

# Herramientas para el análisis de género y discapacidad de CBM



## Siglas

<b>CEDAW</b>	Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres
<b>CDN</b>	Convención sobre los Derechos del Niño
<b>CDPD</b>	Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad
<b>AGD</b>	Análisis de Género y Discapacidad
<b>DDI</b>	Discapacidad y Desarrollo Inclusivo
<b>ACNUDH</b>	Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos
<b>OPD</b>	Organizaciones de Personas con Discapacidad
<b>ODS</b>	Objetivos de Desarrollo Sostenible

## Agradecimientos

Esta herramienta ha sido desarrollada por el equipo de DID de CBM. Teresa Thompson, asesora en Igualdad de género y discapacidad, fue la dirección técnica en estrecha colaboración con los compañeros Kathy Al Ju'beh, Benjamin Dard, Nancy DeGraff and Yana Zayed.





Está fundamentado en el trabajo de una gran comunidad de prácticas de género y elabora enfoques que se basan en pruebas de organizaciones que abren camino abordando la igualdad de género, particularmente InterAction, la Organización Internacional de Trabajo y OurWatch.

La herramienta se desarrolló y mejoró con los talleres y pruebas durante un periodo de dos años. Esto incluye el taller DID COP EN África, 2017; una prueba práctica con la Oficina Nacional de Nigeria, OPD y socios, 2018; talleres DID COP EN Asia, 2018; talleres con el director del centro regional Hub y nacional de DID, 2018 y una prueba de campo con la Oficina Nacional de Bolivia y socios, 2019. Se llevó a cabo una revisión final detallada y una prueba del AGD en 2019 con la oficina federal NFDN, la oficina 1 de la NFDN provincia, la oficina de la NFDN en la provincia de Gandaki, la oficina de la NFDN en la provincia de Karnali, la Asociación de Mujeres con Discapacidad de Nepal (NDWA), la Asociación de Hemofilia de Nepal, la Asociación de Ciegos de Nepal, la Federación Nacional de Sordos, la Federación de Padres de Personas con Discapacidad Intelectual (PFPID) de Nepal, Sociedad de Atención al Autismo de Nepal, KOSHISH (la Organización nacional de autoayuda de salud mental), el Centro de los Derechos Humanos sobre Discapacidad, la Asociación de Jóvenes con Discapacidad y la Asociación de los duros de oído de Nepal (NAHOH).

Esta versión de la herramienta también está disponible en francés y en español para una utilización de mayor alcance.

Como siempre, esperamos tu valiosa opinión para desarrollar continuamente capacidades y promover la perspectiva de discapacidad y la igualdad de género para todos. Envía tu opinión/comentarios a [Kathy.aljubeh@cbm.org](mailto:Kathy.aljubeh@cbm.org).

# Contenidos

<b>Introducción</b>	<b>4</b>
La rendición de cuentas de CBM	5
El estándar de CBM de justicia, igualdad e inclusión	6
El estándar de CBM de Igualdad de género	7
Propósito de las herramientas de análisis de género y discapacidad de CBM	8
Alcance de las herramientas de análisis de género y discapacidad	9
<b>El proceso de cuatro fases</b>	<b>12</b>
 <b>Fase 1. Leer y planear el AGD</b>	<b>13</b>
Consideraciones para la planificación	13
Elegir y orientar al equipo facilitador	14
 <b>Fase 2. Recogida de información: las encuestas del personal</b>	<b>15</b>
Muestra y determinación de los datos que necesitas	15
Confidencialidad	17
Análisis de los datos	17
Puesta en común de los resultados	20
 <b>Fase 3. Debatir y validar los hallazgos</b>	<b>21</b>
Preparación y selección de participantes	21
Presentar los resultados de la encuesta y generar debate	21
Resumen e informe	22
 <b>Fase 4. Plan de acción</b>	<b>23</b>
<b>Modelos para el AGD</b>	<b>25</b>
Modelo de encuesta para autoevaluarse	26
Modelo de la encuesta de la organización	28
Plantilla para la encuesta de proyectos/programas	31
Debates de los grupos focales: modelo de la agenda	35
Debates de los grupos focales: estructura del informe	35
Modelo para la planificación de acciones	36
<b>Glosario y definiciones</b>	<b>37</b>
Recursos de interés	44





# Introducción

**La discapacidad no es una experiencia de género neutro. Tiene un impacto diferente en mujeres, hombres, niñas, niños y otras identidades de género. Además, mientras que todas las mujeres y niñas afrontan la desigualdad, las que viven la discapacidad a menudo hacen frente a una severa desventaja adicional por las normas sociales discriminatorias y la percepción de su valor y capacidad.**

Los hechos destacan sistemáticamente la naturaleza generalizada e interseccional de la discriminación y la desigualdad. Esto provoca un impacto en todos los planos de la vida, desde el acceso a los servicios, la seguridad personal, el ocio y las formas de ganarse la vida, hasta la elección personal y la autonomía. Aunque no haya una mención directa en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y tengan una mínima representación en los esfuerzos de promoción, las mujeres y niñas con discapacidad:

- Tienen entre dos y tres veces más probabilidad de experimentar abusos físicos o sexuales que las mujeres y niñas sin discapacidad.
- Corren un mayor riesgo de padecer matrimonios forzados, esterilizaciones, abortos y de ser institucionalizadas
- Tienen menos probabilidad de acabar la educación primaria y, como consecuencia, tienen menos acceso que otras mujeres a oportunidades laborales

Para poder lograr la igualdad en cuanto a discapacidad y género y no dejar de verdad a nadie atrás, debemos escuchar **a todas las personas** que viven la intersección de género y la discriminación por discapacidad; a mujeres, hombres, niñas y niños así como a

personas de otro sexo o identidad de género. Esto nos exige la creación de un ambiente que permita que todos compartan sus experiencias de exclusión y se construyan comunidades, espacios de trabajo y sistemas que impulsen un cambio transformador.

Las herramientas para el análisis de género y discapacidad reconocen que un enfoque basado en los derechos empieza con nosotros. Si queremos transformar sistemas y prácticas injustas, debemos pensar primero en nuestras propias actitudes, prácticas, programas y formas de trabajar. La discapacidad no es neutra en cuanto a género; tampoco lo son las organizaciones. Cada conversación, política, acción puede o bien reforzar o bien desafiar la desigualdad de género y el status quo. Sin embargo, las organizaciones, incluyendo a CBM, tienen el poder de elegir y crear un cambio interno cultural y sistémico necesario para pasar “del dicho al hecho” en materia de igualdad y no discriminación.

Esperamos que este recurso asista al personal y a nuestros socios en este viaje de reflexión y acción para que podamos identificar los impulsores de la igualdad y la no discriminación y lograr los compromisos de CBM en todos los ámbitos de nuestros sistemas centrales, prácticas y programas.



## La rendición de cuentas de CBM

**Como signatario de [Accountable Now](#) y de las [Normas Humanitarias Esenciales](#), CBM rinde cuentas y debe demostrar cómo incorpora y supervisa la discapacidad y la igualdad de género en todo lo que hacemos.**

Esto se enmarca de forma más amplia en nuestro compromiso como agencia de desarrollo internacional para promover los derechos humanos, concretamente, los derechos de todas las personas con discapacidad de acuerdo con la [Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad \(CDPD\)](#), la [Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer \(CEDAW\)](#) y la [Convención sobre los Derechos del Niño \(CDN\)](#).

Para hacer prueba de ello y permitirlo, el equipo directivo de CBM Internacional aprobó el [Marco de Calidad de Programas de CBM](#) en abril del 2018, incluyendo los estándares de [Justicia, igualdad e inclusión](#) y el de [Igualdad de género](#). Esto también secunda la [Estrategia de 2023 de la Federación de CBM](#), que aspira a contribuir al cambio transformador de estructuras, sistemas y actitudes y a mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad, sus familias y comunidades que vivan en la pobreza.



# El estándar de CBM de justicia, igualdad e inclusión

**CBM se compromete a evaluar, respetar y a fomentar la igualdad, la justicia y la inclusión. Buscamos ser imparciales y no discriminatorios en todas nuestras actividades, diseñando nuestras intervenciones en función de los niveles de necesidad y marginación.**

Esto nos exige:

- Respetar y fomentar la igualdad de derechos y la dignidad de todos los seres humanos en nuestro programa de trabajo, y buscar y garantizar la igualdad de oportunidades para que las personas con discapacidad puedan disfrutar de sus derechos en igualdad de condiciones con los demás.
- Defender la no discriminación entendida como cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia por cualquier motivo, como el género, edad, etnia, religión, orientación sexual, raza o cualquier otra característica, y asegurar que se pone en práctica y se demuestra en nuestros programas, políticas, actividades así como en las comunicaciones internas y externas.
- Ser inclusivos, respetar y promover los derechos humanos en nuestra organización y asegurar que nuestro programa no perjudica, ya sea directa o indirectamente, intencionada o inintencionadamente.
- Identificar a los grupos más discriminados: tomando medidas proactivas para promover la igualdad de oportunidades para los que han sido identificados como excluidos, en concreto, aquellos en situación marginal o de riesgo.
- Buscar el avance de la aplicación de leyes nacionales, medidas públicas, presupuestos, planes, programas y servicios que progresen en los derechos humanos de la mujer, del hombre, de las niñas y niños con discapacidad de acuerdo con la CDPD.
- Que donde tales leyes no existan, no se apliquen totalmente o se produzca un abuso, destaquemos estas cuestiones para someterlas a debate público y abogemos por las medidas correctivas adecuadas en todas las áreas de la acción humanitaria y para el desarrollo.





