

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 2022

Con la colaboración de



Autoras:

Nuria Guilló Rodríguez

Irene Yepes García

Edita:

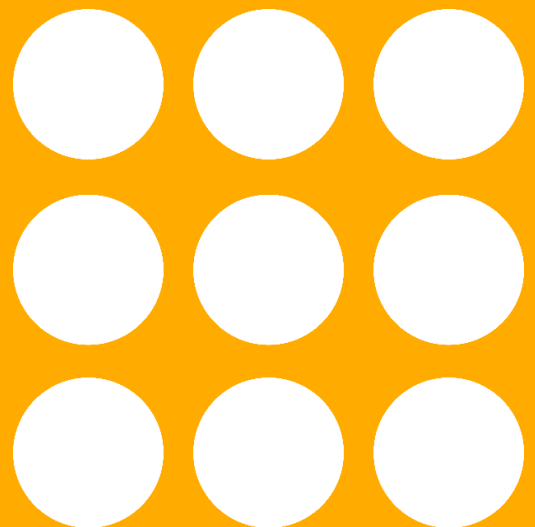
liber. Asociación
de entidades de apoyo
a la toma de decisiones

Madrid, septiembre de 2023.

Calle Aviador Zorita 13, oficina 208.

28020, Madrid.

www.asociacionliber.org



Con la colaboración de



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS.....	5
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	12
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.....	21
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.....	24
CONCLUSIONES.....	27
AGRADECIMIENTOS	28

INTRODUCCIÓN

En 2018, la Asociación Liber, antiguamente denominada Asociación Española de Fundaciones Tutelares (AEFT) elaboró un documento titulado **"Medidas de acción sobre igualdad de género"**. Este documento fue creado como un compromiso público para implementar medidas concretas destinadas a combatir la discriminación en base al género que experimentan tanto las mujeres apoyadas como las trabajadoras, voluntarias y miembros de la Junta Directiva y patronatos de la red de Liber.

En línea con la postura institucional de igualdad de género en el ámbito de la discapacidad intelectual y del desarrollo, publicada por Plena inclusión España, la Asociación Liber propuso cinco medidas de acción que debían ser adoptadas por la propia Asociación y por las entidades asociadas que se unieran a este 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, desde Liber se ha solicitado anualmente a las entidades que se unieron al compromiso de igualdad de género que envíen datos desglosados por sexo y con una perspectiva de género. Estos datos incluyen información sobre los estudios, campañas y eventos realizados, los casos de violencia de género identificados y si se tomaron medidas judiciales al respecto, y qué políticas de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, en particular, aquellas orientadas a promover la candidatura de mujeres en puestos directivos y de responsabilidad han llevado a cabo.

Además, desde el 2018, año en el que se inició la recogida de datos, se han ido adhiriendo nuevas entidades al compromiso hasta alcanzar **las 21 en el año 2022**, lo que supone **un incremento de cuatro entidades** con respecto al año anterior.

La recopilación de datos en estos ejercicios proporciona un análisis inicial sobre la evolución, mejoras y tendencias en relación a las cinco medidas fundamentales para promover la igualdad de género. A continuación, se presenta una comparativa entre años anteriores y 2022¹, destacando las mejoras observadas y los ámbitos en los que aún se requiere mayor atención para consolidar los avances y superar obstáculos.

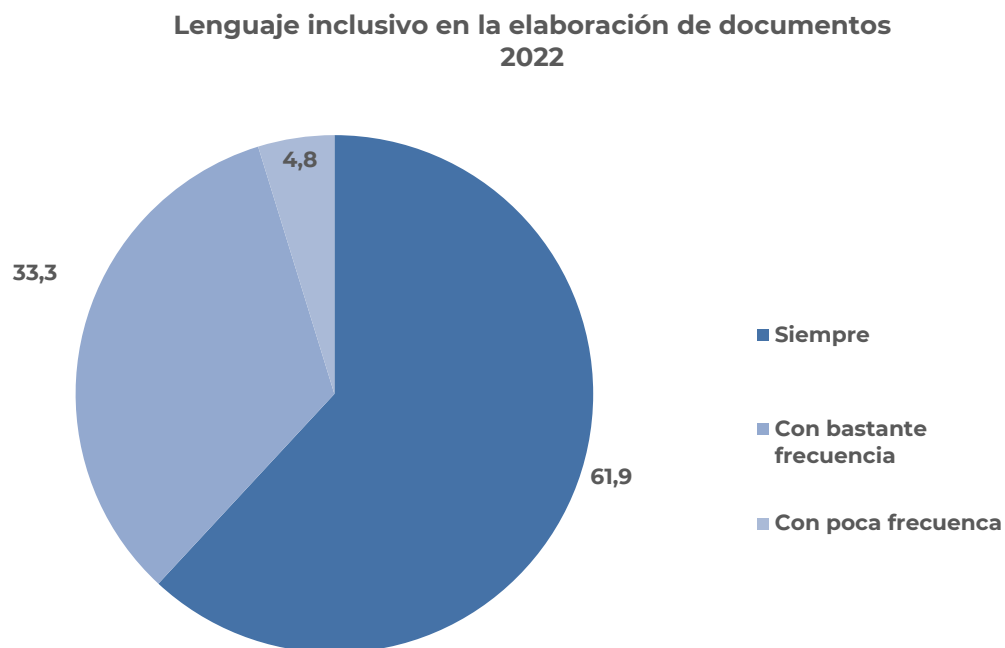
¹ En aquellos apartados donde la comparativa ha sido posible o se ha considerado procedente.

ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS

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

El **uso del lenguaje inclusivo** parece haberse convertido en una **práctica habitual** entre la mayoría de las entidades y, según se desprende de los datos, se observa cómo la práctica totalidad de las fundaciones encuestadas señala haber tenido “Siempre en cuenta” (un 61,9% del total, 3,1 puntos porcentuales más que al año anterior) o “Con bastante frecuencia” (33,3% del total) las recomendaciones de uso para un lenguaje no sexista al elaborar sus documentos de carácter público. El 4,8% restante reconoce realizarlo con poca frecuencia, correspondiéndose este porcentaje a aquellas entidades que se acaban de adherir al compromiso (Gráfico 1).

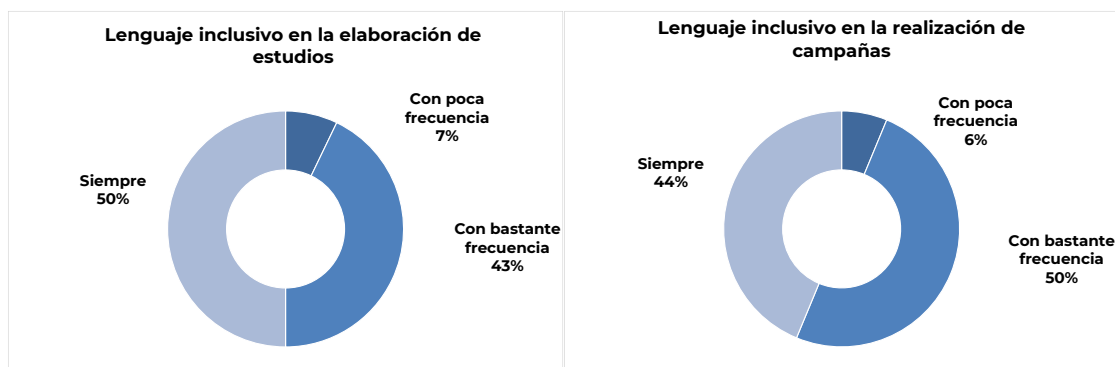
Gráfico 1. Entidades que han tenido en cuenta las recomendaciones de uso para un lenguaje no sexista al elaborar documentos (% sobre el total de entidades). Año 2022



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

Por otro lado, de entre aquellas que han realizado estudios un 50% declara utilizar “Siempre” el lenguaje inclusivo y un 43% “Con bastante frecuencia”, mientras el 7% restante lo hace “con poca frecuencia”. En el caso de las campañas, el lenguaje no sexista es utilizado algo menos habitualmente. Así, un 44% lo utiliza “Siempre” y un 50% “Con bastante frecuencia” frente al 6% que lo hace “Con poca frecuencia” (Gráficos 2 y 3).

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 2022



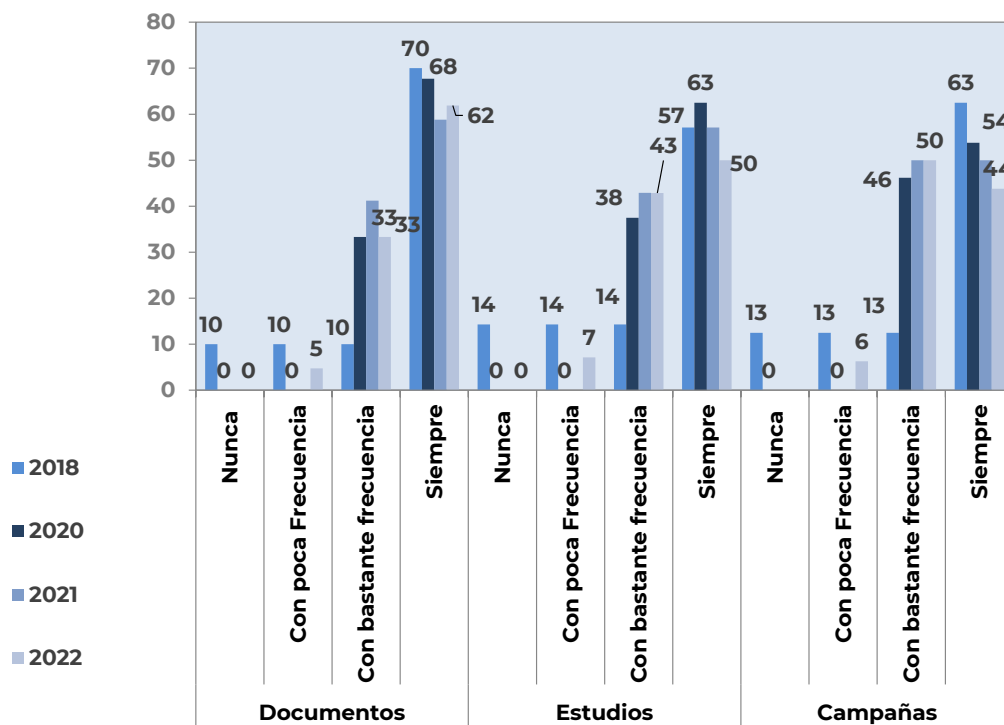
Fuente. Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las entidades

