



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 2021



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
1. Utilizar el lenguaje inclusivo en actos públicos, documentos, campañas y estudios.....	5
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	9
3. Registrar y transmitir datos sobre denuncias de violencia de género contra mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo.....	11
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 ..	18
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	21

INTRODUCCIÓN

En el año 2018, la antigua Asociación Española de Fundaciones Tutelares (AEFT), Asociación Liber en la actualidad (Liber, en adelante), elaboró su documento sobre “**Medidas de acción sobre igualdad de género**”, como compromiso público de incluir medidas concretas para luchar contra la discriminación por razón de género que sufren tanto las mujeres apoyadas como trabajadoras, voluntarias y miembros de la Junta Directiva y patronatos de la red de Liber.

Sumándose al posicionamiento institucional de igualdad de género en el ámbito de la discapacidad intelectual y del desarrollo, publicado por Plena inclusión España, y con el objetivo de contribuir a promover la igualdad de género en todos sus ámbitos de actuación, la Asociación Liber propuso cinco medidas de acción a ser adoptadas por esta y por las entidades asociadas que se adhiriesen al compromiso. Estas son:

- 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

Tras la buena acogida del documento, y con carácter anual, desde Liber se ha solicitado a las entidades de apoyo a la toma de decisiones que se adhirieron al compromiso el envío de los datos, desglosados por sexo y con perspectiva de género, acerca de los estudios, campañas y eventos realizados; sobre los casos de violencia de género identificados y si tuvieron o no una

respuesta judicial; y relacionados con las políticas de igualdad de oportunidades de las entidades en el ámbito laboral, especialmente, aquellas dirigidas a fomentar la candidatura de mujeres en puestos directivos y de responsabilidad.

En el año 2021, se produce la incorporación de la Fundación Valentia Huesca a la Red de Liber, sumándose, además, al compromiso de igualdad, donde ya contamos con **17 entidades adscritas**.

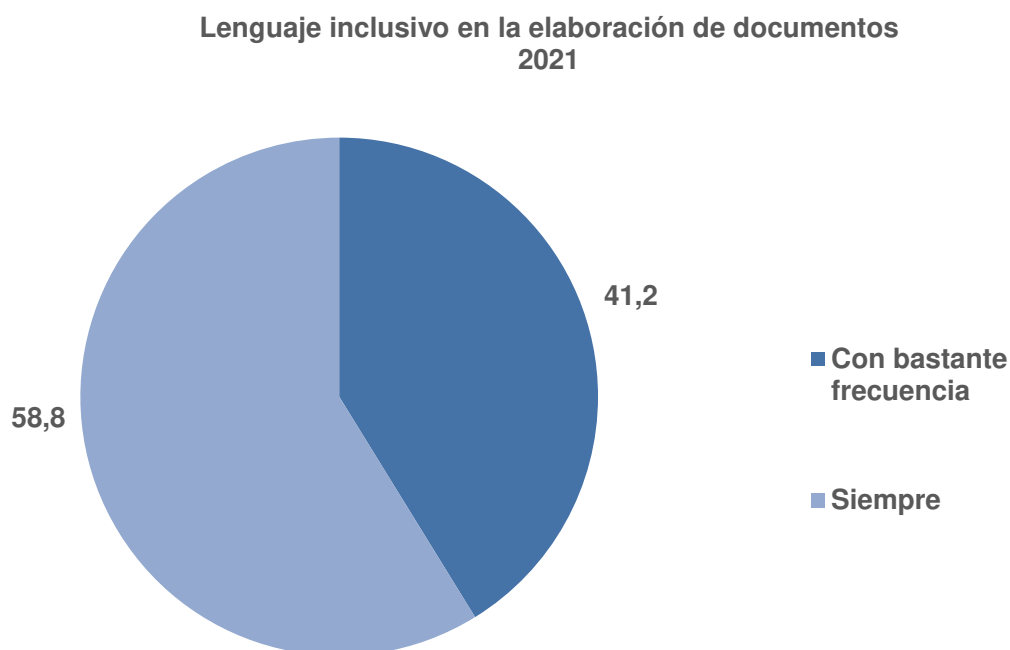
La recogida de datos de estos ejercicios permite realizar una primera aproximación sobre la evolución, mejoras y tendencia en relación con las cinco medidas dirigidas a fomentar la igualdad de género identificadas como centrales. Así, a continuación, se presenta la comparativa de los años anteriores y 2021¹, señalándose aquellas mejoras observadas, así como los ámbitos donde aún es necesario incidir para consolidar los avances y eliminar obstáculos a los mismos.

¹ En aquellos apartados donde la comparativa ha sido posible o se ha considerado procedente.