## El estándar de CBM de Igualdad de género

**CBM se compromete con los derechos y la igualdad de mujeres, hombres, niñas y niños en todos nuestros programas para asegurar el mismo valor, la participación y la toma de decisiones por todos; y a abordar todas las formas de violencia, discriminación, intimidación y explotación de mujeres, hombres, niñas y niños para que puedan alcanzar sus ambiciones.**

Para ello, es necesario que nosotros:

- Identifiquemos y estimulemos las estrategias a nivel nacional y de programa para garantizar la igualdad de oportunidades y la igualdad de resultados para las mujeres, hombres, niñas y niños.
- Llevemos a cabo y apliquemos un análisis sobre el enfoque de discapacidad e igualdad de género para garantizar que el diseño de programas elimina las barreras y la discriminación por motivos de género.
- Recojamos y analicemos datos desglosados por sexo, edad y discapacidad y fomentemos que nuestros socios y gobiernos hagan lo mismo.
- Supervisemos, evaluemos y aprendamos sobre la igualdad de oportunidades y avances para las mujeres, hombres, niñas y niños que participen en nuestro plan de trabajo.
- Promovamos la voz, la elección y la autonomía de mujeres y niñas en nuestro programa de trabajo y de defensa.
- Estimulemos las oportunidades que capaciten y empoderen a todas las mujeres, hombres, niñas y niños, en particular, a aquellos con discapacidad, para que se conviertan en agentes de cambio en nuestros programas.





## Finalidad de las herramientas de análisis de género y discapacidad de CBM

**La finalidad de estas herramientas de análisis de género y discapacidad (AGD) es que nos ayuden a pasar del “dicho al hecho” en la perspectiva de discapacidad y en igualdad de género.**

Con ella, se pretende ayudar al personal de CBM a mejorar la calidad de nuestro enfoque y nuestra forma de trabajar, tanto a nivel interno como con los socios, y defender nuestro compromiso con la igualdad y la no discriminación en todo lo que hacemos.

Esta herramienta está diseñada para reforzar:

- Nuestra rendición de cuentas
- La reflexión y el aprendizaje organizativo
- La calidad de la aplicación de los programas y el rendimiento organizativo
- La supervisión y los indicios del cambio con el tiempo



# Alcance de las herramientas de análisis de género y discapacidad

**Estas herramientas han sido diseñadas para ayudar al equipo y a los socios a defender el compromiso con la perspectiva de discapacidad y la igualdad de género en el marco de una justicia más general y en igualdad para todos. Dichas herramientas pueden utilizarse:**

- Individualmente o en equipos para evaluar y reforzar conocimientos, actitudes y prácticas.
  - A nivel de proyecto para informar del análisis de la situación y del diseño, para crear unos datos de referencia o para mejorar la supervisión, la evaluación, la rendición de cuentas y el aprendizaje.
  - A nivel de programa/iniciativa para evaluar un portafolio de trabajo más amplio y conformar análisis nacionales.
  - A nivel de los socios (p.ej., como parte de las Evaluaciones de la Capacidad de los Socios) para entender los sistemas de los socios y apoyar el rendimiento mejorado sobre el enfoque de discapacidad e igualdad de género.
  - A nivel de oficina nacional/regional/internacional para entender el impacto de la perspectiva de discapacidad y el género en los sistemas internos y para mejorar el rendimiento.
  - A nivel de asociación miembro o de toda la federación para establecer una referencia, supervisar y desarrollar medidas de rendición de cuentas que apoyen la prevención de la explotación sexual basada en el género, el abuso y el acoso.
- Los componentes del AGD están diseñados para que se adapten y se utilicen para cumplir con una variedad de propósitos.



**La autoevaluación individual** está diseñada para que la hagan socios y el personal de forma anónima antes de hacer más evaluaciones sobre una organización, programas o proyectos. Ayuda al equipo a prepararse y a reconocer cómo las actitudes arraigadas en nuestro interior y nuestras prácticas tienen un impacto en nuestro enfoque sobre discapacidad e igualdad de género.





**La evaluación organizacional** identifica los ámbitos a mejorar en tres dimensiones: cultura organizativa, gobierno, estructura y capacidad. Estas tres dimensiones están diseñadas para reforzar el compromiso y la capacidad para prevenir la no discriminación y promover internamente la perspectiva de discapacidad y la igualdad de género.



**La evaluación de programas/proyectos** ayuda a analizar la perspectiva de discapacidad y la igualdad de género en un proyecto o programa en el ciclo del proyecto.

Aquí se muestran algunos ejemplos de cómo se puede utilizar el AGD:

Encuestas individuales y sobre la organización 		
<b>Supervisores directos / Jefes de equipo / Recursos Humanos</b>		
<b>Cuándo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En las reuniones/talleres anuales de equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>En las evaluaciones anuales/revisiones a mitad de año</li> </ul>
<b>Por qué</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollo de capacidades del equipo</li> <li>Actitudes desafiantes o normas negativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ajustar o desarrollar los indicadores clave de rendimiento del equipo/objetivos clave del personal</li> </ul>
Encuestas individuales, sobre la organización y sobre los programas 		
<b>Directores nacionales</b>		
<b>Cuándo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Antes de la planificación/visión a nivel nacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preparación para ofertas de Países Menos Desarrollados (PMD)/los consorcios</li> </ul>
<b>Por qué</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para informar sobre el análisis/visión situacional a nivel nacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reforzar el portafolio de los programas/socios</li> <li>Cumplir con los requisitos de los donantes</li> </ul>
<b>Directores de Iniciativas / Jefes de programa</b>		
<b>Cuándo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Antes de la planificación de programas/iniciativas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al revisar los planes</li> <li>Al referenciar y evaluar el progreso</li> </ul>
<b>Por qué</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para asegurar la planificación de los programas/iniciativas, se dirijan, supervisen y prueben la perspectiva de discapacidad y la igualdad de género</li> </ul>	
<b>Asociaciones miembro</b>		
<b>Cuándo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auditorías de la organización</li> <li>Evaluaciones de programas/socios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apreciaciones</li> <li>Solicitudes de PMD</li> <li>Normas de acreditación</li> </ul>
<b>Por qué</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Para asegurar unas normas/calidad/indicios consistentes en el portafolio del programa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplir con los requisitos de los PMD/donantes</li> <li>Promoción con el gobierno/agencias bilaterales</li> </ul>
<b>Socios</b>		
<b>Cuándo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Procesos de planificación estratégica</li> <li>Auditorías anuales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diseño/desarrollo/aplicación de proyectos</li> </ul>
<b>Por qué</b>	Para reforzar: <ul style="list-style-type: none"> <li>Las estructuras de gobierno de la organización</li> <li>Las capacidades del personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La calidad del programa</li> <li>Los hechos que promuevan el cambio por la igualdad y los derechos</li> </ul>





## El proceso de cuatro fases

El resto de las orientaciones incluye cuatro fases que se necesitan para llevar a cabo un AGD tal y como se ilustra en la siguiente imagen:





## Fase 1. Leer y planear el AGD

**El proceso para llevar a cabo un AGD es tan importante como su resultado. Así que, el primer paso, es leer estas orientaciones.**

**Finalidad:** ayudarte a enmarcar el alcance de tu análisis y prever qué recursos humanos y financieros necesitarás para cumplir tus objetivos.

**Cómo:** esta sección te dará los principios más generales, las consideraciones de planificación prácticas, así como una guía para elegir un equipo de facilitadores para ayudarte a decidir, priorizar y empezar.

### Consideraciones para la planificación

**Recursos:** es importante considerar qué recursos se necesitan y están disponibles para el AGD. Esto dependerá del alcance (véase [aquí](#)) o puede determinar el alcance. También considera el tiempo del personal y la disponibilidad de asesoramiento interno y externo incluyendo las Organizaciones de Personas con Discapacidad y las organizaciones de mujeres.

**Tiempo:** un AGD puede llevarse a cabo en cualquier momento en el que CBM o un socio desee desarrollar capacidades en la perspectiva de discapacidad e igualdad de género.

**Recolección de datos:** las opciones de recolección de datos deben considerarse teniendo en cuenta los recursos. Es importante ser realista desde que se empieza sobre cuántos datos pueden y deben recogerse y con qué propósito. Para tener más orientaciones, véase [Fase 2](#).



### Consejos de planificación

- Elige un periodo en el que esté disponible para participar la mayor parte del personal. La duración variará dependiendo de la envergadura del socio pero asegúrate de que el personal y los miembros del equipo clave estarán disponibles durante ese proceso.
- Sé claro/a con tus objetivos específicos para el AGD – por qué debería hacerse y qué beneficios aportará – y asegúrate de comunicárselos por adelantado a los actores relevantes incluyendo a los altos directivos, organizaciones asociadas y los participantes de la encuesta.
- Cerciórate de que el AGD es tan participativo como sea posible. La disposición de medidas específicas, ajustes razonables y accesibilidad deben estar presentes para garantizarla participación total de un diverso rango de mujeres y hombres, en concreto, de los que pertenecen a los grupos menos representados.



## Elegir y orientar al equipo facilitador

Lo ideal sería que el AGD lo llevaran a cabo un equipo de 3-4 personas. Esto incluye dos jefes de equipo que tengan experiencia en cuestiones de discapacidad y de género. Cuando sea posible, las mujeres y los hombres con discapacidad deberán liderar o participar en el equipo.

El equipo puede estar formado por el personal de la oficina nacional y/o por organizaciones locales con una combinación de las siguientes competencias:

- Experiencia trabajando en cuestiones de género y discapacidad.
- Conocimiento de metodologías participativas y experiencia facilitando grupos que incluyan a gente con diferente estatus social.

- Experiencia y conocimiento del área local o región.
- Fluidez en los idiomas relevantes.

Los debates de los grupos focales (**Fase 3**) necesitarán a un documentador/observador y a un intérprete (de lengua de señas o del idioma local) si fuera preciso.

Será importante reservar algo de tiempo para informar y formar al equipo de la metodología del AGD y ayudar a desarrollar un entendimiento común sobre cómo son las buenas prácticas de género y de discapacidad e inclusión. Esto también debe ayudar al equipo para empezar a considerar cómo adaptar y contextualizar el AGD para que encaje en la organización o programa/proyecto en cuestión.





## Fase 2. Recogida de información: las encuestas del personal

La segunda fase es encuestar a todo el personal de la organización.

**Finalidad:** recoger tanta información como sea posible sobre las observaciones, el entendimiento y el comportamiento del personal en relación con la perspectiva de discapacidad y la igualdad de género, examinando las actitudes de cada uno y los procesos de gestión de los programas y de la organización, o ambos. Con esto, se creará una referencia a la que se puede volver más tarde para medir el progreso institucional hacia la igualdad de género. También ayudará a empezar la conversación y a identificar las áreas a explorar más ampliamente a través de los debates de los grupos focales y las entrevistas en la [Fase 3](#).

