

COMPROMISO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA RED

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

SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DE ACCIÓN EN
MATERIA DE IGUALDAD

AÑO 2024

Con la colaboración de:



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

ÍNDICE

ÍNDICE	1
INTRODUCCIÓN	2
ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS	4
1. Utilizar el lenguaje inclusivo en actos públicos, documentos, campañas y estudios.....	4
2. Mantener actualizados datos de las personas que participan en las entidades (personas apoyadas, voluntariado, patronatos, etc.), desglosados por sexo y realizar un análisis de estos con perspectiva de género.....	10
3. Registrar y transmitir datos sobre denuncias de violencia de género contra mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo	13
4. Incluir a mujeres como ponentes en eventos y jornadas, promover la paridad de género en las mesas de apertura y cierre de dichos eventos, así como organizar jornadas y campañas que incluyan la temática de género	24
5. Fomentar la candidatura de mujeres en procesos de selección para puestos de trabajo de coordinación o responsabilidad y para ascender al patronato y a cargos directivos	29
CONCLUSIONES	33
AGRADECIMIENTOS	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36

INTRODUCCIÓN

La igualdad de género forma parte de los compromisos prioritarios de la Asociación Liber y de su red de entidades. En 2018 se dio un paso decisivo con la aprobación del documento “Medidas de acción sobre igualdad de género”, que marcó un compromiso público para impulsar cambios concretos frente a la discriminación que afrontan las mujeres apoyadas, así como las trabajadoras, el voluntariado y quienes integran las Juntas Directivas y patronatos.

El documento, elaborado cuando la Asociación aún se denominaba Asociación Española de Fundaciones Tutelares (AEFT), se alineaba con la postura institucional de Plena inclusión España en materia de igualdad de género y discapacidad intelectual o del desarrollo.

A partir de esta referencia, Liber estableció cinco medidas de acción a aplicar tanto en su propia estructura como en las entidades que se adhirieran al compromiso. Estas medidas son las siguientes:

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

Desde entonces, Liber solicita cada año a las entidades adheridas información desglosada por sexo y con perspectiva de género. Los datos incluyen las campañas, estudios y actividades desarrolladas; los casos de violencia de género identificados y las medidas judiciales adoptadas en su caso; así como

las políticas de igualdad de oportunidades implementadas, con especial énfasis en las que promueven la participación de mujeres en espacios de dirección y responsabilidad.

El compromiso ha ido ganando adhesiones de manera progresiva desde 2018, alcanzando en 2023 un total de 22 entidades.

La información recogida a lo largo de estos años permite analizar la evolución y detectar tanto mejoras como retos pendientes en relación con las cinco medidas de acción. En las siguientes páginas se ofrece una comparación entre los resultados de años anteriores y los de 2024, con el fin de visibilizar los avances y señalar los ámbitos que requieren una mayor atención para consolidar una igualdad de género real y efectiva.

ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS

1. Utilizar el lenguaje inclusivo en actos públicos, documentos, campañas y estudios

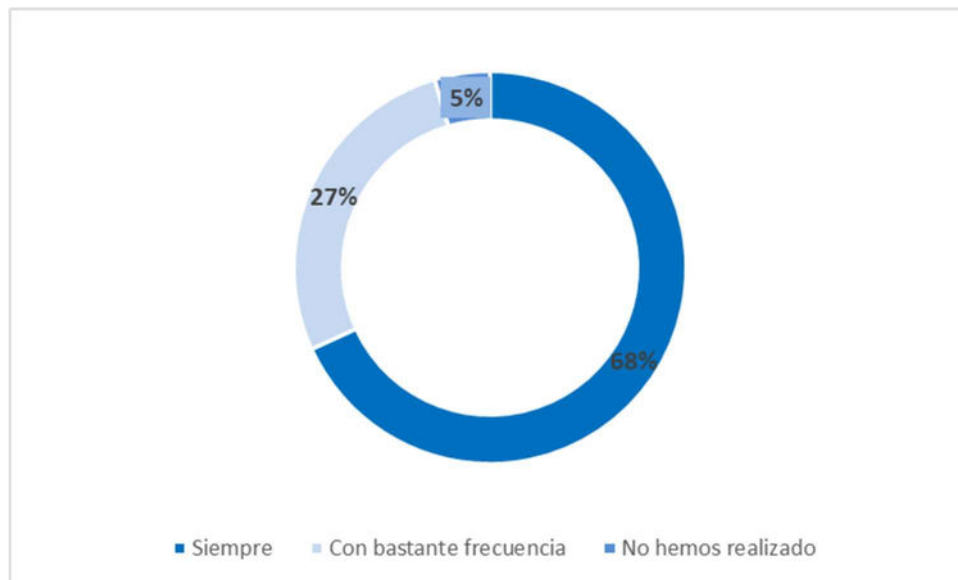
El **uso del lenguaje inclusivo se ha consolidado como una práctica habitual** entre las entidades adheridas al compromiso de igualdad. Los resultados de 2024 ponen de manifiesto que una amplia mayoría ha incorporado de forma sistemática las recomendaciones de uso de un lenguaje no sexista en la elaboración de sus documentos públicos, como memorias sociales, ofertas de trabajo o materiales de comunicación externa.

En concreto, el **68% de las entidades** (15 en total) **afirma haberlo tenido en cuenta siempre**, mientras que el 27% (6 entidades) señala hacerlo con bastante frecuencia. Esto significa que más de nueve de cada diez entidades integran el lenguaje inclusivo en su práctica diaria de comunicación institucional. Tan solo una entidad (5%) reconoce no haberlo aplicado durante el último año, y ninguna lo sitúa en un nivel de uso esporádico o de baja frecuencia.

Estos datos reflejan no solo un compromiso formal con la igualdad de género, sino también **un cambio cultural dentro de las organizaciones**, que avanzan hacia formas de comunicación más respetuosas y representativas de la diversidad. La ausencia de respuestas en la categoría de “poca frecuencia” refuerza la idea de que el uso del lenguaje inclusivo ya no es una acción puntual, sino una práctica que se ha integrado en los procesos de trabajo y en la elaboración de documentos de carácter público.

El hecho de que únicamente una entidad declare no haberlo realizado puede interpretarse como una excepción ligada a circunstancias organizativas o al momento de adhesión al compromiso, más que como una falta de interés general. En cualquier caso, la tendencia global es clara: la red de entidades muestra un nivel elevado y sostenido de compromiso con la incorporación del lenguaje no sexista como herramienta para avanzar en igualdad de género y en la garantía de derechos.

Gráfico 1. Entidades que han tenido en cuenta las recomendaciones de uso para un lenguaje no sexista al elaborar documentos (% sobre el total de entidades). Año 2024



Fuente. Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las entidades

En relación con los **estudios realizados** en 2024, los datos muestran que 8 entidades (**36%**) **afirman haber utilizado siempre un lenguaje inclusivo**, mientras que 5 entidades (23%) lo han tenido en cuenta con bastante frecuencia. No se registran respuestas en las categorías “con poca frecuencia” o “nunca”. Sin embargo, es importante señalar que 9 entidades (41%) no realizaron estudios durante el año, lo que limita parcialmente el alcance de este indicador.

En el caso de las **campañas desarrolladas** en 2024, el compromiso con el uso de un lenguaje no sexista también resulta significativo: 7 entidades (**32%**) **lo han tenido siempre en cuenta** y 8 entidades (36%) lo aplicaron con bastante frecuencia. Tampoco en este ámbito se señalaron usos esporádicos o nulos, aunque 7 entidades (32%) no llevaron a cabo campañas en este periodo.

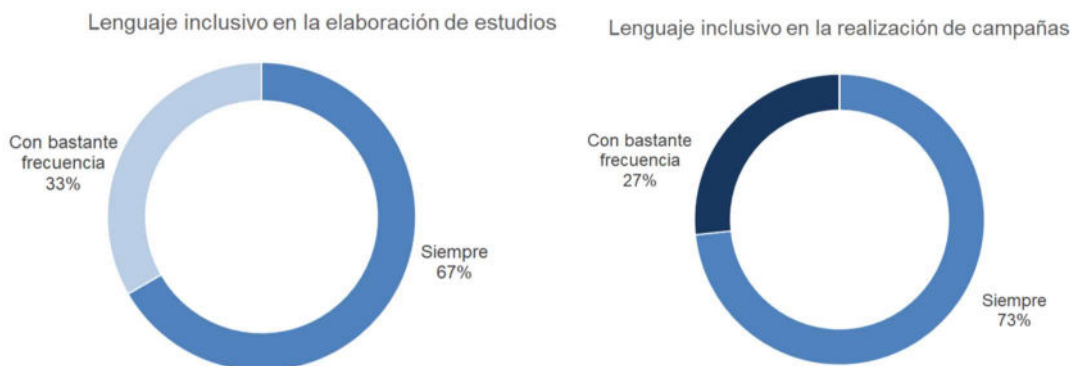
Estos resultados permiten afirmar que, entre las entidades que efectivamente realizaron estudios y campañas, más de dos tercios han incorporado de manera sistemática las recomendaciones de lenguaje inclusivo, lo que refleja una progresiva consolidación de esta práctica en la comunicación institucional. Al mismo tiempo, el elevado número de entidades que no ejecutaron este tipo de acciones en 2024 pone de relieve la importancia de

reforzar y fomentar la elaboración de estudios y campañas como instrumentos clave para sensibilizar y visibilizar la igualdad de género.