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

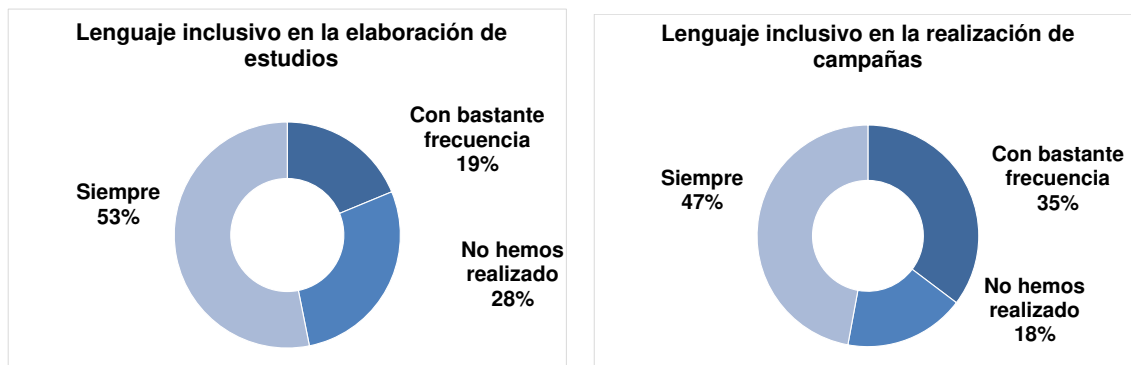
El uso del lenguaje inclusivo parece haberse convertido en una **práctica generalizada** entre las entidades y, según se desprende de los datos, se observa como la totalidad de las fundaciones encuestadas señala el haber tenido “Siempre en cuenta” (un 58,8% del total) o “Con bastante frecuencia” (el 41,2% restante) las recomendaciones de uso para un lenguaje no sexista al elaborar sus documentos de carácter público. De entre aquellas que han realizado estudios o campañas, es decir, descontadas las que no las han realizado, un 57,1% declara utilizar “Siempre” el lenguaje inclusivo y el 42,9% restante “Con bastante frecuencia” en el primer caso; mientras, en el segundo, el 50% señala que su uso se realiza “Siempre” y el otro 50% “Con bastante frecuencia” (Gráficos 1, 2 y 3).

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 2021



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

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). Año 2021



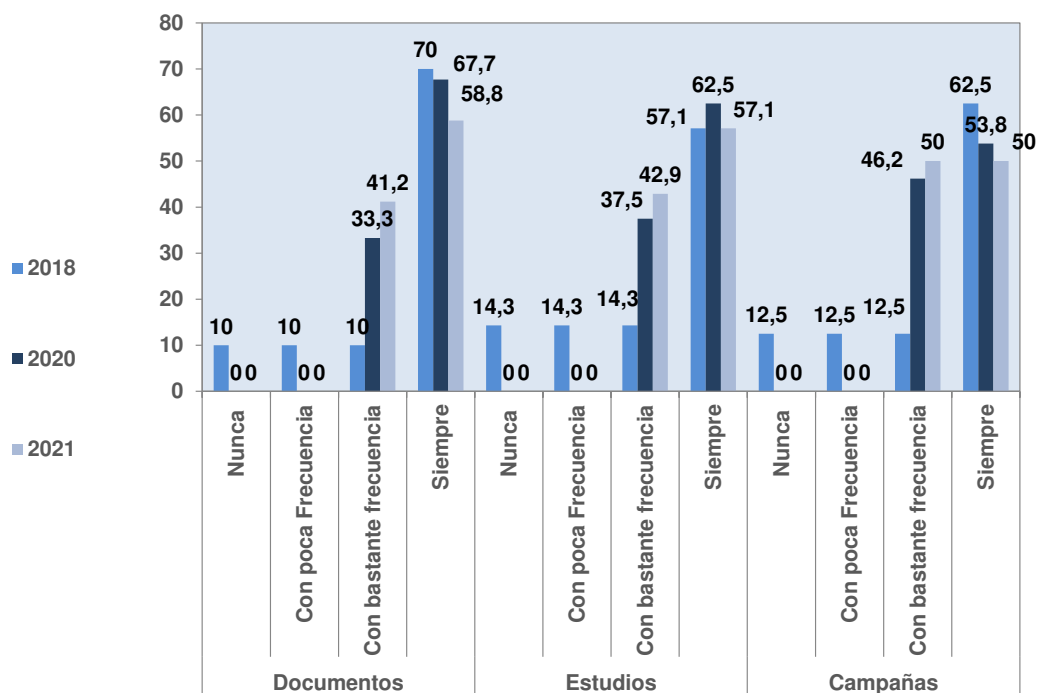
Fuente. Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las entidades

Interesante es resaltar que, a la hora de identificar **obstáculos** relacionados con el cumplimiento de este compromiso, solamente una entidad declara haber tenido dificultades y vincula estas a:

- El proceso de interiorización de la cultura de igualdad, dentro de la propia entidad.

Para finalizar, en comparación con el ejercicio anterior (año 2020), la situación parece haber empeorado ligeramente en relación con el seguimiento de las indicaciones para tener en cuenta el lenguaje no sexista (en el año 2020 un 66,7% de las entidades indicaba tenerlo siempre en cuenta frente al 58,8% en el presente año), empeoramiento que también se observa en el caso del uso del lenguaje inclusivo en los estudios (con un descenso de 5,5 puntos porcentuales con respecto al año 2020), mientras que se mantiene igual en el caso de las campañas realizadas por las entidades. No obstante, con respecto a **la evolución de este compromiso** a medio plazo, sí se observa una mejora global de este indicador. Así, en el año 2018 un 14,2% declaraba no contemplar “Nunca” o “Con poca frecuencia” las recomendaciones para el uso de lenguaje inclusivo en sus documentos, estudios o campañas; mientras en el año 2020 todas las entidades señalaron tener en cuenta esta cuestión “Siempre” o “Con bastante frecuencia” en sus documentos, estudios o campañas (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



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

Recomendaciones:

Con el objetivo de establecer líneas de mejora con respecto a las actuaciones e incorporación del lenguaje inclusivo, de forma transversal, en todas los documentos, campañas, estudios y actos públicos llevados a cabo por las entidades miembro de Liber, en el año 2020 se propusieron una serie de medidas a implementar desde Liber.