**Cómo:** las plantillas que se facilitan en las [páginas 25-36](#) pueden adaptarse y utilizarse en versión impresa. También puedes completar de antemano los formularios utilizando un formato en línea de la encuesta y pedirles a los encuestados que contesten electrónicamente.

Para cada enunciado se proporciona una escala de calificación. Esto te permitirá medir rápidamente el cambio a lo largo del tiempo en tu organización o programa:

<b>0</b>	No, en absoluto
<b>1</b>	Rara vez
<b>2</b>	A veces/ parcialmente
<b>3</b>	Siempre

En cada dimensión se proporciona una sección para comentarios y ejemplos de prácticas particularmente fuertes o débiles; esto aportará un mayor entendimiento de la percepción del personal de lo que hace a una organización fuerte en materia de discapacidad y género. También servirá de ayuda destacar los aspectos en los que únicamente la perspectiva de discapacidad sea fuerte y débil en cuanto al enfoque de género, o viceversa.



### ¡No lo olvides!

Utilices el formato que utilices asegúrate de que es accesible. Para más información, consulta la Herramienta de Accesibilidad de Digital de CBM.

### Muestra y determinación de los datos que necesitas

Para las organizaciones por debajo de los 100 empleados se sugiere que todos ellos hagan la encuesta. Para las organizaciones con más de 100 empleados se sugiere una muestra de al menos el 25-30% para garantizar que se obtienen diferentes impresiones.



## Recuerda

Cuando decidas qué datos personales vas a recoger, asegúrate de que cumples las normas de los derechos humanos, en concreto, en lo respecta el anonimato, la confidencialidad y el “no hacer daño”.

La Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos (ACNUDH) ha facilitado una buena orientación a este respecto. Sigue este enlace para acceder a la Nota de orientación sobre el **Enfoque en la recolección de datos del ACNUDH**.

Es fundamental que se haga la encuesta a una gran variedad de empleados de todos los niveles, departamentos, y que se busquen, siempre que sea posible, tanto las perspectivas de las mujeres y hombres con discapacidad así como aquellas de cualquier identidad interseccional.

Para poder crear un entendimiento de las diferentes perspectivas es importante incluir algunos datos demográficos básicos.

Los lotes de datos que elijas con el fin de desglose deben representar a los diferentes grupos/identidades/puestos que sean más relevantes en tu contexto.

Aquí se muestra un ejemplo para que la recogida de datos demográficos pueda adaptarse como más convenga. Nótese que no se incluyen datos de etnia o grupos poco representados que quizá quieras considerar.

### Demografía

**Por favor, indique su identidad de género:**

- Hombre
- Mujer
- Otro
- Prefiero no decirlo

**Por favor, indique si se considera una persona con discapacidad:**

- Sí
- No
- Prefiero no decirlo

**Por favor, indique su edad:**

- Edad
- Prefiero no decirlo

**Por favor, indique su departamento:**

---



---



---

Prefiero no decirlo

**Por favor, indique cuánto tiempo lleva trabajando en su organización:**

- Menos de 12 meses
- Entre 1-3 años
- Entre 3 y 10 años
- Más de 10 años
- Prefiero no decirlo



## Confidencialidad

Es importante que los encuestados se sientan seguros y capaces de ser tan honestos como sea posible en sus respuestas. Por consiguiente, necesitas asegurarte de que una vez completadas las encuestas, el encuestado no sea identificado. Nadie del equipo del AGD debe ser capaz de identificar las respuestas de aquellos que realicen la encuesta, y nadie debe preguntar a los encuestados cuál es su encuesta. Esto puede tener un impacto en la información demográfica requerida. Por ejemplo: si hay sólo un pequeño número de personas con un tipo de discapacidad, los datos sobre discapacidad pueden revelar su identidad y no deben solicitarse.

Estrategias de confidencialidad:

- Algunas encuestas en línea permiten crear la confidencialidad automáticamente.
- Si usas un correo electrónico, puedes crear una dirección especial de correo y designar a una persona para que reciba todas las

encuestas. O se pueden devolver todas las encuestas a una persona en concreto en la organización (p.ej., el asesor de Género o el de DDI). Esta persona debe descargarse/ copiar todas las encuestas y luego borrar todos los correos recibidos.

## Análisis de los datos

Una vez hayas cotejado las respuestas de las encuestas de una forma en la que sea fácil revisarlas (como en Microsoft Excel) es hora de analizar la información.

## Datos básicos cuantitativos

Para comparar los datos en un nivel cuantitativo muy básico puedes añadir la puntuación total de cada sección y luego dividirla por el número total de preguntas en cada sección para dar una puntuación media (promedio) por ámbito.

Puedes usar lo siguiente para calcular tu puntuación media (promedio) en cada ámbito:



Número de encuestas	
---------------------	--

### Gobierno y estructuras

Puntuación total (puntuación máxima $\rightarrow$ = 24 por encuesta)	
Puntuación total dividida por el número de encuestas, dividida por 8 preguntas	

Este número refleja el grado de gobernanza percibido y el apoyo estructural por discapacidad e igualdad de género.

### Cultura organizativa

Puntuación total (puntuación máxima $\rightarrow$ = 15 por encuesta)	
Puntuación total dividida por el número de encuestas, dividida por 5 preguntas	

Este número refleja el grado percibido por el que la cultura organizativa apoya la perspectiva de discapacidad y la igualdad de género.

### Responsabilidades del personal y capacidades

Puntuación total (puntuación máxima $\rightarrow$ = 18 por encuesta)	
Puntuación total dividida por el número de encuestas, dividida por 6 preguntas	

Este número refleja la medida percibida sobre las capacidades en cuanto a la perspectiva de discapacidad y a la igualdad de género en la organización.

### Diseño y planificación

Puntuación total (puntuación máxima $\rightarrow$ = 42 por encuesta)	
Puntuación total dividida por el número de encuestas, dividida por 14 preguntas	

Este número refleja la medida percibida de las prácticas sobre la perspectiva de discapacidad y de la igualdad de género en el diseño y la planificación del programa.

### Aplicación, supervisión y aprendizaje

Puntuación total (puntuación máxima $\rightarrow$ = 24 por encuesta)	
Puntuación total dividida por el número de encuestas, dividida por 8 preguntas	

Este número refleja la medida percibida de las prácticas sobre la perspectiva de discapacidad y de la igualdad de género en cuanto a la aplicación, la supervisión y el aprendizaje.

### Evaluación

Puntuación total (puntuación máxima $\rightarrow$ = 24 por encuesta)	
Puntuación total dividida por el número de encuestas, dividida por 8 preguntas	

Este número refleja la medida percibida de las prácticas sobre la perspectiva de discapacidad y de la igualdad de género en cuanto a la evaluación del programa.



## Consejo

Estas medias básicas te permiten crear una referencia muy simple y supervisar así los cambios a lo largo del tiempo. Sin embargo, para poder mejorar este indicador, es fundamental que continúes desglosando y generando preguntas de la información de la encuesta. Los debates con los grupos focales y los talleres de planificación de acciones respaldarán el consenso y el diálogo, y ayudará a mejorar la referencia que has elaborado. Recuerda, no te quedes sólo con los datos, ya que son simplemente un medio para ayudarte a crear las conversaciones que necesitamos para reflejar, aprender, dialogar y mejorar nuestra práctica.

Si tuvieras algunas puntuaciones poco comunes (atípicas), ya sean muy altas o muy bajas, la media podría sesgarse. Si se diera el caso, sería conveniente obtener la puntuación media en cada ámbito. Para ello, ordena las puntuaciones de cada ámbito de la más baja a la más alta y el número que quede en la mitad será la media.

## Datos cualitativos y desglosados

Para conseguir un progreso en cuanto a la referencia anterior es importante que la información sea analizada y desglosada más ampliamente. Esto se puede utilizar para crear un diálogo e implicarse en asuntos cruciales, inicialmente como parte de los grupos focales y de las entrevistas en la [Fase 3](#).

Los apartados reservados para los comentarios/ejemplos también deben revisarse para obtener más información y entendimiento sobre buenas prácticas. Las respuestas que sean similares deben analizarse con los lotes de datos demográficos para saber si existen diferencias significativas o patrones de respuesta evidentes.

Aquí tienes algunas ideas sobre qué buscar:

### a) Características generales de los encuestados

Si algún grupo particular está más representado que otros en el análisis de datos cuantitativos necesitas tenerlo presente cuando revises los resultados y saques conclusiones. Quizás quieras asegurarte de que las opiniones de los grupos menos representados en la encuesta se recogen de forma más amplia en los debates de los grupos focales.



**Ejemplo:** el 70% de los empleados son mujeres mientras que sólo el 15% de los encuestados son mujeres.

### **b) Diferencias significativas por motivos de género**

Al comparar las respuestas por género puedes subrayar la experiencia de los sujetos en las que las mismas circunstancias o la cultura difieran por razones de género. De nuevo, esto puede poner de relieve ámbitos para analizar más a fondo en los debates de los grupos focales.

**Por ejemplo:** el 42% de los hombres encuestados y el 76% de las mujeres encuestadas piensan que “siempre” (puntuando 3) tienden a hablar más y a tomar más decisiones en las reuniones.

### **c) Diferencias significativas por motivos de discapacidad y otros datos demográficos**

Quizá pienses que estas diferencias están más acentuadas en personas con discapacidad, o puede que haya alguna relación entre género, discapacidad y otros subgrupos.

**Por ejemplo:** el 70% de las mujeres encuestadas y el 68% de los hombres encuestados piensan que los programas “siempre” (puntuando 3) contratan a diversas personas con discapacidad y a sus organizaciones representativas para el análisis, diseño y la planificación. Sin embargo, sólo el 10% de los hombres encuestados con discapacidad y el 2% de las mujeres encuestadas con discapacidad lo piensan.

### **Puesta en común de los resultados**

Una vez se hayan completado las encuestas, es importante que los resultados se compartan con el personal de la organización. Esto, ayudará a que el personal vea los resultados en cada etapa del proceso y se garantice la participación de los debates subyacentes y los planes de acción. Se sugiere que los resultados se compartan primero con el personal directivo (sobre todo en los casos de las revisiones de funcionamiento) antes de compartirlo abiertamente con los empleados.

