tiempo se dedican a sí mismas las mujeres cuidadoras? ¿Qué posibilidades tienen para hacer realidad sus propias metas?

La responsabilidad que recae sobre las mujeres en las tareas de cuidados las limita grandemente en su tiempo y en las oportunidades para encontrar empleos, por lo que no

pueden disponer de ingresos económicos propios que les den la posibilidad de independencia económica, lo que a su vez las hace más vulnerables a situaciones que violentan sus derechos.

El siguiente es parte del testimonio de una mujer que cuida a su hija con discapacidad a quien dedica todo su tiempo. Como ella existen muchas mujeres con una jornada de todo el día y durante todos los días de la semana, la cual se acentúa por su condición de discapacidad, a la etnia a la que pertenece, al desempleo y a la pobreza como factores de discriminación.

*“Atender a Shonayra implica dedicación tiempo completo porque requiere de ayuda no solo para bañarla, vestirla o llevarla a hacer sus necesidades, sino que incluso hay que licuar su comida y dársela a tragos suaves para que no se atragante. Además, usa laxantes y toma pastillas para evitar convulsiones.*

“Estela pasa todo el día al lado de Shonayra, quien permanece en silencio sentada en una silla mecedora en el porche de la casa de la abuela. Mama loves you (mamá te ama), repite Estela frente a la mirada fija de su hija. Solo se levanta a hornear pasteles de cumpleaños para vender, aunque su sueño es ampliar su cuarto ubicado en el patio familiar, y poner una ventecita que le permita atender a su niña al mismo tiempo que genera ingresos”.

Global Communities “Superando las barreras que nos excluyen. Testimonios de mujeres con discapacidad y cuidadoras”

### **Los cuidados y la discapacidad**

Existen personas con discapacidad que requieren de cuidados de manera permanente en todo su ciclo de vida como es el caso de Shonayra. Las personas con discapacidad reciben cuidados por parte de las mujeres de los hogares. A estas mujeres que hacen este trabajo se les llama **mujeres cuidadoras**.

Para las mujeres cuidadoras que están constantemente haciendo trabajo de cuidados a las personas con discapacidad trae consecuencias a su salud. Veamos el caso de Gretchen (51 años) de Bluefields, Nicaragua: “A los 22 días que Yarisma nació, noté que algo pasaba porque no se movía. Por eso me la llevé al hospital La Mascota en Managua, donde me dijeron que tenía parálisis cerebral e intelectual, producto de una lesión por negligencia médica...Diario me levanto entre 5 y 6, preparo el desayuno, y luego la levanto, la llevo al inodoro, la peino, baño y le doy de comer. Lavo trastes, lampaceo bien y hago el almuerzo;

*ya en la tarde me voy a vender con ella. Desde chiquita la cargaba y luego la andaba en silla de ruedas. Yo nunca la escondí, y a ella le encanta andar en la calle, si no la saco empiezan los gritos. Ella no ha estado aislada, ha andado en terapia en todos lados, por eso no se ha encogido. También fue a la escuela especial hasta los 18 años.*

Gretchen ha cuidado por más de 20 años a su hija con discapacidad a quien traslada de un lugar a otro, en un lapso de tiempo puede tener afectaciones a su salud y necesitar de los cuidados de otra mujer.

Así también, existen mujeres con discapacidad que son cuidadoras, tal es el caso de Otilia quien a los dos años comenzó a quedar ciega tras infectarse con meningitis. Su rutina diaria comienza a las 4 y media de la mañana para hacer los oficios, alistar y llevar a la escuela a su niño de cinco años. Cada día Otilia camina cerca de un kilómetro para llegar a la parada del bus más cercana. Siempre anda con su hijo y alguna vecina que le ayuda a sortear los charcos cuando llueve.

Global Communities “Superando las barreras que nos excluyen. Testimonios de mujeres con discapacidad y cuidadoras”

El hecho de que la gran mayoría de cuidadores de personas con discapacidad son mujeres crea dificultades añadidas a estas mujeres para integrarse en la vida social (en el ámbito laboral, organizativo, etc.). Esta situación puede y debe ser mejorada con una mayor implicación de los hombres en los trabajos de cuidados.

## **Brechas de género y discapacidad**

Las brechas de género es un ejercicio de análisis que nos permite identificar las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el acceso a las oportunidades para la educación, el empleo, el desempeño de cualquier cargo de dirección. Para obtener recursos para el bienestar y desarrollo como propiedades, tierra, créditos, etc.

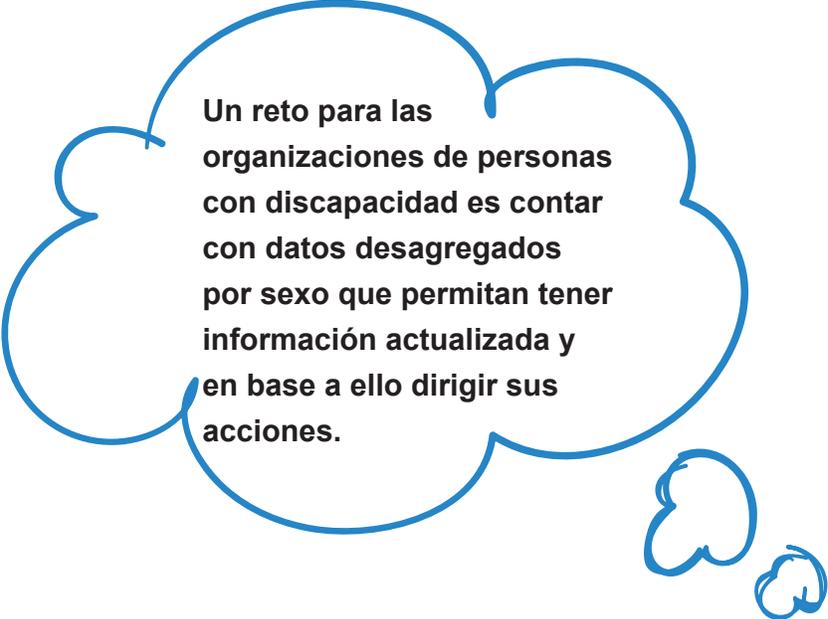
**Las brechas de género son útiles para definir sobre qué van a trabajar las organizaciones de personas con discapacidad que asumen un enfoque de género. El propósito es tratar de cerrar las brechas de género que se han identificado.**

¿Por qué es necesario identificar las brechas de género en su relación con la discapacidad?