Para finalizar, en comparación con ejercicios anteriores y, especialmente con los años 2021 y 2022, la situación parece haber empeorado ligeramente en relación con el seguimiento de las indicaciones para tener en cuenta el lenguaje no sexista y se confirma la tendencia descendiente iniciada el pasado año, empeoramiento que también se observa en el caso del uso del lenguaje inclusivo en los estudios y 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” las recomendaciones para el uso de lenguaje inclusivo en sus documentos, estudios o campañas; mientras en el año 2022 ninguna entidad señaló esta opción. Además, la propia incorporación al compromiso parece tener un efecto positivo y las entidades que llevan desde sus inicios adheridas son las que tienen 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, 2022



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, desde el año 2020 se han introducido **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.

Adicionalmente, en el año 2020 se creó específicamente **un foro de igualdad** en el que se ofrece información 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.

Importante es resaltar que la mera incorporación al compromiso parece tener un efecto potenciador de la introducción de mejoras con respecto a la utilización generalizada de las recomendaciones de uso de lenguaje no sexista, por lo que, de cara a futuros ejercicios, se buscará la **incorporación de nuevas entidades** de nuestra red.

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 de 2022 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:

- Al igual que sucedía en el año 2021, **la proporción de hombres apoyados** por las entidades miembro de Liber sigue siendo **mayor** (55,4%) que la de mujeres (44,6%), y apenas varía en comparación con los datos de 2021 y 2020.
- Tanto en el **voluntariado como en el empleo remunerado, la presencia de mujeres es significativamente mayor** (72,5% y 78,9% respectivamente). En ambos casos, la feminización de estos perfiles se mantiene prácticamente igual que el año anterior (72,8% y 79,3% respectivamente). Esta alta feminización del empleo se mantiene en todas las áreas, alcanzando su máximo exponente en el área de voluntariado, con un 100% de ocupación femenina, con la única excepción del ámbito jurídico, donde se observa una mayor presencia masculina (60%). En cuanto a las personas colaboradoras no contratadas, la presencia es más equilibrada, con un 44,2% de mujeres y un 55,8% de hombres, revirtiendo los porcentajes observados en 2021.
- En cuanto a **la membresía en los patronatos**, la situación no solo muestra una mayor masculinización, sino que sigue empeorando ligeramente con respecto 2020 y 2021, confirmando **la segregación vertical**. Un 62,3% de los miembros del patronato son hombres (en comparación con el 58,4% en 2021), mientras que solo el 37,7% son mujeres (en comparación con el 41,6% en 2021).

Tabla 1. Datos básicos desagregados por sexo según tipo de relación con las entidades miembro de Liber (valores absolutos y % sobre el total). Años 2021 y 2022

	Año 2021						Año 2022					
	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	1.408	1.753	3.161	44,5%	55,5%	100,0%	1.530	1.900	3.430	44,6%	55,4%	100,0%
Personas voluntarias	513	192	705	72,8%	27,2%	100,0%	512	194	706	72,5%	27,5%	100,0%
Profesionales contratadas/os según área	242	63	305	79,3%	20,7%	100,0%	266	71	337	78,9%	21,1%	100,0%
3.1. Área de Dirección	13	7	20	65,0%	35,0%	100,0%	15	6	21	71,4%	28,6%	100,0%
3.2. Área social	149	28	177	84,2%	15,8%	100,0%	164	31	195	84,1%	15,9%	100,0%
3.3. Área Económica / administración/ contable	55	41	96	57,3%	42,7%	100,0%	46	20	66	69,7%	30,3%	100,0%
3.4. Área jurídica	7	7	14	50,0%	50,0%	100,0%	6	9	15	40,0%	60,0%	100,0%
3.5. Área de Voluntariado	3	2	5	60,0%	40,0%	100,0%	3	0	3	100,0%	0,0%	100,0%
3.6. Otros (calidad, recepcionista...)	29	5	34	85,3%	14,7%	100,0%	32	5	37	86,5%	13,5%	100,0%
Colaboradoras/es no contratadas/os	30	27	57	52,6%	47,4%	100,0%	23	29	52	44,2%	55,8%	100,0%
Miembros de patronato	118	193	311	37,9%	62,1%	100,0%	118	195	313	37,7%	62,3%	100,0%

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, se destacan las siguientes cuestiones:

- La dificultad derivada de la necesidad de sistematizar todos los datos usando varias herramientas informáticas y la inversión de tiempo que esto requiere.
- Los registros previos existentes en la entidad no estaban preparados para desagregar los datos.

La dificultad vinculada a la desagregación de los datos cuando se realizan campañas en redes.

- La dificultad de computar (desagregando por sexo) las personas asistentes a charlas informativas.

Recomendaciones:

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

Avanzar en la implementación de un **sistema de gestión de la información**, común a la red de entidades miembro de Liber, en el que se unifique la información a cumplimentar y se asegure la recogida de datos desagregados por sexo.