Más concretamente, **en el anterior informe** se propuso:

- Continuar introduciendo **mejoras en el cuestionario** con el objetivo de agilizar su cumplimentación por parte de las entidades, así como

en aras de progresar en la homogeneización de los datos para facilitar su comparabilidad interanual.

- Analizar los **cursos o formación que ofrecen entidades e instituciones especializadas en género y feminismos** sobre la introducción de la perspectiva de género y el uso de lenguaje inclusivo, con el objetivo de poder ofrecer información a las y los profesionales de las entidades miembro de Liber para que puedan realizar cursos actualizados.
- Valorar la posibilidad de **identificar buenas prácticas** realizadas por algunas de las entidades en esta materia, que puedan servir de referentes para aquellas otras que aún detectan ciertos obstáculos (principalmente los vinculados al uso del lenguaje inclusivo en redes sociales y a las dificultades para cambiar inercias y resistencias al cambio).

Cabe destacar que todas las recomendaciones han sido llevadas a cabo y, de hecho, se ha creado específicamente **un foro de igualdad** en el que se ofrece información de forma periódica sobre formación y recursos en materia de igualdad (incluyendo información sobre herramientas para incorporar el lenguaje inclusivo) al que las entidades miembro de Liber, pueden acceder y en el que se les ha invitado a compartir buenas prácticas entre ellas.

De cara al próximo año, las mejoras introducidas en el cuestionario permitirán un seguimiento longitudinal más robusto de este compromiso, al no haber rupturas metodológicas. Asimismo, la continuidad en la identificación de cursos o formaciones realizadas por otras entidades promotoras de la igualdad de género y/o de los derechos de las personas con discapacidad y la posibilidad de compartir buenas prácticas gracias a la creación y mantenimiento del foro de igualdad, creado en 2021, servirán para afianzar los logros alcanzados y mantener la mejora continua observada.

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

Este compromiso se incluye de modo transversal en las fichas de recogida de datos, al solicitar a las entidades analizar sus acciones de 2021 con perspectiva de género e informar sobre todos sus datos desglosados por sexo. Por tanto, no se realizará un análisis específico del compromiso 2.

No obstante, a modo de contextualización, la siguiente tabla recoge la información más relevante, desagregada por sexo, de cómo se distribuyen, atendiendo a esta variable, las personas con mayor relación con las entidades. Así, tal y como se observa en la siguiente tabla (Tabla 1):

- La presencia relativa de varones entre las personas en situación de tutela/curatela representativa (situaciones transitorias) sigue siendo mayor (55,5%) que la de mujeres (44,5%) y prácticamente no varía con respecto a los datos de 2020.
- Entre el **voluntariado y las y los profesionales contratadas/os la presencia de mujeres es notablemente mayor** (72,8% y 79,3% respectivamente) y, en ambos casos, la feminización de estos perfiles aumenta ligeramente con respecto al año 2020, donde estos porcentajes se situaban en 70,4% y 79,0% respectivamente. Esta alta feminización del empleo se mantiene en todas las áreas, con excepción del área jurídica, donde existe paridad. En relación con las personas colaboradoras no contratadas, la presencia se encuentra equilibrada (el 52,6% son mujeres y el 47,4% son varones), dato que contrasta con la situación en el año anterior.
- Por último, en relación con la **membresía de patronato**, la situación no solo parece invertirse, apreciándose una **mayor masculinización, sino que, además, los datos empeoran con respecto a 2020**: un 62,7% de los miembros de patronatos son hombres (58,4% en 2020) frente al 37,9% de las mujeres (41,6% en 2020), lo que parece indicar que la segregación vertical, ya observada el año pasado, se agudiza.

Tabla 1. Datos básicos desagregados por sexo según tipo de relación con las entidades miembro de Liber (valores absolutos y % sobre el total). Años 2020 y 2021

	Año 2020						Año 2021					
	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 en situación de tutelas = Curatelas representativas (situaciones transitorias)	1.328	1.638	2.966	44,8%	55,2%	100,0%	1.408	1.753	3.161	44,5%	55,5%	100,0%
Personas voluntarias	476	200	676	70,4%	29,6%	100,0%	513	192	705	72,8%	27,2%	100,0%
Profesionales contratadas/os según área	215	57	272	79,0%	21,0%	100,0%	242	63	305	79,3%	20,7%	100,0%
3.1. Área de Dirección	13	4	17	76,5%	23,5%	100,0%	13	7	20	65,0%	35,0%	100,0%
3.2. Área social	130	23	153	85,0%	15,0%	100,0%	149	28	177	84,2%	15,8%	100,0%
3.3. Área Económica / administración/ contable	40	17	57	70,2%	29,8%	100,0%	55	41	96	57,3%	42,7%	100,0%
3.4. Área jurídica	4	7	11	36,4%	63,6%	100,0%	7	7	14	50,0%	50,0%	100,0%
3.5. Área de Voluntariado	3	3	6	50,0%	50,0%	100,0%	3	2	5	60,0%	40,0%	100,0%
3.6. Otros (pretutela, calidad, recepcionista....)	25	3	28	89,3%	10,7%	100,0%	29	5	34	85,3%	14,7%	100,0%
Colaboradoras/es no contratadas/os	37	22	59	62,7%	37,3%	100,0%	30	27	57	52,6%	47,4%	100,0%
Miembros de patronato	107	150	257	41,6%	58,4%	100,0%	118	193	311	37,9%	62,1%	100,0%

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

Interesante es también recoger la información aportada por algunas entidades sobre los obstáculos identificados en relación con la desagregación de datos según sexo. En este sentido, solamente una entidad señaló **encontrar dificultades** debido a la **“Falta de registros donde aparezcan los datos desglosados”** señalando como dificultad:

- No siempre se cuenta con las herramientas o los registros adaptados para recoger esta información.