La identificación de las brechas de género en relación con la discapacidad es una tarea difícil debido a que no existe información actualizada sobre la situación de mujeres y hombres con discapacidad en diferentes ámbitos socioeconómicos y políticos. En la publicación realizada por FECONORI y otras organizaciones de personas con discapacidad: “Mujeres con discapacidad y mujeres cuidadoras tenemos derechos” se menciona:

*“Como en este momento no hay mucha información sobre nuestra problemática, queremos promover estudios que nos ayuden a comprender las múltiples discriminaciones que vivimos, las alternativas de solución y los buenos ejemplos a imitar”. “Queremos que en las instituciones, encuestas y censos se incluyan indicadores para registrar datos y estadísticas que incluyan el género y la discapacidad, porque eso es lo único que le permitirá al gobierno nacional, a los gobiernos municipales y a las organizaciones sociales, formular y aplicar políticas y programas que respeten nuestras particularidades”.*

Se conoce que las mujeres con discapacidad siguen enfrentando innumerables dificultades para el acceso al empleo y a la educación; y con respecto a sus derechos sexuales y reproductivos, consideran una barrera el no ser aceptadas como mujeres sexualmente activas, no ser reconocidas como personas con aspiraciones y deseos.



**Un reto para las organizaciones de personas con discapacidad es contar con datos desagregados por sexo que permitan tener información actualizada y en base a ello dirigir sus acciones.**

## Algunas de las barreras que estas mujeres con discapacidad identifican están relacionadas a<sup>1</sup>:

### Analfabetismo, ausentismo y abandono escolar

El acceso y la permanencia en la educación se ven obstaculizados por diversos factores, entre ellos el desplazamiento a la infraestructura escolar que no siempre cuenta con las condiciones adecuadas o la falta de medios para hacerlo. Si se logra el ingreso al sistema escolar, el currículum y la atención no es la esperada pues no responde a sus necesidades o la educación especial no garantiza la continuidad de los ciclos.

### El siguiente testimonio nos ayuda a comprender:

Para Diana, una mujer sorda, la educación es importante: *“Estudí la primaria y si no hubiera sido por una gran amiga que me ayudaba a entender las clases, no hubiera pasado, fue muy difícil” (...)* *“Como persona sorda yo pido principalmente estudio y oportunidades. Si yo hubiera tenido la oportunidad de estudiar, quizá yo hubiese aprovechado muchas cosas”.*

Zelideth, otra mujer sorda, dice que entró a la escuela, pero aprendió poco porque no había una metodología que le ayudara. Para ella es importante que haya escuelas inclusivas: *“Hay que eliminar todas esas barreras que nos excluyen a las personas sordas, porque tenemos iguales derechos, a que nos tomen en cuenta. Yo quisiera que el gobierno tuviera más escuelas inclusivas para las personas sordas, para prepararnos, deberían de capacitar a más intérpretes en lenguaje de señas...”*



### El no contar con suficientes programas educativos inclusivos dificulta el aprendizaje lo que incide en el abandono escolar

*“Una dificultad que tenemos aquí es que no hay escuela para niños sordos o para los mayores que quieran aprender. Sabemos que en INATEC (Instituto Tecnológico Nacional) hay personas que están estudiando, pero funciona dentro de una escuela de personas*

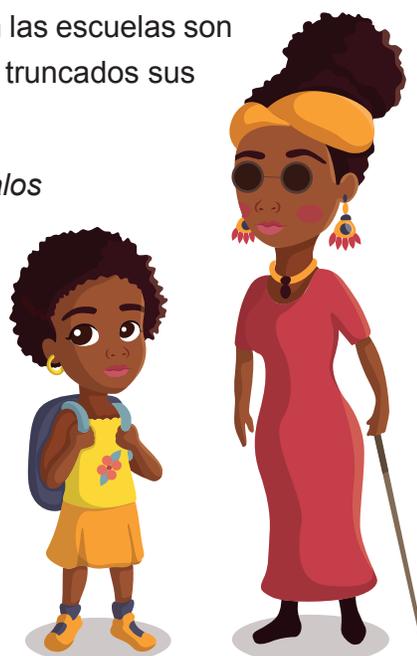
<sup>1</sup> Global Communities. Superando las barreras que nos excluyen. Testimonios de mujeres con discapacidad y cuidadoras.

oyentes y es bastante difícil trabajar entre niños y adultos. Muchos niños de la otra escuela, llegan y te quedan viendo como raro, y eso no nos gusta”.

El acoso y la discriminación que niñas y mujeres viven en las escuelas son determinantes para que abandonen sus estudios viendo truncados sus sueños de tener una carrera.

Laura es un ejemplo de ello: *“En la escuela había chavalos que amarraban hilos por donde ella caminaba para divertirse viéndola caer. Aunque las profesoras los castigaban y buscaban cómo protegerla, la situación no mejoró, y al terminar la primaria, su madre decidió que ya no iría, para evitarle más sufrimiento. Ella no pudo cumplir su sueño de ser enfermera”.*

La situación anterior las expone a más pobreza porque no tienen la oportunidad de contar con carreras técnicas o profesionales que les posibilite acceder a un empleo.



### Sobrecarga de trabajo doméstico no remunerado

Para las mujeres con discapacidad también recae responsabilidades del trabajo doméstico, les limita sus oportunidades se les dificulta tener tiempo para cuidarse y atender sus necesidades personales.

*“Cuando nuestra discapacidad no es severa, casi siempre estamos sobrecargadas de responsabilidades en el hogar, haciendo tareas domésticas, cuidando a otras personas y realizando labores que no son valoradas ni retribuidas económicamente”.*

Según el Instituto Médico Pedagógico de Los Pipitos por cada 100 niños, niñas, adolescentes y jóvenes con discapacidad atendidos por primera vez en 2017, 98 eran cuidados y atendidos únicamente por las mujeres.

### Mayor afectación a la salud física emocional, obstáculos a sus derechos sexuales y reproductivos

Las mujeres con discapacidad tienen mayores niveles de afectación en su salud física y emocional, debido a la discapacidad y al estigma social con el que viven. La avanzada edad

puede ser un factor que agrave problemas de salud crónicos.

La sobreprotección -por temor al daño- impide que las mujeres puedan desarrollarse de forma independiente, restringiendo la toma de decisiones sobre sus derechos sexuales y derechos reproductivos.

El ejercicio pleno de sus derechos sexuales y reproductivos se ve limitado porque hay estereotipos que piensan que las personas con discapacidad no tienen sexualidad, que no se pueden desarrollar libres y en igualdad. Incluso se piensan que dentro de la comunidad con discapacidad no existen mujeres con opción sexual distinta a la heterosexualidad.

### **Mayor vulnerabilidad ante la violencia**

En muchos casos, las limitaciones del entorno les dificultan denunciar los abusos sufridos lo cual les hace más vulnerables a la violencia: *“(...) cuando estaba embarazada, mi hermana, que trabaja en el Ministerio de Salud, me acompañaba, pero no todos tienen esa facilidad. Si necesitamos atención médica o queremos poner una denuncia en la Policía... ¿Cómo hacemos?”*

Mujeres y niñas con discapacidad, en particular las que viven con discapacidad intelectual o psicosocial, están diez veces más expuestas a la violencia sexual. Están más expuestas a ser víctimas de abuso o violencia sexual, situación que es agravada porque son vistas por los agresores como objetos fáciles puesto que no opondrán resistencia o les será muy difícil defenderse por su condición de discapacidad.