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 los anteriores informes sobre el seguimiento de los compromisos en materia de igualdad de Liber (Liber, 2021 y 2020), la literatura especializada en género y discapacidad, así como las fuentes estadísticas oficiales, evidencian cómo la intersección de estas dos variables agrava la discriminación que enfrentan las mujeres con discapacidad en diversos ámbitos (económico, laboral, sanitario, social, etc.), realidad que ha sido señalada por organizaciones como COCEMFE, 2019³; Naciones Unidas, 2018⁴; Fundación CERMI Mujeres, 2013⁵; Parlamento Europeo, 2013⁶, entre otras.

Este hecho también es reconocido en el artículo 15 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, el cual establece que las mujeres con discapacidad pueden enfrentar formas múltiples e interseccionales de discriminación basadas en su género y discapacidad.

Y este hecho es también una realidad cuando se analiza la forma más grave de discriminación: las violencias de género, donde la discapacidad aparece como un elemento potenciador tanto de la frecuencia como de la intensidad de las violencias machistas y que, según la literatura especializada, tiene una serie de elementos específicos que pueden resumirse en:

- **Mayor vulnerabilidad:** Las mujeres con discapacidad enfrentan una mayor vulnerabilidad a la violencia de género debido a la intersección de su género y discapacidad. Asimismo, las barreras físicas, sociales y comunicativas pueden incrementar los obstáculos a los que se enfrentan para recibir el apoyo requerido.
- **Formas múltiples de violencia:** Las mujeres con discapacidad suelen experimentar diferentes formas de violencia de género, en mayor medida que las mujeres sin discapacidad reconocida, incluyendo violencia física, sexual, psicológica, económica y emocional. Estas formas de violencia pueden ocurrir en diversos entornos, como el hogar, la comunidad, las instituciones y los servicios de atención.

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

Mayor exposición a las violencias de género y por tiempos más prolongados y en formas más graves que las mujeres sin discapacidad.

- **Barreras para acceder a la ayuda:** Las mujeres con discapacidad pueden enfrentar barreras significativas para acceder a servicios de apoyo y protección. Estas barreras incluyen la falta de conciencia sobre la intersección entre discapacidad y violencias de género, la falta de capacitación adecuada para los proveedores de servicios, la comunicación y accesibilidad limitadas, así como el estigma y la discriminación.

Estos hallazgos de la literatura son confirmados por las fuentes estadísticas oficiales que muestran cómo las mujeres con discapacidad sufren más a menudo violencias de género y con 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 (Liber, 2021):

- El **20,7%** de las mujeres con discapacidad acreditada ha sufrido **violencia física o sexual por parte de alguna pareja**, en comparación con el 13,8% de las mujeres sin discapacidad acreditada.
- El **40,4% de las mujeres con discapacidad** acreditada ha experimentado **algún tipo de violencia en su relación de pareja**, frente al 31,9% de las mujeres sin discapacidad acreditada. Estas cifras se desglosan 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 informa que han experimentado alguna consecuencia psicológica** como resultado de los episodios de violencia, en comparación con el 69,4% de las mujeres sin discapacidad.

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

- Esta **diferencia es aún más notable cuando se trata de la violencia ejercida por la pareja actual**: el 63,9% de las mujeres con discapacidad que han sufrido algún tipo de violencia por parte de su pareja actual informa de consecuencias psicológicas derivadas de esta situación, frente al 46,7% de las mujeres sin discapacidad acreditada.

Por el contrario, como aspectos positivos, se observa que las mujeres con discapacidad acreditada denuncian la violencia ejercida por sus parejas en mayor medida (30,8%) que las mujeres sin discapacidad (20,9%). Además, también buscan ayuda formal en mayor proporción, con un 50,5% de las mujeres con discapacidad que han buscado ayuda médica, psicológica o servicios sociales como consecuencia de la violencia sufrida por parte de sus parejas, en comparación con el 31,1% de las mujeres sin discapacidad acreditada (Ministerio de Igualdad, 2019).

Por todos estos motivos parece clara **la necesidad de enfoques inclusivos**. Es fundamental adoptar un enfoque inclusivo y centrado en los derechos humanos para abordar las violencias de género contra las mujeres con discapacidad. Esto implica garantizar el acceso equitativo a servicios de apoyo, adaptar las respuestas a las necesidades específicas de las mujeres con discapacidad y promover su participación activa en la toma de decisiones.

Así, conscientes de esta necesidad, 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.

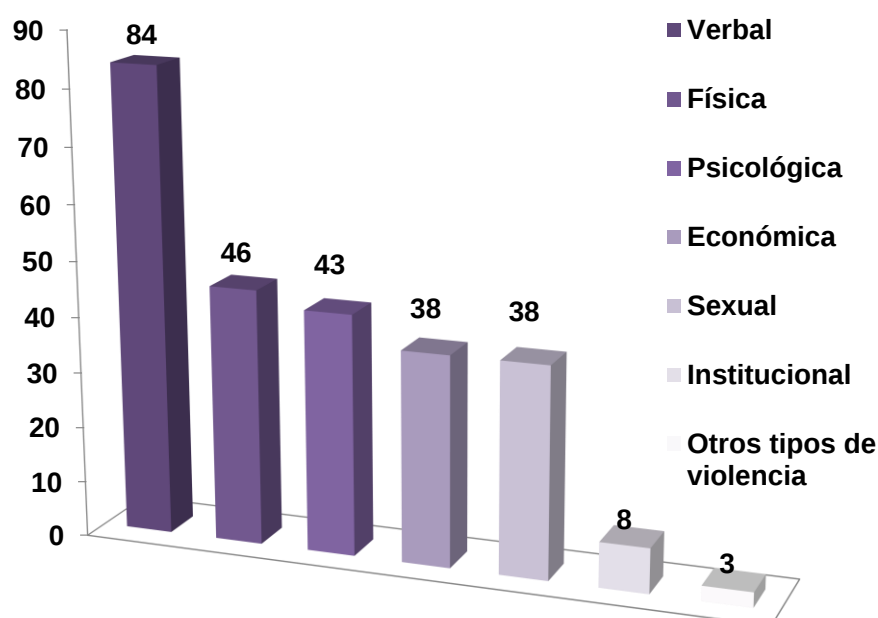
En este sentido, en el año 2022, 10 de las 21 entidades adscritas al compromiso reportaron algún caso de violencia de género, identificando a **37 mujeres**⁸ que habían sufrido algún tipo de forma de violencia machista (22 más que en 2021, aunque cifra aún inferior a los 43 casos reportados en el año 2020).