En cuanto al **compromiso de las entidades con la desagregación de los datos por sexo, la gran mayoría** (20 entidades, un 91%) **no ha tenido dificultades para cumplir con este requisito**. Únicamente 2 entidades (9%) manifestaron obstáculos puntuales: en un caso, durante las actividades de voluntariado corporativo al no disponer de listados desagregados de las personas participantes; en otro, por la necesidad de prestar especial atención al redactar documentación, dado que el lenguaje sexista sigue estando muy interiorizado.

Estos testimonios evidencian que, aunque el nivel de cumplimiento es muy alto, todavía es necesario acompañar a las entidades en el refuerzo de herramientas prácticas y formativas que faciliten tanto la recogida de información desagregada como la incorporación natural del lenguaje inclusivo en todas las dimensiones de su actividad.

Gráficos 2 y 3. Entidades que han tenido en cuenta las recomendaciones de uso para un lenguaje no sexista al elaborar estudios y realizar campañas (% sobre el total de entidades que los han llevado a cabo). Año 2024



Fuente. Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las entidades

Para finalizar, la evolución del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo muestra una consolidación en el caso de los documentos, mientras que en los estudios y campañas la tendencia es más desigual. En el caso de los documentos, se mantiene un compromiso elevado: desde 2020 ninguna entidad ha señalado la opción “Nunca” y la categoría “Siempre” alcanza sus valores más altos en 2023 (73%), estabilizándose en 2024 en un 68,2%. **Estos**

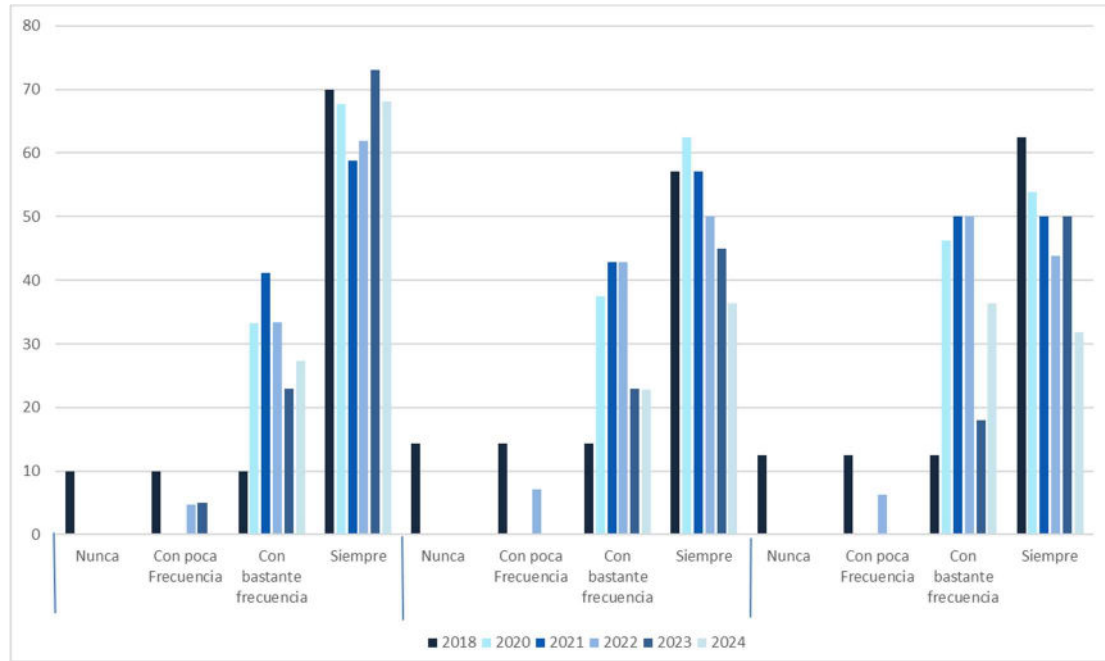
resultados confirman la consolidación del uso de un lenguaje inclusivo en la producción documental de las entidades.

En los **estudios y campañas**, aunque también desaparece la opción “Nunca” a partir de 2020, **se observa un retroceso en los niveles de cumplimiento más altos**. En los estudios, el porcentaje de entidades que aplican “Siempre” las recomendaciones descienden de forma continuada desde 2020 (62,5%) hasta situarse en 2024 en un 36,4%. En las campañas ocurre algo similar: el valor más alto, que en 2018 alcanzaba el 62,5%, se reduce hasta el 31,8% en 2024, compensado parcialmente por un incremento en la categoría “Con bastante frecuencia”. Estos datos reflejan que, aunque las entidades siguen teniendo en cuenta las recomendaciones, el grado de intensidad máxima se ha visto reducido.

En términos globales, **se confirma la desaparición de las posiciones de desatención total (“Nunca”)**, lo cual constituye un avance significativo respecto a 2018. Sin embargo, la comparación con los ejercicios previos pone de manifiesto que el compromiso más alto se consolida en la elaboración de documentos, mientras que en estudios y campañas persisten oscilaciones que evidencian un margen de mejora. Cabe destacar que una parte de las entidades no ha realizado estudios (40,9%) ni campañas (31,3%), lo que condiciona también la representatividad de estos resultados.

En conclusión, el seguimiento del Compromiso de Igualdad de Liber muestra un progreso sostenido en el ámbito documental, acompañado de cierta pérdida de intensidad en estudios y campañas. Pese a ello, el avance global es positivo: **ninguna entidad ignora ya de forma total las recomendaciones, y el compromiso adquirido sigue generando un impacto en la práctica habitual de las entidades adscritas** (Gráfico 4).

Gráfico 4. Evolución de entidades que han tenido en cuenta las recomendaciones de uso para un lenguaje no sexista al elaborar documentos, estudios o campañas (% sobre el total de aquellas entidades que han realizado estas actuaciones).
Años 2018, 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024



Fuente. Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las entidades

Finalmente, en relación con los **obstáculos** identificados para el cumplimiento de este compromiso, las entidades destacan la **interiorización del lenguaje sexista en la redacción**, lo que obliga a poner un especial cuidado, sobre todo en la elaboración de documentación, para garantizar un uso inclusivo y no discriminatorio.

Recomendaciones:

- **Reforzar la transversalidad del lenguaje inclusivo en todas las áreas de trabajo.** Aunque el compromiso con el uso del lenguaje no sexista se ha consolidado especialmente en la elaboración de documentos, los resultados muestran que en los estudios y campañas el grado de cumplimiento máximo ha descendido en los últimos años. Por ello, resulta necesario impulsar acciones específicas que garanticen la incorporación del lenguaje inclusivo de manera sistemática en todos los ámbitos de comunicación institucional, evitando que su uso quede limitado a determinados productos y reforzando su presencia en el conjunto de la actividad de las entidades.
- **Potenciar la formación y el acompañamiento práctico.** A pesar del alto nivel de cumplimiento, algunas entidades han manifestado dificultades puntuales relacionadas con la interiorización del lenguaje sexista en la redacción o con la recogida de datos desagregados por sexo. Se recomienda intensificar las acciones formativas y la elaboración/puesta a disposición de guías o materiales de apoyo que faciliten la aplicación natural del lenguaje inclusivo y la correcta gestión de datos en todas las actividades.
- **Ampliar la participación y el alcance del compromiso.** La experiencia de los últimos años confirma que la adhesión al Compromiso de Igualdad de Liber tiene un efecto positivo en la incorporación de mejoras. Se recomienda continuar incentivando la incorporación de nuevas entidades a la red, así como dar mayor protagonismo a las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo en la definición de materiales, como ya se hizo con el manual sobre derechos sexuales y reproductivos en 2023.
- **Vincular el uso del lenguaje inclusivo con el enfoque de derechos y de género en todas las políticas y programas.** Más allá de su valor comunicativo, el lenguaje inclusivo es una herramienta para transformar las prácticas organizativas y reforzar la igualdad de género. Se recomienda que las entidades miembros lo integren no solo en los productos de comunicación, sino también en sus políticas, planes de trabajo y actividades cotidianas, consolidando así una cultura organizativa más igualitaria y representativa.

2. Mantener actualizados datos de las personas que participan en las entidades (personas apoyadas, voluntariado, patronatos, etc.), desglosados por sexo y realizar un análisis de estos con perspectiva de género

El compromiso de igualdad de género se integra de manera transversal en las fichas de recopilación de datos, solicitando a las entidades que analicen sus acciones desde una perspectiva de género y proporcionen información desglosada por sexo. Por lo tanto, al igual que en informes anteriores de esta serie, no se lleva a cabo un análisis específico del compromiso 2.

Sin embargo, a modo de contexto, la siguiente tabla presenta la información más relevante, desagregada por sexo, sobre la distribución de personas que tienen una mayor relación con las entidades. Como se puede observar en la Tabla 1 en lo que respecta a las **personas apoyadas**, se mantiene la tendencia de los últimos años: **la proporción de hombres (55,3%) es superior a la de mujeres (44,7%)**, con apenas variaciones respecto a 2023 (55,5% y 44,5%, respectivamente).