Por cada mujer asesinada por la violencia de género, hay diez mujeres que sufren violencia y que han quedado con secuelas y algún tipo de discapacidad. Así también, las mujeres y niñas con discapacidad pueden sufrir actos de violencia particulares que se cometen en instituciones o en las casas; por miembros de la familia, encargados del cuidado o desconocidos. *FECONORI, ADIFIM, ANSNIC, Los Pipitos, A.P.P.D.J., et Al. (s.f.).*

Estela, con discapacidad motora, expresa: *“Tuve una vida horrible con él. No me dejó seguir estudiando y hasta me amarraba, además de tener un montón de mujeres. Si hubiera seguido ahí, con el tiempo quizás me habría matado porque antes no había ley y yo no estaba consciente que eso era un delito. Por eso le digo a otras mujeres que viven maltrato que dejen a esos hombres”.*

### Menos oportunidades en el ámbito laboral

A pesar de los avances logrados, las mujeres con discapacidad siguen teniendo barreras para su ingreso al mercado laboral, entre ellas el acceso a la educación, pues muchas no logran terminar ni la educación primaria.

Las mujeres con discapacidad que logran un empleo o que generan ingresos desde sus hogares lo hacen superando barreras físicas y culturales y, la mayoría de las veces, sin ajustes razonables que favorezcan su acceso o su movilidad.

En empleos formales son destinadas a ocupar puestos de menor responsabilidad y se les asigna salarios menores. Se considera que estas mujeres no pueden estar al frente de un empleo con mayores responsabilidades.

### Mujeres con discapacidad y sus múltiples discriminaciones

¿Qué factores de discriminación conforman las experiencias de las mujeres con discapacidad?

Para las mujeres con discapacidad la discriminación por razones de género y discapacidad pueden verse agravadas debido a su condición económica, a la etnia a la que pertenece, a la edad y a la identidad con respecto a su sexualidad.

Diferentes discriminaciones se encuentran a la vez en mujeres con discapacidad y dan como resultado escasas posibilidades que tienen para lograr su autonomía y su desarrollo.

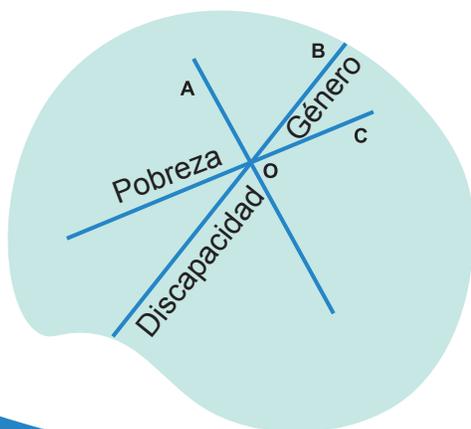
Esto significa que de forma simultánea las mujeres con

discapacidad pueden experimentar distintas discriminaciones. Cuando varias identidades se entrecruzan por ejemplo: mujer con discapacidad,

pobre, negra, etc., es más difícil que las mujeres avancen en



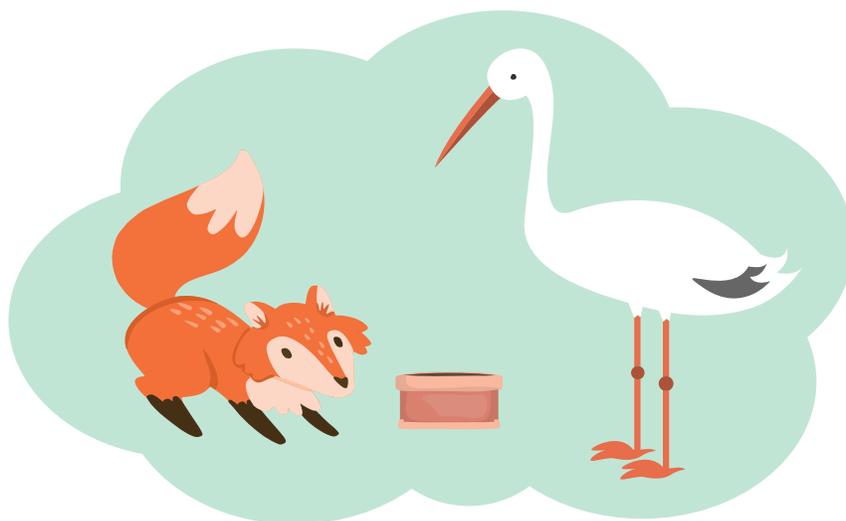
**DOBLE**  
**DISCRIMINACIÓN**  
**GÉNERO + DISCAPACIDAD**



su desarrollo humano como es estar sana, educada y con recursos económicos.

Es decir, debido a que algunas mujeres tienen múltiples identidades pueden experimentar profundas discriminaciones. Por ejemplo, en una empleada doméstica sorda que es objeto de agresión y de abuso sexual por parte de su empleador, su situación de vulnerabilidad es producto de la confluencia de varias de sus identidades: mujer con discapacidad y en situación de pobreza.

## Igualdad y equidad de género<sup>2</sup>



En el dibujo anterior observamos un zorro y una garza ambos tienen exactamente el mismo alimento y el mismo recipiente, pero si nuestra responsabilidad es lograr que ambos se alimenten, debemos preguntarnos: ¿Quién se alimenta mejor?

Podemos decir que estamos ejerciendo la **igualdad** porque le damos el mismo alimento, y es el mismo medio por el que se alimentan. En este caso diríamos que estamos tratando a todos por igual.

Sin embargo, si observamos detenidamente las imágenes nos daremos cuenta que es el zorro quien se alimenta mejor porque el tipo de alimento y el plato en el que come le permite acceder al beneficio que es la comida. La garza, en cambio, apenas puede comer un poquito de alimento porque el plato no le permite acceder a la comida.

<sup>2</sup> Idea tomada de la publicación: UICN (Unión mundial para la naturaleza) Dos mitades conforman una unidad. El equilibrio de las relaciones de género en los procesos de desarrollo.

Eso mismo pasa con las mujeres y los hombres en el acceso a recursos para el desarrollo. Generalmente los hombres disponen de tiempo para participar en actividades para su propio desarrollo como es el empleo y la capacitación, en cambio las mujeres se ven limitadas para acceder a un empleo formal, a la educación y a la capacitación porque los proyectos no consideran sus roles de género.

La imagen anterior también es útil para entender la exclusión de las personas con discapacidad; si no cuentan con mecanismos que permitan su inclusión en el sistema educativo o en el ámbito laboral difícilmente podrán lograr su propio desarrollo.