### **Los resultados que deben incluirse**

- **El número total/porcentaje** de personas encuestadas
- **El % de mujeres y hombres encuestados con y sin discapacidad**  
Ej.: el % del total de los encuestados fueron mujeres con discapacidad, el 50% fueron mujeres sin discapacidad, el 15% fueron hombres con discapacidad, el 25% fueron hombres sin discapacidad.
- **Otra información demográfica relevante**  
Ej.: el % de encuestados en los diferentes puestos de la organización.
- **Puntuación media** para cada organización y dimensión de los programas revisados.
- **Diferencias significativas** en las respuestas de las preguntas basadas en el género.
- **Diferencias significativas** en las respuestas a las preguntas basadas en la discapacidad.
- **Cualquier otra ocurrencia**  
Ej.: otras diferencias significativas interesantes basadas otras combinaciones demográficas.



## Fase 3. Debatir y validar los hallazgos

**La tercera fase del proceso es el debate y la validación del análisis inicial de los resultados de la encuesta con los actores clave.**

**Finalidad:** desarrollar y crear un diálogo en torno a las diversas prácticas, experiencias y actitudes de los empleados relativas a la perspectiva de discapacidad y a la igualdad de género. También se pretende empezar a crear una visión compartida sobre una organización equitativa en el enfoque de discapacidad y en el enfoque de género e identificar las acciones que se necesitan llegar a serlo.

**Cómo:** este paso puede hacerse a través de debates de los grupos focales así como con entrevistas con informadores clave. Es importante buscar un gran número de respuestas para tener una visión crítica y validar los hallazgos para planificar el avance. Es fundamental que implique a los responsables de la toma de decisiones, a las organizaciones lideradas por mujeres, a las OPD y a los asesores técnicos en este proceso.

### Preparación y selección de participantes

El equipo facilitador del AGD debe decidir:

- Cuántos grupos focales debe haber
- Quién facilitará
- Quién tomará notas

En un grupo focal debe haber unos 8-12 participantes y el debate no debe ser más largo de 1-2 horas. Los participantes deben cubrir la mayor variedad de perspectivas de la organización como les sea posible. El equipo debe garantizar que las mujeres y hombres con y sin discapacidad participan activamente. También debe considerarse la diversidad en términos de identidades marginadas así como la representación de los diferentes departamentos y niveles.

Podría tener sentido facilitar grupos separados de hombres y mujeres ya que quizá el personal esté más dispuesto a compartir sus impresiones sobre ciertas actitudes y la cultura organizativa en estos espacios. Sin embargo, el equipo facilitador puede decidir si tiene sentido otro tipo de configuración, por ejemplo, las personas con y sin discapacidad o los que son jefes y los que no lo son.

Igual que con las encuestas, es importante asegurar a los participantes que sus comentarios serán confidenciales y que se cree un espacio seguro para que se sientan cómodos dando unas opiniones sinceras.

## Presentar los resultados de la encuesta y generar debate

En la tercera parte se propone una agenda y algunas preguntas para los debates de los grupos focales bajo este enlace: [Debates](#)

de los grupos focales: [modelo de la agenda](#).

El equipo empezará con un resumen de los resultados de la encuesta usando el esquema que se propone en la sección anterior sobre la puesta en común de los resultados.

### Consejos sobre la facilitación y la toma de notas

- **Anular la opinión:** el facilitador permanecerá neutral y no estará en acuerdo o desacuerdo con los puntos de vista que se den. El propósito del grupo focal es aportar todas las ideas y opiniones, no que se llegue a un consenso.
  - **Hacer preguntas:** para aclarar información, tener más detalles o estimular diferentes puntos de vista. Por ejemplo: “¿Puedes darme un ejemplo?” “¿Puedes explicarlo un poco más?”
  - **Paráfrasis:** para asegurarte de que has entendido lo que la gente dice. Por ejemplo: “creo que has dicho... ¿Es eso?” “Entonces no estás de acuerdo con (otro participante) porque piensas... ¿Es eso?”
  - **Resumir:** juntar la información, crear debate o cambiar a otro tema/pregunta. Por ejemplo: “Parece que por ahora hemos presentado las siguientes ideas...”,
- “Si estamos de acuerdo con esta opinión estamos diciendo que...”, “Las distintas posturas son...”
- **Fomentar la participación:** garantizar que los miembros más callados del grupo también tengan la oportunidad de hablar; haz una ronda de intervenciones para que así cada uno pueda hablar por turnos o pregunta cosas como “¿Alguien tiene nuevas ideas sobre esto?” para saltar de personas que hablen más.
  - **Notas aclaratorias:** al final del debate a la persona encargada de tomar notas se le debe dar tiempo para hacer preguntas sobre los puntos que no hayan entendido.
  - **Revisar las notas inmediatamente:** después de la sesión, la persona que tome las notas debe revisarlas con los miembros del equipo facilitador para organizar, añadir, borrar y aclarar la información.

## Resumen e informe

Una vez haya concluido el debate de los grupos focales es importante aunar todas las cuestiones e ideas que han surgido en un informe. El informe debe incluir tanto la nueva información como el acuerdo y el desacuerdo

con los resultados de la encuesta. El informe y los resultados de la encuesta conforman la base para desarrollar un plan de acción en la [fase 4](#). La estructura sugerida para el informe puede verse en este enlace: [debate de los grupos focales: estructura del informe](#).





## Fase 4. Plan de acción

**La cuarta y última fase es desarrollar un plan de acción, construirlo a partir de las ideas y recomendaciones de los grupos focales. Lo ideal sería que se hiciera con el formato de un taller y durara un día. Cuando se requiera un proceso más corto podrían combinarse el debate de los grupos focales y la planificación de las acciones en una sesión más larga (aproximadamente 4-5 horas).**

**Finalidad:** identificar las estrategias o medidas que se necesitan para paliar las deficiencias y construir sobre las fortalezas mostradas durante la fase de análisis.

**Cómo:** es primordial que la oficina de CBM o el socio que está bajo examen asuma estas medidas y sus recomendaciones son fundamentales para garantizar que se lleven a cabo acciones significativas.

Por este motivo, es esencial que la planificación de las acciones se realice en forma de taller participativo, con el aporte de una gran variedad de miembros del personal. El plan de acción debe estar integrado en la política organizativa y documentos de planificación, en las Evaluaciones de la Capacidad de los socios, en los documentos de diseño de programas, en los marcos lógicos y en los presupuestos siempre que sea posible. Así, no sólo se consigue más eficiencia sino que también se garantiza que los resultados de este AGD se integran, se aplican y se supervisan.

El modelo de la Planificación de la acción está disponible en: [modelo de Planificación de acciones](#) donde se proporciona una opción para organizar las recomendaciones y asegurarse de que la organización las recoge

y hace un seguimiento. También pueden utilizarse otros formatos.

Los hallazgos, indicadores o compromisos también deben integrarse en los documentos de programa o en los documentos constitutivos actuales, como la sección de análisis de la situación o los indicadores de un plan plurianual, o de un plan nacional, o de planes de desarrollo de capacidades de los socios o el equipo.

### Agenda sugerida para el taller

- Presentaciones y progreso hasta el momento
- Los participantes examinan un resumen de los resultados de las encuestas y el informe del grupo focal
- Formar de 3-6 grupos, cada grupo observando la información y las recomendaciones en relación a un ámbito en particular y redactar un borrador del plan de acción con un marco temporal.
- Cada grupo presenta e informa a la sesión.
- Todo el grupo de debate, las aclaraciones y los ajustes encuentran un consenso.
- Mutuo acuerdo en las recomendaciones y siguientes pasos.



# Modelos para el AGD

**Estos modelos están diseñados para ayudarte a reflexionar sobre tus prácticas actuales tanto como persona como parte de un equipo en una organización, y es relevante para todos los departamentos, ya sean de programas, defensa, promoción u operacional. Se desarrollaron, se probaron y se llevaron a cabo en talleres, y con el diseño de proyectos, la planificación nacional y el apoyo de las Prácticas de la Comunidad DDI durante 2 años. Sin embargo, algunas siguen siendo modelos y necesitan ser adaptadas para que cumplan con el contexto y el propósito.**

## Consideraciones clave:

- Los principios de los derechos humanos, en particular, el Artículo 3 de la CDPD, son la base de esta herramienta y deben guiar tu enfoque.
- No es un modelo prescriptivo o una lista de control. No tienes por qué preguntar todos los enunciados que aparecen sino más bien adaptar las preguntas para que se ajusten a la situación o los sujetos entrevistados.
- El AGD busca las impresiones de los distintos actores, no hechos. Cada uno tendrá opiniones diferentes sobre igualdad de género y estas son un punto de partida para el diálogo, el aprendizaje y la acción.
- Los métodos participativos son cruciales y es fundamental que se busquen distintas perspectivas sobre todo de mujeres, hombres, niñas y niños con discapacidad y de otros **grupos poco representados**. Esto significa que deben considerarse los **ajustes razonables**, la **accesibilidad** y las **medidas específicas** en el proceso para asegurar la igualdad y la opinión.
- El foco del AGD está tanto en la discapacidad como en el género. En las preguntas de la encuesta en las que se pida que se consideren estos dos aspectos, la puntuación deberá reflejarlo, y una puntuación de 3 significa que se aborda tanto la discapacidad como el género. Si un encuestado/a puntuara por ejemplo un 3 en discapacidad y más bajo en género, o al revés, la puntuación debería estar en el medio y debe escribirse un comentario.
- Es importante también que consideres la **interseccionalidad** y las múltiples formas de discriminación personal y política que se pueden experimentar en tu contexto y adaptar los datos demográficos o preguntas conforme al mismo.





