

**Plan Estratégico
para Igualdad de
Género de Acción
Visión España
2025 - 2027**

Contenido

Presentación	3
1. Hacia un movimiento Asociativo feminista.	3
2. Marco normativo	3
3.- Plan de Igualdad	5
3.1 Resumen del diagnóstico de situación	5
3.2.-Objetivo general.....	8
3.3.-Acciones	8
3.4.-Calendario	10
3.5.-Presupuesto	10
3.6.-Seguimiento y evaluación	10
4.- Información de interés	11

Presentación

1. Hacia un movimiento Asociativo feminista.

Las mujeres somos el 50% de la población. Las mujeres no somos un colectivo. La existencia de Planes de Igualdad de género está condicionada a la necesidad de que estos existan para asegurar que los objetivos de Igualdad se cumplen, que las mujeres lleguen de forma igualitaria a ámbitos de poder, que no exista discriminación por razones de sexo, que se usen las palabras adecuadas e inclusivas, porque el lenguaje crea el mundo, aunque no todos lo crean.

Las Asociaciones que luchamos por los derechos de las personas con discapacidad, tenemos una responsabilidad en la creación de un mundo igualitario e inclusivo. Tenemos una responsabilidad en la deconstrucción de un mundo en el que no se cumplan los criterios de igualdad e inclusión de todas las personas, mujeres y hombres, y con especial atención a las mujeres con discapacidad. Estas mujeres viven con una especial situación de vulnerabilidad, dificultades de acceso a los recursos económicos, a la formación, y eso hace que el riesgo de exclusión social y lo que todo ello implica en relación a la violencia de género se incremente con respecto a las mujeres que no sufren una discapacidad.

El movimiento Asociativo no puede olvidar que vivimos en un mundo que no es igualitario para hombres y mujeres, y que la condición de persona con discapacidad aumenta esa desigualdad.

2. Marco normativo

La Constitución Española de 1978 recoge en los artículos 1, 9 y 14 lo siguiente:

- Artículo 1 se propugna como valor superior del ordenamiento jurídico la igualdad.
- Artículo 14 recoge que todos los españoles y españolas son iguales ante la ley sin que pueda existir discriminación alguna por razón de sexo.
- Artículo 9 promover la igualdad será una responsabilidad de los poderes público, propiciando las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un objetivo decisivo en las agendas de las grandes instituciones mundiales, como así reconoce Naciones Unidas, y como recogen los dos primeros artículos de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer.

En 1993 se firmó la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (CEDAW) -a la que se adhirió España-, instrumento fundamental para combatir esta grave violación de derechos humanos de alcance mundial.

El 13 de diciembre de 2006 España ratificó la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la que se contempla la especial vulnerabilidad de mujeres y niñas con discapacidad ante la violencia.

En el año 2011 se firma el *“2º Manifiesto de los Derechos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad de la Unión Europea Una herramienta para activistas y responsables políticos.”*

Hay que destacar el Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica, de 11 de mayo de 2011, conocido como Convenio de Estambul, ratificado por España el 11 de abril de 2014 y que constituye el primer instrumento de carácter vinculante en el ámbito europeo en materia de violencia contra las mujeres. En él se amplía el concepto de violencia de género a todas las formas de violencia contra las mujeres, tanto en la esfera privada como en el espacio público: la violencia física, psicológica y sexual, incluida la violación; la mutilación genital femenina; el matrimonio forzado; el acoso; el aborto forzado, y la esterilización forzada.

También hay que destacar el Convenio del Consejo de Europa de Lucha contra la Trata de Seres Humanos, de 16 de mayo de 2005, que incorpora el enfoque de género en la lucha contra la trata de seres humanos y reafirma obligaciones fundamentales de las administraciones frente a este grave abuso.

Recogiendo el mandato constitucional y el conjunto de obligaciones emanadas desde el ámbito internacional y europeo, se promulgan en España dos normas de relevancia indiscutible para la erradicación de cualquier discriminación por razón de sexo, la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres y la eliminación de la violencia contra las mujeres: la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

3.- Plan de Igualdad

3.1 Resumen del diagnóstico de situación

El diagnóstico de la situación en nuestros días, nos deja una involución del término discapacidad como Teoría de la Opresión. Si bien es cierto que esta opresión alcanza de manera generalizada a hombres y mujeres, estas últimas, añaden un condicionante adicional a su situación de dominación por el sistema patriarcal. De esta manera, es importante recalcar la imposibilidad de definir al colectivo de personas con discapacidad como un grupo homogéneo y en el que la dominación se experimenta de la misma forma por todos sus miembros. Este argumento reduccionista, que resume como un todo homogéneo una amplia realidad dispar, no valora las especificidades subjetivas. Existen diferentes variables, que aportan un valor no marginable a la variable discapacidad y que hacen de ésta una realidad diferente para todas las personas que la viven. Así, la clase social, etnia, nivel de estudios, tipo de “deficiencia”, entorno en el que se expresa y por supuesto el género, cambiarán por completo esa opresión y la situación de dominación.