En el caso de **las personas voluntarias**, la feminización continúa siendo muy marcada. En 2024, un **73% son mujeres frente a un 27% de hombres**, lo que supone incluso un ligero aumento respecto a 2023 (71% mujeres).

En cuanto a **las personas contratadas**, la presencia de **mujeres también es mayoritaria (80,4%)**, con escasas variaciones respecto a 2023 (81,4%). La feminización se mantiene en la mayoría de las áreas, con **estas excepciones**:

- El **área económica/administración/contable** presenta un menor peso de mujeres en 2024 (69,4%) en comparación con 2023 (76,8%).
- El **área jurídica**, tradicionalmente más masculinizado, muestra un cambio relevante: la representación femenina aumenta en 2024 hasta el 58,8%, frente al 47,4% de 2023, rompiendo la tendencia anterior y acercándose a una mayor paridad.
- El **área de voluntariado**, pese a ser muy reducido en tamaño, muestra una fuerte variación: en 2023, el 83,3% eran mujeres, mientras que en 2024 son mayoría los hombres (60%).

En el ámbito de **colaboradoras y colaboradores no contratados**, se observa un equilibrio mantenido en 2024, **las mujeres representan el 55,6%**, lo que supone un ligero incremento respecto a 2023 (51%).

En cuanto a la **composición de los patronatos, se mantiene la masculinización observada en años anteriores**, reforzando la existencia de una fuerte segregación vertical. En 2024, un 65,8% de los miembros son hombres y un 34,2% son mujeres, lo que incluso refleja un pequeño retroceso respecto a 2023 (62,5% y 37,5%, respectivamente).

Tabla 1. Datos básicos desagregados por sexo según tipo de relación con las entidades miembro de Liber (valores absolutos y % sobre el total). Años 2023 y 2024

	Año 2023						Año 2024					
	Media de la Red						Media de la Red					
	Mujeres (N)	Hombres (N)	TOTAL (N)	Mujeres (%)	Hombres (%)	TOTAL (%)	Mujeres (N)	Hombres (N)	TOTAL (N)	Mujeres (%)	Hombres (%)	TOTAL (%)
Personas apoyadas	1.678	2.097	3.775	44,5%	55,5%	100,0%	1.782	2.203	3.985	44,7%	55,3%	100,0%
Personas voluntarias	539	220	759	71,0%	29,0%	100,0%	460	170	630	73,0%	27,0%	100,0%
Profesionales contratadas/os según área	306	70	376	81,4%	18,6%	100,0%	315	77	392	80,4%	19,6%	100,0%
3.1. Área de Dirección	17	5	22	77,3%	22,7%	100,0%	18	6	24	75,0%	25,0%	100,0%
3.2. Área social	196	30	226	86,7%	13,3%	100,0%	205	32	237	86,5%	13,5%	100,0%
3.3. Área Económica / administración/ contable	53	16	69	76,8%	23,2%	100,0%	43	19	62	69,4%	30,6%	100,0%
3.4. Área jurídica	9	10	19	47,4%	52,6%	100,0%	10	7	17	58,8%	41,2%	100,0%
3.5. Área de Voluntariado	5	1	6	83,3%	16,7%	100,0%	2	3	5	40,0%	60,0%	100,0%
3.6. Otros (pretutela, calidad, recepcionista....)	26	8	34	76,5%	23,5%	100,0%	37	10	47	78,7%	21,3%	100,0%
Colaboradoras/es no contratadas/os	26	25	51	51,0%	49,0%	100,0%	30	24	54	55,6%	44,4%	100,0%
Miembros de patronato	127	212	339	37,5%	62,5%	100,0%	132	254	386	34,2%	65,8%	100,0%

Fuente. Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las entidades

Finalmente, en relación con los **obstáculos** identificados para el cumplimiento de este compromiso, las entidades destacan la **dificultad para desagregar los datos durante las actividades de voluntariado corporativo**, ya que no se dispone de listados desglosados de las personas que acuden por parte de las empresas e instituciones colaboradoras.

Recomendaciones:

Los datos recopilados ponen de manifiesto que, aunque se dispone de información desagregada por sexo en la mayoría de los ámbitos, esta se ha utilizado principalmente de forma descriptiva, sin profundizar en las causas que explican los desequilibrios detectados. La persistencia de fenómenos como la masculinización de los patronatos o la feminización de las plantillas revela que no basta con contar con datos cuantitativos, sino que es necesario dar un paso más e interpretar lo que estos significan en términos de desigualdad estructural. Solo mediante un análisis con perspectiva de género es posible identificar los mecanismos que sostienen estas brechas y diseñar medidas eficaces para transformarlas.

La medida propuesta, por tanto, es **profundizar en el análisis con perspectiva de género**. No limitarse únicamente a presentar datos cuantitativos, sino avanzar hacia un análisis más cualitativo que permita comprender las causas estructurales y organizativas que generan y sostienen las desigualdades detectadas. Esto implica examinar con detalle fenómenos como la masculinización de los patronatos, que refuerza dinámicas de segregación vertical y limita la presencia de mujeres en espacios de poder y decisión, o la feminización de las plantillas, que refleja procesos de segregación horizontal, vinculados a la asignación tradicional de determinados roles de cuidado y apoyo a las mujeres.

Este análisis debería **considerar también factores interseccionales**, como la edad, la situación de discapacidad o el origen de las personas, que pueden incidir en la configuración de dichas desigualdades. Asimismo, resulta clave identificar las barreras culturales, sociales e institucionales que dificultan la participación equilibrada en todas las áreas, incluyendo los mecanismos de selección, promoción y reconocimiento de personas en las entidades.

De esta forma, el análisis con perspectiva de género no solo permitirá describir desequilibrios, sino también proponer estrategias de cambio organizacional, como planes de igualdad, medidas de conciliación y corresponsabilidad, formación específica en liderazgo femenino, o la introducción de criterios de paridad en órganos de gobierno.

3. Registrar y transmitir datos sobre denuncias de violencia de género contra mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo

En línea con los informes previos sobre el seguimiento de los compromisos en materia de igualdad de Liber, la evidencia disponible confirma que la intersección entre género y discapacidad agrava de manera significativa las situaciones de discriminación que enfrentan las mujeres con discapacidad en distintos ámbitos —económico, laboral, sanitario, social y comunitario—. Esta realidad ha sido ampliamente documentada por organismos y entidades como Naciones Unidas (2018), COCEMFE (2019), Fundación CERMI Mujeres (2013) o el Parlamento Europeo (2013), y encuentra respaldo normativo en el artículo 6 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), que reconoce las múltiples formas de discriminación a las que están expuestas las mujeres y niñas con discapacidad.

Más recientemente, estudios y publicaciones han profundizado en este enfoque interseccional. Por ejemplo, el informe Brief: UN Women's approach to disability inclusion and intersectionality de ONU Mujeres (2023) articula la relación entre discapacidad, género y discriminación, destacando que “la discriminación relacionada con la discapacidad está íntimamente ligada a las estructuras de desigualdad de género”. Asimismo, el estudio Violencia contra las mujeres con discapacidad (OEA, 2022), junto con el documento de ONU Mujeres La inclusión de las mujeres y niñas con discapacidad (2022), señalan que las mujeres con discapacidad no solo enfrentan barreras estructurales en el acceso a derechos y servicios, sino que también presentan mayores riesgos de violencia de género con formas específicas, que tienen impactos severos sobre su salud mental.

En cuanto a salud mental, el World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) muestra que los trastornos como la depresión y la ansiedad constituyen una de las principales cargas de discapacidad prolongada, y afectan de modo desproporcionado a las mujeres. De forma complementaria, el informe La carga de los trastornos mentales en la Región de las Américas, 2018 de la Organización Panamericana de la Salud (OPS, 2020) confirma esta tendencia en el ámbito regional. Esto se vuelve aún más crítico cuando se considera la discapacidad: las condiciones psicológicas, los diagnósticos tardíos, las barreras de acceso al tratamiento y el estigma se combinan con la

discriminación por discapacidad, multiplicando el impacto sobre el bienestar mental de las mujeres con discapacidad.

Cuando se aborda la forma más grave de discriminación, las violencias de género, la discapacidad se configura como un factor potenciador tanto de la frecuencia como de la intensidad de dichas violencias. La literatura especializada identifica elementos específicos que marcan la experiencia de las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo en este ámbito, entre los que destacan:

- **Mayor vulnerabilidad:** la intersección entre género y discapacidad incrementa el riesgo de sufrir violencia de género. Las barreras físicas, sociales y comunicativas refuerzan esta vulnerabilidad y dificultan que las mujeres reciban el apoyo necesario en situaciones de violencia.
- **Formas múltiples de violencia:** las mujeres con discapacidad suelen experimentar una combinación más amplia e intensa de violencias machistas —física, sexual, psicológica, económica y emocional—, que pueden darse en el entorno familiar, comunitario, institucional o en el marco de los servicios de atención.
- **Exposición prolongada y en formas más graves:** la violencia ejercida contra mujeres con discapacidad tiende a ser más persistente en el tiempo y de mayor gravedad en comparación con la que sufren mujeres sin discapacidad reconocida.
- **Barreras en el acceso a la ayuda:** a las dificultades comunes para denunciar y obtener protección, se suman obstáculos específicos como la falta de formación del personal de servicios especializados, la escasa accesibilidad de los recursos, la invisibilización de la violencia contra mujeres con discapacidad y los estigmas asociados.