Si queremos que el beneficio o los recursos lleguen a las personas tenemos que pensar en sus características, sus necesidades e intereses así como en sus roles de género.

Para comprender el significado de la **equidad** es útil observar el siguiente dibujo:



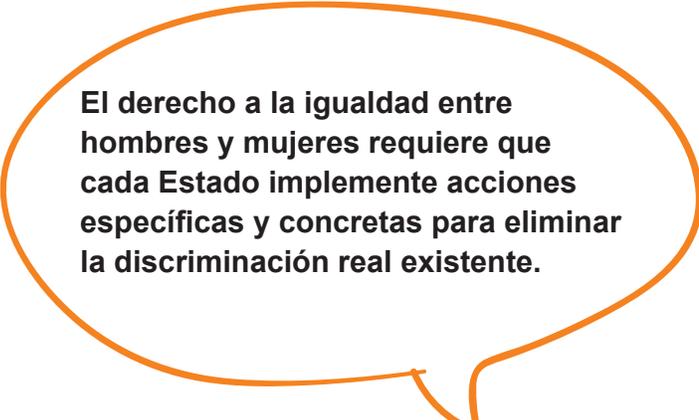
En este caso se aplicó la equidad porque la garza y el zorro se alimentan bien porque se diseñaron recipientes adecuados a sus características.

La equidad significa justicia; es decir dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano (sexo, género, clase, religión, edad, discapacidad).

La **igualdad** implica no discriminación y exige eliminar todo aquello que genere acciones discriminatorias contra cualquier persona; es decir que haya pleno goce de los derechos humanos sin distinción de ningún tipo. Además trae consigo obligaciones legales contra los Estados.

Por tanto, cuando se habla de **igualdad de género** implica la idea de hombres y mujeres son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades.

En la cartilla del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional de Nicaragua, GRUN (2012, pág. 4) se indica: *“La discapacidad está asociada con las barreras físicas y culturales existentes en la sociedad, que dificulta que las personas con discapacidad accedan a la vida social de manera activa al igual que otro ser humano.*



**El derecho a la igualdad entre hombres y mujeres requiere que cada Estado implemente acciones específicas y concretas para eliminar la discriminación real existente.**

Así también, se hace un llamado:

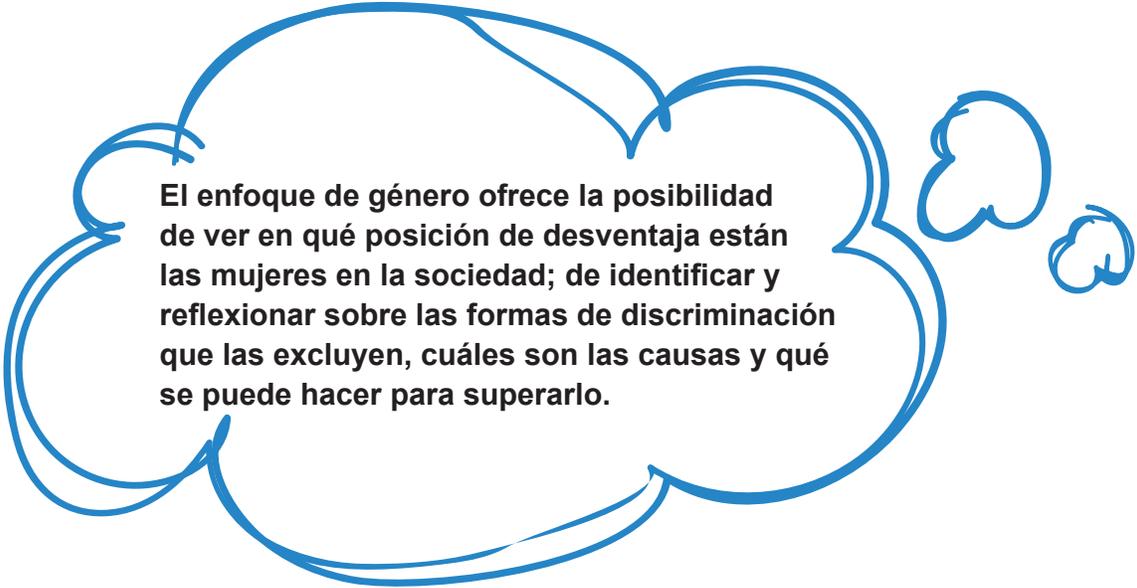
*“Debemos romper con las barreras que afectan la calidad de vida de las personas con discapacidad y sus familias. Estas barreras pueden ser físicas, de actitudes, culturales o barreras en los servicios locales” GRUN (2012, pág. 9)*

## II PARTE

### La planificación con enfoque de género en las organizaciones de personas con discapacidad

**E**l enfoque de género, también llamado "perspectiva de género", es una manera de comprender las situaciones que viven las mujeres con respecto a los hombres tomando en cuenta la construcción social de género. Las relaciones entre hombres son relaciones de poder, en donde los hombres se constituyen en un grupo dominante. Las mujeres están en una posición de subordinación y los hombres de dominación.

El poder de los hombres sobre las mujeres se manifiesta en distintas formas, la manifestación más común y conocida es la violencia contra las mujeres. Así también, las mujeres están más expuestas a la pobreza y tienen menos representación en los espacios donde se toman decisiones.



**El enfoque de género ofrece la posibilidad de ver en qué posición de desventaja están las mujeres en la sociedad; de identificar y reflexionar sobre las formas de discriminación que las excluyen, cuáles son las causas y qué se puede hacer para superarlo.**

Trabajar con enfoque de género implica:

- ◆ Estar de acuerdo en que las diferencias de género no son naturales sino que se construyen socialmente y se pueden modificar.
- ◆ Entender que la asignación de roles y estereotipos de género generan situaciones que no permiten a mujeres y hombres obtener mejores condiciones de vida y

decidir si quieren participar en puestos donde se toman decisiones como por ejemplo en organizaciones sociales y políticas.

- ◆ Trabajar con esfuerzo para identificar maneras de cambiar la situación de desigualdad de género y luchar para promover la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.
- ◆ Incluir las necesidades, los intereses y las experiencias de las mujeres y de los hombres tomando en cuenta su condición de género.

## La transversalización del enfoque de género

### ¿Qué significa transversalizar género?

Transversalizar género significa hacer lo posible para que exista igualdad de las mujeres con respecto a los hombres en lo económico, en lo social y en lo político.

Cuando decimos la transversalización del enfoque de género nos estamos refiriendo a un proceso para evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique ya sea a nivel de las leyes, en lo que hacen las instituciones de los gobiernos o a nivel del trabajo de las organizaciones.

Se trata de una manera de hacer que las experiencias, las necesidades o los intereses de hombres y mujeres estén presentes cuando se planifica un proyecto o un programa, se implementa y se evalúa para que se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de género (Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, 1997).