Recomendaciones:

En vista de los datos obtenidos, se propone la implementación de la siguiente medida²:

Realizar un **seguimiento** y, si es necesario, **asesoramiento específico** a la **entidad** que declara tener **dificultades** para recoger los datos desagregados.

² En el compromiso 5 se recogen recomendaciones adicionales para reducir la segregación vertical y aumentar el número de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

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

Como ya se señalaba en el anterior informe sobre el seguimiento de los compromisos en materia de igualdad de Liber (Liber, 2020), la literatura especializada en materia de género y discapacidad, así como las fuentes estadísticas oficiales, muestran cómo la intersección entre ambas variables agrava la discriminación que sufren las mujeres con discapacidad en todos los ámbitos (económico, laboral, sanitario, social, etc.) (COCEMFE, 2019³; Naciones Unidas, 2018⁴; Fundación CERMI Mujeres, 2013⁵; Parlamento Europeo, 2013⁶, etc.) hecho que también se recoge en el artículo 15 de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, donde se reconoce que las mujeres con discapacidad pueden ser objeto de formas múltiples e interseccionales de discriminación por motivos de género y de discapacidad.

Esta realidad no solamente se observa en el caso de la violencia de género, sino que parece agudizarse, ya que las mujeres con discapacidad no solamente sufren más violencia que las mujeres sin discapacidad, sino que esta también tiene repercusiones más graves. Así, si analizamos los datos que ofrece la Macroencuesta de Violencia de Género 2019 (Ministerio de Igualdad, 2019⁷), la prevalencia de la violencia en la pareja a lo largo de la vida entre las mujeres con discapacidad acreditada es mayor que entre las mujeres sin discapacidad:

- El 20,7% de las mujeres con discapacidad acreditada ha sufrido violencia física o sexual de alguna pareja, frente al 13,8% de las mujeres sin discapacidad acreditada.
- El 40,4% de las mujeres con discapacidad acreditada ha sufrido algún tipo de violencia en la pareja, frente al 31,9% de las mujeres sin discapacidad acreditada (20,9% frente al 14,4% en el caso de la violencia ejercida por la pareja actual; y 52,2% frente al 42,9% en el caso de 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 alguna pareja actual:

³<https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2020/06/COCEMFE-manual-genero-discapacidad.pdf>

⁴ <https://www.un.org/development/desa/disabilities/publication-disability-sdgs.html>

⁵<https://consaludmental.org/publicaciones/TransversalidadgeneropoliticaspUBLICASdiscapacidad.pdf>

⁶ https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-7-2013-0329_ES.pdf?redirect

⁷ No existe información más reciente, por lo que no se han podido actualizar estos datos.

- El 77% de las mujeres con discapacidad señalan que los episodios de violencia les han producido alguna consecuencia psicológica frente al 69,4% de las mujeres sin ella.
- La diferencia es aún más acusada cuando se observa lo que sucede con la violencia ejercida por la pareja actual: el 63,9% de las mujeres con discapacidad que han sufrido alguno/s de esto/s tipos de violencia/s de su pareja actual afirma haber tenido consecuencias psicológicas derivadas de esta situación, frente al 46,7% de las mujeres sin discapacidad acreditada.

Como únicos datos positivos, las mujeres con discapacidad acreditada denuncian la violencia ejercida por sus parejas en mayor medida (30,8%) que las mujeres sin discapacidad (20,9%) y lo mismo sucede con la búsqueda de ayuda formal: el 50,5% de las mujeres con discapacidad han buscado ayuda formal (médica, psicológica, han acudido a servicios sociales, etc.) como consecuencia de la violencia sufrida por parte de alguna de sus parejas frente al 31,1% de las mujeres sin discapacidad acreditada (Ministerio de Igualdad, 2019).

Conscientes de esta realidad, las entidades miembro de Liber siempre han tenido un fuerte compromiso con el combate y prevención de las violencias de género. A su identificación y visibilización contribuye la recogida y transmisión de denuncias de violencias de género, tercer eje de las medidas de acción contempladas.