Estos elementos subrayan la importancia de contar con **datos actualizados y desagregados** que reflejen la situación real de las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo en relación con la violencia de género. Su registro y análisis son imprescindibles para diseñar políticas públicas, protocolos de apoyo y actuaciones efectivas que garanticen el derecho a una vida libre de violencia y discriminación.

Los hallazgos señalados por la literatura especializada se ven reforzados por las estadísticas oficiales a nivel estatal, que confirman que las mujeres con discapacidad sufren con mayor frecuencia violencias de género y enfrentan consecuencias más graves en comparación con las mujeres sin discapacidad.

Según los datos de la **Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2019** (Ministerio de Igualdad, 2020¹), la prevalencia de la violencia en la pareja a lo largo de la vida es significativamente más alta entre las mujeres con discapacidad acreditada:

- El **20,7%** de las mujeres con discapacidad ha sufrido **violencia física o sexual por parte de alguna pareja**, frente al 13,8% de las mujeres sin discapacidad.
- El **40,4%** de las mujeres con discapacidad **ha experimentado algún tipo de violencia en su relación de pareja**, comparado con el 31,9% de las mujeres sin discapacidad. Esto se desglosa en un 20,9% frente al 14,4% para la violencia ejercida por la pareja actual, y un 52,2% frente al 42,9% para la violencia ejercida por parejas pasadas.

En cuanto a las consecuencias, entre las mujeres que han sufrido violencia física, sexual o miedo por parte de su pareja actual:

- El **77% de las mujeres con discapacidad reporta haber experimentado alguna consecuencia psicológica** debido a los episodios de violencia, comparado con el 69,4% de las mujeres sin discapacidad.

Esta diferencia es aún más notable en casos de violencia ejercida por la pareja actual:

- El **63,9% de las mujeres con discapacidad** que han sufrido violencia por parte de su pareja actual informan de **consecuencias psicológicas**, en comparación con el 46,7% de las mujeres sin discapacidad.

Estos datos constatan que la discapacidad constituye un **factor agravante en la incidencia, la gravedad y el impacto de la violencia de género**, lo que refuerza la necesidad de impulsar políticas públicas y protocolos de intervención que atiendan de forma específica a las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo.

Por otro lado, como dato positivo, se observa que las **mujeres con discapacidad denuncian en mayor medida la violencia ejercida por sus parejas** que las mujeres sin discapacidad: un **30,8%** frente al **20,9%**, respectivamente. Además, también son más propensas a buscar ayuda

¹ Aunque el Gobierno ha anunciado que está ultimando la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer de la que espera poder dar resultados en el segundo semestre del año 2025, a fecha de cierre de este informe, éstos eran los últimos datos oficiales disponibles.

formal: el **50,5%** de las mujeres con discapacidad que han sufrido violencia han acudido a servicios médicos, psicológicos o sociales, frente al **31,1%** de las mujeres sin discapacidad (Ministerio de Igualdad, 2019).

Sin embargo, cuando descendemos al análisis de lo que ocurre con las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo (y no sobre el conjunto de las mujeres con discapacidad), los datos recogidos en el **Estudio sobre Infradenuncias a Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo** (Liber, 2023²) ponen de relieve la existencia de múltiples obstáculos que contribuyen a la infradenuncia en casos de violencia de género, independientemente de las características personales o sociales de las víctimas. En el caso específico de las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo, los relatos recogidos muestran algunas diferencias respecto a otras mujeres, especialmente, debido a que la propia discapacidad parece agravar la situación, especialmente cuando la pareja no presenta discapacidad.

Los principales obstáculos identificados en los casos de violencia de género en la pareja o expareja son:

- Miedo al agresor.
- Vínculo con el abusador, presente en la mayoría de los casos.
- Dependencia emocional generada por el agresor, marcada por el “círculo de la violencia” y la “normalización” de la situación.
- Dificultades para identificar la violencia y reconocerse a sí mismas como víctimas.
- Aislamiento impuesto por el maltratador, que puede ser aún más severo en mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo.
- Cuestionamiento y revictimización del testimonio de las víctimas.
- Vergüenza al relatar la experiencia.

En los casos de violencia de género en los que el agresor no es pareja o expareja, como en agresiones sexuales, se añaden otros factores:

- **Relaciones familiares o vínculos afectivos con el agresor**, que pueden distorsionar la percepción de la realidad y dificultar la denuncia.

² Este estudio está disponible en <https://www.asociacionliber.org/informe-infradenuncias-de-delitos-cometidos-contra-personas-con-discapacidad-intelectual/>

- La **discapacidad intelectual** como factor que incrementa la vulnerabilidad, especialmente en contextos de institucionalización o sobreprotección, que en ocasiones desincentivan la denuncia.

En ambos tipos de situaciones, muchas mujeres no denuncian debido a **experiencias previas negativas**, en las que su relato fue puesto en duda a pesar de ser ellas las víctimas.

Por todo ello, resulta evidente la necesidad de **avanzar hacia enfoques inclusivos y centrados en los derechos humanos** para abordar la violencia de género contra mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo. Esto implica garantizar un acceso equitativo y accesible a los servicios de apoyo, adaptar las respuestas a sus necesidades específicas y fomentar su participación activa en la toma de decisiones.

Conscientes de la magnitud de esta problemática, las entidades miembros de Liber han mantenido un firme compromiso con la lucha y la prevención de las violencias de género. La identificación y visibilización de estas situaciones se refuerza a través de la recopilación y transmisión de denuncias, que constituyen el tercer eje de las medidas de acción contempladas en el Compromiso de Igualdad.

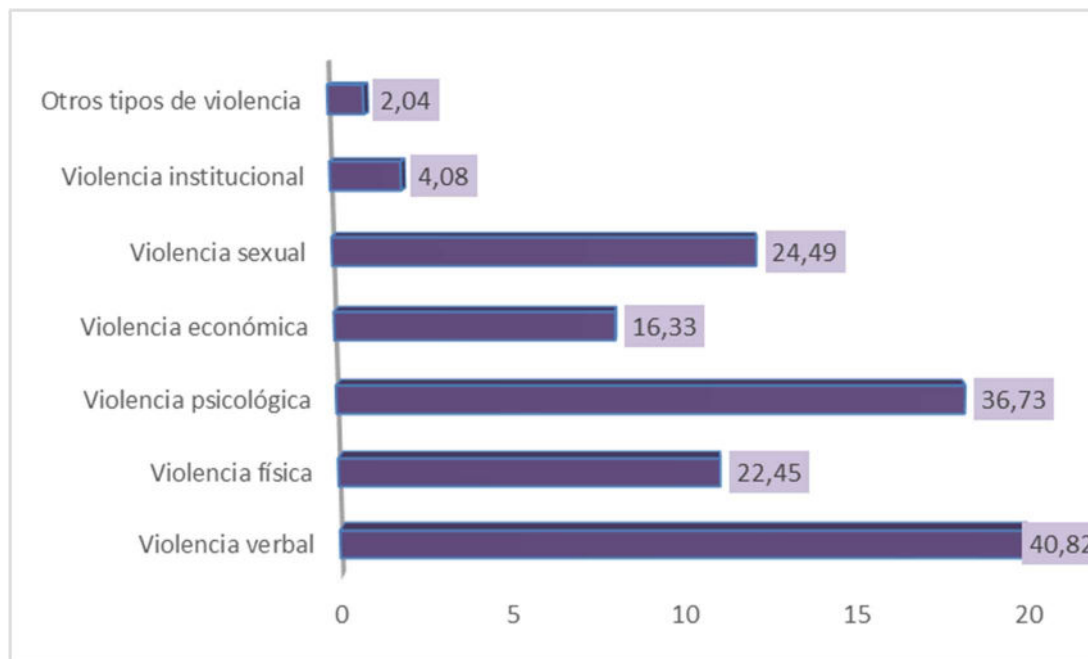
Centrándonos ya en los datos de 2024, en este año **10 de las 22 entidades adscritas a los compromisos de igualdad de la red** reportaron casos de violencia de género, identificando a **34 mujeres** que habían sufrido algún tipo de violencia machista, lo que supone **11 casos más que en 2023**. Cabe señalar que, al igual que en años anteriores, los casos no se distribuyen de manera homogénea: en 2024, **el 47% de los casos se concentraron en dos entidades**, frente al 65,2% en 2023, el 62,8% en 2022, el 60% en 2021 y el 61,8% en 2020.

En relación con los tipos de violencia identificados, los datos muestran variaciones significativas respecto al año anterior:

- La **violencia psicológica** fue señalada en el **36,7% de los casos**, lo que supone una disminución de más de 37 puntos porcentuales en comparación con 2023.
- La **violencia física** representó el **22,5%**, con un descenso de 21,5 puntos porcentuales respecto al año anterior.
- La **violencia verbal** aumentó, alcanzando el **40,8% de los casos**, lo que implica un incremento de 6 puntos porcentuales respecto a 2023.
- La **violencia sexual** se situó en el **24,5%**, descendiendo en 10,3 puntos porcentuales respecto al ejercicio anterior.