En este sentido, importante es destacar que, casi al igual que el año pasado, el **62,8% de los casos identificados se concentran en tan solo dos entidades** (60,0% en 2021 y 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**, experimentadas por **un 83,8% de las mujeres que han sufrido violencia**, más de 20 puntos porcentuales con respecto a los datos de 2021, **seguida de la física**, (46% y también con un incremento de más de 20 puntos con respecto al año anterior) **y, con datos similares, por la psicológica económica y sexual**, todas ellas con porcentajes superiores a los observados en 2021 (Gráfico 5). Con respecto a los datos del año anterior, solamente el porcentaje de mujeres que ha sufrido violencia institucional parece mantenerse más o menos similar (8,1% en 2022 frente a 6,0 en 2021).

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 2022

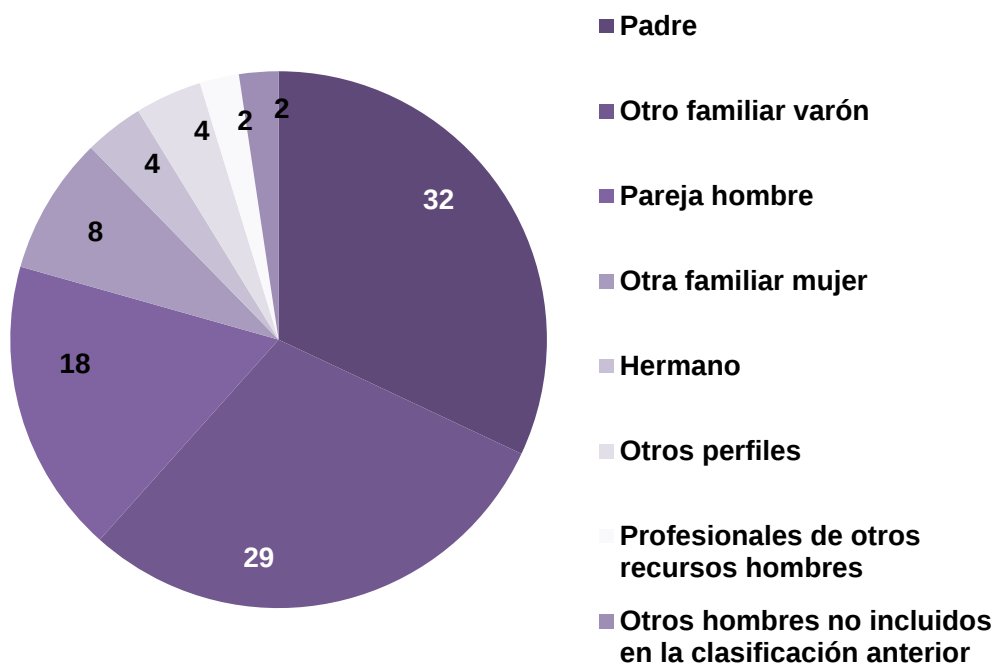


Fuente. Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las entidades

Por otro lado, de los datos relativos a la relación de las mujeres con la persona agresora, se observa cómo en la **práctica totalidad de casos los agresores fueron hombres (el 92% del total)** y **la mayoría procedentes del entorno familiar o relacional de la víctima**. Así, tal y como se observa en el Gráfico 6:

- La **gran mayoría** de los agresores (73% del total reportado) eran **familiares de la víctima** y en un 65% de los casos los agresores eran hombres familiares de ésta, de los cuales:
 - El 32% era el padre de la víctima.
 - El 29% era otro familiar hombre.
 - El 4% era el hermano.
- Adicionalmente, **un 18% tenía una relación de pareja o expareja** con la mujer apoyada, porcentaje que desciende 15 puntos porcentuales con respecto al año anterior
- El casi 9% restante corresponde a hombres de recursos ajenos a la entidad de provisión de apoyo y otros perfiles (todos ellos varones).

Gráfico 6. Relación con la persona agresora (% sobre el total de mujeres que han sufrido algún tipo de violencia de género). Año 2022



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

Para finalizar, cabe señalar que un **75,7% de los casos** fueron **identificados por las propias entidades de provisión de apoyos**, con un incremento de más de 15 puntos porcentuales con respecto a años anteriores, mientras que el **porcentaje de casos identificados por las propias mujeres apoyadas desciende notablemente**, situándose en 18,9, 14,4 puntos por debajo del porcentaje observado en 2021. Los casos restantes fueron identificados por otros recursos y servicios.