### La transversalización del enfoque de género es una estrategia para que:

- ◆ La igualdad de hombres y mujeres esté incluida cuando se toman decisiones en una organización y que el impacto de estas decisiones sea constantemente evaluado.

### ¿Por qué es importante transversalizar el enfoque de género?

- ◆ Contribuye a disminuir las brechas de género porque se van acortando las desigualdades entre hombres y mujeres.
- ◆ Podemos modificar roles y estereotipos de género para que las mujeres y los hombres tengan oportunidades para su desarrollo.

- ◆ Se reconoce que hombres y mujeres tienen los mismos derechos y oportunidades.
- ◆ Contribuye al avance de sociedades más justas y con equidad social.
- ◆ Las acciones con los grupos se hacen tomando en cuenta sus necesidades, intereses y experiencias como hombres o mujeres.
- ◆ Contribuye al reconocimiento de las capacidades y habilidades que tienen las mujeres y no se les ve solamente como amas de casa, madres o esposas.
- ◆ Favorece la disminución de la carga de trabajo para las mujeres, hay más reconocimiento del trabajo no remunerado.

Para la transversalización del enfoque de género no existen recetas rígidas que se deben seguir paso a paso, pero sí existen herramientas conceptuales y metodológicas que sirven de guía para hacerlo. Estas herramientas se usan en los distintos momentos en que vamos a realizar una acción, ya sea en una investigación, cuando se planifica un proyecto o se evalúa.

## La transversalización del enfoque de género en las organizaciones de personas con discapacidad

Las personas con discapacidad históricamente han sufrido discriminación y exclusión. Sin embargo, las mujeres con discapacidad por vivir en una sociedad que valora más cómo son los hombres y lo que hacen los hombres, ellas experimentan más discriminación. Para las mujeres con discapacidad el efecto de la discriminación es más fuerte.

Cuando se observa cómo están las mujeres con discapacidad con respecto a los hombres con discapacidad nos damos cuenta de que tienen mayores índices de analfabetismo, nivel educativo más bajo, menores oportunidades de trabajo remunerado, mayor aislamiento social, baja autoestima y menor desarrollo personal y social; mayor dependencia económica y emocional; mayor posibilidad de sufrir todo tipo de violencia de género; y el desconocimiento de la sexualidad.

Por eso es importante tener información sobre hombres y mujeres con discapacidad sobre la salud, la educación, el empleo, la accesibilidad, la violencia, la sexualidad, etc., para

**La transversalidad de género es una estrategia que tiene como finalidad asegurar que cada acción realizada desde las políticas, programas y proyectos implementados contribuya positivamente a la igualdad de género.**

que se pueda planificar la estrategia de género de las organizaciones de las personas con discapacidad.

### Debemos reflexionar sobre:

¿Cuáles son las barreras que enfrentan las mujeres con discapacidad para el ejercicio de sus derechos y de su participación social?

¿Cómo perciben las mujeres con discapacidad sus objetivos personales, metas y sueños?

¿Cómo se manifiestan las relaciones de género entre las mujeres con discapacidad y los hombres con discapacidad cuando pertenecen a una misma organización y han sido educados bajo mandatos masculinos tradicionales?

¿Cómo se dan las relaciones de género en el hogar de las personas con discapacidad?

¿Qué implicaciones tiene, por ejemplo, ser mujer, pobre y con discapacidad?

### RECORDEMOS

Las relaciones de género son las interacciones que establecen las mujeres y los hombres y aunque pueden ser de derechos y responsabilidades compartidas, generalmente son de dominio y subordinación, y se dan en diferentes ámbitos: familiar, comunitario, cultural, religioso, político y laboral.

Transversalizar género en el quehacer de las organizaciones de personas con discapacidad, entre otras cosas, contribuye a:

- ◆ Visibilizar la situación de las mujeres y de los hombres con discapacidad, para identificar las brechas de género.
- ◆ Abordar de forma integral la exclusión que viven muchas mujeres con discapacidad y otras que se encuentran en riesgo de vivirla.



- ◆ Concienciar y sensibilizar sobre los derechos de las mujeres con discapacidad y las situaciones de discriminación que viven.
- ◆ Mejorar la participación de las mujeres con discapacidad en el quehacer de las organizaciones.
- ◆ Prevenir casos de violencia y abuso sexual hacia las niñas y las mujeres con discapacidad.
- ◆ Promover procesos de aprendizaje para fortalecer las capacidades y autoestima de las mujeres con discapacidad.
- ◆ Elaborar programas, proyectos y acciones tomando en cuenta la realidad de hombres y mujeres con discapacidad.

## **Pautas básicas para la transversalización del enfoque de género en las organizaciones de personas con discapacidad**

Las siguientes pautas pretenden dar una idea de **cómo** integrar el enfoque de género en las organizaciones de personas con discapacidad.

1. Es importante tener presente que para desarrollar la transversalización de género es necesario:
  - ✓ Una voluntad política que se manifieste en un compromiso de la organización de forma clara y explícita en una **política de género** con una estrategia para hacerla posible.
  - ✓ La realización de **acciones positivas o afirmativas**, las cuales son necesarias aunque exista una estrategia de transversalización de género.

**Las acciones positivas o afirmativas son acciones que se realizan en las organizaciones para que la igualdad sea efectiva, por ejemplo: el sistema de cuotas que asigna el 50% de los cargos para las mujeres y el 50% de los cargos para los hombres. También, puede ser definir períodos de tiempo donde las mujeres y hombres con discapacidad se van alternando en los puestos de toma de decisiones.**

- ✓ Destinar suficientes recursos financieros y humanos para el desarrollo de acciones afirmativas que promuevan la igualdad de género.
  - ✓ Promover procesos de formación y sensibilización en género con el personal y órganos directivos de las organizaciones.
  - ✓ Impulsar la elaboración de estudios o investigaciones que ayuden a identificar las desigualdades en razón del género y discapacidad.
2. Existen diferentes marcos de análisis y herramientas que sirven para hacer posible el enfoque de género, desarrollar una planificación, la implementación, el monitoreo y la evaluación de los programas y proyectos (Ver en el siguiente apartado).

3. Al trabajar incorporando la perspectiva de género no se deben hacer suposiciones, es decir que no se puede asumir que las mujeres con discapacidad se beneficiarán automáticamente de una acción propuesta o que sus necesidades están reflejadas por el personal de la organización; que lo que funciona para los hombres con discapacidad automáticamente funcionará para las mujeres con discapacidad, por eso es importante que todas las personas con discapacidad participen en todo el ciclo de la planificación.