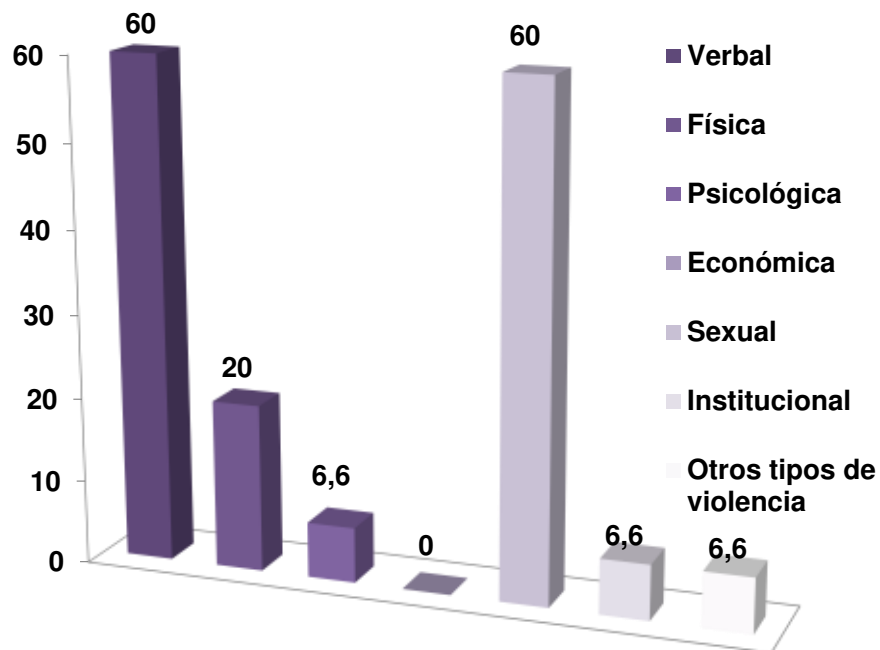
En este sentido, según los datos facilitados por las entidades, en el año 2021 se identificó que **15 mujeres**⁸ habían sufrido algún tipo de violencia, lo que supone un **descenso de 28 casos con respecto al año anterior**. Es interesante resaltar que este año se rompe la tendencia observada desde 2018, con un aumento paulatino de los casos de violencias de género identificados por las entidades, aunque probablemente este pueda explicarse por la introducción de ayudas y definiciones sobre qué entendemos por violencia de género en el cuestionario de recogida de información, lo que puede haber contribuido a una mejor acotación de los casos identificados.

En este sentido, importante es destacar que todos los casos anteriormente señalados fueron identificados por tan solo 6 entidades (2 menos que en 2020) y, más importante aún, es que casi al igual que el año pasado, el **60,0% de los casos identificados se concentran en tan solo dos entidades** (61,8% en 2020).

⁸ El número de mujeres que ha sufrido violencia de género puede ser mayor, ya que a lo largo de este apartado solamente se recogen los casos identificados como tal.

En cuanto al tipo, las formas de violencia más frecuentes fueron la verbal y la violencia sexual, experimentadas en ambos casos por un 60% de las mujeres que han sufrido violencia, seguida de la física (20%) y psicológica e institucional (6,6% en ambos casos) (Gráfico 5). Con respecto a los datos del año anterior, cabe destacar el descenso en el porcentaje de mujeres que han sufrido violencia psicológica (35% en 2020), aunque, como se ha señalado, en el cuestionario del presente año se han introducido ayudas y filtros, por lo que existe una ruptura metodológica que puede explicar algunas de las diferencias observadas (Gráfico 5).

Gráfico 5. Tipo de violencia ejercida contra las mujeres apoyadas por las entidades (% sobre el total de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia de género). Año 2021



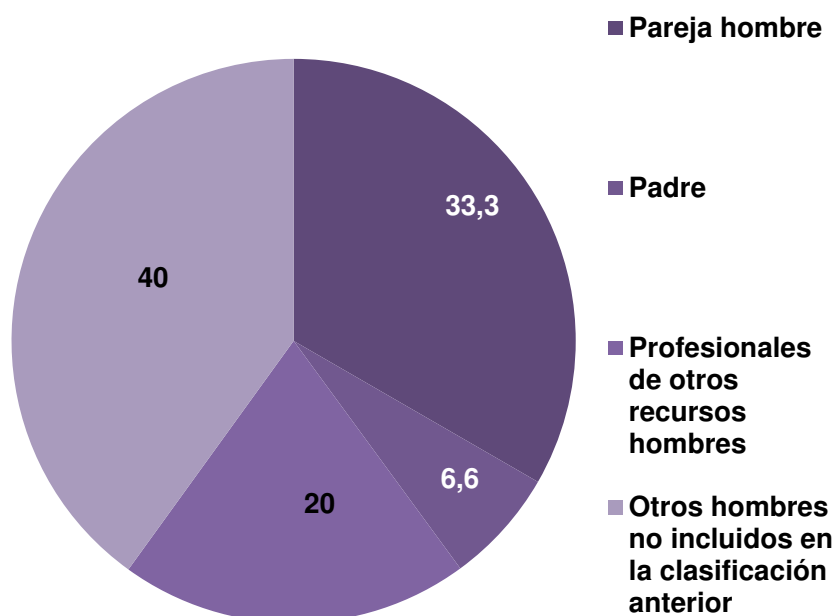
Fuente. Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las entidades

Fruto, probablemente, de esta mejora en los cuestionarios son también los cambios que se observan en lo relativo a la relación de las mujeres con la persona agresora. Tal y como se observa en el Gráfico 6, en el año 2021 todos los agresores fueron varones:

- Un 33,3% tenían una relación de pareja o expareja con la mujer apoyada.

- Un 20% eran padres de la mujer apoyada.
- En un 6,6% eran hombres de recursos ajenos a la entidad de provisión de apoyo.
- Un 40% fueron hombres no contemplados en ninguna de las categorías señaladas, probablemente, desconocidos.

Gráfico 6. Relación con la persona agresora (% sobre el total de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia de género). Año 2021



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

Para finalizar, cabe señalar que un 60% de los casos fueron identificados por las propias entidades de provisión de apoyos (dato similar al del año 2020, situado en un 62%), mientras que el **porcentaje de casos identificados por las propias mujeres apoyadas ascendió en 20 puntos** porcentuales con respecto al año anterior, aunque más o menos similar al observado en 2019⁹ (33,3% en 2021 frente a 12% en 2020 y 27,6% en 2019). Los casos restantes fueron identificados por otros recursos y servicios.