## Modelo de encuesta para autoevaluarse

**Esta encuesta está diseñada para que se complete de forma anónima, con el único propósito de la reflexión. Por favor, lee las preguntas y piensa cómo puntúas tus prácticas diarias en cada enunciado:**

### Descripción de la puntuación de la autoevaluación

Al leer el enunciado tu reacción es:

<b>0</b>	No, en absoluto
<b>1</b>	Rara vez
<b>2</b>	A veces/parcialmente
<b>3</b>	Siempre/continuamente

Si tienes algún pensamiento o comentario que quieras compartir con tus compañeros, anótalos conforme hagas tu reflexión. Estos pueden ser las inquietudes que tengas o ideas sobre cómo elaborar las estrategias para mejorar las prácticas o procesos para incorporar mejor la perspectiva de discapacidad y la igualdad de género en nuestro trabajo. Gracias.

Enunciados	0	1	2	3	Comentarios
Sé cómo usar un lenguaje y una terminología apropiados para promover tanto la perspectiva de discapacidad como la igualdad de género en mi trabajo					
Soy consciente de mi puesto/estatus y cómo esto puede cohibir a los demás a la hora de hablar					
Sé cómo utilizar diferentes métodos/enfoques en mi trabajo para garantizar que todos participen equitativamente.					
Sé identificar la discriminación por motivos de discapacidad, sexo e identidad de género y otras identidades interseccionales como la edad, la fe, la etnia, la orientación sexual, etc.					
Consulto las guías nacionales e internacionales relevantes y las normas, incluyendo la CDPD y otros tratados, que respaldan la igualdad y la no discriminación en mi trabajo					

Enunciados	0	1	2	3	Comentarios
Me siento a gusto trabajando con personas diferentes a mí (diferentes en cuanto a sexo, identidad de género, discapacidad, etnia, orientación sexual, religión [incluidos los que no tienen], edad, etc.)					
Trato a mis colegas de la misma forma, independientemente de su sexo, identidad de género, orientación sexual, religión (incluidos los que no tienen), edad, etc.					
Busco y actúo proactivamente en función de los comentarios para mejorar mi lenguaje, comportamiento y prácticas con los demás					
Compruebo proactivamente que mis prácticas de trabajo están conformes a los compromisos de CBM detallados en la <a href="#">Política de Accesibilidad</a> y en el <a href="#">Marco de Calidad de Programas</a>					
Creo que es mi responsabilidad contribuir al refuerzo de la rendición de cuentas en lo relativo al enfoque de discapacidad e igualdad de género en los sistemas y prácticas de CBM					
Comparto de forma activa la información en formatos accesibles y uso varias formas de comunicación para asegurarme de que mis colegas de trabajo/socios puedan tomar decisiones estando informados					
Tengo la seguridad de solicitar adaptaciones razonables y/o ajustes para el trabajo					
Estoy convencida de que intervendría cuando otros tuvieran un comportamiento, lenguaje, bromas o comentarios que marginen, estigmaticen o excluyan a los demás					
Tomo medidas activas para fomentar los ajustes razonables o las adaptaciones en el trabajo de mis colegas					
Estoy convencido de que trasladaría cualquier problema de discriminación que viera en la organización					



## Modelo de encuesta sobre la organización

**Por favor, lee las preguntas y piensa en tu organización. Piensa en cada enunciado cuánto crees que tu organización está haciendo por esa actividad basándote en la siguiente escala de puntuación:**

<b>0</b>	No, en absoluto
<b>1</b>	Rara vez
<b>2</b>	A veces/parcialmente
<b>3</b>	Siempre

En algunas preguntas se pide que evalúes la perspectiva de discapacidad y el enfoque de género. Para estas preguntas, puntúales como "3" si crees que tanto la perspectiva de discapacidad como el enfoque de género se cumplen totalmente. Si quisieras puntuar 3 a la perspectiva de discapacidad y más bajo para el enfoque

de género, o al revés, puntúalo en la mitad y haz un comentario.

Por favor, utiliza la columna de comentarios para dar ejemplos, pruebas o ideas/dudas pertinentes. Si no puedes contestar, deja el enunciado sin puntuar pero explica por qué en la columna para comentarios.

Tus opiniones en combinación con las del resto del personal de tu organización ayudarán a elaborar estrategias, que se utilizarán como parte de la planificación de la acción para mejorar nuestro trabajo en cuanto a la perspectiva de discapacidad y la igualdad de género. Gracias.

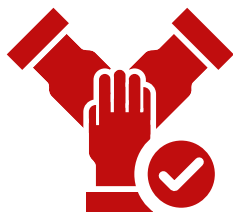
<b>Gobierno y estructuras</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Comentarios</b>
¿Las políticas organizativas, normas y procedimientos en marcha abordan la igualdad y la no discriminación conforme a la CDPD, CRC y la CEDAW?					
¿Se considera la igualdad de género como una medida clave de rendición de cuentas y se incluye en los documentos estratégicos, informes anuales/auditorías, etc.?					
¿El personal directivo se hace responsable de garantizar el cumplimiento de las políticas relativas al enfoque de discapacidad y de igualdad, las normas y los procedimientos en la organización?					



<b>Gobierno y estructuras</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Comentarios</b>
¿Los presupuestos de la organización aseguran unos recursos humanos y financieros adecuados para contribuir con la igualdad, tanto en el trabajo operativo como en los programas?					
¿Están representados los hombres y mujeres con discapacidad a todos los niveles de la organización, incluyendo a directivos que toman decisiones y los puestos de gobierno?					
¿Fomenta activamente RR.HH. la contratación de mujeres y hombres con discapacidad en las áreas de trabajo, p.ej. acción afirmativa, anuncios de trabajo en redes de personas con discapacidad?					
¿Todas las misiones de la organización son accesibles conforme a los compromisos de la <a href="#">Política de Accesibilidad</a> de CBM, p.ej. oficina, eventos, comunicaciones, etc.?					
¿Cuenta la organización con mecanismos funcionales y apropiados para prevenir y afrontar la discriminación y el acoso en el trabajo en torno a la discapacidad y al género?					

<b>Cultura organizativa</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Comentarios</b>
¿Fomenta la organización un comportamiento sensible a la situación de discapacidad en cuando a la forma de hablar, las bromas y comentarios y confronta activamente los estereotipos sobre discapacidad?					
¿Fomenta la organización un comportamiento sensible al género en cuando a la forma de hablar, las bromas y comentarios y confronta activamente los estereotipos sobre género?					
¿Se les anima a solicitar ajustes razonables o adaptaciones para respaldar su trabajo?					
¿Las personas con discapacidad tienden a hablar más y a tomar la mayoría de las decisiones en las reuniones?					
¿Tienden a hablar más los mujeres y a tomar la mayoría de las decisiones en las reuniones?					

<b>Responsabilidades de los empleados y capacidades</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Comentarios</b>
¿Hay alguna persona de enlace o una división designada con el tiempo y la capacidad técnica y la competencia para resolver problemas y respaldar acciones por la igualdad de las personas con discapacidad?					
¿Hay alguna persona de enlace o una división designada con el tiempo y la capacidad técnica y la competencia para resolver problemas y respaldar acciones por la igualdad de género?					
¿Son tanto la perspectiva de discapacidad como la igualdad de género parte de una formación inicial obligatoria para todos los empleados?					
¿El personal cuenta con el conocimiento necesario y las competencias relevantes para su labor para promover el progreso en los compromisos de CBM sobre la perspectiva de discapacidad e igualdad de género?					
¿El personal tiene indicadores clave de rendimiento (KPI) en el enfoque de discapacidad e igualdad de género que estén ligados a los objetivos clave de rendimiento (KPO) de su superior directo?					
¿El personal del programa tiene formación adecuada en análisis situacional y planificación en la que se incluya la perspectiva de discapacidad y la igualdad de género?					



## Modelo de encuesta sobre los proyectos/programas

**Por favor, lee las preguntas y piensa en tus programas/portafolio/ un proyecto/ programa específico que quieras valorar. Piensa en cada enunciado cuánto crees que tu organización está haciendo por esa actividad basándote en la siguiente escala de puntuación:**

<b>0</b>	No, en absoluto
<b>1</b>	Rara vez
<b>2</b>	A veces/parcialmente
<b>3</b>	Siempre

En algunas preguntas se pide que evalúes la perspectiva de discapacidad y el enfoque de género. Para estas preguntas, puntúalas como "3" si crees que tanto la perspectiva de discapacidad como el enfoque de género se cumplen totalmente. Si quisieras puntuar 3 a la perspectiva de discapacidad y más bajo para

el enfoque de género, o al revés, puntúalo en la mitad y haz un comentario.

Por favor, utiliza la columna de comentarios para dar ejemplos o ideas/dudas pertinentes. Si no puedes contestar, deja el enunciado sin puntuar pero explica por qué en la columna para comentarios.

Tus opiniones en combinación con las del resto de personal de tu organización ayudarán a elaborar estrategias, que se utilizarán como parte de la planificación de la acción para mejorar nuestro trabajo en cuanto a la perspectiva de discapacidad y la igualdad de género. Gracias.

<b>Diseño y planificación</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Comentarios/hechos</b>
¿Se implican activamente diversas personas con discapacidad y sus organizaciones representativas en el análisis, el diseño y la planificación?					
¿Los análisis de situaciones identifican con claridad los <b>grupos poco representados</b> y analizan las <b>normas sociales, roles y relaciones</b> y las desigualdades en relación con la discapacidad y el género?					
¿La movilización de la comunidad incluye procesos accesibles y participativos para que las diversas personas de <b>grupos poco representados</b> se impliquen activamente?					



<b>Diseño y planificación</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Comentarios/hechos</b>
¿Los diseños de programa tienen esferas de resultados y de objetivos que contribuyen a que se alcance la igualdad en cuanto al enfoque de discapacidad y al enfoque de género?					
¿El diseño incluye medidas específicas con presupuesto para abordar la igualdad y la no discriminación de acuerdo con la CDPD, la CEDAW y la CDN?					
¿Están diseñados los programas de forma exhaustiva para abordar la accesibilidad, disponibilidad, asequibilidad, aceptabilidad y calidad (4AQ)?					
¿Hay actividades presupuestadas que cuestionen las actitudes, el estigma, los estereotipos y la discriminación que afrontan todas las personas con discapacidad?					
¿Hay actividades presupuestadas que contribuyan con la participación y la toma de decisiones de todas las personas con discapacidad en los servicios e iniciativas lideradas por el gobierno?					
¿Hay actividades presupuestadas dirigidas a aquellos que puedan hacer frente a barreras o estigma por otros motivos, incluyendo a los más aislados o a los <b>grupos poco representados</b> ?					
¿Hay actividades presupuestadas que aborden la <b>discriminación múltiple o interseccional</b> ?					
¿Hay presupuesto para que los socios desarrollen capacidades sobre el enfoque de discapacidad e igualdad de género?					
¿Hay presupuesto para la accesibilidad, procesos participativos, ajustes razonables y otras medidas específicas que garanticen la no discriminación, como los intérpretes de lengua de señas, asistencia para el cuidado de los niños, traducción, lectura fácil, etc.?					
¿Los sistemas de datos o indicadores incluyen el desglose (como mínimo por sexo, discapacidad y edad) para supervisar el progreso y los <b>avances en igualdad</b> ?					