- ✓ En la **fase de planificación** significa identificar las diferentes necesidades y experiencias de las mujeres y de los hombres con discapacidad, creando espacios de participación para exponer sus perspectivas.
- ✓ En la **fase de implementación** significa que hombres y mujeres con discapacidad están participando de igual manera en los procesos de toma de decisiones y son tratados con igual respeto.
- ✓ En la **fase de monitoreo** significa considerar cómo afectan a mujeres y hombres con discapacidad las acciones desarrolladas.
- ✓ En la **fase de evaluación** significa asegurarse de que hombres y mujeres con discapacidad participen de la evaluación desde sus propias experiencias.

## Aspectos básicos para la planificación con enfoque de género

Durante el proceso de planificación se debe tener en cuenta lo siguiente:

### El análisis de género, punto de partida para la planificación de género

Consiste en conocer las funciones desempeñadas por mujeres y hombres, teniendo en cuenta que unos y otras no disfrutaban de las mismas oportunidades para acceder al empleo y a los recursos productivos, a los bienes y servicios necesarios para una vida digna, al ocio y el descanso, a la propiedad de la tierra, a la participación política y al poder.

Sirve para evaluar si las necesidades y prioridades de las mujeres y de los hombres están reflejadas en las acciones de desarrollo propuestas, y si contribuirán o no a reducir las brechas de género existentes.

### ¿Qué es el análisis de género?



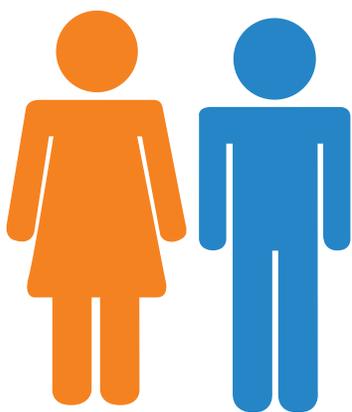
El análisis de género se utiliza para conocer y comprender las realidades de mujeres y hombres cuyas vidas van a ser afectadas por las acciones de desarrollo.

Parte del reconocimiento de que toda acción de desarrollo tiene un impacto sobre las relaciones entre los géneros y, por lo tanto, puede y debe ser analizada desde esta perspectiva.

## Herramientas para el análisis de género<sup>3</sup>

Las siguientes son algunas de las herramientas que tienen mucha utilidad para diagnosticar, planificar y realizar evaluaciones de las acciones emprendidas, desde el enfoque de género, con el objetivo de que puedan ser puestas en práctica en las organizaciones.

### El perfil de actividades (roles de género y triple rol)



Una manera de identificar cómo se construyen las desigualdades en los roles de género consiste en identificar cómo se da la división sexual del trabajo entre mujeres y hombres

Las preguntas claves son:

¿Quién hace qué?

¿Quién cumple qué rol en la familia y en la sociedad?

### Matriz de acceso y control de recursos y beneficios



El análisis de género diferencia entre acceso y control.

La posición subordinada de las mujeres puede limitar su acceso y control sobre los recursos y beneficios.

**Acceso** significa tener la oportunidad de utilizar los recursos sin poder decidir sobre ellos.

**Control** significa tener la completa autoridad para decidir acerca del uso y el resultado de los recursos.

<sup>3</sup> Murguialday, C. (s.f.).

Un claro ejemplo de esto es que las mujeres pueden tener acceso a la tierra, pero no el control sobre su uso o sobre su propiedad; pueden tener acceso a ingresos pero no el control sobre cómo gastarlos.

## **Necesidades prácticas e intereses estratégicos de género**

Las **necesidades prácticas de género** son las que se formulan a partir de las condiciones en que viven las mujeres, como consecuencia de su rol reproductivo. Son las necesidades del día a día como: tener agua, alimento, vivienda segura, medios de transporte.

- ✓ Estas necesidades pueden ser satisfechas pero no cambian los roles de género tradicionales.

Los **intereses estratégicos de género** son aquellos que tratan de lograr una organización más igualitaria de la sociedad. Por ejemplo, se pueden ver cuando analizamos cómo están las mujeres con respecto a los hombres en los cargos de dirección de una empresa, institución y organización.

Podemos relacionar los intereses estratégicos de género en la magnitud de la violencia hacia las mujeres y las niñas, así también cuando identificamos la sobrecarga de trabajo de las mujeres.

- ✓ El logro de los intereses estratégicos de género implica la transformación de los roles y relaciones de género tradicionales.

## **Participación en la toma de decisiones**

La pregunta clave es: ¿Quién participa y cómo?

La planificación de género debe asegurarse de que los proyectos promueven la participación de las mujeres para que tengan oportunidades de participar en la toma de decisiones de las organizaciones.

Además propone analizar la calidad de la participación identificando distintos niveles (como peldaños de una escalera) en los que las mujeres pueden encontrarse.

- ✓ Primer peldaño: las mujeres solamente reciben bienes o servicios, sin estar involucradas de ninguna forma en cómo llegan o se distribuyen.

- ✓ Segundo peldaño: las mujeres toman parte en actividades definidas por otras personas, siguen instrucciones, pero no tienen incidencia ni control.
- ✓ Tercer peldaño: las mujeres son consultadas acerca de problemas, necesidades y posibles soluciones, pero el resultado de la consulta puede ser una simple lista de deseos sin que existan garantías de que sus demandas o propuestas sean atendidas.
- ✓ Último peldaño: las mujeres se organizan con el propósito de planear, implementar y evaluar acciones que den solución a sus problemas. Deciden con autonomía y se empoderan cuando enfrentan con responsabilidad las acciones de desarrollo.



## El enfoque de género en los planes operativos de las organizaciones de las personas con discapacidad



Las pautas sugeridas para integrar el enfoque de género en los planes operativos están dirigidas a los niveles estratégicos y operativos.

### Nivel estratégico

En este nivel se recomienda incorporar el enfoque de género en los documentos estratégicos de la organización. Estos documentos se refieren a planes estratégicos, estatutos, reglamentos, manual de funciones, etc. Se incluye dentro de este conjunto de documentos una política de género como un marco orientador de las líneas de acción en este tema; y una estrategia de implementación que garantice el avance de las acciones y el aprendizaje de las organizaciones. A continuación un ejemplo:

### Misión actual

*Somos una federación sin fines de lucro que representamos a organismos de personas con discapacidad, promoviendo el fortalecimiento institucional para hacer incidencia política de manera planificada y coordinada mediante la promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad para una mayor inclusión social y mejorar la calidad de vida.*

A la hora de determinar la misión juega un papel importante la definición clara respecto a cómo se deja explícito el enfoque de género. Puede ser que el interés central sea la igualdad de género, la pobreza de las mujeres, los derechos humanos de hombres y mujeres, el bienestar de la familia, etc. Esto va a depender de los grupos de personas a quienes dirigen sus acciones.