Finalmente, es relevante destacar que en 2024 se registraron **dos casos de violencia institucional**, mientras que en 2023 no se había notificado ninguno, lo que evidencia la importancia de continuar profundizando en la detección y denuncia de este tipo de violencia, habitualmente invisibilizada.

Gráfico 5. Tipo de violencia ejercida contra las mujeres apoyadas por las entidades (% Número de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia de género). Año 2024

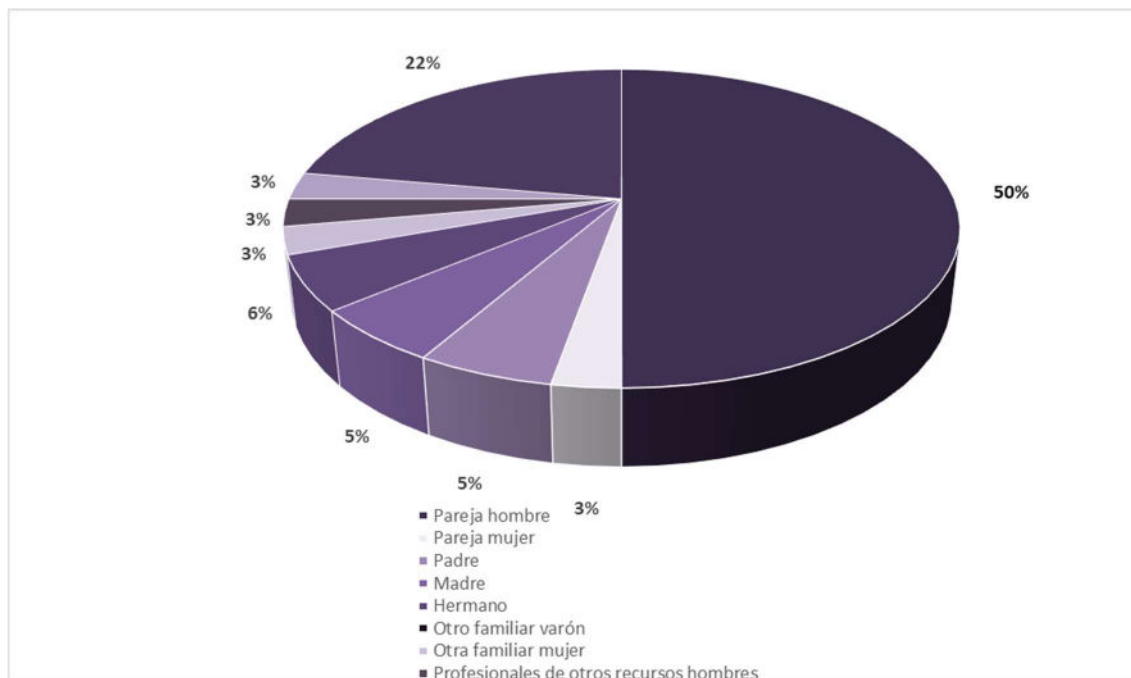


Fuente. Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las entidades

Por otro lado, los datos referidos a la relación de las mujeres con la persona agresora confirman que, en la gran mayoría de los casos, los agresores fueron **hombres (88,9% del total)**, principalmente **vinculados al entorno familiar o relacional de la víctima**. Tal y como se refleja en el Gráfico 6:

- El **72,3%** de los agresores identificados eran **familiares de la víctima**; de ellos, el **84,6% eran hombres**.
- El **73% del total de agresores** mantenía o había mantenido una relación de pareja con la mujer apoyada, lo que supone un incremento de **6 puntos porcentuales** respecto a 2023.
- Un **2,8%** correspondía a hombres sin relación con la entidad de apoyo y pertenecientes a otros perfiles.
- Finalmente, resulta especialmente relevante que el **5,6%** de los agresores eran los propios **padres de las víctimas**.

Gráfico 6. Relación con la persona agresora (% sobre el total de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia de género). Año 2024



Fuente. Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las entidades

Para finalizar, resulta relevante señalar que en **2024 el 55,9% de los casos fueron identificados por las propias entidades de provisión de apoyos**, lo que supone un descenso de más de 9 puntos porcentuales respecto a años anteriores. En contraste y como elemento positivo, el porcentaje de casos identificados directamente por las propias mujeres apoyadas aumentó de forma moderada hasta situarse en el **23,5%**, es decir, **1,8 puntos más que en 2023**. El resto de los casos fueron detectados por otros recursos y servicios externos.

De los casos registrados, **17 (el 50% del total) fueron denunciados**, lo que representa un incremento de **2,2 puntos porcentuales** en comparación con el año anterior. De estas denuncias, la gran mayoría (**88,2%**) llegó a judicializarse, aunque en uno de los casos el procedimiento aún estaba en curso en el momento de la recogida de datos.

En cuanto a los **15 casos judicializados**, las entidades trasladan los siguientes comentarios:

- En 2 casos se dictó condena contra el agresor.
- En otro caso, la denuncia fue archivada por falta de pruebas.
- En uno más, se dictó una orden de alejamiento y se encuentra pendiente de juicio.
- De 6 denuncias en curso, 4 permanecen abiertas, mientras que en 1 caso la persona agresora fue condenada a una amonestación verbal.

Las entidades también han compartido también las **dificultades** que encuentran en relación con esta problemática, que pueden resumirse en los siguientes aspectos:

- Falta de información, de especialización en los recursos y servicios, así como **lentitud en los procesos judiciales**, lo que genera situaciones de desprotección tanto para la mujer afectada como para la entidad que le presta apoyo.
- **Resistencia de algunas mujeres a identificarse como víctimas**, incluso tras detectarse situaciones de violencia, lo que limita la capacidad de intervención, especialmente en los casos en los que ambas personas de la pareja reciben apoyos de la misma fundación.
- Dificultades en la **detección de signos y síntomas de violencia**, debido a las barreras que enfrentan algunas mujeres para reconocer que han sido víctimas.
- En otros casos, las entidades manifiestan **no haber encontrado obstáculos significativos**, lo que puede ser debido a una buena gestión de los casos detectados o, por el contrario, a una infradetección de los mismos, excediendo del marco de este informe la capacidad de analizar el motivo subyacente.

Finalmente, cabe destacar que, aunque de forma minoritaria, la solicitud de información para este compromiso ha servido como **elemento de sensibilización**, ya que algunas entidades han tomado conciencia de la necesidad de reforzar sus acciones de detección y notificación de casos de violencia de género.

Recomendaciones:

Si bien las recomendaciones formuladas en ediciones anteriores de este informe siguen siendo válidas, los resultados derivados del análisis de los reportes de 2024 ponen de relieve la necesidad de **orientar, aún con mayor decisión, las actuaciones hacia las propias mujeres apoyadas**. En este sentido, resulta fundamental implementar estrategias que refuercen su empoderamiento.

El empoderamiento de las mujeres apoyadas es clave para dotarlas de herramientas y conocimientos que les permitan reconocer y prevenir situaciones de violencia. Implica favorecer su capacidad para identificar conductas abusivas, visibilizar experiencias de violencia y disponer de apoyos adecuados a la hora de denunciar. Para avanzar en esta línea, se recomienda impulsar las siguientes acciones:

- **Reforzar la formación y sensibilización en materia de violencia de género y discapacidad.** Es necesario dotar a las entidades de más herramientas prácticas y formativas que les permitan identificar mejor los signos y síntomas de violencia, acompañar a las mujeres en el proceso de reconocimiento como víctimas y garantizar una respuesta adecuada desde el inicio.

En esta línea, desde Liber se están desarrollando iniciativas específicas, como el proyecto Aliadas en acción del Ministerio de Igualdad, en el que se ha diseñado una formación síncrona y asíncrona dirigida a profesionales de atención directa para la prevención, detección precoz y abordaje integral de la violencia de género en mujeres con discapacidad intelectual y del desarrollo. La metodología adoptada combina un enfoque teórico-práctico basado en el conocimiento de la situación de vulnerabilidad de estas mujeres frente a la violencia.

De cara al próximo año, se pondrá en marcha el proyecto, Mi Voz Cuenta: Prevenir, Reconocer y Detener la Violencia de Género, dirigido a mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo. Su objetivo principal es formarlas como formadoras en violencia de género, de modo que puedan transmitir lo aprendido a otras mujeres en sus

entornos, reforzando así el efecto multiplicador y el empoderamiento colectivo.

- **Mejorar la coordinación con los recursos especializados y el sistema judicial.** La falta de información, la lentitud de los procedimientos y la escasa especialización en la atención a mujeres con discapacidad generan situaciones de desprotección. Se recomienda fortalecer la cooperación entre entidades de apoyo, recursos de igualdad y justicia, asegurando protocolos accesibles y adaptados.
- **Promover la detección temprana desde las propias mujeres apoyadas.** Dado el paulatino, pero aún insuficiente, incremento en los casos identificados directamente por las mujeres, se aconseja potenciar acciones de empoderamiento, formación en derechos y programas de apoyo mutuo que refuercen la capacidad de las mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo para reconocer y denunciar situaciones de violencia.