<b>Diseño y planificación</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Comentarios/hechos</b>
¿Hay presupuesto y capacidad técnica para identificar, supervisar y mitigar riesgos potenciales para que nadie salga perjudicado por nuestro trabajo?					

<b>Aplicación, supervisión y aprendizaje</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Comentarios</b>
¿Cuentan los programas con personal local y enfoques proactivos para asegurar la <a href="#">contratación inclusiva</a> ?					
¿Hay mecanismos de rendición de cuentas en marcha y se revisan regularmente usando procesos consultivos accesibles a la comunidad?					
¿Hay experiencia en discapacidad y género disponible dentro de los equipos y / o mediante consultas con mujeres con discapacidad y organizaciones dirigidas por mujeres?					
¿Se proporciona la información y los mecanismos de respuesta en una variedad de formatos accesibles, incluyendo las <a href="#">lenguas locales</a> ?					
¿Las actividades crean espacios seguros y accesibles para que todos participen incluyendo, cuando sea necesario, espacios separados para garantizar que se oigan opiniones diversas y las que se marginan?					
¿Se recogen datos sistemáticamente desglosados y analizados siguiendo los <a href="#">Principios del ACNUDH</a> sobre participación, transparencia, privacidad y rendición de cuentas?					
¿Se plantean todas las incidencias de discriminación, incluyendo la negación de ajustes razonables, a la dirección y se envían formalmente a través de los sistemas de quejas de la organización?					
¿El programa se preocupa regularmente por oír las diversas opiniones para indicar qué ajustes podría necesitar para su aplicación?					

<b>Evaluación</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>Comentarios</b>
¿Los equipos de evaluación incluyen a hombres y mujeres con discapacidad y con diversa experiencia?					
¿Los equipos de evaluación utilizan conocimientos locales, lenguas y procesos participativos para permitir que se oigan las opiniones diversas y marginadas?					
¿Los resultados de la evaluación inicial y las recomendaciones se comparten con usuarios/ comunidades locales y con los socios en formatos accesibles y en diversos modos de comunicación para asegurar su validación y sus comentarios?					
¿Los informes de evaluación reflejan las opiniones de mujeres, hombres, niñas y niños con discapacidad sobre los resultados del programa?					
¿Lo que se aprende de las evaluaciones sobre discapacidad e igualdad de género se usa sistemáticamente para orientar futuros programas y estrategias?					
¿Los programas contribuyen a los avances relativos al incremento de la participación y la toma de decisiones de las mujeres, hombres, niñas y niños con discapacidad?					
¿Los programas contribuyen a los avances relativos a la integración de cuestiones específicas sobre discapacidad y género en las estrategias/políticas/planes nacionales?					
¿Los programas contribuyen a los avances relativos a la realización de los derechos de las mujeres, hombres, niños y niñas con discapacidad de acuerdo con la CDPD y la CEDAW?					

# Debates de los grupos focales

## Modelo de la agenda

### 1. Bienvenida y presentaciones

### 2. Revisión de las fases del AGD

Se completan las fases 1 y 2.

Este debate es parte de la fase 3 y el propósito es desentrañar un mayor entendimiento sobre las percepciones del personal e información adicional de los resultados de la encuesta.

Esto será de ayuda en la fase 4: la planificación de la acción y servirá de apoyo para el avance de la organización/programa en términos del enfoque de discapacidad e igualdad de género.

### 3. Compartir los resultados de la encuesta

## Estructura del informe

### 1. Describir el proceso del AGD

### 2. Resumen de los resultados de la encuesta de la fase 2.

### 3. Cuestiones para el debate con el grupo focal

- Experiencia conforme a la encuesta
- Los resultados de la encuesta que hayan sorprendido
- Temas y recomendaciones del debate de los grupos focales (separados en categorías, p.ej. recursos humanos, política de género, formación)
- El concepto de una organización igualitaria en cuanto al enfoque de discapacidad y género.

### 4. Observaciones generales

### 4. Debatir las siguientes preguntas:

- ¿Qué resultados son coherentes con tus experiencias en la organización?
- ¿Qué resultados te han sorprendido?
- ¿Qué recomendaciones que haga la organización/programa para que desarrolle las fortalezas que ya tiene?
- ¿Qué recomendaciones que haga la organización/programa para reforzar sus ámbitos más débiles?
- ¿Qué opinión tienes sobre esta organización/programa en cuanto al enfoque de discapacidad y la igualdad de género?

### 5. Recapitular los puntos principales del debate

### 6. Revisar los siguientes pasos





## Modelo para la planificación de acciones

Ámbito de estudio	¿Qué debe cambiar?	¿Cómo podemos hacerlo?	¿Quién se opondrá y cómo le involucramos?	¿Quién nos apoyará y cómo le involucramos?	¿Cómo sabremos si lo hemos conseguido?	¿Quién coordinará / liderará cada ámbito?
Gobernanza y estructuras						
Cultura organizativa						
Capacidad						
Planificación y diseño						
Aplicación y seguimiento						
Evaluación						

## Glosario y definiciones

**Accesibilidad** “...es una condición previa para que las personas con discapacidad puedan vivir de forma independiente y participar plenamente en la sociedad en igualdad de condiciones. (*Observación General núm. 2 de la CDPD, 2014*). Significa “la adopción de las medidas pertinentes para asegurar el acceso de las personas con discapacidad, en igualdad de condiciones con las demás, al entorno físico, el transporte, la información y las comunicaciones, incluidos los sistemas y tecnologías de la información y las comunicaciones, y a otros servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público, tanto en zonas urbanas como rurales. Estas medidas, que incluirán la identificación y la eliminación de los obstáculos y barreras de acceso, se aplicarán, entre otras cosas, a:

- a) Los edificios, las vías públicas, el transporte y otras instalaciones exteriores e interiores como escuelas, viviendas, instalaciones médicas y lugares de trabajo;
- b) Los servicios de información, comunicaciones y de otro tipo, incluidos los servicios electrónicos y de emergencia. (Artículo 9 de la CDPD)

**Acoso** es un comportamiento no deseado y mal acogido hacia una persona por ciertas características personales. Puede ser el propósito o el efecto de violar la dignidad de una persona y crear un ambiente intimidante, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Esto incluye contar bromas insultantes, mandar correos electrónicos explícitos y otras acciones o palabras que perpetúen la diferencia y la opresión de las mujeres, personas con discapacidad y grupos poco representados.

**Ajustes razonables:** se entenderán como “... las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga

desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.” (Artículo 2 de la CDPD)

**Contratación inclusiva** es un enfoque proactivo sobre la contratación que aspira a garantizar procesos abiertos y no discriminatorios a los que puedan acceder una gran variedad de candidatos y den las mismas oportunidades para demostrar sus competencias. El objetivo es que la contratación inclusiva es una mano de obra que se beneficie, celebre y se desarrolle con las fortalezas del personal de diversos contextos, competencias y enfoques.

**Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad** (CDPD, 2008) es un tratado internacional sobre los derechos humanos destinado a proteger todos los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. A las partes de la Convención (aquellos que la han ratificado) se les exige promover, proteger y garantizar el pleno ejercicio de los derechos humanos por todas las personas con discapacidad.

**Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer** (CEDAW, 1981), es un tratado internacional sobre los derechos humanos que se centra específicamente en la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida. Define la discriminación contra las mujeres y proporciona una importante declaración de derechos para todas las mujeres del mundo. Los países que han ratificado la convención tienen la obligación de respetar, proteger y cumplir los derechos de todas las mujeres.

**Denegación de ajustes razonables**

constituye discriminación si se deniegan las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas (que no impongan una “carga desproporcionada o indebida”) cuando se requieran para garantizar el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de derechos humanos o libertades fundamentales (Artículo 2 de la CDPD). Son ejemplos de denegación de ajustes razonables no admitir a un acompañante o negarse a realizar adaptaciones en favor de una persona con discapacidad. (Observación General núm.6, 2018)

**Desarrollo Inclusivo** garantiza que los grupos marginados participen activamente y se beneficien de los procesos de desarrollo y los resultados, independientemente de su edad, género, discapacidad, estado de salud, origen étnico, orientación sexual, religión y cualquier otra característica. Pretende abordar la profundidad de la desigualdad y la consecuente falta de acceso a las oportunidades para aquellos que están excluidos de los beneficios del desarrollo y sus procesos. (Adaptado de Discapacidad, pobreza y desarrollo- un círculo vicioso DID, 2000)

**Discriminación** es cuando las personas son tratadas de forma menos favorable por su contexto o ciertas características personales. Esto incluye no prestar el apoyo o los ajustes que necesiten y no dejar a una persona disfrutar o ejercer sus derechos humanos de la misma forma que otros.

**Motivos de discriminación** entre ellos figuran la edad; la discapacidad; el origen étnico, indígena, nacional o social; la identidad de género; la opinión política o de otra índole; la raza; la condición de migrante, refugiado o solicitante de asilo; la religión; el sexo y la orientación sexual ([Observación general núm. 3 de la CDPD, 2016](#))

**Discriminación por motivos de**

**discapacidad** se entenderá cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables (Artículo 2 de la CDPD)

**Discriminación múltiple** hace referencia a una situación en la que una persona experimenta la discriminación por dos o más motivos, llevándola hasta una discriminación acrecentada o agravada (véase también interseccionalidad).