⁹ La situación de pandemia y las medidas de confinamiento puede haber condicionado los datos del año 2020

De estos casos, se han **denunciado 12 (un 80%) siendo judicializados la mayoría de ellos (91,7%)**, pero, hasta el momento, **solo ha habido 2 sentencias en firme (18,2%)** por los siguientes motivos:

- El proceso aún no ha finalizado. La denuncia está interpuesta, pero o en fase de investigación, en fase de instrucción judicial o se está pendiente de sentencia (existiendo en este caso una orden de alejamiento).
- En uno de los casos, se celebró un juicio exprés, pero la mujer apoyada no quiso denunciar a su pareja, por lo que solo existe un documento relatando los hechos acontecidos.

Para finalizar, interesante es señalar que ninguna de las entidades que documentaron casos de violencias machistas ha encontrado dificultades relacionadas con este compromiso.

Recomendaciones:

En el año **2020**, Liber introdujo una serie de mejoras en el cuestionario de recogida de datos, que han permitido avanzar en el conocimiento de la situación de las mujeres apoyadas que han sufrido violencia/s de género. Estos fueron:

- Se procedió al desglose de la pregunta ¿Cuántos de estos casos de violencia han sido identificados por la entidad o por recursos y servicios? Introduciendo una casilla para cada supuesto.
- Se introdujo una nueva pregunta para conocer si, en los casos judicializados que no resultaron en una condena, la persona acusada fue declarada inocente o si aún no ha habido sentencia firme.

Con el objetivo de continuar con la mejora en la recogida de información, que permita un análisis riguroso y completo de la situación y evolución de esta medida, **en el año 2021, se incorporaron las siguientes mejoras:**

- Se introdujo una pregunta adicional sobre el **total de mujeres** que han sufrido violencia/s de género. (En 2020 el cuestionario solamente recogía episodios).

- Se procedió al desglose de la pregunta sobre tipos de violencias sufridas introduciendo dos nuevos tipos:
 - Violencia sexual.
 - Violencia institucional.
- Se introdujo un **cuadro aclaratorio** con la definición de violencia/s de género para que todas las entidades tengan un marco conceptual común.
- Se **unificó la información, relativa a las preguntas relacionadas** con las mujeres víctimas o a los episodios sufridos por cada una de ellas, clarificando a qué nos referimos en cada cuestión.
- Se introdujo una pregunta específica para conocer los motivos por los que **algunos casos no son denunciados**.
- **Se introdujeron filtros** (por ejemplo, si una entidad declara que ha identificado un número de casos totales de violencias de género, no puede introducir un número superior en ninguno de los parciales).

Adicionalmente, y de cara a avanzar en esta dimensión, y en este compromiso, se propuso la realización de las **siguientes actuaciones**:

- Analizar si existen **buenas prácticas** realizadas por algunas de las entidades que puedan servir de referente para las restantes y que ejerzan como referente positivo, especialmente en relación con la provisión de apoyos para que las propias mujeres puedan identificar y denunciar situaciones de violencias.
- **Fomentar las sinergias** ya existentes, para facilitar que se **comparta información y recursos** entre las diferentes entidades.
- En esta línea y, en la medida de lo posible, **identificar proyectos realizados por entidades** que puedan servir de ayuda y apoyo en el trabajo de la red profesional (a modo de ejemplo, desde 2013 existe un proyecto liderado por Plena inclusión “Mantente Seguro”¹⁰, financiado por el MECD, en el que se forma a mujeres y hombres con discapacidad intelectual –y también a familiares, personas voluntarias y a profesionales–, sobre prevención de abuso y violencia sexual).

En este sentido, destacar que, además de la creación del **foro de igualdad** anteriormente señalado, en el que se han identificado recursos de otras entidades dirigidos a prevenir y combatir las distintas formas de violencias machistas que sufren las mujeres con discapacidad intelectual, incluyendo información específica sobre formaciones dirigidas a mejorar el conocimiento sobre distintas formas de violencias de género y se ha animado a las entidades a compartir recursos, desde la Asociación Liber y, en

¹⁰ <https://www.plenainclusion.org/categorias/sexualidad?page=3>

colaboración con Plena Inclusión, se está desarrollando el proyecto **“Lideresas para el cambio”**, con el objetivo de ofrecer información y formación a mujeres apoyadas por nuestras entidades, a profesionales que trabajan en estas, a voluntarias y a mujeres miembro del patronato sobre participación política de, de mujeres con y sin discapacidad intelectual, en los órganos de gobierno de las entidades, igualdad de oportunidades y empoderamiento y en las que, en alguna sesión, se han abordado cuestiones específicas relacionadas con violencias machistas.

Como ya se ha señalado, de cara al próximo año, las mejoras introducidas en el cuestionario permitirán un seguimiento longitudinal más robusto de la información, al no haber rupturas metodológicas, hecho especialmente relevante en relación con este compromiso, ya que hasta este año no se contaba con información homogénea y comparable.