En este sentido, iniciativas como el proyecto de la Asociación Liber *Mi Voz Cuenta: Prevenir, Reconocer y Detener la Violencia de Género*, que se desarrollará a partir de 2025 financiado por el Ministerio de Igualdad, son un ejemplo de buenas prácticas. El proyecto está dirigido a mujeres con discapacidad intelectual, del desarrollo o mental, con el objetivo de formarlas como formadoras en violencia de género. De este modo, no solo se fortalece su capacidad para identificar y denunciar la violencia que puedan sufrir, sino que también se les dota de herramientas para transmitir lo aprendido a otras mujeres en sus entornos, generando un efecto multiplicador y reforzando el apoyo mutuo.

- **Visibilizar y registrar todas las formas de violencia, incluidas las menos denunciadas.** La violencia psicológica, verbal, institucional y otras formas habitualmente invisibilizadas deben ser registradas con precisión. La recogida de datos homogénea y desagregada permitirá identificar tendencias y diseñar políticas más ajustadas a la realidad.
- **Garantizar acompañamiento accesible y sostenido en los procesos judiciales.** Dado que muchas denuncias no llegan a una

resolución efectiva por falta de pruebas o dificultades procesales, se recomienda reforzar el apoyo jurídico especializado y la figura del acompañamiento en todo el proceso, desde la interposición de la denuncia hasta la resolución final o el acceso a recursos especializados que puedan facilitar dicho acompañamiento.

- **Impulsar planes de igualdad y protocolos internos en todas las entidades.** Aunque algunas entidades no han reportado dificultades, otras han señalado obstáculos relevantes. Se sugiere extender y consolidar planes de igualdad, protocolos de actuación frente a la violencia y mecanismos internos que aseguren un cumplimiento homogéneo del compromiso en toda la red.
- **Utilizar la recogida de información como herramienta de mejora organizativa.** La experiencia demuestra que la solicitud de datos ha servido como elemento de sensibilización. Se recomienda continuar y reforzar este ejercicio de reporte, promoviendo que las entidades lo integren como parte de su gestión ordinaria, no solo como obligación externa, sino como un medio para fortalecer sus propias capacidades de prevención y respuesta.

4. Incluir a mujeres como ponentes en eventos y jornadas, promover la paridad de género en las mesas de apertura y cierre de dichos eventos, así como organizar jornadas y campañas que incluyan la temática de género

En 2024 se constata una **amplia presencia de mujeres en los diferentes roles vinculados a los eventos organizados por las entidades**, aunque con diferencias significativas según el tipo de actividad.

En lo que respecta a la **participación como ponentes**, los porcentajes más elevados se dieron en las **formaciones internas y acciones informativas**, donde en muchos casos se alcanzó el **100% de presencia femenina**, en clara consistencia con el alto grado de feminización de las entidades. También en los **encuentros y presentaciones de estudios o buenas prácticas** se registraron cifras muy altas (entre el **85% y el 100%**). En contraste, en las **jornadas y seminarios** los datos fueron más variables, oscilando entre el **20% y el 75%**, lo que refleja una representación desigual en función del evento.

En la **apertura y cierre de los eventos**, las mujeres también tuvieron un papel destacado, especialmente en las **formaciones internas, acciones informativas y presentaciones**, donde la participación femenina llegó al **100% en numerosos casos**. En jornadas y seminarios, la representación se situó en valores intermedios (entre el **50% y el 75%**), mientras que en actividades clasificadas como "otros", la presencia femenina fue menor (16%).

El papel de las mujeres como **moderadoras** siguió una tendencia similar: máxima representación en formaciones internas y acciones informativas (**100%**), así como cifras elevadas en encuentros y presentaciones (entre el **85% y el 90%**). Por el contrario, en jornadas y seminarios los valores oscilaron entre el **50% y el 75%**.

Finalmente, en cuanto a la **participación general de mujeres en los eventos**, los datos confirman su presencia mayoritaria en la mayoría de los formatos: hasta el **90% en encuentros y presentaciones**, alrededor del **80% en seminarios y acciones informativas**, y entre el **55% y el 80% en jornadas**. En las conferencias y actividades incluidas en "otros", los porcentajes fueron más bajos (en torno al **20%-30%**).

En síntesis, los resultados muestran que las mujeres han tenido una participación central en los roles clave de los eventos celebrados en 2024, como ponentes, moderadoras o responsables de la apertura y cierre, en

consonancia con la alta feminización de los equipos profesionales de las entidades.

En cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes actividades de las entidades, en 2024 una parte significativa de las entidades **adheridas a los compromisos de igualdad de oportunidades de la red incorporó la perspectiva de género**. Los **tipos de actividades que más incluyeron esta perspectiva** fueron, principalmente, las **formaciones internas, encuentros y jornadas**, seguidos por las **acciones informativas** (Gráfico 7). También se registraron algunas experiencias en seminarios, aunque con menor frecuencia. Este patrón confirma la tendencia ya observada en años anteriores, donde las actividades de carácter formativo y de sensibilización son los espacios más propicios para introducir y trabajar cuestiones de igualdad de género.

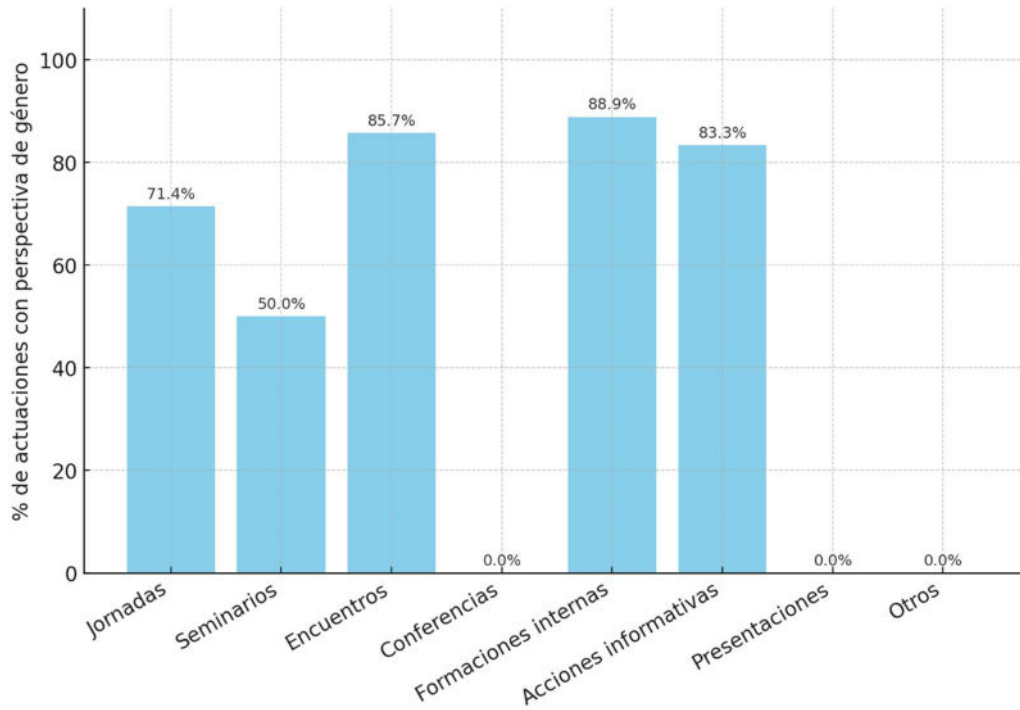
En cuanto a las **dificultades para cumplir este compromiso**, la **mayoría** de las entidades respondieron que **no encontraron obstáculos** en la incorporación de la perspectiva de género en sus eventos. Sin embargo, se registraron dos casos en los que sí se señalaron dificultades:

- Una entidad apuntó a problemas relacionados con la gestión de los recursos, lo que limitó la capacidad para garantizar plenamente esta perspectiva.
- Otra entidad reconoció dificultades en encuentros y formaciones internas, aunque sin especificar con detalle de qué tipo.

Además, se observa un pequeño número de respuestas NS/NC, lo que indica cierta falta de claridad o de sistematización en la recogida de información.

En definitiva, se pueda afirmar que los datos de **2024** muestran un **avance consolidado en la integración de la perspectiva de género en los eventos organizados por las entidades**, especialmente en las acciones formativas e informativas, aunque persisten retos vinculados a la disponibilidad de recursos y a la necesidad de reforzar la sistematicidad en la aplicación de esta perspectiva en todos los formatos de actividad.