### Misión con enfoque de género

*Somos una federación que representa a organismos de personas con discapacidad, que impulsa la promoción y defensa de los derechos de las personas con discapacidad, particularmente visibilizamos las distintas discriminaciones que sufren las mujeres con discapacidad para que sean incorporadas en las políticas públicas, mediante acciones de fortalecimiento institucional e incidencia política.*

En caso de que no exista una política de género y se quiere elaborar, este documento puede contener de 7 a 10 páginas que incluyan:

### Contenido de una Política de género:

- ◆ Una introducción con un breve resumen de la política y la intención de la organización para aplicarla.
- ◆ Título, por ejemplo, Política de Género de FECONORI o FENOPDIH
- ◆ La misión u objetivo de la organización a largo plazo.
- ◆ Una justificación donde la organización reconoce que existen mandatos internacionales y nacionales derivados de declaraciones y convenios internacionales para el tema de género, entre ellos: la Cuarta Conferencia de la Mujer, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y las políticas nacionales para la igualdad de género.
- ◆ Una breve descripción de lo que la organización entiende por género, mencionar la importancia de incorporar el enfoque en la organización, por qué lo hace y cuáles son los beneficios.
- ◆ Una breve explicación de cómo se va a integrar (estrategia) el enfoque de género, y cuáles serán las líneas de acción para lograrlo.

Las organizaciones se proponen contribuir a la incorporación del enfoque de género en su quehacer

Las organizaciones reconocen las múltiples discriminaciones que sufren las mujeres con discapacidad y lo reflejan en su misión

### Nivel operativo

En este nivel se encuentran los planes operativos de los programas o proyectos, además el plan de acción de la política en caso de que exista.

Los planes derivados de la política o los planes estratégicos contienen indicadores que miden el avance en relación a las metas propuestas para avanzar a la igualdad y equidad de género. Además se asigna presupuesto específico que garantice realizar las actividades contempladas en dichos planes.



## Ejemplo N°. 1 de plan de acción para incorporar la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones de personas con discapacidad

**Línea de acción:** Transversalidad de género en programas y proyectos

**Objetivo:** Garantizar que se incorpore la perspectiva de género durante el ciclo de planificación de la organización

ACTIVIDADES	META	INDICADORES	FUENTES DE VERIFICACION	RESPONSABLE
Elaborar una línea de base que permita conocer el estado de situación de las personas con discapacidad (desagregado por sexo) y adecuar a ello los proyectos	1 LB	Caracterización  Base de datos por sexo, edad y procedencia	Boletas de aplicación  Base de datos	Coordinación de programas
Capacitar al personal directivo y de proyectos en planificación con perspectiva de género	20 personas	Porcentaje de participación de hombres y mujeres	Listas de asistencia  Memorias de talleres	Dirección ejecutiva
Asegurar que cada programa y/o proyecto integre la perspectiva de género	3 proyectos por organización	Número de programas o proyectos elaborados y evaluados con enfoque de género  Instrumento elaborado para monitorear programas y proyectos con enfoque de género	Lista de verificación (chek list)  Ficha de seguimiento y monitoreo	Coordinaciones de áreas
Implementar talleres de capacitación y sensibilización en género con cada una de las organizaciones	4 anual	Porcentaje de mujeres y hombres integrados en los procesos de capacitación	Listas de asistencia  Memorias de talleres  Fotografías	Coordinación de proyectos

**Ejemplo N°. 2 de plan de acción para incorporar  
la perspectiva de género en el trabajo de las organizaciones  
de personas con discapacidad**

**Objetivo General:** Las organizaciones de personas con discapacidad aseguran una programación con perspectiva de género

**Objetivo:** Garantizar que se incorpore la perspectiva de género durante el ciclo de planificación de la organización

ACTIVIDADES	META	PLAZO	RESPONSABLE	INDICADOR SUGERIDO
Asegurar que en el nuevo ciclo de planificación se integre la perspectiva de género en la documentación institucional	Misión, visión y planes estratégicos incorporan la perspectiva de género	I semestre 2020	Dirección ejecutiva	Cantidad y tipo de documentos elaborados que integran la perspectiva de género  Los procesos de planificación abordan la integración de género en las distintas áreas
Incorporar indicadores de género en los documentos estratégicos para el seguimiento y evaluación	Planes estratégicos o de Acción cuentan con indicadores de género establecidos	2020	Dirección de Programas	Cantidad de indicadores de género establecidos y cumplidos  Informes de evaluación generados
Elaborar y/o actualizar la Política de Género en cada organización	Políticas de género elaboradas y/o actualizadas	II semestre 2019	Dirección ejecutiva	Cantidad de políticas de género actualizadas y/o elaboradas
Promover que en la comunicación institucional se utilice un lenguaje no sexista e inclusivo que visibilice a las mujeres con discapacidad	Los documentos de la institución se elaboran con lenguaje no sexista e inclusivo  Se elabora una guía básica para una comunicación no sexista e inclusiva	I trimestre 2020	Área de comunicación o divulgación	Cantidad y tipo de material publicado con mensajes e imágenes inclusivas  No. de acciones divulgativas desarrolladas, con enfoque de género  Guía básica de comunicación no sexista e inclusiva

Elaborar una pequeña encuesta sobre conocimientos, actitudes y prácticas sobre género, entre el personal y directivos de cada organización	Encuesta CAP realizada para contar con base de datos que sirva como insumo al proceso de capacitación	II semestre 2019	Dirección de programas	Porcentaje de hombres y mujeres con discapacidad, participantes  Base de datos por sexo, edad y procedencia
Diseñar e implementar un plan de capacitación y sensibilización sobre género en la organización	3 módulos de capacitación diseñados y en implementación  4 encuentros de reflexión entre mujeres con discapacidad, organizados y desarrollados	2019	Dirección de programas	Número de módulos desarrollados  Porcentaje de hombres y mujeres participantes en cada módulo  Guías y materiales de reflexión sobre género, desarrolladas  Cantidad de mujeres participantes por encuentro  Cantidad de encuentros realizados por temática
Desarrollar herramientas fáciles de usar sobre integración de la perspectiva de género, para el personal de la organización	Guías y manuales metodológicos que orienten sobre la integración de la perspectiva de género	2020	Dirección	Cantidad y tipo de herramientas desarrolladas, validadas e implementadas
Diseñar e implementar una campaña de sensibilización que permita erradicar estereotipos discriminatorios y fomenten autoestima y participación en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres con discapacidad	La Federación cuenta con una campaña anual de sensibilización sobre derechos de personas con discapacidad en particular de la condición de las mujeres	Anual	Dirección ejecutiva	Número de acciones de campaña desarrolladas, por tipo de acción  Difusión de imágenes de mujeres con discapacidad participando en distintos ámbitos de la sociedad.  Cantidad y tipo de medios de comunicación integrados en la campaña

<p>Establecer procedimientos normativos que garanticen acciones para prevenir y sancionar situaciones de discriminación, violencia, acoso o abuso sexual que sufran las mujeres y niñas con discapacidad</p>	<p>La organización cuenta con un protocolo de actuación ante situaciones de violencia hacia las mujeres discapacidad</p>	<p>I semestre 2019</p>	<p>Dirección ejecutiva</p>	<p>Protocolo de actuación ante situaciones de violencia contra mujeres y niñas con discapacidad</p> <p>Número de denuncias recibidas, por año, en casos de violencia, acoso, abuso sexual o discriminación de género Número de procesos disciplinarios implementados</p>
--	--	------------------------	----------------------------	--

## Check list para la incorporación del enfoque de género en proyectos de organizaciones de personas con discapacidad

La “lista de verificación” es una herramienta para la transversalización de género en el diseño y ejecución de políticas, programas y proyectos y se compone de un conjunto de preguntas guías. Su objetivo es identificar aspectos básicos para transversalizar género en programas y y/o proyectos, y ser un punto de partida en la revisión de las acciones o actividades que se necesitan.