De estos casos, se han **denunciado solamente 8 (el 21,6% del total)**, porcentaje muy bajo en comparación con otros años, hecho que las entidades explican por varios motivos, todos ellos relacionados con el deseo de las víctimas de no denunciar debido a:

- Miedo a denunciar por parte de las víctimas.
- Desconocimiento de las víctimas y falta de autopercepción/autoidentificación como tales.
- Situaciones de dependencia en la relación con el agresor (círculo de la violencia).

Por otro lado, de los casos que sí fueron denunciados, **la mayoría ha sido judicializado (un 75%)**, aunque en dos casos no se produjo la judicialización por los siguientes motivos:

- Se presentó ante fiscalía un informe para que procediera, pero aún no ha habido proceso.
- La voluntad de la víctima de restitución vía otros mecanismos diferentes a la denuncia, por lo que se retiró la denuncia durante el proceso

De los restantes 6 casos en los que sí se ha judicializado la denuncia, en **4 de ellos se condenó al agresor** y en los 2 restantes el proceso aún no ha finalizado.

Para finalizar este apartado, interesante es señalar las dificultades documentadas por las entidades a la hora de cumplir con este compromiso que, por su importancia, se señalan a continuación en sus propias palabras:

"Las dificultades vienen derivadas de la vulnerabilidad de las mujeres que apoyamos y la falta de soportes institucionales que las protejan".

"Las relaciones interpersonales a veces no permiten vislumbrar que son situaciones de violencia propiamente dichas, dado que no hay información suficiente al respecto, aunque hay situaciones que nos ponen en alerta y se toman medidas preventivas".

"La línea entre el respeto, libertad y capacidad de decisión de la persona apoyada, y la intervención de la Fundación ante una relación de pareja que sospechamos tóxica y abusiva, al menos, en contra de la voluntad de la persona apoyada".

"Aunque la relación (...) ha sido identificada por la entidad, la persona apoyada ha pasado diferentes fases de negación y justificación"

Y, aunque no es una limitación derivada del propio compromiso, sino de la realidad de una de las entidades, se señalan las dificultades que conlleva recabar datos en territorios con gran dispersión geográfica.

"Al ser una entidad con gran dispersión geográfica cuesta recabar los datos de las distintas delegaciones".

A lo que hay que añadir que, aunque de forma minoritaria, gracias a la solicitud de reporte de datos de este compromiso, algunas entidades han sido conscientes de la necesidad de reforzar las actuaciones que realizan en esta materia, tanto en su detección como en el reporte de situaciones.

Recomendaciones:

Si bien las recomendaciones de anteriores ediciones de este informe dirigidas a avanzar en esta dimensión, y en este compromiso siguen vigentes, en base a los resultados obtenidos tras el análisis de los reportes realizados en 2022 parecen aconsejar poner el foco en actuaciones dirigidas a las propias mujeres apoyadas, fundamentalmente en aras de conseguir un mayor empoderamiento de éstas que ayude a evitar situaciones de violencia e identificar, visibilizar y denunciar los casos en los que ocurra. Por ello, se destaca la necesidad de centrar los esfuerzos en las **siguientes actuaciones:**

- Realizar **formaciones adaptadas a las realidades, características y necesidades de las mujeres apoyadas** que contribuyan a que éstas puedan mejorar sus recursos personales a la hora de identificar y denunciar situaciones en las que sean víctimas de violencias machistas.
- En esta línea y, como ya se señalaba el año pasado, **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”, 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).
- Compartir metodología y resultados de proyectos como el que, desde la Asociación Liber, se están desarrollando en materia de igualdad de género como las formaciones específicas que la red de portavoces realizará en materia de derechos sexuales y reproductivos y que actualmente se encuentra en ejecución o los programas realizados en colaboración con Plena Inclusión como “Lideresas para el cambio” (2022) o “Promotoras de derechos sexuales y reproductivos” en ejecución.
- Adicionalmente, desde Liber y en colaboración con varias entidades de nuestra red se está llevando a cabo una **investigación de infradenuncias en delitos cometidos contra personas apoyadas** por nuestras entidades, en el que se ha incluido como una variable transversal de análisis la perspectiva de género, por lo que sus resultados han de contribuir a una mejor y mayor identificación de delitos y a proporcionar de herramientas útiles para fomentar su denuncia.

- **Fomentar las sinergias** ya existentes, para facilitar que se **comparta información y recursos** entre las diferentes entidades en esta materia. En este sentido, hay que destacar, además de la existencia del foro de igualdad de la Asociación Liber, la realización en 2022 **del I Encuentro sobre género y discapacidad: somos diversas, somos diversos**, en el que se abordaron diversas temáticas relacionadas con la intersección entre discapacidad y género y se invitó a participar a organizaciones referentes en la defensa de los derechos de las mujeres y de las mujeres con discapacidad intelectual y cuya segunda edición está prevista para septiembre de este año.

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

Tras la irrupción de la pandemia de Covid-19 y su impacto sobre la organización de eventos y jornadas durante ese año y su paulatina recuperación en el siguiente, en el año 2022 parece que la mayoría de las entidades ha recuperado las actividades y **solamente un 14,3% declara no haber realizado ningún evento o jornada**, (frente al 35,3% del año 2021).