Gráfico 7. Inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones realizadas (% sobre el total por cada tipo de actuación). Año 2024



Fuente. Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las entidades

Recomendaciones:

- **Reforzar la paridad en eventos con menor representación femenina.** Aunque en 2024 se ha registrado una presencia destacada de mujeres como ponentes, moderadoras y en la apertura y cierre de eventos, aún persisten desigualdades en jornadas, seminarios y conferencias. Se recomienda establecer objetivos específicos de paridad en estos formatos, promoviendo la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los roles clave.
- **Consolidar buenas prácticas en formaciones internas y acciones informativas.** Estos espacios han alcanzado los porcentajes más altos de participación femenina y de inclusión de la perspectiva de género. Es fundamental consolidar estas buenas prácticas, documentarlas y compartirlas con el conjunto de la red para favorecer su replicabilidad en otros tipos de actividades.
- **Ampliar la incorporación de la perspectiva de género en todos los formatos.** Si bien jornadas, encuentros y acciones formativas son los espacios donde más se trabaja esta dimensión, conviene extender de manera sistemática la perspectiva de género a conferencias, seminarios y actividades clasificadas como “otros”. Esto permitiría garantizar un enfoque transversal y coherente con los compromisos de igualdad de la red.
- **Fortalecer la gestión de recursos para garantizar la igualdad.** Una de las dificultades señaladas en 2024 estuvo vinculada a la gestión de recursos. Se recomienda reforzar la planificación y dotación de medios (humanos, técnicos y económicos) para asegurar que todos los eventos incluyan, de forma efectiva, la perspectiva de género y cuenten con la participación equilibrada de mujeres y hombres.
- **Avanzar en la sistematización de la recogida de información.** La existencia de respuestas NS/NC pone de manifiesto la necesidad de mejorar los sistemas de seguimiento y evaluación. Es aconsejable unificar criterios de registro y elaborar herramientas comunes que

permitan medir, de manera clara y comparable, la participación femenina y la inclusión de la perspectiva de género en las actividades.

- **Impulsar jornadas y campañas con enfoque de género específico.**

Además de la transversalidad, resulta clave organizar actividades expresamente dedicadas a analizar y visibilizar las desigualdades de género, con el fin de sensibilizar, generar debate y fomentar cambios culturales dentro y fuera de las entidades.

5. Fomentar la candidatura de mujeres en procesos de selección para puestos de trabajo de coordinación o responsabilidad y para ascender al patronato y a cargos directivos

En este apartado se analizan las actuaciones desarrolladas por las entidades adheridas al Compromiso de Igualdad en relación con el fomento de la **presencia de mujeres en los procesos de selección, promoción y acceso a cargos de responsabilidad y toma de decisiones**. Este compromiso resulta estratégico, dado que incide directamente en la reducción de la segregación vertical y en la construcción de liderazgos inclusivos dentro de la red de entidades.

Tal como se observa más adelante en la Tabla 2, en 2024 las **políticas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar** continúan siendo las medidas más extendidas, alcanzando al **68,4% de las entidades**. Este dato refleja una recuperación respecto a 2023 (63,6%), aunque se mantiene por debajo de los valores registrados en 2021 (76,5%). Estas políticas, fundamentales para garantizar la igualdad real en el ámbito laboral, se consolidan como el punto de entrada más común en las actuaciones de igualdad, aunque su impacto depende en gran medida de su implementación efectiva y de los recursos que se destinan a su aplicación.

En lo relativo a los **planes de igualdad que incluyen específicamente la gestión del personal**, los datos muestran un **repunte hasta el 42,1%**, tras la notable caída observada en 2023 (27,3%). Este incremento permite recuperar niveles próximos a 2022 (42,9%), aunque todavía lejos del máximo alcanzado en 2021 (52,9%). Este avance resulta positivo, puesto que disponer de planes de igualdad que recogen la gestión del personal con perspectiva de género constituye una herramienta esencial para sistematizar las medidas y garantizar su continuidad en el tiempo.

Por otro lado, la **incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección, desarrollo de carrera, formación y remuneración** alcanza en 2024 el **42,1%**. No obstante, este dato supone un retroceso en comparación con 2023 (59,1%), lo que revela un riesgo de pérdida de intensidad en este compromiso. En paralelo, un 31,6% de las entidades declara aplicar la perspectiva de género solo en algunos de estos procesos, lo que sugiere que existe una tendencia a la implementación parcial o fragmentada. Ello evidencia la necesidad de avanzar hacia una aplicación integral y sistemática

en todas las fases de gestión del personal, ya que las medidas parciales difícilmente consiguen revertir de manera efectiva las desigualdades estructurales.

Por su parte, la **realización de acciones positivas para fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, gestión, dirección y patronato** se sitúa en el 36,8%. Aunque esta cifra supone una ligera mejora respecto a 2023 (31,8%), aún se mantiene lejos de consolidarse como práctica habitual en el conjunto de la red. Este tipo de actuaciones son clave para romper los techos de cristal que limitan la presencia de mujeres en los espacios de toma de decisiones, por lo que su fortalecimiento debería ser una prioridad en los próximos años.

En el otro extremo, la **realización de actuaciones limitadas exclusivamente a lo establecido por Convenio**, es decir, solamente realizar lo marcado por ley, presenta un valor muy bajo (5,3%), lo que indica que la mayoría de las entidades están desarrollando iniciativas que superan los mínimos normativos. Sin embargo, todavía un 10,5% de las entidades reconoce **no llevar a cabo ninguna actuación en este ámbito**, lo que constituye un ligero retroceso respecto a 2023 (9,1%) y pone de manifiesto la necesidad de reforzar los mecanismos de acompañamiento, sensibilización y apoyo técnico.

En definitiva, en términos generales, los datos de 2024 muestran un panorama mixto:

- Por un lado, se mantienen y en algunos casos se recuperan tendencias positivas (como las políticas de conciliación y los planes de igualdad);
- Pero por otro, se observa un retroceso en la aplicación transversal de la perspectiva de género en los procesos de gestión de personal y una insuficiente consolidación de acciones positivas orientadas a reducir la segregación vertical.

En cuanto a los **obstáculos** señalados por las entidades para cumplir con este compromiso, se destaca que la **composición, mayoritariamente femenina de las plantillas** lleva, en algunos casos, a considerar que no es necesario impulsar campañas o actuaciones de sensibilización específicas. Sin embargo, esta percepción puede ocultar desigualdades más profundas, especialmente en lo relativo al acceso a puestos de dirección, patronato y gestión y mostrar cierta **“ceguera”** a la inclusión de la perspectiva de género. Como se ha visto, en los niveles de responsabilidad, la presencia de mujeres sigue siendo menor, lo que confirma que la feminización de las plantillas no garantiza por sí misma una representación equilibrada en los órganos de decisión.

Por ello, este compromiso debe **ser reforzado con medidas específicas y sostenidas en el tiempo** que impulsen el empoderamiento y la promoción de mujeres hacia los niveles más altos de toma de decisiones. Avanzar en esta dirección no solo contribuiría a reducir las brechas de género existentes, sino también a enriquecer los procesos de liderazgo y gobernanza con mayor diversidad y pluralidad de perspectivas.

Tabla 2. Actuaciones dirigidas a fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (% sobre el total). Año 2022, 2023 y 2024

Tipo de actuación (% sobre el total)	2021	2022	2023	2024
Políticas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar	76,47%	66,67%	63,64%	68,42%
Plan de Igualdad que incluya, específicamente, la gestión del personal	52,90%	42,86%	27,27%	42,11%
Incorporación de la perspectiva de género en todo lo referente a los procesos de selección, desarrollo de carrera, formación, remuneración, etc.	47,06%	47,62%	59,09%	42,11%
Incorporación de la perspectiva de género en algunos de los aspectos referidos a los procesos de selección, desarrollo de carrera, formación, remuneración, etc., pero no en todos	35,29%	33,33%	18,18%	31,58%
Realización de acciones positivas para fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, gestión, dirección y patronato	35,29%	38,10%	31,82%	36,84%
Realización de actuaciones limitadas a lo establecido por Convenio	23,53%	9,52%	4,55%	5,26%
Ninguna	5,88%	19,05%	9,09%	10,53%

Fuente. Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las entidades

Recomendaciones:

- **Fortalecer las políticas de conciliación.** Garantizar que las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar cuenten con recursos suficientes para ser efectivas, evitando que se conviertan en declaraciones formales sin impacto real en el día a día de las trabajadoras y trabajadores.
- **Consolidar los planes de igualdad con enfoque integral.** Promover que las entidades elaboren y actualicen planes de igualdad que incluyan, de forma específica, la gestión del personal y contemplen indicadores de seguimiento, con el fin de asegurar su implementación sistemática y sostenible en el tiempo.
- **Aplicar la perspectiva de género en todos los procesos de gestión del personal.** Avanzar hacia una incorporación plena y transversal de la perspectiva de género en los procesos de selección, desarrollo de carrera, formación, promoción y remuneración. Se recomienda evitar aplicaciones parciales o fragmentadas que perpetúan desigualdades.
- **Impulsar acciones positivas para romper techos de cristal.** Incrementar las medidas específicas dirigidas a fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, dirección y patronato, asegurando que dichas actuaciones se consoliden como una práctica habitual en todas las entidades.
- **Visibilizar desigualdades más allá de la feminización de plantillas.** Profundizar en el análisis de las estructuras de poder dentro de las entidades, identificando brechas específicas en el acceso de mujeres a los niveles de decisión, aun cuando exista una mayoría femenina en las plantillas.
- **Garantizar la sostenibilidad de las medidas en el tiempo.** Asegurar que las actuaciones no se limiten a iniciativas puntuales, sino que se consoliden en la cultura organizativa de las entidades, con mecanismos claros de evaluación y mejora continua.