**Discriminación directa** ocurre cuando, en una situación similar, las personas son tratadas de forma menos favorable por su contexto o ciertas características personales. Esto incluye actos perjudiciales u omisiones basadas en motivos prohibidos para las que no existe ninguna situación comparable. El motivo o la intención por parte del discriminante no es relevante para determinar si ha ocurrido la discriminación. Por ejemplo, a un candidato de edad avanzada no se le considera para un trabajo porque se asume que las personas de edad avanzada están menos familiarizadas con las nuevas tecnologías. Otro ejemplo de discriminación directa es cuando un colegio público que rechaza a un niño con discapacidad porque no quiere adaptar su plan de estudios.

**Discriminación indirecta** hace referencia a las leyes, políticas o prácticas que se aplican a todo el mundo de la misma forma y que pueden parecer neutrales en sentido literal pero que tienen peores efectos en unas personas que en otras. Por ejemplo, si un colegio no proporciona libros en formato de lectura fácil es una discriminación indirecta

contra las personas con discapacidad intelectual, quienes, aunque técnicamente pueden asistir a clase, están en situación de desventaja respecto a otros para acceder al plan de estudios. Asimismo, una política que diga que los directivos deben trabajar a tiempo completo puede discriminar indirectamente a las mujeres, que tienen más probabilidad de trabajar a tiempo parcial por responsabilidades familiares.

**Formatos accesibles** hace referencia a la información disponible en formatos como el braille, lectura fácil, gráficos táctiles, letra grande, conversor de texto a diálogo, presentaciones orales, archivos electrónicos compatibles con lectores de pantalla, subtítulos o vídeos en lengua de señas, íconos y animaciones, modelos 3D, etc.

## Género

**Género** son las funciones socialmente aprendidas, comportamientos, actividades y atributos que cualquier sociedad considera como apropiados para hombres y mujeres. El género define la masculinidad y la feminidad. Las expectativas en cuanto al género varían entre culturas y pueden cambiar con el tiempo. No es lo mismo que el sexo, que se refiere a las características físicas y biológicas que se utilizan para definir a los humanos como hombre o mujer.

**Identidad de género** se refiere al profundo sentimiento de convicción interno e individual del género en una persona, y en cómo se definen ellos mismos en relación a las características masculinas y femeninas. Dicha identidad puede ser la misma que la del sexo que tuvo al nacer o diferente.

**Transformadores de género** estos enfoques buscan abordar las razones originarias de la desigualdad de género y desafiar y cambiar las relaciones desiguales de poder. Esto va más allá de un foco concreto de empoderamiento individual

hacia la transformación de estructuras que refuerzan la desigualdad de género. Esta perspectiva exige un examen fundamental de las normas sociales subyacentes, las actitudes, comportamientos y sistemas que contribuyen perpetuando las desigualdades. Requiere un compromiso proactivo de las personas de todas las identidades de género en la sociedad para desafiar y redirigir los sistemas y prácticas que sean discriminatorios por motivos de género.

**Violencia de género** es la violencia que se ejerce directamente sobre la persona por su sexo, identidad de género u orientación sexual. La violencia contra la mujer comprende cualquier acto basado en la violencia de género que provoque o cause daño físico, sexual o psicológico o que provoque sufrimiento, incluyendo las amenazas de daño o coacción, en la vida pública o privada. Esta definición abarca todas las formas de violencia que la mujer puede experimentar (incluyendo la de tipo sexual, físico, emocional, cultural/espiritual, financiera y otras) por motivos de género (adaptado de OurWatch – Change the Story Framework, 2015).

**Grupos poco representados:** son personas que destacan por su escasa representación, voz o visibilidad. Es importante tener en cuenta en relación con el reconocimiento de la perspectiva de discapacidad que el movimiento de personas con discapacidad, como cualquier otro movimiento social, no es homogéneo. Hay algunos grupos que tradicionalmente han sido menos reconocidos o ha sido más difícil llegar a ellos como: las personas sordociegas, las personas con discapacidad intelectual, las personas con discapacidades psicosociales o las personas con albinismo. También incluye a aquellos que han participado menos en la toma de decisiones como mujeres, niñas, niños, personas mayores, personas indígenas, así como las minorías por cuestiones de fe, etnia, casta, clase, orientación sexual o identidad de género. Esto será distinto en los diferentes países y culturas.



## Igualdad

**Igualdad formal** se basa en la noción de que todas las personas deben ser tratadas de forma idéntica independientemente de sus diferencias. Sin embargo, este enfoque niega las diferencias que existen entre los individuos y promueve la idea de que el estado es una entidad neutra, libre de la discriminación sistémica.

**Igualdad de oportunidades** es un proceso que garantiza que todas las personas independientemente de la edad, sexo, raza o discapacidad, o cualquier otra característica tienen acceso a las mismas oportunidades en la vida que los demás en la comunidad y pueden participar equitativamente en la esfera pública.

**Igualdad sustantiva o de facto** hace referencia a la igualdad de los avances y toma en consideración los efectos de la discriminación y las diferencias. Reconoce que los derechos legales y naturales, las oportunidades y el acceso no son distribuidos de forma igualitaria en la sociedad y que un enfoque válido para todos no logrará la igualdad. Requiere la redistribución de las relaciones típicas de poder, estructuras y recursos; la transformación en las relaciones de poder injustificadas, las hegemonías y las estructuras; y la apertura del acceso a los recursos y la participación de los grupos tradicionalmente marginados.

**Igualdad inclusiva** ha sido definida recientemente en la Observación General núm. 6, 2018 como "...un nuevo modelo de igualdad que se desarrolla a lo largo de toda la Convención. Abarca un modelo de igualdad sustantiva, al tiempo que amplía y detalla el contenido de la igualdad en las dimensiones siguientes: a) una dimensión redistributiva justa para afrontar las desventajas socioeconómicas; b) una dimensión de reconocimiento para combatir el estigma, los estereotipos, los prejuicios y

la violencia, y para reconocer la dignidad de los seres humanos y su interseccionalidad; c) una dimensión participativa para reafirmar el carácter social de las personas como miembros de grupos sociales y el reconocimiento pleno de la humanidad mediante la inclusión en la sociedad; y d) una dimensión de ajustes para dar cabida a la diferencia como aspecto de la dignidad humana. La Convención se basa en la igualdad inclusiva".

**Instrumentos internacionales sobre los Derechos Humanos** son un conjunto de convenciones de las Naciones Unidas sobre los Derechos Humanos en las cuales se establecido un comité de expertos para la supervisión y aplicación de cada una de ellas. Actualmente hay nueve convenios fundamentales. El más reciente es la CDPD. Los otros ocho son:

- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)
- Convención sobre los Derechos del Niño (CDN)
- Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares
- Convención Internacional para la Protección de todas las Personas Contra las Desapariciones Forzadas

**Interseccionalidad** como concepto, fue utilizado por Kimberle Crenshaw que lo usó para explicar las varias formas en las que la raza interactúa para conformar las multidimensiones de las experiencias laborales de las mujeres negras. Ahora se usa generalmente para entender la intersección

entre las formas de opresión, dominación o discriminación. Al buscar la rendición de cuentas con las personas con discapacidad, es vital la consideración de la interseccionalidad cuando se reconocen los complejos aspectos multifacéticos de la discriminación no sólo por motivos de discapacidad sino también cómo se entrecruzan con otras formas de discriminación por otras identidades de la misma persona, como por ejemplo, por motivos de identidad de género, etnia, edad, casta, clase, fe, orientación sexual o cualquier otra característica.

**Lenguas locales:** la consideración de las lenguas locales debe ir de la mano con la consideración de los grupos menos representados. La elaboración de materiales para apoyar las reuniones y el principal medio de las reuniones requiere la consideración de la lengua materna no sólo de los grupos mayoritarios sino también la de los minoritarios. También incluye la comunicación en lengua de señas. El diálogo también puede incluir materiales audiovisuales para personas con bajos niveles de alfabetización así como vídeos, incluyendo los vídeos en lengua de señas.

**Medidas específicas:** son las medidas que reequilibran de forma positiva los sistemas o estructuras menos favorables para garantizar mayor igualdad de oportunidades y avances para los grupos más marginados o que tienen menos privilegios. Estas medidas pueden ser para apoyar acciones afirmativas por motivos de raza, sexo o cualquier otro grupo menos representado. Por ejemplo, un fondo para becas, guarderías en el lugar de trabajo, trabajo flexible o desde casa o servicios subvencionados. La CDPD define las medidas específicas como “las medidas específicas que sean necesarias para acelerar o lograr la igualdad de hecho de las personas con discapacidad en virtud de la presente Convención.” (Artículo 5 de la CDPD)

## Normas sociales, roles y relaciones

**Normas sociales** son reglas no escritas sobre cómo se espera que la gente se comporte en una determinada situación o en un grupo social. Son distintas de las actitudes o creencias que se tienen individualmente. Las normas sociales se basan en costumbres, tradiciones y sistemas de valor que se desarrollan con el tiempo y varían en las organizaciones, países y culturas. Se mantienen por influencia social (la anticipación de la aprobación social o la desaprobación por la acción de alguien. Aquellos que desafían las normas hacen frente a reacciones sociales como la pérdida de poder o estatus en una comunidad. Las normas sociales favorecen normalmente a los que pertenecen a una mayoría y preservan el status quo que permite dominar a algunos grupos. También actúan como freno o acelerador en procesos de cambio de comportamiento, por tanto, el proceso de comprensión del papel que juegan en el mantenimiento de comportamientos es crucial para el desarrollo igualitario e inclusivo.

**Roles y relaciones** son las funciones y responsabilidades que se espera que se cumplan en cualquier sociedad y a menudo están determinadas por el género subyacente y las normas sociales. Esto incluye la movilidad de la mujer y su papel reproductivo (como cuidadora y ama de casa) y la comunidad del hombre y su papel reproductivo (el que sustenta). Es importante entender las diferentes prioridades, necesidades, actividades y responsabilidades de los hombres y mujeres, niños y niñas en las diferentes etapas de la vida en la gran variedad de papeles que desempeñan (como niñas, niños, madres, padres, estudiantes, empleados, ciudadanos, vecinos, etc.). Un análisis de las funciones y las relaciones debe reconocer también el impacto de otras identidades interseccionales que incluyen la discapacidad, la identidad de género, la etnia, edad, casta, clase, religión, orientación sexual y cualquier otra característica.