Asimismo, como sucedía en el primer compromiso, la continuidad en la identificación de cursos o formaciones realizadas por otras entidades promotoras de la igualdad de género y/o de los derechos de las personas con discapacidad relacionadas con la prevención, denuncia y erradicación de las distintas formas de violencias machistas y la posibilidad de compartir buenas prácticas, recursos y herramientas entre las entidades miembro de Liber, gracias a la creación y mantenimiento del foro de igualdad contribuirán, potencialmente, a una mejor identificación de los casos en los que se están produciendo violencias contras las mujeres, así como a buscar y proporcionar las herramientas y recursos más adecuados a cada caso y cada mujer.

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

La irrupción de la pandemia de Covid-19 tuvo un impacto lógico sobre la organización de eventos y jornadas durante el año 2020. Una vez recuperada lo que se ha denominado “nueva normalidad”, la mayoría de las entidades ha vuelto a realizar actividades, aunque todavía un 35,3% de las entidades firmantes del compromiso no ha realizado ningún evento o jornada durante el año 2021.

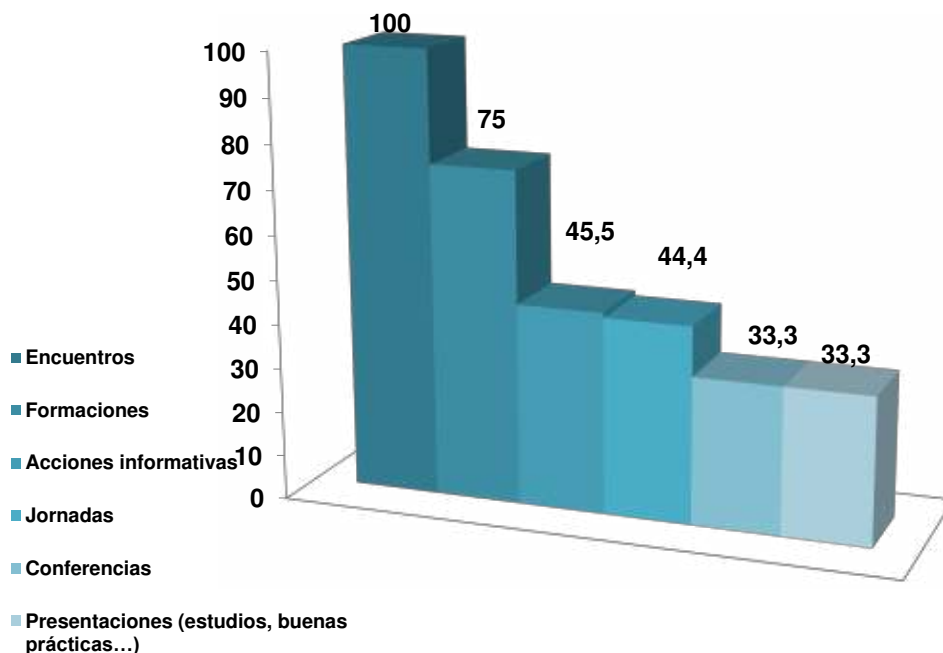
Entre las organizaciones que sí realizaron algún tipo de evento, jornada o formación, ya sea presencial u online, se observa, en líneas generales, una **participación equilibrada e incluso superior de mujeres** que de varones. No obstante, este hecho puede estar ligeramente condicionado por el tipo de actuaciones que se han llevado a cabo que, en muchos casos, han contado con la participación de la red profesional de entidades que ya, de por sí, cuentan con plantillas altamente feminizadas.

En cualquier caso, al igual que ocurría en el pasado año, los porcentajes de ponentes, moderadoras y mujeres participantes en **aperturas y cierres de los eventos y asistentes son muy elevados, situándose en una horquilla que va desde el 50% al 100%**.

Sin embargo, a la hora de preguntar si **se tuvo en cuenta la perspectiva de género** en estas actuaciones, los resultados muestran que aún existe espacio para la mejora. Así, tal y como se observa a continuación, en el siguiente Gráfico (Gráfico 7):

- Solamente en el caso de los encuentros, la perspectiva de género se tuvo en cuenta siempre.
- En las acciones formativas (75%) la perspectiva de género se tuvo en cuenta en la mayoría de las ocasiones y en las acciones informativas (45,4%) y en las jornadas (44,4%) casi en la mitad de las ocasiones.
- En las conferencias y en las presentaciones los porcentajes descienden situándose en un 33,3% en ambos casos.

Gráfico 7. Inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones realizadas (% sobre el total por cada tipo de actuación). Año 2021



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

Algunas de las acciones realizadas por las diversas entidades se detallan a continuación:

- Lanzamiento de campañas del 8 de marzo.
- Difusión de información sobre macroencuesta sobre la violencia contra las mujeres.
- Formación a toda la plantilla en igualdad y elaboración del I Plan de Igualdad.
- Diseño de planes de igualdad.
- Participación en algunos eventos y jornadas externas.
- Ciclos de charlas online.
- Formaciones en prevención de violencias machistas para voluntariado y profesionales, charlas y jornadas.
- Elaboración de guía para la prevención de la violencia de género.
- Inclusión de lenguaje no sexista en redes sociales.
- Actividades junto a otras asociaciones para dar a conocer la entidad y las labores del voluntariado.
- Campañas de sensibilización.
- Socialización de una herramienta audiovisual acerca de la labor de la entidad.

- Participación, como ponentes, en curso de formación especializada en asistencia jurídica en el ámbito de la violencia machista en la Mesa redonda: "Violencia de género y grupos de riesgo" con la ponencia "La violencia de género más invisible: mujer y discapacidad intelectual".
- Relatos en medios de comunicación, etc.