Según los datos de la Organización Mundial de la Salud, en el año 2011, las personas con alguna discapacidad en el mundo eran más de 1000 millones, y de esos la mitad eran mujeres.

Las mujeres con discapacidad se enfrentan a una situación más difícil, tanto en su ámbito privado como en el público. Tendrán más dificultades para acceder a formación, empleo, podrán participar en menor medida en la toma de decisiones, etc.

La Educación y Formación como condición necesaria para las generaciones siguientes. La familia es el primer núcleo de socialización de la niña. Es en el hogar donde aprenderá valores e imágenes positivas sobre sí misma que le dotarán de una imagen igualitaria de su persona e irán construyendo su identidad antes de salir al ámbito público.

La formación reglada creará desequilibrios argumentales. La perspectiva de género será necesaria, así como entender la diversidad para crear un ambiente de crecimiento no segregado. Por este motivo, es muy importante el uso del lenguaje y entender, que el reconocimiento de “capacidades diferentes” impone crear ambientes segregados. Niños y niñas con y sin discapacidad deberían educarse en ambientes heterogéneos de diversidad e inclusión, donde la diferencia se entienda como un espacio de aprendizaje constante y enriquecimiento.

Según las aportaciones del CERMI al debate general sobre mujeres y niñas con discapacidad del Comité sobre Derechos de las Personas con Discapacidad (17 de abril de 2013), *«los datos demuestran que las mujeres con discapacidad tiene un mayor índice de analfabetismo, niveles educativos más bajos, menor actividad laboral y/o puestos de trabajo de menor responsabilidad y peor remunerados, mayor aislamiento social, más baja autoestima, mayor dependencia económica respecto de la familia y/o personas responsables de*

apoyarlas, mayor dependencia socioafectiva y emocional, mayor posibilidad de sufrir todo tipo de violencia, menor desarrollo personal y social, gran desconocimiento de la sexualidad y numerosos y catastróficos mitos al respecto, mayor desprotección sociosanitaria y baja autovaloración de la imagen corporal».

El Empleo de mujeres con discapacidad sigue presentando datos poco optimistas. A pesar de que no se puede interpretar que las mujeres con discapacidad sean un grupo homogéneo, los datos globales de acceso al empleo siguen siendo peores que los de los hombres con discapacidad y de la misma forma, que los de las mujeres sin discapacidad. Es importante destacar, que dado la subjetividad de la contratación y existencia de currículum oculto de los entrevistadores, las mujeres con discapacidad, no sólo se enfrentan a la doble discriminación por razones de género y discapacidad, además habrá que añadir otras condiciones personales o sociales, como son edad, etnia, estatus, nivel cultura, aspecto físico,... Todos estos condicionantes limitarán su acceso al mercado laboral y por tanto limitan en gran medida su autonomía, abocándola a la precariedad, la dependencia y a la inequidad.

La Salud y Derechos reproductivos, es si cabe el más delicado aspecto que afecta a las mujeres con discapacidad.: *«Las mujeres “siguen siendo vistas por los sistemas de salud como cuerpos con discapacidad donde precisamente la discapacidad es el único factor relevante» (Cózar Gutiérrez, 2011: 95).*

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece como derechos por los que los Estados han de velar:

“a) Se reconozca el derecho de todas las personas con discapacidad en edad de contraer matrimonio, a casarse y fundar una familia sobre la base del consentimiento libre y pleno de los futuros cónyuges;

b) Se respete el derecho de las personas con discapacidad a decidir libremente y de manera responsable el número de hijos que quieren tener y el tiempo que debe transcurrir entre un nacimiento y otro, y a tener acceso a información, educación sobre reproducción y planificación familiar apropiados para su edad, y se ofrezcan los medios necesarios que les permitan ejercer esos derechos;

c) Las personas con discapacidad, incluidos los niños y las niñas, mantengan su fertilidad, en igualdad de condiciones con las demás.”