**No discriminación:** exige que las personas sean tratadas por igual independientemente de sus características personales o identidades. La no discriminación es un principio fundamental de los derechos humanos y está recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales entre otros tratados internacionales. La CDPD tiene de igual modo la no discriminación como un principio general que fundamentan los derechos de todas las personas con discapacidad, y en el Artículo 5 se subraya lo que significa específicamente para las personas con discapacidad y cómo garantizar que se defiendan la igualdad y la no discriminación.

### **Objetivos del Desarrollo Sostenible**

**(SDG):** fueron establecidos por las Naciones Unidas en septiembre de 2015. Es una agenda conjunta a nivel global que tiene 17 objetivos que destacan tres dimensiones del desarrollo: económico, social y medioambiental. Los gobiernos, las agencias de las Naciones Unidas, las organizaciones no gubernamentales y el sector empresarial han convenido trabajar en colaboración para intentar acabar con la pobreza, promover la paz, distribuir la riqueza y proteger el planeta para el 2030. Este plan también se conoce como la Agenda 2030.

**Organizaciones representativas de las personas con discapacidad:** se define por el Comité de la CDPD como las organizaciones de personas con discapacidad (OPD) que “deberían basarse en los principios y derechos reconocidos en la Convención, comprometerse a aplicarlos y respetarlos plenamente. Solo pueden ser aquellas dirigidas, administradas y gobernadas por personas con discapacidad y la mayoría de sus miembros han de ser personas con discapacidad” (Observación General 7 de la CDPD, 2018). Las OPD pueden presentarse de diferentes formas ya sea para focalizar una discapacidad, diversas discapacidades, organizaciones de mujeres o niños con discapacidad, incluyendo a las organizaciones de apoyo a los familiares de personas con discapacidad de aprendizaje, siempre y cuando defiendan y promuevan los principios de la CDPD, incluyendo el reconocimiento de la capacidad legal, la autorepresentación, la autonomía y la elección.

**Orientación sexual:** se refiere a la capacidad de cada persona de sentir una profunda atracción emocional, afectiva y sexual por personas de un género diferente al suyo, o de su mismo género, o de más de un género, así como a la capacidad de mantener relaciones íntimas y sexuales con estas personas.” (Principios de Yogyakarta sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género, 2007)







## Recursos de interés

### **ADB y ONU Mujeres (2018):** [Igualdad de género y Objetivos de Desarrollo Sostenible en Asia y el Pacífico](#)

El primer análisis comprensivo de género y de los ODS en la región de Asia y el Pacífico con un gran número de referencias significativas para las mujeres y niñas con discapacidad. Se han identificado cuatro ámbitos de políticas transformadoras para su potencial de cambio: salud y derechos sexuales y reproductivos, reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no retribuidos, acabar con la violencia contra mujeres y niñas y empoderar a mujeres para que creen resiliencia al cambio climático y reduzcan los riesgos de desastres.

### **CARE EE.UU. (2017)** [Aplicando la teoría a la práctica: el viaje de CARE poniendo a prueba las acciones de las normas sociales en la programación de género](#)

Descripción del trabajo de CARE al aplicar un enfoque de normas sociales a la programación transformadora de género. Busca cómo identificar y medir las normas que serían de ayuda para orientar el diseño de programa y la gestión del riesgo.

### **CBM Internacional (2016):** [Las 3P para la inclusión de las mujeres con discapacidad: lo Personal, lo Político y la Política](#)

Esta publicación trata de cuestiones que impactan en las mujeres con discapacidad a nivel personal, político y de políticas.

### **CBM Australia (2018):** [Que nadie se quede atrás: igualdad de género, inclusión de la perspectiva de discapacidad y liderazgo para el desarrollo sostenible](#)

En esta publicación se dan ejemplos prácticos sobre cómo los programas pueden abordar las barreras individuales que afrontan las mujeres y niñas con discapacidad y crear entornos propicios.

### **CBM Australia (2018):** [Discapacidad y trabajo de cuidados no remunerado](#)

Descripción y casos de estudio del trabajo de CBM en Filipinas, India y Gana que exploran simples estrategias para afrontar los retos relacionados con el trabajo de cuidados no remunerados, la discapacidad y la pobreza. Se exponen breves ejemplos de cómo otras organizaciones hacen frente al trabajo de cuidados no remunerados en cuanto a salud, formas de subsistencia y a la programación de respuesta del riesgo de desastres.

### **Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (adoptado el 26 de agosto de 2016):** [Artículo 6 de la Observación General Nº 3 de la CDPD: Mujeres y niñas con discapacidad](#)

Ofrece una orientación útil para identificar y abordar la discriminación y las barreras que las mujeres y niñas con discapacidad afrontan. Examina las violaciones de derechos y las medidas apropiadas en relación con la violencia de género, derechos en la salud sexual y reproductiva, concienciación, accesibilidad, emergencias humanitarias, mayor cobertura sanitaria, educación, acceso a la justicia, empleo, participación pública y otros ámbitos.

### **Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (adoptado el 9 de marzo de 2018):** [Artículo 5 de la Observación General Nº 6 de la CDPD: Igualdad y no discriminación](#)

Se enmarca la discapacidad como un asunto de derechos humanos y anima a los Estados Parte a que se muevan más allá de los enfoques médicos y/o de caridad sobre discapacidad. Subraya las obligaciones en ámbitos como la igualdad ante la ley, ajustes razonables y medidas específicas.

**Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) y el Comité para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (2018):** [Garantizando los derechos sexuales y la salud reproductiva para todas las mujeres, en particular las mujeres con discapacidad](#)

Esta declaración conjunta reconoce los derechos sexuales y la salud reproductiva de todas las mujeres y hace un llamamiento a los Estados Parte para que tomen un enfoque basado en los derechos humanos que proteja la elección reproductiva y la autonomía de todas las mujeres, incluyendo las mujeres con discapacidad.

**InterAction (2010):** [Guía de la auditoría de género: una herramienta para la transformación y la autoevaluación organizativa](#)

Ayuda a las organizaciones a evaluar y mejorar su enfoque de género en sus sistemas y programas.

**Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2007):** [Manual para los facilitadores de la auditoría de género: la metodología participativa de la auditoría de género](#)

Un manual diseñado para apoyar el aprendizaje en la organización sobre igualdad de género. Los ejercicios de talleres participativos son especialmente útiles y pueden ofrecer algunas ideas para complementar las sesiones de diálogos con los grupos focales del AGD.

**Leonard Cheshire (2017):** [Aún se quedan atrás: procedimientos para una educación inclusiva para niñas con discapacidad](#)

Subraya las barreras adicionales a las que las niñas con discapacidad se enfrentan en la educación; subraya los enfoques efectivos y prometedores y los programas que abordan estas barreras, incluyendo las políticas y la legislación, señala las deficiencias evidentes y aporta recomendaciones para el avance.

**OurWatch (2018):** [Igualdad en el lugar de trabajo y respeto de las normas](#)

Proporciona normas prácticas y detalladas para cualquier lugar de trabajo que quiera un compromiso de la organización con la igualdad de género, enfocado en particular en el rechazo de la cultura sexista y el apoyo al personal víctima de la violencia.

**Plan Internacional (2017):** [Déjame decidir y mejorar: discriminación global y exclusión de las mujeres y niñas con discapacidad](#)

Investiga los resultados de las violaciones de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres y niñas con discapacidad de todo el mundo. Identifica las principales barreras que contribuyen a la violación de los derechos y las buenas prácticas que pueden crearse sobre inclusión. El informe demuestra cómo los derechos sexuales y reproductivos están relacionados con la violencia y la falta de representación para muchas mujeres con discapacidad.

**ONU Mujeres (2017):** [Nota breve: haciendo que los ODS cuenten para las mujeres y niñas con discapacidad](#)

Subraya la necesidad de incorporar la perspectiva de discapacidad en todos los esfuerzos por conseguir la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres (ODS 5); destaca los problemas principales para acabar con la pobreza (ODS 1) y garantiza una vida sana (ODS 3) para las mujeres y niñas con discapacidad y cubrir la falta de datos sobre género y discapacidad.

**Women Enabled International (2016):** [Habilitando un movimiento global de derechos humanos para las mujeres y niñas con discapacidad – Informe de sensibilización global sobre los derechos de las mujeres con discapacidad](#)

Traza un mapa e incluye datos, análisis e infografías de los líderes, sedes y lugares donde se promueven los derechos de las mujeres con

discapacidad y las organizaciones que están especialmente activas. También destaca dónde hay brechas y dónde existen oportunidades de colaboración para ayudar a conseguir un mayor impacto colectivo.

**Women Enabled International (2016):**  
[fichas de datos en formato lectura fácil](#)

Describe los derechos de todas las mujeres y niñas con discapacidad. Aporta ejemplos específicos de violaciones de derechos, identifica barreras y recomienda qué acciones se deben realizar para garantizar estos derechos. También están disponibles en español, árabe y chino:

- Información sobre las Naciones Unidas para las Mujeres y Niñas con Discapacidad
- Derechos sexuales y Reproductivos de las Mujeres y Niñas con Discapacidad
- El Derecho de las Mujeres y Niñas con Discapacidad a ser libres de la Violencia de Género
- El Derecho a la Educación de las Mujeres y Niñas con Discapacidad
- El Acceso a la Justicia para Mujeres y Hombres con Discapacidad
- La Capacidad Legal de Mujeres y Niñas con Discapacidad

**Comisión de Mujeres Refugiadas (2016):**  
[“Trabajar para mejorar nuestro propio futuro”:](#)  
[Inclusión de mujeres y niñas con discapacidad en la acción humanitaria](#)

Documenta los resultados de mapa mundial sobre la inclusión de mujeres y niñas con discapacidad en la acción humanitaria y presenta las recomendaciones para reforzar el papel de las organizaciones de las mujeres con discapacidad.



[www.cbm.org](http://www.cbm.org)

**CBM**  
Stubenwald-Allee  
5, 64625 Bensheim,  
Germany