### LISTA DE VERIFICACIÓN BÁSICA

¿La misión, la visión y los planes estratégicos han sido elaborados con perspectiva de género?

¿La organización cuenta con una política de género?

¿Existen normativas o protocolos de actuación ante la violencia de género?

¿Los documentos y la comunicación hacen referencia a la igualdad de género?

¿La información utilizada se desglosa por edad y sexo?

¿Se utiliza un lenguaje inclusivo que visibilice a las mujeres con discapacidad en sus documentos?

¿Se ha establecido un sistema de monitoreo y evaluación con indicadores de género?

¿Considera aspectos de género en el monitoreo y evaluación de sus programas y proyectos?

¿Se ha sensibilizado al personal de la organización para transversalizar género en los programas?

¿Se considera el enfoque de género en los Términos de Referencia de estudios, evaluaciones, bases de concursos, etc., encargados en el marco de sus programas o proyectos?

¿Se asegura una representación equilibrada de hombres y mujeres en los equipos de trabajo y en las distintas funciones y responsabilidades, incluyendo el nivel de toma de decisiones?

## Bibliografía

- Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo. (Agosto de 2004).** Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Revista Género y Derechos. Obtenido de <https://bit.ly/2IYth2T>
- Briñón García, M. Á. (2007).** Una visión de Género... es de justicia. Obtenido de <https://bit.ly/2oKI9Um>
- CCIC, M. A. (s.f.).** Dos mitades forman una unidad. El equilibrio en las relaciones de género en los procesos de desarrollo. Obtenido de <https://bit.ly/2MuGZ8y>
- CEPAL. (2019).** Discapacidad e inclusión social. Obtenido de <https://bit.ly/33GvArR>
- CERMI. (2012).** Manual La transversalidad de género en las políticas públicas de discapacidad. I. Obtenido de <https://bit.ly/2pxlaea>
- CERMI. (2013).** Manual La transversalidad de género en las políticas públicas de discapacidad. II. Obtenido de <https://bit.ly/2MuHnnw>
- Confederación Andaluza de Musválidos Físicos. (2003).** Módulo Introductorio sobre Género y Discapacidad. Obtenido de <https://bit.ly/31iFn5F>
- Cristóbal, I., Gómez, A., Valle Cerna, A., & Centro de Innovación para la Reducción de Desastre. (s.f.).** Guía para concientizar y capacitar comunidades en la inclusión de las personas con discapacidad en la gestión integral de riesgos de desastres (GIRD). Obtenido de <https://bit.ly/32wdzfy>
- De la Cruz, C. (1998).** Guía metodológica para integrar la perspectiva de género en programas y proyectos de desarrollo. EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer. Obtenido de <https://bit.ly/2oDsl5m>
- Facio, A. (2011).** ¿Igualdad y/o Equidad? UNDP. Obtenido de <https://bit.ly/2MMpXkU>
- FECONORI, ADIFIM, ANSNIC, Los Pipitos, A.P.P.D.J., et Al. (s.f.).** El cuidado y apoyo amoroso a las personas con discapacidad y adultos mayores es tarea de toda la familia. [Folleto]

- FECONORI, ADIFIM, ANSNIC, Los Pipitos, A.P.D.J., et Al. (s.f.).** Mujeres con discapacidad y mujeres cuidadoras tenemos derechos. [Folleto]
- Global Communities. (s.f.).** Superando las barreras que nos excluyen. Testimonios de mujeres con discapacidad y cuidadoras. Obtenido de <https://bit.ly/2MUeuzP>
- Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional de Nicaragua. (2012).** Cartilla Todos con voz.
- Handicap International. (2015).** Iniciativa “Making it Work” sobre inclusión en género y discapacidad: Avanzando con la igualdad de mujeres y niñas con discapacidad. Obtenido de <https://bit.ly/33HLdPF>
- Humanity & Inclusion. (2018).** Gender and disability intersectionality in practice: Women and girls with disabilities addressing discrimination and violence in Africa. Obtenido de <https://bit.ly/33McPn4>
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2008).** Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. III. Obtenido de <https://bit.ly/2MIKmOT>
- Lagarde, M. (1996).** “El género”, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’, en Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia, España: horas y HORAS.
- Ley de equidad y desarrollo integral para las personas con discapacidad (2005).** Diario Oficial La Gaceta (Honduras). Obtenido de <https://bit.ly/2Bncvig>
- Ley de los derechos de las personas con discapacidad (1 de agosto de 2011).** Diario Oficial La Gaceta (Nicaragua). Obtenido de <https://bit.ly/2VUS0CS>
- Martínez García, A. (2011).** La discapacidad en Nicaragua, una realidad. Información sobre la Acción (6). Obtenido de <https://bit.ly/2J3rLoB>
- Murguialday, C. (s.f.).** Conceptos y herramientas de género.
- Murguialday, C. (s.f.).** Estrategias y Enfoques para incorporar a las mujeres al desarrollo.
- Murguialday, C., & Vázquez, N. (2005).** Evaluar con enfoque de género. Cuadernos Bakeaz (66).

**Murguialday, C., Vázquez, N., & González, L. (2008). Un paso más:** Evaluación del Impacto de Género. Cooperación. Obtenido de <https://bit.ly/2P25wmW>

**Tobón Coral, M., & Guzmán Perdomo, J. E. (2004). Herramientas para construir equidad entre mujeres y hombres. Manual de capacitación.** Santafé de Bogotá: GTZ-DNP. Obtenido de <https://bit.ly/2MmjXR1>

**Secretaría de Estado en los Despachos de Justicia y Derechos Humanos (2013).** Informe Inicial del Estado de Honduras ante el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad con arreglo al Arto. 35 de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Honduras.

### Otros recursos bibliográficos

**Federación Nacional de Organismos de Personas con discapacidad de Honduras. (2019).** Obtenido de FENOPDIH Web: <https://fenopdih.com>

**Federación Nicaragüense de Asociaciones de Personas con Discapacidad. (2019).** Obtenido de FECONORI Web: <http://www.feconori.org/>