La necesidad de plasmar de manera fehaciente los derechos de las personas con discapacidad, se debe a que, en nuestro tiempo, se sigue vulnerando de manera flagrante los derechos de las personas con discapacidad en términos reproductivos y como Naciones Unidas reconoce: *“las mujeres y las niñas con discapacidad suelen estar expuestas a un riesgo mayor, dentro y fuera del hogar, de violencia, lesiones o abuso, abandono o trato negligente, malos tratos o explotación”*

Las demandas principales de las mujeres con discapacidad en el sistema sanitario son las de asistencia psicológica. Las tres causas fundamentales que esgrimen las mujeres para justificar esta necesidad son la depresión, baja autoestima y violencia de género.

Según datos del CERMI, se ha identificado la prescripción de anticonceptivos a mujeres sin contar con el consentimiento. Por tanto, de nuevo el control reproductivo de las mujeres con discapacidad -no así el de hombres con discapacidad-, para evitar la transmisión de la enfermedad. En mujeres sin discapacidad se implanta el imperativo biológico de la maternidad como parte intrínseca al desarrollo de su femineidad. En el supuesto de las mujeres con discapacidad, los datos demuestran la negación a la adopción de niños y niñas, entendiendo su incapacidad para el desempeño de los cuidados hacia las criaturas. En todos los casos, se ejerce la violencia, a veces explícita y a veces simbólica, que limita, controla y coarta los derechos reproductivos de las mujeres.

Así mismo, se culpabiliza a la mujer que desea ser madre del hecho de transmitir su información genética a otro ser vivo, hasta el punto de que muchas de ellas deciden no ser madres. Lo que puede parecer una decisión voluntaria y personal muy meditada, es el resultado del imaginario y el constructo social acerca de la discapacidad como “anormal”.

La Sexualidad continúa siendo un tema *tabú*. La sociedad y la propia familia de la mujer con discapacidad considera a ésta como un ser humano asexuado. A lo largo de la historia, se ha intentado dirigir y controlar a las mujeres con discapacidad.

Uno de los casos más recientes y por tanto más mediáticos, fue el caso Ashley, una niña con una discapacidad cerebral. Cuando los padres vieron su próximo desarrollo, le extirparon el útero, las mamas y le proporcionaron altas dosis de estrógenos para que no creciera.

La eugenesia, ha sido una práctica muy extendida en los años 20 que consiste en la esterilización por la fuerza. Y, aunque estas inadmisibles prácticas nos parezcan dignas de tiempos ya superados, en el 2º Manifiesto de Mujeres con Discapacidad de la Unión Europea, reconocen su apartado “8.8. *Se sigue negando el derecho a la libertad reproductiva a muchas mujeres con discapacidad, bajo el pretexto de su bienestar. La esterilización forzosa, la mutilación genital femenina y el aborto coercitivo son algunos claros ejemplos que sufren muchas mujeres y adolescentes con discapacidad, sin que ellas hayan dado su consentimiento o comprendan su intencionalidad. Estas prácticas, que deben ser condenadas y perseguidas, suponen una violación de los derechos fundamentales, incluyendo los derechos a la integridad corporal y a mantener el control de la salud reproductiva.* “

Cada vez más se legisla en el Derecho de las personas con discapacidad, en especial los derechos de las mujeres con discapacidad, de poder decidir libremente sobre su sexualidad, poder vivir la sexualidad sin riesgos, sin violencia, sin coerción, sin discriminación, disfrutar su placer físico y emocional,

derecho a la información sexual, a la libre elección de orientación sexual y por supuesto al Derecho al libre acceso a servicios sanitarios.

3.2.-Objetivo general

Conseguir la Plena igualdad entre hombres y mujeres, tanto en el ámbito de representatividad de la propia entidad, como en los ámbitos internos de la organización, corrigiendo los desequilibrios que existen en la actualidad y construyendo los espacios de igualdad futuros.

3.3.-Acciones

Las acciones vendrán encuadradas dentro de áreas de acción:

a) Área Estructural

- a. Objetivo específico: Promover la paridad entre hombres y mujeres dentro de la Junta Directiva de Acción Visión España.

Acción: En la próxima elección de Junta Directiva promover la paridad entre mujeres y hombres.

Indicador: Que el número de hombres y mujeres en la elección de la nueva junta directiva sea paritario.

Fecha:2025-2027

Coste: Sin Coste.

b) Área Cultura Institucional:

- a. Objetivo Específico: Incluir la Perspectiva de Género en la Cultura de Acción Visión España.

Acción: Incorporar la perspectiva de género en todas las acciones de la entidad.

Indicador: Nº de publicaciones que contemplan la perspectiva de género y número de propuestas evaluadas.

Fecha:2025-2027

Coste: Sin Coste.