Entre las organizaciones que sí realizaron algún tipo de evento, jornada o formación, ya sea presencial u online, se observa, como ya ocurría el pasado año, 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.

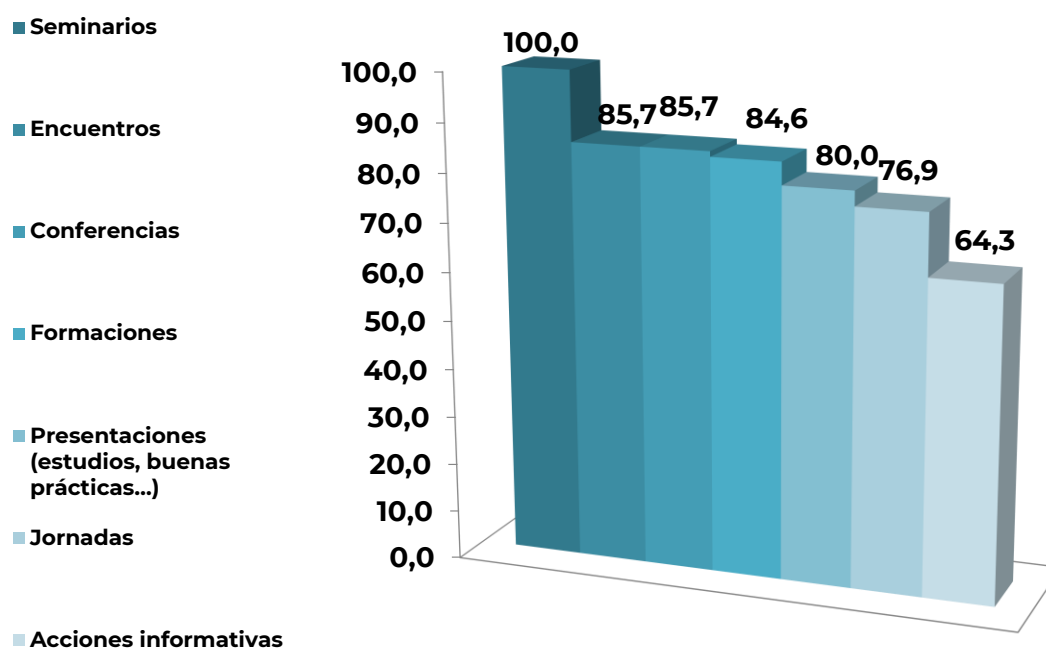
En cualquier caso, al igual que ocurría en el pasado año, los porcentajes de ponentes, moderadoras y mujeres participantes en **aperturas y cierres de los eventos y asistentes son muy elevados, situándose en una horquilla que, en líneas generales, va desde el 50% al 100%**.

En cuanto a la inclusión de **la perspectiva de género** en estas actuaciones, los resultados muestran una importante mejoría con respecto a 2021, aunque aún sigue existiendo espacio para la mejora. Así, tal y como se observa a continuación, en el siguiente Gráfico (Gráfico 7):

- Solamente en el caso de los seminarios, la perspectiva de género se tuvo en cuenta siempre.
- En la celebración de encuentros, conferencias, formaciones y presentaciones (estudios, buenas prácticas...) la perspectiva de género fue tomada en cuenta en, al menos, el 80% de las actuaciones, porcentaje que desciende ligeramente en el caso de las jornadas (76,9%). Todos ellos, con excepción de los encuentros, con porcentajes notablemente superiores a los del año 2021.

- Sin embargo, aunque aún superior al 50%, las acciones formativas es el tipo de actuación donde se observa un menor porcentaje de acciones en las que la perspectiva de género se tuvo en cuenta (64,3%) y, en este caso, es, además, 10 puntos porcentuales inferior al porcentaje observado en 2021.

Gráfico 7. Inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones realizadas (% sobre el total por cada tipo de actuación). Año 2022



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

Recomendaciones:

Como ya se ha señalado, en el año 2022, fruto de las recomendaciones alcanzadas tras el análisis de la información sobre la que versa esta serie de informes, desde Liber se promovió el **primer encuentro sobre género y discapacidad enfocado a abordar las interseccionalidades** que atraviesan a las mujeres con discapacidad intelectual y que se celebró en el mes de junio de 2022.

Adicionalmente, en el encuentro celebrado en el mismo mes con patronatos y Junta Directiva se incluyó 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.

En línea con este compromiso desde Liber se está organizando el **segundo encuentro sobre género y discapacidad**, que se celebrará el próximo 27 de septiembre, con el que se pretende concienciar a las y los profesionales de la importancia de la inclusión de la perspectiva de género en todas las actuaciones (internas y externas) que nuestras entidades realicen.

En esta dirección y de cara al próximo año, se prevé 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 y, además, se observa un cierto empeoramiento con respecto a los datos recabados en el año 2021. Así, mientras en 2021 un 76,5% de las entidades adheridas al Compromiso de igualdad realizaba algún tipo de medida o políticas dirigidas a mejorar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, este porcentaje desciende al 66,7% en 2022 y lo mismo ocurre con aquellas entidades que cuentan con planes de igualdad que incluyen, específicamente, la gestión del personal que pasa de un 52,9% en 2021 a un 42,9% en 2022⁹.