CONCLUSIONES

El seguimiento realizado en 2024 sobre el Compromiso de Igualdad de la red de entidades de Liber confirma que **se han alcanzado avances relevantes** en la implementación de medidas orientadas a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aunque persisten retos importantes que requieren atención y continuidad.

En primer lugar, **el uso del lenguaje inclusivo se ha consolidado como una práctica habitual en la mayoría de las entidades adheridas a los compromisos de igualdad**, especialmente en la elaboración de documentos institucionales. Este resultado refleja un cambio cultural positivo hacia formas de comunicación más respetuosas y representativas. Sin embargo, la aplicación sistemática del lenguaje inclusivo en estudios y campañas presenta un grado de cumplimiento más irregular, lo que evidencia la necesidad de reforzar este ámbito para asegurar su incorporación transversal en todas las áreas de comunicación.

En lo relativo a la **recopilación y análisis de datos desagregados por sexo**, los progresos son igualmente notables. Las entidades han avanzado en la incorporación de esta perspectiva en sus sistemas de información, si bien persisten dificultades en ciertos contextos, como el voluntariado corporativo. Estos desafíos evidencian la importancia de seguir generando herramientas comunes y homogéneas que faciliten una recogida de datos más sistemática y precisa.

El análisis de las **denuncias de violencia de género contra mujeres** con discapacidad intelectual o del desarrollo constituye uno de los apartados más sensibles del informe. **Los datos de 2024 muestran un incremento en el número de casos identificados**, lo que refleja tanto una mayor visibilización como la persistencia de situaciones de violencia, pero aún alejado a las magnitudes que muestra la Macroencuesta del Gobierno. Si bien se observa un aumento de denuncias judicializadas, las entidades continúan señalando obstáculos significativos: falta de recursos especializados, lentitud en los procesos judiciales, dificultades en la detección y, en algunos casos, la resistencia de las propias mujeres a reconocerse como víctimas. Estos elementos confirman la necesidad de reforzar estrategias de empoderamiento y acompañamiento, así como de mejorar la coordinación con los sistemas de igualdad y justicia.

En cuanto a la **participación de mujeres en eventos y actividades organizadas por las entidades**, los resultados confirman una presencia mayoritaria en numerosos formatos, especialmente en las formaciones internas, encuentros y acciones informativas. Sin embargo, la representación sigue siendo desigual en jornadas, seminarios y conferencias. Asimismo, aunque la **incorporación de la perspectiva de género** en las actividades se ha incrementado, persiste la **necesidad de garantizar su aplicación sistemática en todos los tipos de eventos**, así como de fortalecer la dotación de recursos que aseguren la calidad y continuidad de estas prácticas.

Por último, en el ámbito del **fomento de la presencia de mujeres en los procesos de selección, promoción y acceso a cargos de responsabilidad**, los datos muestran un panorama mixto. Si bien se han recuperado niveles de implementación de planes de igualdad y **se consolidan las políticas de conciliación**, se observa un **retroceso en la incorporación transversal de la perspectiva de género en los procesos de gestión de personal** y una limitada consolidación de acciones positivas para romper los techos de cristal. La composición mayoritariamente femenina de las plantillas no debe ocultar que la representación en puestos de dirección, gestión y patronato sigue siendo desigual, lo que requiere medidas más firmes y sostenidas.

En conjunto, **los resultados de 2024 permiten afirmar que el compromiso con la igualdad de género** en la red de entidades de Liber **ha generado avances significativos y una cultura organizativa más sensible a la diversidad y la equidad**. No obstante, los datos también revelan que la igualdad plena exige redoblar esfuerzos en algunos ámbitos clave: la sistematización del uso del lenguaje inclusivo en todos los formatos, la mejora en la gestión de datos desagregados, la consolidación de protocolos eficaces frente a la violencia de género, la promoción equilibrada en eventos de mayor visibilidad y la garantía de un acceso real de mujeres a espacios de toma de decisiones.

Avanzar en estas líneas fortalecerá no solo la igualdad entre mujeres y hombres, sino también la capacidad transformadora del movimiento asociativo, consolidando a **Liber como referente en la defensa de los derechos y la inclusión de las personas con discapacidad**, principalmente con discapacidad intelectual o del desarrollo, o personas con problemas de salud mental con medias de apoyo al ejercicio de su capacidad jurídica, desde un enfoque interseccional y basado en derechos humanos.

AGRADECIMIENTOS

Este informe ha sido posible gracias a los datos aportados por las entidades de apoyo a la toma de decisiones, miembro de Liber, firmantes del compromiso de igualdad, a quienes queremos agradecer su trabajo y colaboración. Estas son:

- FUNDACIÓN TUTELAR ARAGONESA LUIS DE AZÚA
- FUNDACION DE APOYOS ASANSULL
- FUTUBIDE FUNDAZIOA
- FUNDACIÓN TUTELAR DE CASTILLA-LA MANCHA. FUTUCAM
- FUNDACIÓN DE CASTILLA Y LEÓN PARA LA PRESTACIÓN DE APOYOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O DEL DESARROLLO. FUTUDIS
- FUNDACIÓN CANARIA DE APOYOS AL EJERCICIO DE LA CAPACIDAD JURÍDICA FUNCAPROSU
- FUNDACIÓN CANARIA DE APOYOS ADEPSI
- FUNDACIÓN TUTELAR CANARIA SONSOLES SORIANO BUGNION
- FUNDACIÓN DE APOYOS CANTABRIA
- FUNDACIÓN DECIDE DE LA COMUNITAT VALENCIANA
- FUNDACIÓN TUTELAR ENVERA
- FUNDACIÓN FUTURO-ACCI
- GERTUAN FUNDAZIOA
- FUNDACION KYRIOS DE APOYO PERSONAL
- FUNDACIÓN DE APOYOS MADRID, FUTUMAD
- FUNDACIÓN NAVARRA PARA LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA Y APOYO A LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. FUTUNA
- FUNDACIÓN TUTELAR RIOJANA PRO PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y/O DEL DESARROLLO. FUTURIOJA
- FUNDACIÓN TAU. APOYO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
- FUNDACIÓN USOA
- SOM-FUNDACIÓ DE SUPTOT A PERSONES AMB DISCAPACITAT
- FUNDACIÓN TUTELAR VALENTIA
- FUNDACIÓN SÁLVORA, ENTIDAD GALLEGA DE APOYO EN LA TOMA DE DECISIONES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

COCEMFE. (2019). Informe de Derechos Humanos y Discapacidad en España. Confederación Española de Personas con Discapacidad Física y Orgánica.

Fundación CERMI Mujeres. (2013). Estudio sobre la situación de las mujeres con discapacidad en España. Fundación CERMI Mujeres.

Naciones Unidas. (2018). Informe del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Naciones Unidas.

ONU Mujeres. (2022). La inclusión de las mujeres y niñas con discapacidad. ONU Mujeres. Recuperado de <https://www.unwomen.org>

ONU Mujeres. (2023). Brief: UN Women's approach to disability inclusion and intersectionality. ONU Mujeres. Recuperado de <https://www.unwomen.org/sites/default/files/2023-12/brief-un-womens-approach-to-disability-inclusion-and-intersectionality-en.pdf>

Organización de los Estados Americanos (OEA). (2022). Violencia contra las mujeres con discapacidad. OEA.

Organización Mundial de la Salud (OMS). (2022). World Mental Health Report: Transforming Mental Health for All. OMS. Recuperado de <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/356119/9789240049338-eng.pdf>

Organización Panamericana de la Salud (OPS). (2020). La carga de los trastornos mentales en la Región de las Américas, 2018. OPS.

Parlamento Europeo. (2013). Informe sobre la situación de las mujeres con discapacidad en la Unión Europea (2013/2065(INI)). Parlamento Europeo.

Asociación Liber. (2023). Estudio de infradenuncias de delitos cometidos contra personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Asociación Liber. Recuperado de <https://www.asociacionliber.org/informe-infradenuncias-de-delitos-cometidos-contra-personas-con-discapacidad-intelectual/>

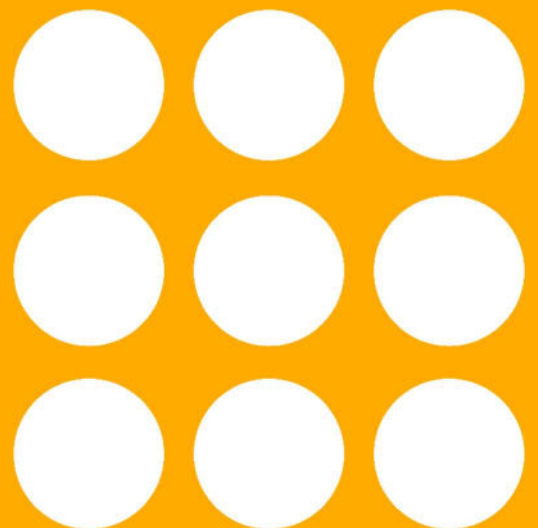
Autoras:

Nuria Guilló Rodríguez

Caty Mayans Bosch

Edita:

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



Madrid, septiembre 2025.

Calle Sebastián Elcano, 32. 3º. Oficina 39.

28012, Madrid.

www.asociacionliber.org

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



www.asociacionliber.org