- b. Objetivo Específico: Incorporar la perspectiva de género en todas las propuestas políticas de la entidad.

Acción: Incluir la perspectiva de género en toda la literatura creada en la entidad, Planes, propuestas, comunicados, conferencias, etc.

Indicador: Número de propuestas de AVE.

Fecha:2025-2027

Coste: Sin Coste.

Objetivo específico: Crear un punto específico sobre Género en la Asamblea Ordinaria.

Acciones: Evaluar y dialogar en el ámbito de la Asamblea ordinaria sobre las iniciativas y logros en relación a la perspectiva de género, así como establecer los pasos a seguir para el futuro.

Indicador: Evaluación del Orden del Día.

Fecha:2025-2027

Coste: Sin Coste.

Área de Recursos Humanos:

- c. Objetivo específico: Promover la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del equipo humano de AVE.

Acciones: Introducir cláusulas que permitan la elección preferencial del período vacacional o turnos de trabajo a las personas con responsabilidades familiares (hijas e hijos o personas con grandes necesidades de apoyo a cargo).

Indicador: Número de beneficiarias de esta medida.

Fecha:2025-2027

Coste: Sin Coste.

Acciones: Introducción de medidas que complementen la flexibilidad horaria en los supuestos de circunstancias motivadas por la atención de responsabilidades familiares o personales.

Indicador: Número de personas beneficiarias. Número de Solicitudes.

Número de Concesiones.

Fecha:2025-2027

Coste: Sin Coste.

- d. Objetivo específico: Fomentar el Teletrabajo como medio para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional del equipo humano de AVE.

Acciones: Implantación del uso de herramientas informáticas que mejoren el teletrabajo (nube, Drive, teleconferencias,...) que reúnan condiciones de accesibilidad universal.

Indicador: Número de personas beneficiarias. Número de Solicitudes.

Número de Concesiones.

Fecha:2025-2027

Coste: Sin Coste.

- e. Objetivo específico: Establecer horarios máximos de finalización de reuniones.

Acciones: Establecer un horario máximo de finalización de las reuniones de AVE que no exceda de las 17:00 h.

Indicador: Número de personas beneficiarias.

Fecha:2025-2027

Coste: Sin Coste.

c) Área de Comunicación:

- a. Objetivo específico: Fomentar una imagen no sexista de las mujeres en todos los materiales de AVE.

Acciones: Usar el lenguaje inclusivo y con perspectiva de género en todas las publicaciones de la entidad.

Indicador: Número de publicaciones con perspectiva de género.

Fecha: 2025-2027

Coste: Sin Coste.

Objetivo específico: Incluir la perspectiva de género en todas las publicaciones de la entidad, redes sociales y página web.

Acciones: Elaboración de publicaciones todas desde el prisma de la perspectiva de género y la inclusión de las mujeres.

Indicador: Número de publicaciones con perspectiva de género.

Número de impactos en redes sociales de estas publicaciones.

Fecha: 2025-2027

Coste: Sin Coste.

3.4.-Calendario

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de dos años que corresponden al período de 2025 a 2027, periodo en el cual se pondrá especial atención al cumplimiento de todas las medidas y objetivos propuestos en el mismo.

3.5.-Presupuesto

Las Acciones propuestas en este Plan de Igualdad son acciones sin coste adicional a las partidas ya presupuestadas para las actividades. Todas las Acciones pueden ser implementadas por la entidad, y por las entidades asociadas a Acción Visión España sin coste adicional y con un considerable impacto de cara a la igualdad real entre hombres y mujeres en nuestras entidades.

3.6.-Seguimiento y evaluación

Acción Visión España nombrará una persona responsable del seguimiento de las acciones programadas. Se realizará un informe anual sobre el grado de cumplimiento, evaluando los indicadores establecidos para las actividades propuestas. Este informe se incluirá en la Memoria Anual y se presentará en la Asamblea Ordinaria, donde se valorará la consecución de objetivos y posibles mejoras.

4.- Información de interés

Acción Visión España cuenta con personal formado en materia de Igualdad. La trabajadora social actualmente, cuenta con titulación específica en materia de Igualdad de Género:

- Sensibilización en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Duración 30 horas.

**ANEXO I
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

9 DE ABRIL DEL 2024: SE SUBIRÁ EL PLAN DE IGUALDAD A LA [PÁGINA WEB DE LA ENTIDAD](#).

6 DE FEBRERO DEL 2025: SE ACTUALIZA EL PLAN DE IGUALDAD, VIGENCIA 2025 AL 2027. SE SUBIRÁ A LA WEB HOY MISMO.