Por otro lado, la incorporación de la perspectiva de género no llega a alcanzar la mitad (47,6%) en lo referente a su inclusión en los procesos de selección, desarrollo de carrera, formación y remuneración, y **solo un 33,3% realiza acciones positivas dirigidas a reducir la segregación vertical**. En ambos casos, los datos se mantienen, más o menos, en porcentajes similares a los de 2021.

Importante también es destacar el notable **incremento de entidades que declaran no realizar ninguna de las actuaciones anteriores**, pasando de una entidad a cuatro (el 19,0% del total).

⁹ Este dato podría estar, al menos de forma parcial, condicionado, por la adhesión al compromiso de entidades de menor tamaño.

Tabla 2. Actuaciones dirigidas a fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (% sobre el total). Año 2021 y año 2022

Tipo de actuación (% sobre el total)	2021	2022
Políticas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar	76,5	66,7
Plan de Igualdad que incluya, específicamente, la gestión del personal	52,9	42,9
Incorporación de la perspectiva de género en todo lo referente a los procesos de selección, desarrollo de carrera, formación, remuneración, etc.	47,1	47,6
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	35,3	33,3
Realización de acciones positivas para fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, gestión, dirección y patronato	35,3	38,1
Realización de actuaciones limitadas a lo establecido por Convenio	23,5	9,5
Ninguna	5,9	19,0

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:

- Las dificultades vienen derivadas de la falta de personal y de recursos económicos.
- Las dificultades vinculadas al diseño e implementación de políticas de conciliación, así como de promoción y desarrollo personal en un servicio de atención de 24 horas.
- La falta de candidaturas masculinas en aquellos departamentos o funciones altamente feminizadas¹⁰.

¹⁰ Ver apartado 2 para más detalle

Recomendaciones:

En el año 2022, desde Liber se llevó a cabo un proyecto de **ciudadanía activa** en el que, entre otras actuaciones, se realizó 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.

Asimismo, como ya se ha señalado, se realizaron algunas **“píldoras formativas”** con miembros de patronato y Junta Directiva dirigidas a sensibilizar en la materia y disminuir la segregación vertical existente.

Sin embargo, en función de los resultados obtenidos en el presente año, y el retroceso en algunas áreas, parece necesario reforzar las actuaciones a realizar en esta línea. En este sentido, se considera necesario:

- 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”.

En esta línea, desde Liber se está llevando a cabo un proyecto de **“transformación de nuestras entidades” que comenzó en 2022** con un pilotaje a dos entidades y que continúa en el presente año con su extensión a nuevas participantes y en el que uno de los ejes de actuación se encuentra directamente relacionado, por lo que se espera tenga un impacto positivo en el corto/medio plazo sobre este aspecto, fundamental en aras de la consecución de la igualdad real y efectiva desde la perspectiva de género.

CONCLUSIONES

Como se ha visto a lo largo de este informe, desde el año 2018, en el que se elaboró el documento titulado "Medidas de acción sobre igualdad de género" y primer año en la tomo de datos de esta serie, hasta el momento actual, se aprecia un **avance generalizado en el compromiso de las entidades miembro de Liber**, compromiso reflejado tanto en la mejora de los indicadores sobre los que se observan las actuaciones y medidas que las entidades están llevando a cabo, como en la incorporación, paulatina pero constante, de nuevas entidades a este compromiso.

Sin embargo, pese a los avances conseguidos, aún queda camino por recorrer. De las 33 entidades miembro de Liber, **12 de ellas aún no se han incorporado al compromiso de igualdad.**

Asimismo, mientras algunas de las medidas muestran una notable mejoría en el lustro transcurrido desde la primera toma de datos, en otras se observa cómo es necesario un período más largo de tiempo para observar cambios notables y un trabajo constante con las entidades para ayudar a conseguir el objetivo último de este compromiso: la **igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.**

Así, como se ha visto, la **segregación horizontal y vertical** en las entidades, **sigue siendo un área en la que, claramente, es necesario avanzar.** Asimismo, la **escasez de casos reportados sobre violencias machistas**, desde un punto de vista comparado con los datos que ofrece la Macroencuesta de Violencia de Género del Ministerio de Igualdad, pueden estar reflejando una infradetección de situaciones de violencias de género sufridas por las mujeres apoyadas por nuestras entidades.

Por todo ello, y siguiendo con el **compromiso de Liber** de integrar la **igualdad de oportunidades como principio básico y transversal** e incorporar la perspectiva de género como forma de entender la realidad y adoptar una postura activa y crítica que contribuya a reducir la desigualdad de género también en el ámbito de la discapacidad, la continuidad de informes como el presente sigue siendo necesaria para analizar los logros obtenidos y no desatender las áreas en las que aún camben mejoras.

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 TUTELAR DE MADRID PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL. FUTUMAD
- FUNDACION TUTELAR NAVARRA. FUTUNA
- FUNDACIÓN TUTELAR RIOJANA PRO PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL Y/O DEL DESARROLLO. FUTURIOJA
- FUNDACIÓN TAU. APOYO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL
- FUNDACIÓN USOA FUNDAZIOA
- SOM-FUNDACIÓ DE SUPORT A PERSONES AMB DISCAPACITAT
- FUNDACIÓN TUTELAR VALENTIA

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



www.asociacionliber.org