Recomendaciones:

En el anterior año, se propusieron las siguientes actuaciones:

- De cara a próximas convocatorias, se propuso la **introducción de mejoras en el cuestionario y herramienta de recogida de datos**, que permitiese el establecimiento de filtros y la introducción de cuadros explicativos, si fuera necesario, para que todas las entidades cumplieran información similar y homogeneizada, que permita la comparabilidad y el análisis de la evolución de esta dimensión.
- También se propuso promover y fomentar la organización de jornadas y programas que **aborden temáticas especialmente relevantes para las mujeres apoyadas**, aprovechando información recabada en otros estudios o informes realizados por Liber, atendiendo especialmente a las distintas intersecciones que puedan estar condicionando en mayor medida sus realidades.

En este sentido, además de la inclusión de mejoras en el cuestionario, durante 2022 desde Liber se ha promovido el **primer encuentro sobre género y discapacidad enfocado a abordar las interseccionalidades** que atraviesan a las mujeres con discapacidad intelectual y que se celebra en el mes de junio de 2022. Adicionalmente, en el encuentro celebrado en el mismo mes con patronatos y Junta Directiva se incluye una **"Píldora informativa"** sobre la intersección entre género y discapacidad intelectual y la importancia de incluir la perspectiva de género en todas las acciones que las entidades lleven a cabo.

Se prevé de cara al próximo año, dar continuidad a la realización de formaciones específicas sobre la interseccionalidad entre género y discapacidad y de estas, con otras variables.

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

Para finalizar, en este apartado se analizaron las actuaciones realizadas por las entidades adheridas al Compromiso de igualdad en relación con el **fomento de la candidatura de mujeres** en procesos de selección para **puestos de responsabilidad y de toma de decisiones**.

Tal y como se puede observar en la siguiente Tabla (Tabla 2), probablemente este sea el ámbito en el que queda aún más espacio para la mejora. Así, mientras un 76.5% de las entidades adheridas al Compromiso de igualdad realiza algún tipo de medida o políticas dirigidas a mejorar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y un 52,9% cuenta con planes de igualdad que incluyen, específicamente, la gestión del personal, la incorporación de la perspectiva de género no llega a alcanzar la mitad (47,1%) en lo referente a su inclusión en los procesos de selección, desarrollo de carrera, formación y remuneración, y **solo un 35,3% realiza acciones positivas dirigidas a reducir la segregación vertical**. Importante también es destacar que una entidad declara no realizar ninguna de las actuaciones anteriores.

Tabla 2. Actuaciones dirigidas a fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (% sobre el total). Año 2021

	%
Políticas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar	76,5
Plan de Igualdad que incluya, específicamente, la gestión del personal	52,9
Incorporación de la perspectiva de género en todo lo referente a los procesos de selección, desarrollo de carrera, formación, remuneración, etc.	47,1
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	35,3
Realización de acciones positivas para fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, gestión, dirección y patronato	35,3
Realización de actuaciones limitadas a lo establecido por Convenio	23,5
Ninguna	5,9

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

Para finalizar, en relación con los obstáculos identificados por las entidades para cumplir con este compromiso, se señalan los siguientes:

- Dificultades de carácter económico relacionadas con las necesidades derivadas de los cambios en las estructuras o por la flexibilidad laboral.
- Las dificultades para algunas mujeres de asunción de cargos directivos derivadas de los obstáculos a la conciliación aún existentes.
- La falta de implicación de los hombres que conlleva que, al final, las actuaciones dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades sean lideradas, en la mayoría de los casos, por mujeres.

Recomendaciones:

En el informe realizado en el año 2021 (con los datos procedentes del año 2020), se proponían las siguientes **recomendaciones**:

- Valorar la posibilidad de identificar **buenas prácticas** realizadas por algunas de las entidades que puedan servir de referentes para las restantes y que ejerzan como referente positivo.
- Fomentar las **sinergias**, ya existentes, para facilitar que se **comparta información y recursos** (si existen) entre las diferentes entidades.
- Realizar **actuaciones de sensibilización** con los equipos y órganos de dirección para que tengan en cuenta la incorporación de la diversidad y la perspectiva de género en todas las actuaciones relacionadas con la incorporación y desarrollo de carrera, desde la oferta de empleo, proceso de selección de candidatos/as, contratación, integración, consolidación, plan de carrera, etc. y que incidan en la importancia de no ser “ciegos al género”.
- Identificar **actuaciones de otros sectores o entidades** como, por ejemplo, programas de **liderazgo y mentorazgo** para impulsar un mayor número de candidatas a los patronazgos.

Desde Liber estamos llevando a cabo un proyecto de **ciudadanía activa** en el que, entre otras actuaciones, se va a llevar a cabo un programa de **mentorazgo** en el que miembros de la Junta Directiva y patronas/os acompañen a personas apoyadas y les capaciten para formar parte de un órgano de gobierno. En este programa, se ha tenido en cuenta la necesidad de que en dichas formaciones siempre haya paridad y material accesible.

Por último, de cara al próximo año, se plantea la conveniencia de **analizar qué resultados han dado estas actuaciones** y si se ha incrementado la presencia de mujeres en puestos directivos y de toma de responsabilidades, incluyendo la presencia de mujeres con discapacidad intelectual.

liber.

Asociación
de entidades de apoyo
a la toma de decisiones



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES
Y AGENDA 2030



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL