

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 2023

Con la colaboración de



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

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.....	29

INTRODUCCIÓN

En 2018, la Asociación Liber, anteriormente conocida como Asociación Española de Fundaciones Tutelares (AEFT), elaboró un documento titulado **"Medidas de acción sobre igualdad de género"**. Este documento se creó como un compromiso público para implementar medidas concretas destinadas a combatir la discriminación de género que enfrentan las mujeres apoyadas, así como las trabajadoras, voluntarias y miembros de la Junta Directiva y patronatos de la red de Liber.

En consonancia 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 tanto por la propia Asociación como por las entidades asociadas que se comprometieran con este objetivo. 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 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 22 en el año 2023**, una más que en 2022.

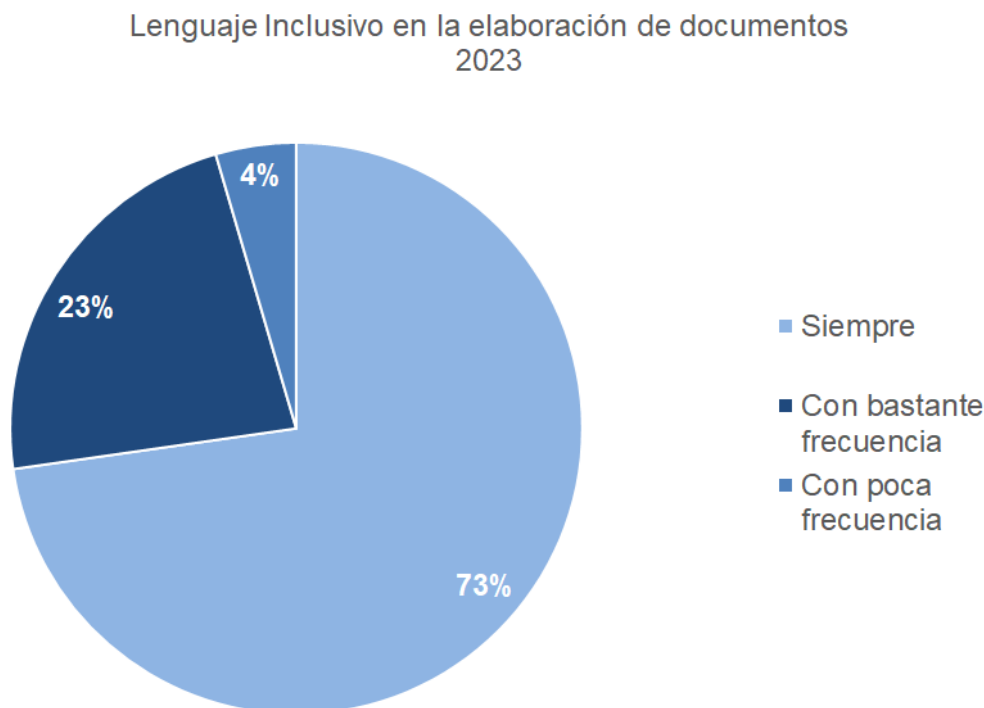
La recopilación de datos en estos ejercicios ofrece un análisis preliminar sobre la evolución, mejoras y tendencias en relación con las cinco medidas clave para promover la igualdad de género. A continuación, se presenta una comparación entre los años anteriores y el año 2023, destacando tanto las mejoras observadas como los ámbitos que aún requieren mayor atención para consolidar los avances y superar obstáculos.

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 77% del total, 15,1 puntos porcentuales más que al año anterior) o “Con bastante frecuencia” (19% del total) las recomendaciones de uso para un lenguaje no sexista al elaborar sus documentos de carácter público. El 4% restante reconoce realizarlo con poca frecuencia, correspondiéndose este porcentaje a aquellas entidades que se acaban de adherir al compromiso (Gráfico 1).

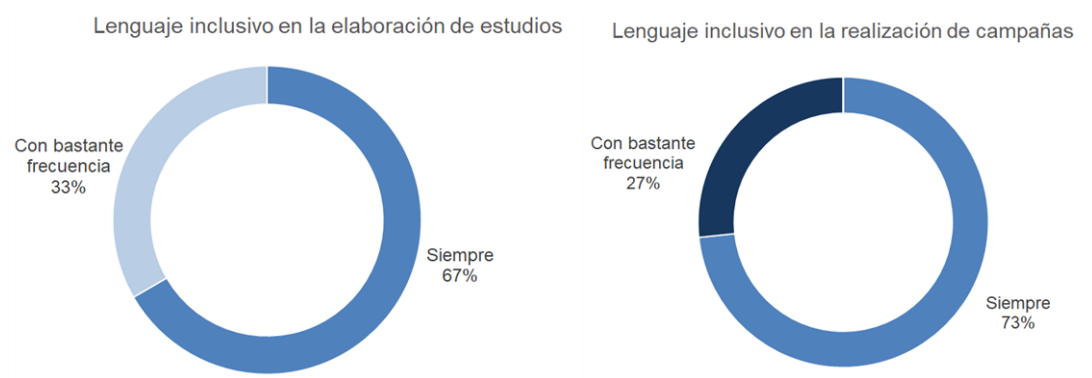
Gráfico 1. Entidades que han tenido en cuenta las recomendaciones de uso para un lenguaje no sexista al elaborar documentos (% sobre el total de entidades). Año 2023



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

Por otro lado, de entre aquéllas que han realizado estudios y campañas un 54% declara utilizar “Siempre” el lenguaje inclusivo y un 19% “Con bastante frecuencia”, mientras el 27% restante no han realizado ni estudios ni campañas. (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 2023

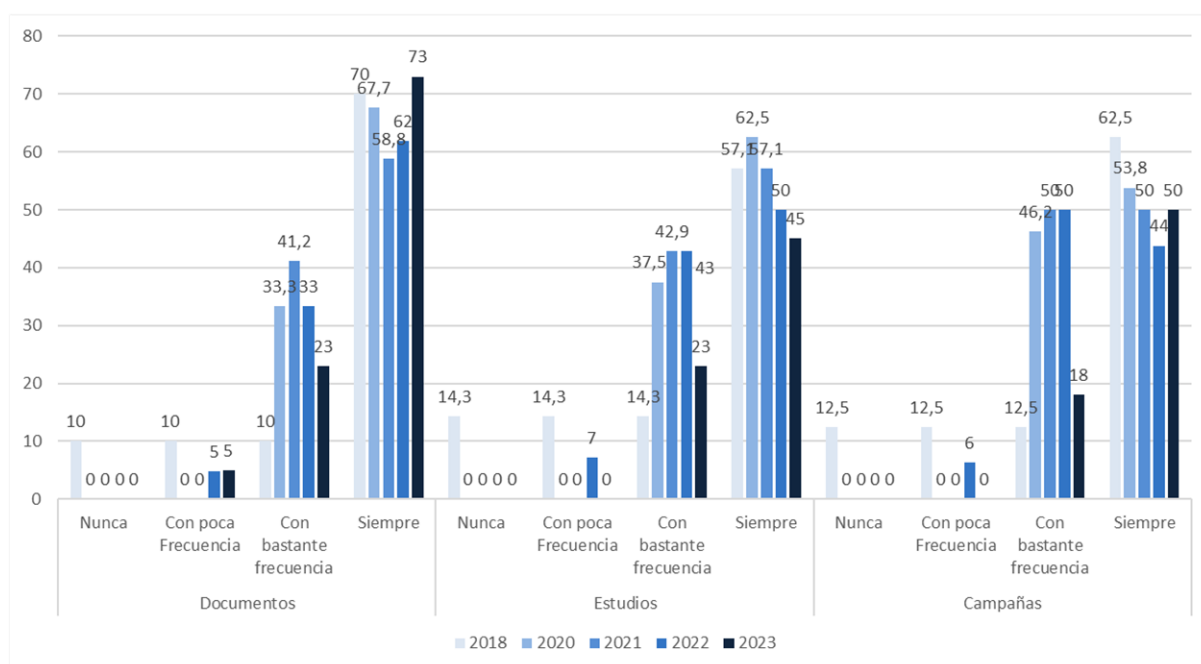


Fuente. Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las entidades

Para finalizar, en comparación con ejercicios anteriores y, especialmente con 2022, la situación parece haber mejorado en relación con el seguimiento de las indicaciones para tener en cuenta el lenguaje no sexista y se confirma la tendencia ascendiente iniciada en 2021, mejoramiento que también se observa en el caso del uso del lenguaje inclusivo en los estudios y campañas realizadas por las entidades. Cabe destacar, que todas las entidades adscritas al Compromiso de Igualdad de Liber que realizan estudios y campañas tienen en cuenta las recomendaciones de uso para un lenguaje no sexista.

Asimismo, en relación con la **evolución de este compromiso** a medio plazo, se observa una mejora global del indicador. En 2018, un 14,3% de las entidades declaraba no considerar "Nunca" las recomendaciones para el uso de lenguaje inclusivo en sus documentos, estudios o campañas; mientras que en 2023 ninguna entidad señaló esta opción. Además, la adhesión al compromiso parece tener un efecto positivo, ya que las entidades que se unieron desde el principio son las que consideran 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 y 2023



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

Recomendaciones:

Con el objetivo de mejorar las actuaciones y la incorporación del lenguaje inclusivo de manera transversal en todos los documentos, campañas, estudios y actos públicos llevados a cabo por las entidades miembro de Liber, desde 2020 se han implementado mejoras en el cuestionario para agilizar su cumplimentación por parte de las entidades y avanzar en la homogeneización de los datos para facilitar su comparabilidad anual.

Adicionalmente, en 2020 se creó un foro de igualdad específico donde se ofrece información sobre formación y recursos en materia de igualdad, incluyendo herramientas para incorporar el lenguaje inclusivo. Este foro está disponible para las entidades miembro de Liber, quienes también han sido invitadas a compartir buenas prácticas entre ellas.

Además, es importante resaltar que, en 2023, Liber, en colaboración con mujeres apoyadas formadas en cuestiones de igualdad de género y parte del grupo de portavoces y de promotoras de Derechos Sexuales y Reproductivos de Liber, creó el manual “Derechos sexuales y reproductivos de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo”. En este documento, las mujeres compartieron sus perspectivas sobre lo que consideran esencial y expresaron sus mensajes dirigidos a otras personas con discapacidad, así como a profesionales y miembros de los patronatos de las entidades que brindan apoyo en la toma de decisiones.

Es importante destacar que la mera adhesión al compromiso parece tener un efecto positivo en la adopción de mejoras relacionadas con el uso generalizado de recomendaciones de lenguaje no sexista. Por ello, en futuros ejercicios se buscará la incorporación de nuevas entidades a nuestra red para continuar promoviendo estos avances.

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 2023 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, **el porcentaje de hombres apoyados** por las entidades miembro de Liber sigue siendo **mayor (55,5%) que la de mujeres (44,5%)**, y apenas varía en comparación con los datos de los tres años anteriores.
- En cuanto a la presencia de mujeres en el **voluntariado como en el empleo remunerado**, la **presencia de mujeres es significativamente mayor** (71% y 81,4% respectivamente). En ambos casos, la feminización en estos perfiles ha ascendido ligeramente, aunque 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, con la única excepción del ámbito jurídico, donde se observa una mayor presencia masculina (52,6%) aunque cabe destacar el incremento de mujeres en esta área respecto a 2022, con más de 7 puntos porcentuales de diferencia. En cuanto a las personas colaboradoras no contratadas, la presencia es más equilibrada, con un 51% de mujeres y un 49% de hombres, revirtiendo los porcentajes observados en 2022.
- En cuanto a **la membresía en los patronatos**, la situación se mantiene igual que en 2022, mostrando una mayor masculinización, confirmando así **la segregación vertical**. Un 62,5% de los miembros del patronato son hombres mientras que solo el 37,5% son mujeres.

Tabla 1. Datos básicos desagregados por sexo según tipo de relación con las entidades miembro de Liber (valores absolutos y % sobre el total). Años 2022 y 2023

	Año 2022						Año 2023					
	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	1.530	1.900	3.430	44,6%	55,4%	100,0%	1.678	2.097	3.775	44,5%	55,5%	100,0%
Personas voluntarias	512	194	706	72,5%	27,5%	100,0%	539	220	759	71,0%	29,0%	100,0%
Profesionales contratadas/os según área	266	71	337	78,9%	21,1%	100,0%	306	70	376	81,4%	18,6%	100,0%
3.1. Área de Dirección	15	6	21	71,4%	28,6%	100,0%	17	5	22	77,3%	22,7%	100,0%
3.2. Área social	164	31	195	84,1%	15,9%	100,0%	196	30	226	86,7%	13,3%	100,0%
3.3. Área Económica / administración/ contable	46	20	66	69,7%	30,3%	100,0%	53	16	69	76,8%	23,2%	100,0%
3.4. Área jurídica	6	9	15	40,0%	60,0%	100,0%	9	10	19	47,4%	52,6%	100,0%
3.5. Área de Voluntariado	3	0	3	100,0%	0,0%	100,0%	5	1	6	83,3%	16,7%	100,0%
3.6. Otros (pretutela, calidad, recepcionista....)	32	5	37	86,5%	13,5%	100,0%	26	8	34	76,5%	23,5%	100,0%
Colaboradoras/es no contratadas/os	23	29	52	44,2%	55,8%	100,0%	26	25	51	51,0%	49,0%	100,0%
Miembros de patronato	118	195	313	37,7%	62,3%	100,0%	127	212	339	37,5%	62,5%	100,0%

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

Es interesante destacar que a la hora de identificar **obstáculos** relacionados con el cumplimiento de este compromiso, las entidades aportan el siguiente:

- En los eventos en los que participan muchas personas requiere tiempo analizar el número de asistentes por género, ya que los registros previos existentes en la entidad no estaban preparados para desagregar los datos.
- No siempre se integra en los cuestionarios la perspectiva de género.

Recomendaciones:

En vista de los datos obtenidos, se ha identificado la necesidad de mejorar la gestión y la recopilación de información dentro de las entidades miembro de Liber. Actualmente, existen obstáculos significativos en el análisis de la participación por género en eventos y actividades debido a la falta de registros adecuados que permitan desagregar los datos por sexo. Este problema no solo dificulta la evaluación precisa del cumplimiento de los compromisos de igualdad de género, sino que también limita la capacidad de las entidades para implementar políticas efectivas y basadas en datos.

La medida propuesta, por tanto, es:

- 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.

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

Como se ha indicado en los informes anteriores sobre el seguimiento de los compromisos en materia de igualdad de Liber (Liber, 2021 y 2020), la literatura especializada en género y discapacidad, junto con las fuentes estadísticas oficiales, demuestran que la intersección de estas dos variables agrava la discriminación que enfrentan las mujeres con discapacidad en diversos ámbitos (económico, laboral, sanitario, social, etc.). Esta realidad ha sido destacada por organizaciones como COCEMFE (2019), Naciones Unidas (2018), Fundación CERMI Mujeres (2013), y el Parlamento Europeo (2013), 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 entre 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.
- **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.

Los hallazgos de la literatura son corroborados por las estadísticas oficiales a nivel estatal, que demuestran que las mujeres con discapacidad sufren con mayor frecuencia violencias de género y enfrentan repercusiones más graves. Según los datos de la Macroencuesta de Violencia de Género 2019 (Ministerio de Igualdad, 2019), la prevalencia de la violencia en la pareja a lo largo de la vida es mayor entre las mujeres con discapacidad acreditada en comparación con aquellas sin discapacidad:

- 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.

Por otro lado, como dato positivo, se observa que las mujeres con discapacidad 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, comparado con el 31,1% de las mujeres sin discapacidad (Ministerio de Igualdad, 2019).

Además, y según los datos recogidos en el *Estudio sobre Infradenuncias a Personas con Discapacidad Intelectual o del Desarrollo* elaborado por la Asociación de Liber (Liber, 2023) En relación con las violencias de género, existen varios obstáculos que contribuyen a su infradenuncia, independientemente de las características personales o sociales de las víctimas. En el caso de mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo, los relatos no muestran diferencias notables, salvo que la discapacidad puede agravar la situación, especialmente cuando la pareja no tiene discapacidad. Los principales obstáculos identificados son:

- Miedo al agresor.
- Relación con el abusador, presente en casi todos los delitos de violencia de género.
- Dependencia emocional generada por el agresor, caracterizada por el "círculo de la violencia" y la "normalización" de la situación.
- Dificultades para identificar la violencia y verse a sí mismas como víctimas.
- Aislamiento impuesto por el maltratador, más severo en mujeres con discapacidad intelectual o del desarrollo (DID).
- Cuestionamiento del testimonio de las víctimas, a menudo revictimizadas.
- Vergüenza al relatar su experiencia.

En delitos de violencia de género, como agresiones sexuales, donde el agresor no es pareja o expareja:

- Relación familiar o vínculo afectivo con el agresor puede distorsionar la realidad y cuestionar el testimonio de la víctima.
- Discapacidad intelectual coloca a las víctimas en situación de vulnerabilidad, especialmente en casos de institucionalización o sobreprotección que desincentivan las denuncias.

En ambos tipos de casos, muchas mujeres no denuncian debido a malas experiencias previas, donde su relato fue cuestionado a pesar de ser las víctimas.

Por todas estas razones, es evidente la **necesidad de avanzar en enfoques inclusivos** y centrados en los derechos humanos para abordar la violencia de género contra las mujeres con discapacidad. Esto implica garantizar el acceso equitativo a servicios de apoyo, adaptar las respuestas a sus necesidades específicas y promover su participación en la toma de decisiones.

Por lo tanto, conscientes de esta necesidad, las entidades miembros de Liber siempre han mantenido un fuerte compromiso con la lucha y prevención de las violencias de género. La identificación y visibilización de estas violencias se ve fortalecida mediante la recopilación y transmisión de denuncias de violencia de género, que constituye el tercer eje de las medidas de acción contempladas.

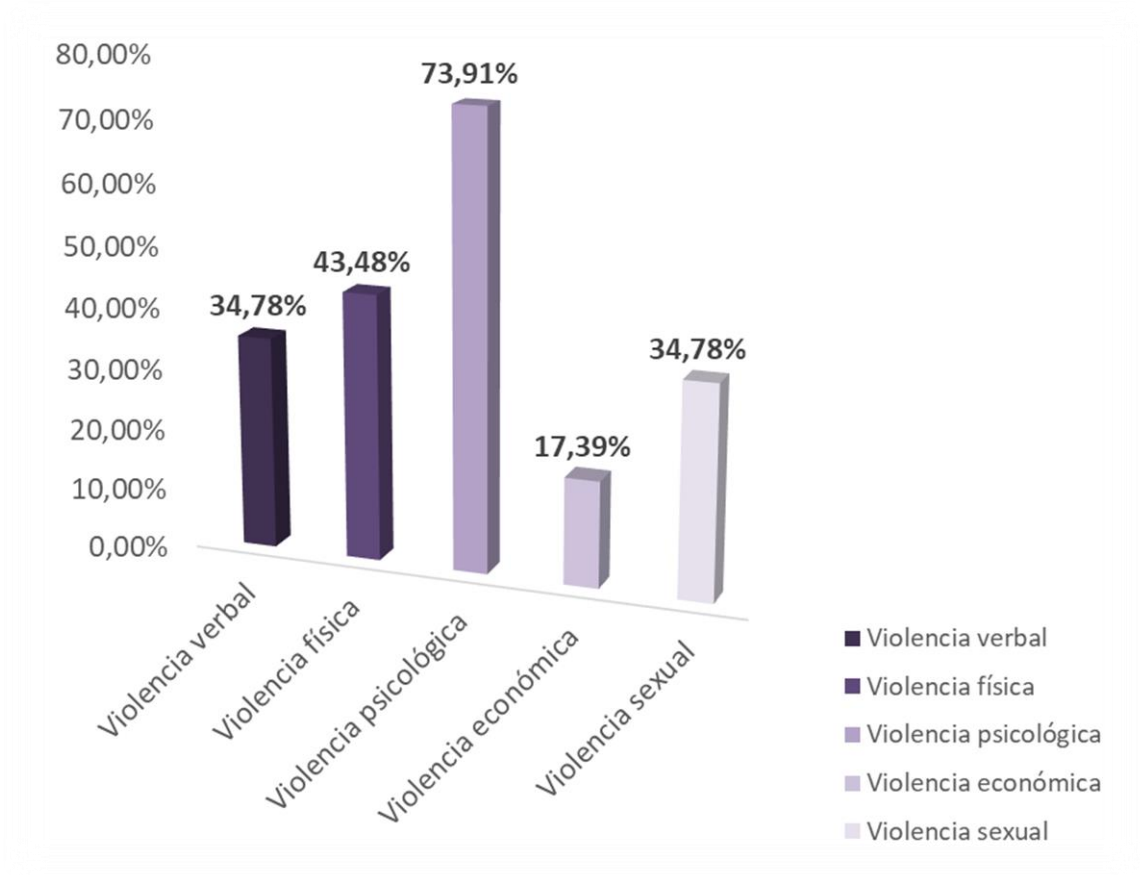
En este sentido, en el año 2023, 10 de las 22 entidades adscritas al compromiso reportaron algún caso de violencia de género, identificando a **23 mujeres**¹ que habían sufrido algún tipo de forma de violencia machista (14 menos que en 2022).

En este sentido, importante es destacar que, casi al igual que el año pasado, el **65,2% de los casos identificados se concentran en tan solo dos entidades** (62,8% en 2022, 60,0% en 2021 y 61,8% en 2020)

En cuanto al tipo de violencia, las formas más comunes fueron la **violencia psicológica, experimentada por el 73,91% de las mujeres que han sufrido violencia**, lo que representa un aumento de más de 31 puntos porcentuales en comparación con los datos de 2022. Le sigue **la violencia física, con un 43,5%**, mostrando un descenso de 2.5 puntos porcentuales respecto al año anterior. Tanto **la violencia verbal como la sexual presentaron cifras similares, con un 34,8%**. La violencia verbal disminuyó en 49 puntos porcentuales, mientras que la violencia sexual mostró una reducción de 3,2 puntos porcentuales respecto al año anterior (Gráfico 5). Es importante destacar que durante 2023 no se registraron casos de violencia institucional, lo que representa un descenso de 8 puntos porcentuales en comparación con los datos de 2022.

¹ 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.

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 2023

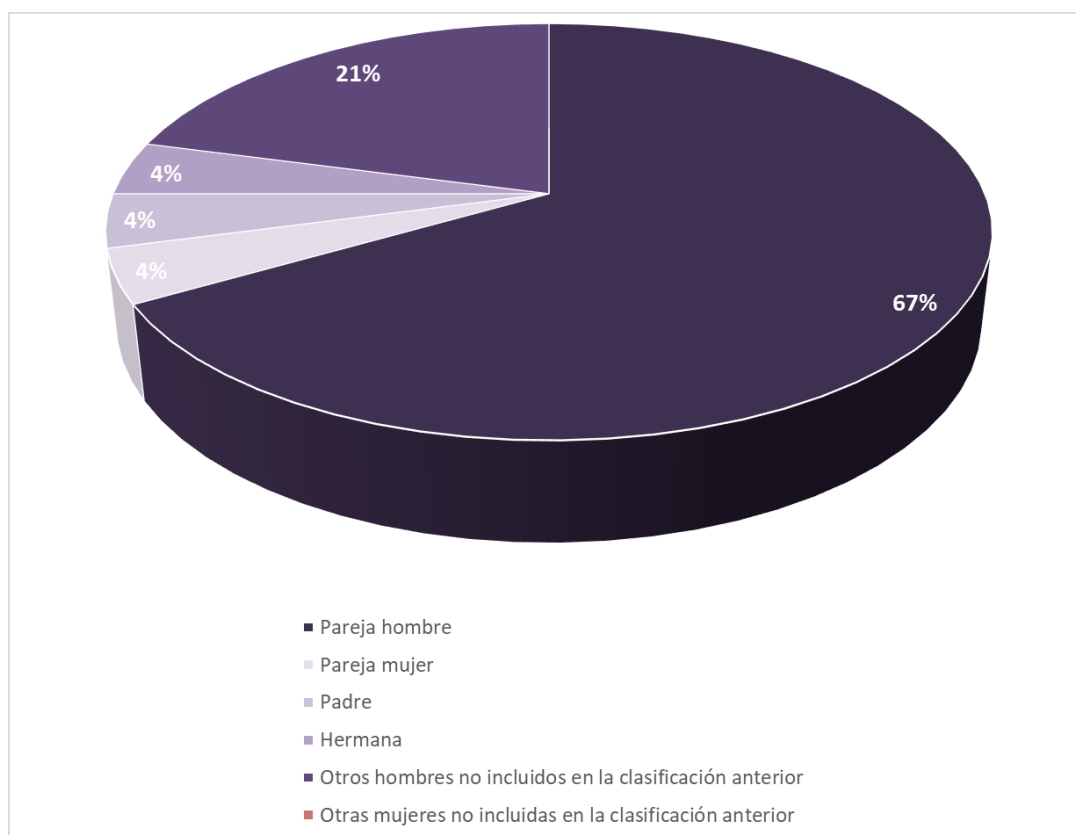


Fuente. Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las entidades

Por otro lado, los datos sobre la relación de las mujeres con la persona agresora muestran que, en **la gran mayoría de los casos, los agresores fueron hombres (91,3% del total) y la mayoría de ellos procedían del entorno familiar o relacional de la víctima**. Según el Gráfico 6:

- La **gran mayoría de los agresores** (78,3% del total reportado) eran **familiares de la víctima**, y en el 88,9% de los casos, los agresores eran hombres familiares.
- Además, el **67% del total de las personas agresoras tenía una relación de pareja o expareja con la mujer apoyada**, lo que representa un aumento de 49 puntos porcentuales en comparación con el año anterior.
- El **21% restante corresponde a hombres ajenos a la entidad de provisión de apoyo** y otros perfiles, todos ellos varones,
- Cabe destacar que el **4% eran 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 2023



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

Para finalizar, es relevante señalar que un **65,2% de los casos** fueron **identificados por las propias entidades de provisión de apoyos**, lo que representa un descenso de más de 10 puntos porcentuales con respecto a años anteriores. En contraste, el **porcentaje de casos identificados por las propias mujeres apoyadas** aumentó moderadamente, situándose en 21,7%, 2,8 puntos por encima del porcentaje observado en 2022. Los casos restantes fueron identificados por otros recursos y servicios.

De estos casos, **solo 11 (el 47,8% del total) fueron denunciados**, lo que representa un aumento significativo de 26,2 puntos porcentuales en comparación con el año anterior.

De los casos denunciados, la mayoría (90,9%) han sido judicializados, aunque en uno de los casos no se produjo la judicialización porque estaba en proceso en el momento de la recogida de datos. De los 10 casos judicializados, en ninguno se ha condenado al agresor, ya que el proceso aún no ha concluido.

Para cerrar este apartado, es interesante señalar las dificultades documentadas por las entidades al cumplir con este compromiso. A continuación, se detallan estas dificultades en sus propias palabras:

“Las mujeres no manifiestan estar recibiendo un maltrato, abuso o relación de vulnerabilidad frente sus parejas. Aceptan la situación y no consideran estar recibiendo ningún tipo de violencia”.

“(La dificultad) en la detección de situaciones de violencia y la normalización de la violencia por parte de la víctima. Limitación por parte de la policía a la hora de ofrecer el apoyo en procesos de denuncia y detección de violencia”.

Además, aunque de manera minoritaria, gracias a la solicitud de reporte de datos para este compromiso, algunas entidades han tomado conciencia de la necesidad de fortalecer sus acciones en este ámbito, tanto en la detección como en la notificación de situaciones.

Recomendaciones:

Aunque las recomendaciones de ediciones anteriores de este informe para avanzar en esta dimensión y compromiso continúan siendo relevantes, los resultados obtenidos del análisis de los reportes de 2023 indican la necesidad de redirigir las actuaciones hacia las mujeres apoyadas. En particular, se destaca la importancia de implementar estrategias que promuevan su empoderamiento.

El empoderamiento de las mujeres apoyadas es esencial para equiparlas con las herramientas y conocimientos necesarios para enfrentar y prevenir situaciones de violencia. Esto incluye la capacidad de identificar comportamientos abusivos, visibilizar las experiencias de violencia y contar con el apoyo adecuado para denunciar estos casos. Para lograrlo, se recomienda llevar a cabo las siguientes acciones:

- Desarrollar e implementar **programas de formación personalizados dirigidos a personas apoyadas**, diseñados para atender las diversas realidades socioeconómicas, culturales y personales de las mujeres. Estos programas cubrirán temas de derechos humanos, igualdad de género y habilidades de autodefensa, con el fin de mejorar los recursos personales de las mujeres, capacitándolas y empoderándolas para identificar y denunciar situaciones de violencia machista de manera eficaz.
- En esta línea, y como se destacó el año pasado, es crucial **identificar proyectos llevados a cabo por diversas entidades** que puedan servir de referencia y apoyo en el trabajo de la red profesional. Por ejemplo, desde 2013 existe un proyecto liderado por Plena inclusión, titulado "Mantente Seguro", financiado por el MECD. Este proyecto se centra en la formación de mujeres y hombres con discapacidad intelectual, así como de sus familiares, voluntarios y profesionales, sobre la prevención de abuso y violencia sexual.

- Asimismo, es necesario promover **actuaciones de sensibilización y formación a profesionales** con una doble vertiente. En primer lugar, deben dirigirse a los profesionales de la salud, educación, fuerzas del orden, servicios sociales y otros agentes que interactúan cercanamente con mujeres con discapacidad intelectual. Es esencial implementar programas de sensibilización que incluyan formación continua para estos y estas profesionales, capacitándolos/as para identificar signos de violencia, comprender las barreras específicas que enfrentan las mujeres y manejar adecuadamente los casos de violencia de género. Además, estos programas deben incluir información sobre la responsabilidad de denunciar cualquier conocimiento de hechos de violencia y los procedimientos para hacerlo. Esta formación integral garantizará que los y las profesionales estén mejor preparados/as para ofrecer el apoyo necesario y contribuir a la protección y empoderamiento de las mujeres con discapacidad intelectual.
- **Fortalecer las sinergias** ya existentes para facilitar el intercambio de información y recursos **entre las diversas entidades en el ámbito de género y discapacidad**. En este contexto, es importante destacar, además de la existencia del foro de igualdad de la Asociación Liber, la realización del II Encuentro sobre Género y Discapacidad: "Somos Diversas, Somos Diversos" en 2023. Durante este evento, se abordaron diversas temáticas relacionadas con la prevención y detección de casos de violencia de género en mujeres con discapacidad, así como los derechos sexuales y reproductivos y que tiene continuidad en el III Encuentro, celebrado el 10 de junio de 2024. Este tipo de iniciativas promueven un entorno de colaboración y aprendizaje mutuo, esencial para avanzar en la protección y empoderamiento de las mujeres con discapacidad.

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 en la organización de eventos y jornadas durante ese año, y la recuperación gradual en los años posteriores, en 2023 las entidades han retomado sus actividades casi completamente. Solo un 7,4% declaró no haber realizado ningún evento o jornada, en comparación con el 14,3% de 2022.

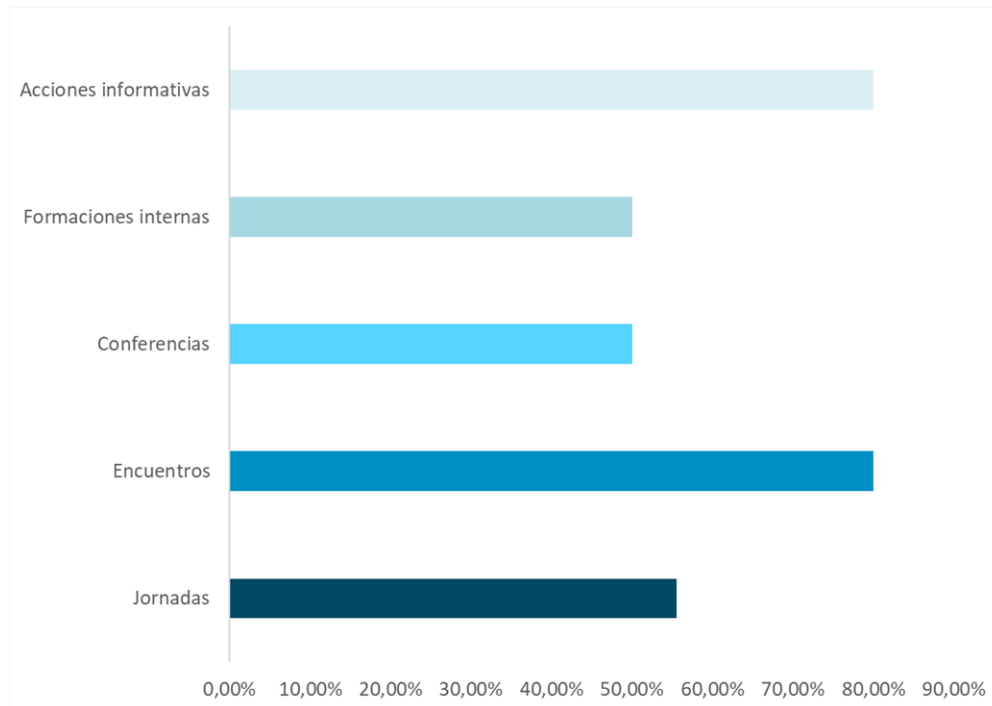
Entre las organizaciones que sí llevaron a cabo algún tipo de evento, jornada o formación, ya sea presencial u online, se observa, como el año pasado, una participación equilibrada, e incluso superior, de mujeres en comparación con hombres. No obstante, esto puede estar ligeramente influido por el tipo de actividades realizadas, que a menudo incluyen la participación de la red profesional de entidades que ya tienen plantillas mayoritariamente femeninas.

De cualquier manera, al igual que el año anterior, los porcentajes de ponentes, moderadoras y mujeres participantes en aperturas y cierres de eventos, así como asistentes, son muy elevados, situándose generalmente entre el 50% y el 100%.

En cuanto a la inclusión de la perspectiva de género en estas actividades, los resultados muestran una notable mejoría con respecto a 2022, aunque todavía hay margen para mejorar. Según se observa en el Gráfico 7:

- En **encuentros y conferencias**, la perspectiva de género se tuvo en cuenta **en todo momento**.
- En la celebración de **jornadas y formaciones internas**, la perspectiva de género fue considerada en al menos en el **80% de las actividades**, un incremento de alrededor de 24 puntos porcentuales respecto al año pasado.
- En el **70% de las acciones informativas**, se incorporó la perspectiva de género.

Gráfico 7. Inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones realizadas (% sobre el total por cada tipo de actuación). Año 2023



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

Recomendaciones:

Como se ha mencionado anteriormente, en 2023, a raíz de las recomendaciones derivadas del análisis de la información de esta serie de informes, Liber promovió el **II Encuentro de Género y Discapacidad bajo el lema "Somos Diversas, Somos Diversos"**. Durante este evento, se trataron diversas temáticas relacionadas con la prevención y detección de casos de violencia de género en mujeres con discapacidad, así como los derechos sexuales y reproductivos. Este tipo de iniciativas fomentan un entorno de colaboración y aprendizaje mutuo, fundamental para avanzar en la protección y empoderamiento de las mujeres con discapacidad.

En línea con este compromiso, Liber ha organizado en 2024 el **III Encuentro sobre Género y Discapacidad**, que se llevó a cabo el 10 de junio. Este evento tiene como objetivo principal concienciar a los profesionales sobre la importancia de establecer Protocolos para la Prevención y Atención de Casos de Acoso Sexual y por Razón de Sexo en nuestras entidades. Además, se abordarán temas sobre la maternidad y el proceso de apoyo a la toma de decisiones, destacando la experiencia de dos mujeres apoyadas.

Durante el encuentro, se abordó la necesidad de contar con medidas claras y efectivas para prevenir y abordar situaciones de acoso, proporcionando un entorno seguro y respetuoso para todas las personas. Se abordaron también temas clave como la elaboración de protocolos específicos, la formación continua del personal en temas de igualdad de género y el fortalecimiento de las redes de apoyo para las víctimas.

Este tipo de iniciativas no solo promueven un entorno de colaboración y aprendizaje mutuo, sino que también son esenciales para avanzar en la protección y empoderamiento de las mujeres con discapacidad, asegurando que nuestras entidades sean espacios inclusivos y seguros para todos y todas.

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 ésta, 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 concluir, en este apartado se analizaron las acciones llevadas a cabo 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 toma de decisiones**.

Tal como se observa en la siguiente Tabla (Tabla 2), este ámbito parece ser el que necesita avanzar, en mayor medida, aunque se observa mejoría con respecto al año anterior. Además, se evidencia un cierto retroceso con respecto a los datos obtenidos en 2022. Mientras que **en 2022 el 66,7%** de las entidades adheridas al Compromiso de Igualdad **implementaba medidas o políticas para mejorar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral**, este porcentaje disminuyó ligeramente al **63,6% en 2023**. Asimismo, las entidades con planes de igualdad que incluyen específicamente la **gestión del personal bajaron del 42,9% en 2022 al 27,3% en 2023**.

Por otro lado, **la inclusión de la perspectiva de género en los procesos de selección, desarrollo de carrera, formación y remuneración aumentó a un 59,1% en 2023**, mejorando en más de 11 puntos porcentuales respecto a 2022. Sin embargo, **solo el 18,8% de las entidades realizó acciones positivas para reducir la segregación vertical en 2023**, lo que representa un empeoramiento de más de 15 puntos porcentuales respecto al año anterior.

Es importante destacar también el notable descenso de entidades que no llevan a cabo ninguna de las acciones mencionadas, pasando del 19,1% en 2022 al 9,1% en 2023.

Tabla 2. Actuaciones dirigidas a fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y toma de decisiones (% sobre el total). Año 2021, 2022 y 2023
Fuente. Elaboración propia a partir de la información proporcionada por las entidades

Tipo de actuación (% sobre el total)	2021	2022	2023
Políticas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar	76,47%	66,67%	63,64%
Plan de Igualdad que incluya, específicamente, la gestión del personal	52,90%	42,86%	27,27%
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%
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%
Realización de acciones positivas para fomentar la presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, gestión, dirección y patronato	35,29%	38,10%	31,82%
Realización de actuaciones limitadas a lo establecido por Convenio	23,53%	9,52%	4,55%
Ninguna	5,88%	19,05%	9,09%

Para finalizar, en relación con los obstáculos identificados por las entidades para cumplir con este compromiso, se señala que la mayor parte de las plantillas de las entidades están conformadas por mujeres, ello lleva a la realización de pocas campañas o sensibilización.

Recomendaciones:

A la luz de los resultados obtenidos este año es evidente que se necesita reforzar las actuaciones en esta línea. En este sentido, se considera necesario:

- Implementar **acciones de sensibilización dirigidas a los equipos y órganos de dirección** para asegurar que se incorpore la diversidad y la perspectiva de género en todas las etapas del proceso de empleo. Esto incluye desde la oferta de trabajo, la selección de candidatos/as, la contratación, la integración, la consolidación hasta la planificación de la carrera profesional. Es fundamental destacar la importancia de reconocer y abordar las cuestiones de género para evitar ser "ciegos al género" y promover un entorno laboral inclusivo y equitativo.

En este contexto, Liber lanzó un proyecto de “transformación de nuestras entidades” que comenzó en 2022 con un programa piloto en dos entidades y se amplió en 2023 a siete entidades adicionales, con planes de extenderse aún más en 2024. Uno de los ejes principales de este proyecto está estrechamente vinculado con la igualdad de género, por lo que se anticipa que tendrá un impacto positivo tanto a corto como a medio plazo en la consecución de una igualdad real y efectiva desde esta perspectiva.

CONCLUSIONES

Desde 2018, año en que se elaboró el documento "*Medidas de acción sobre igualdad de género*" y se inició la recopilación de datos de esta serie, se ha observado un progreso notable en el compromiso de las entidades miembro de Liber. Este compromiso se manifiesta en la mejora de los indicadores que evalúan las actuaciones y medidas implementadas por las entidades, así como en la incorporación gradual pero constante de nuevas entidades a este compromiso.

No obstante, a pesar de los avances logrados, aún queda camino por recorrer. De las 33 entidades miembro de Liber, **11 de ellas aún no se han incorporado al compromiso de igualdad.**

El Informe de Igualdad de 2023 evidencia tanto los avances significativos como las áreas que requieren mayor atención y mejora dentro de las entidades miembro de la Asociación Liber. A lo largo del año, se han observado progresos notables en el uso del lenguaje inclusivo, con un incremento considerable en la adopción de prácticas no sexistas en la elaboración de documentos públicos y campañas. Este cambio positivo refleja un compromiso creciente por parte de las entidades hacia la igualdad de género.

Sin embargo, persisten desafíos importantes, especialmente en la recopilación y gestión de datos desglosados por sexo. La falta de registros adecuados sigue siendo un obstáculo significativo que limita la capacidad de las entidades para evaluar con precisión su cumplimiento de los compromisos de igualdad de género y para implementar políticas efectivas basadas en datos sólidos. Es crucial avanzar en la implementación de un sistema de gestión de la información común a todas las entidades miembro, lo cual permitirá una mejor comparabilidad y análisis de los datos.

En el ámbito de la violencia de género, las mujeres con discapacidad continúan enfrentando una mayor vulnerabilidad y exposición a diversas formas de violencia, con barreras significativas para acceder a los servicios de apoyo. Las estrategias de empoderamiento son esenciales para equipar a las mujeres con las herramientas necesarias para identificar y denunciar situaciones de violencia. La implementación de programas de formación personalizados, centrados en derechos humanos, igualdad de género y habilidades de autodefensa, es fundamental para fortalecer su capacidad de respuesta y resiliencia.

La participación de mujeres en eventos y jornadas ha mostrado una mejoría notable. Sin embargo, es necesario seguir promoviendo la inclusión de la perspectiva de género y asegurar la paridad en todos los niveles de participación y toma de decisiones. La reciente recuperación de actividades post-pandemia ha permitido retomar el impulso en estas áreas, pero se debe mantener el enfoque para garantizar una representación equitativa y significativa.

Uno de los mayores desafíos identificados es el relacionado con la implementación de políticas de conciliación y planes de igualdad, así como con la promoción de candidaturas de mujeres para puestos de responsabilidad. Este ámbito requiere una atención reforzada, mediante acciones de sensibilización dirigidas a equipos y órganos de dirección, para asegurar la incorporación de la diversidad y la perspectiva de género en todas las etapas del proceso de empleo y en todas las áreas y posiciones de las entidades.

En conclusión, el presente Informe de Igualdad de 2023 subraya la importancia de consolidar los avances logrados y de abordar los obstáculos pendientes con un enfoque estratégico y comprometido. Con un renovado compromiso y la implementación de las recomendaciones propuestas, es posible avanzar hacia un entorno más inclusivo y equitativo para todas las personas, especialmente para las mujeres con discapacidad. La colaboración y el aprendizaje mutuo seguirán siendo pilares fundamentales en la promoción de la igualdad de género dentro de la red de entidades miembro de la Asociación Liber.

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
- FUNDACIÓN SÁLVORA

Autoras:

Nuria Guilló Rodríguez

Irene Yepes García

Edita:

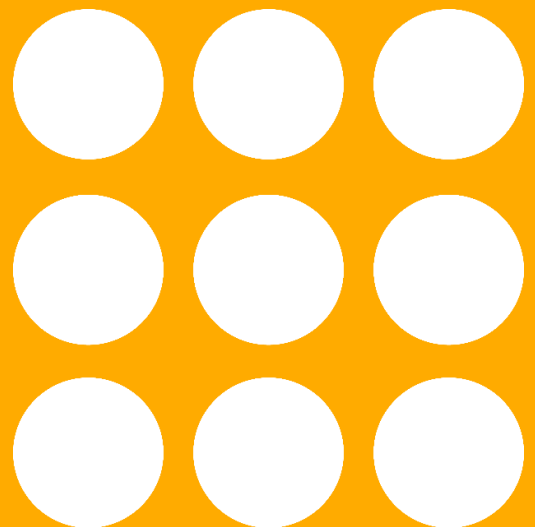
liber. Asociación
de entidades de apoyo
a la toma de decisiones

Madrid, junio 2024.

Calle Aviador Zorita 13, oficina 208.

28020, Madrid.

www.asociacionliber.org

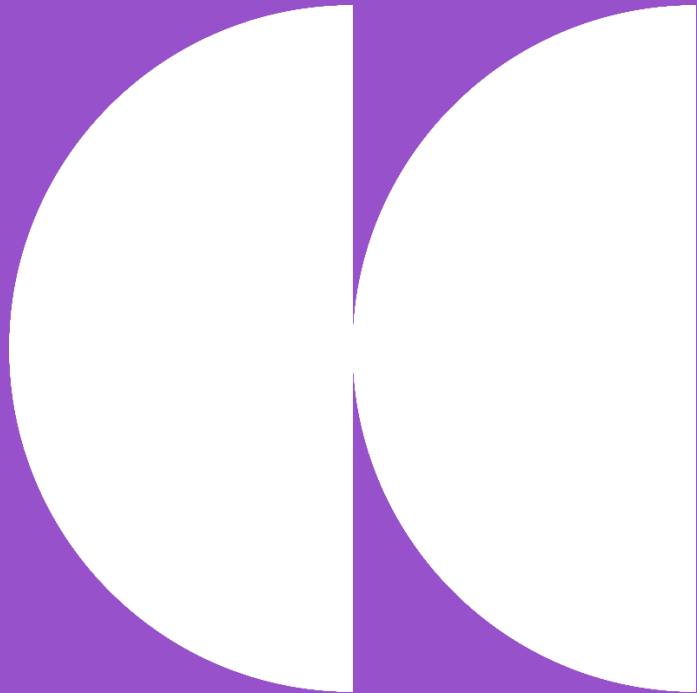


Con la colaboración de



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

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



www.asociacionliber.org